

vlb-akzente

Berufliche Bildung in Bayern



*Es gibt immer mehrere Wege.
Entscheiden Sie sich für den
richtigen: VLB Liste 1.*

**Personalratswahlen
vom 15. bis 17. Juli 2014**



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

UNSERE THEMEN

- > **Die Pflege regelmäßiger Kontakte zu Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung ist eine der Hauptaufgaben unserer Verbandsspitze. Auf drei Seiten berichten wir über entsprechende aktuelle Initiativen.**
- > **Wolfgang Lambl setzt sich in dieser Ausgabe mit dienstrechtlichen Themen wie Befristung von Arbeitsverträgen, einer gerechten Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten und der neuen „Fubsch“ auseinander. Die letztgenannte Bezeichnung ist das Kürzel der „Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen“.**
- > **Pankratz Männlein und Max-Peter Neumann informierten sich an der LMU München u. a. über „Entrepreneurship-Education“. Ihre Gesprächspartner waren Prof. Dr. Susanne Weber, die Lehrstuhlinhaberin, und deren Mitarbeiter Michael Schönlein.**
- > **Die bayerische Wirtschaftsschule steht vor entscheidenden Hausforderungen. Mit diesen beschäftigt sich VLB-Wirtschaftsschulexperte Randolph John in seinem Beitrag.**

In eigener Sache

Als aufmerksamer Leser der vlb-akzente haben Sie sicher bereits Anfang des Monats die Maiausgabe erwartet und wahrscheinlich auch vermisst. Auf Grund der Oster- und Pfingstferien, vor allem aber wegen der bevorstehenden Wahl des Hauptpersonalrates haben wir uns entschlossen, nach der März-April-Ausgabe einer weiteren Doppelausgabe für die Monate Mai und Juni aufzulegen. Wir bitten um Ihr Verständnis. –red–

THEMA DES TAGES

- 03 Wolfgang Lambl: Personalrat – entbehrlich oder unverzichtbar?

BILDUNGSPOLITIK

- 04 Regelmäßiger Gedankenaustausch und Kontaktpflege – die Schlüssel zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung:
 > Zusätzliche Lehrerplanstellen unverzichtbar
 > Mittel zur Sanierung von Schulräumen bereitstellen
 > MdL Thomas Gehring (Bündnis90/Die Grünen) neuer schulpolitischer Sprecher
 > abl-Vorsitzende bei MDgt Josef Kufner
- 06 Klaus Vietze/Pankraz Männlein: VLB im Dialog mit Mittelfrankens Schulabteilung

DIENSTRECHT

- 07 Wolfgang Lambl: Befristete Arbeitsverträge und Entfristungsverfahren
 09 Freie Wähler fordern Umdenken in der Lehrer-Anstellungspolitik
 09 DBB kritisiert Meinungsmache zur Beamtenpension

LEHRERBILDUNG

- 10 Klaus Vietze/Pankraz Männlein: Wirtschaftspädagogik an der LMU München – erster Meinungsaustausch mit Prof. Susanne Weber

FOS/BOS

- 11 Arbeitskreisergebnisse – Nachlese zum 10. FOS/BOS-Tag in Neu-Ulm

WIRTSCHAFTSSCHULE

- 17 Randolph John: Die bayerische Wirtschaftsschule im Fokus des VLB

LEHRERSEITE

- 18 PM KM: Lehrgesundheit – eine zentrales Anliegen des Freistaates Bayern
 19 PM ISB: Erasmus + Berufliche Bildung
 21 Peter Thiel: Vodafone-Studie – Erkenntnisse der Verhaltensforschung in der Schule nutzen

SCHULENTWICKLUNG

- 24 Eva März-Babst: QmbS – Selbstbestimmung mit System
 27 Dr. Thomas Roth/Albert Scherber: Chancen durch Qualitätszirkel an beruflichen Schulen
 29 Franz Thurner: Deutsch-österreichische Schulentwicklungs Kooperation

AUS DEM VERBANDSLEBEN

- 30 Landesverband
 31 Bezirks- und Kreisverbände
 32 Fachgruppen
 32 Senioren
 33 Personalien
 37 Für Sie persönlich
 38 Nachrichtliches
 40 Hauptpersonalratswahl: VLB – Wir kämpfen für Ihr Recht!
 akzente-spezial: Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch) und ein neuer Funktionenkatalog
 Bitte beachten Sie die Beilage zur Hauptpersonalratswahl



Personalrat – entbehrlich oder unverzichtbar?

WOLFGANG LAMBL

Haben Sie sich mit der Frage nach der Bedeutung Ihrer gewählten Personalvertretungen schon mal intensiver beschäftigt? Oder waren bzw. sind Sie als

Personalvertreter mit dieser Frage fast täglich konfrontiert?

Je nach Interessenlage fallen die Antworten höchst unterschiedlich aus. Weder Schulleiter noch Bezirksregierungen oder Ministerium freuen sich wirklich, wenn sie als „Dienstherren“ Einschränkungen ihrer Entscheidungsfreiheit hinnehmen müssen. So gibt es in der Wirtschaft und an Schulen in privater Trägerschaft Geschäftsführer und Firmeninhaber, die sich nach Kräften gegen die Einsetzung von Betriebsräten wehren. Doch umgekehrt hört man auch immer häufiger, dass gerade die in den Personalvertretungsgesetzen und im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Mitbestimmung und Mitwirkung ein nicht zu unterschätzender Vorteil ist, weil sie u. a. für sozialen Frieden sorgt.

Personalratstätigkeit im Spannungsfeld der Führungsphilosophie

Die Philosophie, dass die Beschäftigten an der Gestaltung und Führung der Schule beteiligt werden, birgt für die jeweilige Schule gewaltige Chancen. Der Sachverstand und der Blick der Kolleginnen und Kollegen mit Bodenhaftung ist oftmals ein Segen für die Schulen und Schulleitungen. Er übersteigt in der Regel den externer Evaluatoren um ein Vielfaches.

Gelingt es, dieses Wissen für die Schulen in einem Klima gegenseitigen Vertrauens nutzbar zu machen, lässt sich viel Geld sparen, aber und vor allem, Motivation und Freude gewinnen. Zudem erreicht man durch gemeinsam getragene Entscheidungen eine breite Akzeptanz, die schlechtes Betriebsklima bis hin zu innerer Kündigung oder „Burn-out“ vermeiden hilft. Im Gegenzug muss die Schulleitung hinnehmen, dass Maßnahmen von den eigenen Beschäftigten hinterfragt und überprüft werden. Das kollidiert bei manchem Dienststellenleiter mit seinem Selbstverständnis.

„Wer Chef ist, schafft an,“ so beschreiben manche Personalräte die gefühlte Führungskultur. Auf Dauer aber berauben sich solche Dienstvorgesetzte ihres wertvollsten Kapitals – nämlich motivierter und engagierter Kolleginnen und Kollegen.

Mittlerweile kann man erfreulicher Weise feststellen, dass die meisten Vorgesetzten (Schulleiter, Regierungsreferenten, Ministeriale und Minister) diesen Sachverhalt inzwischen ernst nehmen und sich positiv über die Konstruktivität und Effektivität der Zusammenarbeit mit den Personalräten äußern und deren Wirkung auf ein positives Arbeitsklima bestätigen.

Möglichkeiten und Grenzen der Personalratstätigkeit

Unbestritten setzt gerade das Bayerische Personalvertretungsgesetz den Gremien enge Grenzen, vor allem im Vergleich zu Betriebsräten. Doch jede Einstellung, jede Entlassung, jede Beförderung, jede Höhergruppierung und jede Versetzung bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Sie überprüft die Maßnahme daraufhin, dass sie nicht gegen geltendes Recht verstößt und dass andere Kolleginnen und Kollegen nicht benachteiligt werden. Gegen das Votum des Personalrats darf die Behörde diesbezüglich nichts veranlassen.

Darüber hinaus ist es schmerzlich, dass bei Organisationsmaßnahmen im Gesetz lediglich ein Mitwirkungsrecht verankert ist und das Ministerium, die Regierung oder der Dienststellenleiter sich somit über Einwände und Bedenken der Personalvertretung hinwegsetzen können.

Dennoch tun die Verantwortlichen gut daran, diese Überlegenheit nicht übermäßig zu strapazieren. Das hat die Auseinandersetzung um die unterlassene Beteiligung des Hauptpersonalrates zur „KMBek zur Eigenverantwortlichen Schule PROFIL 21“ gezeigt. Führt man die Beschäftigten und ihre Vertretung nämlich vor, kann man bei der Umsetzung keine Begeisterungstürme erwarten. Deshalb ist nicht erst seit dieser Erfahrung das Bemühen erkennbar, auch bei strittigen Organisationsprojekten die Personalvertretungen zu beteiligen und ein Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen.

Vertrauen ist unabdingbar

Gerade vor Ort besteht für viele Tätigkeitsfelder des Personalrats kein formelles Mitbestimmungsrecht. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 69 BayPVG) ist das Gremium aber über alle Maßnahmen der Dienststelle rechtzeitig vorher zu unterrichten, und im Monatsgespräch (Art. 67 BayPVG) sind diese eingehend zu erörtern. Eine kluge Schulleitung wird sich hüten, begründete Bedenken des Personalrats zu ignorieren, will sie keine Akzeptanzprobleme heraufbeschwören. Das ist die Chance, die es im Sinne der Beschäftigten zu nutzen gilt. Dafür braucht es engagierte und anerkannte Persönlichkeiten, die sich für den Personalrat zur Wahl stellen. Mit dem Rückhalt der Beschäftigten lassen sich dann durchaus Verbesserungen erreichen oder Verschlechterungen abmildern. Damit in dem Geflecht unterschiedlichster – auch politischer – Interessen die Belange der Beschäftigten nicht zu kurz kommen, gibt es die Personalräte. Und das ist gerade heute alles andere als entbehrlich – es ist nach meiner Auffassung und den bislang gemachten Erfahrungen unverzichtbar.

Stärken Sie deshalb Ihre Personalvertretungen und wählen Sie am 15. bis 17. Juli 2014 die Kandidatinnen und Kandidaten Ihres Vertrauens für den HPR. ■

Regelmäßiger Gedankenaustausch und Kontaktpflege – die Schlüssel zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung

Zusätzliche Lehrerplanstellen unverzichtbar

Zu einem Meinungsaustausch über die Unterrichtssituation an den beruflichen Schulen in Bayern – insbesondere an der Fachoberschule und an der Berufsoberschule – traf sich VLB-Landesvorsitzender Jürgen Wunderlich mit dem Staatssekretär im Bayerischen Staatsministerium für Finanzen, Landesentwicklung und Heimat, MdL Johannes Hintersberger, und dem Ministerialbeauftragten für die FOSBOS in Südbayern, Ltd. OStD Konrad Maurer. Das Treffen fand am 20. März im Augsburger Rathaus statt.

Schwerpunktmäßig ging es um die Bereitstellung von zusätzlichen Lehrerplanstellen, damit die Unterrichtsversorgung an den beiden Schulen der beruflichen Oberstufe sichergestellt werden kann. „Für den gestiegenen Lehrerbedarf gibt es mehrere Ursachen“, sagte Landesvorsitzender Jürgen Wunderlich und verwies auf einen überproportionalen Schülerzuwachs an der FOS 11 im laufenden Schuljahr, auf den Zuwachs in der FOS 12 aus dem Schuljahr 2013/14, auf die Absenkung der Notenhürde für den Besuch der FOS 13, auf die bayernweite Etablierung der FOS-Vorklassen sowie

auf die erweiterte Kooperation der FOS mit der Fachhochschule.

Über die berufliche Oberschule hinaus gebe es indes noch weitere Gründe für die Forderung nach Vermehrung der Planstellen, erklärte der Landesvorsitzende. Diese seien u.a.:

- > Die Defizite beim Pflichtunterricht an den Berufsschulen,
- > die Vermeidung von Klassengrößen jenseits der 25-er Grenze,

- > der landesweite Ausbau mobiler Lehrerreserven,
- > der Abbau einer seit Jahren bestehenden Budgetlücke,
- > die Berücksichtigung adäquater Angebote für Wahlpflicht- und Wahlfächer an beruflichen Schulen,
- > sowie der Fachkräftemangel in Handwerk und Industrie, der die Berufsschulen verstärkt herausfordere.

Mittel zur Sanierung von Schulräumen bereitstellen

Bei einem kürzlich durchgeführten Kontaktgespräch zwischen Innenstaatssekretär Gerhard Eck und dem stellvertretenden VLB-Landesvorsitzenden Wolfgang Lambl ging es in erster Linie um die teilweise katastrophalen Zustände der Schulräume an den universitären Berufsfachschulen des Gesundheitswesens. Staatssekretär Eck sagte zu, die Bemühungen zu unterstützen, Mittel zur Sanierung der Räume bereit zu stellen. Ein weiteres Gesprächsthema war die Ko-

operation beruflicher Schulen mit den Dienststellen der Polizei. Es gebe vielerlei Ansatzpunkte für eine konstruktive Zusammenarbeit, stellten die Gesprächspartner fest und nahmen sich vor, das Thema im Auge zu behalten und auch diesbezüglich miteinander in Kontakt zu bleiben. Man müsse sich mit der Polizei durchaus nicht immer nur dann kurzschließen, wenn „das Kind in den Brunnen gefallen“ sei, stellten die Gesprächspartner fest.



Von links: VLB-Landesvorsitzender Jürgen Wunderlich, Staatssekretär MdL Johannes Hintersberger und Ltd. OStD Konrad Maurer.



Innenstaatssekretär MdL Gerhard Eck (links) und Wolfgang Lambl (VLB).

MdL Thomas Gehring (Bündnis 90/Die Grünen) auch für die beruflichen Schulen zuständig

Nach dem Ausscheiden von Simone Tolle, die sich in den zurückliegenden Jahren als Vertreterin von Bündnis90/Die Grünen mit großem Engagement für die Belange der beruflichen Bildung eingesetzt hatte, übernahm dieses Themenfeld nach der Landtagswahl im Oktober 2013 der Schulpolitische Sprecher der Landtagsfraktion MdL Thomas Gehring mit.

Landesvorsitzender Jürgen Wunderlich und stellvertretender Landesvorsitzender Wolfgang Lambl informierten MdL Gehring nun in einem Kontaktgespräch über die Situation der beruflichen Schulen im Lande und damit über die momentan bestehenden „Baustellen“.

MdL Thomas Gehring hat als Mitglied in den Ausschüssen für Bildung, Jugend und Sport und Fragen des öffentlichen Dienstes die Aufgabe, die Weichenstellungen in der Bildungspolitik und die Belange der beruflichen Lehrkräfte verantwortlich mitzugestalten.

Bei dem in großer Übereinstimmung und Einmütigkeit geführten Gespräch wurden die Positionen zu folgenden Themenfeldern ausgetauscht:

- > Verbesserung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen (demografische Rendite, integrierte Lehrerreserve, Inklusionsfaktor),

- > Studium „Schulpsychologie für das Lehramt an beruflichen Schulen“,
- > Lehrerbildung – Lehrstuhl für Berufspädagogik,
- > Weiterentwicklung der Wirtschaftsschule,

- > Situation der Verwaltungsangestellten an den beruflichen Schulen,
- > Beschulung von Asylbewerberklassen,
- > die Bereitstellung von Mitteln für die Lehrerfortbildung und Betriebspraktika für Lehrkräfte an beruflichen Schulen. ■

abl-Vorsitzende bei MDgt Josef Kufner

Die Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft bayerischer Lehrerverbände (abl) trafen sich am Mitte März im Kultusministerium zu einem Meinungsaustausch mit MDgt Josef Kufner. Dabei ging es um folgende alle Schularten betreffenden Themen:

- > Entwurf des Doppelhaushalts 2015/16 (für die FOSBOS lag das Augenmerk besonders darauf, den unerwartet hohen Schülerzuwachs im nächsten Doppelhaushalt abzubilden).
- > Die demografische Rendite, die bis zur nächsten Landtagswahl den Schulen erhalten bleibt. Sie muss insbesondere zwischen den Schularten, die in den letzten Jahren nicht mit ausreichend Planstellen berücksichtigt wurden, gerecht verteilt werden. Dazu

gehören ausdrücklich die beruflichen Schulen.

- > Lehrerbildung, Zugang zum Referendariat: Nach wie vor wählen beim Lehramt für Gymnasien zu viele Studenten die gängigen Fächerkombinationen. Eine Möglichkeit, den Bedarf entsprechend anzupassen, wäre, den Zugang zum Referendariat einzuschränken.
- > Die Zusammenlegung der Ministerien führt zur Neuwahl des Hauptpersonalrats. Die Anzahl der Vertreter der einzelnen Schularten muss angepasst werden. Dies gilt auch für die Anrechnungsstunden der örtlichen Personalräte. Aufgrund gewachsener Aufgabenbereiche müssen auch sie nach oben justiert werden. ■



Ein Blick in unsere „vlb-akzente“, von links: VLB-Landesvorsitzender Jürgen Wunderlich, MdL Thomas Gehring und stellvertretender VLB-Landesvorsitzender Wolfgang Lambl.



Von links: VLB-Landesvorsitzender Jürgen Wunderlich, MDgt Josef Kufner, Ursula Ley (KEG), Max Schmitt (bpv) und Anton Huber (blrv)

Im Dialog mit den Schulabteilungen der Regierungen:

Diesmal Mittelfranken

KLAUS VIETZE, PANKRAZ MÄNNLEIN

Der VLB setzt seine Gesprächsrunde bei den Institutionen der beruflichen Bildung fort. Diesmal war die Regierung von Mittelfranken das Ziel. Die Vertreter der beruflichen Schulen in der Schulabteilung der Regierung von Mittelfranken nahmen sich viel Zeit für den VLB. Über zwei Stunden konnten der Geschäftsführende Vorstand des VLB sowie Horst Lochner und Doris Ruttig vom BV Mittelfranken mit den Sachgebietsleiter/-innen ihre Gedanken austauschen. Mit den drei Sachgebietsleitern für die beruflichen Schulen Rudolf Rager, Dieter Kilian und Martin Kühner saßen wir ausgewiesenen Experten gegenüber. Die Leiterin des „Bereich 4 – Schulen“, Hildegund Rüger, ließ es sich nicht nehmen, selbst das Gespräch zu leiten und sich aktiv in den Gedankenaustausch einzubringen. Das werten wir gerne als Indiz für die Bedeutung, die die Regierung von Mittelfranken dem VLB beimisst.

Mit dem Einsatz der Fachlehrer für Textverarbeitung an Wirtschafts- und Berufsschulen wurde gleich zu Beginn ein aktuelles und in den betroffenen Kollegien heiß diskutiertes Thema aufgegriffen. Seitens der Regierung von Mittelfranken wurde darauf hingewiesen, dass die Einbindung von Fachlehrern in den Unterricht schon in vielen anderen Berufsfeldern gelungen sei. Das muss nun im kaufmännischen Bereich mit den Fachlehrern für Textverarbeitung auch umgesetzt werden. Berufsbezogene Schwerpunktsetzungen im Unterricht, Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Lehrkräfte oder auch die Erweiterung der Lehrbefähigung müssen ermöglicht werden. Hilfreich sei es sicherlich, wenn die an den einzelnen Schulen gefundenen Lösungen an andere Schulen weitergegeben werden, hieß es.

Dass auch in Mittelfranken nicht alle geforderten Lehrstellen besetzt werden, bestätigt die allgemeine Unterversorgung mit Lehrkräften an den beruflichen Schulen in Bayern. Der VLB wird nicht nachlassen, diesen Missstand in den zuständi-



Von links: Wolfgang Lambel (VLB), Martin Kühner (Reg. v. Mfr.), Dieter Kilian (Reg. v. Mfr.), Rudolf Rager (Reg. v. Mfr.), Klaus Vietze (VLB), Hildegund Rüger (Reg. v. Mfr.), Christian Wagner (VLB), Jürgen Wunderlich (VLB), Horst Lochner (VLB) und Pankraz Männlein (VLB). Nicht auf dem Foto Doris Ruttig (VLB).

gen Ministerien und bei den Mandatsträgern im bayerischen Landtag anzuprangern und auf Abhilfe zu drängen. Die 829 Lehrerstellen, die aus der demografischen Rendite im Schulsystem verbleiben, müssen so genutzt werden, dass Stundenkürzungen und Budgetdefizite nicht mehr zum Alltag beruflicher Schulen gehören.

Die Beobachtung, dass die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen nur wenige auf Unterrichtsinhalte abgestellte Lehrgänge anbietet, wurde von den Anwesenden bestätigt. Die fachliche Fortbildung ist für Lehrkräfte an beruflichen Schulen aber unerlässlich, sie müssen immer die Finger am Puls der Zeit haben. Die Regierung von Mittelfranken versucht, im Rahmen der regionalen Lehrefortbildung entsprechende Lehrgänge anzubieten. Da die Mittel dafür jedoch begrenzt sind, bewegt man sich auch hier am unteren Rand des Notwendigen. Der in den letzten Jahren vom Kultusministerium zum Jahresende hin gewährte „Nachschlag“ für Fortbildungsmaßnahmen der Regierung ist zwar erfreulich, jedoch nicht ausreichend.

Die VLB-Vertreter merken hierzu kritisch an, dass manche Fortbildungsmaßnahmen nur von gewerblichen Anbietern durchgeführt werden, beispielswei-

se Schulungen für CAD-Anwendungen. Diese kosten meist mehrere Tausend Euro, somit sind Lehrkräfte von der Teilnahme ausgeschlossen. Auch der VLB versucht, den Fortbildungsbedarf der Lehrkräfte zu befriedigen. Obwohl die fachliche Fortbildung der Lehrkräfte nicht zum Kerngeschäft eines Lehrerverbandes gehört, führt der VLB einen Lehrgang für den neuen Ausbildungsberuf „Kaufmann für Büromanagement“ durch.

Die Zusammenführung des BGJ-Holztechnik und des BGJ-Zimmerer wegen zurückgehender Schülerzahlen wurde in Mittelfranken unter Beachtung der örtlichen Gegebenheiten auf den Weg gebracht. In ihrem Bestand derzeit gesicherte Standorte sollen auch weiterhin bestehen bleiben.

Der Bogen der Themen war bei diesem Gespräch des VLB mit der Regierung von Mittelfranken weit gespannt. Angesprochen wurden weiterhin die Versorgung der Schulen mit Schulpsychologen, der Bedarf an Lehrkräften mit der Lehrbefähigung „Deutsch als Zweitsprache“ in Asylbewerberklassen und die Stundenausstattung der Universitätsschulen. Es war ein ergiebiges, konstruktives Gespräch. Mit unserem Dialog haben wir einen wichtigen Schritt zur Festigung des gegenseitigen Verständnisses gemacht. ■

Befristete Arbeitsverträge und Entfristungsverfahren:

„Von wegen sicherer Arbeitsplatz“

WOLFGANG LAMBL

Im Zusammenhang mit dem Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Lehrkräften an beruflichen Schulen sowie mit dem künftigen Verfahren der Entfristung befristeter Beschäftigungsverhältnisse werden in der letzten Zeit vermehrt Fragen an die Rechtsabteilung des VLB und den Hauptpersonalrat herangetragen.

Das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat dazu im Jahr 2013 folgende rechtsverbindliche Regelungen getroffen:

Befristung und Befristungsgründe

Nach den gesetzlichen Vorgaben ist eine befristete Beschäftigung möglich

- > bis zu zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes;
- > grundsätzlich auch länger bei Vorliegen eines Sachgrundes.

Die Rechtsprechung stellt allerdings auch die Sachgrundbefristung unter den Vorbehalt, dass damit keine rechtsmissbräuchliche Benachteiligung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin verbunden ist.

Deshalb sollte es an beruflichen Schulen vermieden werden, dass befristete Arbeitsverhältnisse (überhäufig oder unterhäufig) länger als drei Jahre (davon natürlich nur maximal zwei Jahre sachgrundlos) bestehen. Ausnahmen sind denkbar, besonders im Bereich der unterhäufigen Beschäftigung, bedürfen aber

- > eines Sachgrundes und
- > eines nicht abweisbaren Interesses an der Weiterbeschäftigung durch die Schule.

Befristungsgründe sind:

- > Mutterschutzfrist (und ggf. anschließende Elternzeit ohne Dienstleistung) einer Lehrkraft,
- > Elternzeit einer Lehrkraft ohne Dienstleistung,
- > Beurlaubung einer Lehrkraft,
- > Freistellung einer Lehrkraft im Rahmen des sog. Sabbatmodells,

- > Abordnung einer Lehrkraft,
- > langfristige Erkrankung einer Lehrkraft,
- > Wiedereingliederung einer Lehrkraft mit herabgesetzter Unterrichtspflichtzeit.

Grundsätzlich ist Teilzeitbeschäftigung kein sachlicher Befristungsgrund. In Ausnahmefällen kann auf die Teilzeitbeschäftigung einer oder mehrerer Lehrkräfte abgestellt werden, sofern damit nur ein begründbar vorübergehender, zeitlich genau eingrenzbarer und kein dauerhafter Bedarf ausgelöst wird. Denkbar ist hier z.B. die Altersteilzeit in Teilzeitform einer Lehrkraft, die Rückgabephase eines (freiwilligen) Arbeitszeitkontos oder ggf. in Einzelfällen familienpolitische Teilzeit (die Reduzierung der Stundenzahl wegen Teilzeit muss stundenmäßig den Einsatz der Aushilfslehrkraft vollständig abdecken). Wenn Teilzeit nur für ein Schuljahr beantragt und genehmigt wurde, ist dies allein noch kein Indiz für einen nur vorübergehenden Bedarf.

Nicht als Befristungsgründe gelten beispielsweise Angaben wie nicht abgedeckte Unterrichtsstunden, nicht abgedeckter Bedarf, befristete Haushaltsmittel, Eintritt einer Lehrkraft in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, Ruhestand, Beschäftigungsende oder Wegversetzung einer Lehrkraft bzw. keinerlei Angabe eines Befristungsgrundes.

Eine Beschäftigung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß §14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) setzt voraus, dass die Aushilfslehrkraft in den letzten drei Kalenderjahren vor Dienstantritt nicht in einem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis (in und außerhalb des Schuldienstes) zum Freistaat Bayern stand (in der Regel bei Beschäftigungsbeginn direkt im Anschluss an das Referendariat bzw. bei Fortführung des Einsatzes als Aushilfslehrkraft ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes in einem anschließenden zweiten Schuljahr). Die Vertragsdauer einer Beschäftigung ohne Vorliegen ei-

nes sachlichen Grundes muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Abs. 3 TV-L); sie ist insgesamt längstens bis zu einer Gesamtdauer von – taggenau – zwei Kalenderjahren möglich.

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge, die für ein zweites Jahr verlängert werden sollen, sind noch während der Laufzeit der aktuellen Befristung beiderseitig zu vereinbaren.

Auswahl der Lehrkräfte

Bei der Suche und der Auswahl der Lehrkräfte für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis sind die Regelungen des Arbeitsrechts, des Personalvertretungsrechts und die Teilhaberechte von Menschen mit Behinderungen zu beachten. Insbesondere sind etwaige Ausschreibungen geschlechterneutral und diskriminierungsfrei zu halten. Sollten Bewerbungsgespräche geführt werden, ist jede Bewerberin und jeder Bewerber einzuladen, die bzw. der den objektiven Anforderungen der zu besetzenden Stelle gerecht werden könnte.

