

Ausgabe 07/2021

Zeitschrift des
Verbandes der Lehrer an beruflichen Schulen
in Bayern e.V.

VLB
akzente



Wie geht's weiter nach den Ferien? – Antworten des VLB

Unsere Themen

- **Zurück zur Normalität**
Pankraz Männlein, VLB-Landesvorsitzender, skizziert die zu bearbeitenden Handlungsfelder, die notwendig sind, um zu vor-Corona-ähnlichen Verhältnissen zurückzukehren.
- **Nach der Pandemie**
Dr. Siegfried Hummelsberger und Monika Monat zeigen auf, dass die Rückkehr zur Normalität einer Strategie bedarf.
- **Dienstrecht kompakt**
Rudolf Keil und Astrid Geiger, Hauptpersonalräte, klären darüber auf, wie es nach den Personalratswahlen weitergeht.
- **Pankraz Männlein im Amt bestätigt**
Christian Kral, VLB-Redakteur, berichtet vom professionell organisierten Online-Delegiertentag des Bayerischen Beamtenbundes, bei dem Pankraz Männlein als Mitglied es Hauptvorstandes wiedergewählt wurde.
- **Bilanz ziehen und in die Zukunft Blicken**
Sophia Althen und Martin Krauß, stellvertretende VLB-Landesvorsitzende, blicken mit dem Geschäftsführenden Vorstand ins ablaufende und nächste Schuljahr.
- **Virtuelle Hochschultage**
Mitte September lädt die Uni Bamberg zu den Hochschultagen in virtueller Form ein. Das Thema lautet: Berufliche Bildung in und nach der Corona-Pandemie.
- **Informationsabend für Studierende**
Die Uni Bamberg hat mit dem VLB einen Online-Informationsabend zum Referendariat angeboten und sich 74 Teilnehmern als engagierte Interessenvertretung präsentiert.

Thema des Tages

Pankraz Männlein
03 Zurück zur Normalität – Der Handlungsbedarf ist deutlich

Bildungspolitik

Dr. Siegfried Hummelsberger, Monika Monat
04 Nach der Pandemie: Zurück oder voran?

abl
06 Rückkehr zum Präsenzunterricht ist der richtige Schritt

Pankraz Männlein
07 VLB begrüßt Ministerialdirektor Stefan Graf

Dienstrecht

Rudolf Keil, Astrid Geiger
08 Wie geht's weiter nach den Wahlen?

Lehrerbildung

Antje Eder, Prof. Dr. Alfred Riedl
10 Nachwuchssicherung im beruflichen Lehramt

Pankraz Männlein
13 Professionelle Begleitung individueller und organisationaler Prozesse

Fachlehrer

Gottfried Pollaschek
14 Begleitetes Dienstjahr für junge Fachlehrer/-innen

Pädagogik und Unterricht

Dr. Jörg Neubauer
16 Förderpreis der aktiven Bürgerschaft

Dr. Johannes Lang
16 Videolernen an beruflichen Schulen

Aus dem Verbandsleben

18 Landesverband
20 Bezirks- und Landesverbände
22 Junger VLB
22 Personalien

Umschau

24 Datenschutz
26 Lehrergesundheit

Titelbild:
Adobe Stock

Redaktionsschluss
Ausgabe 08-09/2021:
27.07.2021
Ausgabe 10/2021:
16.09.2021

Thema des Tages

PANKRAZ MÄNNLEIN



Zurück zur Normalität – Der Handlungsbedarf ist deutlich

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in diesen Wochen des zu Ende gehenden Schuljahres 2020/21 entspannt sich die Corona-Lage in einer überaus erfreulichen Weise. Die Inzidenzwerte sinken von Tag zu Tag, sodass wir seit einigen Wochen eine Inzidenz von unter 50 erreicht haben. Damit wird es – bei aller gebotenen Vorsicht – bereits absehbar, dass wir wieder zu vor-Corona-ähnlichen Verhältnissen zurückkehren können und dies nicht nur dank des unendlich großen Engagements des medizinischen Personals und einer immer größeren Anzahl an geimpften Bürgerinnen und Bürgern, sondern auch dank einer gesamtgesellschaftlichen Disziplin sowie der breiten Einsicht in die Notwendigkeit und Wirksamkeit der vielfältigen Hygiene- und Schutzmaßnahmen. Und dennoch stellen uns die in allen unseren Lebensbereichen erkennbaren von Corona verursachten Schäden sowie die daraus abzuleitenden Konsequenzen vor gewaltige Herausforderungen, die uns nicht nur kurzfristig, sondern auch auf mittlere und gar langfristige Sicht beschäftigen werden.

