

vib-akzente

Berufliche Bildung in Bayern



Wir brauchen die besten Kräfte.



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

UNSERE THEMEN



Parlamentarischer Abend mit der CSU 4



Referendare müssen anständig entlohnt werden 12

Das Regensburger Modell Führung und Verantwortung 21

Bestandsaufnahme zur internen Evaluation 24

Neuer Lehrplan für Deutsch 29

THEMA DES TAGES

- 3 Jürgen Wunderlich: Gute Schule braucht gesunde Lehrer

BILDUNGSPOLITIK

- 4 Hans Preißl: Parlamentarischer Abend mit der CSU-Landtagsfraktion
 9 Hans Preißl: Referendare müssen für ihre wertvolle Arbeit anständig entlohnt werden
 11 Manfred Greubel: Der europäische Bildungsraum braucht mehr Mobilität

DIENSTRECHT

- 15 Wolfgang Lambl: Berechnung der Versorgungsansprüche
 17 Wolfgang Lambl: VLB-Initiative bringt Verkürzung der UPZ
 17 Berthold Schuster: Folgen der Rentenbesteuerung seit 2005
 18 Wolfgang Lambl: Häusliches Arbeitszimmer – das Bundesverfassungsgericht muss entscheiden

DIE LEHRERSEITE

- 18 Dr. Walter Demmel: Ein reformpädagogisches Totengespräch

SCHULENTWICKLUNG

- 21 Josef Bezold/Johann Nuber: Das Regensburger Modell – Führung und Verantwortung
 24 Ewald Blum/Julia Warwas: Interne Evaluation – eine Bestandsaufnahme
 28 Margit Schwandt: Mittelfränkischer Schulentwicklungstag

PÄDAGOGIK UND UNTERRICHT

- 28 Marion Vogt/Siegfried Hummelsberger: Neuer Deutschlehrplan
 31 Karin Kandlinger: Erste Unterrichtserfahrung beim Schulpraktikum

AUS DEM VERBANDSLEBEN

- 33 **Landesverband**
 35 **Bezirks- und Kreisverbände**
 36 **Fachgruppen**
 37 **Senioren**
 38 **Personalien**
 42 **Termine**
 43 **Bücher/Medien**
 40 **Letzte Seite:** Mit VLB Mastercard Gold bargeldlos in den Urlaub fahren

Titelfotos: Hans Preißl

Gute Schule braucht gesunde Lehrer



Das Thema „Lehrergesundheit“ findet mittlerweile immer größere Beachtung in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, nachdem auch viele andere Berufsgruppen vom „Burn-Out-Syndrom“ betroffen sind. Aktuelle Studien belegen, dass etwa 60 Prozent der deutschen Lehrkräfte mehr oder minder unter diesem Syndrom leiden. Mit unterschiedlichen Instrumenten, wie z.B. Online-Studien, wird versucht, einen Einblick darüber zu gewinnen, wie Lehrkräfte mit schulischen Belastungen umgehen und welche Möglichkeiten es gibt, sich vor den krankmachenden Folgen von chronischem Stress zu schützen. (vgl. www.burn-out.zepf.uni-lan-dau.de) Ein Projekt der Technischen Universität München beschäftigt sich im Zentrum für naturheilkundliche Forschung (PD Dr. med. Dieter Melchart) mit der Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention von Lehrerinnen und Lehrern als individuelles Gesundheit-Management zur

- > Vorbeugung drohender Dienstunfähigkeit und Frühpensioenierung aufgrund Diabetes mellitus, Bluthochdruck und Stressfolgeschäden
- > Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit
- > und Steigerung der Arbeitszufriedenheit.

Ein Konzept zur Lehrergesundheit wird auch von Prof. Dr. Helmut Altenberger und Prof. Dr. Martin Lames vom Institut für Sportwissenschaften der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg entwickelt. Neben dem bekannten AVEM-Test hat Prof. Schaarschmidt einen weiteren Test mit der Bezeichnung „Fit für den Lehrerberuf“, im Internet abrufbar unter www.fit-fuer-den-Lehrerberuf.de, vorgelegt. In seinem Artikel „Gesundbleiben im Lehrerberuf“, veröffentlicht in „paed“ – Zeitschrift der KEG Ausgabe 3/2009, beschreibt Dr. med. Peter Vogt (Leiter einer Bad Tölzer Rehaklinik) übersichtlich die Ursachen für ein Burnout bei Lehrern und gibt wertvolle Hinweise, wie man als Lehrer seine Gesundheit erhalten kann.

Allerdings darf die Lösung des Problems nicht allein darin liegen, dass die Lehrkräfte individuell ihre Widerstandskraft gegen Alltagsbelastungen erhöhen. Es kann nicht angehen, dass Bildungsverantwortliche immer mehr Lasten auf die Schultern der Lehrer packen, indem sie die Arbeitszeit erhöhen, die Klassenstärken nicht verringern oder fahrlässig einen dramatischen Lehrermangel in Kauf nehmen und dann die Kollegen auf Fortbildungsveranstaltungen zur Erhöhung der Stressresistenz schicken. Der wichtigste Beitrag zur Lehrergesundheit besteht immer noch in der Verbesserung der schulischen Rahmenbedingungen.

Die Thematik, die Lehrereignung frühzeitig zu erkennen und zu fördern, nimmt an Bedeutung zu. Ein Pilotprojekt der Zeit-Stiftung Ebelin und Gerd Bucarius in Kooperation mit der Universität Hamburg, dem Zentrum für Lehrerbildung Hamburg und dem Hamburger Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung unterstützt Lehramtsstudierende bei der Reflexion über ihre persönlichen Voraussetzungen für den Lehrerberuf und bei der Umsetzung darauf gegründeter Entwicklungsschritte. Eine Veranstaltung mit den Projektverantwortlichen fand dazu am 3. Juni 2009 an der Technischen Universität München statt. Der VLB und die abl (Arbeitsgemeinschaft bayerischer Lehrerverbände) beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Lehrergesundheit, insbesondere auch im Hinblick auf eine bessere Vorbereitung der Lehrkräfte auf das, was sie im Berufsalltag erwartet. Im geschäftsführenden Vorstand kümmert sich der stellvertretende Landesvorsitzende Johannes Sommerer um dieses Thema.

Der Vorsitzende des BBB, Rolf Habermann, ging bei der Tagung des Hauptausschusses des Bayerischen Beamtensbundes in München in seiner Ansprache vor rund 180 Delegierten, darunter auch die VLB-Delegierten Lambl, Westenthanner und Wunderlich, auf die Themen neues Dienstrecht, die angekündigte Rücknahme der 42-Stunden-Woche und die Weiterführung der Altersteilzeit ein. Finanzminister Georg Fahrenschon erläuterte bei seinem ersten Auftritt vor dem Hauptausschuss des BBB die Standpunkte der Staatsregierung. Der langjährige frühere Vorsitzende des Landtagsausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes, Prof. Dr. Walter Eykman, wurde aufgrund seiner herausragenden Verdienste um die bayerischen Beamtinnen und Beamten mit der neu geschaffenen BBB-Ehrenmedaille ausgezeichnet.

Liebe Mitglieder, bereits heute möchte ich Sie auf die kaufmännische Fachtagung 2009 am 24. Oktober 2009 in Amberg hinweisen. Alexander Liebel, dem zuständigen stellvertretenden Landesvorsitzender für den kaufmännischen Bereich, ist es gelungen, Ministerialdirigent German Denneborg, Leiter der Abteilung VII (Berufliche Abteilung) des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus für einen Vortrag zum Thema „Veränderungen und Entwicklungstendenzen im beruflichen Schulwesen“ zu gewinnen. Sicher finden die Ausführungen von German Denneborg nicht nur die kaufmännischen Mitglieder unseres Verbandes interessant. Ich würde mich freuen, wenn auch „Nicht-Kaufleute“ an dieser VLB-Tagung teilnehmen würden, zumal am Nachmittag auch interessante, fachbereichsübergreifende Arbeitskreise, z. B. zum Thema Dienstrecht stattfinden.

Einen erfolgreichen Abschluss des Schuljahres 2008/09 und erholsame Ferien- und Urlaubstage wünscht Ihnen

Ihr

 Jürgen Wunderlich

Parlamentarischer Abend mit der CSU-Landtagsfraktion:

Bildung erobert sich den ihr angemessenen Stellenwert

HANS PREISSEL

Bisher galt das politische Credo, dass sich mit Bildungsthemen keine Wahlen gewinnen lassen. Die Akteure der Bildungspolitik haben das lange Zeit leidvoll zu spüren bekommen. Mit langen Forderungslisten mussten sie der Politik oft erfolglos auf die Nerven gehen.

Seit dem letzten parlamentarischen Abend mit der CSU hat sich in Bayern (bildungs-)politisch einiges verändert: Im Landtag sitzen jetzt fünf Fraktionen, das KM hat einen neuen Minister und einen neuen Staatssekretär und an der Spitze der Abteilung VII steht ebenfalls ein neuer Mann. Die Neuen brauchten Zeit, um sich einen Überblick zu verschaffen über die komplexen Strukturen des beruflichen Bildungssystems. Jetzt sei ist aber an der Zeit auch die beruflichen Schulen wieder stärker in den Fokus zu nehmen, forderte – der ebenfalls neue – VLB-Landesvorsitzende Jürgen Wunderlich bei der Begrüßung der Teilnehmer des parlamentarischen Abends im Bayernzimmer der Landtagsgaststätte. „Viel geredet wird über das G8, die Realschule und die Hauptschulinitiative, zu wenig aber über die beruflichen Schulen.“ Das gelte es jetzt zu ändern.

Zunächst fand Jürgen Wunderlich aber anerkennende Worte für die Leistungen, die die bayerische Politik in den letzten Monaten erbracht hat. „Einige Themen und Forderungen stehen nicht mehr auf der Agenda“ Dazu zählt er die schnelle 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich, die Weiterführung der Altersteilzeit (wenn auch unter weniger optimalen Bedingungen) sowie die Zusage die Arbeitszeitfrage einer Lösung zuzuführen. Dafür dankte der Landesvorsitzende den CSU-Parlamentariern und würdigte ausdrücklich Ingrid Heckners Engagement insbesondere in den (bisherigen) Problemfeldern Altersteilzeit und Arbeitszeit.

Allerdings würden nach wie vor einige Probleme unter den Nägel brennen. „Der Lehrermangel ist ein sehr ernstes Thema bei uns.“ Deshalb plädiert Wunderlich für einen neuen besonderen Stellenwert der Lehrerbildung.

Das berufliche Bildungswesen ist ein weltweiter Exportschlager

Der (alte und) neue CSU-Fraktionsvorsitzende Georg Schmid hat es sich nicht nehmen lassen, wenigstens im ersten Teil des parlamentarischen Abends dabei zu

sein. Er stimmte der Beobachtung Wunderlichs zu, dass die berufliche Bildung zu wenig wahrgenommen wird. Offensichtlich ist die CSU gewillt im Ranking der politischen Themen die Bildung stark nach vorne zu schieben. „Die Bildung hat einen höheren Stellenwert, als er ihr bisher zukommt“, bekannte der Fraktionschef. Das berufliche Bildungswesen lobte er als „weltweit bewährten Exportschlager“. „Unser Land lebt vom Handwerk und Mittelstand. Diese Leute bildet ihr aus.“ Als besonderes Erfolgsmodell hätten sich die Technikerschulen entpuppt. „Deren Absolventen werden den Schulen aus den Händen gerissen.“ Deshalb fragt Schmid rhetorisch: „Haben wir genug Technikerschulen?“ Der Fraktionsvorsitzende versicherte: „Berufliche Bildung spielt in unserer Fraktion eine wichtige Rolle.“ Damit es nicht beim verbalen Bekenntnis bleibt, schickte er eine Zusicherung hinterher: „Wir machen, was machbar ist.“ Nach diesem hoffnungsvoll stimmenden Auftakt des Abends ging es in die Debatte der Detailthemen.

Lehrerbildung: Wir brauchen die Besten

Heiko Pohlmann ist die Qualität der Ausbildung des Lehrernachwuchses ein Anliegen, für das er engagiert kämpft. „Wir brauchen die besten Kräfte an den beruflichen Schulen“, postuliert er.

Der Referent für Lehrerbildung im VLB sieht dazu positive Ansätze. So habe die TU München eine bundesweit ein-

malige Fakultät gegründet, an der künftig alle Studiengänge für Berufsschullehrer (und Gymnasiallehrer) zusammengefasst werden. Die „TUM School of Education“, wie die neu gegründete Fakultät heißt, will die die Ausbildung in Naturwissenschaften und Technikfächern stark modernisieren. Für dieses Vorhaben konnte Mr. PISA Manfred Prenzel gewonnen werden. Heiko Pohlmann erhofft sich davon, dass die Lehrerbildung nicht länger ein Anhängsel der Fachwissenschaften bleibt. Zudem verspricht er sich für die Studenten mehr Praxisnähe. Die School of Education werde zu diesem Zweck in engem Austausch mit seinem Studienseminar stehen.

Heiko Pohlmann warb auch darum als Abschlüsse für die Studiengänge in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik den Master of Science zu verleihen. Er möchte nicht, dass die TUM einen Master of Education vergibt. Diese Verbandsforderung werde vorbildlich am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung von Prof. Wilbers umgesetzt. Dort starte der Studiengang Wirtschaftspädagogik mit dem Abschluss „Master of Science in Business and Human Resource Education“ im Wintersemester 2009/2010. Auch die sog. Baumert Kommission empfiehlt für das Lehramt an beruflichen Schulen den „Master of Science“.

Referendare verdienen eine anständige Entlohnung

Christoph Schindler hat als Vorsitzender der Fachschaft Lehrerbildung an der TU München eine sehr rührige Truppe um sich geschart. Im VLB leitet er die Fachgruppe Studenten. Er hat an der Lothstraße eine viel beachtete Podiumsdiskussion zum Thema Referendarsbesoldung auf die Beine gestellt. Beim parlamentarischen Abend trug er seine berechtigten Forderungen den Vertretern der CSU-Fraktion vor. Er sieht eine Lücke klaffen zwischen den Ansprüchen, die die CSU in ihrem Parteiprogramm formuliert und der Alltagspraxis. „Lehrkräfte gestalten Zukunft“, erkennt das christlich-soziale Grundsatztprogramm. Die Realität sieht allerdings so aus, dass Referendare unter dem Existenzminimum besoldet werden. „Viele

Alexander Liebel (rechts) plädiert für eine einheitliche Schulaufsicht, Christoph Schindler kämpft für eine anständige Besoldung der Referendare.



Jürgen Wunderlich zollt der CSU-Fraktion Anerkennung für die Tatsache, dass der VLB Themen auf seiner Forderungsliste streichen konnte. Rechts Georg Eisenreich, bildungspolitischer Sprecher der CSU-Landtagsfraktion.



Stv. VLB-Vorsitzender Josef Westenthanner (rechts) begrüßt, dass Schulen mehr Gestaltungsspielräume bekommen, neben ihm Eduard Nöth, Mitglied in den Ausschüssen für den öffentlichen Dienst und Bildung.



Der CSU-Fraktionschef Georg Schmid (Mitte) will der Bildung einen höheren Stellenwert einräumen. Jürgen Wunderlich (rechts) und Wolfgang Lambl hoffen auf Konsequenzen.



In das Thema Lehrerarbeitszeit kommt Bewegung. Von links Walter Taubeneder, Mdl; Wolfgang Lambl und Ingrid Heckner, Mdl.

Lehrantsanwärter müssen Kredite aufnehmen“, beklagt Schindler. Er bedauert auch, dass die Koalitionsmehrheit entsprechende Petitionen mit dem Hinweis auf den Ausbildungsstatus vom Tisch gewischt habe. Er hält es auch nicht für vermittelbar, dass FH-Trainees in Sondermaßnahmen gleich nach E 13 besoldet würden.

Ingrid Heckner sieht einen Lösungsansatz darin, den eigenverantwortlichen Unterricht der Referendare nicht nach der Mehrarbeitsvergütung zu bezahlen, sondern auf Jahressundenbasis zu honorieren. Bernhard Nöth unterstützte Heckners Vorschlag und lobte Christoph Schindler für die sachliche Debatte bei der Podiumsdiskussion in ei-



Heiko Pohlmann (links) streitet für eine qualitativ hochwertige Lehrerbildung, neben ihm Hans Dietrich.

ner emotional durchaus aufgeladenen Situation

Didaktische Ausbildung der Fachlehrer darf nicht verkümmern

In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Anwärterinnen bzw. Anwärter, die das Staatsinstitut für die Ausbildung der Fachlehrer an beruflichen Schulen in Ansbach auf den Schuldienst vorbereitet, verdreifacht. Dabei bildet das Ansbacher Institut keineswegs auf Vorrat aus. Vielmehr wird nur in dem Rahmen für Fachlehrernachwuchs gesorgt, in dem die Schulen einen Bedarf anmelden. Nun könnte man sich über die Tendenz der deutlichen Ausweitung der Anwärterzahlen freuen. Endlich müssen die Schulen nicht mehr permanent über einen Mangel an Lehrern im gehobenen Dienst klagen.

Allerdings hat die quantitative Erfolgsbilanz eine spürbare qualitative Schattenseite. Das KM lässt die fachdidaktische Ausbildung regelrecht verkümmern. Der Referent für Fachlehrerfragen im VLB legt den Finger in diese Wunde. Als die Ausbildungszahlen in Ansbach noch überschaubar waren, lag die fachdidaktische Ausbildung in den Händen erfahrener Fachlehrer an Schulen in und um Ansbach. Diese sog. Mentoren kooperierten mit dem Staatsinstitut und setzten Vorlesungsinhalte der allgemeinen Didaktik in die Fachdidaktik um. Auch bereiteten sie erste Lehrversuche systematisch vor.

Dieser unverzichtbare Teil der Fachlehrerausbildung wurde sukzessive zurückgefahren. Immer mehr Mentorenstunden an den Ausbildungsschulen hat

das KM einkassiert. Ein fadenscheiniger Vorwand muss nun erhalten, um dem Ministerium noch weitere Sparpotenziale zu eröffnen. Für die hohe Zahl der Fachlehreranwärter reichen die Kapazitäten der Ausbildungsschulen rund um Ansbach nicht mehr aus. Deshalb werden sie an ihrer Heimatschule ausgebildet. „Begleitet“ werden sie vor Ort von Mentoren, die diese Aufgabe zum ersten Mal machen und in einem Schnellkurs darauf vorbereitet werden.

Zu diesem Zweck wird die Ausbildung in Ansbach auf drei Tage zusammengepresst. Zwei Tage verbringt der angehende Fachlehrer an der Heimatschule, wo er mindestens vier Stunden eigenverantwortlich und zwei Stunden abgedeckt unterrichten muss. Diesen Systemwechsel ohne flankierende Maßnahmen hält Reinhard Küffner für unverantwortlich. Er kann aussagekräftige Zahlen vorlegen. Noch 2001 konnte das Lehrpersonal 7 Stunden pro Anwärter in die Ausbildung investieren. 2010 werden es nicht einmal 0,6 Stunden sein!

Um die Qualität der Ausbildung nicht ganz verkommen zu lassen, stellt Küffner überschaubare Mindestforderungen:

- > Ein flächendeckendes Netz von qualifizierten Regionalmentoren, die in Zusammenarbeit mit dem Staatsinstitut die Fachdidaktik weiterentwickeln
- > Eine öffentliche Ausschreibung der Regionalmentoren als Funktionsstelle mit einem klaren Aufgabenkatalog

Eine Kernforderung ist die Einführung eines ersten begleiteten Dienst-



Reinhard Küffner will für die Fachlehrer endlich ein erstes begleitetes Dienstjahr durchsetzen.

jahres. Was für die Lehrerausbildung im Höheren Dienst gar nicht anders vorstellbar ist, sollte auch für den gehobenen Dienst gelten. Statt gleich nach der Ausbildung mit vollen 28 Stunden unterrichten zu müssen, will Küffner eine fachdidaktische Begleitung für die Anwärter mit Seminaren durch die Regionalmentoren bei Reduzierung der UPZ. Diese Reduzierung hat wenigstens in dem Umfang zu erfolgen, wie im Ausbildungsjahr eigenverantwortlicher Unterricht geleistet wurde. Nur mit diesen Mindestmaßnahmen können fatale Folgen für die Unterrichtsqualität verhindert werden.

Dem Bildungspolitiker Bernhard Nöth schienen die Anliegen von Reinhard Küffner nachvollziehbar. Wegen der Komplexität der Materie schlug er vor, dass sich eine Parlamentariergruppe vor Ort im Staatsinstitut informiert und Lösungsansätze auslotet.

Forderung: Keine Anhebung der Pensionsgrenze

Anerkennend äußerte sich der stv. Landesvorsitzende Wolfgang Lambl, wie die Staatsregierung ernst zu machen beginnt mit der Umsetzung der Eckpunkte zur Dienstrechtsreform. Von der Verbesserung der Beförderungssituation profitierten vor allem die Kollegen an Berufs- und Fachoberschulen, deren Wartezeiten

sich durch die Stellenhebungen spürbar verringert haben. Auch der Ausbau der leistungsbezogenen Elemente werde eine motivierende Wirkung entfalten. Die Schaffung einer einzigen Laufbahn schaffe Raum für die alte Verbandsforderung nach einer stärkeren Durchlässigkeit der ehemals recht starren Laufbahngrenzen. An das Lob schloss Wolfgang Lambl eine dringende Bitte an. Der Hauptpersonalrat hält es weder mit der Lehrergesundheit noch mit der Unterrichtsqualität für vereinbar, wenn die Pensionsgrenze nach oben angepasst wird. Wolfgang Lambl plädiert hier für flexible Lösungen. Wenn ein Kollege sich fit fühle, solle er durchaus über die Altergrenze hinaus in vertretbarem Umfang weiter unterrichten dürfen und dafür mit einem Zuschlag bei der Versorgung belohnt werden. Weil der Lehrerberuf besonders belastend sei, halte er es nicht für zumutbar, die Pensionsgrenze auf 67 anzuheben. Ingrid Heckner, Wolfgang Lambls Vorgängerin im HPR, fand Gefallen am Vorschlag der flexiblen Altersgrenze und kündigte auch an, dass man die jetzige Grenze beim Antragsruhestand nicht antasten wolle.

Auf Ingrid Heckners Konto darf man zu einem ganz wesentlichen Teil den Erfolg bei der Altersteilzeit verbuchen. Sensibel hat sie auf der einen Seite den hohen Emotionsfaktor des Themas erkannt und auf der anderen Seite nüchtern kalkulierend die Zahlenjongleure im Finanzministerium vom Modell überzeugt: „Wenn wir in die Altersteilzeit investieren, sparen wir ganz erheblich bei den Kosten für die vorzeitige Dienstinaktivität.“

Einheitliche Zuständigkeit für Sozialpädagogen

Alexander Liebel möchte die Kooperation mit den Fachkräften im Rahmen der Jugendsozialarbeit an Schulen reibungsloser in den Griff bekommen. Das Programm Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS) soll die schulische Erziehungsarbeit vor allem bei Jugendlichen mit Schwierigkeiten im Sozialverhalten begleiten, ist aber am Sozialministerium angesiedelt. Die Dienst- und Fachaufsicht für das angestellte sozialpädagogische Fachpersonal liegt deshalb beim Träger der Jugendhilfe. Der Schullei-

Rudi Keil (links) im Dialog mit dem bildungspolitischen Referenten der CSU-Fraktion Hubert Killer.



Dorothea Helbig beklagt den hohen Ausfall an Religionsunterricht. Rechts MdL Heinz Donhauser.



ter trägt für den Schulbetrieb die pädagogische Gesamtverantwortung. Diese Doppelstruktur erleichtert verständlicherweise nicht gerade die Zusammenarbeit an den Schulen. Deshalb schlägt der VLB-Vize vor, die Sozialpädagogen juristisch als sonstiges pädagogisches Personal im Sinne des BayEUG zu definieren und dem Kultusministerium zuzuordnen. Eine einheitliche Zuständigkeit würde die Voraussetzungen für gelingende Jugendsozialarbeit an Schulen deutlich verbessern.

Doppelte Schulaufsicht abschaffen

Doppelte Strukturen gibt es auch bei der Schulaufsicht. Deshalb will MdL Heinz Donhauser wissen, ob der Verband das Nebeneinander der beiden Schulaufsichtsschienen Bezirksregierungen und Ministerialbeauftragte für effizient hält. Das verneinen die Verbandsvertreter unisono. Alexander Liebel bringt es auf den Punkt: „Eine einheitliche Schulaufsicht ist sinnvoll und gewünscht. Sie

baut Bürokratie ab und vermeidet Verschwendung.“ Egal, für welche Schiene man sich entscheidet, die Einheiten müssten personell gut ausgestattet sein, fordert Hans Dietrich unter Hinweis auf die komplexen Strukturen des beruflichen Schulwesens. Für die Regierungen als Schulaufsicht spricht nach Ansicht von Wolfgang Lambl insbesondere die Tatsache, dass dort schon ein entsprechender Unterbau bestehe.

Eigenverantwortliche Schulen reagieren flexibel auf gesellschaftlichen Wandel

Eines der großen bildungspolitischen Themen in der gesamten Bundesrepublik ist die Stärkung schulischer Eigenverantwortung. Damit sollen Schulen flexibel auf die Herausforderungen des raschen gesellschaftlichen Wandels reagieren können. Der stv. VLB-Vorsitzende Josef Westenthanner spricht dem Freistaat ein Lob dafür aus, dass er mit dem Konzept der eigenverantwortlichen

Schule den Bildungseinrichtungen deutlich mehr Gestaltungsspielräume eröffnet. Als Beispiele für neu geschaffene Freiräume nannte er das Direktbewertungsverfahren, die eigenständige Klassenbildung und den Einstieg in die Kombination von Aus- und Weiterbildung. Auch würden immer mehr Kommunen die Vorzüge einer Budgetierung erkennen. Dabei wird ein Haushaltsansatz vereinbart, der der Schule zur Eigenbewirtschaftung auf ein eigenes Konto überwiesen wird. Nicht ausgegebene Beträge können angespart werden. Diese flexible Handhabung des Budgets gibt den Schulen mehr Handlungsspielraum.