Entfristungsverfahren

Aushilfslehrkräften mit einer Lehramtsbefähigung für berufliche Schulen bzw. Gymnasium (für die Beruflichen Oberschulen und die Wirtschaftsschulen), die eine Gesamtpflichtnote von mindestens 3,50 erreicht haben, soll auch weiterhin die Möglichkeit gegeben werden, an einem Entfristungsverfahren teilzunehmen. Auf die Teilnahme am Entfristungsverfahren besteht kein Rechtsanspruch.

Aushilfslehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung können nur dann in ein Entfristungsverfahren aufgenommen werden, wenn mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass auf absehbare Zeit keine Lehrkraft mit Lehramtsbefähigung zur Verfügung steht und ein dauerhafter Bedarf für eine Vollzeitlehrkraft besteht. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen prüft die Ernennungsbehörde.

Die Teilnahme am Entfristungsverfahren setzt eine Überprüfung der fachlichen und pädagogischen Eignung der Lehrkraft im zweiten Beschäftigungsjahr voraus. Diese Feststellung treffen die Schulleiterin bzw. der Schulleiter in Übereinstimmung mit der zuständigen

unmittelbaren Schulaufsichtsbehörde. Sie hat analog der Grundsätze über die periodische dienstliche Beurteilung zu erfolgen; für die Teilnahme am Entfristungsverfahren ist die Beurteilungsstufe „VE“ oder besser Voraussetzung.

Angesichts der Begrenztheit der zur Verfügung stehenden Einstellungsmöglichkeiten und zur Sicherstellung der Beachtung des Leistungsprinzips kann das Staatsministerium (für die Beruflichen Oberschulen) bzw. können die Regierungen (für die anderen beruflichen Schularten) eine Vorauswahl unter den im zweiten Jahr befristet tätigen Lehrkräften treffen und für diejenigen eine Eignungsfeststellung veranlassen, die im Hinblick auf die Gesamtprüfungsnote die Einstellungsvoraussetzungen des September-Einstellungstermins des jeweils laufenden Schuljahrs in einer Bandbreite verfehlt haben, in der das Staatsministerium bei Vorliegen anderer besonderer Voraussetzungen Einstellungsboni vergeben kann (0,15 bis 0,30). Die Bandbreiten können je nach Schulart abweichen. Sofern einer Lehrkraft die Eignung für die Teilnah-

me an einem Entfristungsverfahren bestätigt wurde, kann sie für weitere drei Schuljahre befristet beschäftigt werden. Neben den unter Nr. I genannten Befristungsgründen kann auch der Sachgrund „Erprobung der Eignung für einen dauerhaften Einsatz an beruflichen Schulen“ angegeben werden; bei der Wahl des letzteren Befristungsgrundes kann auch ein Dreijahresvertrag abgeschlossen werden. Im dritten Jahr dieser anschließenden sachgrundbefristeten Beschäftigung (insgesamt fünftes Jahr der befristeten Beschäftigung) stellt die Schulleiterin oder der Schulleiter analog den Grundsätzen der Probezeitbeurteilung fest, ob die Lehrkraft für einen dauerhaften Einsatz an beruflichen Schulen geeignet ist oder nicht (das Urteil „noch nicht geeignet“ entfällt). Bei Eignung wird der Lehrkraft eine unbefristete Beschäftigung angeboten, sofern eine Einstellungsmöglichkeit zur Verfügung steht.

Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses ergibt sich aus der Teilnahme am Entfristungsverfahren nicht.

Die Teilnahme am Entfristungsverfahren steht einer Übernahme ins Beamtenverhältnis nicht entgegen. Eine befristet oder unbefristet beschäftigte Lehrkraft, die sich im Rahmen des jährlichen Einstellungsverfahrens um eine Planstelle bewirbt, erhält ein Einstellungsangebot, sobald sie die beamtenrechtlichen Voraussetzungen einschließlich der Einstellungsgrenznote im jeweiligen Einstellungstermin erfüllt.

Die Schulleitungen unterrichten die Lehrkräfte, die nicht in ein Entfristungsverfahren aufgenommen werden davon, dass eine unbefristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nicht möglich ist. Allerdings können diese bei Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes in Ausnahmefällen auch über zwei Jahre hinaus nach den allgemeinen Regeln befristet beschäftigt werden.

VLB und Hauptpersonabrat fordern die Bereitstellung von ausreichend Planstellen und damit den Schulen eine kontinuierliche und hochwertige Unterrichtsqualität zu ermöglichen. Wir meinen: „Qualität braucht Kontinuität und Arbeitszufriedenheit“ ■

Dringlichkeitsantrag der FREIEN WÄHLER im Bayerischen Landtag:

Anstellungspolitik bei Aushilfslehrern neu gestalten

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, im Umgang mit den mit Sachgrund befristet eingestellten Lehrkräften

1. die bisherige Praxis, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht länger als drei Jahre bestehen sollen, aufzugeben,

2. den betroffenen Lehrkräften die Möglichkeit einzuräumen, sich im Wettbewerb mit anderen Bewerbern um die befristeten Arbeitsverhältnisse zu bemühen,

3. den betroffenen Lehrkräften einen Bonus in Höhe von 0,3 für ihre bisherige Aushilfstätigkeit auf die Staatsexamensnote anzurechnen, und

4. Lehrer, die einen Jahresvertrag bei einer Privatschule unterschreiben, nicht von der Warteliste für das Lehramt in Bayern zu streichen.

Begründung:

Die Empfehlung des Kultusministeriums, dass es vermieden werden sollte, dass befristete Arbeitsverhältnisse länger als drei Jahre bestehen und nur in Ausnahmefällen eine Verlängerung möglich sein soll, benachteiligt die, die sich bereits im Schuldienst bewährt haben. Es darf ihnen aus ihrer bisherigen Aushilfstätigkeit kein Nachteil gegenüber Neubewerbern erwachsen. Im Gegenteil wäre es nur fair und vor allem auch ein Zeichen der Wertschätzung für die bisherige Leistung, wenn man ihnen nicht nur die Möglichkeit geben würde, weiterhin mit Neubewerbern in Wettbewerb um die verfügbaren Stellen zu treten, sondern ihnen auch einen Bonus für ihre bisherige Arbeit gewährt.

Die Lage der betroffenen Junglehrer wird auch noch dadurch verschärft,

dass sie nicht nur keine Anstellung an einer staatlichen Schule mehr bekommen können, sondern auch von der Warteliste gestrichen werden, wenn sie einen Jahresvertrag etwa bei einer Privatschule annehmen.

Wenn man auf der einen Seite die Verträge nicht verlängert und auf der anderen Seite die Betroffenen von der Warteliste fallen, wenn sie an einer Privatschule eine Stelle annehmen, ist das eine doppelte Bestrafung derer, die sich zwei bis drei Jahre im bayerischen Bildungswesen engagiert haben.

Fraglich ist dann auch, ob sich das Geld, das der Staat in die Ausbildung der jungen Lehrer während Studium und Referendariat für eine zwei- bis dreijährige Lehrtätigkeit als Aushilfskraft wirklich gelohnt hat. ■

Verzerrungen künftig vermeiden

WOLFGANG LAMBL

Die „gerechtere Beurteilung“ von Teilzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bayern zu überprüfen wurde vom Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes auf Antrag der CSU beschlossen, ein Antrag, welcher auch von der Vorsitzenden, MdL Ingrid Heckner, mitgezeichnet wurde. Um auf Dauer Chancengleichheit zwischen Voll- und Teilzeitkräften herzustellen, soll der Freistaat Bayern den Beurteilungsprozess von Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst künftig einer regelmäßigen Prüfung unterziehen.

„Häufig wenden sich Teilzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes an uns, weil sie über die gerechte Beurteilung ihrer Leistung besorgt sind. Wir wollen, dass Teil- und Vollzeitbeschäftigte nach denselben Maßstäben bewertet werden“, so Gudrun Brendel-Fischer, stellvertretende Vorsitzende der CSU-Fraktion im Bayerischen Landtag. Bei den Beurteilungen sei es schwer, die zwangsläufig geringere zeitliche Leistung von Teilzeit- im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten immer objektiv einzuschätzen.

„Solche Verzerrungen wollen wir künftig vermeiden und für eine gerechte Beurteilung von Teilzeitkräften im öffentlichen Dienst sorgen“, so Kerstin Schreyer-Stäblein, ebenfalls stellvertretende Vorsitzende der CSU-Landtagsfraktion. „Daher muss die Staatsregierung die Beurteilungsverfahren gründlich überprüfen und gegebenenfalls Mängel beseitigen“, fügt die Sozialpolitikerin hinzu.

Der VLB wird im Jahr 2015 mit Spannung die Auswertung der dienstlichen Beurteilungen erwarten, um die Anwendung der Beurteilungsmaßstäbe für Voll- und Teilzeitbeschäftigte zu prüfen.

Beamtenpensionen:

DBB kritisiert „Meinungsmache“

Auf scharfe Kritik ist die aktuelle Berichterstattung der „Bild“-Zeitung zum Thema Beamtenpensionen (Ausgabe vom 31. März 2014) beim dbb beamtenbund und tarifunion gestoßen. In einem Brief an den verantwortlichen Redakteur äußert Hans-Ulrich Benra, stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik, sein Befremden über dessen Kommentar und Berichterstattung unter der Überschrift „Beamtenpensionen steigen 22-mal so stark wie Renten“ und „Geld wächst nicht auf Bäumen!“ Der dbb-Vize legt dar, dass die dort getroffenen Aussagen im Ergebnis nicht zutreffen und eine tendenziöse und bewusst wahrheitsverzerrende Wirkung entfalten.

„Die für ein einziges Jahr herausgegriffene (Vergleichs-)Gruppe der Ruhegehaltsempfänger des Bundes umfasst 5,3 Prozent (!) der deutschen Beamtinnen und Beamten im Ruhestand. Deren Bruttobezüge haben sich in den vergangenen 20 Jahren nicht wesentlich besser entwickelt als die Renten (1993 - 2013: VersorgungsempfängerInnen Bund + 32 Prozent/ RentnerInnen + 26 Prozent); die Entwicklung bei den Versorgungsempfängern der Länder ist dagegen überwiegend schlechter. Darüber hinaus sind die vorgenommenen Bruttovergleiche generell nicht aussagekräftig, da die Beamtenversorgung nahezu vollumfänglich versteuert wird, während die Renten für sich genommen überwiegend steuerfrei ausgezahlt werden.

Neben den Steuern vermindern sich bei Ruhegehaltsempfängern des Bundes die auszuzahlenden Bezüge um die Beiträge zur beihilfekonformen Kranken- und Pflegeversicherung sowie um einen separaten Abzug für Pflegeleistungen.

Bei Berücksichtigung allein dieser Umstände kann von einer plakativen, 22-mal so starken Entwicklung der Ruhegehälter gegenüber den Renten, welche zudem auch auf Laufbahngruppenverlagerungen innerhalb der Bestands der Versorgungsempfänger beruht, nicht die Rede sein. Dies bestätigt auch ein Prüfbericht des Bundesministeriums des Innern aus dem Jahr 2012 zur Entwicklung der Ruhegehälter im Vergleich zu den Renten und stellt einen relativen Gleichklang beider Alterssicherungssysteme seit dem Jahr 2003 fest“, schreibt Benra.

Noch deutlicher formuliert Benra in punkto Kommentar der „Bild“, der „bewusst und gewollt auf eine ungerechtfertigte Beeinflussung der Leserinnen und Leser“ ziele und damit eine Meinungsbildung bewirke, „die sich gegen die deutsche Beamtenschaft und die Institution des Berufsbeamtentums zu richten vermag und die ohnehin vorhandenen Vorurteile noch verstärkt. Dies wird meines Erachtens den Maßstäben an einen verantwortungsvollen Journalismus keinesfalls gerecht, verunglimpft zuvörderst die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und ist am Ende geeignet, einen Keil in die deutsche Gesellschaft zu treiben und sozialen Unfrieden zu säen“, so der dbb-Vize. Nicht minder kritikwürdig sei es, dass die Berufsgruppe der heutigen Pensionärinnen und Pensionäre ins Abseits gestellt und dabei völlig unerwähnt gelassen werde, „welche Leistungen diese Kolleginnen und Kollegen beim Aufbau der Bundesrepublik Deutschland oder auch der Herstellung der Einheit Deutschlands 1990 erbracht haben. Wäre ihre Vorgehensweise der Skandalisierung maßstabsbildend für die künftige Auseinandersetzung um berechnete Ansprüche der unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland, hätten wir demnächst nicht nur mehr soziale Rücksichtslosigkeit und Kälte, sondern auch ein inakzeptables Maß an Respektlosigkeit gegenüber jeder Gruppe von Menschen, die sich von der großen Masse in irgendeinem Punkt unterscheiden. Die Folgen für die weitere gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland wären verheerend“, heißt es in dem Schreiben Benras.

Wirtschaftspädagogik an der LMU München:

Entrepreneurship-Education als besonderes Anliegen

PANKRAZ MÄNNLEIN /
MAX-PETER NEUMANN

Zu einem ersten Meinungsaustausch mit Prof. Dr. Susanne Weber, Inhaberin des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik an der LMU München, und deren Mitarbeiter, Michael Schönlein, trafen sich der VLB-Referent für Lehrerbildung, Max-Peter Neumann und der stellvertretende Landesvorsitzende, Pankraz Männlein. Kern des Gesprächs war ein Kennenlernen der dortigen Studienstruktur unter besonderer Betrachtung des Universitätsschulkonzeptes mit anschließender Aussprache darüber.

Zielrichtung der Ausbildung

Zielrichtung des Lehrstuhls ist die Ausbildung von Wirtschaftspädagogen. Das Studium ist bewusst breit angelegt. Folglich schließt das Profil der Ausbildungsinhalte auch Tätigkeitsfelder mit ein, die außerhalb des schulischen Kontextes liegen und auch für Arbeitsbereiche außerhalb der schulischen Tätigkeit qualifizieren sollen. Den Absolventen wird damit die Wahlmöglichkeit geboten, später in den Bereichen Schule, Wirtschaft oder Forschung tätig zu werden.

Bachelorphase

In der wie beschrieben bewusst breit angelegten Bachelorphase erkunden die Studierenden in einer verpflichtenden vier Semesterwochenstunden umfassenden Veranstaltung das Berufsfeld des Lehrers. Diese umfasst Basisvorlesungen in Didaktik, Methodik und Aufbau des Schulsystems. Durch Absolvieren von Zusatzveranstaltungen hat der Studierende darüber hinaus die Möglichkeit, sein Portfolio gezielt und verstärkt auf eine spätere Tätigkeit in der Schule auszurichten.

Ein besonderes Anliegen der Lehrstuhlinhaberin ist die „Entrepreneurship-Education“. Diese beinhaltet, dass die Studierenden im Rahmen der Veranstaltung „Business Planning“ (in Ko-

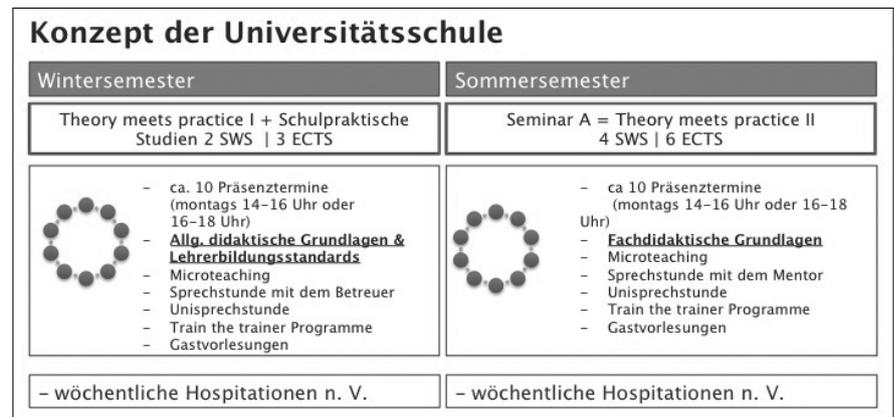


Abbildung 1

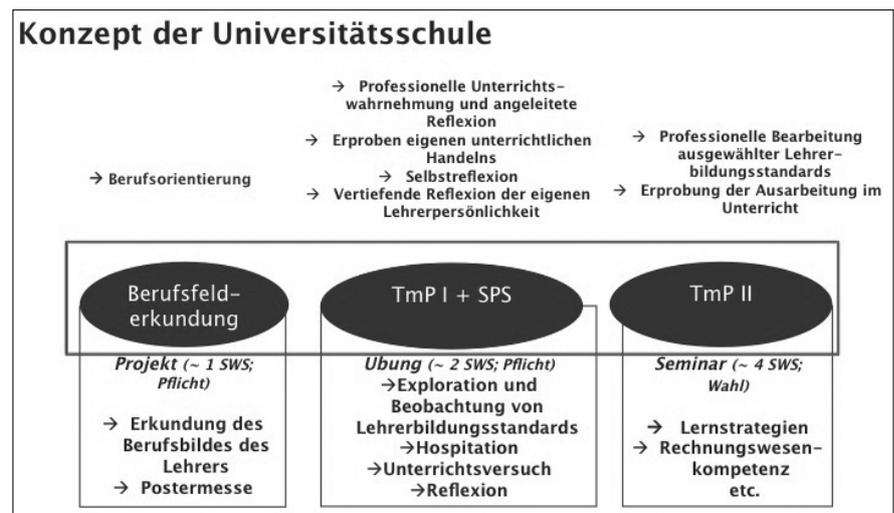


Abbildung 2

operation mit einem realen Gründer) die für einen Wirtschaftsberuf nötigen Schlüsselqualifikationen erwerben. Damit wird dem Gedanken der „Entrepreneurship-Education“ Rechnung getragen und bei den Studierenden eine offene Haltung für die Gründung von Unternehmen bewirkt. Für eine spätere unterrichtliche Tätigkeit bedeutet dies, dass dann der Lehrer auch in der Lage ist, wiederum bei den Schülern eine offene Haltung für Unternehmensgründungen zu erzielen. Studenten sollen den Gedanken der „Entrepreneurship-Education“ verinnerlichen, um diesen in die spätere Unterrichtsarbeit einfließen zu lassen.

Masterphase

Im Rahmen des Masterstudiums durchlaufen Studierende, die sich für ein Lehrprofil entscheiden, das so genannte Universitätsschulkonzept. (siehe Abb. 1).

Dieses beinhaltet zunächst die „Fachdidaktischen Grundlagen“. Verpflichtende Bestandteile sind hier Theory meets Practice (TmP I) und Schulpraktische Studien (SPS).

Die Idee des Universitätsschulkonzeptes findet ihre Ausprägung darin, dass sich sowohl die betreuende Lehrkraft als auch die Studierenden mit Literatur zu ausgewählten Lehrerbildungsstandards in Anlehnung an den KMK-Beschluss (siehe Abb. 2) auseinandersetzen und



Von links: Max-Peter Neumann (V LB), Prof. Dr. Susanne Weber (LMU), Michael Schönlein (LMU) und Pankraz Männlein (VLB).

anschließend einen entsprechenden Unterricht beobachten. Im Nachgang wird die unterrichtliche Umsetzung gemeinsam reflektiert.

Jeweils montags findet eine Veranstaltung zu allgemeinen didaktisch-metho-

dischen Grundlagen und zur Theorie der Lehrbildungsstandards statt. An einem weiteren Tag in der Woche finden sich die Studierenden an einer Kooperationschule ein. Eine sinnvolle Ergänzung findet das Universitätsschulkonzept darin,

dass sich die Studierenden während dieser Phase (ImP I und SPS) als Lehrkraft erproben, indem sie gemeinsam mit der betreuenden Lehrkraft den Unterricht gestalten, den Lehreralltag in möglichst vielen Facetten kennenlernen und dadurch ihre Berufswahl hinterfragen.

Im Sommersemester beschäftigen sich die Studierenden wahlweise mit fachdidaktischen Grundlagen. In diesen werden u. a. didaktische Jahrespläne, Lernarrangement und adäquate Leistungsnachweise entworfen und deren Zusammenhänge anhand der so genannten Assessment-Triade (Pellegrino 2010) theoretisch beleuchtet. Durch ein freiwilliges Praktikum zwischen dem Winter- und Sommersemester an der Kooperationschule erleben die Studierenden ein ganzes Schuljahr. Die Masterphase wird abgeschlossen mit der Masterarbeit und der mündlichen Prüfung, die sich wahlweise auf das lehrerspezifische Themengebiet beziehen kann.

Nähere Informationen finden Sie unter: <http://www.wipaed.bwl.lmu-muenchen.de>

Ergebnisse der Arbeitskreise:

Nachlese zum 10. FOS/BOS-Tag in Neu-Ulm

BEARBEITET VON MARTIN RUF

Soweit sie der Redaktion vorliegen sind die Ergebnisse der Arbeitskreise nachfolgend in einer Zusammenfassung dargestellt.

Kompetenzorientierte Lehrpläne für die Berufliche Oberschule – Chance zur nachhaltigen Unterrichtsentwicklung

Kompetenzorientierung

Das Kompetenzverständnis der neuen bayerischen Lehrplangeneration geht davon aus, dass Kompetenzen

- > zum Lösen von Aufgaben- und Problemstellungen dienen,

- > dabei Wissen und Fähigkeiten voraussetzen,
- > aber erst im Anwenden von Wissen sichtbar werden und
- > Werthaltungen, Reflexion über das eigene Tun und Verantwortlichkeit umfassen.

In dieser Kompetenzdefinition sind die vier Dimensionen Fachkompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz miteinander verzahnt. Sie weisen Schnittmengen untereinander auf und wirken als Verhaltensdispositionen eines Menschen, der in einer Anforderungssituation handelt, zusammen.

Dabei geht es nicht um die kurzfristige Aneignung eines rasch erlern- und

reproduzierbaren Detail- und Abfragewissen, sondern, dass das Wissen dauerhaft verfügbar, anschlussfähig und anwendungsbezogen ist: Erst in sinnvollen, begründbaren und reflektierten Handlungssituationen manifestieren sich Kompetenzen. Dabei sind Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz keine extracurriculare Addition zum Unterricht, sondern finden in enger Auseinandersetzung mit den fachlichen Inhalten statt. Kompetenzorientierter Unterricht erfordert einen Perspektivenwechsel.

Bei der kompetenzorientierten Unterrichtsplanung steht daher nicht der Weg der inhaltlichen Vermittlung („Input-Orientierung“) im Vordergrund, vielmehr wird bei einer kompetenzorientierten Planung vom erwarteten Ergeb-

nis, nämlich der angestrebten Kompetenz her gedacht („Outcome-Orientierung“), die durch den Anwendungsbezug über das reine Wissen hinaus geht.

Umsetzung der zukünftigen Stundentafel in das neue Lehrplanmodell

Aktueller Anlass für ein neues schulartübergreifendes Lehrplankonzept ist die Vereinbarung der Länder über die Einführung der KMK-Bildungsstandards im Unterricht, die seit 2006 in Bayern auch gesetzlich verankert sind (vgl. Art 45 Abs. 1 Satz 3 BayEUG)

Das Projekt LehrplanPLUS umfasst die Gesamtheit der in den nächsten Jahren anstehenden Arbeiten zur Überarbeitung und Weiterentwicklung der bayerischen Lehrpläne.

Von Seiten der Beruflichen Schulen sind die Wirtschaftsschule und die Berufliche Oberschule integraler Bestandteil dieser neuen Lehrplangeneration.

Eine wichtige Zielsetzung von LehrplanPLUS ist die Optimierung der Übergänge und Anschlüsse zwischen den einzelnen Bildungseinrichtungen mit dem Ziel, Brüche in der individuellen Bildungsbiografie zu vermeiden und die Durchlässigkeit im Schulsystem zu gewährleisten.

Zeitplan für die Umsetzung an der Beruflichen Oberschule

Die Einführung von LehrplanPLUS an der Beruflichen Oberschule aufsteigend ab der 10. Jahrgangsstufe (Vorklasse Fachoberschule) bzw. 11. Jahrgangsstufe ist zum Schuljahr 2017/18 geplant. Die erste Fachabitur- bzw. Abiturprüfung ist dann auf Basis der neuen Lehrpläne und der reformierten Stundentafel, im Schuljahr 2018/19 bzw. 2019/20 zu erwarten.

Im aktuellen Schuljahr ist vorgesehen die Lehrplanbefragung auszuwerten und die Lehrplankommission zu bestellen. Neben der Auswahl von qualifizierten Experten in Leitung und Mitarbeit ist eine zielgerichtete und nachhaltige Fortbildungsoffensive für das Lehrpersonal ein wesentlicher Gelingensfaktor für die erfolgreiche Umsetzung der neuen Lehrpläne an unseren Schulen

Die gleichzeitige Erarbeitung der neuen Lehrpläne in allen Ausbildungsrichtungen und allen Fächern auf Basis

der reformierten Stundentafel ist ein anspruchsvolles und aufwändiges Vorhaben, das einen langen Atem und viel Expertise und Engagement von allen Beteiligten erfordert.

In den neuen kompetenzorientierten Lehrplänen steckt eine große Chance zur nachhaltigen Unterrichtsentwicklung an der Beruflichen Oberschule. Damit dieser Anspruch auch bei den Schülerinnen und Schülern ankommt, bedarf es eines ausgeprägten pädagogischen Umsetzungsanspruchs bei allen Verantwortlichen in Schule und Schulaufsicht.

Georg Renner

Neue Aufgabenkultur – Anregungen für den Unterricht

Im Rahmen eines kompetenzorientierten Unterrichts haben Lernaufgaben eine ganz besondere Bedeutung. Ausgehend von der neuen Lehrplangeneration LehrplanPLUS, die seit 2011/12 am ISB erarbeitet und ab dem Sommer 2014 auch die Berufliche Oberschule (FOS/BOS) in den Blick nehmen wird, wurden Merkmale „guter“ Lernaufgaben vorgestellt und an einigen Beispielen veranschaulicht. Leitlinie waren die von Stefan Keller und Ute Bender zusammengestellten Anforderungen:

1. Eine Aufgabe muss dazu geeignet sein, einen gesellschaftlich relevanten Inhalt in exemplarischer Weise zu erschließen.
2. Eine Aufgabe muss ein Bedürfnis der Schülerinnen und Schüler ansprechen.
3. Die kognitive Aufgabenqualität muss so beschaffen sein, dass die Anforderungen knapp über den bereits vorhandenen generellen intellektuellen Fähigkeiten liegen.
4. Ebenso muss die Aufgabe dazu geeignet sein, den bereichsspezifischen Wissens- und Erfahrungsstand weiterzuentwickeln, indem sie mit einem Neuigkeitswert einhergeht, so dass die fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitert werden.
5. Gleichzeitig muss die Chance bestehen, die Aufgabe zu bewältigen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Aufgabe verständ-

lich ist, d. h., dass die Schülerinnen und Schüler sie inhaltlich und sprachlich erfassen können.

6. Die Chance auf Bewältigung impliziert, dass auch in heterogenen Lerngruppen für alle Schülerinnen und Schüler eine Bearbeitung möglich sein muss. Die Aufgabe muss also ein Potenzial zur Differenzierung haben, damit individuelle Bearbeitung auf unterschiedlichem kognitiven Niveau, in unterschiedlicher Tiefe oder in unterschiedlichem Umfang erfolgen kann.
7. Die Aufgabe muss sicherstellen, dass die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten wieder abgerufen und flexibel eingesetzt werden können. Ein Transfer auf neue Situationen wird gefördert, wenn komplexe Aufgaben authentische Situationen repräsentieren.
8. Die Aufgabenstellung muss unterschiedliche Herangehensweisen nicht nur zulassen, sondern bedingen. Sie muss also offen sein und verschiedene Lösungswege ermöglichen.
9. Die Aufgabe muss einen Austausch oder eine Interaktion anstoßen, damit es zur Aktivierung von Vorwissen kommt und Ideen expliziert und Ergebnisse überprüft werden können.