Für das Bildungssystem, insbesondere unsere beruflichen Schulen, bedeutet dies eine immense Kraftanstrengung, und zwar in vielen Handlungsfeldern:

- Konzeption und Realisation von (aus-) bildungsgangspezifischen Förderprogrammen, mit dem Ziel, sowohl die kognitiven Bildungs- als auch die psychosozialen bzw. sozioemotionalen Entwicklungsdefizite, die sich im Verlauf der Corona-Krise kontinuierlich aufgebaut haben, zu kompensieren.
- Entwicklung neuer digital gestützter Lehr-Lern-Konzepte für den Schulalltag auf Basis der in der Krise gewonnenen Erfahrungen aus dem Distanzunterricht.
- Erarbeitung von rechtssicheren, validen und ökonomischen Formaten zur Messung und Bewertung des Lehr-Lern-Erfolgs, die zu den neuen digital gestützten Lehr-Lern-Konzepten korrespondieren und möglichst im Präsenz- und Distanzunterricht wie auch bei Prüfungen zur Anwendung kommen können.

- Gezielte Fort- und Weiterbildung für die bereits im Dienst stehenden Lehrkräfte, insbesondere im Bereich des Digitalunterrichts. Darüber hinaus muss die Lehrerausbildung in den beiden Phasen in Bezug auf die Entwicklung und den Einsatz von digitalen Lehr-Lern-Konzepten deutlich an Fahrt gewinnen.
- Ausbildung und Einsatz multiprofessioneller Teams zur Unterstützung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen (z. B. sozialpädagogisch, sonderpädagogisch, psychologisch, informationstechnologisch) nicht nur zur Kompensation der durch Corona bewirkten Lern- und Entwicklungsrückstände, sondern auch um dem Bildungsauftrag der beruflichen Schulen und dem dort geltenden Grundsatz der Handlungsorientierung, der immer auch die Förderung überfachlicher Kompetenzen einschließt, für möglichst alle Schülerinnen und Schüler entsprechen zu können.
- Erweiterung der Entscheidungs- und Handlungsspielräume an den beruflichen Schulen für eine von Innovationsfreudigkeit und Gestaltungswillen getragene Eigeninitiative, um entsprechend den standort- bzw. regionalspezifischen Erfordernissen proaktiv zielgerichtete und flexible Entscheidungen zu ermöglichen, z. B. bei der an regionalen Erfordernissen orientierten Schulentwicklung.
- Initiieren von Change-Management-Prozessen auf der Ebene von Schulverwaltung und -recht sowie Schulorganisation und -management. Hierbei ist daran zu denken, dass eine Reihe verwaltungs- und schulrechtlicher Regelungen, die aktuell ein hinreichend pragmatisches Handeln noch verhindern, im Hinblick auf ihre Praktikabilität und Zukunftstauglichkeit überprüft und ggf. entsprechend weiterentwickelt sind; so etwa im Bereich der Förderrichtlinien bezogen auf die IT-Ausstattung oder die Verfahrensvereinfachung bei der Genehmigung neuer Bildungsgänge.

Ein derart umfangreiches und ambitioniertes, aber aufgrund der Pande-

mie-Erfahrungen dringend notwendiges Nach-Corona-Programm kann nur dann gelingen, wenn den Lehrkräften an beruflichen Schulen auch eine entsprechende Entlastung und Unterstützung gewährt wird, denn nur dann wird sich auch die notwendige Motivation und Einsatzbereitschaft bei den Kolleginnen und Kollegen einstellen.