Qualität gibt es nicht zum Nulltarif

Ein wesentliches Merkmal eigenverantwortlicher Schulen ist ein professionelles Qualitätsmanagement. Hier sind gerade im beruflichen Bereich die Schulen ganz erheblich in Vorleistung getreten. Während andere Organisationen Qualitätsbeauftragte eigens für diesen Zweck bezahlen und freistellen, werden an Schulen Qualitätsentwicklungsprozesse zusätzlich zur eigentlichen pädagogischen Arbeit geleistet. Diesen Zustand hält Westenthanner auf Dauer nicht für tragbar. „Weil Qualität nicht zum Nulltarif zu haben ist, müssen die Kollegen durch Anrechnungsstunden entlastet werden“, fordert der Stellvertreter des Landesvorsitzenden.

Hoher Unterrichtsausfall im Fach Religion

Ein Sorgenkind – bei starken regionalen Schwankungen – stellt die Versorgung im Unterrichtsfach Religion dar. Dorothea Helbig zeichnet im Verband für dieses gelegentlich vernachlässigte Fach verantwortlich. Über ein ganzes Bündel an Maßnahmen möchte sie die Unterrichtsversorgung in diesem Fach verbessern. Wegen des gravierenden Lehrerengpasses in Mangelfächern wie Metall- oder Elektrotechnik werden viele Kollegen mit Zweitfach Religion nur noch in der beruflichen Fachrichtung eingesetzt. Hier müsste man den Hebel bei den Schulleitern ansetzen. Ein weiteres gravierendes Problem ist, dass die Studentenzahlen im Zweitfach Religion stark zurückgehen. Für dieses Zweitfach

müsste an den Hochschulen stärker geworben werden. Manche Studenten wären vielleicht zur Wahl dieses Studienfachs zu motivieren, wenn es eine Anstellungsperspektive über das Zweitfach gäbe. Ein Teil des Religionsunterrichts an beruflichen Schulen wird über kirchliche Lehrkräfte auf Abstellungsvertrag abgedeckt. Hier plädiert Dorothea Helbig für eine Aufstockung der Mittel, um eine Unterdeckung leichter abfangen zu können. Ein Dorn im Auge ist dem GV-Mitglied auch, dass es immer noch kein regulär studierbares Zweitfach Ethik an beruflichen Schulen gibt.

Personelle Situation an FOS und BOS hellt sich auf

Deutlich aufgeheitert sieht Hans Dietrich als zuständiger Referent die Situation an den Fach- und Berufsoberschulen. Er spricht den Parlamentariern ein deutliches Lob dafür aus, dass zusätzliche Stellen die Situation bei der Lehrerversorgung spürbar entspannt haben. Im aktuellen Doppelhaushalt seien zusätzliche 460 Stellen bzw. Stellenäquivalente geschaffen worden. Differenziert betrachtet Hans Dietrich die Erleichterungen beim Hochschulzugang. So berechtigt es sei, besonders Begabten die Hochschulzugangsberechtigung zuzusprechen, so dürfe die neue Durchlässigkeit keinen neuen Standardweg darstellen, der junge Leute in eine Bildungsackgasse schiebe. Deshalb hält er eine ausgiebige Beratung für unerlässlich. Alexander Liebel will die Beratung ergänzen durch Brückenangebote in Fächern wie Deutsch, Mathematik oder Fremdsprachen.

Lehrergesundheit ist der Schlüssel für Schulqualität

Die beruflichen Belastungen im Lehrberuf rücken das Thema Lehrergesundheit im stärker in den Vordergrund. Die verschlechterten Rahmenbedingungen erhöhen das Krankheitsrisiko. Anerkannte Studien liefern Besorgnis erregende Befunde. Johannes Sommerer verweist auf Ergebnisse der Untersuchung von Prof. Schaarschmidt:

- > Jeder zweite Lehrer ist überbelastet
- > mehr als 30 % der Lehrkräfte zeigen das Risikoverhaltensmuster „Selbstüberforderung“

- > mehr als 30 % der Lehrkräfte zeigen das Risikoverhaltensmuster „Resignation“.

Hauptbelastungsfaktoren seien neben der hohen Arbeitszeitbelastung vor allem schwierige Schüler, Konflikte mit Eltern und Betrieben, Konflikte im Kollegium und mit der Schulleitung, sowie Defizite an Kollegialität und Selbstbestimmung. Johannes Sommerer sieht Gesundheitsförderung als Dienstaufgabe. Die Lehrkräfte seien verantwortlich für die Erhaltung ihrer eigenen Gesundheit. Deshalb sollten alle Kollegen an einer gesundheitsförderlichen Veränderung der Verhältnisse in der Schule mitwirken.

Für besonders dringend hält er schulinterne Lehrerfortbildungen, z. B. in den Bereichen: Konfliktbewältigung, Teamarbeit, Kommunikationstraining, Zeitmanagement, Stressbewältigung oder Supervision. Allerdings fehlen nach Sommerers Einschätzung die finanziellen Mittel für solche Maßnahmen. Die Forderung des VLB lautet deshalb eindeutig: Die bisherigen Schilf-Mittel müssen um ein Vielfaches erhöht werden, um gute, externe Referenten für die Schulen zu gewinnen. Oberstes Ziel müssten gesunde, zufriedene, ausgeglichene und teamorientierte Lehrkräfte sein, die mit Belastungs- und Konfliktsituationen umgehen können. Der Vorsitzende im Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport, Georg Eisenreich unterstützt Hans Sommerer in seiner Forderung: „Die Fort- und Weiterbildung im Bereich Lehrergesundheit hat Priorität“.

Fazit: Bildung erobert sich höheren Stellenwert

In der Prioritätensetzung der Politik bahnt sich offensichtlich ein Paradigmenwechsel an. Noch ist die Zeit in bester Erinnerung, in der man den Eindruck gewinnen musste, der Bildungshaushalt sei eine unerschöpfliche Quelle für Haushaltskonsolidierer. Jetzt scheint sich Bildung den Platz erobert zu haben, der ihr gebührt. Sie ist die Zukunftsbranche in einem sich verschärfenden globalen Wettbewerb. Ein klein bisschen hat auch der Wähler mitgeholfen. Er hat gezeigt: Mit Bildung gewinnt (oder verliert) man doch Wahlen. ■

Politiker signalisieren Handlungsbedarf:

Referendare müssen für ihre wertvolle Arbeit anständig entlohnt werden

HANS PREISSEL

Ein seltener Konsens quer durch alle im Landtag vertretenen Parteien herrschte bei einer Veranstaltung, die das Ärgernis „Bezahlung der Referendare“ thematisierte. Mandatsträger aller fünf Fraktionen sind sich in der Forderung einig: Die Gehälter des Lehrernachwuchses müssen dringend spürbar angehoben werden. Dies ist das ermutigende Ergebnis einer Podiumsdiskussion, zu der VLB und Fachschaft Lehrerbildung an der Technischen Universität gemeinsam eingeladen haben. Die Frage „Referendarsbezüge – Lassen wir unseren Nachwuchs im Stich?“ war Gegenstand eines brisanten Diskussionsabends, der den Ursachen für die geringe Attraktivität des Lehrerberufs auf den Grund ging. Das Thema zog. Christoph Schindler, Vorsitzender der Fachschaft Lehrerbildung an der TU München und Fachgruppenleiter der Studenten beim VLB konnte gut 200 Zuhörer in der Aula an der Lothstraße willkommen heißen.

Der Auszubildende verdient genau so viel wie sein Referendar

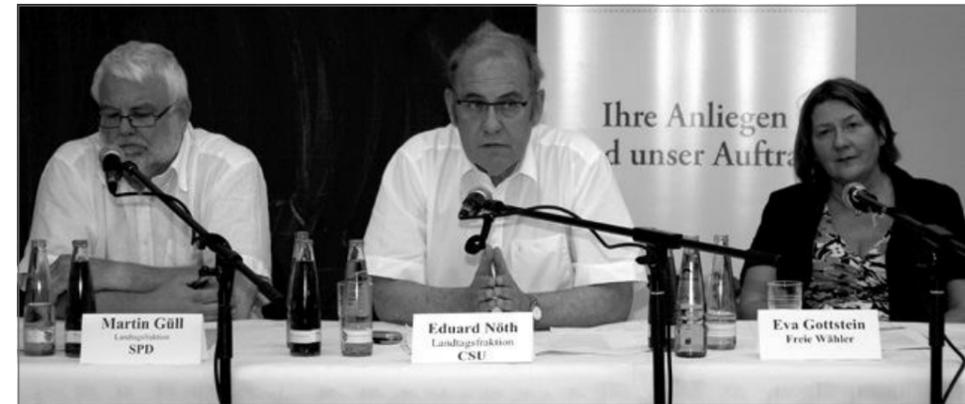
Heiko Pohlmann eröffnete sein einführendes Statement mit einer anekdotischen Begebenheit. Nach bestandener Gesellenprüfung lädt der Zimmerer-Azubi zur Feier des Tages seinen Lehrer auf ein Bierchen ein. Süffisant kommentiert er die Einladung: „Ich verdiene ja mehr als Sie.“ Was sich wie der Beginn einer witzigen Begebenheit anhört, ist in Wirklichkeit traurige Alltagsrealität. Ein Lehrling, der zum Zimmerer, Mauerer oder Straßenbauer ausgebildet wird, verdient genauso viel wie der Referendar, der ihn unterrichtet. Der Lehramtsanwärter hat aber immerhin schon Abitur, eine Lehre (oder gelenktes Praktikum) und 10 Semester Studium hinter sich. Aus der Sicht des VLB ist das nicht in Ordnung. Deshalb fordert Heiko Pohlmann, der Lehrerbildungsreferent im VLB, eine Anhebung



Christoph Schindler, der Fachgruppenleiter der Studenten kann eine stattliche Zahl von Zuhörern begrüßen.



Einleitendes Statement von Heiko Pohlmann, dem Lehrerbildungsreferenten im VLB.



Auf dem Podium die Abgeordneten Martin Güll (SPD), Eduard Nöth (CSU) und Eva Gottstein (FW).

der Referendarsbezüge um mindestens 500 Euro. Er empfiehlt einen Blick über die Landesgrenze nach Baden-Württemberg. Im Musterländle kann das Kultusministerium Mittel zur gezielten Gewinnung von Lehrkräften ausschütten. Heiko Pohlmann hält eine Erhöhung der Bezüge auch deshalb für angemessen, weil in marktwirtschaftlich orientierten Systemen das Einkommen das Ansehen eines Berufsstandes beeinflusst. Außerdem besteht ständig die Gefahr, dass Studenten für das Lehramt an beruflichen Schulen

in die Industrie abwandern, weil sie dort deutlich besser bezahlt werden.

Der VLB-Landesvorsitzende Jürgen Wunderlich kann sowohl aus seiner Erfahrung als Schulleiter als auch als Vater eines studierenden Kindes bestätigen, dass die Vergütung der Referendare die Lebenshaltungskosten nicht abdeckt.

Der Lehrberuf braucht auch finanzielle Anerkennung

Die Bildungspolitiker der Fraktionen fanden teilweise deutlich Worte für de-



Auf dem Podium von links: Renate Will (FDP), Adi Sprinkart (Bündnis 90 / Die Grünen) und Jürgen Wunderlich (VLB).



Volles Haus in der Aula an der Lothstraße.

ren demütigende Entlohnung. So kritisierte etwa der für Fragen des öffentlichen Dienstes zuständige SPD-Abgeordnete Martin Güll, dass bei der Landesbank Milliarden vergeudet würden, ohne dass jemand zur Rechenschaft gezogen wird. „Sie aber kämpfen ums Überleben“, beschrieb er die Situation der Lehramtsanwärter. Deshalb lautet seine Forderung, die Vergütung der Referendare „auf neue Beine zu stellen“. Auch Renate Will, die bildungspolitische Sprecherin der FDP stieß ins gleiche Horn: „Diese Situation ist nicht mehr länger hinnehmbar.“ Der Lehrer ist einer der wichtigsten Berufe, sagt sie, ihm fehle aber sowohl die gesellschaftliche als auch die finanzielle Anerkennung. „Wir müssen überlegen, die Gehälter schrittweise anzuheben.“ Eduard Nöth, Abgeordneter der CSU und Mitglied im Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport schlägt vor,

das Thema Anwärterbezüge im Rahmen der Dienstrechtsreform anzupacken. Er weist allerdings darauf hin, dass die aktuelle Besoldungsanpassung den Referendaren einen über dem Durchschnitt liegenden Einkommenszuwachs beschert habe. Adi Sprinkart als Landtagsgrüner zuständig für Fragen des öffentlichen Dienstes, sieht die Referendare an den beruflichen Schulen in einer ganz besonderen Rolle. Sie seien älter, sähen sich konfrontiert mit ganz anders besoldeten Teilnehmern an den Sondermaßnahmen und müssten sich vergleichen mit den Schülern, die sie unterrichten. Wie dieser Vergleich aussieht, hatte Heiko Pohlmann ja eingangsnüchtern vorgerechnet. Eva Gottstein, die bildungspolitische Sprecherin der Freien Wähler erkennt: „Wir lassen die Lehrer im Stich.“ Die Liebe zu diesem Beruf brauche Voraussetzungen, an denen es fehle. Das gelte für die finanzielle Anerkennung



Siggie Hummelsberger hat nachgerechnet: Ein Hartz-IV-Empfänger verdient mehr als ein Referendar.



Erzeugte Betroffenheit: Katrin Fuchs, die Sprecherin der Referendare.

ebenso wie für das gesellschaftliche Ansehen oder die Klassenstärken.

Die Referendarsvergütung reicht nicht zum Leben

Für den Freistaat sind Referendare recht billige Arbeitskräfte. Mit den Unterrichtsstunden, die sie während ihrer Ausbildung halten müssen, spart Bayern 500 Lehrerstellen ein. Dass die Forderung nach einer anständigen Referendarsbesoldung bei den Politikern auf offene Ohren stieß, dafür hatte in einem beeindruckenden Kurzstatement Katrin Fuchs gesorgt. Die Referendarssprecherin hat große Betroffenheit erzeugt, als sie glaubhaft darlegen konnte, dass die 1.143,67 Euro brutto tatsächlich zum Leben nicht reichen. Siggie Hummelsberger konnte sogar nachweisen, dass ein verheirateter Referendar mit einem Kind 50 Euro weniger verdient als ein entsprechender Hartz-IV-Haushalt. Jetzt heißt es am Ball bleiben. Alle Referendare und Fachlehreranwärter haben ein Anrecht auf ein Gehalt, das ihre wertvolle Arbeit anständig entlohnt. ■

Der europäische Bildungsraum braucht mehr Mobilität:

ECVET – ein System, das Lernleistungen in unterschiedlichen Bildungssystemen anerkennt

MANFRED GREUBEL

Mit den Ausführungen zu ECVET (European Credits for Vocational Education and Training) wird ein weiterer Baustein vorgestellt, der besondere Relevanz für die Entwicklung der deutschen Berufsbildung hat. Der Grundgedanke von ECVET ist die Entwicklung eines Verfahrens, das es erlaubt, Lernleistungen, die in verschiedenen Bildungssystemen erbracht werden, zu übertragen, zu akkumulieren und wechselseitig anzuerkennen.

Erinnert sein nochmals daran, dass ECVET den europäischen Qualifikationsrahmen ergänzt und nicht ersetzt. Beide Instrumente beruhen auf gemeinsamen Grundsätzen, d. h. beide Systeme:

- > sind outcomeorientiert;
- > sind qualitätsorientiert;
- > orientieren sich an den Erfordernissen des lebenslangen Lernens;
- > sind auf die Mobilität von Einzelpersonen ausgerichtet.

Während das wichtigste Ziel des EQR darin besteht, Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit erworbener Qualifikationen zu erhöhen, wird das ECVET die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung der Lernergebnisse von Einzelpersonen auf ihrem Weg zum Erwerb einer Qualifikation erleichtern.

Der bildungspolitische Hintergrund

Das durch den „Lissabon-Prozess“ definierte Ziel der Schaffung eines einheitlichen und leistungsfähigen Wirtschaftsraumes soll durch einen Grenzen überschreitenden Erfahrungsaustausch unterstützt werden. Nach bisherigen Erkenntnissen wird das Angebot eines Austausches über die innereuropäischen Grenzen hinweg von den Auszubildenden kaum wahrgenommen. Im Bereich der Berufsausbildung beträgt die aktuelle Quote in Deutschland ca. ein Prozent. Neben sprachlichen Problemen sind es

vor allem die sehr unterschiedlichen nationalen Bildungssysteme, die einer Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen und somit einem regen Austausch im Wege stehen. Mit dem am 1. April 2005 in Kraft getretenen reformierten Berufsbildungsgesetz wurden für die Bundesrepublik Deutschland die richtigen Weichen gestellt. Es wurde damit die Möglichkeit eröffnet, zeitlich begrenzte Ausbildungsabschnitte im Ausland zu absolvieren. Die Gesamtdauer soll dabei ein Viertel der festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Damit eine Anrechnung erfolgen kann, ist ein Vertrag zwischen dem deutschen Betrieb, dem ausländischen Betrieb und dem/der Auszubildenden abzuschließen, der den aufnehmenden Betrieb verpflichtet, die dem Ausbildungszweck dienenden Kenntnisse zu vermitteln und diese durch ein Zeugnis zu dokumentieren.

Eine ähnlich geringe Akzeptanz bestand vor dem Bologna-Prozess auch im Hochschulbereich. Jedoch konnte die Mobilitätsquote durch die Einführung des Leistungspunktesystems ECTS auf ca. 15 Prozent gesteigert werden. Dieser positiven Wirkung eines Leistungspunktesystems hat die Absicht für eine Entwicklung eines für den beruflichen Sektor praktikables System wesentlich verstärkt. Dies ist deshalb erforderlich, weil sich ECTS nicht vollständig auf den beruflichen Bereich übertragen lässt, da die Berufsbildungslandschaft wesentlich heterogener ist und der Workload-Ansatz von ECTS nicht mit dem für die Berufsbildung geforderten Outcome-Ansatz kompatibel ist.

Motiviert durch diese Ergebnisse erfolgte mit dem Kopenhagen-Prozess der maßgebliche Anstoß für die Erarbeitung eines Systems der Übertragung von Leistungspunkten für die Berufsausbildung. Es wurde eine Arbeitsgruppe mit der Entwicklung eines Leistungspunktesystems betraut. Die Grup-

pe legte einen ersten Zwischenbericht mit den wichtigsten Schlussfolgerungen im November 2004 vor. Im Kommuniqué von Maastricht (Dezember 2004) wurde der Entwicklung und Umsetzung von ECVET eine hohe Priorität eingeräumt. Dies führte dazu, dass die Expertengruppe im Juni 2005 einen ersten Vorschlag zu den technischen Spezifikationen vorgelegt. Ein weiteres Arbeitsdokument folgte im Oktober 2006, das die Grundsätze von ECVET und Wege für die konkrete Umsetzung beschreibt. Dieses Dokument diente als Grundlage für einen von der Kommission angestoßen Konsultationsprozess. Es wurden alle am Kopenhagen-Prozess beteiligten Länder sowie die europäischen Sozialpartner und Berufsverbände gebeten, sich zu Ziel, Zweck, den Grundsätzen und den technischen Merkmalen bis März 2007 zu äußern. Der Wunsch zur Einführung von ECVET wurde insbesondere im Dezember 2006 durch das Helsinki Kommuniqué bekräftigt. Die eingegangenen Stellungnahmen signalisierten grundsätzlich Akzeptanz. Jedoch wurden einige Verbesserungsvorschläge angemahnt. Diese wurde dann von der Kommission in eine im April 2008 den Regierungen der Mitgliedstaaten und dem Europäischen Parlament vorgelegte Empfehlung zur Einrichtung von ECVET eingearbeitet. In dieses Dokument flossen auch die Ergebnisse der von der Kommission in Auftrag gegebenen Studien „ECVET-Reflector“ und „ECVET-Connexion“ ein. Diese Studien wurden zwischen Dezember 2005 und Februar 2007 durchgeführt. Das Erkenntnis leitende Interesse der Studien bestand darin, herauszufinden, wie sich das europäische Kreditpunktesystem für die Erstausbildung hinsichtlich der Anrechnung, Übertragung und Akkumulation von Lernleistungen in die nationalen Berufsbildungssysteme berücksichtigen lässt. Es konnte festgestellt werden, dass durch ECVET die Trans-

parenz beruflicher Qualifikationen und somit die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsraumes Europas sowie die Wirksamkeit des EQR und DQR gesteigert werden kann.

Der Kommissionsvorschlag wurde am 18. Dezember 2008 in erster Lesung vom Europäischen Parlament verabschiedet. Gleichzeitig wurde der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF) verabschiedet.

Zur Unterstützung des Umsetzungsprozesses hat die Europäische Kommission 2008 eine Ausschreibung mit dem Ziel durchgeführt, dass Projekte zur Erprobung und Entwicklung des Europäischen Leistungspunktesystems durchgeführt werden. Es wurden europaweit elf Projekte ausgewählt, die bis spätestens 2012 abgeschlossen sein müssen. In Deutschland werden insgesamt drei Projekte durchgeführt. Beteiligt sind u. a. der Zentralverband des Handwerks mit dem Projekt SME Master Plus (Meisterqualifikation im Bäckerhandwerk unter Beteiligung der Städtischen Berufsschule für das Bäcker- und Konditorenhandwerk München) und das BIBB mit dem Projekt CREDCHEM (Transfer individueller Lernergebnisse innerhalb der europäischen Chemieindustrie).

Ziele des ECVET

Nach intensiven Konsultationen stehen für die beteiligten Länder vor allem die folgenden vier Ziele im Mittelpunkt:

Förderung der Mobilität von Einzelpersonen innerhalb Europas.

Mit diesem Ziel wird einer der zentralen Forderungen des Kopenhagen-Prozesses – Erhöhung der internationalen Mobilität – entsprochen. Dies unterstützt die Schaffung eines europäischen Bildungsraumes. Leider wurden die bisherigen Mobilitätsaufenthalte eher als Exkursion angesehen, und nicht als integraler Bestandteil der Ausbildung. Dies hat mehrere Gründe. Neben den bereits erwähnten sprachlichen und regelungstechnischen Gründen sind es auch finanzielle und kulturelle Hindernisse. Deshalb ist es umso wichtiger, das Haupthindernis – Ermittlung und Validierung der Lernergebnisse aus einem

Auslandsaufenthalt – durch die Einführung von ECVET zu beseitigen.

Verbesserung der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit innerhalb nationaler Bildungssysteme.

Ein weiteres wichtiges Anliegen besteht darin, die Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den nationalen Bildungssystemen zu erhöhen. Dies setzt voraus, dass Kompetenzbereiche unterhalb des Berufes als Gesamtheit zertifiziert werden. Mit dieser Zerlegung in Einheiten wird das Berufsprinzip jedoch nicht in Frage gestellt. So ermöglicht die Zerlegung der Gesamtqualifikation in units einen Wechsel zwischen den Ausbildungsberufen z. B. bei Verlagerung des Interessenschwerpunkts ohne große zeitliche Verzögerung.

Die vertikale Durchlässigkeit, die auch bei Unternehmen eine hohe Priorität hat, wird durch die Zertifizierung von units wesentlich verbessert. Sowohl die aufzuwendende Studienzeit (workload) als auch die Anzahl der im Studium zu erwerbenden Kompetenzen (learning outcomes) könnte erheblich reduziert werden. Damit die Anrechnung ohne größere Schwierigkeiten gelingen kann, müssten die beiden Systeme ECTS (Orientierung an Zeiteinheiten – workload) und ECVET (Orientierung an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen – learning outcome) besser verknüpft werden.

Stärkung des gegenseitigen Vertrauens zwischen den Berufsbildungsakteuren Europas.

Ein nicht zu unterschätzendes Hindernis für die Einführung von ECVET besteht in der Vielfalt und Aufsplitterung der Systeme der beruflichen Bildung in Europa. So gibt es hinsichtlich der Festlegung von Bildungsinhalten, der Bestimmung von Qualifikationen, der Gestaltung des Prüfungswesens usw. große Unterschiede. Dies erschwert – oder verhindert – eine intensivere Zusammenarbeit, da wegen zu geringer Kenntnis der anderen Bildungssysteme oft ein geringes Vertrauen vorhanden ist. Das notwendige Vertrauen könnten durch den Ausbau der gemeinsamen europäischen Grundsätze im Bereich der Qualitätssi-

cherung und im Bereich der Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Kenntnissen, wie sie der Europäische Rat 2004 festgelegt hat, hergestellt werden.

Validierung von Lernergebnissen, die durch lebenslanges Lernen erworben werden.

Im Rahmen des lebenslangen Lernens ist es unerlässlich, dass Instrumente zur Verfügung stehen, welche die Ermittlung und Validierung auch von nicht formal oder informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglicht. ECVET ist auf Lernergebnissen aufgebaut und ermöglicht somit die in beliebigen Lernumfeldern erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu validieren und trägt somit zu einer Verbesserung des Zugangs zu Qualifikationen bei – für alle, und zwar lebenslang.

Wie funktioniert ECVET?

Zum besseren Verständnis und zur klaren Aufgabenabgrenzung sei nochmals darauf hingewiesen, dass der EQR einen gemeinsamen Referenzrahmen darstellt, der eine Hilfe für die Zuordnung der verschiedenen Qualifikationssysteme und ihrer Niveaus bietet. Das ECVET ist jedoch ein gemeinsamer methodischer Rahmen, mit dem die Übertragung von mit Leistungspunkten versehenen Lernergebnissen von einem Bildungssystem in ein anderes ermöglicht wird. Die Mitgliedsstaaten können sich freiwillig an ECVET beteiligen. Wegen der fehlenden Verbindlichkeit ist die Akzeptanz des ECVET bei den einzelnen Bildungssystemen davon abhängig, ob es gelingt, eine leichte, unbürokratische Handhabbarkeit herzustellen.