Hermann Ruch

(Literaturhinweis: Stefan Keller, Ute Bender (Hrsg.) (2012): Aufgabenkulturen. Fachliche Lernprozesse herausfordern, begleiten, reflektieren. Klett Kallmeyer, Zitat S. 9 f. Eine ISB-Handreichung zum Thema ist in Vorbereitung.)

Modellhafte Kooperation zwischen der Beruflichen Oberschule und der Hochschule Neu-Ulm (HNU) – Ein Studium? Ich traue mich!

Sehr viele Schülerinnen und Schüler der Beruflichen Oberschule kommen aus Familien, in denen bisher noch niemand ein Abitur oder studiert hat (über 90 % in manchen Klassen!). Entsprechend groß sind die Ängste und Vorbehalte in Bezug auf ein Studium.

Als Schüler bereits an Vorlesungen der HNU teilnehmen und dabei das Studieren lernen – dies ist an der fosbos neu-ulm seit März 2013 für besonders leistungsstarke Schülerinnen und Schü-

Impressionen aus den Arbeitskreisen



ler der 12. Klassen in der FOS, Ausbildungsrichtung Wirtschaft, möglich. Mit dieser neuen „Brücke“ des Frühstudiums soll gezeigt werden, dass ein Studium nicht außerhalb der eigenen Reichweite liegt. Parallel zum laufenden Unterricht besuchen diese Schüler ein Semester lang die Vorlesung „Datenbanken“ an der HNU im Studiengang IMA (Information Management Automotive) oder IMUK (Informationsmanagement und Unternehmenskommunikation) und erhalten dafür bei bestandener Prüfung ECTS-Punkte. Diese Leistungen aus der Vorlesung Datenbanken fließen ebenso als Note im Fach „Wirtschaftsinformatik“ in ihr Fachabiturzeugnis ein, denn von diesem Unterrichtsfach sind die teilnehmenden Schüler ganzjährig befreit.

Dies ist eine „Win-Win-Win-Situation“. Für die Schüler ist es ein erstes Kennenlernen des Studierens – ohne Risiko, aber mit Leistungspunkten, die *fosbos neu-ulm* kann ihren Schülern einen zusätzlichen Ansporn und bereichernde Erfahrungen bieten, und zur HNU kommen so motivierte und ihrer Leistungsfähigkeit bewusste Studierende, die sich aktiv für ein Studium dort entschieden haben.

Die Kooperation mit der *fosbos neu-ulm* entstand durch die Initiative des HNU-Professors Dr. Harald Gerlach, Schulbeauftragter der HNU. Mit der Unterzeichnung des Kooperationsvertrages zwischen der *fosbos neu-ulm* und der Hochschule Neu-Ulm (HNU) durch Schulleiterin Dr. Maike Tholen und HNU-Präsidentin Dr. Uta M. Feser am 17. April 2013 wurde die Kooperation auch formal besiegelt. Für die praktische Umsetzung erfolgt jährlich eine Terminabstimmung zwischen der HNU und der Schule, indem ein Nachmittag vereinbart wird, an dem die entsprechenden Vorlesungen der HNU stattfinden. An diesem Nachmittag plant die Schule für die betroffenen Klassen keinen Nachmittagsunterricht ein (Ausnahme Unterricht in Wirtschaftsinformatik, denn davon sind die an der Kooperation teilnehmenden Schüler ganzjährig befreit).

Siegfried Schuster, Fachbetreuer Wirtschaft und schulischer Koordinator für die Kooperation mit der HNU, konnte bereits zweimal eine Gruppe von

ca. 15 Schülerinnen und Schülern betreuen. In beiden Jahren haben viele der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler das anstrengende Zusatzprogramm komplett absolviert und die Prüfung der HNU bestanden. Im Sommer 2013 war es die FOS-Schülerin Manuela März, die die beste Prüfung aller Studenten(!) in der Vorlesung Datenbanken abgelegt hat. Und für den Fall, dass es einem Schüler doch zu viel wird, an den Vorlesungen und Prüfungen der HNU teilzunehmen, gibt es ein Sicherheitsnetz: Er kann zurückkehren in den Wirtschaftsinformatikunterricht der Schule.

Für das nächste Jahr ist eine Ausweitung dieser Kooperation auf den Technikzweig geplant.

Für Fragen stehen gerne zur Verfügung Prof. Harald Gerlach von der Hochschule neu-Ulm (harald.gerlach@hs-neu-ulm.de) und Maike Tholen (m.tholen@fos.neu-ulm.de, Schulleiterin der Beruflichen Oberschule Neu-Ulm.

Dr. Maike Tholen

Elternarbeit als Erfolgsfaktor

Im Rahmen der Modifizierung des BayEUG und nachgeordneter Schulordnungen (hier FOBOSO) im Jahre 2013 für eine stärkere Eigenverantwortlichkeit der Schulen wurden u. a. die Mitwirkungsrechte der Mitglieder der Schulfamilie für die Schulentwicklung gestärkt. Kernpunkt ist die Verpflichtung zur Erarbeitung eines jeweils schulspezifischen Konzepts für eine individuelle Bildungs- und Erziehungspartnerschaft Schule – Elternhaus. Diesen Modifizierungen ging ein zweijähriger Schulversuch seit Herbst 2011 voraus: AKZENT – Elternarbeit. 17 Schulen aller Schularten haben hier in Zusammenarbeit von Lehrerkollegium, Eltern und wissenschaftlicher Beratung von Prof. Werner Sacher Konzepte erarbeitet und Maßnahmen erprobt für zeitgerechte Formen einer vertrauensvollen Erziehungspartnerschaft. Dank der Initiative des Vorsitzenden der Landeselternvereinigung der Fachoberschulen, Dr. Bernd Eckhardt konnten auch die Fachoberschulen Altötting, Erding und Hof an dem Projekt der Stiftung Bildungspakt Bayern teilnehmen. Als Referent des Workshop

erläuterte er die im Projekt entwickelten 4 Leitlinien – Gemeinschaft, Kommunikation, Kooperation und Mitsprache – für Konzepte individueller Erziehungspartnerschaften vor Ort: Schlüssel des Erfolgs ist das aktive Einbeziehen aller Beteiligten Gruppierungen – Lehrer, Eltern und Schülerinnen und Schüler in dieses partnerschaftliche Konzept. U. a. mit an der FOS Hof entwickelten Maßnahmen, zusammengestellt von Peter Gruner wurden Wege aufgezeigt, wie eine solche Bildungs- und Erziehungspartnerschaft umgesetzt werden kann. Nachhaltig wird sich der Erfolg dann zeigen, wenn das jeweilige Konzept bei den an unserer Schulart kontinuierliche wechselnden Partnern auf Eltern- und Schülerseite einerseits für neue Entwicklungen offen ist und dabei andererseits von einem Elternarbeitsbeauftragten aus dem Lehrerkollegium betreut wird.

Das Kultusministerium wird in Kürze eine ausführliche Dokumentation über Konzepte für die Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit sog. Good Best Practice Beispielen herausgeben.

Die im Rahmen der Diskussion aufgeworfene Frage, ob neben den Good Best Practice Beispielen auch Hinweise auf z. B. aus datenschutzrechtlichen Gründen derzeit nicht umsetzbare Maßnahmen verfügbar gemacht werden, wurde an das Ministerium, Ralf Kaulfuß, Ref. III.3 weitergegeben um es dort auf Umsetzung zu prüfen.

Dr. Bernd Eckhardt

Kompetenzorientierter Unterricht – mehr als nur Schlagwörter!

Mit einer interessierten, aufgeschlossenen Zuhörerschaft aus unterschiedlichen Fachbereichen wurden zunächst Kriterien guten Unterrichts sowohl aus praktischer Erfahrung heraus als auch theoriegestützt reflektiert: Dabei war man sich trotz fachbezogener Unterschiede darin einig, dass neben fachlichen Inhalten – die zweifellos von zentraler Bedeutung sind – auch Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen notwendig sind, um unsere Schüler zum Ziel der beruflichen Oberschule, der Studierfähigkeit, heranzuführen. Hierbei wurde auch die Rolle des Lehrers in seiner fachlichen Professi-

on, aber auch im Sinne der notwendigen Klassenführung im Balanceakt von schüler- und lehrerzentrierten Phasen diskutiert. Anhand eines Filmbeitrages, der eine exemplarische Situation eines FOS Praktikanten veranschaulicht, konnten die Teilnehmer unterschiedliche Kompetenzen identifizieren, die auch die berufliche Orientierung der FOS/BOS betonen. Aufbauend auf diesem gemeinsamen Verständnis der Kompetenzorientierung im Sinne einer Förderung der Studierfähigkeit einschließlich der beruflichen Orientierung wurden praxiserprobte Methoden vorgestellt und diskutiert: Helga Stadlbauer zeigte auf, wie mit mündlichen Diskussionen eine argumentative Kultur im (Deutsch-) Unterricht geschaffen werden kann, die beispielsweise durch Fremd- und Selbstbeurteilungsphasen, sowie anschließenden schriftlichen argumentativen Formen und Schreibkonferenzen auf eine umfassende Kompetenzförderung zielen. Susanne Vaitl veranschaulichte ein Beispiel aus dem Bereich Rechnungswesen, das ausgehend von einer Lernsituation Phasen der schüleraktiven Informationsgewinnung und Problemlösung mit einer lehrergelenkten Vertiefung verknüpft. In einer anregenden Abschlussdiskussion über das Gelingen der Kompetenzorientierung im Unterricht wurde u. a. deutlich, dass neben einer Neuorientierung des Lehrplans auch eine entsprechende Neugestaltung der Abschlussprüfungen notwendig sein wird. Spannende Zeiten...

Helga Stadelbauer

Neue Ausbildungsrichtung „Internationale Wirtschaft“ an der Fachoberschule

Ein großer Teil der deutschen Unternehmen und Institutionen ist bereits international tätig.

Die neue Ausbildungsrichtung „Internationale Wirtschaft“ an ausgewählten bayerischen Fachoberschulen nimmt diese Entwicklung auf.

Besondere Schwerpunkte dieser Ausbildungsrichtung stellen – neben fundierten betriebs- und volkswirtschaftlichen Kenntnissen unter besonderer Berücksichtigung von internationalen Zusammenhängen – spezielle Kompeten-

zen in berufsbezogenem Englisch und einer weiteren Fremdsprache dar.

Die Schülerinnen und Schüler erhalten also die Möglichkeit, sich die erforderlichen Qualifikationen und das notwendige Rüstzeug zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen anzueignen. Damit wird der immer stärkeren Internationalisierung und Globalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung getragen.

Dies geschieht insbesondere durch das neue Profulfach (4. Prüfungsfach) „Internationale Betriebs- und Volkswirtschaftslehre“. Zudem muss bereits ab der 11. Jahrgangsstufe eine zweite Fremdsprache erlernt werden. Die Berufliche Oberschule Aschaffenburg bietet grundsätzlich sowohl Französisch und Spanisch für Anfänger als auch Französisch für Fortgeschrittene an. In der Jahrgangsstufe 12 wird zusätzlich das Fach „International Business Studies“ unterrichtet. Hier werden volks- und betriebswirtschaftliche Inhalte bilingual, also auf Deutsch und Englisch behandelt. Der Lehrplan Rechtslehre wurde hinsichtlich der internationalen Anforderungen um entsprechende Unternehmensformen und ausländisches Arbeitsrecht ergänzt.

Eine interessante Gestaltungsmöglichkeit ergab sich bei dem Alleinstellungsmerkmal „Fachpraktische Ausbildung“ durch die zusätzliche zweistündige „Fachpraktische Vertiefung“. Hier werden Inhalte der Wirtschaftsinformatik und Anwendungsbereiche aus der Fachpraxis kombiniert. Damit ergibt sich die Chance zwei Lernorte in gewinnbringender Weise zu verknüpfen und so das Profil weiter zu stärken.

In Aschaffenburg konnten zwei Klassen „Internationale Wirtschaft“ mit je 25 Schülern gebildet werden. Aus den beiden Klassen resultierte für die Schule kein Schülerzuwachs; statt wie bisher sechs Klassen Wirtschaft und Verwaltung werden in diesem Jahr vier Klassen und die beiden Klassen „Internationale Wirtschaft“ geführt.

Folgende Gesichtspunkte sollten nach den bisherigen Erfahrungen bei der Etablierung der Ausbildungsrichtung im Fokus stehen:

> Die Erfahrungen mit den zwei Wochenstunden fachpraktischer Vertie-

fung mit der integrierten Wirtschaftsinformatik sind sehr positiv.

- > Durch den Blockwechsel in den Praktikumsphasen kommt es beim Erlernen der neuen Fremdsprache zu Problemen.
- > Im Bereich der Internationalen BWL und VWL bereitet der häufige Perspektivwechsel Probleme.
- > Buchführung wird nur im Ergänzungsunterricht unterrichtet, ist aber für Lerninhalte in der Jahrgangsstufe 12 Grundlage.

Ein Lösungsansatz für die fachpraktische Vertiefung und Anleitung wäre, dass sie – gemeinsam mit ein oder zwei Stunden Fremdsprachenunterricht (neue Fremdsprache) – in der Praktikumswoche stattfinden würde.

Leider ist dieses Modell durch die neue Stundentafel bereits überholt, denn hier wurde die fachpraktische Vertiefung – ohne Erfahrungen mit dem zweistündigen Modell abzuwarten – auf eine Stunde reduziert.

Nach einem halben Jahr Unterricht hat sich aber bereits jetzt gezeigt, dass es sich bei der neuen Ausbildungsrichtung „Internationale Wirtschaft“ um ein attraktives Angebot handelt. Es wird einer Schülergruppe und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt gerecht, die bisher im Kanon der Fachoberschule eine eher geringe Beachtung fanden. Damit zeigt sich die innovative Kraft dieser Schulart, die in der Lage ist, auf gesellschaftlich-wirtschaftliche Veränderungen bedarfsgerecht zu reagieren. *Gunnar Mauß*

Neue Ausbildungsrichtung Gesundheit

Die Gesundheitsbranche wächst ständig und es findet eine zunehmende Akademisierung der Gesundheitsberufe statt. Deshalb wurde ab dem Schuljahr 2013/14 die Ausbildungsrichtung Gesundheit an den Fachoberschulen Neu-Ulm, Nürnberg und Regensburg versuchsweise eingeführt.

Bei der Konzeption der Stundentafel wurden die Profulfächer Gesundheitswissenschaften sowie Interaktion und Kommunikation neu geschaffen und die Fächer Biologie und Chemie gestärkt. Die Fachpraktische Ausbildung wurde um

die Fachpraktische Vertiefung als theoriegeleitete Anwendungen in der Biologie (Biologie-Praktikum) ergänzt. Die neuen Lehrpläne für die Profulfächer wurden bereits kompetenzorientiert verfasst.

Mittwochs in der fpA-Woche sind die SchülerInnen an der Schule, es finden dann Unterricht, Biologie-Praktikum und fpA-Anleitung statt. Für die SchülerInnen ist das einerseits eine willkommene Abwechslung zum Arbeiten und eine Gelegenheit sich untereinander auszutauschen und zu lernen. Andererseits fühlen sich die SchülerInnen aus dem Arbeitsrhythmus gerissen und verpassen Arztvisiten oder Therapien, die nur mittwochs stattfinden. Praktikumsstellen werden im medizinischen (Krankenhäuser, Arztpraxen) und pflegerischen Bereich (Seniorenheime, Pflegedienste) angeboten.

Nach einer Umfrage unter unseren Gesundheits-SchülerInnen streben 55 % das Abitur an. 50 % wollen später studieren, 13 % eine Ausbildung beginnen, 38 % sind noch unentschlossen. Wäre bei uns die neue Ausbildungsrichtung nicht angeboten worden, hätten sich trotzdem 90 % der SchülerInnen für die FOS Neu-Ulm gemeldet und hätten zu 70 % die Ausbildungsrichtung Sozialwesen gewählt.

Die neue Ausbildungsrichtung hat sich bei uns gut etabliert, die SchülerInnen sind motiviert und interessiert, alle haben die Probezeit bestanden.

Ann-Mirjam Klement, Michael Kurz

Die VIBOS (Virtuelle Berufsober- schule Bayern) präsentiert sich

Im Rahmen des Workshops wurden die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten des Learning Management Systems im Schulalltag Beruflicher Oberschulen vorgestellt.

Ausgehend von verschiedenen Unterrichts-Szenarien wurde die Leistungsfähigkeit des Systems veranschaulicht. Wesentliche Aspekte waren hierbei:

- > Einsatz im Unterricht zur Veranschaulichung und Differenzierung.
- > Wiederholung durch Zugriff auf Inhalte auch außerhalb der Schule.
- > Einsatzmöglichkeiten im Rahmen des Seminarfachs.

- > Einsatz in Verwaltung und Schulorganisation.
- > Verbesserung der schulischen Kommunikation.

Folgende Werkzeuge der Plattform wurden vorgestellt:

- > Die lehrplankonforme Online-Bibliothek, die alle Fächer in den Ausbildungsrichtungen Sozialwesen, Technik und Wirtschaft berücksichtigt
- > Ein Ablagesystem für eigene digitale Materialien
- > Startseiten, die Lernprozesse didaktisch strukturieren
- > Abgabeordner, Tests, Lernpfade, die den Unterricht abbilden
- > Videosequenzen, die Lerninhalte anschaulich aufbereiten

Der Einsatz der VIBOS an Schulen kann folgenden Nutzen haben:

- > Ergänzung des regulären Unterrichtsangebots.
- > Differenzierte Förderung der Schüler.
- > Wiederholung/Vertiefung der Lerninhalte.
- > Sicherung des Lernerfolgs.
- > Feedback für Schüler.
- > Permanente Verfügbarkeit.
- > Mediale Attraktivität.

Durch den Einsatz der Lernplattform VIBOS im Schulalltag erweitern die Schüler auch ihre Medienkompetenz, praktizieren eigenverantwortliches Lernen und kooperieren mit anderen Schülern.

Mehr als 50 Schulen und Institutionen nutzen die VIBOS als Lernplattform, was die Attraktivität des Angebots für Schulen verdeutlicht.

Mehr Information findet sich auf der Portalseite: www.vibos.de

Dorothea Elsa

QmBS: Freiräume – Zufriedenheit – Nachhaltigkeit Erfahrungen an der Staatlichen BOS Nürnberg

Die Referentinnen Renate März-Babst und Sabine Bruder stellten die Entwicklung und den aktuellen Stand des Qualitätsmanagements an der Berufsober-
schule Nürnberg vor. Sinn und Zweck des Qualitätsmanagementsystems sollte

von Anfang an eine systematische Schulentwicklung sein, die dem Wohle aller Beteiligten der Schule dient. Wichtige Eckpfeiler waren und sind:

- > Die Beteiligten (Schüler, Lehrkräfte und Schulleitung) sollen in einem konstruktiven Prozess die Freiräume gestalten und erweitern.
- > Durch die aktive Teilnahme soll sich die Zufriedenheit der Beteiligten mit ihrer Schule weiter verbessern.
- > Die Arbeit, die in die Umsetzung von Maßnahmen gesteckt wird, soll langfristig positiven Ertrag bringen. Daher ist die Wirksamkeit immer wieder zu überprüfen.

Um dies zu gewährleisten, muss die Arbeit des QmBS-Teams von einer möglichst breiten Basis getragen werden. Dazu tragen an der BOS-N mehrere Dinge bei:

Zum einen ist die Organisationsstruktur so gestaltet, dass möglichst viele Personen beteiligt werden.

- > Die BOS-N hat ein kleines QmBS-Team (Kernteam) mit fünf Mitgliedern, das sich alle zwei Wochen trifft (gemeinsames Stundenplanfenster),
- > ein großes QmBS-Team mit weiteren 12 Mitgliedern, das sich zweimal im Jahr trifft und grundlegende Entscheidungen in Absprache mit dem Kollegium trifft.
- > Zusätzlich kooperiert jeweils ein Kernteammitglied mit einem Fachbetreuer in einem Tandem.
- > Darüber hinaus arbeiten zahlreiche Kolleginnen/Kollegen in konkreten Maßnahmen mit, wie z. B. Transparenz bei mündlichen Noten oder Gestaltung des ersten Schultages beschäftigten.

Die Ziele der QmBS-Arbeit, das SQV (schulisches Qualitätsverständnis), und die damit verbundenen konkreten Maßnahmen kommen direkt aus dem Kollegium bzw. aus der Schülerschaft. Alle ein- bis zwei Jahre findet ein BOS-Dialog statt, bei dem sich Schüler und Lehrer einen halben Tag zu einem gegenseitigen Austausch treffen. Daraus entstand beispielsweise die Idee, mehr für die Transparenz von mündlichen Noten zu tun.

Jährlich treffen sich außerdem die Lehrkräfte am so genannten Kommunikationstag und besprechen in kleinen Gruppen Themen, die sich im laufenden Schuljahr ergeben haben. Die Arbeit des QmbS-Teams ist es nicht, Inhalte und Ziele dem Kollegium vorzugeben, sondern vielmehr den Prozess der Zielfindung zu gestalten und die Durchführung der entsprechenden Maßnahmen zu begleiten. Ein besonderer Vorteil des Qualitätsmanagements besteht weiterhin darin, dass alle Maßnahmen

„zu Ende gebracht“ werden. Es werden regelmäßig interne Evaluationen durchgeführt, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu ermitteln, um Veränderungen festzustellen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Die Referentinnen belegten, dass QmbS vielfältige Möglichkeiten bietet, aktiv am Schulleben teilzunehmen und es zum Wohle aller zu verbessern.

Sie stellten dar, dass das Ziel bei der Einführung des Qualitätsmanagementprozesses weitgehend erreicht wurde,

den Erfolg und die Nachhaltigkeit der schulischen Arbeit zu optimieren, Freiräume für Schule und Arbeitsumgebung zu schaffen und damit die Zufriedenheit von Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern zu erhöhen.

Im Rahmen einer regen Diskussion im Arbeitskreis konnten positive Aspekte, aber auch Schwierigkeiten der QmbS-Umsetzung aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet werden.

Sabine Bruder

Die bayerische Wirtschaftsschule im Fokus:

Reichen die bisherigen Veränderungen aus?

RANDOLF JOHN

Die Wirtschaftsschule in der Reform

Die bayerische Wirtschaftsschule steht vor einschneidenden curricularen Herausforderungen: Im September dieses Jahres geht sie als erste Schulart im Rahmen des kompetenzorientierten LehrplanPlus an den Start. Die 7. Jahrgangsstufe beginnt mit neuen Fächern. Das wirtschaftliche Fach Betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle (BSK), das Pflichtfach Mathematik, das Kombifach Geschichte/Sozialkunde sowie die Fächer Informationsverarbeitung (IV) und Mensch und Umwelt sorgen für inhaltliche Neuerungen. Hinzu kommt, dass die Kompetenzorientierung zusätzliche Herausforderungen hinsichtlich schulorganisatorischer/pädagogischer Strukturen

und Prozesse nach sich zieht. Seit Monaten bereiten sich daher die Schulleitungen und Lehrkräfte der Wirtschaftsschulen in zahlreichen Fortbildungen auf die Einführung und Umsetzung des Lehrplans vor.

Bittere Realität

Nun müssen nur noch die Schüler kommen – und hier stoßen einige Wirtschaftsschulen seit Jahren auf eine bittere Realität: Auf Grund der Einführung der sechsstufigen Realschule und des dadurch verursachten Umbaus der Haupt- zur Mittelschule sowie demografisch bedingter Effekte landen immer weniger Schüler an der Wirtschaftsschule. Bereits im Jahr 2011 wurde seitens des Ministeriums im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung auf den für manche Wirtschaftsschulen existenzge-

fährnden Schülerrückgang hingewiesen. Und in der Tat: Die Schülerrückgänge sind gerade bei den von der curricularen Reform betroffenen vierstufigen Wirtschaftsschulen dramatisch. So sind z. B. bei 27 vierstufigen Wirtschaftsschulen innerhalb nur kurzer Zeit – von 2010 bis 2013 – die Anmeldezahlen um über 50 Prozent zurückgegangen. Diesem Trend ist dringend entgegenzuwirken.

Die Wirtschaftsschule als hochqualifizierte berufsvorbereitende Schule

Der VLB bekennt sich zur Wirtschaftsschule als berufliche Schulart. Dieses Bekenntnis ist bildungs-, wirtschafts- und nicht zuletzt gesellschaftspolitisch begründet: Die Wirtschaftsschule liefert ein bewährtes begabungsgerechtes und passgenaues Bildungsangebot, welches SchülerInnen der Mittel- und Realschulen sowie der Gymnasien eine hochwertige Grundlage für deren berufliche Zukunft verschafft. Und die regionale und lokale Wirtschaft ist auf ein gut ausgebildetes und kaufmännisch vorbereitetes Ausbildungspersonal angewiesen, um im nationalen und globalen Wettbewerb zu bestehen. In diesem Kontext ist die Wirtschaftsschule ein bewährter Partner unserer heimischen Betriebe. Sie garantiert mit ihren beruflichen Lehrkräften ein hohes qualitatives Ni-



Teilnehmer der Fachgruppensitzung „Wirtschaftsschule“ im Januar 2014, von links: Martin Mattausch, Dietrich Weidinger (gastgebender Schulleiter), Ernst Schönhaar, Martina Mathes, Randolph John, Ulrich Ziegenthaler (ausgeschieden, jetzt Leiter des Amtes für Berufliche Schulen der Stadt Nürnberg), Falko Krauß, Gerald Wölfel (neues Mitglied der Fachgruppe).

veau im kaufmännischen Profildbereich. Cirka 75 Prozent ihrer AbsolventInnen wählen nach ihrem Abschluss den Weg in die duale Ausbildung und bilden damit den so dringend benötigten Nachwuchts im knapper werdenden Fachkräfte-Segment. Auf diese qualifizierten Wirtschaftsschulabsolventen, die sich in zunehmendem Maße auch aus erfolgreichen ausländischen Jugendlichen zusammensetzen, sollten wir – gerade auch unter dem Aspekt künftig weiter wachsenden Konkurrenzdrucks auf den (internationalen) Märkten – nicht leichtfertig verzichten.

VLB-Konzept in Arbeit

Der VLB bemüht sich daher mit all seinen Möglichkeiten darum, dass die bayerische Wirtschaftsschule im Rahmen eines fairen schulischen Wettbewerbs ihren berechtigten und gesicherten Platz im differenzierten bayerischen Bildungswesen behält. Mit der curricularen Neuausrichtung ist zwar ein erster richtiger Schritt zur Sicherung der Wirtschaftsschule getan. Die Erfolgsaussichten der Wirtschaftsschüler in der weiterführenden FOS/BOS sowie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt dürften damit – insbesondere durch die Aufwertung von Deutsch und Englisch sowie die Einführung von Mathematik – verbessert sein.