Dennoch, bei allem Optimismus über die aktuelle Corona-Entwicklung, bleibt doch noch eine gravierende Unsicherheit: Was bedeuten aufkommende Mutationen, wie beispielsweise die Delta-Variante, und können diese möglicherweise eine sogenannte vierte Welle der Infektion auslösen? Auch für ein derartiges Szenario müssen wir gewappnet sein. D. h. für die Bildungsverwaltung, Schulsachaufwandsträger und die staatlichen Gesundheitsämter, dass sie prophylaktisch die dafür erforderlichen Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen, die flankierenden Testungen und ein entsprechendes Impfprogramm für die jungen Menschen sicherstellen müssen. Dies gilt ebenso für die baulichen Maßnahmen zur Klassenraumbelüftung, eine infektionsgerechte Organisation der Schülerbeförderung, die Nachverfolgung positiv getesteter Personen u. v. m.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein anstrengendes, herausforderndes und kräftezehrendes Schuljahr liegt hinter uns allen. Ich wünsche Ihnen schöne und erholsame Ferienwochen, in denen Sie Zeit und Muße finden, um auszuspannen, um Kräfte zu tanken und um sich einfach gut zu erholen für ein hoffentlich corona-freies Schuljahr 2021/22 ...

... und im November findet der VLB-Berufsbildungskongress statt. Ich freue mich, wenn wir uns dann alle wieder gesund und voller Tatendrang – sei es in Präsenz oder virtuell – treffen werden.

Es grüßt Sie herzlichst
Pankraz Männlein
Landesvorsitzender

Nach der Pandemie: Zurück oder voran?

Notwendigkeit einer „Post-Corona-Strategie“ – Teil 1

DR. SIEGFRIED HUMMELBERGER,
MONIKA MONAT

Der Beginn der Corona-Krise liegt nun etwa eineinhalb Jahre zurück – und allmählich ist absehbar, dass in einiger Zeit wieder die viel beschworene „Rückkehr zur Normalität“ stattfinden kann. Im Privatleben wünschen wir uns das alle, möglichst rasch, keine Frage. Doch wie sieht es mit unserem Arbeitsplatz aus, mit dem System Schule, mit dem Lernort berufliche Schule? Eines erscheint sicher – auch in Post-Corona-Zeiten werden die berufsbildenden Schulen nicht einfach in den Status quo zurückkehren, der zu Jahresbeginn 2020 herrschte: Die digitale Ausstattung hat sich vielerorts enorm verbessert, die Kompetenzen der Lehrkräfte in Bezug auf Distanzunterricht und asynchrone Lehrmethoden sind sprunghaft angewachsen, um nur zwei naheliegende Beispiele zu nennen. Wer würde da schon gerne „zurück“ wollen? Neben dem so oft genannten – und übrigens überfälligen! – Digitalisierungsschub zeigten sich aber auch gravierende Mängel im Bildungssystem insgesamt. Wir haben enorm dazu gelernt und Änderungspotenziale wurden sichtbar. Vieles davon wurde hier in den Ausgaben von *VLB akzente* bereits genannt und in vielen anderen Medien teils ausführlich diskutiert.

Um diese viel diskutierten, teils noch aktuellen Mängel soll es in diesem Artikel weniger gehen. Vielmehr stellt sich für uns die Frage, wie es nach der Krise weitergehen kann und soll? Welche „Post-Corona-Strategien“ werden die Bildungspolitik, die Bildungsforschung und die Schulverwaltungen entwickeln? Welche Konsequenzen ziehen die Sachaufwandsträger, die Lehrerbildungseinrichtungen? Wie reagieren die beruflichen Schulen selbst in Hinblick auf Methodik, Didaktik und Schulorganisation? Wo sind Bereiche neu zu regeln, um Lücken zu schließen, und welche Vorschriften und Prozesse haben sich als massive „Bremsklötze“ erwiesen?

Was lernen wir aus den zwei Krisenjahren?