Da noch vieles im Fluss ist, soll zum jetzigen Zeitpunkt der methodische Rahmen nur grob umrissen dargestellt werden. Das ECVET kennt zwei Elemente:

Einheiten von Lernergebnissen

Die Qualifikationen (z. B. Berufsabschlüsse) werden in Einheiten zerlegt (siehe Abbildung 1) und mit Kenntnissen Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben, die für die Erlangung der Qualifikation erforderlich sind. Diese Einheiten können

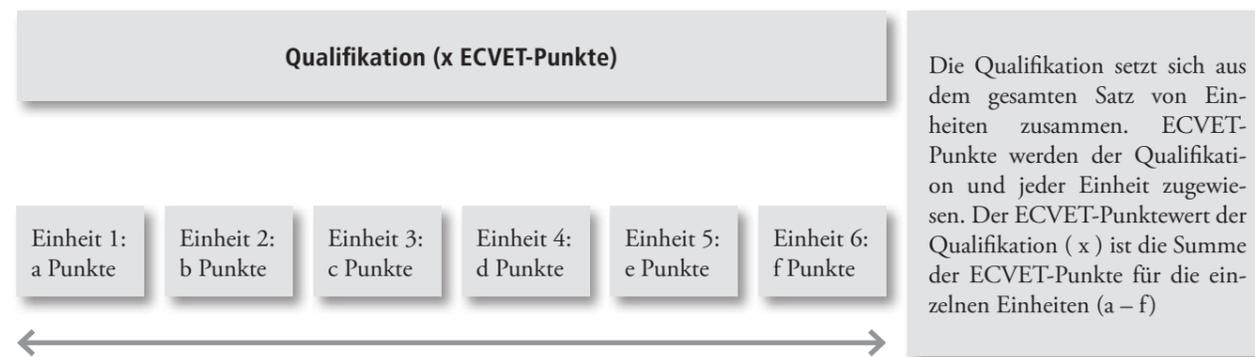


Abbildung 1 Einheiten von Lernergebnissen und ECVET-Punkte.

wiederum in Untereinheiten zerlegt werden. Der Lernende kann eine Qualifikation durch Akkumulation der notwendigen Einheiten erreichen. Dies kann er in verschiedenen Ländern sowie durch formales, nicht formales und informelles Lernen erwerben. Die Einheiten sollen u. a. umfassen:

- > die allgemeine Bezeichnung der Einheit;
- > die allgemeine Bezeichnung der Qualifikation, zu der die Einheit gehört;
- > die Referenz der Qualifikation nach dem EQR und DQR,
- > die Lernergebnisse;
- > die Verfahren und Kriterien für die Bewertung der Lernergebnisse;
- > die der Einheit zugewiesenen ECVET-Punkte,
- > die Gültigkeitsdauer der Einheit.

Die Gesamtzahl der Einheiten wird von der für die Qualifikation zuständigen Stelle z. B. IHK festgelegt. Dabei ist hinsichtlich von Anzahl und Format der Einheiten darauf zu achten, dass die Anzahl weder zu groß (Gefahr der Aufsplitterung) noch zu klein (Gefahr der schwierigen Akkumulation) ist. Diese Einheiten werden dann mit Leistungspunkten versehen.

ECVET-Punkte

Mit der Punkteanzahl werden der Umfang der mit jeder Einheit verbundenen Lernergebnisse und die relative Gewichtung der Einheiten ausgedrückt. Das relative Gewicht einer Einheit könnte nach folgenden Kriterien festgelegt werden:

- > relative Bedeutung der die Einheit bildenden Lernergebnisse;

- > Komplexität, Umfang und Volumen der Lernergebnisse in der Einheit;
- > Aufwand, der notwendig ist, um die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben.

Die Zuteilung von ECVET-Punkten wird von der für die Qualifikation zuständigen Stelle vorgenommen. Als Orientierung gilt die Konvention, dass für die erwarteten Lernergebnisse eines Jahres formaler Vollzeit-Berufsausbildung 60 Punkte vergeben werden. Der erfolgreiche Erwerb einer Einheit führt unabhängig von der aufgewendeten Zeit automatisch zur Zuteilung der ECVET-Punkte. Es liegt nun in der Hoheit der zuständigen Stelle, die ECVET-Punkte zu überprüfen. Dies wird umso pro-

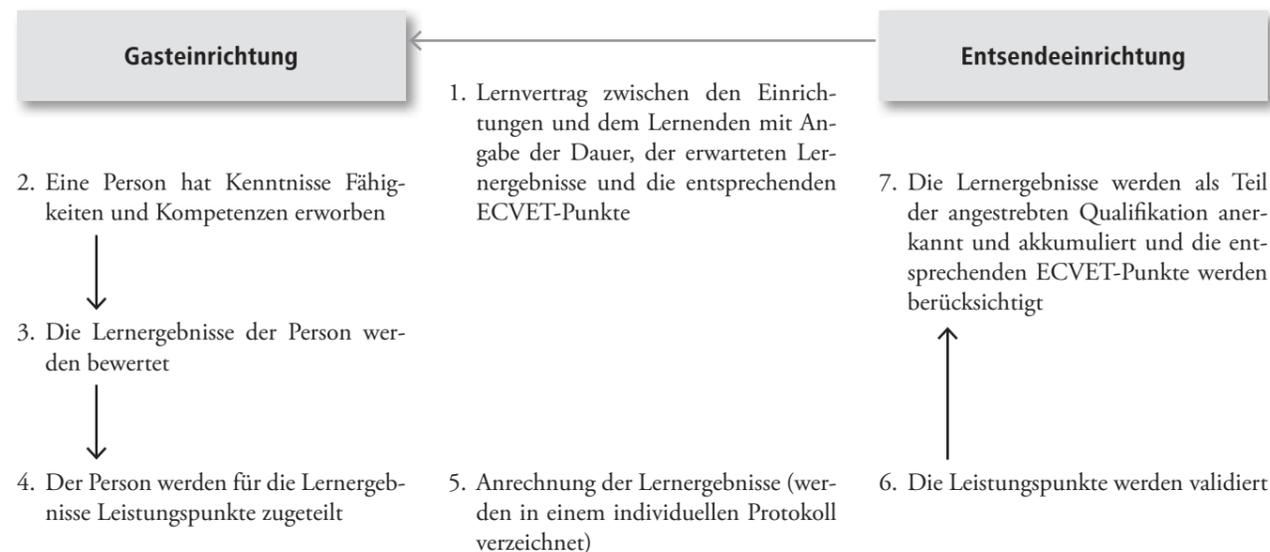


Abbildung 2

blemloser sein, je transparenter die Methoden sind und sich auf Qualitätssicherungsgrundsätze stützen. Hier wird dann ein auf EQARF abgestimmtes Qualitätssicherungssystem hilfreich sein.

Das Anrechnungsverfahren

Sind die Grundvoraussetzungen – Beschreibung von Einheiten und Zuteilung von ECVET-Punkten – erfüllt, kann der Mobilitätsprozess starten. Dieser könnte im Rahmen eines Leonardo da Vinci Mobilitätsprogramms wie folgt ablaufen. Die Anrechnung wird von zwei Partnern (Berufsbildungseinrichtungen) in einer formalen Lernumgebung für eine Person organisiert.

Pilotinitiative „DECVET“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im November 2007 eine Pilotinitiative gestartet, welche ein deutsches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung entwickeln soll. Dazu wurden zehn Projekte aus unterschiedlichen Branchen und Regionen gestartet. Es sollen systematisch Verfahren zur Bewertung, Validierung und Dokumentation von Lernergebnissen sowie von Anrechnungsmodellen für Lernergebnisse auf die jeweiligen angestrebten Bildungsabschlüsse entwickelt werden. Insbesondere geht es darum, Erkenntnisse für eine bessere vertikale und horizontale Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen zu gewinnen. Aus diesem Grund befassen sich die zehn Pilotprojekte mit folgenden vier Schnittstellen:

- > Schnittstelle zwischen Berufsvorbereitung und dualer Ausbildung;
- > Schnittstelle gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld;
- > Schnittstelle zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsbildung;
- > Schnittstelle zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung.

Bei Ihrer Arbeit haben die Projektgruppen die Empfehlungen des ECVET zu berücksichtigen und weiterzuentwickeln. Sie gehen dabei in folgenden Teilschritten vor:

1. Erfassen von Lernergebnissen sowie Definieren von Lerneinheiten auf Ba-

sis bestehender AO, PrüfungsVO, Ausbildungsrahmenpläne, Rahmenlehrpläne

2. Bewerten (EQR/DQR), Validieren und Dokumentieren von Lernergebnissen
3. Leistungspunkte festlegen (Kriterien für Gewichtung von Lerneinheiten, Festlegen und Zuordnung; 1 Jahr Vollzeit = 60 Punkte)
4. Entwickeln von Anrechnungsmodellen incl. Zertifizierung
5. Klärung von Rahmenbedingungen

Weiterhin sind von den Projektverantwortlichen Ergebnisse von bereits existierenden Programmen und Projekten, wie ANKOM, ECTS etc. zu berücksichtigen.

Unabhängig von all den spezifischen Schwierigkeiten ist jedoch festzuhalten, dass eine vertrauensvolle Kooperation zwischen allen Beteiligten der Schlüssel zum Erfolg jeglicher Leistungspunktesysteme ist. Dieses kann durch gegenseitig anerkannte Qualitätssicherungssysteme verstärkt werden.

Die Pilotphase soll im April 2010 abgeschlossen sein. Bis zu diesem Zeitpunkt sind Vorschläge zu den aufgezeigten Zielen zu entwickeln.

Fazit

Mit den Pilotprojekten zu DECVET werden die horizontale Mobilität des ECVET und die vertikale Mobilität erweitert. Dabei ist die Herstellung der Kompatibilität des ECVET mit dem ECTS dringend erforderlich. Gelingt es, die Mobilität zu steigern, dann ist ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer leistungsfähigen und ressourcenschonenden Wissensgesellschaft erfolgt und es könnte gelingen, strukturelle Schwächen des deutschen Bildungssystems auszugleichen und zur Erhöhung individueller Bildungschancen beizutragen. Es ist also zu hoffen, dass die Projekte tragfähige Lösungen entwickeln, damit folgende Wirkungen erzielt werden:

- > Erhöhung der Transparenz von Qualifikationen und Lernergebnissen,
- > Öffnung und Flexibilisierung der Zu- und Übergänge beruflicher Bildungswege,
- > Vermeidung von Warteschleifen, re-

dundanten Qualifizierungen und Bildungssackgassen,

- > Bessere Verknüpfung der Lernorte und Erhöhung der Kooperation der Bildungseinrichtungen,
- > Validierung und Anrechnung von informell erworbenen Lernergebnissen und
- > Steigerung der Mobilität von Einzelpersonen in der Berufsausbildung.

Es erscheint wichtig, an dieser Stelle noch einmal zu erwähnen, dass die Ermittlung von Anrechnungsmodellen keine zwangsläufige Modularisierung bedeutet und somit das Berufsprinzip nicht gefährdet ist. Es muss unser aller Anliegen sein, das ganzheitliche und qualitativ hochwertige duale Berufsausbildungssystem nicht zu gefährden. Es besteht jedoch die Gefahr der Aushöhlung der durch die Akkumulation von willkürlich zusammengestellten, kleinteiligen Einheiten, die nicht durch eine ganzheitliche Prüfung zusammengestellt sind. ■

Neue Sendezeit des Campusmagazins im Programm B5 aktuell

„Das Campusmagazin“ bietet jeden Sonntag einen ausführlichen Rückblick auf die wichtigsten bildungspolitischen Ereignisse der Woche: 25 Minuten prall gefüllt mit aktuellen Informationen, Hintergrundberichten, Reportagen und Kurzinterviews zu bildungspolitischen Fragen im In- und Ausland. Das Themenspektrum ist breit und reicht von Erziehung, Kindergarten, Schule und Beruf bis zu Ausbildung, Studium, Weiter- und Erwachsenenbildung. Für Schüler besonders interessant: »Das Campusmagazin« stellt neue Berufsbilder und Weiterbildungsprojekte vor und gibt Tipps, wie sich Berufsziele erreichen lassen.

Neue Sendezeit: Sonntag um 15.35 Uhr

Das Campusmagazin ist auch als Podcast erhältlich: www.br-online.de/b5aktuell unter der Rubrik „Audio & Multimedia“

Wie hoch ist die „Pension“? (Teil 5): Berechnung der Versorgungsansprüche

Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften

WOLFGANG LAMBL

Durch die Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften soll eine Doppelversorgung oder Überversorgung verhindert werden. Die Anwendung der Ruhensvorschrift führt für die Dauer des Bezugs der jeweiligen Leistung ggf. bis hin zum vollständigen Ruhen der Versorgungsbezüge.

Bezug von Erwerbs- und Erwerbserwerbseinkommen

Bezieht ein Versorgungsberechtigter Erwerbs- oder Erwerbserwerbseinkommen, erhält er daneben seine Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen einer bestimmten Höchstgrenze. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erfolgt eine Ruhensberechnung nur noch dann, wenn Erwerbseinkommen aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst bezogen wird (sog. Verwendungseinkommen (§ 53 BeamtVG)). Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus

- > nichtselbständiger Arbeit (Berücksichtigung der Werbungskostenpauschale nach § 9a Satz 1 Nr. 1a EStG)
- > selbständiger Arbeit (laut Einkommensteuerbescheid)
- > Gewerbebetrieb
- > Land- und Forstwirtschaft.

Dagegen gelten nicht als Erwerbseinkommen

- > Aufwandsentschädigungen
- > ein Unfallausgleich (§ 35 BeamtVG)
- > Einkünfte aus Tätigkeiten, die nach Art und Umfang der Nebentätigkeiten im Sinne des § 42 Abs. 1 Satz 3 BRRG entsprechen (schriftstellerische, wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeiten).

Erwerbserwerbseinkommen sind kurzfristig erbrachte Leistungen, die Erwerbseinkommen ersetzen. Hierzu zählen insbesondere

- > das Krankengeld
- > das Verletzengeld
- > das Kurzarbeitergeld
- > das Arbeitslosengeld

Die Berücksichtigung des Erwerb- und Erwerbserwerbseinkommens erfolgt grundsätzlich monatsbezogen. Wird Einkommen nicht in Monatsbeträgen erzielt, ist das Einkommen des Kalenderjahres geteilt durch zwölf anzusetzen.

Ausnahme bei Verwendungseinkommen:

Verwendungseinkommen ist Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst.

Bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wird Verwendungseinkommen ab dem Kalenderjahr, in dem der Ruhestandsbeamte das 65. Lebensjahr vollendet, mit dem Einkommen des Kalenderjahres geteilt durch zwölf Kalendermonate angesetzt. Als Höchstgrenze gelten:

- > für Ruhestandsbeamte und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des 1,5-fachen der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr A 4, zuzüglich eines evtl. zustehenden Unterschiedsbetrages im Familienzuschlag (Kinderanteil) nach § 50 Abs. 1 BeamtVG,
- > für Waisen: 40 v. H. der vorstehenden Höchstgrenze,
- > für Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder auf Antrag wegen einer Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt wurden, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, 71,75 v. H.* der Höchstgrenze für Ruhestandsbeamte, zuzüglich eines zustehenden Unterschiedsbetrages im Familienzuschlag (Kinderanteil) nach § 50 Abs. 1 BeamtVG sowie von 325,00 Euro.

* (Auf die Höchstgrenze finden die bereits erwähnten Maßnahmen zur Absenkung des Versorgungsniveaus gleichermaßen Anwendung)

Mindestbelassung

Der Versorgungsberechtigte behält mindestens 20 v. H. seines Versorgungsbezugs. Dies gilt jedoch nicht beim Bezug eines Verwendungseinkommens, das sich mindestens aus derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Vergütungsgruppe berechnet, aus der sich auch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge berechnen.

Bezug mehrerer Versorgungsbezüge

Werden mehrere Versorgungsbezüge bezogen (z. B. neben dem eigenen Ruhegehalt ein Witwengeld aus einem früheren Beamtenverhältnis des verstorbenen Ehegatten), ist eine Ruhensregelung nach § 54 BeamtVG durchzuführen. Danach wird der neuere Versorgungsbezug in voller Höhe gezahlt und der frühere Versorgungsbezug nur soweit er zusammen mit dem neueren Versorgungsbezug bestimmte Höchstgrenzen nicht überschreitet. Bezieht eine Witwe als neueren Versorgungsbezug ein Ruhegehalt, sind ihr daneben mindestens 20 v. H. des Witwengeldes zu belassen (§ 54 Abs. 3 BeamtVG) und einem Ruhestandsbeamten, der ein Witwengeld hin- zu bezieht, mindestens ein Betrag in Höhe des Ruhegehalts zuzüglich 20 v. H. des Witwengeldes (§ 54 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG).

Renten

Wird neben den Versorgungsbezügen eine Rente bezogen, werden die Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen einer bestimmten Höchstgrenze gezahlt (§ 55 BeamtVG). Als Renten gelten:

- > Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung
- > Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes (z. B. VBL),
- > Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- > Renten aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aus ei-

ner befreienden Lebensversicherung, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

Wird eine Rente nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder an deren Stelle eine Kapitaleistung, Beitragserrstattung oder Abfindung gezahlt, tritt an die Stelle der Rente der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen gewesen wäre (es wird also ein fiktiver Rentenbetrag zur Ruhensregelung angesetzt). Dies gilt nicht, wenn der Ruhestandsbeamte innerhalb von drei Monaten nach Zufluss den Kapitalbetrag zuzüglich der hierauf gewährten Zinsen an den Dienstherrn abführt.

Als Renten im Sinne des § 55 Abs. 1 gelten nicht:

- > bei Ruhestandsbeamten: Hinterbliebenenrenten aus einer Beschäftigung oder Tätigkeit des (verstorbenen) Ehegatten
- > bei Witwen und Waisen: Renten aufgrund einer eigenen Beschäftigung oder Tätigkeit. Nach § 55 Abs. 2 BeamtVG gelten als Höchstgrenzen:
- > für Ruhestandsbeamte der Betrag, der sich als Ruhegehalt ergeben würde, wenn der Berechnung zugrunde gelegt werden
 - bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet,
 - als ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit vom vollendeten 17. Lebensjahr bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zuzüglich der Zeiten, um die sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit gegebenenfalls erhöht (z. B. Zurechnungszeiten nach § 13 BeamtVG),
- > für Witwen und Waisen der Betrag, der sich als Witwengeld oder Waisengeld aus der Höchstgrenze für Ruhestandsbeamte ergeben würde,
- > jeweils zuzüglich des zustehenden Unterschiedsbetrages im Familienzuschlag nach § 50 Abs. 1 BeamtVG (Kinderanteile).

Ist das an den Versorgungsempfänger zu zahlende Ruhegehalt durch einen Versorgungsabschluss (§ 14 Abs. 3 BeamtVG) gemindert, ist diese Minderung bei der

Berechnung der Höchstgrenze entsprechend zu berücksichtigen.

Der Teil der Rente, der auf freiwilligen Leistungen oder auf einer Höherversicherung beruht, bleibt bei der für die Ruhensregelung anzusetzenden Rente außer Ansatz. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

Wurde das Beamtenverhältnis, aus dem die Versorgung gewährt wird, vor dem 01. Januar 1966 begründet, sind nur 60 v. H. der anzusetzenden Rente bei der Ruhensregelung zu berücksichtigen.

Kürzung der Versorgungsbezüge nach Ehescheidung

Im Rahmen der Ehescheidung führt das Familiengericht regelmäßig einen Versorgungsausgleich über die von den Ehepartnern während der Ehezeit erworbenen Versorgungsanswartschaften durch. Dabei werden zu Gunsten des Ehegatten mit der niedrigeren Versorgungsanswartschaft (= Ausgleichsberechtigter) und zu Lasten des Ehegatten mit der höheren Versorgungsanswartschaft (= Ausgleichspflichtiger) Answartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung begründet. Die Aufwendungen, die durch die im Versorgungsausgleich begründeten Rentenanswartschaften entstanden sind, hat der Träger der Versorgungslast dem Versicherungsträger zu erstatten. Im Gegenzug sind die Versorgungsbezüge des Ruhestandsbeamten und ggf. seiner Hinterbliebenen zu kürzen. Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ob dem Ausgleichsberechtigten bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt wird.

Scheidung eines aktiven Beamten

Wird ein aktiver Beamter rechtskräftig geschieden und ist der Beamte Ausgleichsverpflichteter, werden die Versorgungsbezüge des Beamten grundsätzlich ab Ruhestandsbeginn gekürzt, unabhängig davon, ob der frühere Ehegatte bereits Leistungen erhält.

Ausnahmen:

- > Auf Antrag des Ruhestandsbeamten kann die Kürzung ausgesetzt werden, solange der Ausgleichsberechtigte (der frühere Ehegatte) aus dem im Versorgungsausgleich erworbenen Anrecht

keine Rente erhalten kann und er gegen den Ausgleichsverpflichteten einen (gesetzlichen) Anspruch auf Unterhalt hat oder nur deshalb nicht hat, weil der Verpflichtete wegen der auf dem Versorgungsausgleich beruhenden Kürzung der Versorgungsbezüge zur Unterhaltsleistung außerstande ist (§ 5 Abs. 1 VAHRG).

- > Die Kürzung entfällt beim Tod des Ausgleichsberechtigten, wenn aus dem im Versorgungsausgleich erworbenen Anrecht keine Leistungen oder weniger als zwei Jahre lang Leistungen gewährt wurden (§ 4 Abs. 1 und 2 VAHRG).

Scheidung eines Ruhestandsbeamten

Wird ein Ruhestandsbeamter geschieden, wird dessen Ruhegehalt erst dann gekürzt, wenn aus der gesetzlichen Rentenversicherung des ausgleichsberechtigten (früheren) Ehegatten eine Rente zu gewährt ist (§ 57 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG). Dies gilt nicht für die Hinterbliebenen des Ausgleichspflichtigen.

Kürzungsbetrag

Der Kürzungsbetrag errechnet sich aus dem vom Familiengericht festgestellten monatlichen Ausgleichsbetrag, der sich um die seit dem Ende der Ehezeit eingetretenen Erhöhungen oder Verminderungen der beamtenrechtlichen Bezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, erhöht oder vermindert (§ 57 Abs. 2 BeamtVG).

Liegen mehrere Ehescheidungen vor, in denen der Beamte jeweils zum Ausgleichsverpflichteten bestimmt wurde, werden die in jedem Scheidungsverfahren festgestellten Ausgleichsbeträge jeweils vom Ende der Ehezeit bis zum Zeitpunkt der Kürzung hochgerechnet und anschließend zu einem gemeinsamen Kürzungsbetrag zusammengefasst. ■

(Quelle: Bayerisches Finanzministerium)

Fortsetzung folgt in VLB-akzente.

Die weiteren Themen:

- > Unfallfürsorge
- > Steuerliche Behandlung
- > Hinterbliebenenversicherung“

Folgen der Rentenbesteuerung seit 2005:

Die „Einschläge“ kommen immer näher für säumige Rentenbezieher!

BERTHOLD SCHULTER

Der Tatbestand

Am 01. Januar 2005 ist das „Alters-einkünftegesetz“ in Kraft getreten; damit werden Pensionen und Renten bis 2040 steuerlich gleich behandelt, d. h. die bisher steuerfreien Renten werden – beginnend 2005 mit 50 % und einer jährlichen Steigerung bis 2020 um 2 % (2009 = 58 %, 2020 = 80 %) und danach um jährlich 1 % – 2040 die vollständige Besteuerung erreichen.

Für jeden Rentnerjahrgang wird der Besteuerungsanteil nach dem Jahr seines Eintritts in den Ruhestand festgelegt (z. B. Eintritt 2009: 2005 = 50 % + 4 x 2 % jährliche Steigerung = 58 %) und bleibt dann lebenslang gleich.

Für Pensionisten sinkt parallel – also beginnend 2005 und bei Null endend – der bei weitem nicht adäquate Freibetrag; zu veranlassen ist nichts; die Kürzung erfolgt von Amts wegen.

Seit 2005 sind also auch Rentner grundsätzlich zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet. Allerdings, wer unter dem „Grundfreibetrag“ liegt, muss keine Erklärung abgeben und auch keine Steuern zahlen. Der Grundfreibetrag ist für Einzelpersonen: 7.664,00 Euro pro Jahr Ehepaare: 15.328,00 Euro pro Jahr.

Eigentlich sind alle „Stellen“ (z. B. gesetzliche Rentenkassen, private Pensionskassen, Versorgungswerke oder Lebensversicherer), die Geld an Rentner auszahlen, seit 2005 verpflichtet, steuerpflichtige Auszahlungen an die Landesfinanzämter zu melden (= Rentenbezugsmitteilungen). Technische Probleme ließen dies bisher aber nur sehr lückenhaft zu. Ab Herbst 2009 soll die lückenlose Übermittlung sichergestellt sein. Auch politischer Einfluss soll – um die Rentner (vor den Wahlen?) nicht zu beunruhigen – dämpfend auf die Mitteilungsfreudigkeit der Stellen gewirkt haben. Ab Herbst 2009

dürfte es nun Ernst werden mit der längst fälligen Besteuerung

Was ist von säumigen Steuerzahlern zu tun?

Der Stichtag für die Abgabe der Steuererklärung für 2008 ist eigentlich der 02. Juni 2009. Wer einen Steuerberater oder eine Lohnsteuerhilfe in Anspruch nimmt, hat noch Zeit bis Ende 2009. Wer alles versäumt hat, sollte eine Selbstanzeige beim Finanzamt stellen, dann muss zwar die Steuer voll bezahlt werden, aber es folgen keine strafrechtlichen Konsequenzen.

Was haben säumige Steuerzahler zu befürchten?

Eine Amnestie, die vom VDK für Steuer-sünder mit Steuerschulden unter 500,00 Euro angeregt worden war, hat das Bundesfinanzministerium (BMF) abgelehnt. Sie verstoße gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der gleichmäßigen Besteuerung und sei gegenüber Beziehern anderer Einkünfte nicht zu rechtfertigen. Im schlimmsten Fall drohen:

- > Steuernachforderungen einschließlich Zinsen und eventuell
- > Strafen wegen Steuerverkürzung oder Steuerhinterziehung (Steuerrechtliche Verjährungsfrist 10 Jahre)

Sogar Erben müssen nach Ankündigung des BMF evtl. mit Forderungen von Steuernachzahlungen vom Finanzamt rechnen, wenn der betroffene Rentner bereits verstorben ist.