Aber: Reichen die bisherigen curricularen und die parallel laufenden strukturellen (Kooperation Mittelschule/Wirtschaftsschule, lediglich fünf Modellversuchsschulen 6. Jgst.) Maßnahmen aus, um die Wirtschaftsschule in ihrem Bestand und für die bayerischen Schüler zu sichern? Innerhalb des VLB müssen die Entwicklungsmöglichkeiten der bayerischen Wirtschaftsschule neu ausgelotet werden. Bei der letzten Fachgruppensitzung (Januar 2014, siehe Foto) und bei der letzten Sitzung des Hauptvorstands (15. März 2014) wurde daher eine Arbeitsgruppe gebildet, welche im Mai ihre Arbeit aufnimmt. In einem zweiten Schritt gilt es, in Zusammenarbeit mit den anderen Verbänden (LEV, DBW, VDP) und mit den Verantwortlichen des Kultusministeriums ein tragfähiges und (bildungs-)politisch umsetzbares Konzept abzustimmen. ■

Studie des Aktionsrats Bildung:

Lehrergesundheit – ein zentrales Anliegen des Freistaat Bayerns

HENNING GIESSEN

Dem Freistaat Bayern ist die Gesundheit seiner Lehrkräfte ein wichtiges Anliegen. Dies gilt ganz besonders angesichts der gestiegenen Herausforderungen im Bildungsbereich u. a. durch Integration oder Inklusion. Nur Lehrkräfte, die motiviert sind und sich ihrem anspruchsvollen Beruf gewachsen fühlen, können die Schülerinnen und Schüler begabungsgerecht fördern, dass diese ihre individuellen Talente und Begabungen entfalten und gute Lernergebnisse erzielen können. In den vergangenen Jahren wurden deshalb die Rahmenbedingungen in Schule und Unterricht stetig verbessert. Hierzu gehören auch die zahlreichen positiven Entwicklungen in der bayerischen Schullandschaft, die Ergebnis massiver Investitionen im Bildungsbereich sind.

- > So soll bis zum 31.08.2014 die Lehrerarbeitszeit in allen Schularten schrittweise um insgesamt eine Unterrichtsstunde abgesenkt werden.
- > Ferner erfolgt eine kontinuierliche Reduzierung der Klassenstärken an allen Schularten, so z.B. an den Grundschulen von 23,4 Schülern je Klasse im Schuljahr 2003/2004 auf 21,2 Schülern je Klasse im aktuellen Schuljahr.

Bayern ist bereits in allen vom Aktionsrat benannten Handlungsfeldern aktiv. In den vergangenen Jahren hat der Freistaat Bayern darüber hinaus ganz gezielt in Maßnahmen zur Erhaltung der Lehrergesundheit investiert. Hierzu gehören auch solche zur Prävention psychischer Belastungen von Lehrkräften. Diese Maßnahmen erstrecken sich auf alle heute in der Studie des Aktionsrats Bildung benannten Handlungsfelder zur Prävention von Burnout-Erkrankungen.

Hierzu gehören erstens im Handlungsfeld „Unterstützung der Interessenten für das Lehramtsstudium vor der Aufnahme und während des Studiums“:

- > Ein umfangreiches Angebot an Eignungsberatungen vor und während des Studiums an den meisten bayerischen Universitäten,
- > Ein verpflichtendes Orientierungspraktikum für alle Lehramtsstudierende zur Eignungsüberprüfung vor dem Studium im Umfang von 3-4 Wochen,
- > ein verpflichtendes pädagogisch-didaktisches Schulpraktikum im Umfang von rund 150 Unterrichtsstunden in zwei aufeinanderfolgenden Schulhalbjahren inkl. einer verpflichtenden Teilnahme an einer Begleitveranstaltung der Universität.

Zweitens im Handlungsfeld „Förderung von Lehrerkompetenzen als Burnout-Prävention an Schulen“:

- > Der Umgang mit beruflichen Belastungen als fester inhaltlicher Bestandteil des erziehungswissenschaftlichen Studiums.
- > Die Entwicklung von Selbstkompetenz der Lehrkraft als integrierter Bestandteil der Ausbildung von Lehrkräften im Rahmen des Vorbereitungsdienstes.
- > Die Etablierung einer Einrichtung von Beauftragten für Lehrergesundheit an den neun staatlichen Schulberatungsstellen. Die insgesamt neun Beauftragten koordinieren Fortbildungen von Teams von insgesamt 62 Schulpsychologen. Diese bieten eine große Bandbreite an Themen von kollegialer Fallberatung, über Zeit-, Ressourcen- und Stressmanagement bis hin zu Klassenführung, Konfliktmanagement und Gesprächsführung. In die Fortbildungen flossen auch die Erfahrungen des Projekts „LeguPan – Lehrergesundheit und Prävention“ mit ein. Das Projekt wurde von 2009 bis 2013 gemeinsam von der LMU, der Klinik Roseneck sowie dem Kultusministerium durchgeführt.
- > Deutliche Erhöhung der Mittel für

Fortbildungen zum Thema Lehrergesundheit in den vergangenen Jahren: Im Vergleich zum Jahr 2011 stiegen die Mittel hierfür im Etat des Kultusministeriums im Jahr 2013 um mehr als ein Drittel.

Drittens im Handlungsfeld „Organisationsentwicklung durch Förderung von Kooperation, Entwicklung sozialer Unterstützungssysteme und sozialer Netzwerke sowie soziale Unterstützung und Kooperation zwischen Lehr- und Leitungspersonal“:

- > Die schrittweise Einführung der erweiterten Schulleitung an Gymnasien, Realschulen und beruflichen Schulen. Diese ermöglichen eine erhöhte Zahl an Mitarbeitergesprächen, mehr Feedback und Unterstützung durch Vorgesetzte sowie ein frühzeitiges Erkennen von Belastungssituationen für die einzelne Lehrkraft.
- > Eine Vielzahl an Fortbildungen zum Thema Lehrergesundheit für Schulleitungen durch die entsprechenden Beauftragten an den staatlichen Schulberatungsstellen sowie der ALP Dillingen: Dabei steht auch die Sensibilisierung für psychische Belastungen von Lehrkräften im Vordergrund.

Viertens im Handlungsfeld „Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Bildungsinstitutionen“:

- > Über einen passwortgeschützten Internetauftritt hinaus steht den Lehrkräften der Handlungsleitfaden des Freistaats Bayern zum behördlichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung.
- > Die Möglichkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Schulleitung an allen bayerischen Schulen umfasst ab einer bestimmten Erkrankungsdauer auch die Möglichkeit einer Verringerung der Arbeitsbelastung sowie spezielle Hilfsangebote.

Das bayerische Kultusministerium sieht es als eine wichtige Zukunftsaufgabe an, sich weiter engagiert um die Gesundheit seiner Lehrkräfte zu kümmern. Die Studie des Aktionsrats Bildung liefert dafür hilfreiche Erkenntnisse. ■

Das neue Programm 2014 – 2020:

Erasmus+ Berufliche Bildung

Das neue EU-Bildungsprogramm Erasmus+ ging im Januar 2014 an den Start. Es folgt dem Programm für Lebenslanges Lernen und präsentiert sich in einer neuen Struktur mit bewährten und neuen Zielsetzungen. Während der Laufzeit von 2014 bis 2020 werden über 14,7 Milliarden Euro für die Bereiche Erziehung und Bildung, Jugend und Sport bereitgestellt. Dies stellt eine Steigerung von ca. 40 % gegenüber dem Vorgängerprogramm dar.

Warum Erasmus+?

Europa muss seiner Bevölkerung Wege zum Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen bieten, die sie in einer Wissensgesellschaft benötigt und international wettbewerbsfähig macht. Bildungssysteme müssen den raschen Veränderungen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung tragen. Die notwendige berufliche Mobilität innerhalb des europäischen Arbeitsmarkts erfordert eine transparente Beschreibung von Qualifikationen.

Formales und nonformales Lernen, Erziehung und Ausbildung sind entscheidende Schlüsselfaktoren, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Hier unterstützt das Programm Erasmus+ junge Menschen – Studenten und andere Erwachsene – Qualifikationen im Ausland zu erwerben. Es bietet somit eine große Chance, die Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland weiter voranzubringen. Die neue Struktur des Programms ermöglicht bildungsbereichsübergreifende Projekte, um Projektvorhaben ganzheitlich und umfassend anzugehen.

Welche Ziele verfolgt Erasmus+ im Bildungsbereich?

Klar formulierte Zielsetzungen sollen eine zielgerichtete Verwendung der Mittel sicherstellen. Eine Auswahl der Programmziele zeigt die Grafik auf der nächsten Seite.

Struktur des Programms

Durch die Teilnahme an Projekten im Rahmen von Erasmus+ Berufliche Bildung erweitern Lehrkräfte und Auszubildende – im Rahmen von Praktika, Fortbildungen und Kooperationen – ihre fachlichen, sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen. Der Erwerb beruflicher Qualifikationen im Ausland kann das Attraktivitäts- und Qualitätsniveau der Beruflichen Bildung steigern und jungen Menschen den beruflichen Bildungsweg als echte Alternative zur Universität aufzeigen.

Die Antragstellung ist ausschließlich öffentlichen und privaten Einrichtungen möglich, die einen juristischen Status haben. Dies können z. B. berufsbildende Schulen, Bildungseinrichtungen, Kammern oder Betriebe sein.

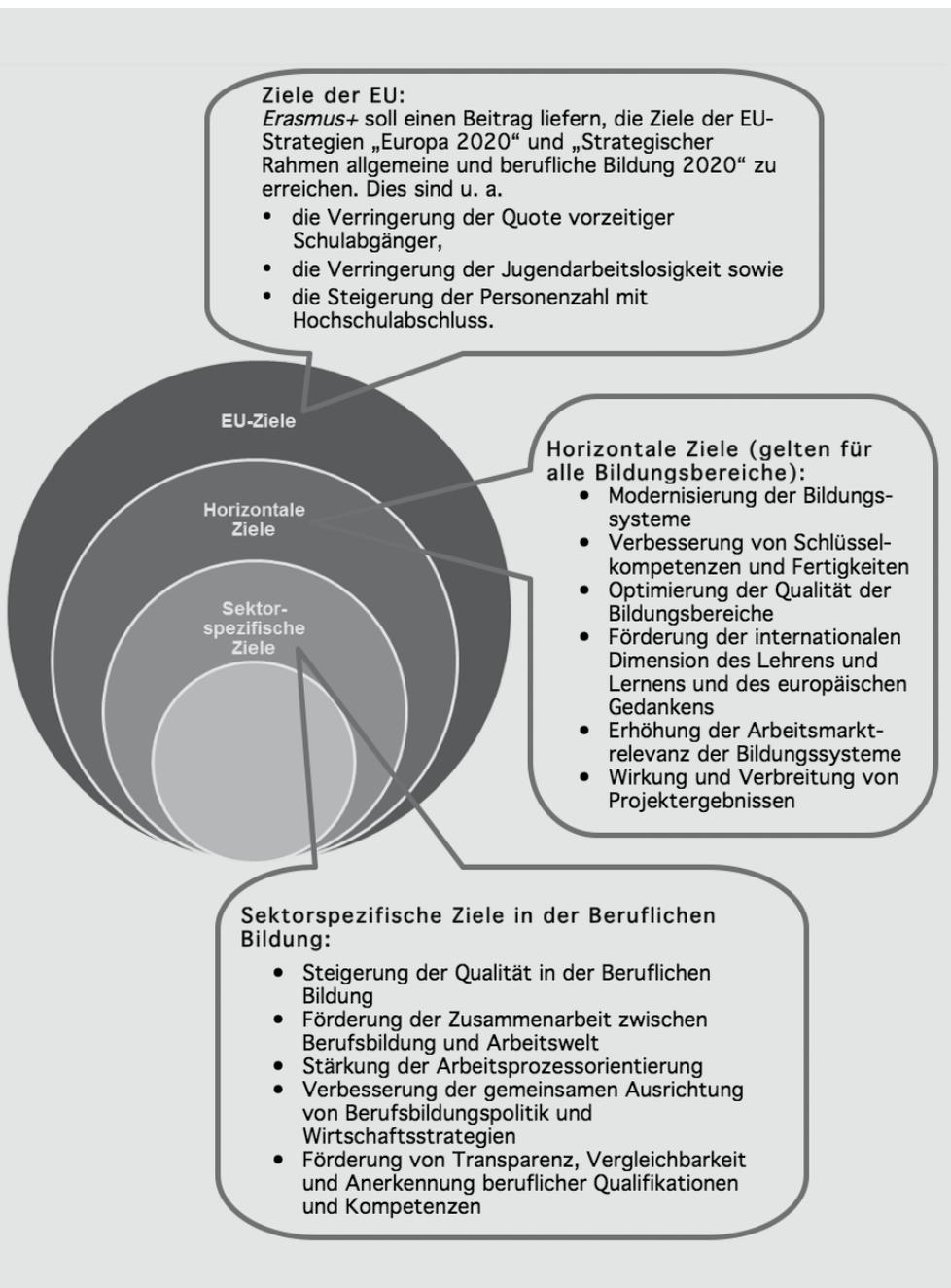
Für alle Bildungsbereiche sieht Erasmus+ drei Aktionstypen vor:

Leitaktion 1: Mobilität von Einzelpersonen

Mobilitätsprojekte sind organisierte Lernaufenthalte im europäischen Ausland in Form von beruflichen Praktika, Ausbildungsabschnitten und Weiterbildungsmaßnahmen. Mobilitätsprojekte sind flexibel. Sie sollten Teil der Personal- und Organisationsentwicklung der Einrichtung sein und entsprechend begründet werden. Mobilitätsprojekte können flexibel gestaltet werden, sodass sie den Lernbedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe entsprechen. Zielgruppen der Leitaktion 1 sind Lernende und Bildungspersonal.

Lernende sind Personen in nichttertiären beruflichen Aus- und Weiterbildungsgängen, z. B.:

- > Auszubildende,
- > Berufsschülerinnen und -schüler,
- > Berufsfachschülerinnen und -schüler,
- > Personen in formal geordneten Weiterbildungsgängen nach Landes- oder Bundesrecht (z. B. zum Meister/zur Meisterin, zum Staatlich geprüften Techniker/zur Staatlich geprüften Technikerin),



- > Absolventinnen und Absolventen der genannten Bildungsgänge bis 12 Monate nach Abschluss,
- > Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung, wenn der Bildungsgang auf eine sich anschließende Berufsausbildung angerechnet werden kann.

Dauer des Aufenthalts: Zwischen 2 Wochen und 12 Monaten (ohne Reise).

Bildungspersonal besteht aus Personen im Bereich der Berufsbildung, z. B.:

- > Ausbilderinnen und Ausbilder,
- > Lehrkräfte,
- > Berufsberaterinnen und -berater,
- > Leiterinnen und Leiter von Ausbildungseinrichtungen,
- > Personen, die für die Ausbildungsplanung, Personalentwicklung und die berufliche Orientierung zuständig sind.

Dauer des Aufenthalts: Zwischen 2 Tagen und 2 Monate (ohne Reise). Auslandsaufenthalte für das Bildungspersonal

sonal werden gefördert zum Zweck des Lernens (z. B. berufliches Praktikum, Hospitation oder Jobshadowing) und zum Zweck des Lehrens.

Die Antragstellung zu Leitaktion 1 erfolgt dezentral über die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

(Quelle: http://www.na-bibb.de/erasmus_berufsbildung/mobilitaet_in_der_berufsbildung.html)

Leitaktion 2: Zusammenarbeit zur Förderung von Innovationen und bewährter Verfahren

Im Rahmen von Leitaktion 2 werden strategische Partnerschaften gefördert. Dies sind transnationale Projekte, welche auf den Transfer, die Entwicklung und/oder die Umsetzung von Innovationen und bewährten Verfahren abzielen. Dabei ist es möglich, das Projekt sowohl sektoral – d. h. innerhalb des Sektors Berufliche Bildung – als auch sektorübergreifend – d. h. zwei oder mehrere Sektoren (z. B. Berufliche Bildung, Erwachsenenbildung, Hochschule, Schule, Jugend) betreffend – anzulegen. Zielgruppen der Leitaktion 2 sind alle öffentlichen oder privaten Einrichtungen, die im weitesten Sinn in der beruflichen Bildung tätig sind, z. B.:

- > Unternehmen,
- > Kammern,
- > Sozialpartner,
- > Berufsbildungseinrichtungen,
- > Berufsbildungszentren und -organisationen,
- > Hochschulen,
- > Institutionen des Bundes, der Länder oder Gemeinden,
- > Verbände.

Die Antragstellung zu Leitaktion 2 erfolgt dezentral über die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

(Quelle: http://www.na-bibb.de/erasmus_berufsbildung/strategische_partnerschaften.html)

Leitaktion 3: Unterstützung politischer Reformen

In Leitaktion 3 werden u. a. Aktionen zur Unterstützung politischer Reformen in den Bereichen Allgemeine und Berufliche Bildung unterstützt. Dies sind:

- > Wissenserhebungen in den Bereichen allgemeine und Berufliche Bildung,
- > Vorausschauende Initiativen zur Vorschau und Vorbereitung innovativer politischer Maßnahmen,
- > Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen (z. B. OECD oder Europarat).

Die Antragstellung für diese Leitaktion erfolgt entweder zentral über die Europäische Kommission in Brüssel oder ggf. dezentral bei der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

Weitere Informationen

Grundlegende Informationen erhalten Sie im Programmleitfaden:
http://www.nabibb.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Erasmus_Plus/Dokumente_uebergreifend/av_Programmleitfaden_de_27_02.pdf

Informationen der NABIBB

zu Leitaktion 1:

http://www.na-bibb.de/erasmus_berufsbildung/mobilitaet_in_der_berufsbildung.html

Informationen der NABIBB

zu Leitaktion 2:

http://www.na-bibb.de/erasmus_berufsbildung/strategische_partnerschaften.html

Informationsplattform des ISB

zum Europäischen Bildungsprogramm

Erasmus+:

<http://www.eu-bildungsprogramme.info/>

Beratung

Beratungseinrichtung für Betriebe:

<http://www.mobilitaetscoach.de/>

Beratung für Lehrkräfte städtische Schulen durch die kommunalen Beratungsstellen, z.B.:

<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Bildung-und-Sport/Schueleraustausch.html>

<http://www.europa.augsburg.de/>

http://www.nuernberg.de/internet/eu_buero/

Beratung für Lehrkräfte staatlicher beruflicher Schulen:

OStR Stephan Plichta

Staatsinstitut für Schulqualität und

Bildungsforschung (ISB)

Schellingstraße 155

80797 München

Tel.: 089 / 2170 2220

Mail: stephan.plichta@isb.bayern.de

 REISEDIENST NATURFREUNDE GMBH 		
Rieger, Wittelsbacherstr. 31, 85051 Ingolstadt, Tel: 0841/71144, Fax: 0841/77686, Frühzeitige Anmeldung wegen Flugreservierung erbeten. Die Mitgliederpreise gelten auch für Ehepartner!		
Termine	Reisen 2014	Preis für VLB ab
06.08.14 bis 12.08.14	ST. PETERSBURG: Air Rossija ab MUC: Eremitage, Schifffahrt, Schloss Peterhof, Katharinenpalast, Bernsteinzimmer, HP	1.348,00 €
07.08.14 bis 14.08.14	ISLAND: Icelandair ab MUC, Gletscher, Geysire und Wasserfälle, Kellavik, Südküste, Hochland, Reykjavik, HP, 4-Sterne Hotel	1.498,00 €
13.08.14 bis 27.08.14	INDIEN-LADAKH: Lufthansa ab MUC: Delhi, zahlreiche Himalaya-Klöster, Übernachtungen mit VP in Ladakh und HP in Delhi	1.948,00 €
15.08.14 bis 30.08.14	NAMIBIA-BOTSWANA-VICTORIA FÄLLE: South African ab MUC: gute Hotels oder beste Lodges, RL Friedrich Diemer	3.348,00 €
20.08.14 bis 05.09.14	PERU: Iberia ab MUC/FRA: Lima, Arequipa, Colca Tal, Puno, Titicaca-See, Cuzco, Machu Picchu, Ü/F in guten Hotels, 10 Essen	3.298,00 €
22.08.14 bis 31.08.14	BELLARIA: Busfahrt ab/bis IN an die Adria ins strandnahe Hotel mit Halb- bzw. Ganztagesausflügen, Übernachtung mit VP	579,00 €
24.08.14 bis 07.09.14	SÜDAFRIKA: South African ab MUC: Johannesburg, Pretoria, Blyde River Canyon, Krüger Nationalpark, Swasiland, Durban, Hilfsprojekt Siyabonga, Gartenroute, Kapstadt, Leistungen: Übernachtung mit HP in guten Hotels, Inlandsflug, RL: Rene Risch	2.798,00 €
26.08.14 bis 03.09.14	GRIECHENLAND: Aegean ab MUC, Kultur- und Wanderreise auf Samos – Patmos – Kos, HP in guten Hotels, RL: Evangelos	1.348,00 €
27.08.14 bis 03.09.14	ITALIEN -APULIEN: Air Dolomiti ab MUC: Brindisi, Bari, Castellana, Castel del Monte, Alberobello, Lecce, Ü/HP im guten Hotel	1.248,00 €
01.09.14 bis 11.09.14	USBEKISTAN: Uzbekistan Air ab FRA: Taschkent, Urgench, Buchara, Samarkand, Schachrisabs, HP in guten Hotels	1.698,00 €
07.10.14 bis 23.10.14	PERU: Iberia ab MUC/FRA: Lima, Arequipa, Colca Tal, Puno, Titicaca-See, Cuzco, Machu Picchu, Ü/F in guten Hotels, 10 Essen	3.298,00 €
25.10.14 bis 01.11.14	ANDALUSIEN: Lufthansa ab MUC/FRA: Malaga, Gradara, Córdoba, Sevilla, Ronda, Ü/HP in guten Hotels	1.298,00 €
26.10.14 bis 30.10.14	LISSABON: Lufthansa ab MUC: Stadtbesichtigung Lissabon, Obidos, Fatima, Nazaré, Queluz, 4 Ü/F im zentralen Hotel	948,00 €
26.10.14 bis 30.10.14	ISTANBUL: Lufthansa ab MUC: Städtereise mit umfangreichem Programm, Übernachtung mit HP im zentralen Stadthotel	748,00 €
28.10.14 bis 01.11.14	BARCELONA: Linienflug mit Lufthansa ab MUC, Stadtrundfahrt, Tarragona, Montserrat, Manresa, Ü/F, 1 x HP, zentrales Hotel	848,00 €
03.11.14 bis 13.11.14	USBEKISTAN: Uzbekistan Air ab FRA: Taschkent, Urgench, Buchara, Samarkand, Schachrisabs, HP in guten Hotels	1.698,00 €
HERBST 2014: Athen 5 Tg, Herzen Indiens 9 Tg, Jordanien 8 Tg, WINTER 2014/2015: Israel 8 Tg, Marokko 8 Tg, Oman mit Süden 10 Tg, Äthiopien 13 Tg		
Ausführliche Reiseverläufe und Anmeldung unter: www.naturfreunde-reisen.de		

Erkenntnisse der Verhaltensforschung in der Schule nutzen:

Dynamisches Selbstbild, Verlust-Aversion, viel Grünflächen usf.

PETER THIEL

Wie kann man Schüler zum Lernen motivieren? Diese Frage beschäftigt die Pädagogen seit eh und je. Erkenntnisstand heute? Es gibt wenig Grund zu Euphorie. So mancher Lehrer, der in jungen Jahren mit Idealismus, Optimismus und Elan an den Start gegangen war, hat möglicherweise die Hoffnung aufgegeben. So sieht es wenigstens die Süddeutsche Zeitung, die in ihrer Ausgabe vom 9. April schreibt: „Lehrer sein, das ist für manche der Traum Beruf, doch im Laufe ihrer Karriere empfinden es immer mehr Pädagogen als Höllenjob“. 30 Prozent der Beschäftigten im Bildungswesen leiden unter psychischen Problemen, heißt es in dem Beitrag, der u. a. auf eine hohe Burn-out-Rate verweist. Eine erschreckende Bilanz.

In der Tat, Lehrer sehen sich heute großen Herausforderungen ausgesetzt. „Schule“ ist zum Allerweltsthema geworden, zu dem fast jeder auf der Straße etwas zu sagen hat, weil fast jeder eben auch eine Schullaufbahn hinter sich hat. Das pädagogische Ethos indes, die Wunschvorstellung von einem guten Unterricht und die tägliche Realität in den Klassenzimmern scheinen nicht selten in krassem Gegensatz zueinander zu stehen. Da ist jede Initiative willkommen, die Abhilfe verspricht.

Als eine solche sieht die Vodafone-Stiftung ihre im März dieses Jahres veröffentlichte Studie mit dem Titel: „Schüler richtig motivieren“.

Die Stiftung hat sie bei der „Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce“ (RSA) in Auftrag gegeben und erstellt wurde sie von Londoner Forschungszentrum der RSA in enger Zusammenarbeit mit Lehrerinnen und Lehrern. Nun hofft man bei Vodafone auf eine nachhaltige Wirkung.

Die Initiatoren

Bevor wir zum Ergebnis der Studie kommen, einige Bemerkungen zu den bei-

den daran beteiligten Institutionen. Zunächst also die RSA. Über sie heißt es in einem Pressepapier von Vodafone (11. März 2014) sinngemäß: Zwischen der Realität und der Hoffnung der Menschen auf eine bessere Welt bestehe eine große Kluft. Diese zu überbrücken oder wenigstens zu verringern sei ein Anliegen, welches sich die bereits 1754 in London gegründete Royal Society auf ihre Fahnen geschrieben hat. Die zur RSA gehörende Sektion „Education“ wolle allen Lernenden zu ihrem Potential verhelfen und befasse sich u. a. mit curricularer Innovation und mit Fragen sozialer Gerechtigkeit in der Bildung.

Und die Vodafone-Stiftung ihrerseits? Sie initiiere, so das Pressepapier, als Mitglied einer weltweiten Stiftungsfamilie Programme mit dem Ziel, Impulse für den gesellschaftlichen Fortschritt zu setzen. Das Förderprofil unter dem Motto „Erkennen. Fördern. Bewegen.“ konzentriere sich auf die Bereiche Bildung, Integration und soziale Mobilität.

Bildungs Nachteile – ein kompliziertes Phänomen

Schulische Leistungsunterschiede, das sozioökonomische Bildungsgefälle zwischen Schülern aus wohlhabenden Verhältnissen und solchen aus eher benachteiligten Umfeldern stelle eine große gesellschaftliche und bildungspolitische Herausforderung dar. Mit dieser Feststellung wird in die Studie eingeführt. Trotz vieler Bemühungen, in dieser Frage weiter zu kommen, sei der genannte Leistungsunterschied noch immer beträchtlich. Dies gelte sowohl für Deutschland als auch für England.

Bildungs Nachteile seien ein kompliziertes Phänomen mit mehreren Einflussfaktoren, die sich gegenseitig verstärken können. Zumeist konzentrieren sich die Bemühungen um Bildungsverbesserungen auf strukturelle Änderungen (Schulzeit, Ganztagsbetreuung, Lehrplanänderungen, Klassenstär-

ken etc.). Alle diese Initiativen seien lohnenswert, sagen die Autoren der Studie, doch sie müssen mit den Erkenntnissen der Verhaltensforschung ergänzt werden. Mit wissenschaftlich fundierten und dennoch relativ kostengünstigen Maßnahmen sei „Schule“ unter einem erweiterten Blickwinkel zu betrachten.

Den meisten Menschen nicht bewusst

Die meist laienhafte Vorstellung davon, was unser Verhalten beeinflusst, stehe häufig in deutlichem Widerspruch zu dem, was wissenschaftliche Experimente zutage brachten. So bringen es Vertreter der Verhaltensforschung auf den Punkt. Ein Großteil unseres Verhaltens nämlich werde vom sozialen Umfeld beeinflusst und laufe mehr oder weniger automatisiert ab.