Die zentralen Fragestellungen auf die jeweiligen Themenkomplexe müssen also sein:

- Welche Veränderungen an den beruflichen Schulen werden auch nach der Pandemie definitiv bleiben, ob wir wollen oder nicht – und wie gehen wir damit um?
- Was hat sich bewährt und soll in welcher Form beibehalten oder sogar ausgebaut werden?
- Welche Bereiche des Systems Schule waren nicht „krisenfest“ – wo muss wie reagiert und was muss nachgebessert werden?
- Was haben wir unterrichtstechnisch (didaktisch-methodisch) dazugelernt und wie wird dieser Kompetenzzuwachs langfristig gesichert und verstetigt?
- Welche weiteren Entwicklungen auf dieser Basis sind absehbar und wie stellen wir uns darauf ein?

Beide Autor/-innen dieses Artikels haben langjährige Erfahrung im Bereich Schulmanagement und Qualitätsentwicklung. Von daher ist es für uns selbstverständlich, in Qualitätszirkeln nach dem PDCA-Muster zu denken („Plan-Do-Control-React“). Dieser Gedanke sollte nun auch in größerem Maßstab angewandt werden, um über die massiven, pandemie-geleiteten Veränderungen der letzten eineinhalb Jahre nachzudenken und dann gezielt weiterzudenken.

Die zurückliegenden 18 Monate haben das System Schule nicht nur bis an die Grenzen und darüber hinaus belastet, sondern uns auch neue Erkenntnisse gewinnen lassen und Tatsachen geschaffen. Wir sollten uns bereits jetzt darauf einstellen, dass wir eine „Post-Corona-Strategie“ brauchen werden. Wir müssen sortieren, was gut war, wo es gehakt hat und was gar nicht gelaufen ist. Es ist zu überlegen, welche neuen Möglichkeiten und Gestaltungsspielräume wir haben.

Erkenntnisse, Thesen und Fragen

Wir sind weit davon entfernt, uns anzumaßen auf all die folgenden Fragen auch Antworten zu haben. Dennoch müssen diese Fragen gestellt, Tatsachen gesammelt und Erkenntnisse diskutiert werden. Es muss zumindest der Beginn gemacht werden, den größten „Störfall“ im Schulsystem seit dem Ende des Zweiten

Weltkriegs aufzuarbeiten. Idealerweise so aufzuarbeiten, dass die beruflichen Schulen im Vergleich zum Status quo vor der Pandemie eine höhere Handlungsfähigkeit und Qualität erreichen.

Schulentwicklung, heißt es so schön, sei „ein langer Weg, der vieler kleiner Schritte bedarf“. Wohl wahr, aber gerade jetzt bietet sich die Gelegenheit zu einem großen Sprung. Alle Akteure sollten diese Gelegenheit beim Schopfe packen; unsere dualen Partner werden es bestimmt vormachen – und sie werden es auch von uns erwarten.

Es wäre leichtfertig von allen Beteiligten, einfach zum Status Quo zurückkehren zu wollen. Wie in der Wirtschaft auch wird es viele Veränderungen geben, die einfach bleiben, weil sie Vorteile bieten, die vor der Krise nicht genutzt oder erkannt wurden.

Wir haben zunächst einmal zusammengetragen und nach Themenkomplexen sortiert. Auch verbandsintern wird hier noch viel zu diskutieren sein. Diese Diskussion anzustoßen ist sicherlich die zentrale Absicht dieser Zeilen. Vorausblickend auf den VLB-Bildungskongress im Herbst sollte es der Verband in seiner Gesamtheit nicht versäumen, klare Erwartungen und Forderungen an die Akteure in Bildungspolitik und -verwaltung zu formulieren.

Unterrichtsorganisation und -gestaltung

Die überwiegende Mehrheit der beruflichen Schulen konnte ihren Bildungsauftrag in großen Teilen in einer Kombination unterschiedlichster Unterrichtsformen jenseits des durchgängigen Präsenzunterrichts weitgehend erfüllen.

Asynchrones Lernen, Distanzunterricht, Lernen mit digitalen Medien, Streaming-Formate, der Einsatz digitaler Lernplattformen und viele weitere neue Lehrtechniken funktionieren unter bestimmten Voraussetzungen erstaunlich gut und werden das Methodenrepertoire bereichern.

Präsenzunterricht funktioniert natürlich in den meisten Fällen noch besser als „nur digital“, aber es gibt Situationen, in denen die Vorteile anderer Formate überwiegen.