Allerdings kann vom Finanzamt geprüft werden, ob die Versäumnisse aus Unkenntnis unterliefen und für die Vergangenheit milde entschieden werden.

Dagegen spricht ein Urteil des Finanzgerichts Münster, das bei einem Rentner mit hohen Kapitaleinkünften von Vorsatz ausging; Steuerfragen seien in Presse und Werbung so verbreitet, dass man i. d. R nicht mit Unkenntnis herausreden kann (AZ. 4V 1521/00)!

Gefährdeter Personenkreis

- > Rentner mit betrieblicher Altersversorgung (wenn diese in der Vergangenheit gezahlt wurden, ohne dass dies den Finanzämtern bekannt wurde)
- > Rentner mit Arbeitsverhältnis, wenn diese Einkünfte nicht gemeldet wurden
- > Rentner mit Einkünften aus Kapitalvermögen, die dem Fiskus bisher verborgen geblieben waren
- > Pensionisten, die bisher eventuelle Renten hatten. Hier kommt eventuell die Problematik der Anrechnung hinzu!

Hilfe und Unterstützung bei der Steuererklärung

Neben Steuerberatern und Lohnsteuerhilfvereinen u. a. bieten auch die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung in Bayern ihre Unterstützung an.

Sie stellen auf Wunsch eine Bescheinigung über die Rentenhöhe aus. Diese beinhaltet sowohl den steuerrechtlich relevanten Brutto-Rentenbetrag als auch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bei krankenversicherungspflichtigen Rentnern. Anforderung bei allen Auskunfts- und Berechnungsstellen der Deutschen Rentenversicherung – zu finden im Internet unter www.deutscherentenversicherung-in-bayern.de auf der Startseite des jeweiligen Trägers oder unter Angabe der Versicherungsnummer unter dem kostenloseren Bürgertelefon 0800/1 00 04 80 08. ■

Finanzgericht Münster hat Bedenken wegen Verfassungskonformität:

Häusliches Arbeitszimmer – das Bundesverfassungsgericht muss entscheiden

WOLFGANG LAMBL

Der Erste Senat des Finanzgerichts Münster hält die ab dem Jahr 2007 geltende Regelung zum Abzug von Werbungskosten für ein häusliches Arbeitszimmer wegen eines Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz zumindest teilweise für verfassungswidrig. Er hat daher das finanzgerichtliche Verfahren in einem am 18. Mai 2009 veröffentlichten Beschluss ausgesetzt und die Frage der Verfassungswidrigkeit der Regelung des § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b S. 2 EStG (Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer) dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt (Az.: 1 K 2872/08E).

Im vorliegenden Fall hatte das Finanzamt die von einem Kläger geltend gemachten Werbungskosten für sein häusliches Arbeitszimmer unter Hinweis auf die ab dem Jahr 2007 geltende gesetzliche Neuregelung nicht anerkannt, weil Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich nicht mehr abziehbar waren. Eine Ausnahme gelte nur dann, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bilde, dies sei bei einem Lehrer jedoch nicht der Fall. Die Richter des Ersten Senates halten die Neuregelung jedoch insoweit für verfassungswidrig, als sie die Berücksichtigung der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer ausschließt, obwohl für die berufliche oder betriebliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die Neuregelung verstößt demnach gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 GG), das Gebot der Folgegerechtigkeit und das objektive Nettoprinzip. Eine Rechtfertigung für die Benachteiligung ergäbe sich weder aus dem Ziel der Haushaltskonsolidierung noch aus der Typisierungskompetenz des Gesetzgebers. Auch das Bestehen einer möglichen besonderen

Missbrauchsgefahr oder das Ziel einer Verwaltungsvereinfachung könnten das Abzugsverbot nicht rechtfertigen. Das Bundesverfassungsgericht wird sich

jetzt mit der Verfassungsmäßigkeit der Neuregelung beschäftigen.

Der VLB wird weiter über den Sachstand berichten. ■

Ein reformpädagogisches Totengespräch:

Kerschensteiner begegnet Montessori in der Unterwelt

DR. WALTER DEMMEL

Dr. Georg Kerschensteiner (1854 – 1932), Präparandenanstalt und Lehrerseminar, Schulgehilfe an Volks- und Feiertagsschulen, Abitur 1877, Studium Lehramt Mathematik und Physik in München, Staatsexamen 1881, Dissertation 1883, Gymnasiallehrer in Nürnberg, Schweinfurt und München, 1895–1919 Stadtschulrat in München, ab 1918 Honorarprofessor an der LMU München.

Dr. Maria Montessori (1870 – 1952), Grundschule, naturwissenschaftlich-technische Sekundarschule, 1890–1896 Studium der Naturwissenschaften und Medizin in Rom, 1896 Promotion als erste Ärztin Italiens, ab 1897 Psychiatrische Klinik in Rom, 1902 Studium der Pädagogik, 1907–1951 Entwicklung und Verbreitung der Montessori-Methode.

Reformpädagogik in Deutschland: Ausgehend von dem Gedankengut Rousseaus, Pestalozzis und Fröbels stellen die meisten Vertreter der Reformpädagogik die Orientierung an der kindlichen Entwicklung in den Mittelpunkt ihrer Konzeptionen. Die Entstehung dieser pädagogischen Konzepte wurde

von einer massiven Kritik am bestehenden Schul- und Bildungswesen und einer sich konstituierenden Entwicklungspsychologie begleitet.

Das Gespräch

Montessori: Verehrter Dr. Kerschensteiner, Sie sind schon 20 Jahre vor mir in der Unterwelt angekommen können mir sicher sagen, wo ich die anderen wertvollen Kollegen von der Reformpädagogik finden kann. Wo sind denn die Frauen und Männer, von denen da oben so viel die Rede war? Gerne möchte ich mich mit Ellen Key, Rudolf Steiner, Ovid Decroly, Adolphe Ferriere, Celestin Freinet, John Dewey, Helen Parkhurst, Peter Petersen, Paul Oestreich, Berthold Otto u.e.a. auseinandersetzen.

Kerschensteiner: Das werde ich gerne machen. Sie aber sollten die Männer nicht vergessen, die uns schon Jahrzehnte vorher auf den richtigen Weg gebracht haben. Ich denke da an Johann Heinrich Pestalozzi, den berühmten Menschenfreund und Sozialreformer, der Ende des 18. Jahrhunderts die Elementarbildung der Kinder wollte und zu dessen 162. Geburtstag ich 1908 in Zürich über die Arbeitsschule gesprochen habe, und an Friedrich Wilhelm August Fröbel, den andere gerne einen Schüler Pestalozzis nennen, der 1840 den ersten

deutschen Kindergarten gründete und die Freiarbeit in die Pädagogik einführte, nicht zu vergessen meinen „Freund“ Hugo Gaudig. Alle Genannten sehen Sie dort drüben versammelt und sie sind als Tote in ihrem Aussehen kaum voneinander zu unterscheiden, diskutieren aber weiterhin unterschiedlich.

M.: Ich würde Sie bitten, mich den Herrschaften bei Gelegenheit vorzustellen. Zunächst aber etwas für Sie sehr Erfreuliches. Seit 2000 gibt es in München eine neue Georg-Kerschensteiner-Straße, die im rechten Winkel von der Maria-Montessori-Straße gekreuzt wird.

K.: Danke für die gute Nachricht, Frau Montessori, ich bin ganz begeistert, dass man mir in München nach langer Zeit wieder eine richtige Straße gewidmet hat. Es dauerte zwar, aber wichtig ist doch die Ehre, die man mir damit erweist. Ich hatte ja schon eine, für Sie jedoch ist die Ehrung neu. Oder sind Sie nicht begeistert?

M.: Sehr verehrter Herr Stadtschulrat, wenn Sie meinen, ich hätte darauf gewartet, mich mit Ihnen an einer langen verlassenen und einsamen Straßenecke in der Messestadt Riem am Rande Münchens zu treffen, muss ich Ihnen leider sagen, dass sich meine Begeisterung trotz der hohen Ehre Ihrer unmittelbaren Nachbarschaft in Grenzen hält.

K.: Sie wissen vermutlich nicht, dass schon zu meinem 70. Geburtstag der Münchner Stadtrat mir in einer Urkunde vom 2. Juli 1924 versprochen hatte, mich dadurch besonders zu ehren, dass die erste von mir geschaffene Gewerbeschule an der Liebherrstraße „Kerschensteiner-Gewerbeschule“ und eine Straße der Landeshauptstadt „Georg-Kerschensteiner-Straße“ benannt werde.

M.: Gemach, Herr Kollege, Sie sollten sich nicht so hervortun, denn seit Jahrzehnten gibt es neben Montessorischulen auch Montessoristraßen in ganz Deutschland, Europa und in aller Welt. Aber auch in der kleinen Nachbarstadt Münchens, in Germering, kam ich im Jahr 1998 als vorerst letzte Frau zu Straßenehren, als die Carl-Diem-Straße aus guten Gründen in Montessoristraße geändert wurde. Zudem gibt es in aller Welt auch eine Montessori-Bewegung,



von einer Kerschensteiner-Bewegung ist mir nichts bekannt.

K.: Zu Ihrer ironischen Bemerkung kann ich nur sagen, dass sich die gesamte pädagogische Welt zu mir nach München bewegt hat, und meine Schulen und Schulbauten als beispielhaft hochgelobt wurden.

M.: Auch wenn wir auf verschiedenen Wegen nun in München einen Straßennamen für uns reklamieren können, so wurden wir doch ohne unser Zutun zusammengeführt und müssen also nebeneinander auskommen. Eine Gemeinsamkeit lässt sich nicht ableugnen: Unsere Epoche war allgemein gekennzeichnet durch die Suche nach humaneren Formen in der Schule. Fast alle Modelle der Reformpädagogik weisen ein gemeinsames pädagogisches Bemühen auf: Das systematische Lernen und das persönliche Erleben in einem angstfreien Bildungsprozess zu integrieren.

K.: Werte Kollegin, darunter verstehe ich aber wesentlich anderes als Sie. In Deutschland war ich der bekannteste und meistbeachtete Vertreter der pädagogischen Reformbewegung und wirkte aufgrund meiner Persönlichkeit und zahlreichen Schriften von München, dem Ort meiner Tätigkeit, über die Grenzen Deutschlands hinaus. Meine reformpädagogischen Überzeugungen erwachsen aus der passiv und aktiv erlebten Praxis der alten Pädagogik mit all ihren Mängeln und Nöten. Deshalb versuchte ich, die pädagogische Praxis und Theorie weit über München hinaus umzugestalten.

M.: Ich wiederum betrachtete das Kind als eigenständiges Wesen, nicht als Miniatur der Erwachsenen. Mein pädagogischer Leitsatz war das „Denken mit den Händen“ und das Lernen durch eigene Erfahrung. Ich wollte durch didaktisches „Entfaltungsmaterial“ erziehen und die Sinne und Muskeln üben. Durch das Prinzip der Selbsttätigkeit sollten die Kinder zur Selbstständigkeit, zu innerer Ausgeglichenheit geführt werden. Meine Methode umschließt heute die Erziehung vom Säuglingsalter bis zur Hochschulreife. 1907 gründete ich in Rom das erste Kinderhaus, die „Casa dei bambini“ für Arbeiterkinder. Heute noch ist meine Pädagogik allgemein anerkannt und international verbreitet.

K.: Was ich im Hinblick auf Schulküchen, Schulgärten, Aquarien, Terrarien und Blumenpflege, durch Einführung eines handwerklich orientierten Arbeitsunterrichts in Holz- und Metallverarbeitungswerkstätten, durch eine Reform des Zeichenunterrichts – gestützt auf eigene umfassende Untersuchungen – und schließlich durch die Einführung des Laboratoriumsunterrichts in Physik und Chemie bis 1908 erreicht hatte, habe ich in gedrängter Form in meiner Züricher Rede „Die Schule der Zukunft eine Arbeitsschule“ dargestellt.

M.: Auch ich wollte zu Beginn des 20. Jahrhunderts die alte Schule überwinden und eine „Pädagogik vom Kinde aus“ schaffen. Nach meiner Vorstellung haben sich Erziehung und Unterricht vorrangig an den psychischen und intellektuellen Bedürfnissen, Neigungen und Begabungen des Kindes zu orientie-



Dr. Maria Montessori (1870 – 1952).



Dr. Georg Kerschensteiner (1854 – 1932).

ren. Die Entwicklung des Kindes ist ein höchst kreativer Gestaltungsprozess, der von diesem selbst geleistet werden muss und zwar in Abhängigkeit und durch Auseinandersetzung mit seiner Umwelt.

K.: Auch ich wollte vom Kind bzw. Jugendlichen ausgehen. Da die Jahre der Kindheit bis zur Pubertät in der Regel durch Aktivität gekennzeichnet sind, musste aus der bisherigen Buchschule eine Arbeitsschule werden, die sich an die Spielschule der ersten Kindheit anschließt. Die wichtigsten Interessen des Kindes verlangen praktisch-soziales Handeln oder praktisch-technisches Handeln, denn nur im Handeln werden die Kulturgüter erarbeitet.

M.: Lieber Herr Kerschensteiner, Sie sollten aber bedenken, dass die Natur des Menschen nicht von Anfang an mit einem voll leistungsfähigen, sondern mit einem hohen Maße plastischen und auf Erfahrung angewiesenen Gehirn ausgestattet ist. Deshalb musste die starre Schulgattung, die den enzyklopädischen Geist des 19. Jahrhunderts mit sich brachte, durchbrochen werden.

K.: Das „Non scholae sed vitae discimus“ ist viel leichter über die Portale der Schulen zu schreiben als hinter den Türen der Lehrräume durchzuführen. Das Leben und die Vorbereitung darauf pochen immer stärker an die Schule, das Leben ist hart und unerbittlich, die Schule muss gütig und nachsichtig sein. Leider eilt die Struktur der Gesell-

schaft, in der sich dieses Leben abspielt, der Struktur der Schule voraus. Immer hat aber der Lehrplan, den die Gesellschaft fordert, die Struktur der Schule bestimmt, ein Lehrplan, der als Geist umgeht und „erlöst sein“ möchte.

M.: Versuche zur „Erlösung“ sind nicht nur in meinem Montessori-System zu sehen, man kann sie in Bewegungen studieren, die sich im Dalton-Plan, im Jena-Plan, in der Projektmethode der angelsächsischen Schulen, in den freien Schulorganisationen Deutschlands und in den Vorschlägen der entschiedenen Schulreformer unter Führung von Paul Oestreich zeigen. Schränkte das Lernen sich auf ein bloßes Empfangen ein, so wäre die Wirkung nicht viel besser, als wenn wir Sätze auf das Wasser schrieben; denn nicht das Empfangen, sondern die Selbsttätigkeit des Ergreifens und die Kraft, sie wieder zu gebrauchen, macht erst eine Erkenntnis zu unserem Eigentum.

K.: Da sind wir also nicht so weit auseinander. Es gilt, zunächst dem Kind zu helfen, den Sinn jeder Form zu erfassen, wo es möglich ist, ihn zu erleben, und dann mehr und mehr auch in die geistigen Zusammenhänge aller dieser sinnhaften Gebilde einzudringen. Und nun meine besondere Sicht: Der natürliche Weg dazu ist der Weg des praktischen Handelns und dieser Weg ist durch die noch undifferenzierte geistige Struktur des Schulkindes in den ersten vier

bis sechs Jahren geradezu vorgezeichnet.

M.: Dieser Prozess einer intensiven persönlichen Entwicklung bedarf einer für alle Beteiligten einsichtigen und akzeptierbaren pädagogischen Struktur. Das Ziel aller Erziehungsbemühungen war für mich die aktive Förderung kindlicher Unabhängigkeit und Selbstständigkeit durch Selbsttätigkeit.

K.: Die bisherige Volksschule hat diesen Weg nie betreten. Aus uralten Traditionen heraus betrachtete sie als ihre erste Aufgabe, Schreiben und Lesen zu lehren, d.h. von den Schatten der Dinge, den Wörtern der Lautsprache, zu den Schatten von den Schatten der Dinge überzugehen, nämlich von den Lautgebilden zu den Buchstabengebilden.

M.: Dazu sollten wir aber auch unsere damaligen Gegner befragen, die sich wie Herbart künstlich interessant gemacht haben für jemand, der kein Interesse an der Person hat, zumal wir hier in der Unterwelt vermutlich genügend Zeit haben werden. Sie befinden sich aber vermutlich nicht im Kreis der Reformpädagogen?

K.: Hier stehen nicht alle immer zusammen. Sie finden die Philosophen Platon oder Sokrates bei den Feldherrn Alexander, Hannibal oder Scipio, die Reichen Krösus und Midas neben den Pädagogen der Neuzeit wie Rousseau, Pestalozzi und Herbart, Politiker wie Adenauer, Brandt und Strauß zusammen mit vielen lamentierenden Lehrern. Die Unterwelt ist ein Peripatos, eine große Wandelhalle, in der alle als Knochengebilde mit einem kahlen Kopf und glatten Kinn, leeren Augenhöhlen und einer Affennase umherlaufen.

M.: Lasst uns mal Pluto, den Gott dieser Unterwelt fragen, ob wir nach einiger Zeit für einen Tag in die Oberwelt zurückkehren dürfen, um in den Schulen nach neuen Ideen oder reformpädagogischen Ergebnissen zu sehen. Ich habe nämlich von einer neuen Montessorischule in München gehört, die möglicherweise auch einige Ihrer Gedanken aufgreifen sollte, und dachte da an eine „Werkstatt der Generationen“.

K.: Wir können es ja versuchen, ich denke aber, die bayerische Staatsregierung wird so gute Beziehungen zur Unterwelt haben, dass sie unseren Eintagsvisitenantrag bei Pluto unterbinden

wird, um ihre Pädagogik vom zuständigen Staatsministerium aus ungestört betreiben zu können. Ob da wohl dann auch neue Gedanken, wie z.B. ein Kooperationsmodell zwischen Hauptschule und der Berufsschule, zu erwarten sind?

Lukian: „Wer verdorrte Blumen sieht, kann es ihnen freilich nicht ansehen, wie schön sie waren, da sie in voller Blüte standen und mit ihren natürlichen Farben prangten“ (Lukian o.J., S. 59).

Montessori: „Wenn man in der Erziehung von der Freiheit des Kindes spricht, vergisst man oft, dass Freiheit nicht mit Sichüberlassensein gleichbedeutend ist. Das Kind einfach freilassen, damit es tut, was es will, heißt nicht freimachen. Freiheit ist Aufbau; man muss sie aufrichten sowohl in der Umwelt wie in sich selbst. Hierin besteht unsere eigentliche Aufgabe, die einzige Hilfe, die wir dem Kind reichen können“ (Montessori 1923, S. 9).

Kerschensteiner: In den Mittelpunkt der Unterweisung rückt neben dem Spielraum des Kindergartens der Arbeitsraum der Werkstätten; denn das erste und wichtigste ist nicht Lesen und Schreiben, sondern die allmähliche Überführung des Spieltriebes, mit dem bisher alle geistige Entwicklung vor sich gegangen ist, in den immer anspruchsvoller werdenden Arbeitstriebe, dem die zukünftige geistige Entwicklung anheimgegeben ist“ (Kerschensteiner 1926, S. 388).

Für wertvolle Hinweise und Ratschläge danke ich meinem weisen Mentor Prof. Dr. G. Wehle. ■

Literatur:

Lukian von Samosata: Totengespräche. Übersetzt von Ch. M. Wieland. Zürich o.J.
Kerschensteiner, Georg: Theorie der Bildung. Berlin/Leipzig 1926.
Montessori, Maria: Die Selbsterziehung des Kindes. In: Hilker F.: Die Lebensschule, Berlin 1923, Hft. 12, S. 9.
Thiel, Peter: Der berühmten Dottoressa zum 50. Todestage: „Hilf mir, es selbst zu tun“. In: VLB akzente 12/02, S. 25.
Wehle, Gerhard (Hrsg.): Kerschensteiner. Bd. II Texte zum pädagogischen Begriff der Arbeit und zur Arbeitsschule. Paderborn 1968.

Das „Regensburger Modell“:

Führung und Verantwortung an Beruflichen Schulen

JOSEF BEZOLD / JOHANN NUBER

Allgemeine Einführung

Mit dem „Regensburger Modell“ wollen wir die Diskussion um Führung und Führungsverantwortung an Beruflichen Schulen innerhalb des Verbandes und der Schuladministration bereichern. An den kommunalen Beruflichen Schulen der Stadt Regensburg sind wir überzeugt, dass die mittlere Führungsebene, die Abteilungsleiter und auch Fachbetreuer eine wichtige Rolle im modernen Schulmanagement haben. Sie sind Führungskräfte in einer herausragenden Position, die mit entsprechenden Kompetenzen und Verantwortungsbereichen ausgestattet sind. Sie steuern relativ selbstständig die übertragenen Aufgabenfelder, führen Mitarbeitergespräche, halten engen Kontakt zu den Ausbildungsunternehmen und sichern durch Zielvereinbarungen die Qualitätsentwicklung.

Wir präsentieren ein Erfolgsmodell, das in der Praxis über viele Jahre erprobt und anerkannt ist. Es wird in diesem Artikel nicht mehr weiter vertieft, sondern im Wesentlichen auf den Nutzen und den „Mehrwert“ des „Regensburger Modells“ abgestellt, der für alle am Schulleben Beteiligten entstanden ist.

Die Stadt Regensburg als Sach- und Personalaufwandsträger hat in vorbildlicher Weise, mit hohem Vertrauensvorschuss für das Konzept Gelder zur Verfügung gestellt und ist überzeugt, dass diese gut angelegt sind.

„Ohne Moos nichts los“ gilt aber auch hier, da sehr viel positive Energie, zusätzliches Engagement und weiterer Zeiteinsatz eingebracht werden musste. Es entstand eine neue Qualität von Führungskompetenz und ein deutlich verbessertes Betriebsklima, das allen gut tut. Die beiden Autoren versuchen die Themenfelder aus deren jeweiliger Sicht zu beleuchten.

Ausgangssituation

Berufliche Schulzentren sind heute moderne kundenorientierte Dienstleistungsunternehmen, die sich als lernende Organisationen dem Wandel der Zeit stellen müssen. Neben hoher Fachkompetenz bilden sie Herz und Charakter und stellen den Menschen in den Mittelpunkt ihres Handelns.

Das Berufliche Schulzentrum Matthäus Runtinger in Regensburg hat vor mehr als zehn Jahren begonnen seinen eigenen unverwechselbaren Weg zu gehen. Mit einer Berufsschule (3800 TZ-Schüler), einer BOS Wirtschaft (170 VZ-Schüler) und einer Berufsfachschule für Büroberufe (150 VZ-Schüler) und etwa 150 Mitarbeitern war das eine Herausforderung. Wir waren fest überzeugt, dass wir zunächst eine Schul- und Führungsstruktur brauchen, die aktiv die moderne Schulentwicklung steuert, sich den raschen Veränderungen des Schulalltags und der Wirtschaftswelt anpasst, aber natürlich auch die Sorgen und Nöte unserer Schüler und Lehrer sensibel wahrnehmen kann, gemäß unserem Leitbild „der Mensch im Mittelpunkt“.

Die Schulentwicklung wurde vom Schulleitungsteam und den Abteilungsleitern planmäßig und strategisch übernommen, Ideen und Ziele in den jährlichen Klausurtagungen (Freitagmittag bis Samstagabend) der Führungskräfte entwickelt und mit den Mitarbeitern in den Abteilungen realisiert. Dies ist ein Schlüssel zum Erfolg unserer Philosophie.

Vor zwei Jahren waren wir dann sicher, dass unser entwickeltes und erfolgreiches Konzept tragfähig ist. Es fehlte aber manchmal die nachhaltige Begleitung bei Konfliktsituationen, wenn „Geführte“ und „Führer“ nicht mehr miteinander auskamen.

Den aktuellen Führungskräften (Schulleitungsteam, Abteilungsleitern und Fachbetreuern) wollten wir deshalb neben den bisherigen qualifizierenden und begleitenden Seminaren, ein systematisches Coa-

ching anbieten, das deren Führungskompetenzen nachhaltig erweiterte.

Ausbau des Interschulischen Netzwerkes – externes Coaching

Mit den beiden Schulleiterkollegen an den Städtischen Berufsschulen, Siegfried Ullmann, BS I, und Günther Prem, BS II, waren wir uns schnell einig, dass wir die Erfahrungen und Kompetenzen städtischer Beruflicher Schulen besser vernetzen sollten. Wir brauchten dafür eine Plattform auf der dieser Dialog und Erfahrungsaustausch stattfinden konnte.

Gemeinsam mit der Personalsteuerung, den drei Beruflichen Schulen und mit professioneller Hilfe haben wir einen Seminarzyklus entwickelt, von dem wir heute überzeugt sind, dieser könnte beispielhaft sein für berufliche Schulen, die ihren eigenen, unverwechselbaren Weg gehen wollen. Mit Heike Bastubbe, der Geschäftsführerin von „movente – coaching & seminare, Regensburg, fanden wir eine Partnerin mit der wir das „Regensburger Modell“ – Führung und Verantwortung an beruflichen Schulen entwickelt haben. Seit zwei Jahren begleitet sie uns kompetent und mit großer individueller Wahrnehmung. Ein Glücksfall, wie sich bald herausstelle.

Das Konzept von „movente“-coaching & seminare in der Praxis

Die Stadt Regensburg hat unsere Ideen sehr positiv aufgegriffen und ausreichend Finanzmittel bereitgestellt. Denn eines ist klar: Ohne zusätzliches Geld, aufgeschlossene Schulleitungen und Kollegien sowie ein ausreichendes Zeitbudget für Fortbildungen geht es nicht. In einem dreitägigen Basisseminar, das sich in zwei Einführungstage und mit zeitlichem Abstand in einen Erfahrungstag gliederte gingen die Schulleiter und deren Stellvertreter/innen in Klausur.