Die Verhaltensforschung indes könne wirksame Lehr- und Lernprozesse aufzeigen und vor allem erklären. Deshalb müsse man sich entsprechend mit dem Wesen der Lernprozesse befassen, wenn man „Schule“ weiter verbessern wolle.

Die in der Studie ausgewerteten verhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse belegen, dass Fleiß, Freude am Lernen, der Umgang mit Rückschlägen in einer Art und Weise beeinflusst werden können, wie es den meisten Menschen nicht bewusst sei.

Drei Kernthemen

Drei Erkenntnisbereiche aus der Verhaltensforschung werden in der Studie detailliert vorgestellt. Daraus resultierende Empfehlungen sind nicht als absolut zu betrachten, sie dienen vielmehr als Ausgangspunkt für weiterführende Diskussionen. Diese Kernthemen sind:

- > Das Selbstbild: Die Einstellungen zu geistigen Fähigkeiten und Intelligenz.
- > Kognitive Verzerrungen.
- > Umwelteinflüsse.

Für den Einsatz loben und nicht für die Begabung

Die Autoren unterscheiden zwischen einem statischen und einem dynamischen Selbstbild. Sind intellektuelle Fähigkeiten also angeboren (sozusagen genetisch bedingt) und damit mehr oder weniger

Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch) und ein neuer Funktionenkatalog:

Die neue „FubSch“

WOLFGANG LAMBL

Die Abteilung VII (berufliche Schulen) des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat nach Beteiligung des Hauptpersonalrates auf der Grundlage des BayPVG mit Schreiben vom 04.11.2013, Gz. VII.7- 5 P9010.1-7b.128 355 die Richtlinien für Funktionen von Lehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen (FubSch) sowie einen neuen Funktionenkatalog in Kraft gesetzt.

Grundlage ist der Funktionenplan

Grundlage für die Vergabe der Funktionen an staatlichen beruflichen Schulen ist der Funktionenplan für die betreffende Schule. Der Funktionenplan von Beruflichen Oberschulen (Fachoberschulen und Berufsoberschulen) ist dem Staatsministerium über den zuständigen Ministerialbeauftragten, der Funktionenplan anderer beruflicher Schulen ist der Regierung zu übermitteln; die Schulaufsichtsbehörde kann Einwendungen erheben.

Beteiligung der Personalvertretung und Lehrerkonferenz bei Funktionenplan

Der Schulleiter erstellt nach in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat und im Benehmen mit der Lehrerkonferenz den Entwurf bzw. den Änderungsentwurf des Funktionenplans. Das Votum der Lehrerkonferenz und die

Stellungnahme der Personalvertretung sind zu würdigen.

Einheitlicher Funktionenplan für berufliche Schulzentren

Für berufliche Schulzentren (förmlich eingerichtete Schulzentren sowie in Personalunion geführte Schulen) ist ein einheitlicher Funktionenplan zu erstellen. In den Fällen der gespaltenen Schulaufsicht ist der Funktionenplan sowohl dem Staatsministerium als auch der Regierung vorzulegen. Die Schulaufsichtsbehörden können bei in Personalunion geführten Schulen in begründeten Fällen genehmigen, dass jeweils eigene Funktionenpläne für jede Schule erstellt werden.

Zahl und Aufteilung der Funktionen

Die Zahl der insgesamt zu besetzenden Funktionen bemisst sich nach der Zahl der budgetierten Lehrerstunden des jeweiligen Schuljahres. Die besetzbaren Funktionen errechnen sich aus dem Teiler 100; es wird nach oben aufgerundet. Die Funktionen des Schulleiters, des Ständigen Vertreters, des Weiteren Ständigen Vertreters, des Außenstellenleiters, des Seminarlehrers, des Mentors für die Ausbildung von Fachlehrern, schulübergreifende Funktionen und nicht beförderungswirksame Funktionen bleiben dabei außer Betracht. Die an der Schule ausgebrachten Funktionen sollen angemessen zwischen Lehrkräften der vierten und dritten Qualifikationsebene verteilt werden; das Verhältnis kann sich an-

hand der budgetierten Lehrerstunden oder dem jeweiligen zahlenmäßigen Anteil der an der Schule bzw. dem beruflichen Schulzentrum eingesetzten Lehrkräften bemessen.

Funktionenplan kann jederzeit geändert werden

Eine Änderung des Funktionenplans kann jederzeit nach Bedarf vorgenommen werden; nach spätestens fünf Jahren ist er auf seine Zweckmäßigkeit zu überprüfen; wird bei der Überprüfung der Wegfall einer oder mehrerer Funktionen wegen des Rückgangs der Budgetstunden festgestellt, können diese für maximal zwei Schuljahre an der Schule belassen werden; in dieser Zeit können sie nicht beförderungswirksam nachbesetzt werden.

Einheitlicher Funktionenplan

Die Zuständigkeit für die Übertragung der Funktion des Schulleiters, des Ständigen Vertreters, des Weiteren Ständigen Vertreters und des Außenstellenleiters obliegt dem Staatsministerium. Die Übertragung von sonstigen Funktionen an beruflichen Schulen (ohne Fachoberschulen und Berufsoberschulen) obliegt den Regierungen. An Beruflichen Oberschulen (Fachoberschulen und Berufsoberschulen) obliegt die Entscheidung über die Übertragung aller Funktionen dem Staatsministerium.

Bestimmung von Seminarlehrern

Die Bestimmung von Seminarlehrern erfolgt nach Zustimmung des Staatsministeriums durch das Staat-

liche Studienseminar; die Übertragung unterliegt der Mitbestimmung der zuständigen Personalvertretung.

Information – Bewerbung

Jede Lehrkraft ist durch geeignete Maßnahmen des Schulleiters über zu besetzende Funktionsstellen, für die sie sich bewerben kann, zu informieren. Jede Lehrkraft, die die Bewerbungsvoraussetzungen erfüllt, kann sich um diese Funktionsstellen bewerben. Vom Schulleiter ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt und Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden.

Besetzungsvorschlag durch Schulleiter

Für die Übertragung von Funktionen (ohne Schulleiter, Ständiger Vertreter, Weiterer Ständiger Vertreter, Außenstellenleiter) schlägt der Schulleiter besonders geeignete Lehrkräfte aus dem Lehrerkollegium der Schule vor.

Hierzu erstellt er unter Beachtung des beamtenrechtlichen Leistungsprinzips grundsätzlich einen Dreivorschlag und teilt weitere Bewerbungen mit. Bei einem Funktionswechsel kann auf einen Dreivorschlag verzichtet werden.

Externe Einleitung der schulinternen Ausschreibung möglich

Schlägt der Schulleiter innerhalb einer angemessenen Frist nach dem Freiwerden einer Funktionsstelle keine geeigneten Lehrkräfte vor, kann die für die Entscheidung zuständige Behörde das schulinterne Ausschreibungsverfahren einleiten.

Verfahren der Ausschreibung bei Stellen der Schulleitung

Stellen von Schulleitern, Ständigen

Vertretern, Weiteren Ständigen Vertretern und Außenstellenleitern werden vom Staatsministerium grundsätzlich öffentlich im Amtsblatt des Staatsministeriums, Stellen für Mitarbeiter in der Schulleitung werden von der für die Entscheidung zuständigen Behörde grundsätzlich öffentlich im Amtsblatt des Staatsministeriums oder dem jeweiligen Schulanzeiger der Regierung ausgeschrieben, soweit keine aus dienstlichen Gründen veranlasste Besetzung (z. B. durch Umsetzung, Versetzung oder Beendigung einer Abordnung) erfolgt. Bei Stellen für Schulleiter, Ständige Vertreter, Weitere Ständige Vertreter oder Außenstellenleiter kann die Ausschreibung durch ein Schreiben des Staatsministeriums erfolgen, wenn eine Ausschreibung im Amtsblatt die Stellenbesetzung so verzögern würde, dass die Stelle zum geplanten Zeitpunkt nicht besetzt werden könnte. Andere Funktionsstellen sollen von der für die Entscheidung zuständigen Behörde öffentlich ausgeschrieben werden, wenn nach schulinterner Ausschreibung kein geeigneter Vorschlag vorgelegt wird.

Kriterien für Funktionsübertragung A 15 und höher

a) Formale Voraussetzungen

- > Die Funktion muss im Funktionsplan der Schule ausgewiesen sein.
- > Bei Antragstellung müssen die erforderlichen Pflichtunterrichtsstunden für eine Fachbetreuung gegeben sein.
- > Grundsätzlich wird ein Dreivorschlag gefordert; Abweichungen sind zu begründen.
- > Voraussetzung für die Übertragung einer Funktion ist das Beförderungsamts A 14; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der

Schulaufsicht; die Beteiligungsrechte der zuständigen Stufenvertretung bleiben gewahrt.

a) Materielle Voraussetzungen

In die Entscheidung sind einzubeziehen:

- > das Bewerberfeld im Hinblick auf die beamtenrechtlichen Voraussetzungen von Eignung, Leistung und Befähigung; bei den Funktionen;
- > Fachbetreuer und Seminarlehrkraft ist besonders auf die fachliche Leistung im Betreuungsfach abzuheben;
- > die Begründung des Schulleiters für seinen Vorschlag;
- > die Stellungnahme der Regierung, soweit sie nicht selbst entscheidet;
- > (bei Funktionsübertragungen an Fachoberschulen und Berufsoberschulen Stellungnahme des Ministerialbeauftragten);
- > die letzte periodische dienstlichen Beurteilungen bzw. eine Anlassbeurteilung unter den Voraussetzungen von Abschnitt A Nr. 4.5 bzw. Abschnitt B Nr. 4.3 der „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern“ in der jeweils gültigen Fassung;
- > die Wahrnehmung schulischer Aufgaben, insbesondere wenn sie über den örtlichen Wirkungskreis der Schule hinausgehen

Bewertungsgrundsätze

a) Für die Funktionen des Schulleiters, des Ständigen Vertreters, des Weiteren Ständigen Vertreters und des Außenstellenleiters, soweit in den Besoldungsgruppen A 16 und A 15 + Z ausgewiesen:

- > Feststellung der grundsätzlichen Eignung für die Funktion in der

letzten periodischen dienstlichen Beurteilung bzw. der Anlassbeurteilung.

- > kums von mindestens acht Tagen, das nicht älter als vier Jahre ist.
- > Fortbildungsportfolio nach Nr. 3 und 4 der KMBek „Qualifikation von Führungskräften an der Schule“ in der jeweils gültigen Fassung.
- > Ausnahmen sind nur in besonders gelagerten Einzelfällen möglich und bedürfen einer besonderen Begründung.

b) Für die übrigen Funktionen gilt:

- > Feststellung der grundsätzlichen Eignung für die Funktion in der letzten periodischen dienstlichen Beurteilung bzw. der Anlassbeurteilung.
- > Nachweis eines Betriebspraktikums von mindestens acht Tagen, das nicht älter als vier Jahre ist.
- > Ausnahmen sind nur in besonders gelagerten Einzelfällen möglich und bedürfen einer besonderen Begründung sowie der Zustimmung durch das Staatsministerium; die Beteiligungsrechte der zuständigen Stufenvertretung bleiben gewahrt.

Engagement wird besonders gewürdigt

Folgende Tätigkeiten von Lehrkräften sollen bei der Vergabe von Funktionsstellen ferner besonders gewürdigt werden:

- > die Mitwirkung von Lehrkräften in der zentralen, regionalen und lokalen Lehrerfortbildung;
- > die Mitwirkung im Telekolleg oder bei der ViBOS;
- > die Mitwirkung bei der Erstellung von Prüfungsaufgaben;
- > die Mitwirkung in Lehrplanausschüssen;
- > die Erstellung und Begutachtung

zugelassener Lernmittel;

- > die Erfüllung anderer überörtlicher schulisch-pädagogischer Aufgaben;
- > die Übernahme von nichtbeförderungswirksamen Funktionen (z.B. Betreuungslehrkraft für Studienreferendare, Systembetreuer (EDV) in A 14 oder A 11, Koordinatoren);
- > Mitwirkung bei überregionalen Schülerwettbewerben.

Auf die Wahrnehmung solcher Aufgaben ist deshalb in der Begründung zum Antrag auf Übertragung einer Funktion sowie bei der Stellungnahme zu Bewerbungen für Funktionsstellen, die ausgeschrieben wurden, ausdrücklich hinzuweisen.

Funktionsübertragung an Fachlehrkräfte der QE 3

Die Funktionsübertragung für Fachlehrkräfte in Ämter, in die Besoldungsgruppe A 12 und höher erfolgt unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips sowie nach Maßgabe des Funktionskatalogs. Voraussetzung für die Übertragung einer Funktion ist das Eingangs- oder Beförderungsamtsamt A 11. Falls das Eingangsamtsamt A 11 ist, sind eine mehrjährige Unterrichtstätigkeit nach Beendigung der Probezeit und das Vorliegen mindestens einer periodischen dienstlichen Beurteilung erforderlich.

Bestellung von Seminarlehrkräften

Funktionen werden grundsätzlich zeitlich unbefristet übertragen. Abweichend davon werden Seminarlehrkräfte für fünf Jahre bestellt; eine wiederholte Übertragung der Funktion ist nach Genehmigung durch das Staatsministerium möglich. Seminarlehrkräfte übernehmen nach der Be-

endigung dieser Tätigkeit eine Aufgabe als weiterer Mitarbeiter der Schulleitung; als solches sind sie nicht Mitglied der erweiterten Schulleitung nach Art. 57a BayEUG, eine Übertragung von Weisungsrechten nach Art. 57 Abs. 2 Satz 3 BayEUG ist zweckmäßig; der Schulleiter hat auf eine amtsangemessene Beschäftigung zu achten. Sobald eine andere schulische Funktionsstelle zu besetzen ist, die die betreffende Lehrkraft ausfüllen kann, ist sie damit zu betrauen.

Mitbestimmung durch die zuständige Personalvertretung

Der Schulleiter informiert den örtlichen Personalrat über zu besetzende Funktionsstellen und die Bewerbungen. Nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BayPVG hat die zuständige Personalvertretung in Personalangelegenheiten bei nicht nur vorübergehender Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amts mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt mitzubestimmen.

Die Übertragung von Funktionen, die Voraussetzung für die Beförderung in ein zweites und weiteres Beförderungsamtsamt ist, unterliegt der Mitbestimmung der zuständigen Personalvertretung, soweit Art. 78 BayPVG die Mitbestimmung nicht ausschließt.

Ist für die Übertragung einer Funktion das Ministerium zuständig, so findet die Mitbestimmung durch den Hauptpersonalrat statt (Art. 80 Abs. 2 Satz 1 BayPVG). In allen anderen Fällen wird die Mitbestimmung durch den Bezirkspersonalrat wahrgenommen.

Teilzeit auch für Funktionsträger möglich

Teilzeitbeschäftigung steht – mit Ausnahme der Funktion des Schul-

leiters – der Übertragung einer Funktion nicht entgegen. Die zur Erfüllung ihrer Aufgaben gebotene Präsenz teilzeitbeschäftigter Funktionsinhaber an der Schule ist durch den Schulleiter sicherzustellen.

„Funktionsverzicht“ bei Beurlaubung

Beurlaubte Lehrkräfte, denen noch keine Funktion übertragen wurde, können nicht in eine Funktionsstelle eingewiesen werden.

Schulleiter müssen bei einer Beurlaubung von mehr als sechs Monaten, Ständige Vertreter und Weitere Ständige Vertreter von Schulleitern sowie Außenstellenleiter in einem Amt der Besoldungsgruppe A 15 mit Amtszulage müssen bei einer Beurlaubung von mehr als einem Jahr auf ihre Funktion verzichten und mit einer Rückernennung einverstanden sein. Die Einweisung in eine gleichwertige Funktion bei Wiederaufnahme der dienstlichen Tätigkeit wird dabei nicht in Aussicht gestellt. Andere Funktionsinhaber müssen im Falle einer Beurlaubung von mehr als einem Jahr auf ihre Funktion verzichten; die frei gewordene Funktionsstelle kann neu besetzt werden. Mit Ausnahme von Beurlaubungen nach Art. 90 BayBG wird die Einweisung in eine gleichwertige Funktion bei Wiederaufnahme der dienstlichen Tätigkeit in Aussicht gestellt. Der Verzicht auf eine Funktionsstelle wegen einer Beurlaubung für den Auslandsschuldienst, für Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder im Rahmen des Art. 44 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung ist für eine Beförderung in ein Amt der BesGr. A 12 oder A 15 während der Beurlaubung unschädlich, sofern die wahrgenommene Aufgabe der im Schul-

dienst bisher ausgeübten Funktion mindestens gleichwertig ist.

Beförderung grundsätzlich erst nach einjähriger Bewährung

Die Übertragung einer Funktion wird grundsätzlich erst dann beförderungswirksam, wenn der Funktionsinhaber sich mindestens ein Jahr in der Funktion bewährt hat.

Vorlagen zur Feststellung der Bewährung

Zur Feststellung der Bewährung in der Funktion (ohne Schulleiter, Ständiger Vertreter, Weiterer Ständiger Vertreter und Außenstellenleiter) sind vorzulegen:

- > Beurteilung der Tätigkeit des Funktionsinhabers durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten (d. h. bei Funktionen an beruflichen Schulen durch den Schulleiter), bei Schulpsychologen unter Beteiligung des Leiters der Staatlichen Schulberatung, bei Seminarlehrern unter Beteiligung des Staatlichen Studienseminars;
- > die jährlichen Tätigkeitsberichte des Funktionsinhabers (ausgenommen Seminarlehrer, Mitarbeiter in der Schulleitung) gegenüber dem Schulleiter beginnend mit dem Zeitpunkt der Funktionsübertragung, es sei denn, zwischen der Funktionsübertragung und der Feststellung der Bewährung liegt eine periodische dienstliche Beurteilung;
- > der Nachweis eines Betriebspraktikums von mindestens acht Tagen, das nicht älter als vier Jahre ist.

Die Tätigkeitsberichte sollen sich an folgender Gliederung orientieren:

- > Wahrnehmung von Einzeltätigkeiten (tabellarische Aufstellung in zeitlich geordneter Reihenfolge);
- > Wahrnehmung laufender Tätigkeiten (kurze, stichpunktartige Darstellung).

Übertragung von Weisungsbe- rechtigung an Funktionsträger

Der Schulleiter kann Inhabern von Funktionsstellen eine Weisungsbe-
rechtigung für ihnen übertragene
Fachaufgaben erteilen (Art. 57 Abs.
2 Satz 3 BayEUG). Die Übertragung
ist mit der örtlichen Personalvertre-
tung im Rahmen der vertrauensvol-
len Zusammenarbeit zu erörtern.

Die erstmalige Übertragung von Weisungsberechtigungen ist bei Beruflichen Oberschulen dem Staatsministerium über den Ministerialbeauftragten, bei den übrigen beruflichen Schulen über die Regierung anzuzeigen.

Vollständige Fassung in der Datenbank Bayern-Recht

Die vollständige Fassung der Funktionsrichtlinien, des Funktionenplans und alle Anlagen sind in der „Datenbank Bayern-Recht“ zu finden. ■

Haben Sie weiter- gehende Fragen?

**Ihre Hauptpersonalräte
Wolfgang Lambl und
Rudi Keil geben Ihnen
kompetent Auskunft.**

unabwendbar oder können sie durch Anstrengung, Fleiß und Übung erweitert und gesteigert werden?

Schüler mit einem dynamischen Selbstbild – so die Aussage – lassen sich von Rückschlägen und Fehlleistungen viel weniger entmutigen als Schüler mit einem statischen Selbstbild. I. d. R. empfinden die „Dynamiker“ Rückschläge als Herausforderung und halten besser durch.

Ein dynamisches Selbstbild zu fördern diene allen Schülern, sowohl solchen aus bevorzugenden wie solchen aus benachteiligenden Verhältnissen. Im Hinblick auf die schulischen Leistungen aber profitieren die Benachteiligten ungleich stärker. Kurzum: Ein dynamisches Selbstbild vermittele das Verständnis dafür, dass geistige Potentiale keine starren persönlichen Eigenschaften sind, sondern sich durch Einsatz und Übung steigern lassen.

Die Autoren empfehlen, Schüler für ihren Einsatz zu loben und nicht für ihre Begabung oder Intelligenz. Stets sollte sich das Lob auf den Lernprozess beziehen und nicht auf das Resultat.

Außerdem seien Lehrer „Vorlerner“ und müssen sich auch persönlich um ein dynamisches Selbstbild bemühen. Statt mit „durchgefallen“ zu bewerten, sollte das Urteil mit „noch nicht“ formuliert werden, empfiehlt die Studie. Und noch ein Hinweis: Fehlergebnisse seien als Gelegenheit für weiteres Lernen zu betrachten, sozusagen als natürlichen Bestandteil des Lernprozess, und nicht als Ausdruck des Versagens.

Verzerrungen und positive „Anker“

Wer gefragt wird, ob er sich zu vorurteilsfreien Schlüssen und Entscheidungen in der Lage fühle, wird vermutlich gern mit „Ja“ antworten. Doch die Verhaltensforschung belegt, dass wir in unserem Denken zu sog. Verzerrungen neigen. Verzerrungen? Was heißt das? Der Mensch neige dazu, diejenigen Informationen zu überbewerten, welche er zuerst erhält. Von diesem „Anker“ löse man sich bei späterer Urteilsbildung nur schwer. Dies könne insbesondere bei Schülern mit schwachem Selbstwertgefühl deren „Selbstwirksamkeitserwartung“ im positiven Sinne beeinflus-

sen. „Schüler, denen im Experiment als Anker eine hohe Quote vorgegeben wurde, neigten dazu, ihre künftigen Leistungen stärker einzuschätzen als solche mit einer niedrigen Ankerzahl“, heißt es in der Studie.

„Der erste Eindruck“

Einen ähnlichen Ankerungseffekt gibt es im Umgang mit Personen. Wenn man jemand kennenlerne, konzentriere man sich übermäßig auf die Eigenschaften, die am stärksten ins Auge fallen, während man andere ignoriere. „Der erste Eindruck ist entscheidend“, sagt der Volksmund und da ist ja tatsächlich was dran. So wirke der Eindruck, den ein Lehrer vor der Klasse als erstes macht unverhältnismäßig stark bei den Schülern nach, steuere alle möglichen weiteren Wahrnehmungen und verblasse nur langsam. Umgekehrt gelte das genauso: Der Eindruck, den der Lehrer in den ersten Tagen von einem Schüler gewinne, sei in der Folge nicht ohne Einfluss auf die Bewertung und beeinflusse möglicherweise wiederum die Selbsteinschätzung des Schülers.

Verlust-Aversion

Einen interessanten Impuls vermittelt die Studie mit der sog. Verlust-Aversion. Die Ausgangsthese dazu lautet: Beim Vergleich zwischen einem Verlust und einem Gewinn in gleicher Höhe, sei der Schmerz über den Verlust größer als die Freude über den Gewinn. Tests haben ergeben, dass die Ergebnisse besser ausfallen, wenn die Schüler vorher eine Belohnung bekommen, die sie durch eine entsprechende Leistung verteidigen müssen. Dies könne man bei der Leistungsbewertung nutzen, indem Schüler zunächst einen Bonus erhalten, den sie verteidigen müssen.

Resumée: Kognitive Verzerrungen können den Lernerfolg wirkungsvoll beeinflussen, sich auf den Fleiß auswirken und somit die Selbsteinschätzung und die Leistungserwartung verbessern.

Bäume und Grünflächen

Zum Thema Umfeld-Einflüsse verweisen die Autoren u. a. auf den Zustand der Schule: Schulgebäude mit sichtbaren Zeichen von Vernachlässigung und Ver-

wahrlosung können bereits bestehende Bildungsnachteile verstärken. Der Blick auf Bäume und Grünflächen wirke der mentalen Ermüdung entgegen und senke das Aggressionspotential der Schüler.

Alter Wein in neuen Schläuchen?

Die Studie weist darauf hin, dass ihre Empfehlungen zu einer Debatte anregen sollen. „Nach allem, was wir aus der Verhaltensforschung über die kognitiven Prozesse bei der Weiterbildung von Lehrern wissen, wird es wohl nicht ausreichen, Pädagogen einfach über Phänomene wie kognitive Verzerrungen oder dynamische Selbstbilder zu informieren“, heisst es. Sollen Lehrer die Erkenntnisse wirksam umsetzen wollen, brauchen sie Unterstützung und entsprechende Rahmenbedingungen.

Die Studie eignet sich besonders als Diskussionsgrundlage für einen an der Schule bestehenden Pädagogik-Arbeitskreis. Als kritischer Betrachter kann man natürlich einwenden, dass die Aussagen der Studie keine grundlegend neuen Erkenntnisse vermitteln, dass es sich dabei sozusagen um „neuen Wein in alten Schläuchen“ handle. Aber selbst, wenn das so wäre und wenn man alles schon wüsste: Umgesetzt im Umgang mit den Schülern ist es deshalb noch lange nicht. Deshalb ist die Beschäftigung mit der Studie lohnenswert und vielleicht dazu angetan, die Frustschwelle bei dem einen oder anderen Kollegen tatsächlich etwas zu heben.

Das Material kann bei Vodafone kostenlos angefordert oder in Internet heruntergeladen werden.

Unter www.lehrerdialo.net wurde von der Stiftung auch ein Diskussionsforum eingerichtet, in dem Lehrer über die in der Studie behandelten Themen debattieren sowie Erfahrungen, Tipps und Ideen austauschen können. Die Stiftung lädt alle Lehrerinnen und Lehrer ein, den Dialog zu nutzen.

Dem Studienmaterial beigelegt ist ein DIN A1 großes Poster, das zum Aushang im Lehrerzimmer geeignet ist und in seiner farbigen Aufmachung Nichtwissende durchaus neugierig machen kann. ■

Erfahrungen mit QmBS an der Staatlichen BOS Nürnberg:

QmBS – Selbstbestimmung mit System

EVA MÄRZ-BABST

Auf den folgenden Seiten möchte ich über unsere Erfahrungen mit QmBS an der staatlichen BOS Nürnberg berichten und dabei die Frage in den Mittelpunkt stellen, wie man QmBS – oder anders gesagt, eine systematische Schulentwicklung – so betreiben kann, dass dies zum Wohl aller Beteiligten ist und sich als sinnvoll und unverzichtbar erweist.

Dazu tragen an unserer Schule zwei Spezifika bei: Das QmBS-Team hat sich gemeinsam mit der Schulleitung am Ende der ersten beiden QmBS-Jahre in einem eigens hierfür veranstalteten und selbst konzipierten Workshop eine neue Organisationsstruktur gegeben und führt regelmäßig zwei moderierte Großveranstaltungen durch: einen moderierten Lehrer-Schüler-Dialog (BOS-Dialog) und einen so genannten Kommunikationstag, an dem das gesamte Lehrerkollegium teilnimmt. Erfreulicherweise ist es auch so, dass die Zahl der Kollegen, die sich am Schulentwicklungsprozess beteiligen, von Schuljahr zu Schuljahr leicht ansteigt.