Wir haben erlebt, dass je nach Unterrichtsfach und Unterrichtsinhalt größte



Unterschiede bei der Effektivität digitaler Lernmedien vorhanden sind – von praktisch verlustfrei bis zu völlig unpraktikabel.

Pädagogische Aspekte

Wir haben die Fähigkeit zur Selbstorganisation und zum eigenverantwortlichen Lernen bei einem erheblichen Anteil von Schüler/-innen des beruflichen Schulwesens deutlich unterschätzt.

Es ist aber ebenso klar geworden, dass die Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen und zum Gebrauch digitaler Lernmedien bei einem nicht unerheblichen Anteil unserer Schüler/-innen von Anfang an so deutlich zu wünschen übrig ließ, dass sie im Distanzunterricht kaum zu erreichen waren. Zumeist waren das aber genau jene Lernergruppen, die auch im Präsenzunterricht Mühe haben und Mühe bereiten. Es bedarf also mehr und besser geeigneter Unterstützungsformen und in dieser Hinsicht müssen die Zubringerschulen dringend nachbessern!

Erstaunlicherweise haben wir einerseits erlebt, wie gut manche neue methodische Konzepte online funktionieren (z. B. flipped classroom, Lernvideos, Lernblogs u. v. m.), während wir andererseits feststellten, dass ein weitgehend ungestörter Frontalunterricht – egal ob analog oder digital – enorm effizient ist. Die Effizienz hängt allerdings in hohem Maße von den Lernkompetenzen der SuS ab. Und natürlich: effizienter Input ist nicht das gleiche wie optimaler Output.

Eines der größten Probleme in fast allen Varianten des Distanzunterrichts betrifft den Gesamtkomplex Leistungsbewertung. Einfache Lösungen sind her bestimmt nicht zu erwarten; aber wenn einzelne Elemente des Distanzunterrichts aus nachvollziehbaren Gründen unter bestimmten Voraussetzungen das Methodenrepertoire erweitern sollen, dann darf auch dieses Thema nicht vernachlässigt werde. Sicherlich wird es ohne die Pandemie-Bedingungen sehr viel leichter fallen, hier Lösungen zu finden, die Rechtssicherheit, Überprüfbarkeit, Fairness und Praktikabilität sicherstellen.

Digitalisierung

Die digitale Kompetenz der Lehrkräfte hat sich enorm entwickelt; das ist ein Qualitätsschub für die Schulen und sollte gesichert, gefördert und weiterhin ausgebaut werden.

Auch in Bezug auf die Lehrerbildung hat sich gezeigt, dass die Vermittlung digitaler Unterrichtskompetenzen (Technik, Methodik und Didaktik) bei weitem nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Hier muss eindeutig nachgebessert werden und es sind Überlegungen anzustellen, welche bisherigen Inhalte entbehrlich sind, denn das Lehramtsstudium ist ohnehin eher überlastet.

An den Universitäten findet durchaus schon Forschung in erheblichem Maße zu den Möglichkeiten digital gestützter Lernformate statt. Es gilt diese auszubauen und in der Breite verfügbar zu machen.

Als erstaunlich nützlich erwies sich die Möglichkeit von Online-Fortbildungen und Mikrofortbildungen. Hier stehen sicherlich Instrumente zur Verfügung, die die üblichen Fortbildungsformate ergänzen können. Unklug wäre es allerdings, dies überwiegend unter dem Kostenfaktor zu sehen.

Es ist zu erwarten, dass über kurz oder lang die große Mehrheit der Auszubildenden beim Ausbildungsantritt mit Endgeräten ausgestattet werden wird (z. B. Tablets). Es gibt Bereiche bzw. Branchen, bei denen das jetzt schon Standard ist. Es stellt sich die Frage, wie diese Geräte in den schulischen Kontext eingebunden werden können und müssen.

Es hat sich gezeigt, dass der Umgang mit verschiedensten, nicht koordinierten Software-Tools und -Plattformen zu technischen und datenschutzrechtlichen Problemen und mangelnder Akzeptanz bei den Anwendern führt.