Sie entwickelten eine „Städtische Führungsphilosophie“ für Berufliche Schulen, mit einem Führungsleitbild und Führungskompetenzen, die später von den Abteilungsleitern und Fachbetreuern hinterfragt und modifiziert wurde.

Präambel gibt Führungsleitbild vor

„Führungskräfte der Beruflichen Schulen tragen eine besondere Verantwort-



Von links: Moderatorin Ursula Drasch-Zitzelsberger und die Schulleiter Josef Bezold, Günther Prem, Siegfried Ullmann.

tung für die Schulkultur und die Qualitätsentwicklung. Ihr Handeln orientieren sie an diesem Führungsleitbild, das sich an acht Führungskompetenzen ausrichtet:

- > Sozialkompetenz
- > Entscheidungsfähigkeit/Durchsetzungsfähigkeit
- > Eigeninitiative/Engagement
- > Ganzheitliches Denken
- > Lern- und Veränderungsbereitschaft
- > Problemlösungskompetenz (Konfliktkompetenz)
- > Zielorientierung
- > Kommunikationskultur

Die gemeinsame Schulphilosophie basiert auf einer hohen Vertrauens- und Kommunikationskultur, den elementaren Bausteinen eines positiven Lern- und Lehrklimas. Jede Schule entwickelt ihr eigenes und unverwechselbares Profil mit speziellen Ausprägungen und Fähigkeiten. Mit ihren fachlichen, sozialen und menschlichen Kompetenzen ergänzen und unterstützen sie sich gegenseitig und nutzen so die vorhandenen Ressourcen und Stärken. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prägen das Image einer Schule und sind deshalb für den Erfolg dieses Prozesses mit verantwortlich. Im Seminarverlauf beschäftigten sich die Teilnehmer außerdem mit Feedbackkultur, Konfliktlösungskompetenz, Kommunikationstheorien nach Schulz von Thun und Coaching. Alle Theorien wurden mit der Schulpraxis verknüpft. Die positive Resonanz der Teilnehmer, die wertschät-

zende „Kultur des Miteinander“ und die Nutzung von gegenseitigen Kompetenzen und Synergien stimmte uns alle sehr hoffnungsvoll. Bestärkt durch die sehr erfreulichen Ergebnisse übertrug man diese Konzepte auch auf die Abteilungsleiter, die Fachbetreuer und Personalratsvorsitzenden der drei Berufsschulen. Sie wurden ebenfalls interschulisch in drei Tagesseminaren und sechs halbtägigen Fallbesprechungs- und Erfahrungsaustauschsequenzen gecoacht.

Exkurs: Unser Anspruch an Führungskräfte

Führungskräfte sollen in der Lage sein ihre Mitarbeiter zu inspirieren, zu motivieren, und zeitgemäß zu führen. Wichtig ist dabei auch, dass sich die Führungsmitarbeiter selber dabei gut fühlen. Selbstständige, selbstbewusste und selbstregulierte Berufliche Schulen mit einem unverwechselbaren Profil brauchen nicht nur Führungskompetenzen, sondern die Fähigkeiten und die Kreativität aller Mitarbeiter. Ein innovativer und positiver Geist kann sich nur in einem guten Lern- und Lehrklima, einer Wohlfühlatmosphäre für Schüler und Lehrer entwickeln. Querdenker sind ausdrücklich erwünscht und das Leitungsteam verhilft konzeptionellen Ideen aktiv zum Erfolg. So entsteht eine Ideenbörse, deren Quelle unerschöpflich sprudelt.

Schulentwicklung wollten wir nicht einer „Steuerungsgruppe“ übertragen, sondern sahen dies stets als originäre Aufgabe des Schulleitungsteams und der

Abteilungsleiter an. Gemeinsam gelang es uns eine breite Zustimmung für diesen Weg im Kollegium zu erreichen. Die Grob- und Feinsteuerung, das Sammeln von kreativen Ideen und auch deren Realisierung wird dynamisiert, in den jährlichen zweitägigen Klausurtagungen der Führungskräfte, den Abteilungsleiterkonferenzen und den Abteilungs- und Fachkonferenzen. Unsere Abteilungen, die Schnittstellen des Hauses zu den Firmen, sind gehalten mindestens im zweijährigen Rhythmus für jeden Beruf „Ausbildergespräche“ zu halten. Diese dienen der Verbesserung des Dialogs mit den dualen Partnern.

Nutzen und „Mehrwert“ durch Personalentwicklung im Feld Berufsschule- aus der Sicht des Personalentwicklers

Die flächendeckende Einführung einer Linienorganisation mit Mitarbeitern in der Schulleitung, Abteilungsleitungen und Fachbetreuern an den Städtischen Berufsschulen bot eine einmalige Gelegenheit diese neuen Strukturen durch geplante Personalentwicklungsmaßnahmen zu begleiten. Die Abteilung Personalentwicklung hatte hier Gelegenheit außerhalb von Einzelförderungen in einem relativ abgeschlossenen Bereich tätig zu werden.

Die Idee des „Regensburger Modells“ war, eine Art „Grundausbildung“ für alle Führungskräfte einzuführen. Dabei waren sowohl die direkten Vorgesetzten in allen Ebenen als auch die lateralen Führungskräfte (Fachbetreuer, Beratungslehrkräfte) angesprochen. In drei Tagen „Volltraining“ und sechs halben Transfertrainingstagen sollte die Basis zur gemeinsamen Sprache und zum Grundverständnis von Menschenführung geschaffen werden, aus der eine moderne „Unternehmenskultur“ erwächst.

Eine treibende Energiequelle für diese Maßnahme war eine Gruppe von Führungskräften der Stadt Regensburg – darunter auch mehrere Lehrkräfte und ein Schulleiter – die über zwei Jahre hinweg als kollegiale Beratungsgruppe zusammengearbeitet hatte. Durch die intensive Arbeit mit der Trainerin Frau Bastubbe und die hohe Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war es möglich

die Begeisterung für professionelles Führungsverständnis in die, für dieses Thema oftmals resistenten Schulen zu tragen.

Selbst für erfahrene Personalentwickler war es ein Erlebnis zu sehen, wie aus den, bei den Auftaktveranstaltungen noch mit verschlossenen Mienen sitzenden Einzelkämpfern begeisterte Führungskräfte mit Teamgeist wurden. Die intensive Arbeit in den Basiseinheiten und die immer wieder dazwischen zu bearbeitenden Hausaufgaben führten dazu, dass inhaltlich weit mehr als die sechs Tage aufgewendete Zeit pro Gruppe herauskamen. Zwischen den Lehreinheiten trafen sich Lerntandems oder Gruppen, um zusammen an Führungsproblematiken zu arbeiten. Auch jetzt, nach Abschluss der Maßnahme, treffen sich immer noch einzelne Gruppen, um sich gegenseitig zu beraten. Insgesamt ist aus Sicht der PE das „Regensburger Modell“ ein echtes Erfolgsmodell geworden. Engagierte Führungskräfte ziehen in jeder Ebene am gleichen Strang, benutzen die gleiche Sprache und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich darauf verlassen, dass alle Führungskräfte über ein entsprechendes Repertoire verfügen, um angemessen reagieren zu können.

Durch die Vergabe an nur eine Trainerin, Heike Bastubbe, Inhaberin von Movente GmbH, konnte hohe Kontinuität in der Ausbildung erreicht werden. Heike Bastubbe schaffte es durch ihre Persönlichkeit und ihren Trainingsstil die Fortbildung für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einem Erlebnis werden zu lassen. Die investierte Zeit und finanziellen Ressourcen generierten erheblichen „Mehrwert“. Erstmals arbeiten die Beruflichen Schulen und deren Führungsebenen im Netzwerk zusammen und beraten sich gegenseitig. Dadurch entstanden Synergieeffekte, die sich auch in gemeinsamen Projekten niederschlagen – eine rundum gelungene Maßnahme.

Feedback der Trainerin

Heike Bastubbe, die erfahrene Trainerin gibt folgendes Feedback: „Die seit einigen Jahren eingeführte dezentrale Führungsstruktur mit Abteilungsleitern und Fachbetreuern, erlaubt eine Führungskultur der direkten Kommunikationswege sowie ein hohes Verständnis für

die Anliegen der Lehrerkollegien, auch in den Abteilungen. Das „Regensburger Modell“ hat die verantwortlichen Führungskräfte in ihrer Führungsrolle wertvoll gestärkt und unterstützt. Eine deutlich professionellere Herangehensweise an Konfliktthemen im Schulalltag wurde von vielen Teilnehmern zurückgemeldet.

Die meisten Führungskräfte erweiterten ihre Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechend den Erwartungen der Schulleitung, was sich zusätzlich positiv auf das Betriebsklima und die Schulentwicklung auswirkte. Es entstand ein neues „Wir-Gefühl“ und Selbstbewusstsein der Führungskräfte, das von einem vertrauensvollen und kooperativen Miteinander der Führungsebenen geprägt ist.

Die interne und externe Vernetzung wurde meiner Wahrnehmung nach mit einer großen Offenheit angegangen. Der Austausch zwischen den Abteilungsleiterkollegen, den Fachbetreuern, Fachbeauftragten, Personalratsvorsitzenden sowie die Abstimmung auf Schulleiterebene sorgen für ein kraftvolleres und besseres Miteinander.“

Ausblick und Fazit

Schulleitungen und Führungskräfte der mittleren Führungsebene sind unisono vom Erfolg begeistert, das gegenseitige Vertrauen ist deutlich gewachsen, es herrscht eine offene Kommunikationskultur, auch in kritischen und konfliktgeladenen Situationen gelingen konstruktive Lösungen. An allen drei Beruflichen Schulen der Stadt, stieg die Arbeitszufriedenheit, unnötiger Stress wurde abgebaut und das Lern- und Lehrklima weiter verbessert.

Im Rahmen einer Feierstunde erhielten annähernd 60 Teilnehmer/innen von Schulbürgermeister Gerhard Weber ihre Zertifikate überreicht. In seiner Festrede kündigte er außerdem an, dass er dieses Modell nun für die Personalentwicklung von Führungskräften an Beruflichen Schulen der Stadt für allgemeinverbindlich erklären wird. Mehr Anerkennung konnte das „Regensburger Modell“ wohl kaum bekommen, beweist es doch, dass es praxisgerecht ist und in eine gute Zukunft führt. ■

Eine Bestandsaufnahme:

Interne Evaluation als zentrales Element der Schulentwicklung

EWALD BLUM/JULIA WARWAS

Einführung

Die Professionalisierung von Lehrkräften und Fragen des Qualitätsmanagements stehen seit einigen Jahren im Zentrum des berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurses – nicht zuletzt als Folge aktueller Diskussionen um die Leistungsfähigkeit des deutschen (Berufs-) Bildungssystems. Zudem führen aktuelle Aktivitäten der europäischen Berufsbildungspolitik zumindest indirekt zu einem Wettbewerb der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme (Dietrich 2009, 1). Neben der Anpassung an diese veränderten Rahmenbedingungen auf der Makroebene dürfen jedoch die Prozesse der Schulentwicklung auf der Ebene der einzelnen Schule (Mesoebene) und im Bereich Unterrichtsentwicklung (Mikroebene) nicht aus den Augen verloren werden. Das vom ISB entwickelte Qualitätsmanagementsystem für berufliche Schulen (QmbS) bietet hierfür ein Rahmenmodell, welches hilft, den komplexen Prozess der Schulentwicklung zu steuern (vgl. Abbildung 1).

Insbesondere die interne Evaluation bietet viel Potential, den Schulentwicklungsprozess zu verstetigen, da diese quasi als Scharnier zwischen externer Evaluation und Individualfeedback fungiert. Sie deckt diejenigen Bereiche auf, in denen die einzelne Schule Maßnahmen ergreifen muss, um ihre pädagogische Arbeit zu verbessern (Güttler/Zöllner 2007, 11). Es gibt allerdings nicht die eine Evaluationsform, die für alle Schulen passt, sondern die Gestaltung im Einzelnen hängt davon ab, welche Ziele eine Schule damit verfolgt (Peek 2009, 144).

Vor diesem Hintergrund soll zunächst eine kurze Bestandsaufnahme zur internen Evaluation erfolgen. Anschließend wird beispielhaft dargestellt, wie die interne Evaluation einen hohen Nut-



Abb. 1: QmbS – Qualitätsmanagement an beruflichen Schulen in Bayern

zen bei vertretbarem Durchführungsaufwand bieten kann.

Interne Evaluation

Schulen, die ein schuleigenes Qualitätsverständnis entwickeln, sollten in regelmäßigen Abständen überprüfen, ob dieses Qualitätsverständnis im Schulalltag auch umgesetzt wird, denn das Setzen von Zielen erfordert zugleich, dass der Grad der Zielerreichung in angemessenen Zeitabständen evaluiert wird.

Interne Evaluation in Zahlen

Dass die interne Überprüfung von Zielen an bayerischen Schulen (noch) nicht selbstverständlich ist, zeigte eine Bestandsaufnahme zur internen Evaluation, die von der Qualitätsagentur am Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) durchgeführt wurde. Die Schulleitungen wurden gefragt, ob an ihrer Schule regelmäßig eine interne Evaluation erfolgt. Diese Frage wurde von nur 21,3 % der Befragten bejaht. Einschränkend muss zudem erwähnt werden, dass sich nur 55,4 % aller angeschriebenen Schulleiter(innen) an der Befragung beteiligten. (ISB 2006, 4).

Evaluationsbezogene Lehrerängste

Die Gründe, warum Schulen intern nicht evaluieren, können grundsätzlich

vielfältig sein. Bei aller Nützlichkeit der internen Evaluation für den Schulentwicklungsprozess gibt es eine Vielzahl an evaluationsbezogenen Lehrerängsten (Vaccaro 2006, 10 ff.), die sich häufig in Abwehrreaktionen entäußern. Dennoch dürfen diese Ängste und Widerstände nicht übergangen, sondern müssen respektiert werden. Durch eine transparente Informationspolitik und die rechtzeitige Einbindung des Kollegiums sollte versucht werden, Ängste abzubauen, um somit die Akzeptanz für die Durchführung der internen Evaluation zu erhöhen. Die frühzeitige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Fachgruppenleitern hat sich dabei vielfach bewährt (vgl. Kempfert 2006; Warwas & Günther 2008).

Arbeitsintensität der internen Evaluation

Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass Schulen den (vermeintlich hohen) Arbeitsaufwand scheuen. EDV-gestützte Evaluationsinstrumente können hier eine erhebliche Entlastung bieten. Im Folgenden soll am Beispiel des Fragebogenprogramms „GrafStat“ dargelegt werden, wie mit relativ geringem Aufwand schulintern evaluiert werden kann. Wer darüber hinaus an weiteren praktischen Evaluationsinstrumenten interessiert ist, sei auf eine Übersicht verwiesen, die im Rahmen eines Beitrags im letzten Jahr in dieser Zeitschrift (Hübner 2008, 14) veröffentlicht wurde.

Interne Evaluation in der Praxis

Zahlreiche Kollegien engagieren sich in einer Vielzahl von Projekten und Initiativen, um die Güte ihrer pädagogischen Arbeit zu sichern und zu verbessern. Auch wenn diese Aktivitäten nicht immer im Sinne eines systematischen Schulentwicklungsprozesses koordiniert werden, so liefern diese dennoch einen unverzichtbaren Beitrag für die Schulqualität.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Aus DBV-Winterthur wird jetzt die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Im Schuldienst geben Sie täglich alles und zeigen dabei immer vollen Einsatz. Gut, dass es jemanden gibt, der auch alles für Sie gibt: die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Der Versicherungsspezialist im Öffentlichen Dienst, der exklusiv nur für Sie da ist. Und das schon seit über 135 Jahren. Kommen Sie zu Ihrem persönlichen Betreuer ganz in Ihrer Nähe und lassen Sie sich in einer der über 4000 AXA Agenturen beraten. Wir freuen uns auf Sie. Mehr Informationen erhalten Sie unter www.DBV.de oder unter Telefon 0 180 3 - 00 57 57*.

*9 Ct. je angefangene Minute (Deutsche Telekom AG), ggf. abw. Mobilfunktarif



Ein Unternehmen der AXA Gruppe



Abb. 2: Bedienoberfläche GrafStat.

Gemeinsames Qualitätsverständnis

Eine wesentliche Schwierigkeit von Schulentwicklung besteht sicherlich darin, dass innerhalb eines Kollegiums ganz unterschiedliche Wertvorstellungen vertreten werden. Vor diesem Hintergrund ist die Zielfindungsphase häufig ein langwieriger Prozess, der von Seiten der Beteiligten Offenheit erfordert. Dabei sollten die Ziele nicht von wenigen Personen vorgegeben, sondern von einer breiten Basis des Kollegiums erarbeitet werden. Nur wenn die Ziele von der Mehrzahl der Lehrkräfte mitgetragen werden, haben Schulentwicklungsaktivitäten Aussicht auf Erfolg (Rolf 2006). Dieser Prozess der Erarbeitung gemeinsamer Vorstellungen einer „guten Schule“ muss an jeder einzelnen Schule individuell erfolgen und kann von keinem standardisierten Werkzeug übernommen werden.

Erarbeitung eines Fragebogens

Eine wichtige Regel im Rahmen der Evaluation lautet dementsprechend: „Evaluieren nur dann, wenn Du neugierig auf das Ergebnis bist“ (Hübner 2008, 14). Deshalb sollten Schulen sich vorab sehr genau überlegen, an welchen Ergebnissen sie (derzeit) wirklich interessiert sind. Bei der Festlegung der Evaluationsbereiche nimmt die Schulleitung eine zentrale Rolle ein (Peek 2007, 148).

Eine sinnvolle Möglichkeit besteht darin, die Fragen an dem gemeinsam entwickelten Qualitätsverständnis (Leitbild) der Schule auszurichten. Das

Schulentwicklungsteam könnte hierzu einen ersten Grobentwurf entwickeln. Dieser Entwurf sollte sehr frühzeitig dem gesamten Kollegium mit der Bitte um konstruktive Verbesserungsvorschläge zur Verfügung gestellt werden. Die zeitintensiven persönlichen Gespräche in dieser Phase machen sich in der Phase der Erhebung und Ergebnisauswertung bezahlt, weil auf diese Weise die Evaluation ernsthaft und konsequent betrieben wird und keine Inhalte erfragt werden, die aus Sicht der Lehrkräfte als unnützlich und bedeutungslos beurteilt werden. In diesem Zusammenhang hat sich zudem bewährt, Gremien der Schule (z.B. Schulforum, Elternbeirat) frühzeitig über die geplante Evaluation zu informieren.

Online-Befragung mit Hilfe von „Grafstat“

Eine Evaluation nützt, wenn ihre Ergebnisse schnell zur Verfügung stehen und deshalb ist schon bei Planung die technische Seite der Datenaufbereitung zu bedenken (Peek 2007, 145). Bei der operativen Durchführung einer internen Evaluation sollte insbesondere der Arbeitsaufwand bezüglich Erfassung, Analyse und Darstellung der Ergebnisse gering ausfallen. Eine Online-Befragung bietet diesbezüglich gegenüber einer Papier- und Stift-Version deutliche Vorteile. Die technische Umsetzung eines Online-Fragebogens ist mit Hilfe des Fragebogenprogramms wie „GrafStat“ relativ einfach und komfortabel.

Das Programm kann von Schulen kostenfrei heruntergeladen werden (www.grafstat.de) und unterstützt die Erstellung eines Fragebogens, die Durchführung der Evaluation per Online-Befragung und die anschließende Auswertung und grafische Darstellung der Ergebnisse.

Nach Abschluss der Befragung können die Daten passwortgeschützt vom Server abgerufen werden. Mit Hilfe der Gundauswertung stehen erste Ergebnisse bereits wenige Minuten nach Beendigung der Online-Befragung zur Verfügung. Darüber hinaus können die Ergebnisse grafisch sehr komfortabel ausgewertet und beispielsweise in einem Evaluationsbericht zusammengefasst werden.

Kommunikative Validierung der Ergebnisse

Nachdem die Daten erhoben und übersichtlich dargestellt wurden, folgt nun der entscheidende Schritt im Rahmen des weiteren Schulentwicklungsprozesses: die kommunikative Validierung, d.h. die aktive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen (Hübner 2008, 14). Wichtig ist hierbei, dass alle an der Evaluation Beteiligten Zugang zu den Ergebnissen erhalten und das gesamte Kollegium (z.B. im Rahmen einer Pädagogischen Konferenz) sich mit den Ergebnissen konstruktiv befasst. Während zunächst versucht werden sollte, die Antworten der Befragten nüchtern zu erfassen (z.B. „In welchen Bereichen herrscht hohe Zustimmung /deutliche Ableh-



Abb. 3: Online-Fragebogen, der auf der Schulhomepage hinterlegt werden kann.

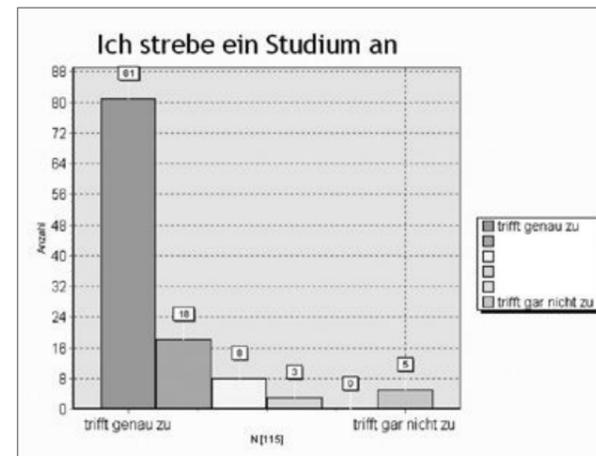


Abb. 4: Grafische Darstellung der Evaluationsergebnisse mit Hilfe von GrafStat

nung?“, folgt im zweiten Schritt eine Interpretation und Bewertung der Daten („Welchen Handlungsbedarf können wir aus den Antworten für unsere Schule erkennen, wenn man unser Leitbild zugrunde legt?“). Diese Bewertung wiederum bildet die Grundlage für die Planung konkreter Maßnahmen, die dem Qualitätsverständnis der Schule entsprechen (vgl. Abb. 1). Dabei sollte die Regel beachtet werden, lieber wenige, klar definierte Maßnahmen festzulegen, deren Umsetzung anhand konkreter Indikatoren überprüfbar ist, statt ein Sammelsurium vager Aktivitäten zu auflisten, von denen niemand weiß, wie sie realisiert und überprüft werden sollen.

Fazit

Schulentwicklung ist ein fortlaufender Prozess, der die Unterstützung einer möglichst breiten Gruppe des Lehrkollegiums bedarf. Die interne Evaluation kann dabei wertvolle Hinweise liefern, in welchem Bereich der Schulentwicklung künftige Schwerpunkte gesetzt und weitere Maßnahmen stattfinden sollen. Ferner fühlen sich die Schüler/innen ernst genommen. Die ihnen eingeräumten Möglichkeiten der Mitbestimmung können dazu beitragen, ihr Verantwortungsgefühl und Engagement für die Schule zu stärken (Sembill 2007; Eikel 2007).

Unterstützung von außen

Sollten Schulen – vor dem Hintergrund mangelnder personeller und zeitlicher

Ressourcen – nicht in der Lage sein, die interne Evaluation alleine durchzuführen, so sollten sie sich nicht scheuen, Unterstützung von außen zu holen. Zum einen stehen den Schulen die Schulberatungsstellen der örtlichen Regierungen und der MB-Dienststellen zur Verfügung. Darüber hinaus sollten Schulen auch die Möglichkeit in Erwägung ziehen, die interne Evaluation in Zusammenarbeit mit Studenten (bspw.) der Berufs- und Wirtschaftspädagogik durchzuführen. Den Studenten bietet diese Kooperation die Möglichkeit eine Masterarbeit mit Praxisbezug zu erstellen; die Schulen erschließen sich ihrerseits fachliche und personelle Ressourcen von außen.

Finanzielle Ressourcen

Wenn Schulen mehr Autonomie erhalten und interne Schulentwicklungsprozesse auf den Weg bringen sollen, so erfordert dies neben engagierten Kollegen auch die Bereitstellung finanzieller Ressourcen. Interne Evaluationsmaßnahmen, eine eventuell notwendige Einbindung externer Moderatoren und die Durchführung schulinterner Fortbildungen kosten Geld. Deshalb ist es dringend erforderlich, dass den Schulen hierfür auch ein ausreichendes Budget zur Verfügung gestellt wird. Auch dies ist ein Element einer ernst gemeinten Partizipationskultur.

Literatur

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2007): Interne Evaluation an Bayerns Schulen. Konzeptionelle Grundlagen, Anregungen und Vorstellung eines Instrumentariums für einen zentralen Bereich der Schulentwicklung. München.

Dietrich, A. (2009): Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung. In: Dietrich, A. / Frommberger, D. / Kluse-Meyer, J. (Hrsg.): bwp@ Profil 2 Akzentsetzung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Online: http://www.bwp.at/de/profil2/dietrich_profil2.shtml (10-02-2009).

Eikel, A. (2007): Demokratische Partizipation in der Schule. In: Eikel A. / de Haan, G. (Hrsg.): Demokratische Partizipation in der Schule ermöglichen, fördern, umsetzen. (Wochenschau Verlag) Schwalbach.

Güttler, H. / Zöller, A. (2007): Qualitätsmanagement für berufliche Schulen. In: Lehrerinfo 01/07.

HÜBNER, H. (2008): Praxis der Selbstevaluation im Überblick. In: vlb-akzente – Berufliche Bildung in Bayern, 05/2008, S. 14 – 15.

ISB (2006): Bestandsaufnahme zur internen Evaluation in Bayern. Online:

<http://www.isb.bayern.de/isb/download.aspx?DownloadFileID=a83e01843e8d41dba41d49eca9c8f915> (10-02-2009).

Kempfert, G. (2006): Personalentwicklung in selbstständigen Schulen. In: Buchen, H., Rolf, H.-G.: Professionswissen Schulleitung. (Beltz Verlag) Weinheim, Basel.