Historie

Seit dem Schuljahr 2010/11 ist die staatliche BOS Nürnberg eine QmBS-Schule. Zu diesem Zeitpunkt gab es bereits ein Schulentwicklungsteam und, in Folge der externen Evaluation, ein Leitbild. Sowohl das Individualfeedback als auch die kollegiale Hospitation waren etabliert. Wie üblich, standen uns in den ersten zwei Jahren zwei QmBS-Berater zur Seite. In dieser Zeit wurden Ziele gefunden, das SQV (schulspezifische Qualitätsverständnis) formuliert und zahlreiche Projekte realisiert.

Auch nach Beginn der zweijährigen Einführungsphase gab es noch einige Hindernisse:

> Das QmBS-Team bestand aus Mitgliedern des alten Schulentwicklungsteams, aus neuen Mitgliedern und Mitgliedern der Schulleitung. Es war also relativ groß und traf sich auf

Verabredung und nach Bedarf circa alle 6–8 Wochen, immer am Nachmittag nach dem Unterricht.

Diese Vorgehensweise hatte gravierende Nachteile: Die Gruppe war zu groß, um effizient arbeiten und Beschlüsse fassen zu können. Die zeitlichen Abstände zwischen den Treffen waren ebenfalls zu groß, so dass inhaltlich zu viel aufstieg. Dies führte häufig zu zermürbenden Sitzungsmarathons am Nachmittag, deren Ende bei Bedarf nach hinten verschoben wurde.

- > Die Fachbetreuer zeigten Widerstand gegen die Umsetzung der QmBS-Ziele, da die Ziele zwar sorgfältig ermittelt waren, sie aber das Gefühl hatten, etwas aufoktroziert zu bekommen.
- > In der Vergangenheit hatte es immer wieder Projekte gegeben, die entweder auf Wunsch der Schulleitung aber auch durch Engagement aus dem Kollegium zustande gekommen waren. Allerdings gab es Probleme mit der Nachhaltigkeit und Kontinuität, was einem positiven Image der Schulentwicklungsarbeit abträglich war.
- > Es gab noch keine systematische Ermittlung von Zielen.

Aufgaben und Lösungen

So stand das QmBS-Team vor folgenden Aufgaben:

1. Zielfindung und SQV
Systematische Ermittlung und demokratische Legitimation der Ziele der Schule.
2. Organisationsstruktur
Erarbeitung einer neuen Organisationsstruktur und eines neuen Modus der Zusammenarbeit mit den Fachbetreuern.
3. Kontinuität und Evaluationen
4. Schulinterne Öffentlichkeitsarbeit

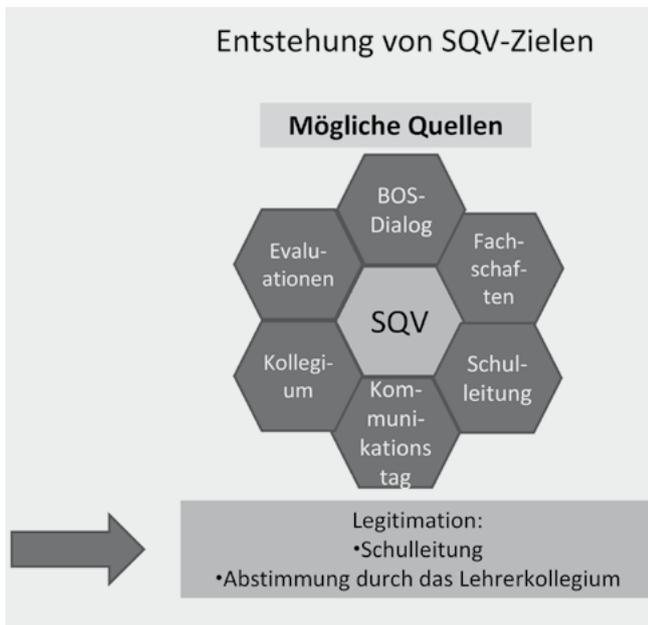
1. Zielfindung und SQV

Ein ganz wichtiger Grundsatz der QmBS-Arbeit ist es, keine Inhalte oder Ziele vorzugeben, sondern nur den Prozess zur Zielfindung zu gestalten. Das

Kollegium hat die Aufgabe, sein Selbstverständnis, seine Wünsche und Ziele zu finden – diese werden dann mit Hilfe des QmBS-Teams formuliert und im SQV (schulspezifischen Qualitätsverständnis) festgeschrieben. Die Ziele sollen also aus dem Kollegium kommen, mehrheitsfähig und demokratisch legitimiert sein.

Bei uns an der Schule gestaltete sich dies so, dass zunächst aus dem bereits vorhandenen Leitbild Ziele abgeleitet wurden. Da das Leitbild aus dem Kollegium heraus entwickelt worden war, waren die Inhalte per se schon demokratisch legitimiert. Anschließend wurden für einen begrenzten Zeitraum Pinnwände im Lehrerzimmer aufgestellt, so dass alle Kollegen die Möglichkeit hatten, ihre Ideen und Wünsche dort niederzuschreiben; gleichzeitig entstand so auch ein Austausch im Kollegium. Im nächsten Schritt wurde das Kollegium aufgerufen, ein Ranking dieser Ziele mit Hilfe einer elektronischen Befragung durchzuführen. Dies war wichtig, um die Ziele auf ihre Mehrheitsfähigkeit hin zu überprüfen. Auf diese Art und Weise fanden neue Ziele Eingang ins SQV und als Nebenprodukt konnten einige gute Ideen gesammelt werden, die auch ohne großen Aufwand realisierbar waren, wie zum Beispiel das Aufstellen von Stehtischen vor dem Lehrerzimmer, um die Bedingungen für die Schülergespräche in den Pausen zu verbessern.

Letztendlich geht es ja darum, so gut wie möglich die Wünsche, Ziele und die Identität einer Schule und ihres Kollegiums abzubilden. Deswegen ist es sinnvoll, möglichst viele Kanäle zu öffnen, um Ziele zu gewinnen. Bei uns können Kollegen einfach Vorschläge an das QmBS-Team herantragen, es gibt ein digitales Forum, in dem Meinungsäußerungen und Vorschläge möglich sind. Auch das Schulforum bringt Vorschläge ein und setzt sich mit bereits vorhandenen Vorschlägen auseinander. Die folgende Übersicht veranschaulicht das Zusammenspiel der verschiedenen Quellen zur Zielfindung:



BOS-Dialog 2013.

Es hat sich sehr bewährt, regelmäßige Möglichkeiten des gemeinsamen, strukturierten Austauschs zu institutionalisieren. Dazu gibt es bei uns zwei Veranstaltungen. Zum einen führen wir alle zwei Schuljahre einen moderierten Lehrer-Schüler-Dialog (BOS-Dialog) durch – an diesem nehmen die Klassensprecher aller Klassen und eine möglichst gleich große Anzahl von Lehrern sowie die Schulleitung teil. Zum anderen gibt es einen so genannten Kommunikationstag, an dem nur das Lehrerkollegium teilnimmt und bei dem alle Kollegen und Kolleginnen die Möglichkeit haben, sich zu äußern. Die Ergebnisse beider Veranstaltungen werden festgehalten und fließen in die Zielfindung mit ein.

BOS-Dialog 2013

Alle gefundenen Ziele und Ideen werden vom QmbS-Team gesammelt und in eine Systematik eingeordnet. So gibt es übergeordnete Ziele, die im SQV stehen, sowie Projekte und Maßnahmen, die diesen Zielen zugeordnet werden. Die laufenden Projekte und Maßnahmen sollten also auch zu den vorhandenen, übergeordneten Zielen passen. Die entsprechende Darstellung wird von Schuljahr zu Schuljahr aktualisiert. Erst so ist es möglich, den Fortgang und die Kontinuität zu gewährleisten oder auch einmal festzustellen, dass es zu viele Baustellen gibt, und gegebenenfalls Aktivitäten ruhen zu lassen oder ganz einzustellen. Wenn die Ziele feststehen, wer-

den sie den Fachbetreuern am Jour Fixe vorgelegt. Wenn die Fachbetreuer den Zielen zugestimmt haben, werden sie in einer Konferenz dem Kollegium vorgelegt und zur Abstimmung vorgelegt.

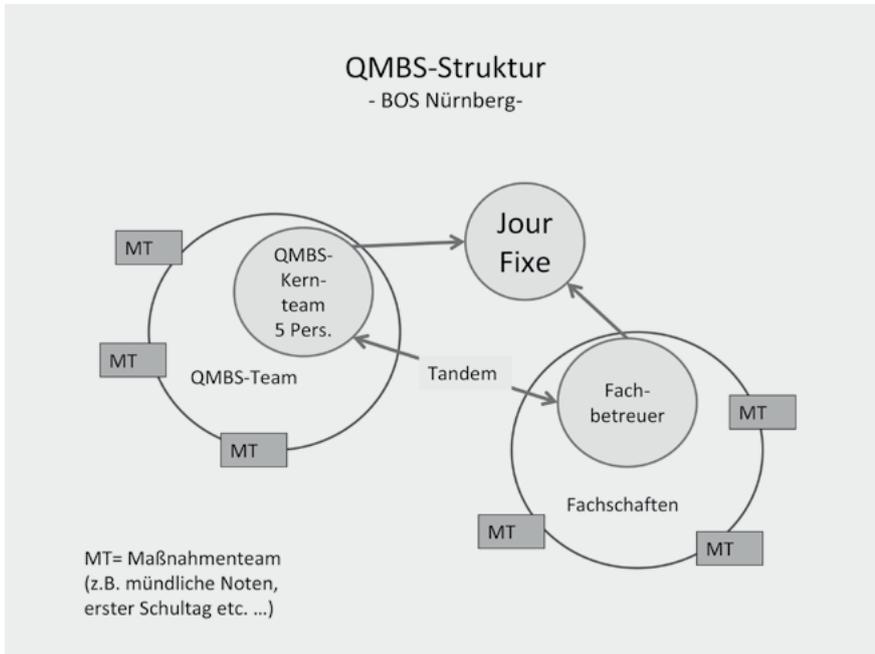
2. Organisationsstruktur

Erfreulicherweise sind, wie eingangs erwähnt, viele Kollegen an unserer Schule an QmbS beteiligt, was auf ein großes Lehrerkollegium und auf die grundsätzliche Bereitschaft sich zu engagieren zurückzuführen ist. Dies hat aber wie oben bereits beschrieben Nachteile, wenn die Organisationsstruktur dem nicht angepasst ist. Um unseren Gegebenheiten Rechnung zu tragen hat sich das QmbS-Team gemeinsam mit der Schulleitung am Ende der ersten beiden QmbS-Jahre in einem eigens hierfür veranstalteten und selbst konzipierten Workshop eine neue Organisationsstruktur erarbeitet:

Ein Kernteam, bestehend aus fünf Personen, darunter die Koordinatorin für Schulentwicklung und pädagogische Schwerpunktsetzung und der QmbS-Sprecher an unserer Schule, trifft sich regelmäßig alle zwei Wochen für einen Unterrichtsblock (2x45 min). Dieser Unterrichtsblock ist im Stundenplan freigeschaltet, so dass wirklich alle Mitglieder des Kernteams sich verbindlich zu diesem Zeitpunkt treffen. Die Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit der Treffen haben sich sehr bewährt, ebenso wie die Tatsache, dass ein zeitliches Überziehen nicht möglich ist, da nach dem Treffen für alle Beteiligten der normale Unterricht weitergeht.

Zu den Aufgaben des Kernteams gehören die Abstimmung und Ermittlung der Ziele, die Prozesssteuerung, das heißt die (Termin-)Koordination aller QmbS-Aktivitäten, die Kommunikation mit Fachbetreuern, dem Kollegium und der Schulleitung, und die Durchführung des BOS-Dialogs und des Kommunikationstages.

Das große QmbS-Team schließt das Kernteam mit ein und besteht aus ca. 12-18 Personen. Das große Team trifft sich nur zweimal pro Schuljahr, jeweils am Anfang und am Ende. Alle Mitglieder des großen Teams haben konkrete Aufgaben übernommen. Beim Treffen am Anfang des Schuljahres wird ein Ter-



minfahrplan erstellt, der digital zugänglich und für alle Beteiligten einsehbar ist.

Die Kooperation mit den Fachbetreuern funktioniert wie folgt: Je ein Mitglied aus dem Kernteam bildet mit ein oder zwei Fachbetreuern des eigenen Fachbereichs je ein Tandem. Die Zusammenarbeit in den Tandems läuft informell, sie kann bei einer Tasse Kaffee, bei einer Autofahrt oder am PC im Lehrerzimmer in der Pause stattfinden. Zweck der Tandems ist der Austausch, es geht darum, sich gegenseitig auf dem Laufenden zu halten, Anregungen weiterzugeben, Kritikpunkte zu erörtern und gegebenenfalls QmBS-relevante Punkte vor den Fachsitzungen gemeinsam vorzubereiten. Darüber hinaus nehmen die Koordinatorin und der QmBS-Sprecher am Jour Fixe teil.

Natürlich beteiligen sich auch Kollegen, die nicht Mitglieder des QmBS-Teams sind, an verschiedenen Maßnahmen. Zu jeder Maßnahme gibt es ein Maßnahmenteam, bestehend aus einem Mitglied des Kernteams, möglicherweise des großen QmBS-Teams und weiteren Personen aus dem Kollegium. Wichtig ist, dass immer ein Vertreter des Kernteams die Verantwortung für die Koordination hat.

Hier ein Ausschnitt aus der Zusammenstellung der Maßnahmenteams:

Themengebiet: Events

Einzelne Maßnahme: BOS-Dialog, BOS-Kommunikationstag

Kernteam: März-Babst, Bruder

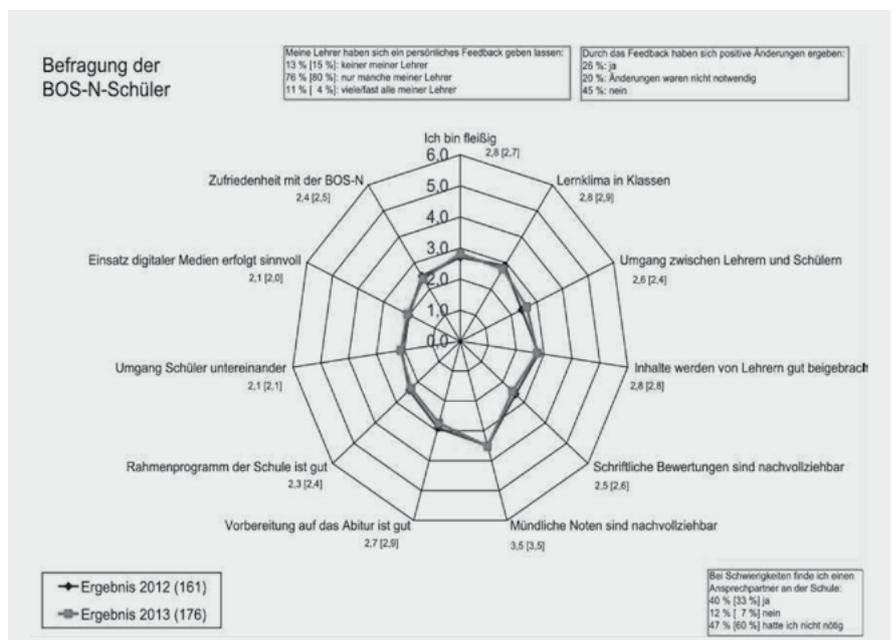
Großes Team: Krapp, Pauluschke

Weitere Kollegen: Körner

3. Kontinuität und Evaluationen

Damit die Schulentwicklung bzw. das QmBS wirklich dauerhaft funktioniert, ist es wichtig, die Summe der Aktivitäten immer wieder gemeinsam und öffentlich kritisch zu betrachten. Dazu bedarf es des Überblicks und der Reflexion. Der Überblick lässt sich leicht durch eine schriftliche und allgemein zugängliche Zusammenstellung der Maßnahmen erzielen. Zur Reflexion gibt es verschiedene Möglichkeiten, die bekanntesten davon sind schriftliche Befragungen oder kleine schriftliche Abfragen. Letztendlich trägt jede Art des Austauschs über das bisher Durchgeführte zur kritischen Auseinandersetzung bei. Evaluationen sollten immer in einer ergebnisoffenen Haltung durchgeführt werden und immer mündlich nachbesprochen werden, so dass die Ergebnisse auch die weitere Vorgehensweise günstig beeinflussen. Dies kann bedeuten, Maßnahmen oder Projekte abzuschaffen oder ruhen zu lassen, zu verändern oder neuen Handlungsbedarf zu erkennen. Die Außenwirkung einer solchen Vorgehensweise ist nicht zu unterschätzen – denn zum einen wird so Kontinuität sichtbar gemacht, zu anderen aber auch die Tatsache, dass nicht mehr Sinnvolles geändert oder nicht fortgeführt wird.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Regelmäßigkeit und Vergleichbarkeit



von Evaluationen. So gibt es bei uns Evaluationen, die regelmäßig mit den gleichen Fragen durchgeführt werden, wie zum Beispiel eine Befragung zur Zufriedenheit der Schüler. Durch den jährlichen Vergleich der Ergebnisse ist es möglich, positive oder negative Trends zu erkennen.

4. Schulinterne Öffentlichkeitsarbeit

Wie bereits beschrieben ist eine regelmäßige Darstellung der Aktivitäten bei der Lehrerkonferenz oder beim Jour Fixe sinnvoll – sehr gut möglich ist dies in Kombination mit ohnehin nötigen Beschlussfassungen, wie zum Beispiel der Abstimmung über Ziele und Projekte. Besonders wichtig ist es aber, möglichst viele Kollegen an den Projekten zu beteiligen. Abgesehen davon, dass es immer gut ist, die Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen, hat dies den Effekt, dass QmbS eben nicht nur etwas ist, was man andere machen lässt und von außen kritisch beäugt. Wer mitmacht, bekommt einen anderen Einblick und spricht vielleicht auch mit weiteren Personen aus dem Kollegium darüber. Das ist meiner Meinung nach die beste Form der Öffentlichkeitsarbeit.

Hier sollte noch auf die Rolle der Schulleitung im QmbS-Prozess eingegangen werden. Natürlich ist die Unterstützung der Schulleitung extrem wichtig für das Gelingen von QmbS. Es gibt Dinge, die die konkrete Unterstützung der Schulleitung brauchen, wie etwa die Durchführung einer moderierten Großveranstaltung. Sehr wertvoll ist es auch, wenn die Schulleitung über die Fähigkeit verfügt, das QmbS-Team beratend zu unterstützen, gleichzeitig aber auch in der Lage ist, sich zurückzunehmen und die Selbstständigkeit des QmbS-Teams anzuerkennen. Die Schulleitung kann sich dafür einsetzen, dass gute Rahmenbedingungen für die QmbS-Arbeit geschaffen werden, wie etwa durch das Vergeben von Anrechnungsstunden oder durch – wie oben beschrieben – die Einrichtung eines gemeinsamen Zeitfensters im Stundenplan. Ganz zentral ist die Wertschätzung der QmbS-Arbeit durch die Schulleitung, sowohl für die unmittelbar Beteiligten direkt als auch für alle anderen Kollegen. Im Hinblick auf die

Rolle der Schulleitung waren die Bedingungen an unserer Schule optimal.

Fazit

Um auf die anfangs gestellte Frage, wie man QmbS – oder eine systematische Schulentwicklung – so betreiben kann, dass dies zum Wohl aller Beteiligten ist und sich als sinnvoll und unverzichtbar erweist, noch einmal aufzugreifen, möchte ich abschließend anmerken:

QmbS ist nur dann sinnvoll, wenn es aus der Mitte des Kollegiums kommt,

wenn das Kollegium sich selber sein Profil und seine Richtung gibt. Es ist kein Instrument zur Fremdbestimmung – auch wenn dieser Verdacht gelegentlich artikuliert wird. Es ist ein sehr wirkungsvolles Instrument zur Selbstbestimmung. Dies setzt allerdings voraus, dass alle Beteiligten dies erkennen und zum eigenen Wohl in die Tat umsetzen. Dazu wünsche ich allen Kolleginnen und Kollegen die nötige Unterstützung durch die Schulleitung, aber vor allem Lust, Laune und das nötige Engagement. ■

Basisarbeit an der Städtischen Berufsschule für Rechts- und Verwaltungsberufe in München:

Chancen durch Qualitätszirkel an beruflichen Schulen

DR. THOMAS G. ROTH,
ALBERT SCHERBER

Begriff Qualitätszirkel

Der Begriff des Qualitätszirkels stammt aus dem Qualitätsmanagement und lässt sich allgemein definieren als „eine kleine, institutionalisierte Gruppe von ca. fünf bis zwölf Mitarbeitern, die regelmäßig zusammentritt, um in ihrem Arbeitsbereich auftretende Probleme freiwillig und selbstständig zu bearbeiten.“ (Bülow-Schramm 2006 S.17) Schnorr u.a. (2006 S.13) definieren Qualitätszirkel an Schulen folgendermaßen:

„Qualitätszirkel, auch als Qualitätsteams oder Peer-Review-Gruppen bezeichnet, sind Problemlösegruppen, in denen systematisch und kontinuierlich an einer konkreten Fragestellung gearbeitet wird. Das Ziel dieser Arbeitsgruppen ist die pragmatische Beschreibung, Analyse und Lösung von konkreten beruflichen Alltagsproblemen. Qualitätszirkel nutzen das Know-how der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Basis. Probleme können dort gut erfasst, bearbeitet und gelöst werden, wo sie entstehen: in der alltäglichen Arbeit. Qualitätszirkel werden von einem Moderator geleitet und sie arbeiten nach einem spezifischen Konzept.“

Beide Quellen liefern Merkmale der Qualitätszirkel:

- > Gruppengröße 5-12 Personen
- > Freiwillige Teilnahme
- > Kontinuierliche, selbstständige Arbeit mit regelmäßigen Treffen
- > Partnerschaftliche Arbeitsformen ohne Hierarchiestruktur
- > Fest in der Organisation institutionalisiert
- > Zielgerichtete Arbeitsweise mit Erfolgskontrolle durch den Qualitätszirkel

Geschichte der Qualitätszirkel an der Berufsschule für Rechts- und Verwaltungsberufe

Im Rahmen des Projekts QUABS (Qualität an beruflichen Schulen) in Bayern wurden an der Berufsschule 2002 Qualitätszirkel eingeführt. Diese Einführung wurde mit dem Kollegium vereinbart und verabschiedet, später wiederholt bestätigt.

Ausgehend von der ursprünglichen Situation, dass die Lehrkräfte auf Fachkonferenzen der einzelnen Unterrichtsfächer über Änderungen und neue Entwicklungen informiert wurden bzw. sich austauschen konnten, nimmt nun jede Lehrkraft an mindestens einem Qualitätszirkel zu einem Unterrichtsfach teil.

Diese fachbezogenen Arbeitskreise treffen sich mehrmals im Jahr unter Leitung der Fachbetreuer/innen und erarbeiten gemeinsam Unterrichtskonzepte für das jeweilige Fach bzw. aktualisieren diese. Der/die Fachbetreuer/in leitet seinen Qualitätszirkel selbstständig, d.h. er beauftragt ihn ein, legt die Tagesordnung fest, macht Zielvereinbarungen mit seinen Qualitätszirkel-Mitgliedern und kümmert sich um deren Umsetzung. Die Schulleitung nimmt an manchen Sitzungen teil und informiert sich dabei über die ablaufenden Prozesse.

Die Arbeit der Qualitätszirkel ist mittlerweile in der Berufsschule fest institutionalisiert und durch fachliche und methodische Standards definiert. Zu Beginn jedes Schuljahres schließt der/die Fachbetreuer/in mit seinen Qualitätszirkel-Mitgliedern eine Vereinbarung über den Tätigkeitsschwerpunkt des aktuellen Jahres ab. Dies schafft für die Betroffenen Klarheit und ermöglicht, die zeitlichen Ressourcen entsprechend einzuteilen.

Ein Schwerpunkt liegt in der Erarbeitung oder Aktualisierung von Unterrichtseinheiten, die digital oder in Papierform für das restliche Kollegium allgemein zugänglich abgelegt werden. Ein Datum mit Bearbeitungsvermerk soll gewährleisten, dass als „Gütesiegel“ der Qualitätsstandard dieses Qualitätszirkel gewährleistet ist. Neben diesem Bereich macht der Qualitätszirkel Vorschläge für fächerübergreifenden Unterricht, gibt Empfehlungen für den Einsatz von Schulbüchern und bietet ggf. Selbstlernmaterialien an. Haben sich fachliche Neuerungen in diesem Fachbereich ergeben, werden diese in dem Qualitätszirkel kommuniziert und protokolliert. Ebenso tauschen sich die Teilnehmer der Qualitätszirkel regelmäßig über besuchte Fortbildungen aus. Unterrichtseinheiten, Protokolle, Informationsmaterial, Zielvereinbarungen etc. werden mit einheitlichem Ordneraufbau in digitaler oder Papierform abgelegt und sind für die Kolleginnen und Kollegen frei zugänglich. Verantwortlich für den Ablauf dieses Prozesses ist der/die jeweilige Fachbetreuer/in als Leiter/in des Qualitätszirkels.

Diese Verantwortlichkeiten wurden zu Beginn des Schulentwicklungspro-

zesses mit allen Fachbetreuer/innen und der Schulleitung vereinbart. Darin wurde festgehalten, dass die Fachbetreuer/innen mindestens einen Qualitätszirkel organisieren und leiten, das Kollegium und die Schulleitung mit Fachinformationen versorgen, die Aktualisierung der didaktischen Jahrespläne vornehmen und damit zuständig sind für fachbezogene und fächerübergreifende pädagogische Konzepte.

Mit unserem Konzept der Qualitätszirkel weichen wir von den Merkmalen aus Kapitel 1 ab: Die Qualitätszirkel werden von Fachbetreuer/innen geleitet und geführt und sind daher in einem gewissen Sinn hierarchisch strukturiert. Damit übernehmen die Fachbetreuer/innen die Rolle einer Führungskraft. Dies geschieht im Sinne einer Vereinbarungskultur und basiert nicht auf Weisungsrecht. Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal im Gegensatz zu den aufgelisteten Kriterien ist die Pflichtteilnahme an einem selbstgewählten Qualitätszirkel. Jedoch sind die restlichen Merkmale voll erkennbar und damit kann unseres Erachtens auch im Sinne der Fachliteratur an der Berufsschule der Begriff Qualitätszirkel verwendet werden.

Zielsetzung und Nutzen der Qualitätszirkel – Verbesserung der Unterrichtsqualität – angewandtes QM

Die Qualität einer Berufsschule wird vorrangig am gehaltenen Unterricht gemessen. Qualitativ guter Unterricht sollte unter anderem folgende Fragen bejahen:

- Ist der Unterricht fachlich richtig?
- > Werden aktuelle Unterrichtsmaterialien und Arbeitsblätter verwendet?
- > Wird der Unterricht methodisch verbessert im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses?
- > Fördert der Unterricht die Handlungskompetenz der Schülerinnen und Schüler?

Die Fachbetreuungen schaffen in den Qualitätszirkel mit Hilfe der Teammitglieder die Grundlagen, dass qualitativ hochwertiger Unterricht verwirklicht werden kann und tragen als Führungskräfte kraft Vereinbarung zwischen ihnen und der Schulleitung die Verant-

wortung für aktuelle und fachlich richtige Arbeitsblätter oder Unterrichtsmaterialien in den Qualitätszirkel-Ordnern und die Steuerung des Entwicklungsprozesses in diesem Fachbereich.