Sachaufwand, Ausstattung und Schulhausbauten

Die Ausstattung mit Hard- und Software hat sich an vielen, wenn nicht allen beruflichen Schulen erheblich verbessert. Es stellt sich die Frage, in welchem Maße die während der Pandemie zusätzlich aufgebaute digitale Kapazität auch nach deren Ende erhalten bleibt, weiterhin zuverlässig betreut und regelmäßig upgedatet wird.

Es hat sich herausgestellt, dass die langjährige Forderung der beruflichen Schulen nach einer zeitgemäßen und leistungsfähigen EDV-Ausstattung (hoch

leistungsfähige Gigabite-Anschlüsse, flächendeckendes WLAN, Tablets, Lern- und Kollaborations-Software, BYOD-Optionen, Zugang mehrere Endgeräte gleichzeitig, zuverlässige und professionelle Systembetreuung usw.) mehr als berechtigt war.

Uns ist bewusst geworden, wie einseitig viele, auch neuere Schulhausbauten auf die traditionelle Didaktik und Methodik des 20. Jahrhunderts angelegt ist und welche Defizite viele Schulbauten in Bezug auf Hygiene, flexible Nutzung und Ausstattung haben.

Digitalisierung bedarf entsprechender Unterstützungssysteme, was Ausstattung, Beschaffung, laufende Pflege und Administration betrifft. Dazu sind professionelle Strukturen notwendig. Dass hierbei nach wie vor gerungen wird, wer die Kosten zu übernehmen hat (Sachaufwandsträger oder Freistaat) ist alles andere als hilfreich.

Öffentlicher Diskurs und Erscheinungsbild

Schulleitungen und Kollegien an den allermeisten beruflichen Schulen zeigen sich in einem Maße flexibel und leistungsbereit, das agilen Ausbildungsunternehmen nicht oder kaum nachgestanden ist. Im öffentlichen Diskurs erscheinen dagegen jene Schulen, die der digitalen Wende ohne adäquate Ausstattung und/oder ohne hinreichende Kompetenz weitgehend hilflos gegenüberstanden.

Besonders erschwerend erwies sich für die beruflichen Schulen mit ihrer enormen Bandbreite die Tatsache, dass viele pandemiebedingte Regelungen primär mit Blick auf die allgemeinbildenden Schulen erlassen wurden. Hier wäre

in vielerlei Hinsicht ein deutlich größerer Spielraum notwendig gewesen.

Bildungspolitik, Schulverwaltung und -aufsicht

Frustrierend deutlich geworden ist auch, wie unflexibel und langsam eine überbürokratisierte, zentralistisch gelenkte und juristisch durchreglementierte Schulpolitik und -verwaltung in der Krise reagiert und wir sehen staunend zu, dass manche seit Jahren eingeforderten Innovationen und Investitionen erst durch die Corona-Krise erzwungen wurden.

Die Schwierigkeiten, die sich aus der föderalen Bildungsverantwortung einerseits und bundesrechtlichen Zuständigkeiten andererseits ergaben, waren offensichtlich; hier sollten wir uns nicht der Illusion einer kurzfristigen Lösungsmöglichkeit hingeben. Die berufliche Bildung ist in dieser Hinsicht besonders betroffen, deswegen muss hier langfristig weiter auf Verbesserungen hingearbeitet werden.

Schüler/-innen aus prekären Lebensverhältnissen waren die größten Verlierer/-innen in der Krise, weit mehr noch als vorher. Die enge Koppelung von Bildungserfolg und sozialem Status ist in Deutschland seit langem ein gesamtgesellschaftliches Ärgernis – durch den Distanzunterricht wurde es zum bildungspolitischen Disaster.

Dienstrecht

Selbst den letzten Zweiflern sollte nun nach der Pandemie klar geworden sein, dass insbesondere bei den beruflichen Schulen die starre Koppelung der Lehrer/-innen-Arbeitszeit an die 45-Minuten-Präsenz-Stunde nicht nur veraltet,

sondern auch dysfunktional ist und in nicht wenigen Fällen zu massiver Ungerechtigkeit führt. Eine Neuregelung, die Faktoren wie Belastung und Engagement berücksichtigt, sollte mittelfristig angestrebt werden. Diese Erkenntnis ist nicht neu und wird im aktuellen OECD-Bericht selbst ohne Corona-bezug ausdrücklich betont.