Peek, R. (2007): Interne Evaluation und einzelschulische Entwicklung – Spagat zwischen Mindeststandards und Machbarem. In: Van Buer, J. / Wagner, C. (Hrsg.): Qualität von Schule. Ein kritisches Handbuch. (Lang Verlag) Frankfurt a. Main.

Rolf, H.-G. (2006): Schulentwicklung, Schulprogramm und Steuergruppe. In: Buchen H., Rolf, H.-G.: Professionswissen Schulleitung. (Beltz Verlag) Weinheim, Basel.

Sembill, D. (2007): Systemisches Denken, Selbstorganisiertes Lernen, Ganzheitliches Handeln. Systemtheoretische Reflexionen und erziehungswissenschaftliche Umsetzungen. In: Beck, K. / Müller, W. / Deisinger, Th. / Zimmermann, M. (Hrsg.): Berufszulassung im Umbruch. Didaktische Herausforderungen und Ansätze zu ihrer Bewältigung. (Deutscher Studien Verlag) Weinheim.

VACARRO, D. (2006): Evaluationsbezogene Lehrerängste und ihre potentielle Bedeutung für die Akzeptanz externer Evaluation. Online:

<http://www.isb.bayern.de/isb/download.aspx?DownloadFileID=c5f46b889dfbc7009cfb0001a0c0ee78> (10-02-2009).

Warwas J. / Günther, B. (2008): Gelingensbedingungen und Leitungsaufgaben bei der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems. Analyse des Implementierungsprozesses an einer gewerblichen Berufsschule. In: Schulverwaltung (Bayern), 31. Jg. Heft 10/2008, S. 280-283.

Mittelfränkischer Schulentwicklungstag:

Individuelles Lernen – Neue Wege kennen und gehen



Alexander Fabi...

... stellte den Lehrkräften seinen Ausbildungsberuf vor.

MARGIT SCHWANDT

Zum regionalen Schulentwicklungstag hatte der Schulentwicklungsberater des Kultusministeriums für Mittelfranken, Hans Joachim Jenchen, in diesem Jahr an die Staatliche Berufsschule nach Rothenburg eingeladen. Lehrerinnen und Lehrer aller Schularten – von der Grund- und Hauptschule bis hin zum Gymnasium, von der Real- und Wirtschaftsschule über die Berufsfachschulen und Fachoberschulen bzw. Berufsoberschulen waren der Einladung gefolgt – schließlich stand der Fortbildungstag unter dem Motto „Individuelles Lernen – Neue Wege kennen und gehen“. Zahlreiche Ehrengäste, unter ihnen die leitende Regierungsschuldirektorin Elfriede Hirschmann aus Ansbach und die Rothenburger Bürgermeisterin Irmgard Mittermeier konnte Jenchen ebenfalls begrüßen, bevor er den „Kontinent der Individualisierung“ mit der „Wüste der Orientierungslosigkeit“, dem „Lebensort Schule“ und der „Insel der Lust am Lernen“ vorstellte.

Landrat Rudolf Schwemmbauer zeigte in seinem Grußwort den hohen Stellenwert auf, den die Bildung im Landkreis Ansbach genieße: Etwa 50 Millionen Euro habe der Landkreis für den Erhalt und die Umgestaltung der Schulen in den letzten 5 Jahren aufgewendet, ein Bedarf in Höhe von 100

Millionen Euro sei für den Schulerhalt und die Schulentwicklung in den nächsten fünf Jahren an Bedarf gemeldet. Am Beispiel der Berufsschule Rothenburg zeigte er auf, dass flexible Klassenzimmer, integrierte Fachräume in den Werkstätten, der Terminalserver und modernste Technik bei den Verfahrensmechanikern für Kunststoff- und Kautschuktechnik zwar kostenintensiv, aber langfristig lohnend seien, zum Wohle der Schüler und Lehrkräfte. Der Schulleiter, Dr. Friedhard Nichterlein, stellte die Fülle der an der Berufsschule unterrichteten Berufe vor: Neben Malern und Lackierern, einer großen Nahrungsabteilung mit Hotel- und Restaurantfachkräften, Köchen, Fleischern und Systemgastronomen würden in Dinkelsbühl Kaufleute unterrichtet, zudem Verfahrensmechaniker und Schreiner, außerdem

die Pinsel- und Bürstenmacher in Bechhofen, die deutschlandweit einmalig in Mittelfranken unterrichtet würden. Er lobte die stets konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit mit Landrat Rudolf Schwemmbauer und den Kreisräten, die die berufliche Bildung stets nach Kräften unterstützten. Alexander Fabi stellte als Schülervorteiler den Beruf des Metallbauers vor, der die jungen Auszubildenden täglich mit neuen Herausforderungen konfrontiere, Flexibilität, Genauigkeit und individuelle Anpassung fordere.

Musikalisch umrahmt wurde die Veranstaltung von Musiklehrer Oswin Voit mit inspirierenden Gitarren- und Harfenklängen.

Das Hauptreferat hatten Mag. Brigitte Schröder und Mag. Ingrid Salner-Grodling vom österreichischen Zentrum

Landrat Rudolf Schwemmbauer sowie die Regierungsvertreter Elfriede Hirschmann und Walter Rezak zeigten sich erfreut über den guten Besuch am mittelfränkischen Schulentwicklungstag.



für Persönlichkeitsbildung und sozialen Lernen übernommen: Im Brennpunkt Differenzierung & Individualisierung stellten die Referentinnen die „Heterogenität“ der unterschiedlichen Schülercharaktere mit ihrem individuellen Lern- und Leistungsvermögen in den Mittelpunkt. Neben einem soliden Allgemeinwissen benötigten die jungen Menschen ein Metawissen über das eigene Lernen und Strategien zur praktischen Nutzung ihres Wissens, soziale Kompetenzen und ein System verbindlicher Wertorientierung, zudem Kreativität, Innovationsbereitschaft und die Kompetenz, Verantwortung für ihr eigenes, andauerndes und lebenslanges Lernen zu übernehmen. Die Vielzahl von Lebensentwürfen in der heutigen Gesellschaft, das nie dagewesene Angebot an Wissen und Informationen forderten von den jungen Menschen jedoch ein starkes Selbstvertrauen, Selbst-Management, Selbstbestimmung und Selbstsicherheit.

Die zunehmende Heterogenität der Gesellschaft spiegelte sich in den Klassenzimmern wider: Schülerinnen und Schüler bringen unterschiedliche Lernerfahrungen und Lernvoraussetzungen mit und stelle die Lehrkräfte vor immer neue Herausforderungen. Unterricht gelinge leichter, wenn ein Lehrerteam sich gegenseitig unterstütze, fördere, fordere und ergänze.

In Workshops konnten die Lehrkräfte neue Impulse für den Unterricht gewinnen: Von „Formen des selbstorganisierten Lernens“, über „Werteerziehung in der Schule“, „Möglichkeiten der Individualisierung beim Team-Teaching“ bis hin zu „Innovativen Methoden im Lateinunterricht“ und dem Tutorenprojekt „Schüler lehren Schüler“: „Fit durch gesunde Ernährung“ reichte das breit gefächerte Angebot. Für das leibliche Wohl und die Gästebetreuung hatte diesmal die Berufsfachschule für Kinderpflege gesorgt – unterstützt von ihrem Lehrerteam sowie Hans Grum mit seinen Fleischern und Helmut Remiger mit dem BVJ. Etliche Lehrkräfte nutzten den sonnigen Tag, um im Anschluss an die Veranstaltung noch einen Rothenburgstättbummel zu unternehmen – schließlich sind es nur wenige Meter von der Berufsschule zum historischen Marktplatz. ■

Stufenweise Einführung zum kommenden Schuljahr 2009/2010

Neuer Lehrplan für Deutsch an Berufs- und Berufsfachschulen

SIEGFRIED HUMMELBERGER /
MARION VOGT

Seit Mitte Juni ist der bereits angekündigte neue Lehrplan für das Fach Deutsch an Berufsschulen und Berufsfachschulen als Download für alle Lehrkräfte verfügbar (www.isb.bayern.de). Im Folgenden sollen die grundlegenden Ideen für die Neukonzeption dargelegt werden.

Ist ein neuer Deutschlehrplan überhaupt nötig?

Gerade die geänderten Unterrichtsbedingungen erforderten eine völlige Neustrukturierung des Deutschlehrplans. Die Einführung der Lernfelder, die Verleihung des Mittleren Schulabschlusses an den Berufsschulen und die Öffnung des Zugangs zum Studium für Absolventen der Berufsschule erfordern viele Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen, die nun im neuen Deutschlehrplan fest verankert sind. Bislang war der Lehrplan an den Inhalten, nicht an den Kompetenzen orientiert. Die Lehrkraft wusste beispielsweise, dass in Jahrgangsstufe 10 Beschreibung und Bericht Unterrichtsgegenstand waren – es war jedoch nicht genauer beschrieben, welche Kompetenzen die Schülerinnen und Schüler hierbei erwerben sollen.

Außerdem ermöglicht der neue Deutschlehrplan, Deutschunterricht für fächerübergreifende Ansätze stärker als bisher zu öffnen und motiviert zur Kooperation mit anderen Fächern bzw. Lernfeldern. Die im Deutschunterricht erworbenen Kompetenzen sind unverzichtbare Grundlagen für einen erfolgreichen Unterricht in allen anderen Bereichen.

Der Lehrplan tritt zum Schuljahr 2009/2010 zunächst nur für die 10. Klassen in Kraft. 2010/2011 werden die 10. und 11. Klassen nach neuem Lehrplan unterrichtet und zum Schuljahr 2011/12 ist er in allen Klassen Grundlagen des Deutschunterrichts.

Den Schüler im Blick

Der neue Lehrplan beschreibt im Gegensatz zum bisherigen Lehrplan nicht die Inhalte, die vermittelt werden, sondern die Kompetenzen, welche die Schülerinnen und Schüler in der jeweiligen Jahrgangsstufe erlangen bzw. ausbauen sollen. Ziel ist es, sie in unterschiedlichen beruflichen und privaten Lebenssituation zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Handeln zu befähigen. Kompetenzorientierter Unterricht soll demnach Wissen und Können in einer Vielfalt von variablen Anwendungssituationen miteinander verbinden. Es geht schließlich darum: Was kann die Schülerin/der Schüler am Ende der jeweiligen Jahrgangsstufe?

Vier Kompetenzbereiche in allen drei Jahrgangsstufen

Die Kompetenzen, welche die Schülerinnen und Schüler im Fach Deutsch erlernen bzw. weiterentwickeln sollen, betreffen folgende Bereiche:

- > Sprechen und Zuhören
- > Schreiben
- > Lesen
- > Sprache und Sprachgebrauch

Das klingt banal, bedeutet aber das Handwerkszeug jedes Auszubildenden, fördert die jungen Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und befähigt sie zur gesellschaftlichen Teilhabe. Im Rahmen dieser vier Kompetenzbereiche legte die Kultusministerkonferenz ihre Bildungsstandards im Fach Deutsch für den Mittleren Schulabschluss fest; siehe http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_12_04-BS-Deutsch-MS.pdf.

So untergliedert sich auch der Deutschlehrplan innerhalb jeder Jahrgangsstufe in diese vier Kompetenzbereiche. Über alle drei Jahrgangsstufen hinweg sollen diese Grundkompetenzen

Auszug aus dem neuen Lehrplan, Kompetenzbereich Lesen, 10. Jahrgangsstufe:

Texte lesen		
Förderprogramm	Standardprogramm	Aufbauprogramm
<ul style="list-style-type: none"> > Lesefähigkeit verbessern (z. B. still lesen, vorlesen) > Texte erschließen (z. B. W-Fragen, Leitfragen) 	<ul style="list-style-type: none"> > verschiedene Lesetechniken beherrschen (z. B. sinnerfassend lesen, überfliegend erfassen, flüssig vorlesen) > Lesestrategien (z. B. Markieren, Verständnisfragen an den Text stellen, Teilüberschriften suchen, 5-Schritt-Lese-Methode, Leseerwartung) anwenden > Leseerfahrungen austauschen 	<ul style="list-style-type: none"> > deutlich artikuliert vorlesen > Lesesituation, Leserolle und Inhalt beim Vorlesen berücksichtigen (z. B. Betonung, Stimmlage, Pausensetzung, Sprechtempo)
Weitere Hinweise zum Unterricht / Methoden und Arbeitstechniken		
<ul style="list-style-type: none"> > Nutzen von Informationsquellen (z. B. Bibliotheken, Nachschlagewerke, Zeitungen, Fach-Zeitschriften, Internet) > Einfache Recherchestrategien (z. B. Schlagwortkataloge, Onlinekataloge wie OPAC, Suchmaschinen) > Umgang mit Inhalts- und Stichwortverzeichnissen > 5-Schritt-Lesemethode > Projektarbeit (z. B. Umfrage zur Mediennutzung, Projekt zur Unterscheidung und Bewertung von linearen, nichtlinearen bzw. Hypertexten, Zeitungsprojekt aus dem Angebot lokaler oder überregionaler Tageszeitungen – Stiftung Lesen) 		

im Fach Deutsch weiterentwickelt werden. Im Sinne eines Spiralcurriculums sollen Kompetenzen aus allen vier Bereichen über die Jahre des Berufsschulbesuchs sukzessive ausgebaut werden. Und so klingen manche Kompetenzbeschreibungen über die drei Jahrgangsstufen hinweg zwar ähnlich, variieren jedoch in ihrer Schwierigkeit bzw. Komplexität; eine Wiederholung und Vertiefung ist in vielen Teilbereichen beabsichtigt und erforderlich zur nachhaltigen Festigung. Die Kompetenzen sollen schließlich über drei Jahrgangsstufen hinweg derart ausgebaut werden, dass am Ende der 12. Jahrgangsstufe der Mittlere Bildungsabschluss verliehen werden kann.

Die vier Kompetenzbereiche sollen vom Grundsatz her nicht getrennt voneinander unterrichtet werden, vielmehr soll der Lehrer versuchen, möglichst mehrere Kompetenzen in einer Unterrichtssequenz sinnvoll zu verknüpfen. Das ist meist gar nicht so schwer: So kann beispielsweise die Arbeit an einem Text, der laut vorgelesen wird, kombiniert mit schriftlich zu beantwortenden Leitfragen und der Arbeit am Wortschatz problemlos alle vier Kompetenz-

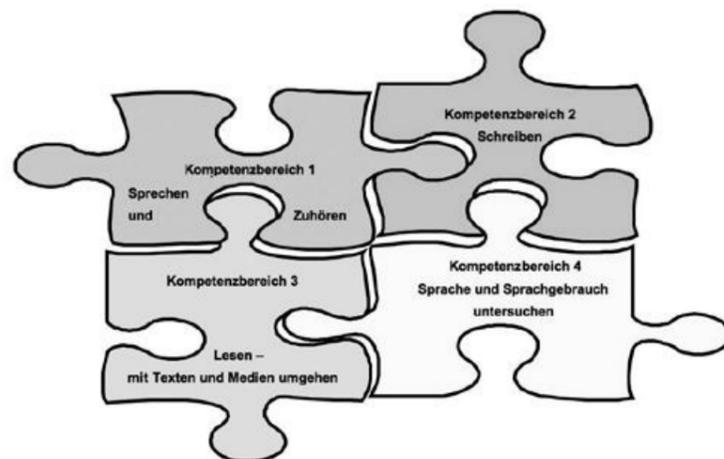
bereiche betreffen. Es ist aber durchaus auch möglich, in einer Unterrichtsstunde das Augenmerk auf nur ein oder zwei Einzelkompetenzen zu legen.

Durch das Festlegen von Kompetenzen ist es deutlich einfacher, bei verschiedenen Berufsfeldern bzw. unterschiedlichen Vorkenntnissen angemessene Inhalte zu behandeln. So ist eine bessere Verknüpfung mit dem Fachunterricht und eine optimale Anpassung an die Schülerbedürfnisse möglich.

Differenzierung innerhalb eines Standard-, Förder- und Aufbauprogrammes

Auch der bisherige Lehrplan hielt ein Zusatzprogramm für besonders leistungsstarke Klassen bereit. Dieser Grundgedanke wurde beibehalten und ausgebaut.

Den Kernbereich des Lehrplans bildet das Standardprogramm (mittlere Spalte). Dieses orientiert sich an den Kompetenzen der Bildungsstandards im Fach Deutsch für den mittleren Schul-



abschluss, zielt auf Klassen mittleren Niveaus und gilt in jeder Klasse als Grundlage. Schließlich verleiht die Berufsschule bei entsprechenden Leistungen auch einen mittleren Schulabschluss. Zudem bietet der Lehrplan zwei Differenzierungsmöglichkeiten, sodass in einzelnen Kompetenzbeschreibungen im jeweils notwendigen Umfang vom Standardprogramm abgewichen werden kann.

Falls bei einzelnen Kompetenzbereichen Defizite bei Schülerinnen und Schülern oder ganzen Klassen diagnostiziert werden, kann auf das Förderprogramm (linke Spalte) zurückgegriffen werden, um die Schülerinnen und Schüler möglichst zügig an das Standardprogramm heranzuführen. Bei leistungsstarken Klassen können anspruchsvolle Zusatzelemente des Aufbauprogramms (rechte Spalte) das Standardprogramm bereichern.

Damit bietet der neue Lehrplan erstmalig die Möglichkeit, sowohl bei sehr schwachen (z.B. Jugendliche ohne Schulabschluss) als auch bei sehr leistungsstarken Schülern (z.B. Auszubildende mit Hochschulreife) ein jeweils passendes, voll dem Lehrplan entsprechendes Unterrichtsarrangement zu entwickeln.

Hilfestellungen für Lehrkräfte – auch ohne Deutschfakultas

Eine der Herausforderungen vieler Lehrkräfte an beruflichen Schulen ist sicherlich die Besonderheit, Fächer zu unterrichten, die im Lehramtsstudium nicht belegt wurden. Gerade der Deutschunterricht fällt einigen Lehrkräften schwer, da er weit über die reine Wissensvermittlung hinausreicht. Der neue Lehrplan ist bewusst so verfasst, dass er gut verständlich zu lesen ist und für Lehrkräfte mit und ohne Deutschfakultas eine wirkliche Arbeitshilfe darstellen kann. Er ist mit vielen Beispielen zur Unterrichtsgestaltung versehen, welche als Impuls für die Unterrichtsplanung gedacht sind. Fachtermini und weitere erklärungsbedürftige Lehrplanelemente wurden in ein Glossar aufgenommen und am Ende des Lehrplans näher erklärt. Dabei wurde darauf geachtet, dass die im Glossar verwendeten Stichwörter eine weitere, vertiefende Suche im Internet ermöglichen,

sodass sich auch fachfremd unterrichtende Lehrkräfte schnell und effizient einarbeiten können. Außerdem wird zum September eine Handreichung herausgegeben, welche neben den Fortbildungen eine echte Einführungshilfe sein soll.

Von ausschlaggebender Bedeutung ist jedoch: Gehen Sie ohne Vorbehalte an den neuen Lehrplan heran. Viele bewährte Elemente Ihres bisherigen Deutschunterrichtes können sicherlich

gut in Ihren zukünftigen Deutschunterricht integriert werden.

Fortbildungen

Die Einführung des neuen Deutschlehrplans wird durch Multiplikatoren-schulung und Fortbildungsangebote an der Akademie in Dillingen und am Pädagogischen Institut in München (für kommunale Lehrkräfte) vorbereitet bzw. begleitet.

Erste Unterrichtserfahrung beim Schulpraktikum:

Team Teaching – Entlastung durch die Arbeitsteilung bei Lehrern

KARIN KANDLINGER

Im Rahmen der Schulpraktischen Studien II an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen Nürnberg haben die Studenten des Diplom-Studiengangs Wirtschaftspädagogik die Möglichkeit, praktische Erfahrungen für ihre spätere Tätigkeit als Lehrer an beruflichen Schulen zu sammeln. Das Schulpraktikum setzt sich optional aus 15 bis 25 Hospitationsstunden sowie 3 bis 5 eigenen Unterrichtsversuchen zusammen und wird von einem Lehrbeauftragten und einem Betreuungslehrer begleitet.

Die Studenten Steffen Brix und Karin Kandlinger haben ihre SPS an der Beruflichen Schule B14 in Nürnberg absolviert und neben erkenntnisreichen Erfahrungen den Versuch einer neuen Lehrmethode gemacht, das sog. Team Teaching. Dabei werden Aufgaben in der Unterrichtsvorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung individuell und gleichmäßig aufgeteilt und ein Unterricht in kooperativer Form gehalten (siehe Unterrichtsverlaufsplanung).

Die Vorteile, die das Team Teaching mit sich bringt, sind u. a. die Entlastung in der Vorbereitung und Materialerstellung, die gegenseitige fachliche und methodische Unterstützung während des Unterrichts und der potentiell höhere

Lernerfolg bei den Schülern durch individuellere Betreuung und Abwechslung im Unterrichtsverlauf. Insbesondere durch die Unterschiede in Stimme, Gestik, Mimik und Lehrmethode verliert der Unterricht seine Eintönigkeit und erreicht idealerweise alle Lernertypen. Von der Lehrkraft erfordert diese arbeitsteilige Lehrmethode zwar eine gewisse Offenheit und Vertrauen hinsichtlich der zeitlichen Koordination und Zusammenarbeit, bietet aber auch positive Aspekte durch Zeitersparnis und Erfahrungsaustausch.

Das wichtigste bei der Team Teaching Methode ist die Rollenverteilung, d.h. die konkrete Aufteilung der Lehrphasen innerhalb des Lehrerteams, um Redundanzen oder Lücken im Unterrichtsverlauf zu vermeiden.

Insgesamt kann diese moderne Form des Unterrichtens aus Sicht der Studenten Karin Kandlinger und Steffen Brix und der Betreuungslehrerin Elfriede Sulzer-Gscheidl als durchweg positiv bewertet werden. Fest steht, dass die Arbeitsteilung unsere stressbelasteten Lehrer entlasten und zu einem effektiveren Unterricht sowie einer höheren Ausbildungsqualität für die Schüler beitragen kann. Außerdem kann bei dieser Form des Unterrichts der individuelle Förderung des einzelnen Schülers Rechnung getragen werden. >>

Beispiel einer Teamteaching-Unterrichtseinheit zum Thema Eigentumsvorbehalt

Teilschritt	Fragestellung	Methoden- und Medieneinsatz	Zeitplanung
1. Einstieg	Einstiegsbeispiel: Frau K verkauft ihr Auto an Herrn B (mit Ratenzahlung). Wer ist Besitzer und wer ist Eigentümer? (Wdh.) Wie kann sich Frau K rechtlich bis zur Zahlung des vollen Kaufpreises absichern? → Thema der Stunde: Der Eigentumsvorbehalt (EV)	Vortrag (mit Zwischenfragen an Schüler) „Schauspieler“ Frau K und Herr B + Folie auf OHP Arbeitsblatt (Überschrift)	10 Min.
2. Erarbeitung	1. Der einfache EV Definition a) Wer ist Besitzer? b) Wer ist Eigentümer? c) Wann ist ein EV üblich? d) Wo und wie wird ein EV vereinbart? e) Warum gibt es einen EV? f) Welche Rechte hat der Verkäufer aus dem EV? g) Wann erlischt der EV?	Lehrgespräch Arbeitsblatt Folie mit Eingangsbeispiel Auszug aus dem Gesetz auf Blatt und Folie Folie mit Bildern und Beispielen, Gesetzestext	20 Min.
3. Teilsicherung	Wiederholung des einfachen EV In welchem Gesetz ist der EV geregelt? In welcher Form? Bei welchen Kaufarten kommt ein EV vor? Wen schützt der EV? In welchen 5 Fällen erlischt der EV?	Wissenstest: Alle Schüler stehen auf. Wer Fragen beantworten kann, darf sich setzen.	5 Min.
4. Erarbeitung	2. Der erweiterte EV Was ist der erweiterte EV? (Beispiel) 3. Der verlängerte EV Was ist der verlängerte EV? Wie ist der Ablauf des verlängerten EV? (Beispiel)	Vortrag Folie auf OHP + Arbeitsblatt Tafel (grafische Darstellung) Lehrgespräch Schüler-Rollenspiel mit Bildkarten Folie und Arbeitsblatt	15 Min.
5. Sicherung	Übungsaufgaben zum EV	Gruppenarbeit mit Präsentation (Einteilung in Gruppen à 4 Pers. mit Spielkarten) Arbeitsblatt, Gesetzestext, Folien und Stifte	40 Min. (15 + 25)

4. FOS/BOS-Tag in Friedberg Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitskreise

Die Arbeitskreisleiter bei der FOS/BOS-Tagung in Friedberg haben die Ergebnisse aus ihren Arbeitskreisen zusammengefasst. Der Umfang würde diese Ausgabe von vlb-akzente sprengen, so dass wir uns entschlossen haben, die Berichte unter www.vlb-bayern.de online für Sie bereitzustellen.



Der VLB wünscht allen
Kolleginnen und Kollegen eine
erholsame Sommerpause.

VLB-Fachtagung am 26. 09. 2009

Kooperation Hauptschule – Wirt- schaftsschule

*Sehr geehrte Kollegin,
sehr geehrter Kollege,*

das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus hat einen Vorschlag eines Kooperationsmodells veröffentlicht. Darin werden bereits sehr dezidiert Möglichkeiten einer Kooperation aufgezeigt.

Der VLB hat in der Sitzung des Hauptvorstands am 04. Juli 2009 in Würzburg das Thema intensiv diskutiert. Der VLB wird angemessen reagieren.

**Das betrifft uns alle.
Sie haben das Wort.**

Der Vorstand des VLB möchte Sie informieren und mit Ihnen diskutieren, um ein Meinungsbild zu erhalten.