Förderung einer professionellen Lerngemeinschaft – Unterrichtsentwicklung im Team

Qualitätszirkel bieten auf institutionalisierter Ebene eine Plattform, auf der Lehrkräfte erarbeitete Unterrichtssequenzen diskutieren und ihre Erfahrungen im Unterricht und mit den Unterrichtsmaterialien austauschen können. Sie erhalten Feedback und Anregungen von Kolleginnen und Kollegen, wodurch sehr häufig ein Prozess eingeleitet wird, aus der insbesondere bei umfangreicheren Aufgabenstellungen eine gemeinschaftliche Problembewältigung resultiert. Somit unterstützen und fördern Qualitätszirkel den Weg der Lehrkraft vom Einzelkämpfer zum Teampayer. Andererseits gibt diese Plattform den Fachbetreuungen die Möglichkeit, die Initialzündung für weitere Verbesserungsprozesse zu starten.

Nutzen für die einzelne Lehrkraft

Der Grundgedanke bei der Einführung der Qualitätszirkel war das Geben und Nehmen im Kollegium, indem die Mitglieder Unterrichtsmaterialien erarbeiten. Sie selbst können aber auch von den Unterlagen der anderen Qualitätszirkel profitieren. Dieser Grundgedanke hat sich in den vergangenen Jahren immer wieder durch die Arbeitsweise der Qualitätszirkel und in der Akzeptanz im Kollegium bewährt trotz der Heterogenität der einzelnen Gruppen. Eine schulinterne Befragung im Jahr 2008 zeigte insgesamt eine große Zufriedenheit mit der Einrichtung der Qualitätszirkel als angewandtes Wissensmanagement.

Wissensmanagement

Als ein wichtiger Teilbereich des strukturierten Wissensmanagements werden auf der Basis der Qualitätszirkel Neuerungen und Änderungen im Kollegium digital oder auf Papier weitergegeben. Neue Lehrkräfte erhalten Zugang zu einem sehr großen Pool an Unterrichtsstunden, die sie direkt oder mit ihren Änderun-

gen übernehmen können. Die Qualitätszirkel bieten Möglichkeiten des Erfahrungsaustauschs und dienen als Forum zur Weitergabe von Informationen über besuchte Fortbildungen.

Voraussetzungen für eine Mittlere Führungsebene

Grundlegend für die Funktionsfähigkeit eines Qualitätszirkel ist die Rolle der einzelnen Fachbetreuung und seiner Führungsqualität. Die Leitung der Qualitätszirkel ist auch ohne Weisungsbefugnis möglich, da die Vereinbarungskultur eine breite Basis für das Führungshandeln bietet. Auf dieser Basis werden Aufgaben innerhalb des Qualitätszirkel delegiert und mit den Qualitätszirkel-Mitgliedern Zielvereinbarungen über die angestrebten Ziele eines Qualitätszirkel geschlossen.

Die langjährigen Erfahrungen mit den Qualitätszirkeln und die Institutionalisierung der Teamstrukturen bieten weiterhin eine hervorragende Basis für die Einführung neuer Lehrpläne und im Fall unserer Berufsschule für die bevorstehende Umstellung auf Lernfelder. Auch wenn damit die Fächerstruktur aufgehoben wird und neue Qualitätszirkel gebildet werden müssen, werden die Strukturen den Prozesswandel unterstützen. ■

Literatur:

Schnoor, Heike; u. a.; Qualitätszirkel. 2006
Bülow-Schramm, Margret; Qualitätsmanagement im Bildungsbereich. Münster, New York, München, Berlin 2006

Länderübergreifende Schulentwicklung:

Berufsschullehrer an der Universität Linz

FRANZ THURNER

Die Regierung von Niederbayern kooperierte im Rahmen des europäischen Programms „Lebenslanges Lernen“ mit der Universität Linz, um dort gemeinsam mit Prof. Dr. Altrichter die Nachhaltigkeit der Schulentwicklung zu vertiefen und die Erfahrungen mit niederbayerischen Berufsschulen auszutauschen.

Die Teilnehmer waren Lehrkräfte an Berufsschulen in Niederbayern, die neben ihrem Unterrichtsauftrag die Schul- und Qualitätsentwicklung an ihren eigenen Schulen unterstützen. Sie arbeiten in einem Schulentwicklungsteam mit oder stehen diesem als Qualitätsbeauftragte vor. Ebenso waren Lehrkräfte einbezogen, die eine Moderatorenausbildung erhalten haben und somit andere Schulen bei ihrem Schulentwicklungsprozess begleiten und beraten.

Zu Gast in Österreich

Besonders bekannt ist das Institut für Pädagogik und Psychologie der Johann-Kepler-Universität Linz mit dem Leiter, Prof. Dr. Altrichter. Sein Institut ist über die Grenzen für die Schulentwicklungsarbeit und das Q-Management an Schu-

len bekannt. Hier gibt es viele Aktivitäten in der Lehrerfortbildung und in der Begleitung von Schulen. Die Nähe der beiden Regionen Oberösterreich und Niederbayern soll den weiteren Kontakt erleichtern.

Dieses Projekt der Nationalen Agentur für Bildung in Europa beim Bundesinstitut für berufliche Bildung gab Niederbayerns Schulentwicklungsmoderatoren und den Verantwortlichen für den Qualitätsprozess an Berufsschulen in Niederbayern die Möglichkeit ihre eigenen Standards zu überdenken und zu verbessern. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit

- > sowohl theoretische Grundlagen durch Mitarbeiter der Universität Linz, Qualitätsbeauftragten der Landesregierung von Oberösterreich und den Qualitätsbeauftragten beruflicher Schulen Österreichs kennenzulernen,
- > als auch die praktische Umsetzung an Berufsschulen in Österreich zu beobachten.
- > Während des einwöchigen Aufenthalts lernten die Teilnehmer aus Niederbayern das Qualitätsmanagementsystem der Berufsschulen in Österreich (QIBB) kennen.



Die Teilnehmer des deutsch-österreichischen Schulentwicklungsworkshops.

- > Die Instrumente und Methoden von QIBB konnten die Berufspädagogen in der Theorie und in der Praxis an den Schulen erleben. Besonders interessant waren dabei die Faktoren, die bei der Schulentwicklung zum Erfolg führen.
- > In Workshops wurden die neuen Erkenntnisse mit den eigenen Erfahrungen der Teilnehmer reflektiert und neue Zielsetzungen formuliert. Die Teilnehmer sollen nach der Fortbildungsveranstaltung geeignete Maßnahmen zur Optimierung ihrer eigenen Arbeit an der Schule planen.
- > Ferner reflektierten Qualitätsbeauftragte aus Österreich mit den niederbayerischen Lehrkräften den Stand der Schulentwicklung in beiden Ländern.
- > Schwerpunkt der Woche waren die Bedingungen einer nachhaltigen Schulentwicklung kennenzulernen und an praktischen Beispielen zu vertiefen. Dabei nahmen die Unterrichtsentwicklung (kooperative, offene Lernformen - COOL und Methoden des Changemanagements) eine sehr wichtige Stellung ein. Zur Evaluation der Qualitätsarbeit an den Schulen wurde der „peerreview“ (Rückmeldung von Mitgliedern benachbarter Schulen) vorgestellt und mit dem System der externen Evaluation in Bayern verglichen.

Ergebnisse

Die angestrebten Ziele wurden durch die Veranstaltung sehr gut abgedeckt. Alle Teilnehmer waren mit dem gebotenen Programm, den Inhalten und Referenten sehr zufrieden. Die angestrebten Kompetenzen werden in einer weiteren Veranstaltung in Niederbayern gefestigt.

Die erreichten Lernergebnisse wurden von der Universität Linz und der Regierung von Niederbayern mit einem Euro-Mobilitätspass bescheinigt.

Die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für berufliche Bildung zeichnete inzwischen den niederbayerischen Organisator des Projektes, Thomas Pachtner, aus. Er erhielt eine Urkunde für sein Engagement und die gute Qualität des Projektes mit der Auszeichnung „Good Practice Mobilitätsprojekt 2013“.

Landesverband



Aktuelles aus dem GV

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es ist Frühlingszeit und überall in der Natur regt und bewegt sich etwas, Neues entsteht. Dieses Bild spiegelt recht gut die Arbeit all unserer Verbandsghremien. Egal, ob man dabei z. B. einen Blick auf unsere VLB-Fachgruppen wirft, die bei ihren Sitzungen, Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen ebenso wie unsere Kontaktkolleginnen und Kollegen vor Ort an den beruflichen Schulen wichtige und unerlässliche Basisarbeit für unsere Solidargemeinschaft leisten. Oder, ob man sich im Terminkalender über die vielen auf Kreis-, Bezirks- oder Landesebene geplanten und in Vorbereitung befindlichen VLB-Veranstaltungen informiert. Probleme und anstehende Veränderungen müssen kritisch beleuchtet, miteinander neue Ideen entwickelt, diskutiert, verschriftlicht, sich daraus ergebende Konsequenzen bedacht, Anträge formuliert, Strategien geplant und schließlich nutzbringend umgesetzt werden. Vermutlich werden alle Beteiligten wieder noch intensiver und akribischer arbeiten, steht doch im November 2014 der 12. VLB-Berufsbildungskongress bevor und da gilt es, die Öffentlichkeit und unsere Bildungspartner für unsere Anliegen zu interessieren und sie davon zu überzeugen.

Aktuelles von VLW und BLBS

Neues zu berichten gibt es auch von unseren beiden Bundesverbänden BLBS und

VLW. Ende März wählte der Bundeshauptvorstand des VLW im Rahmen seiner Frühjahrstagung in Fulda einen neuen geschäftsführenden Bundesvorstand. Dabei erhielt die bisherige Doppelspitze mit Dr. Angelika Rehm (VLB Bayern) und Dr. Ernst G. John (VLW Niedersachsen) erneut das einstimmige Vertrauen der Delegierten. Thomas Michaelis (Brandenburg), Detlef Sandmann (NRW) und Stefan Werth (NRW) werden künftig als stellvertretende Bundesvorsitzende fungieren. Schatzmeister Walter Schmich (Baden-Württemberg) und Schriftführerin Katja Laue (Schleswig-Holstein) wurden jeweils im Amt bestätigt. Die Ausschussvorsitzenden komplettieren satzungsgemäß den geschäftsführenden Bundesvorstand des VLW: Claudia Eikmann, NRW, (Ausschuss Bildungs- und Schulpolitik), Dieter Hartmann, Niedersachsen, (Ausschuss Recht und Besoldung) und Pankraz Männlein, VLB BY (Ausschuss Lehrerbildung). Bei den ausscheidenden GV-Mitgliedern Georg Senn (NRW) und Jürgen Fechner (Schleswig-Holstein) bedankten sich die beiden Bundesvorsitzenden für die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir wünschen dem neuen geschäftsführenden VLW-Bundessvorstand, insbesondere unseren beiden bayerischen Vertretern alles Gute für eine erfolgreiche Verbandsarbeit.

Wir sehen auch die Chance für eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit von BLBS und VLW. Anknüp-

fungspunkte für ein konstruktives und nutzbringendes Miteinander konnten wir in den Bereichen Dienstrecht, Lehrerbildung und Bildungspolitik bereits beobachten. Dort nämlich haben BLBS und VLW in der jüngeren Vergangenheit durch gemeinsame Veranstaltungen diese sinnstiftende Kooperation bereits erfolgreich praktiziert. Mit der Planung einer Veranstaltung für das kommende Jahr 2015 (Arbeitstitel: „Internationale Führungskräfte Akademie“) haben nun auch die beiden geschäftsführenden Vorstandsgremien von BLBS und VLW ein Zeichen gesetzt und den Willen für eine noch engere Zusammenarbeit offen bekundet. So darf es unseres Erachtens gerne weitergehen.

Der VLB im Dialog mit der Schulabteilung in Mittelfranken

Der GV ist immer wieder bei den in der beruflichen Bildung tätigen Institutionen zu Gast und tritt mit deren Vertretern in einen konstruktiven Dialog. Diesmal waren wir bei der Regierung von Mittelfranken in Ansbach. Die Leiterin des „Bereich 4 – Schulen“, Hildegund Rüger, empfing uns mit den drei Sachgebietsleitern für die Beruflichen Schulen Rudolf Rager, Dieter Kilian und Martin Kühner. Wir berichten an anderer Stelle über das Gespräch. (S. 6)

„Beste Bildung für Bayern – VLB“

Die letzte Sitzung des Hauptvorstandes fand in Erlangen statt, dem Tagungsort der Delegiertenversammlung im November 2014. Wir konnten die Veranstaltungsräume besichtigen und haben uns dessen versichert, was vorher eigentlich schon klar war: Wir können getrost der Delegiertenversammlung mit Bildungskongress entgegensehen, denn die Vorsitzenden des BV Mittelfranken Horst Lochner sowie des KV Mfr.-Nord Gerald Wölfel mit ihren Teams haben beste Vorarbeit geleistet. Bereits heute ein herzliches Dankeschön für das große Engagement. Der Bildungskongress wird unter dem Motto „Beste Bildung für Bayern – VLB“ stehen.

Verbandsarbeit

Aber wir haben natürlich auch inhaltlich gearbeitet: Die neue zusätzliche Ein-

stellungsvoraussetzung für die Übernahme in den Staatsdienst in Form der Mindestnote von 3,5 in der zweiten Lehramtsprüfung befürworten wir, allerdings darf dies erst für die Studienreferendare gelten, die die Ausbildung nach der Inkraftsetzung der neuen Regelung beginnen. Ebenso befürworten wir die Notwendigkeit eines betrieblichen Praktikums für Funktionsstellenbewerber, aber die betroffenen Lehrkräfte müssen dafür

in Form einer Anrechnungsstunde zeitlich entlastet werden. Dem Sachstandsbericht des Referenten für Bildungspolitik Manfred Greubel über den Deutschen Qualifikationsrahmen haben die HV-Mitglieder gespannt zugehört. Da die DQR-Stufe auch im Abschlusszeugnis der Berufsschule ausgewiesen wird, haben sich die Berufsschulen mit diesen Regelungen genau auseinanderzusetzen.

Klaus Vietzel/Pankraz Männlein

Bezirksverbände

BV Oberfranken

Volleyballer geben sich beim Oberfränkischen VLB-Turnier keine Blöße

Berufsschule Hof erkämpft Turniersieg und Wanderpokal

Zum diesjährigen VLB-Volleyballturnier der beruflichen Schulen lud die Berufsschule Rehau ein.

Bestens organisiert konnten die Spiele schnell und reibungslos durchgeführt

werden. Wie erwartet kam es zu hart umkämpften Spielen zwischen den Berufsschulen aus Kulmbach, Rehau und Hof.

Durch eine glückliche Konstellation trafen im letzten Spiel die beiden ungeschlagenen Mannschaften aus Rehau und Hof aufeinander, so dass es ein „richtiges“ Endspiel gab. Hier setzte sich das Team aus Hof knapp, aber nicht unverdient mit 2:0 Sätzen durch und ging als Turniersieger hervor. Da der begehrte Wanderpokal zum dritten Mal gewonnen werden konnte, ging auch dieser in die Trophäensammlung der BS Hof ein.

Michael Forst



Kniend von links: Reiner Preisenhammer, Hermann Rupprecht, Robert Fischer. Sitzend von links: Alfred Ernst, Michael Forst, Michael Schittenhelm; nicht auf dem Bild: Azeroglu Can.

Fachgruppen

Bayernweite Fortbildung an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen:

Banklehrkräfte bringen sich auf den neuesten Stand

Nur alle zwei Jahre findet an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen a.d. Donau ein Austausch zu aktuellen Themen im Bankbereich für Lehrkräfte aus ganz Bayern statt.

Organisiert wurde der Lehrgang durch Dr. Oliver Laqua von der Akademie, dem herzlich gedankt sei. Programmatisch unterstützt wurde er bei der Lehrgangsorganisation von Heinz Rotermund (Berufsschule Bamberg), der dies 2007 als Angebot auf den Weg brachte und welches nunmehr bereits zum vierten Mal in Folge angeboten wurde.

Am ersten Tag stand der Erfahrungsaustausch unter den vertretenen Berufsschulen sowie die Vorstellung und Besprechung von durchgeführten Unterrichtsprojekten im Mittelpunkt, moderiert von Heinz Rotermund. Leider kündigte unser Kollege bereits seinen Ab-

schied aus unseren Reihen an, da er im Herbst 2015 wohl nicht mehr im aktiven Dienst der Fortbildung beiwohnen wird.

Am zweiten Tag ging es dann um das topaktuelle Thema, welches die Bankenwelt bewegt: S€PA. Hierzu konnte es nur einen Referenten geben, der wie kein anderer für Fachinfos hierzu bekannt ist: Michael Buschkühl aus Bonn (für uns der „Guru des Zahlungsverkehrs“).

Bereits in vergangenen Veranstaltungen hatte der Referent zum EU-Zahlungsverkehr informiert und konnte weit vor Lehrbuchveröffentlichungen zum Thema S€PA wertvolle Fakten für Unterricht und Praxis geben, wovon die Berufsschulen, aber dadurch auch deren Ausbildungsbetriebe (Banken und Sparkassen) somit profitieren.

Nachdem im Februar 2014 nunmehr hier eine Art „big bang“ anstand, konnte es wohl keinen geeigneteren Anlass für die Einladung von Michael Buschkühl geben. Und er erfüllte wieder mehr als die Erwartungen und zeigte wie immer einen unglaublichen Einsatz um Fragen zu beantworten. Dieser Tag war wiederum eine sehr große Bereicherung!

Am abschließenden Mittwoch ging es schließlich um Infos von KHK Günter

Panhans vom BLKA München zur Thematik Fälschung von Zahlungsmitteln und zu Skimming. Auch dieser Teil gab viele Informationen zur Einbindung in den Unterricht.

Insgesamt war der Lehrgang ein sehr wertvolles Angebot für Lehrkräfte an Berufsschulen, die in einem spezialisierten Fachberuf wie Bankkaufleute unterrichten. Dafür gebührt allen Organisatoren und Referenten nochmals der Dank der Lehrgangsteilnehmer! *Michael Bäumler*

Senioren

BV München

Münchner Senioren haben Pompeji (fast) live erlebt

Diesen Eindruck hatten jedenfalls viele von ihnen, während sie an einer Führung durch die Ausstellung „Pompeji – Leben auf dem Vulkan“ in der Kunsthalle der Hypo-Kulturstiftung teilnahmen.

Vermittelt haben Pompeji jedenfalls die beiden Kunsthistorikerinnen, die – lebendig und fachkompetent – unsere beiden Gruppen mit über 40 Teilnehmern in eineinhalb Stunden durch die Ausstellung führten. Die Lebendigkeit statt nüchterner historischer Zahlen und Fakten zu vermitteln, gelang ihnen vor allem dadurch, dass sie weniger die Naturkatastrophe des Vulkanausbruchs in den Mittelpunkt stellten, sondern anhand der Exponate, die durch den Vulkanausbruch entstanden und erhalten geblieben sind, vom Alltagsleben, den kulturellen Gegebenheiten und vielen anderen Aspekten des Kulturraumes um Pompeji vor und bis zur Katastrophe erzählten. Auch, wer schon vor dieser Führung die Ausstellung besucht hatte, erlebte sie unter diesen Umständen völlig neu. Und vielleicht war der Besuch für den Einen oder Anderen der Anlass, sie nochmal selbstständig zu besuchen.

Jedenfalls wurde die oben genannte Einschätzung beim anschließenden ge-



Die Gruppe der Banklehrkräfte; erste Reihe: Heinz Rotermund (4.v.l.), Michael Buschkühl (5.v.l.), Dr. Oliver Laqua (rechts).



Bacchus und der Vesuv.

meinsamen Essen im „Nürnberger Bratwurst-Glöckle“ am Dom von vielen Teilnehmern bestätigt.

Die angekündigte Gelegenheit, Fragen an den Seniorenvertreter im VLB-Vorstand, den Kollegen Berthold Schulte, zu stellen, wurde natürlich gerne genutzt. Bekannt aktuell informiert, beantwortete er nicht nur z. B. Fragen zu konkreten Beihilfefällen, sondern wies auch auf das am nächsten Tag zu erwartende Urteil zum Streikrecht für Beamte und andere aktuell anstehende Entscheidungen im Beamtenrecht hin.

Kollege Dietmar Leischner informierte kurz über die Situation im Münchner Schulreferat sowie über Veranstaltungen, die der BV München durchführen wird (Mitgliederversammlung, Ehrungen und im Herbst eine Fahrt ins weniger bekannte Weinviertel in Niederösterreich).

Zum Abschluss der Veranstaltung wurde den Organisatoren (Dietmar Leischner und Hans Schwerin) Dank für ihre Arbeit ausgesprochen. Sie wurden auch ermutigt, wieder weitere vergleichbare Veranstaltungen anzubieten. Dieser Anregung werden wir gern nachkommen.

Hans Schwerin

Personalien

Stabübergabe in der Abteilung Berufliche Schulen am ISB

Am 17. Februar ist die Leitung der Beruflichen Abteilung von Georg Renner an Thomas Hochleitner übergeben worden.

Eines der großen Projekte unter der Leitung von Georg Renner war die Umstrukturierung der Lehrpläne für die Wirtschaftsschule und die darauf folgende Arbeit LehrplanPlus Wirtschaftsschule. Hier steht die Vervollständigung unmittelbar bevor.

Das zweite Großprojekt hat Renner von der Auftaktveranstaltung in Herrsching, wo der Startschuss für die Einführung von zwei neuen Ausbildungsrichtungen im Bereich der Beruflichen Oberschule erfolgte, bis zum unmittelbaren Beginn der Lehrplanarbeiten von LehrplanPlus Berufliche Oberschule begleitet. Die Erarbeitung der Lehrpläne beginnt noch zum Ende dieses Schuljahres.

Einen Namen hat er sich unter anderem durch die aktive Verbreitung der Idee der kompetenzorientierten Lehrpläne und von LehrplanPLUS für Berufliche Schulen in ganz Bayern gemacht.

Umfangreiche Planungen und vorausschauende Konzepte wurden unter seiner Regie erarbeitet, um die optimale

Umsetzung der Lehrpläne zu gewährleisten. Der Umfang und die Bedeutung der Arbeiten haben eine noch nie dagewesene Dimension und sind eine Herausforderung für die ganze Abteilung in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

Neue Aufgaben hat Georg Renner jetzt in seinem Amt als Sachgebietsleiter 42.1 an der Regierung von Schwaben übernommen, die sicher immer wieder eine Fortführung seiner Arbeit am ISB – jedoch auf der administrativen Ebene – bedeuten.

Die Aufgaben am ISB weiter zu führen ist nun die Aufgabe der neuen Leitung. Thomas Hochleitner hat als gelernter Silberschmied und nachfolgendem Studium für das Lehramt an Beruflichen Schulen beide Seiten des Dualen Systems erlebt. In seiner unterrichtlichen Tätigkeit an verschiedenen Schulen in Bayern konnte er Erfahrung in fast allen Arten der Beruflichen Schulen sammeln. Nach etwa zehn Jahren Unterrichtstätigkeit wechselte er an das ISB als Referent für den gewerblich-technischen Bereich. Dort entwickelte er auch einen seiner Arbeitsschwerpunkte – die Förderung von benachteiligten Jugendlichen. Daneben ist er im Gesamtverband Moderne Fremdsprachen im Bereich der tschechischen Sprache engagiert und war als Consultant für die GIZ in Äthiopien tätig. Ein besonderes Anliegen ist Hochleitner neben der Schulent-



Jürgen Wunderlich zwischen dem neuen Abteilungsleiter Thomas Hochleitner (links) und dessen Vorgänger Georg Renner (rechts).

wicklung auch die schulartübergreifende Zusammenarbeit. Nach Beendigung seiner Zeit am ISB, zuletzt als stellvertretender Abteilungsleiter, wechselte er wieder in das operative Geschäft als Schulleiterstellvertreter an die FOS Holzkirchen. Dort konnte er unter dem Schulleiter Josef Schlemmer den Aufbau einer neuen Schule mitgestalten.

Zusammen mit dem leistungsfähigen Team der Abteilung Berufliche Schulen, der kollegialen Zusammenarbeit der Schularten und der neuen Hausleitung Dr. Karin E. Oechslein wird es, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium, der Schulaufsicht und nicht zuletzt den Kolleginnen und Kollegen an den Schulen, möglich sein, die Kontinuität der Arbeit in der Beruflichen Abteilung des ISB zu gewährleisten und sich den außergewöhnlichen Herausforderungen zu stellen.

Weitergeführt werden soll auch die vertrauensvolle Einbindung aller Beteiligten beim Prozess der Lehrplanteilentwicklung. Der begonnene intensive Dialog ist die Basis einer qualitativ hochwertigen und adressatenbezogenen Lehrplanarbeit.

Auch wenn die Arbeit der Abteilung stark von dem Projekt LehrplanPLUS bestimmt wird, sind natürlich auch die laufenden Projekte wie Prüfungen, Handreichungen und Lehrpläne im dualen Bereich sowie Fachschulen und Fachakademien nicht aus dem Fokus gerückt und werden parallel dazu mit Hilfe von vielen Kolleginnen und Kollegen an den Schulen erarbeitet.

Zum Schluss noch ein herzliches Dankeschön an Georg Renner für die geleistete Arbeit und viel Erfolg an der neuen Wirkungsstätte.

Thomas Hochleitner



Lehrerverbandschef Josef Kraus einstimmig wiedergewählt

Josef Kraus ist in München einstimmig und zum insgesamt zehnten Mal zum Präsidenten des Deutschen Lehrerverbandes (DL) gewählt worden. Mit der Wahl von Kraus bestätigten die Delegierten der vier DL-Mitgliedsverbände dessen konsequenten Einsatz für ein leistungsorientiertes gegliedertes Schulwesen und für starke berufsbildende Schulen.

Plädoyer für ein vielfältiges Schulwesen

In einer programmatischen Rede kündigte Kraus auch für die kommenden Jahre den engagierten und mutigen Einsatz seines Verbandes für ein vielfältiges und anspruchsvolles Bildungswesen an. Allen Bestrebungen einer Vereinheitlichung des Schulwesens und einer fortschreitenden Gefälligkeitspädagogik sagte Kraus den Kampf an. Kraus wandte sich ferner mit Nachdruck gegen eine Bildungspolitik, die ausschließlich in Quoten und in Kriterien der Messbarkeit und Verwertbarkeit denkt. Wörtlich sagte Kraus: „Bildung hat einen übernützlichen Wert. Eine Reduzierung bildungspolitischen Denkens auf PISA-Rangplätze und Abiturientenquoten ist Kulturbarbarei. Jedes Wettstreiten um Abitur- und Studierquoten läuft auf eine Pseudo-Akademisierung hinaus. In der Folge geraten sowohl bewährte nicht-gymnasiale Schulformen wie die Realschule als auch die weltweit anerkannte berufli-

che Bildung nach deutschem Muster unter die Räder.“

Kraus hat das Ehrenamt als DL-Präsident seit 1987 inne und ist damit der dienstälteste Vorsitzende einer Lehrerorganisation. Seinem Verband gehören vier Mitgliedsverbände mit insgesamt 160.000 Lehrern an, nämlich der Deutsche Philologenverband DPhV, der Verband Deutscher Realschullehrer VDR, der Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen BLBS und der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen VLW.

PM DL

Wir gratulieren im Juni ...