Auch hier hat die Corona-Krise zur Zuspitzung geführt. Wer in 10 Minuten seine gescannten Arbeitsblätter verschickt hat sein „dienstrechtliches Soll“ ebenso erfüllt, wie jemand, die/der zwei Unterrichtsgruppen einer Klasse zuhause bzw. in der Schule gleichzeitig betreut und mit Live-Stream unterrichtet hat und für die Lernenden jederzeit zu erreichen war.

Alleine die Fülle der hier angerissenen Fragen lässt erahnen, dass uns die mittelbaren Folgen dieser beiden Krisenschuljahre 2019/20 und 2020/21 noch längere Zeit beschäftigen wird, ob es uns gefällt oder nicht.

Auch die Bildungsforschung legt den Finger in die Wunde; Professor Andreas Schleicher stellte kürzlich im Rahmen einer Veranstaltung fest: „Während etwa Estland und Tschechien deutlich einfacher auf Distanzunterricht umstellen konnten, mussten hierzulande erst Laptops gekauft werden.“ Zudem könnten in Deutschland nicht einmal zwei von zehn Entscheidungen, die die Ausbildung der Kinder und Jugendlichen betreffen, direkt in den Schulen vor Ort getroffen werden. In den Niederlanden sind es neun von zehn, was die Flexibilität der Schulen, aber auch das Engagement von Lehrern und Eltern deutlich fördern würde. //

VLB begrüßt Ministerialdirektor Stefan Graf

Neuer Amtschef im Kultusministerium

PANKRAZ MÄNNLEIN

Der VLB begrüßt als neuen Amtschef im Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus Ministerialdirektor Stefan Graf und wünscht ihm in seinem neuen Amt als oberster Beamter der bayerischen Kultusverwaltung allzeit Glück und Erfolg. Mit MD Stefan Graf, der dem bereits Ende Dezember 2020 in den Ruhestand verabschiedeten MD Herbert Püls nachfolgte, bleibt die Amtschefposition weiterhin in den Händen eines profunden Kenners des bayerischen und bundesdeutschen Bildungssystems.

Stefan Graf studierte an der Universität Augsburg Rechtswissenschaften und trat 1987 in die bayerische Staatsverwaltung ein, wo er zunächst im Hochschulreferat des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst tätig wurde, um dann ab 1998 verschiedene leitende Funktionen im Bayerischen Kultusministerium, zuletzt als Leiter der Abteilung Grund-, Mittel- und Förderschulen, wahrzunehmen.

Mit den reichen Erfahrungen, die er an den verschiedenen Stationen seiner beruflichen Laufbahn bisher sammeln konnte, ist er für die nun angetretene Aufgabe

MD Stefan Graf ist der neue Amtschef im Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus.



geradezu prädestiniert. Und das ist auch gut so – steht doch das Bildungssystem in der nun hoffentlich bald beginnenden Nach-Corona-Zeit vor vielfältigen Herausforderungen. Dann wird es vor allem darum gehen, beispielsweise wirksame Konzepte und Förderprogramme zur Bewältigung der pandemiebedingten Lernrückstände bzw. -defizite bei unseren Schülerinnen und Schülern zu initiieren und im Schulalltag umzusetzen. Eben-

so wird auch die digitale Transformation noch große gemeinsame Anstrengungen von uns verlangen und immense Kräfte binden.

Der VLB freut sich darauf, bei der Bewältigung all dieser Aufgaben und der kontinuierlichen Weiterentwicklung des bayerischen Bildungswesens, insbesondere der beruflichen Bildung, vertrauensvoll und konstruktiv mit Ministerialdirektor Stefan Graf zusammenzuarbeiten. //