**Wir laden Sie herzlich ein,
am Samstag, 26. September 2009,
um 10.00 Uhr an der Wirtschafts-
schule im Röthelheimpark Erlangen,
Artilleriestraße 25, 91052 Erlangen,
das Thema zu diskutieren.**

**Kommen Sie bitte zur dieser
Veranstaltung.
Wir brauchen ein starkes Votum.**

**Ein Vertreter des Kultusministeriums
wird zu dieser
Veranstaltung eingeladen.**

Landesverband

Aktuelles aus dem GV



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
man kann es gar nicht oft genug wiederholen: Bundespräsident Köhler bestimmte den 27. September als Tag für die Bundestagswahl 2009.

Wahrscheinlich gehe ich ihnen schon allmählich auf die Nerven, weil ich „bei allen passenden und unpassenden Gelegenheiten“ penetrant auf anstehende Wahltermine hinweise, die Sie mindestens ebenso gut kennen wie ich. Wenn ich es dennoch tue, dann ausschließlich mit dem Ziel, Sie zu motivieren, diese demokratischen Meilensteine für unsere Sache zu nutzen.

Das heißt für uns, alles, was wir bis September nicht erreicht haben, werden wir auf absehbare Zeit auch nicht mehr erreichen. Nutzen Sie deshalb gezielt das persönliche Gespräch mit Mandatsträgern und mit Kandidaten oder auch Wahlveranstaltungen, um die Politik und die Öffentlichkeit mit unseren bildungspolitischen und standespolitischen Zielvorstellungen vertraut zu machen. Um unsere Interessen durchzusetzen haben wir ausschließlich die Kraft unserer Argumente und den Mut, sie einzusetzen!

Wir haben ja auch überzeugende Argumente, die zunehmend Gehör finden. Gerade die landespolitischen Entscheidungen der vergangenen Monate zeigen, dass unsere konsequente Verbandsarbeit Früchte trägt, und zwar in vielerlei Hin-

sicht. So ist es jetzt gelungen, Ziele zu erreichen, für die bereits Generationen von Lehrkräften und Verbandsvertretern gekämpft haben.

Gewaltige Aufwertung der beruflichen Bildung

Man kann, so bin ich überzeugt, von einem historischen Durchbruch bei der Aufwertung der beruflichen Bildung sprechen, wenn man die Bedingungen der neuen Hochschulzugangsvoraussetzungen betrachtet. Die zähe und konsequente Bildungsarbeit unserer Verbandsvorsitzenden hat endlich ihren erfolgreichen Niederschlag gefunden. Wir „amtierenden“ Verbandsvertreter bedanken uns ganz herzlich bei unseren Vorgängern. Man kann ihren Einsatz und ihr Engagement nicht hoch genug einschätzen. Es ist ein schöner Nebeneffekt, dass dieser Erfolg zusammenfällt mit dem 60. Geburtstag unserer Solidargemeinschaft.

Die neuen Hochschulzugangsvoraussetzungen werden folgendermaßen definiert:

- > Absolventen von Fachschulen, Fachakademien, Meister und Gleichgestellte erhalten die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung.
- > Mit einer erfolgreich absolvierten (mindestens) zweijährigen Berufsausbildung und drei Jahre Berufserfahrung erwirbt man die fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung (eventuell erforderlich eine Hochschulzugangsprüfung oder ein erfolgreiches Probestudium).
- > Die Berechtigungen gelten auch rückwirkend.

Mit diesen Regelungen wird der seit 2001 eingeschlagene Weg zum direkten Hochschulzugang über die berufliche Bildung konsequent fortgesetzt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der Geschäftsführende Vorstand sieht darin die Anerkennung Ihrer erfolgreichen Arbeit an den Berufsschulen und den weiterführenden beruflichen Schulen, den Fachober- und Berufsoberschulen so-

wie an Fachschulen, Fachakademien und Meisterschulen. Erst dadurch wurde der Durchbruch möglich, weil diese Arbeit die Basis für das Vertrauen in die Kompetenz der beruflichen Bildung bildet.

Eines muss klar sein: Die Arbeit der beruflichen Weiterbildungsschulen bleibt auch für die Zukunft unverzichtbar, darüber sind sich alle einig. Nach dem Willen des GV erwachsen vielmehr für die Schulen zusätzliche Aufgaben, im Sinne der Konzeption und Realisierung von Brückenangeboten. Natürlich ist es erforderlich, den Absolventen des beruflichen Bildungsweges Unterstützungen in Richtung Studierfähigkeit zu geben.

Der GV wird deshalb gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen ein Konzept für ein Übergangsmangement von der beruflichen Bildung zur Hochschule erarbeiten.

Jugendsozialarbeit an Schulen neu ordnen

Die Bedeutung und Notwendigkeit von Sozialarbeit an Schulen wird von niemandem ernsthaft bestritten. Es wurden auch in der Vergangenheit bereits Fortschritte erzielt, die zu würdigen sind.

Es ist allerdings durch die Einbindung der Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS) in das Jugendhilfesystem ein Problem in der Zusammenarbeit mit den Schulen entstanden. Die Förderung ist beim Sozialministerium angegliedert und damit erfolgt keine klare Integration in das schulische System. Die Dienst- und Fachaufsicht liegt beim Jugendamt. Dadurch sind Überschneidungen und sicherlich auch Konfliktsituationen mit der Verantwortung der Schulleitungen programmiert.

Deshalb setze ich mich dafür ein, dass

- > sozialpädagogische Fachkräfte, die durch das Programm des Freistaates Bayern an Schulen (JaS) gefördert werden, künftig als sonstiges pädagogisches Personal im Sinne des Art. 57 Abs. 2 des BayEUG definiert werden,
- > die Arbeit der Sozialpädagogen an Schulen eine schulische Veranstaltung ist und somit den schulrechtlichen Regelungen unterliegt,
- > der präventive Charakter der Arbeit der Sozialpädagogen in den Vordergrund gestellt wird.

Es ist keine gewagte Prognose, wenn man behauptet, es wird erheblicher Überzeugungsarbeit bei den Sozialpolitikern bedürfen, um dieses ehrgeizige Ziel der Neuordnung zu erreichen. Erste Gespräche haben gezeigt, dass in der Politik kaum Bereitschaft besteht, die Einbindung der Jugendsozialarbeit neu zu regeln. Das darf uns aber nicht hindern, richtige und gute Gedanken weiter zu verfolgen.

Programm der kaufmännischen Fachtagung 2009

24. Oktober 2009
Staatliches Berufliches Schulzentrum Amberg,
Raigeringer Straße 27

ab 9:00 Uhr	Beginn der Lehr- und Lernmittelausstellung
10:00 Uhr	Hauptveranstaltung Begrüßung Sophia Altenthon Bezirksvorsitzende des VLB in der Oberpfalz Wolfgang Dandorfer, Oberbürgermeister der Stadt Amberg Jürgen Wunderlich, Landesvorsitzender des VLB
10:30 Uhr	„Veränderungen und Entwicklungstendenzen im beruflichen Schulwesen“ mit anschließender Diskussion Ministerialdirigent German Denneborg, Leiter der Abteilung VII des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus
12:00 Uhr	Mittagspause/Lernmittelausstellung
13:00 Uhr – 15:00 Uhr	Fachliche Arbeitskreise
15:10 Uhr	Gemeinsamer Ausklang in der Aula Alexander Liebel, stellv. Landesvorsitzender des VLB
ca. 15:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Stand: Juni 2009

Sie sehen, uns geht die Arbeit nicht aus! In diesem Sinne alles Gute, erholsame Ferien und ein herzliches Dankeschön für Ihr persönliches Engagement in unserer Solidargemeinschaft VLB!

Ihr



Alexander Liebelw

Bezirks- und Kreisverbände

BV Mittelfranken

VLB-Schafkopfturnier in Mittelfranken ein voller Erfolg

Am 19. Mai fand in Ansbach am Staatlichen Berufsschulzentrum in der Brauhausstraße das erste mittelfränkische Schafkopfturnier statt. Neben dem Interesse am Schafkopf-Spielen, das bei allen Beteiligten sicher im Vordergrund stand, bot diese Runde auch die Möglichkeit, mit Kollegen und Kolleginnen aus verschiedenen Schulen und Schularten ins Gespräch zu kommen. Motiviert, aber nicht verbissen wurde um den Sieg gekämpft und die Zeit verging wie im Flug. Der Schulleiter des BSZ, Werner Kern, hatte als Schiedsrichter keine Probleme und konnte sich auf sein eigenes Spiel konzentrieren; die gute Laune hielt auch bei weniger guten Karten bis zum Schluss an. Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle besonders bei den Damen der Hauswirtschaft, die in gewohnt souveräner Art für unser leibliches Wohl gesorgt haben.

Nach drei Runden stand der Sieger bzw. die Siegerin fest. Dass Schafkopf

keine Männerdomäne ist, zeigte uns unsere mittelfränkische Bezirkspersonalrätin und Kollegin am BSZ Scheinfeld, Hannelore Gareis, die sich klar an die Spitze setzen konnte und unseren stellvertretenden Landesvorsitzenden, Alexander Liebel, auf den zweiten Platz verwies. Hannelore Gareis konnte damit den von Alexander Liebel gestifteten Wanderpokal bis zum nächsten Mal mit nach Hause nehmen. Ein nächstes Mal wird es 2010 ganz sicher geben, da waren sich alle Beteiligten einig. Bis dahin ist dann wohl auch geklärt, ob wir diese Veranstaltung nicht als Fortbildung im Bereich Fachrechnen, Gedächtnis-Jogging oder nonverbaler Kommunikation laufen lassen sollten. Wer sagt denn, dass Fortbildung keinen Spaß machen darf.

Horst Lochner

KV Donau-Wald

Kreisversammlung mit Ehrungen

Der VLB-Kreisverband Donau-Wald, der die Landkreise Straubing-Bogen, Deggendorf und Regen/Zwiesel umfasst,

lud kürzlich zur jährlichen Mitgliederversammlung in das Hotel/Restaurant „Zur Isar“ nach Plattling ein, an der 35 Mitglieder und Interessierte teilnahmen. Tarif- und verbandspolitischen Fragen, Ehrungen langjähriger Mitglieder sowie ein Informationsbesuch an der Förderberufsschule St. Erhard standen dabei im Mittelpunkt.

Zu Beginn seiner Ausführungen fasste Wilhelm Stelzl die aktuelle Vderbandspolitik zusammen. Dabei streifte er folgende Themen:

- > Besoldungsanpassung
- > Altersteilzeit
- > Rücknahme der 42-Stunden-Woche für Beamte

Über die Themen wird auch regelmäßig in vlb-akzente berichtet.

Anschließend ehrten Kreisvorsitzender Stelzl und Bezirksvorsitzender Rudi Puryear sieben langjährige Mitglieder des Kreisverbandes Donau-Wald mit Überreichung einer Urkunde und einer erlesenen Flasche Wein. Stelzl schloss: „Wir haben gemeinsam viel erreicht. Ich freue mich deshalb, dass wir heute Gelegenheit haben, uns bei Ihnen für Ihren langjährigen Einsatz für den VLB zu bedanken“. Geehrt wurden für 30 Jahre: Gisela Prebeck; für 35 Jahre: Michael Fuchs und Josef Zeller; für 40 Jahre: Udo Hartthaler; für 45 Jahre: Max Pellkofer und Alfred Günther; für 50 Jahre: Aloisia Dirscherl.



Hannelore Gareis erhält von Horst Lochner den Siegerpokal überreicht.



Kreisvorsitzender Wilhelm Stelzl (links) und Bezirksvorsitzender Rudi Puryear (rechts) rahmen die Geehrten ein.

Der Versammlung vorweg ging ein Informationsbesuch bei der Förderberufsschule St. Erhard in Plattling mit Besichtigung des Neubaus. Schulleiter, Sonderschullehrer Baldus erläuterte den anwesenden Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern das Konzept der staatlich anerkannten privaten Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung mit dem Förderschwerpunkt Lernen. Die besonderen Stärken dieser Schule seien dabei

die Integration benachteiligter Jugendlicher durch Förderunterricht und die Einzelförderung bei besonderen Lernschwierigkeiten. Baldus schlug dabei einen Austausch von Fachlehrkräften und Sonderschullehrern zwischen Förderschulen und „normalen“ staatlichen Berufsschulen vor. Ein Rundgang durch das modern konzipierte Schulgebäude, bei dem noch viele Einzelfragen beantwortet wurden, stand am Ende des Besuchs. *Wilhelm Stelzel*

Fachgruppen

FG Agrarwirtschaft

Bericht zur Jahrestagung des Bundesrings Mai 2009

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Die Ausbildungszahlen bei den Berufsanfängern im Bereich der Landwirte haben sich in den letzten drei Jahren auf etwa 700 Berufsanfänger je Jahr eingependelt. Die gute wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe im letzten Sommer hat kurzzeitig Hoffnung auf bessere Zahlen

keimen lassen. Es ist zu befürchten, dass für das kommende Jahr – bedingt durch die Enttäuschung der Landwirte und die schlechte Situation bei den Milchbauern – ein Rückgang der Ausbildungszahlen erfolgen wird.

Neben den Landwirten sind besonders die Gärtner mit der Fachrichtung Zierpflanzenbau unser Sorgenkind. Hier nimmt die Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich ab.

BGJ-Agrarwirtschaft

Die Pferdewirte sind aus dem schulischen BGJ ausgestiegen und werden jetzt im ersten Ausbildungsjahr im koo-

perativen BGJ-Pferdewirt an zwei Schulstandorten (München und Ansbach) beschult. In Ansbach mit 13 Wochen im Block und in München in der Teilzeitform. Die ersten Betriebe bedauern diesen Schritt bereits.

Einige BGJ-Standorte im Bereich der Agrarwirtschaft erreichen damit nicht mehr die nötigen 16 Schüler je Klasse. Wahrscheinlich werden in den nächsten Jahren einige Standorte schließen müssen.

Allgemeine Situation

Das Problem der Lehrerversorgung im beruflichen Bereich hat sich immer noch nicht gebessert. Auch in der Agrarwirtschaft konnten im letzten Jahr nicht alle offenen Planstellen besetzt werden. Hier zeichnet sich für das kommende Jahr eine Besserung ab.

Die Altersteilzeit wurde für den öffentlichen Dienst mit schlechteren Konditionen verlängert; bei Lehrkräften ist sie ab 60 möglich.

Im Herbst hat an der TU München der erste Studienjahrgang für unser Lehramt als Bachelor / Master begonnen. Ob es dadurch besser wird, muss bezweifelt werden. Die Lehrerausbildung wurde als eigene Fakultät an der TUM etabliert. Die Berufsschullehrkräfte – obwohl in der Mehrzahl – stehen dabei aber immer etwas im Schatten der Gymnasiallehrkräfte.

Aus bayerischer Sicht wird nicht an eine Neuordnung für den Ausbildungsberuf Landwirt gedacht. Der Beruf „Fachkraft Agrarservice“ soll möglichst schon im kommenden Schuljahr an der Berufsschule in Triesdorf eingerichtet werden. Die Ausbildung für diesen Beruf in Bayern soll mit dem schulischen BGJ-Agrarwirtschaft beginnen und dann mit einer zweijährigen dualen Ausbildung fortgesetzt werden. Die geblockte Beschulung mit 9 Wochen je Schuljahr soll in Zusammenarbeit mit der Landmaschinenschule in Triesdorf realisiert werden. *Horst Lochner*



Teilnehmer der Tagung in der Berufsbildenden Schule III Stade (von links): Günter Denninger (BW), Hanka Becker (MV), Horst Lochner (BY), Dieter Brückmann (NRW), Klaus Anderson (NS), Susanne von Hennig (Schulleiterin, NS), Isolde Huß (SH) und Dr. Rudolf Drexler (HE)

Senioren

Sitzung der VLB-Seniorenvertreter

Ende April 2009 trafen sich die Seniorenvertreter der Bezirksverbände in der VLB-Geschäftsstelle in München zu ihrer halbjährlichen Sitzung.

Berthold Schuler freute sich, dass aus allen Bezirksverbänden die Seniorenvertreter gekommen waren.

Die einzelnen Seniorenvertreter berichteten zunächst, was sich auf Bezirksebene getan hatte. Über die meisten Veranstaltungen hat vib-akzente berichtet, ebenso wie sich die wichtigsten Aspekte der Seniorenarbeit auf Landesebene von Berthold Schuler in unserer Verbandszeitschrift nachlesen lassen.

Erfreut zeigten sich die Seniorenvertreter, dass der neue VLB-Landesvorsitzende Jürgen Wunderlich kurz bei der Sitzung vorbeischaute und so den beiden Fachgruppenleitern Berthold Schuler und Dieter Röde zu ihrer Wahl gratulieren konnte.

Dieter Röde



Die VLB-Seniorenarbeit in guten Händen: von links: Peter Wawra, Lothar Fischer, Jens-Joachim Schwerin, Dieter Röde, Berthold Schuler, Erwin Kern, Günter Hermannsdörfer, Manfred Wierer, Barbara Schnackig, Gerhard Wolfgang Hergert und Siegfried Nees.

Oberfrankens Pensionisten auf steinzeitlichen Spuren

Der Himmel hatte ein Einsehen. So konnte unser diesjähriges Treffen, am 14. Mai 2009 in Forchheim, zwar nicht bei

sommerlichen Temperaturen, aber bei Sonnenschein stattfinden. Kollegin Barbara Schnackig, Oberfrankens Seniorenvertreterin, konnte eine erfreuliche Anzahl Ruheständler – teilweise mit Partnern – begrüßen.

Die sachkundige und lebendige Führung durch das „Archäologie-Museum Oberfranken“ in der altherwürdigen

REISEDIENTST NATURFREUNDE GMBH	
Rieger, Wittelsbacherstr. 31, 85051 Ingolstadt, Tel.: 0841/71144, Fax: 0841/77686, Anmeldung wegen Flugplatzreservierung erbeten bis 2 Monate vor Reisebeginn	
Termine	Reisen 2009/10 Preis VLB ab
03.11.09 bis 06.11.09	BARCELONA: Lufthansa ab MUC: Stadtrundfahrt und -besichtigung, Montserrat, ÜF in einem zentralen Hotel, Reiseleitung 589,00 €
02.11.09 bis 05.11.09	LISSABON: Lufthansa ab MUC: Lissabon, Obidos, Alcobaca, Fatima, Nazaré, Übernachtung mit HP im 4-Sterne Hotel 798,00 €
31.10.09 bis 07.11.09	GRIECHENLAND-DODEKANES: Aegean ab MUC: Kos-Leros-Patmos-Kalimnos, HP in guten Hotels, RL Evangelos Plexidas 1.198,00 €
01.11.09 bis 08.11.09	AZOREN: Sao Miguel, Faial, Pico, Terceira, 3 Inlandsflüge, Übernachtung z. T. HP, 2 Halb- und 4 Ganztagestouren uvm. 1.348,00 €
30.10.09 bis 07.11.09	IM HERZEN INDIENS: Lufthansa ab MUC: Delhi, Agra mit Taj Mahal, Jhansi, Paläste von Orcha, Tempelstadt Khajuraho, Flug nach Varanasi am Fluss Ganges, Pilgerort Sarnath, Besuch eines Ashrams, Übernachtung mit HP in guten Hotels uvm. 1.648,00 €
27.12.09 bis 04.01.10	OMAN: Linienvflug mit Etihad ab MUC: Muskat, Sur, Wadi Bani Khalid, Ibra, Manah, Nizwa, Jebel Shams, Wadi Guhl, Bil ad Sayt, 28.12.09 bis 04.01.10 Nakhil, Übernachtung in guten Hotels, Halbpension, Rundreise im Bus und in Jeeps, alle Transfers, Eintritte und Fluggebühren 1.598,00 €
25.12.09 bis 05.01.10	SÜDINDIEN: Emirates ab MUC/FRA: Madras, Tanjore, Madurai, Backwaters, Cochin, Übernachtung mit HP in guten Hotels, uvm. 1.948,00 €
29.12.09 bis 05.01.10	ISRAEL: Lufthansa ab MUC: Tel Aviv, Nazareth, See Genezareth, Jerusalem, Bethlehem, Totes Meer, Übernachtung mit HP 1.198,00 €
25.12.09 bis 08.01.10	ÄTHIOPIEN: Ethiopian Airlines ab FRA: Addis Abeba, Yirgalem, Gondar, Axum, Lalibela, Übernachtungen meist VP, Inlandsflüge 2.698,00 €
HERBST 09: Emirate 7 Tage, SYLVESTER 09/10: Jordanien 8 Tg, Emirate 7 Tg, Jemen 11 Tg, Madeira 8 Tg FASCHING 10: Jordanien 8 Tg, Oman 8 Tg, Andalusien 8 Tg, Indien-Rajasthan, OSTERN 10: Japan, Israel 8 Tg, Jordanien-Syrien 15 Tg, Nordindien-Sikkim-Bhutan 16 Tg, Kuba 14 Tg, Costa Rica 14 Tg, Usbekistan 11 Tg.	
Ausführliche Reiseverläufe und Anmeldung unter: www.naturfreunde-reisen.de	



Museumsbesuch ...



... und anschließendes Informationsgespräch mit Berthold Schulter.

Kaiserpfalz in Forchheim war kultureller Glanzpunkt und Beginn eines anregenden Tages.

Kurzweilige Erläuterungen gepaart mit modernster Museumspädagogik vermittelten spannende Einblicke in die historische Vielfalt und die regionalen Besonderheiten Oberfrankens. Der Weg durch die oberfränkische Geschichte führte von eindrucksvollen Funden aus der Steinzeit über die einst bedeutenden Siedlungsstätten der Ehrenbürg und den Staffelberg. Die Entwicklung der ersten germanischen Siedlungen bis an die Schwelle der Industrialisierung in der frühen Neuzeit wurde nach gezeichnet. Mit gut gewählten Beispielen zeigte man uns das Wachsen kirchlichen Lebens in Oberfranken auf.

In kollegialer Runde traf man sich anschließend zum gemeinsamen Mittagessen. Dank des aufmerksamen und flotten Service konnte Kollege Berthold

Schulter, Seniorenvertreter des Landesverbandes, die Gruppe über Grundgegebenheiten des Beamtenrechts, das Prinzip der Alimentation und Folgen für das Besoldungs- und Versorgungsrecht ausführlich informieren. Besonders hilfreich und ergiebig erwies sich sein Beitrag zur Pflagegeldversicherung. Eine direkte Nachfragemöglichkeit erwies sich als günstiger als noch so aktuelle Berichte in „vlb-akzente“. Eine gemütliche Kaffeestunde schloss einen anregenden Tag ab.

Barbara Schmackig

Personalien



Prof. Dr. Anne Hueglin, M.A. verstorben

Nach drei schweren Jahren des Hoffens und Kämpfens ist Prof. Dr. Anne Hueglin am 14. Mai 2009 ihrem schweren Krebsleiden erlegen. Erst wenige Tage zuvor kehrte sie in ihre Heimat zu ihrer Familie nach Kernersville in North Carolina, USA, zurück.

Anne Hueglin verbrachte ihre gesamte aktive Zeit im Lehrberuf in Bayern. Sie war über ein Jahrzehnt an der Berufsoberschule Nürnberg im Fach Englisch tätig. Dann wechselte sie an das ISB in München als Leiterin des Referats für Fremdsprachen an beruflichen Schulen. Sie war maßgebend an der Entwicklung der Englisch-Lehrpläne für die Fach- und Berufsoberschule sowie an der Einführung des berufsbezogenen Englischunterrichts an der Berufsschule im dualen System beteiligt. Nach ihrer Promotion an der Ludwig-Maximilians-Universität in München wurde sie Professorin an der Fachhochschule München und war dort für die gesamte Fremdsprachenausbildung der Studenten zuständig. Anne Hueglin blieb stets amerikanische Staatsbürgerin und war zugleich Beamtin im Dienste des Freistaats Bayern. Über ihre Berufstätigkeit hinaus engagierte sie sich in verschiedenen Berufs- und Fachverbänden. Als Vorstandsmitglied des Fachverbands Moderne Fremdsprachen Bayern organisierte sie zwei große bayerische Landestagungen mit jeweils über 1.000 Teilnehmern an der FH München. Ih-

re Freunde aus Schule, Hochschule, ISB und Verbänden schätzten ihre hilfreiche Unterstützung und konstruktive Begleitung bei vielen Aktionen und Initiativen sowie ihren unerschütterlichen Optimismus und Humor. Mit 65 Jahren ist sie viel zu früh von uns gegangen. Es gab noch so viele Pläne, die ihre Freunde gerne zusammen mit Anne verwirklicht hätten.

Walter Christ

Wir gratulieren im August ...

... zum 91. Geburtstag

Mannes, Rita, 11.08.
89231 Neu-Ulm, KV Nordschwaben

... zum 90. Geburtstag

Rockinger, Elisabeth, 20.08.
83022 Rosenheim, KV Rosenheim-Miesbach

... zum 89. Geburtstag

Neumaier, Engelbert, 28.08.
87629 Füssen, KV Allgäu

... zum 88. Geburtstag

Kielmann, Erika, 12.08.
90451 Nürnberg,
KV Mittelfranken-Nord
Sadowsky, Walter, 17.08.
91522 Ansbach, KV Mittelfranken-Süd
Kollmannsberger, Hans, 24.08.
93098 Mintraching, BV München

... zum 86. Geburtstag

Kremerskothen, Josefine, 26.08.
93096 Köfering, KV Regensburg

... zum 84. Geburtstag

Liebscher, Gerhard, 07.08.
85049 Ingolstadt,
KV Oberbayern-Nordwest
Herrlein, Alois, 20.08.
93179 Brennberg, KV Donau-Wald
Rauh, Ludwig, 23.08.
95028 Hof, KV Oberfranken-Nordost

Ponn, Bart, 24.08.
83471 Berchtesgaden,
KV Traunstein-Berchtesgadener Land
Jopke, Annemarie, 29.08.
86529 Schrobenhausen,
KV Oberbayern-Nordwest
Süß, Wilhelm, 31.08.
81735 München, BV München

... zum 83. Geburtstag

Söffler, Georg, 09.08.
91459 Markt Erlbach
Sailer, Maria, 12.08.
89407 Dillingen, KV Nordschwaben
Ippisch, Hermann, 16.08.
92421 Schwandorf, KV Schwandorf
Kittner, Hans-Joachim, 28.08.
84524 Neuötting,
KV Altötting-Mühlendorf

... zum 82. Geburtstag

Nikol, Harald, 05.08.
95447 Bayreuth, KV Bayreuth-Pegnitz
Rösch, Günther, 08.08.
87437 Kempten, KV Allgäu

STARKE LEISTUNG
TOP PREIS!