... zum 95. Geburtstag

Weiss, Anton, 14.06.
87487 Wiggensbach, KV Allgäu

... zum 92. Geburtstag

Neumeister, Elisabeth, 11.06.
91541 Rothenburg, KV Mittelfranken-Süd

... zum 89. Geburtstag

Jakobi, Sieglinde, 09.06.
81375 München, BV München

... zum 88. Geburtstag

Schneider, August, 02.06.
92637 Weiden, KV Oberpfalz-Nord

... zum 87. Geburtstag

Frank, Heinz, 09.06.
87600 Kaufbeuren, KV Allgäu
Eder, Alois, 11.06.
94474 Vilshofen, KV Niederbayern-Ost
Prell, Liselotte, 11.06.
90766 Fürth, KV Mittelfranken-Nord
Kretschmer, Walter, 15.06.
94032 Passau, KV Niederbayern-Ost

... zum 86. Geburtstag

Fehle, Herbert, 17.06.
93059 Regensburg, KV Regensburg
Lichtblau, Roland, 28.06.
84347 Pfarrkirchen, KV Niederbayern-Ost

... zum 85. Geburtstag

Hagenauer, Johann, 15.06.
84155 Bodenkirchen, KV Landshut

Kisskalt, Hans, 20.06.

90480 Nürnberg, KV Nürnberg

Stenglein, Gertraud, 02.06.

96317 Kronach,

KV Oberfranken-Nordwest

... zum 83. Geburtstag

Mader, Friedrich, 02.06.

80809 München, BV München

Huber, Herta, 19.06.

87600 Kaufbeuren, KV Allgäu

Sigg, Helmut, 19.06.

97688 Bad Kissingen, KV Main-Rhön

Pronold, Siegfried, 21.06.

85435 Erding, KV Oberbayern-Nordwest

Schmied, Ingrid, 28.06.

84489 Burghausen,

KV Altötting-Mühldorf

... zum 82. Geburtstag

Auer, Helmut, 04.06.

80797 München, BV München

Mönius, Georg, 08.06.

91301 Forchheim,

KV Bamberg-Forchheim

... zum 81. Geburtstag

Dörfler, Egon, 07.06.

94469 Deggendorf, KV Donau-Wald

... zum 80. Geburtstag

Huber, Hans, 28.06.

93326 Abensberg, KV Oberbayern-Nordwest

Stiedl, Josef, 27.06.

84513 Töging, KV Altötting-Mühldorf

Zeitler, Margarete, 03.06.

97074 Würzburg, KV Würzburg

... zum 75. Geburtstag

Dellian, Rudolf, 13.06.

84034 Landshut, KV Altötting-Mühldorf

Gmeiner, Berthold, 09.06.

92637 Weiden, KV Oberpfalz-Nord

Körber, Alfred, 18.06.

82110 Germering, BV München

Mühlholm, Rainer, 17.06.

97294 Unterpleichfeld, KV Würzburg

Nutz, Waltraud, 02.06.

63928 Eichenbühl, KV Untermain

Tröster, Erhard, 28.06.

87439 Kempten, KV Allgäu

... zum 70. Geburtstag

Barfuss, Georg, 10.06.

89415 Lauingen, KV Nordschwaben

Bräu, Helga, 12.06.

86179 Augsburg, KV Augsburg

Dieter, Sibylle, 09.06.

86161 Augsburg, KV Augsburg

Hiller, Werner, 08.06.

83512 Wasserburg, KV Altötting-Mühldorf

Wohlrab, Emil, 24.06.

85452 Moosinning,

KV Oberbayern-Nordwest

... zum 65. Geburtstag

Beetz, Paul, 19.06.

95463 Bindlach, KV Bayreuth-Pegnitz

Ecker, Ludwig, 20.06.

84453 Mühldorf, KV Altötting-Mühldorf

Hankel, Ulrich, 14.06.

91315 Höchstadt,

KV Mittelfranken-Nord

Höfer, Peter, 19.06.

95445 Bayreuth, KV Bayreuth-Pegnitz

Klink, Hermann, 12.06.

90471 Nürnberg, KV Mittelfranken-Nord

Kaufleute für Büromanagement – Ausgabe für Bayern mit den Lernfeldern 1 bis 6 !

Der Merkur Verlag Rinteln bietet zu den drei Ausbildungsjahren zwei Lernbücher und drei Arbeitshefte mit Lernsituationen an. Zudem bieten wir für die Bereiche Textverarbeitung und Tabellenkalkulation Unterrichtsmaterial, das in grundlagen- und anwendungsorientierter Weise die Voraussetzungen für eine erfolgreiche gestreckte Abschlussprüfung schafft. Damit werden sämtliche im neuen Rahmenlehrplan formulierten Kompetenzen abgedeckt!

Büromanagement

Lernfelder 1 bis 6



1. Auflage 2014
580 Seiten | 29,80 €
ISBN 978-3-8120-0681-1

Lehrerbegleitheft i. Vb.
ISBN 978-3-8120-3681-8

Lernsituationen

Büromanagement Lernfelder 1 bis 4



1. Auflage 2014
208 Seiten A4 | 14,00 € ■
ISBN 978-3-8120-1671-1

Lehrerbegleit-CD i. Vb.
ISBN 978-3-8120-4671-8

Erfolgreiches Büromanagement mit WORD 2010



1. Auflage 2014
162 Seiten A4 | 18,00 € ■
ISBN 978-3-8120-0790-0

Lösungs-CD i. Vb.
ISBN 978-3-8120-3790-7

Erfolgreiches Büromanagement mit EXCEL 2010



1. Auflage 2014
144 Seiten A4 | 14,00 € ■
ISBN 978-3-8120-0791-7

Lösungs-CD i. Vb.
ISBN 978-3-8120-3791-4

Merkur 
Verlag Rinteln

Tel.: 05751 9503-21 | Fax: 05751 9503-44
www.merkur-verlag.de | info@merkur-verlag.de

Kraus, Ernst, 06.06.
92318 Neumarkt, KV Schwandorf
Lankes, Josef, 02.06.
93053 Regensburg, KV Regensburg
Pröbster, Franz, 10.06.
92318 Neumarkt, KV Neumarkt
Rottbacher, Herbert, 30.06.
86356 Neusäß, KV Augsburg
Sporer, Hubert, 03.06.
86507 Kleinaitingen, KV Augsburg
Stumpf, Wolfgang, 28.06.
97084 Würzburg, KV Würzburg
Zettel, Otto, 13.06.
85051 Ingolstadt, KV Oberbayern-Nordwest

... zum 60. Geburtstag

Beck, Rudolf, 12.06.
91619 Oberzenn, KV Mittelfranken-Süd
Boy, Robert, 04.06.
81243 München, BV München
Freyer, Gottfried, 12.06.
95448 Bayreuth, KV Bayreuth-Pegnitz
Götz, Johann, 17.06.
92249 Vilseck, KV Amberg-Sulzbach
Heimrich, Johann, 24.06.
94330 Aiterhofen, KV Donau-Wald
Hench, Wolfgang, 11.06.
97074 Würzburg, KV Würzburg
Jelting, Harald, 26.06.
86424 Dinkelscherben, KV Nordschwaben
Kestner, Gerhard, 08.06.
89415 Lauingen, KV Nordschwaben
Langer, Dieter, 25.06.
86650 Wemding, KV Nordschwaben
Mühlberger, Gerhard J., 13.06.
86199 Augsburg, KV Augsburg
Oelschlegel, Evelyne, 17.06.
95179 Geroldsgrün, KV Oberfranken-Nordost
Reisinger, Anton, 18.06.
82362 Weilheim, BV München
Ruhhammer, Martha, 28.06.
94127 Neuburg, KV Niederbayern-Ost
Ruppert, Bernhard, 02.06.
93057 Regensburg, KV Regensburg
Schäufler, Regina Gertrud, 21.06.
94081 Fürstzell, KV Niederbayern-Ost
Stadler, Ludwig, 29.06.
84183 Oberviechtach, KV Landshut
Stark, Carli, 19.06.
81549 München, BV München
Stelzer, Udo, 05.06.
90547 Stein, KV Nürnberg
Vogl, Helmut, 21.06.
93161 Sinzing-Kleinprüfening, KV Regensburg
Wiessner, Ellen, 09.06.
97702 Münnerstadt, KV Main-Rhön

Wir gratulieren im Juli ...

... zum 102. Geburtstag

Meier, Babette, 09.07.
87600 Kaufbeuren, KV Allgäu

... zum 93. Geburtstag

Hannemann, Kurt, 09.07.
96317 Kronach, KV Oberfranken-Nordwest

... zum 89. Geburtstag

Fuchs, Heinz, 05.07.
87509 Immenstadt, KV Allgäu
Förster, Erna, 27.07.
93077 Bad Abbach, KV Regensburg

... zum 88. Geburtstag

Gulden, Erika, 15.07.
95030 Hof, KV Oberfranken-Nordost
Schubert, Ottmar, 18.07.
91717 Wassertrüdingen,
KV Mittelfranken-Süd

... zum 87. Geburtstag

Vogl, Heinrich, 30.07.
94315 Straubing, KV Donau-Wald

... zum 86. Geburtstag

Rösel, Dr. Wolf-Heinz, 14.07.
84036 Landshut, KV Landshut
Stöhr, Werner, 28.07.
97209 Veitshöchheim, KV Würzburg
Krapp, Dr. Alfons, 30.07.
90419 Nürnberg, KV Nürnberg

... zum 85. Geburtstag

Haider, Alfons, 10.07.29
85435 Erding KV Oberbayern-Nordwest
Kunzfeld, Ingeborg, 11.07.
84048 Mainburg, KV Landshut
Wendler, Helmut, 14.07.
90542 Eckental, KV Bamberg-Forchheim

... zum 84. Geburtstag

Hergert, Gerhard Wolfgang, 01.07.
90547 Stein, KV Nürnberg
Heilmann, Ludwig, 09.07.
97078 Würzburg, KV Würzburg
Lenz, Ernst, 12.07.
97753 Karlstadt, KV Würzburg
Häusler, Herbert, 24.07.
93055 Regensburg, KV Regensburg
Erras, Erwin, 26.07.
91126 Schwabach, KV Mittelfranken-Süd

Lösch, Dr. Friedemann, 30.07.
81549 München, KV Rosenheim-Miesbach

... zum 83. Geburtstag

Castner, Rochus, 10.07.
90419 Nürnberg, KV Nürnberg
Helfrich, Margot, 14.07.
97422 Schweinfurt, KV Main-Rhön
Christ, Josef, 21.07.
92237 Sulzbach-Rosenberg, KV Amberg-Sulzbach

... zum 82. Geburtstag

Schnabel, Siegfried, 01.07.
90489 Nürnberg, KV Nürnberg
Streng, Willi, 12.07.
91463 Dietersheim, KV Mittelfranken-Nord

... zum 80. Geburtstag

Baldauf, Ulrike, 07.07.
87435 Kempten, KV Allgäu
Deufert, Günther, 11.07.
97074 Würzburg, KV Würzburg
Kössel, Gerda, 28.07.
87509 Immenstadt, KV Allgäu
Vogl, Eugen, 25.07.
92637 Weiden, KV Oberpfalz-Nord

... zum 75. Geburtstag

Franz Dr., Wilfried, 20.07.
90425 Nürnberg, KV Nürnberg
Heinz, Gerhard, 23.07.
90763 Fürth, KV Nürnberg
Kern, Erwin, 13.07.
94121 Salzweg, KV Niederbayern-Ost
Müller, Volker, 07.07.
93133 Burglengenfeld, KV Oberpfalz-Nord
Wehrfritz, Helmut, 23.07.
90411 Nürnberg, KV Mittelfranken-Nord

... zum 70. Geburtstag

Gentner, Rudolf, 09.07.
86687 Kaisheim, KV Nordschwaben
Hiebl, Karl, 29.07.
93413 Cham-Windischbergerdorf, KV Cham
Kaiser, Gerhard, 31.07.
87674 Ruderatshofen, KV Allgäu
Kohl, Hanno, 06.07.
90571 Behringersdorf, KV Nürnberg
Krohe, Udo, 16.07.
86551 Aichach, KV Nordschwaben
Lubowski, Klaus-Peter, 23.07.
86459 Gessertshausen, KV Augsburg
Mesmer, Franz, 24.07.
86687 Kaisheim, KV Nordschwaben
Simlacher, Alfred, 09.07.
87435 Kempten, KV Allgäu

Wasmaier, Johann, 20.07.
84533 Markt, KV Altötting-Mühldorf

... zum 65. Geburtstag

Anclam, Otmar, 07.07.
90607 Rückersdorf,
KV Mittelfranken-Nord

Gores, Martin, 22.07.
97653 Bischofsheim, KV Main-Rhön

Greubel, Manfred, 21.07.
90571 Schwaig, KV Nürnberg

Joha, Manfred, 20.07.
97702 Münnerstadt, KV Main-Rhön

Johannsen, Karolin, 16.07.
93080 Pentling, KV Regensburg

Kratz, Paul, 17.07.
85386 Eching, BV München

Ludwig, Margit, 11.07.
86956 Schongau, KV Oberbayern-Südwest

Meier, Josef, 08.07.
83395 Freilassing,
KV Traunstein-Berchtesgadener Land

Schmid, Michael, 06.07.
86971 Peiting, KV Allgäu

Schuster, Alois, 17.07.
93051 Regensburg, KV Donau-Wald

Schuster, Lothar, 13.07.
90562 Kalchreuth, KV Mittelfranken-Nord

Söll, Peter, 02.07.
94315 Straubing, KV Donau-Wald

Ushalt, Georg, 16.07.
91239 Henfenfeld, KV Mittelfranken-Nord

Will, Siegfried, 19.07.
91056 Erlangen, KV Nürnberg

... zum 60. Geburtstag

Brandl, Peter, 06.07.
83355 Grabenstätt,
KV Traunstein-Berchtesgadener Land

Brobeil, Karlheinz, 03.07.
86971 Peiting, KV Oberbayern-Südwest

Brummer, Werner, 03.07.
85049 Ingolstadt, KV Oberbayern-Nordwest

Durner, Norbert, 26.07.
90449 Nürnberg, KV Nürnberg

Hauß, Angelika, 01.07.
5276 Pfaffenhofen, KV Oberbayern-Nordwest

Kammermeier, Karl, 21.07.
93152 Nittendorf, KV Regensburg

Koller, Rudolf, 11.07.
92284 Poppenricht/Traßlberg,
KV Amberg-Sulzbach

Müller, Erwin, 20.07.
90489 Nürnberg, KV Nürnberg

Rosenberger, Alfons, 21.07.
83123 Amerang,

KV Traunstein-Berchtesgadener Land

Schwarz, Roland, 31.07.
92421 Schwandorf, KV Amberg-Sulzbach

Straßer, Helmut, 01.07.
89420 Höchstädt, KV Nordschwaben

Straßer, Ulrich, 17.07.
89426 Wittislingen, KV Nordschwaben

Streit, Gerhard, 01.07.
91466 Gerhardshofen, KV Mittelfranken-Nord

Taiber, Brigitte, 17.07.
81929 München, BV München

Thurner, Franz, 30.07.
84034 Landshut, KV Landshut

Wunderlich, Jürgen, 02.07.
86424 Dinkelscherben, KV Nordschwaben

Würth, Johann, 10.07.
90451 Nürnberg, KV Nürnberg

In den Ruhestand sind gegangen ...

Graf, Franz Josef, KV Oberbayern-Südwest

Kraus, Ernst, KV Neumarkt

Moczarski, Wolfgang, KV Oberbayern-Südwest

Rempe, Gereon, KV Würzburg

Für Sie persönlich

Jetzt staatliche Förderung sichern!

Wie auch andere Versorgungssysteme steht die Beamtenversorgung aufgrund der demographischen Entwicklung und der längeren Bezugszeiten von Versorgungsleistungen vor dem Problem ständig steigender Ausgaben. Die Übertragung der Sparmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamten- und Soldatenversorgung hat über alle Bereiche hinweg zu einer Absenkung der Ruhegehaltssätze geführt. Die Anhebung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand führt zu weiteren Einschnitten. Wer im Ruhestand seinen Lebensstandard halten will, kann das mit seinen Versorgungsbezügen allein nicht mehr schaffen. Die entstandenen Lücken müssen mit einer priva-

Schneider, Hans-Jörg, KV Oberbayern-Südwest

Adam, Luise, KV Oberbayern-Südwest

Stadler, Wilhelm, KV Niederbayern-Ost

Wir trauern um ...

Inderst, Christian, (89), KV Landshut

Kremerskothen, Josefine, (90), KV Regensburg

Metzger, Johanna, (93),
KV Oberbayern-Nordwest

Schmid, Alfons, (77), KV Oberbayern-Nordwest

Auer, Maria (63), KV Donau-Wald

Zankl, Alfons (83), KV Cham

ten Vorsorge geschlossen werden. Der Staat unterstützt den Aufbau einer privaten ersetzenden Vorsorge mit hohen Zuschüssen. Dennoch „verschenken“ viele Beamte Jahr für Jahr Geld. Geld, auf das sie über staatliche Förderprogramme prinzipiell einen Anspruch haben, sofern sie eine entsprechende Vorsorge treffen. Ob aus Unkenntnis, fehlender Information – über die Gründe hierfür lässt sich vielfach nur spekulieren. Nur jeder zweite kennt bisher z. B. die seit Februar 2013 staatlich geförderte private Pflegevorsorge. Auch die attraktiven Zulagen bei der Riester-Rente sowie insbesondere auch die Steuervorteile bei der Basisrente sind nicht selbsterklärend. Viele finanziell sehr lukrative staatliche Hilfen bleiben also regelmäßig ungenutzt.

Es gibt verschiedene Formen der staatlichen Förderung, hier ein Überblick:

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

Martin Ruf
Nussbaumweg 9
97084 Würzburg
E-Mail: ruf@vlb-bayern.de
Tel.: 09 31/66 14 15
Fax: 09 31/6 60 72 91

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
Eltertstraße 27, 97828 Marktheidenfeld
Telefon: 0 93 91/6 00 50

ERSCHEINUNGSWEISE / BEZUGSPREIS

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

KÜNDIGUNG

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

COPYRIGHT

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

MANUSKRIPTE UND BEITRÄGE

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
durch die Redaktion als angenommen.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte
übernehmen wir keine Haftung.
Namentlich gezeichnete Beiträge, ins-
besondere Leserbriefe, müssen sich nicht
mit der Meinung des Herausgebers und
der Redaktion decken.

„vlb-akzente“ wird laufend im Dokumen-
tationsdienst der Ständigen Konferenz der
Kultusminister der Länder, im Dokumen-
tationsdienst der DEUTSCHEN BIBLIOTHEK
und im Dokumentationsring DOPAED
bibliographisch nachgewiesen.
ISSN Nr. 1867-9161

- > Bei der Pflegezusatzversicherung handelt es sich um eine private Absicherung des Pflegerisikos, welche durch staatliche Zulagen unterstützt wird. Der Vorteil: eine jährliche Zulage in Höhe von 60 Euro und die steuerliche Absetzbarkeit der Eigenbeiträge.
- > Die Riester-Rente ist eine durch staatliche Zulagen und Sonderausgabenabzugsmöglichkeiten geförderte, privat finanzierte Altersvorsorge. Die Förderung ist abhängig vom Familienstand und der Anzahl der Kinder. Zulagenberechtigt sind auch diejenigen, die selbst keinen Anspruch haben, jedoch mit einer Person verheiratet sind, die die genannten Voraussetzungen erfüllt. Von der staatlichen Förderung werden somit nicht nur sie, sondern auch ihr/e Ehepartner/ in profitieren. Einen besonderen Bonus erhalten alle Berufsanfänger, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die staatliche Förderung erfolgt in Form einer jährlichen Zulage in Höhe von 154 Euro und bis zu 300 Euro je Kind und wird direkt in den Altersvorsorgevertrag gezahlt. Zusätzliche Steuerersparnisse durch die Absetzbarkeit der Beiträge als Vorsorgeaufwendungen sind möglich.

- > Bei der Basisrente handelt es sich ebenfalls um eine steuerlich begünstigte Form der privaten Altersvorsorge. Sie sieht eine lebenslange Rentenzahlung frühestens ab dem vollendeten 62. Lebensjahr vor.

Die Beiträge der Basisrente lassen sich als Altersvorsorgeaufwendungen von der Steuer absetzen, und zwar schrittweise steigend von 78 % im Jahr 2014 auf 100 % im Jahr 2025. Höchstgrenze für den Steuerabzug sind 20.000 Euro jährlich, bei zusammenveranlagten Ehegatten 40.000 Euro. Bei Beamten wird dieser Höchstbetrag um einen fiktiven Gesamtenrentenversicherungsbeitrag gekürzt. Dieses dient der Gleichbehandlung der Absetzbarkeit mit den Arbeitnehmern.

Die Besteuerung erfolgt erst in der Rentenphase, abhängig vom Rentenbeginnjahr. Der Vorteil: In der Rentenphase ist der Steuersatz meist wesentlich geringer als in der aktiven Berufsphase.

- > Mit der Wohnungsbauprämie und der Arbeitnehmer-Sparzulage bezuschusst der Staat außerdem einen Bausparvertrag oder das Beteiligungs-sparen.

Wer sich im Alter nicht einschränken möchte, sollte frühzeitig für eine bedarfsgerechte Absicherung sorgen.

PM debeka

Nachrichtliches

Kultusminister Dr. Ludwig Spaenle er- nennt Dr. Karin Oechslein zur neuen Direktorin des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung

„Die neue ISB-Direktorin verfügt über vielfältige und umfassende Erfahrungen in der Schulaufsicht, Qualitätsentwicklung und Personalführung“.

Bayerns Bildungs- und Wissenschaftsminister Dr. Ludwig Spaenle hat Dr. Karin Oechslein, die bisherige Ministerialbeauftragte für die Gymnasien im MB-Bezirk Oberbayern-West, mit Wirkung zum 1. März zur Direktorin des Staats-

instituts für Schulqualität und Bildungsforschung in München (ISB) ernannt. Ende des Monats Februar trat der bisherige Direktor des ISB, Thomas Sachsenröder, in den Ruhestand. 2008 hatte er die Leitung der pädagogischen Ideenschmiede Bayerns übernommen, zuvor war der ausgebildete Lehrer für berufliche Schulen nach vielfältigen Aufgaben Direktor der Akademie für Lehrerbildung und Personalentwicklung (ALP) in Dillingen. Aufgabenschwerpunkte während seiner Amtszeit im ISB waren die Erarbeitung pädagogischer Umsetzungshilfen für Schule und Unterricht, die Begleitung von Modellversuchen sowie die Entwicklung des neuen kompetenzorientierten LehrplanPLUS für die Grundschule. „Mit Frau Dr. Oechslein ha-

ben wir eine Persönlichkeit für die Leitung des ISB gefunden, die über vielfältige und umfassende Erfahrungen in der Schulaufsicht, in der Qualitätsentwicklung und in der Personalentwicklung verfügt. Die Leitende Oberstudiendirektorin verfügt über einen ausgezeichneten Gesamtüberblick über das Schulwesen in Bayern und darüber hinaus“, so Minister Spaenle. Karin Oechslein hatte Lehramt Gymnasium mit den Fächern Deutsch, Französisch und Spanisch studiert. Nach dem Referendariat und mehreren Aufgaben als Lehrerin an Gymnasien in München war sie an das ISB gewechselt, dann an das Schul- und Kultusreferat der Landeshauptstadt München. Im Jahr 2002 wurde sie mit einer Dissertation zur Thematik Leistungsmotivation zur Dr. phil. promoviert worden. Vom Jahr 2000 bis 2006 leitete sie als Oberstudiendirektorin das Staatliche Gymnasium Oberhaching und wurde 2006 Ministerialbeauftragte für die Gymnasien in Oberbayern West mit einem Aufsichtsbezirk von über 80 Gymnasien, einem Kolleg und der Zeugnisanerkennungsstelle.

ISB zuständig für LehrplanPLUS, zentrale Abschlussprüfungen und Bayerischen Bildungsbericht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ISB bereiten Erkenntnisse der Wissenschaft für die Schulpraxis auf und unterstützen so die Lehrkräfte in Unterricht und Erziehung. Aktuell bearbeiten sie das "Großprojekt" LehrplanPLUS, d. h. sie entwickeln zusammen mit Praktikern die neuen und für alle Schularten inhaltlich abgestimmten Lehrpläne. Sie betreuen die externe Evaluation der Schulen, erstellen zentrale Abschlussprüfungen, sind mitzuständig für die Qualitätsentwicklung in Ganztagschulen und beim medienpädagogischen Projekt „lernreich 2.0“. Sie begleiten die Schulen bei der Umsetzung der „Eigenverantwortlichen Schule“ und sind in die Erstellung „ländergemeinsamer Aufgabenteile und Aufgaben bei der Abiturprüfung“ eingebunden. Sie erstellen auch den Bildungsbericht für den Freistaat Bayern.

PM-KM/Dr. Ludwig Unger

Autorenverzeichnis

John, Randolf

VLB-Referent Wirtschaftsschule WS, Westendstr. 6c, 83043 Bad Aibling, Tel. (08061) 495200-0

Lambl, Wolfgang

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

Männlein, Pankraz

stellvertr. Landesvorsitzender BS, Dr.-von-Schmitt-Str. 12, 96050 Bamberg, Tel.: (0951) 30287-0

März-Babst, Eva

BOS, Schoppershofstr. 80, 90489 Nürnberg, Tel.: (0911) 231-5453

Neumann, Max-Peter

VLB-Referent Lehrerbildung BS, Stockerhutweg 51, 92637 Weiden, Tel.: (0961) 206-0

Dr. Roth, Thomas/Scherber, Albert

BS, Astrid-Lindgren-Str. 1, 81829 München, Tel.: (089) 233-41750

Thiel, Peter

Am Happach 40, 97218 Gerbrunn, Tel.: (0931) 707691

Thurner, Franz

Regierungsplatz 540, 84028 Landshut, Tel.: (0871) 808-01

Vietze, Klaus

VLB-Schriftführer BOS, Körnerstr. 6, 95448 Bayreuth, Tel.: (0921) 792080



Weiterhin aktuell:

Dietmar Leischner

Bildungssysteme in Europa

Das Buch enthält eine Zusammenstellung der Bildungssysteme von 34 europäischen Staaten (27 EU-Staaten sowie von weiteren 7 Ländern).

Die Texte über die Bildungsgänge (Schulen) mit je einer graphischen Darstellung zur Struktur des jeweiligen Bildungssystems sind übersichtlich und vergleichbar gegliedert.

In alphabetischer Reihenfolge werden die 34 Bildungssysteme beschrieben. Kurze Begleittexte mit einigen Zahlen informieren über das jeweilige Land.

Broschüre mit 156 Seiten Text incl. 34 graphischen Darstellungen
Format DIN A 5, ISBN 978-3-925547-45-4, **Sonderpreis: 5,- Euro**

Bestellung über: VLB Verlag e.V., Dachauer Straße 4, 80335 München
Telefon: (089) 59 52 70, E-Mail: info@vlb-bayern.de



Wolfgang Lambl



Rudolf Keil

und das starke
VLB-Team

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

Wir kämpfen für Ihr Recht!

Wahl zum Haupt- personalrat vom 15. bis 17. Juli 2014

- Wir sind Ansprechpartner für Ihre Anliegen
- Wir sorgen für die Einhaltung und Durchsetzung Ihrer Rechte
- Wir initiieren Maßnahmen, die für Sie zum Vorteil sind
- Wir sind auch in Zukunft für Sie da
- Ihr Vertrauen stärkt unsere Verhandlungsbasis

**Kompetent – Kritisch –
Konstruktiv**

**Wählen Sie
Liste 1**