Die ideale Vorsorge



Wir versichern den Öffentlichen Dienst!
Attraktive Produkte zu sehr günstigen Beiträgen mit umfassenden Leistungen!

- **BONUS CARE-B/BONUS CARE-BA**
Der optimale Gesundheitsschutz für Beamte/-innen und Beamtenanwärter/-innen
- **Profession Start/Profession Plus**
Finanzieller Rückhalt durch unsere neue Dienstunfähigkeitsversicherung
- **Beamtendarlehen**
Niedrige Beiträge, hohe Sicherheit für Beamte/-innen und Tarifpersonal

Sorgenfrei durchs Leben!

Weitere Informationen unter:
www.nur-fuer-mitglieder.de
verbaende@muenchener-verein.de
Kostenfreie Hotline: 0800-8007008

Huber, Klara, 19.08.
83365 Nußdorf,
KV Traunstein-Berchtesgadener-Land

... zum 81. Geburtstag

Schleicher, Albin, 03.08.
95111 Rehau, KV Oberfranken-Nordost
Gebhardt, Robert, 29.08.
97084 Würzburg, KV Würzburg

... zum 80. Geburtstag

Gschneidinger, Siegfried, 08.08.
92318 Neumarkt, KV Neumarkt
Sing, Johann, 23.08.
86381 Krumbach, KV Nordschwaben

... zum 75. Geburtstag

Baierl, Waltraud, 23.08.
94107 Untergriesbach,
KV Niederbayern-Ost
Kneuer, Roman, 26.08.
97688 Bad Kissingen, KV Main-Rhön
Kohl, Ernestine, 21.08.
83233 Bernau a. Chiemsee,
KV Rosenheim-Miesbach
Wagner, Konrad, 20.08.
86163 Augsburg, KV Augsburg
Wilhelm, Konrad, 31.08.
86845 Großaitingen, KV Nordschwaben

... zum 70. Geburtstag

Bittl, Hermann, 31.08.
97204 Höchberg, KV Würzburg
Fend, Maria, 15.08.
87435 Kempten, KV Augsburg
Grimm, Dieter, 17.08.
90408 Nürnberg,
KV Mittelfranken-Nord
Grüner, Hermann, 08.08.
82467 Garmisch-Partenkirchen,
KV Oberbayern-Südwest
Kaminsky, Wilhelm, 19.08.
82347 Bernried, KV Oberbayern-Südwest
Karl, Brunhilde, 04.08.
97688 Bad Kissingen, KV Main-Rhön
Lehnfeld, Peter, 07.08.
92421 Schwandorf, KV Schwandorf
Merkel, Gundolf, 02.08.
82335 Berg, KV Würzburg
Sy, Erika, 24.08.
90473 Nürnberg, KV Nürnberg
Trautner, Maria, 14.08.
84030 Ergolding, KV Landshut
Weis, Hermann, 29.08.
83471 Schönau,
KV Traunstein-Berchtesgadener Land

... zum 65. Geburtstag

Deseive, Eurosia, 12.08.
87665 Mauerstetten, KV Allgäu
Fuhl, Hans-Peter, 02.08.
97491 Aidhausen, KV Main-Rhön
Gelbrich, Dieter, 16.08.
95032 Hof, KV Oberfranken-Nordost
Gruber, Josef, 12.08.
86399 Bobingen, KV Augsburg
Kassing, Georg, 09.08.
63920 Großheubach, KV Untermain
Stamm, Marianne, 21.08.
85411 Hohenkammer,
KV Oberbayern-Nordwest
Wagner, Hans-Georg, 09.08.
80686 München, Nordschwaben
Weinzierl, Anton, 13.08.
80804 München, BV München

... zum 60. Geburtstag

Bock, Günter, 12.08.
86633 Neuburg, KV Oberbayern-Nordwest
Buchner, Christine, 12.08.
80335 München, BV München
Dreyer, Hans-Joachim, 18.08.
95152 Selbitz, KV Oberfranken-Nordost
Fritsch, Alfred, 02.08.
97503 Gaedheim, KV Main-Rhön
Hackenberg, Rudolf, 10.08.
86179 Augsburg, KV Augsburg
Ilg, Anton, 18.08.
91443 Scheinfeld, KV Würzburg
Knaller, Ludwig, 29.08.
85609 Aschheim, BV München
Kraus, Josef, 04.08.
84030 Ergolding, KV Landshut
Kretschmer, Reinhard, 18.08.
92237 Sulzbach-Rosenberg,
KV Amberg-Sulzbach
Leble, Michael Josef, 30.08.
89415 Lauingen, KV Nordschwaben
Leidecker, Josefa, 24.08.
94474 Vilshofen, KV Niederbayern-Ost
Merzbacher, Andreas, 31.08.
96163 Gundelsheim, KV Bamberg-Forchheim
Pelz, Günther, 29.08.
96450 Coburg, KV Oberfranken-Nordwest
Porter, Fiona, 31.08.
90482 Nürnberg, KV Mittelfranken-Süd
Rohleder, Margareta, 31.08.
97262 Hausen/Sulzwiesen, KV Würzburg
Schammann, Norbert, 17.08.
90439 Nürnberg, KV Nürnberg
Schwenn, Brigitte, 12.08.
83512 Wasserburg,
KV Rosenheim-Miesbach

Siebert, Anne, 31.08.
94034 Passau ,KV Niederbayern-Ost
Siegl, Gerhard, 14.08.
93473 Arnschwang, KV Cham
Wenger, Helmut, 08.08.
86633 Neuburg,
KV Oberbayern-Nordwest
Zehentner, Eduard, 26.08.
84174 Eching, KV Landshut
Zeller, Bernhard, 20.08.
86167 Augsburg KV Augsburg

Wir gratulieren im September ...

... zum 98. Geburtstag

Durst, Hermann, 03.09.
87668 Rieden-Zellerberg

... zum 92. Geburtstag

Schwipps-Adomat, Ingrid, 13.09.
90762 Fürth, KV Mittelfranken-Nord

... zum 91. Geburtstag

Mayer, Helmut, 14.09.
97078 Würzburg, KV Würzburg

... zum 90. Geburtstag

Pöhner, Elisabeth, 08.09.
90763 Fürth, KV Mittelfranken-Nord

... zum 89. Geburtstag

Weigand, Ernst, 14.09.
97478 Knetzgau, KV Main-Rhön
Langer, Arnold, 22.09.
97209 Veitshöchheim, KV Würzburg

... zum 87. Geburtstag

Grolig, Ingeborg, 02.09.
87634 Obergünzburg, KV Allgäu
Kellner, Martin, 15.09.
80939 München, BV München
Eicher, Eduard, 22.09.
84494 Neumarkt St. Veit,
KV Altötting-Mühldorf
Haase, Kurt, 27.09.
86899 Landsberg,
KV Oberbayern-Südwest

... zum 88. Geburtstag

Gleissner, Max, 20.09.
81377 München, BV München
Pirkd, Eleonore, 30.09.
84130 Dingolfing, KV Landshut

... zum 85. Geburtstag

Meyer, Heinrich, 16.09.
95158 Kirchenlamitz,
KV Oberfranken-Nordost
Starklauf, Irmgard, 15.09.
86159 Augsburg, KV Nordschwaben

... zum 84. Geburtstag

Götz, Anton, 09.09.
93051 Regensburg, KV Regensburg
Bruha, Dagmar, 17.09.
95652 Waldsassen, KV Untermain
Fink, Friedrich, 24.09.
93183 Kallmünz, KV Regensburg
Scherm, Walter, 29.09.
88505 Ingolstadt,
KV Oberbayern-Nordwest

... zum 83. Geburtstag

Schäffler, Friedrich, 01.09.
87545 Burgberg, KV Allgäu
Schmid, Agathe, 03.09.
87600 Kaufbeuren, KV Allgäu
Klaus, Dr. Karl, 11.09.
90451 Nürnberg, KV Nürnberg
Titz, Gunther, 23.09.
89407 Dillingen, KV Nordschwaben

... zum 82. Geburtstag

Holzmann, Gebhard, 03.09.
83024 Rosenheim,
KV Rosenheim-Miesbach
Miller, Willi, 21.09.
90480 Nürnberg,
KV Oberfranken-Nordost

... zum 81. Geburtstag

Feldl, Maria, 05.09.
94474 Vilshofen, KV Niederbayern-Ost
Zinterer, Max, 08.09.
86316 Friedberg, KV Augsburg
Dersch, Ludwig, 15.09.
85356 Freising,
KV Oberbayern-Nordwest
Kühn, Joachim, 18.09.
82393 Iffeldorf, KV Oberbayern-Südwest

... zum 80. Geburtstag

Blucha, Ernst, 22.09.
83026 Rosenheim,
KV Rosenheim-Miesbach

... zum 75. Geburtstag

Hertel, Manfred, 12.09.
83435 Bad Reichenhall,
KV Traunstein-Berchtesgadener Land

Müller, Manfred, 08.09.
88662 Überlingen, KV Allgäu
Oest, Bodo, 14.09.
83229 Aschau, BV München
Rennings, Marlene, 26.09.
80639 München, KV Nordschwaben
Schnabel, Wiltrut, 24.09.
90489 Nürnberg, KV Nürnberg

... zum 70. Geburtstag

Albertz, Joachim, 02.09.
95213 Münchberg,
KV Oberfranken-Nordost
Blaschke, Karl, 07.09.
86899 Landsberg, BV München
Christ, Edeltraud, 10.09.
86517 Wehringen, KV Augsburg
Czempik, Martin, 08.09.
90482 Nürnberg, KV Nürnberg
Fischer, Rosa, 11.09.
83714 Miesbach,
KV Rosenheim-Miesbach
Maier, Andreas, 08.09.
84172 Buch am Erlbach,
KV Oberbayern-Nordwest
Mengele, Gerhard, 21.09.
83646 Bad Tölz,
KV Oberbayern-Südwest
Mergl, Manfred, 13.09.
97475 Zeil, KV Main-Rhön
Möhring, Annemarie, 17.09.
90537 Feucht, KV Nürnberg
Dr. phil Raps, Eduard, 21.09.
95519 Vorbach, KV Oberpfalz-Nord
Rombach, Guido, 19.09.
84178 Kröning, KV Landshut
Schütz, Roland, 01.09.
91180 Heideck,
KV Mittelfranken-Süd

... zum 65. Geburtstag

Kleinmann, Dieter, 21.09.
93049 Regensburg, KV Regensburg
Köhler, Hansjörg, 21.09.
86157 Augsburg, KV Augsburg
Lechner, Konrad, 11.09.
81247 München, BV München
Maier, Alois, 04.09.
97816 Lohr, KV Würzburg
Rezac, Walter, 20.09.
91550 Dinkelsbühl, KV Mittelfranken-Süd
Scholz, Hans, 23.09.
86529 Schrobenhausen-Mühlried, KV
Oberbayern-Nordwest
Schübel, Helmut, 10.09.
91301 Forchheim, KV Bamberg-Forchheim

... zum 60. Geburtstag

Dellinger, Mechthild, 18.09.
86720 Nördlingen, KV Nordschwaben
Francken, Doris, 30.09.
83700 Rottach-Egern,
KV Rosenheim-Miesbach
Funke, Ulrich, 10.09.
95030 Hof, KV Oberfranken-Nordost
Kranzfelder, Agnes, 07.09.
97209 Veitshöchheim, KV Würzburg
Käfler, Hans, 02.09.
94032 Passau, KV Niederbayern-Ost
Miller, Franziska, 17.09.
86609 Donauwörth, KV Nordschwaben
Dr. Rehm, Angelika, 15.09.
63801 Kleinostheim, KV Untermain
Rittweger, Christel, 26.09.
87600 Kaufbeuren KV Allgäu
Scheller, Klaus, 28.09.
97855 Triefenstein, KV Würzburg
Stadler, Wilhelm, 28.09.
94036 Passau, KV Niederbayern-Ost

In den Ruhestand sind gegangen ...

Marxreiter, Walter, KV Regensburg

Wir trauern um...

Hoier, Friedl (85), KV Amberg-Sulzbach
Unterseher, Gerhard (79), KV Donau-Wald
Zehe, Leo (80), KV Main-Rhön

HERAUSGEBER

Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern e.V. (VLB) im 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: 0180 - 50 60 33 76 44 95
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: goetzke@vlb-bayern.de
Geschäftsstelle des VLB Verlages e.V.
Dachauer Straße 4, 80335 München

DRUCK

Schleunungsdruck GmbH
Elterstraße 27, 97828 Marktheidenfeld
Telefon: 0 93 91 - 6 00 50

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, insbesondere Leserbriefe, müssen sich nicht mit der Meinung des Herausgebers und der Redaktion decken.

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

ISSN Nr. 1867-9161

Termine**VDE-Schülerforum für Nordbayern**

Termin: 29. Juli 2009
9:00 – 15:00 Uhr
Ort: Technischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg
Erwin-Rommel-Straße 60,
91058 Erlangen

„Altfett – eine Quelle zukünftiger Energie?“ oder doch lieber mittels Wellenkraftwerk, Sonnenenergie oder Kernfusion? Das zwölfte VDE-Schülerforum für Nordbayern am 29.7.2009 in der Technischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg ist geprägt von den dominierenden technischen Themen unserer Tage. Ab 9:00 Uhr präsentieren in Erlangen in der Erwin-Rommel-Straße 60 über 130 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 5 bis 13 aus Nordbayern ihre 90 Referate. Bei der Siegerehrung um 13:00 Uhr werden den Siegern der Fachjury und der Schülerjury (der zuhörenden Schülerinnen und Schüler) die Preise überreicht. Auf der Internetseite www.vde-nordbayern.de/schuelerforum stehen im Archiv Bilder der letzten Veranstaltungen zum Download zur Verfügung.

Anmeldeschluss: Mittagessen
22. Juli 2009
Weitere Infos: Gerhard Oschütz,
Tel. 0911/535320 oder 0160/5372285,
E-Mail: gerhard.oschuetz@ohm-hochschule.de

**Einladung zur Teilnahme:
Neue Lehrerbelastungsstudie in Vorbereitung**

Im Rahmen einer Diplomarbeit lädt Cand. psych. Christin Eulau Lehrerinnen und Lehrer zur Teilnahme an einer neuen Lehrerbelastungsstudie ein. Sie wird an der an der Universität Potsdam durchgeführt. In der Untersuchung geht es um Belastungen und Ressourcen

von Lehrern und deren Auswirkungen auf ihren psychischen und physischen Gesundheitszustand.

Die Datenerhebung ist bis zum 31. August 2009 angesetzt. Lehrkräfte, die 50 Jahre oder älter sind, können an der Studie teilnehmen. Die Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Der Fragebogen kann online auf Internetseite <http://www.uni-potsdam.de/db/psycho/lehrer/> ausgefüllt werden.

Fortbildungshinweis für Fachlehrer!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Referat Fachlehrer im VLB bittet Sie, die nachstehenden Fortbildungsangebote wahr zu nehmen.

Termin: 24. Juli 2009
9:00 – 17:00 Uhr
Ort: Staatsinstitut IV in Ansbach,
Schlesierstr. 30,
91522 Ansbach

Unterrichten in Lernfeldern
Regionale Lehrerfortbildung (FB 1) der Regierung von Mittelfranken in Zusammenarbeit mit dem Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern e. V. (VLB).

Reinhard Küffner, Referent für FL-Fragen

Angebot: näher Informationen bei FIBS nachzulesen und Anmeldung

- 1. Unterrichten im Lernfeld Bau-Holz-Farbe**
A025-42.1/09/42.1.1-06
- 2. Unterrichten im Lernfeld Körperpflege**
A025-42.1/09/42.1.1-06
- 3. Unterrichten im Lernfeld Kfz-Technik**
A025-42.1/09/42.1.1-06
- 4. Unterrichten im Lernfeld Metalltechnik**
A025-42.1/09/42.1.1-06
- 5. Unterrichten im Lernfeld Nahrung**
A025-42.1/09/42.1.1-06

Bücher/Medien**Die Entstehung des Systems der beruflichen Bildung:
Geschichte der Berufsschule Pfaffenhofen**

Ohne Zweifel hat das System der beruflichen Schulen die komplexeste Struktur aller Schularten. Vielleicht ist gerade das der Grund, warum der Schultyp, der mehr als zwei Drittel der jungen Menschen den Start in ein erfolgreiches Berufsleben ermöglicht, in der Öffentlichkeit nur unzureichend wahrgenommen wird.

Sich an die Darstellung der Geschichte der Berufsbildung zu wagen, die zu dieser schier unüberschaubaren Vielfalt und Vielschichtigkeit geführt hat, stellt eine Herkulesaufgabe dar. An diese Aufgabe kann sich nur jemand wagen, wer als erfahrener Schulmann die berufliche Schullandschaft selbst erfahren und mitgestaltet hat. Daneben braucht es eine hohe Sensibilität für politische, soziale und ökonomische Einflussfaktoren, ohne deren Kenntnis die Geschichte der Berufsbildung nicht zu verstehen ist. Wenn der ehemalige Leiter der Berufsschule Pfaffenhofen, Willihard Kolbinger dieses Mammut-Projekt in Angriff genommen hat, darf das ohne Übertreibung als Glücksfall bezeichnet werden. In seiner Person vereinen sich jahrzehntelange berufsschulpraktische Erfahrung und eine fundierte Kompetenz in sozial- und kulturgeschichtlichen Fragen. Sein aktives kommunalpolitisches Engagement erlaubt es auch die politischen Implikationen bei der historischen Betrachtung der Berufsbildungslandschaft glaubwürdig in den Fokus zu nehmen. Mit dem Zeitpunkt der Pensionierung konnte der passionierte Kreisarchivpfleger und Kenner der bayerischen Heimat die Fülle des Stoffes strukturieren, die er für die Geschichte der Berufsschule aus den verschiedensten Quellen gesammelt hat. Jetzt hat er den ersten Teil seines imposanten Werkes „Geschichte der Berufsschule Pfaffenhofen“ vorgelegt. Dabei geht das Projekt über eine rein lokale Betrachtung der Schulgeschichte weit hinaus. Die Geschichte der Pfaffenhofener Berufsschule steht exemplarisch für die Geschichte der bayerischen Berufsschule, eingebettet in die bayerische Landesgeschichte. Der Umfang des Werkes hat den Autor dazu gezwungen, diese bayerische Berufsbildungsgeschichte in zwei Teile zu zerlegen. Teil 1 beleuchtet die bunte Vorgeschichte der Berufsschulen bis zum Ende der Weimarer Republik. Hier zeichne-



ten sich bereits die ersten Konturen für die Form der heutigen Berufsschulen ab. Der zweite Teil des Buches wird sich dann mit der jüngeren Geschichte und der Gegenwart beschäftigen. Dabei sollen alle beruflichen Schularten in die Betrachtung einbezogen werden.

Der vorliegende erste Teil beschäftigt sich zunächst grundsätzlich mit der Berufsbildung in den Betrieben. Dabei dokumentiert er auch die markantesten Änderungen des Ausbildungsrechts seit dem 18. Jahrhundert bis herauf zur Novelle des Berufsbildungsgesetzes. Der zweite Abschnitt des Buchs widmet sich den Vorläuferschulen der heutigen Berufsschulen. Diese hat der Autor in die Gesamtentwicklung unseres Schulsystems einbettet. Den Schwerpunkt bilden hier die sog. Feiertagsschulen, aus denen dann im 20. Jahrhundert die nicht mehr gemeindebezogenen, sondern großräumig organisierten beruflichen Kompetenzzentren wurden. Der dritte Teil widmet sich schließlich den rasanten Veränderungen in Naturwissenschaften und Technik, die aus den Feiertagsschulen stärker berufsbezogene Fortbildungseinrichtungen gemacht haben.

Autor Willihard Kolbinger ist die glänzende Umsetzung eines ehrgeizigen Projekts gelungen. Und so darf er mit berechtigtem Stolz sagen: „Wir haben ein kleines Kompendium zustande gebracht, das am Beispiel der Berufsschule Pfaffenhofen auch die komplizierte Schulentwicklung in Bayern jedem Leser zugänglich und verständlich macht.“

Das Buch kostet zwölf Euro und ist beim Landratsamt Pfaffenhofen und beim Autor selbst erhältlich.

Hans Preißl

Autorenverzeichnis

Bezold, Josef/Nuber, Johann
BS, Prüfener Str. 100,
93049 Regensburg, Tel.: (0941) 507-1241

Blum, Ewald/Warwas, Julia
FOS, Otto-Hahn-Str. 36,
97616 Bad Neustadt,
Tel.: (09771) 994972

Dr. Demmel, Walter
Grandauer Str. 71, 80997 München,
Tel.: (089) 8123072

Greubel, Manfred
VLB-Referent Bildungspolitik
Händelstr. 25, 90751 Schwaig,
Tel.: (0911) 500041

Küfner, Reinhard
VLB-Referent für Fachlehrerfragen
Eulenstr. 5, 93309 Kehlheim,

Lambl, Wolfgang
stellvertr. VLB-Vorsitzender und
Hauptpersonalrat
Gramschatzer Ring 6,
97222 Rimpf, Tel.: (09363) 5278

Liebel, Alexander
stellvertr. VLB-Landesvorsitzender
BS, Schönweißstr. 7, 90461 Nürnberg,
Tel.: (0911) 231-3948

Schulter, Berthold
VLB-Seniorebeauftragter
Weitstr. 66, 80935 München,
Tel.: (089) 38584084

Schwandt, Margit, BS
Bezoldweg 31, 91541 Rothenburg,
Tel.: (09861) 97669

Vogt, M./Hummelsberger, S.
BS, Bogenhauser Kirchplatz 3,
81675 München, Tel.: (089) 9989130

Wunderlich, Jürgen
VLB-Landesvorsitzender
BS, Landrat-Dr.-Frey-Straße 2,
86356 Neusäß, Tel.: (0821) 454402-0



Ihre gebührenfreie VLB Bayern MasterCard Gold

- > Dauerhaft keine Jahresgebühr, nicht nur im ersten Jahr
 - > Partnerkarten zu den gleichen Konditionen wie die Verbandskarte. (über gleiche Links zu beantragen)
 - > Keine Eröffnung eines neuen Bankkontos erforderlich. Bestehendes Girokonto (kein Firmenkonto) kann zum Ausgleich der Rechnung genutzt werden.
 - > Keine Auslandseinsatzgebühr (weltweit, nicht nur EU-Länder)
 - > Keine Bargeldgebühr. Es wird eine Zinsberechnung 1,94 % p.M. (Bezugsdatum – Rechnungsausgleich) für die bezogene Bargeldsumme aber ohne Auslandseinsatzgebühr vorgenommen
 - > Keine Gebühren für Ersatzkarte, Ersatz-PIN und Kartenspernung
 - > Kostenlose Reiseversicherung, Reisekrankenversicherung – und Rücktransport, Unfallversicherung Reiserücktrittskostenversicherung, Verspätungen (siehe Link www.advanzia.com/avb/)
 - > Bis zu 20 % Rabatt auf Sixt Rent a Car und Alamo
 - > Rabatte bei Neufahrzeugen, Reisen und Campmobilen
 - > Zugang zu 24 Millionen Akzeptanzstellen & 1 Million Bankautomaten/Schalter weltweit
 - > Haftung bei Verlust oder Diebstahl höchstens 50 € – Ausnahme grobe Fahrlässigkeit
 - > Ihre Rechnungszustellung erfolgt einmal monatlich per Internet oder Post an Ihre E-Mail-Postanschrift.
- > Kein Lastschriftverfahren, da dies grenzüberschreitend in Europa zurzeit nicht möglich ist und der Anbieter eine Luxemburger Bank ist. Den Gesamtbetrag der Rechnung kann der Karteninhaber bequem vom persönlichen Konto bis zum 20. des Monats überweisen. Überweisungen erfolgen auf das Konto der Landesbank Baden – Württemberg, BLZ 600 501 01, Konto 7401555906, Verwendungszweck = Ihre Kreditkartennummer
 - > Karteninhaber und Kontoinhaber müssen identisch sein. Sollte der Rechnungsbetrag nicht rechtzeitig überwiesen werden, erhebt die Bank 10 € Mahngebühren
 - > Bei einer Teilzahlung bestimmt der Karteninhaber selbst die Überweisungshöhe, Mindestüberweisungsbetrag wird in der Rechnung aufgeführt
 - > Die persönlichen Angaben auf dem Kreditkartenantrag sind mitentscheidend für die Festlegung des ersten Verfügungsrahmens. Empfehlenswert – Gehaltsabrechnung direkt bei der Kartenbeantragung beifügen! Eine individuelle Anpassung kann nach ersten Zahlungserfahrungen (Rechnung – Rechnungsausgleich) erfolgen. Es empfiehlt sich nach Erhalt der Karte sie gleich im ersten Monat einige Male einzusetzen.
 - > Sollte wider erwarten das erste Kartenlimit nicht ausreichen, kann eine Anpassung bei der Bank beantragt werden. Erforderliche Unterlagen teilt die Bank Ihnen mit.
 - > Persönliche, fachkundige telefonische und E-Mail-Betreuung aller Mitglieder in allen Fragen rund um die Verbandskarte sowie die angebotenen Rabatte (siehe PDF Datei „Rabatte“) beim Kooperationspartner John Kames – Tel. 060 81-6872 86, 0177-6 62 23 34 bzw. john.kames@t-online.de oder Advanzia Bank unter 0800/8 80 11 20

Viele Fragen zum VLB Bayern Verbandskreditkartenprogramm werden auch unter www.advanzia.com/faq/ oder in der Datei Fragen-Antworten-Rabatte beantwortet

Den Antrag zur VLB-MasterCard sowie die genannten PDF Dateien „Rabatte“ und „Fragen-Antworten-Rabatte“ finden Sie ausschließlich auf der VLB-Homepage unter www.vlb-bayern.de