Rückkehr zum Präsenzunterricht ist der richtige Schritt

abl-Pressemitteilung vom 04.06.2021

Die Arbeitsgemeinschaft Bayerischer Lehrerverbände (abl) begrüßt die schrittweise Rückkehr in den Präsenzunterricht. Von den beschlossenen Lockerungen dürfen sich aber für unsere Schulen keine Sicherheitslücken ergeben. „Eine Rückkehr in den vollen Präsenzunterricht bis zu einer Inzidenz von 100 braucht ein schlüssiges Infektionsschutzkonzept, zu dem auch geimpfte Lehrkräfte gehören“, so die Vorsitzenden der abl-Mitgliedsverbände unisono. Spätestens jetzt, wenn Schulen

wieder zum Ort von „Großveranstaltungen“ mit bis zu 1 000 Personen und mehr werden, müssen alle noch nicht geimpften Kolleginnen und Kollegen ein Impfgebot erhalten. Die Staatsregierung steht hier im Wort.

Überrascht zeigen sich dagegen die Verbandsvertreter von der Ausweitung der Selbsttestregelung. Das Ziel sollte sein, die Testungen der Schülerinnen und Schüler außerhalb der Schulen durchzuführen. Die jetzt angeordnete Ausstellung

von Testnachweisen stellt einen weiteren organisatorischen Mehraufwand für die Schulen dar und geht gleichzeitig zu Lasten wichtiger Unterrichtszeit. „Vielmehr sollte die verbleibende Zeit bis zum Schuljahresende für originäre schulische Aufgaben genutzt werden, also zur Schließung fachlicher Defizite und zur Unterstützung unserer Schülerinnen und Schüler in ihrer psycho-sozialen Entwicklung“, so abl-Präsident Pankraz Männlein. //

+++ Eil-Mitteilung +++ +++ VLB-Berufsbildungskongress 2021 +++

Leider musste aufgrund der weiterhin unsicheren Pandemie-Lage der diesjährige VLB-Berufsbildungskongress organisatorisch neu geplant werden. Konkret bedeutet dies, dass am **18./19. November** der Hauptvorstand vor Ort in Ulm tagen wird, während die VV-Delegierten bzw. die weiteren Kongressteilnehmer am 19. November per Livestream zugeschaltet werden. Wegen der vertraglichen Festlegungen mit dem Congress-Zentrum war es notwendig, diese bedauerliche Entscheidung bereits so frühzeitig zu treffen. Wir bitten um Verständnis für diesen Beschluss.

Über das Tagungsprogramm werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Der Geschäftsführende Vorstand

Wie geht's weiter nach den Wahlen?

Der Hauptpersonalrat informiert

RUDOLF KEIL, ASTRID GEIGER



Richtig loslegen kann ein neugewählter Personalrat erst nach seiner ersten, der so genannten konstituierenden Sitzung. Diese einzuberufen und sie bis zum Beginn des Wahlverfahrens für die oder den Vorsitzende/-n des Personalrates zu leiten, gehört zu den letzten Aufgaben des Wahlvorstandes.

Was bedeutet konstituierende Sitzung?

Ein neu gewählter Personalrat wird erst handlungsfähig, wenn die für die Geschäftsführung und die Vertretung nach außen erforderlichen „Organe“ (Vorsitzende/-r, Stellvertreter/-innen) gewählt sind, erst dann kann er Beteiligungsrechte einfordern bzw. wahrnehmen. Die Wahl geschieht in der ersten Sitzung des neu gewählten Personalrats, der sog. konstituierenden Sitzung.

Wie kommt diese Sitzung zustande?

Die Einberufung der ersten Sitzung des neu gewählten Personalrats obliegt dem Wahlvorstand. Dieser legt Zeit und Ort der konstituierenden Sitzung durch Beschluss fest. Dabei muss er zügig vorgehen, denn nicht nur die Einladung der gewählten Personalratsmitglieder muss vor Ablauf von zwei Wochen nach dem Wahltag erfolgen, sondern auch die Sitzung selbst muss innerhalb dieser Frist durchgeführt werden. Im Interesse einer möglichst schnellen Konstituierung des neu gewählten Personalrats wird die entsprechende Sitzung bereits stattfinden, bevor die Amtszeit des bisherigen Personalrats abgelaufen ist. Daher kann der neu gewählte Personalrat schon vor Beginn seiner Amtszeit eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und dessen oder deren Stellvertreter/-in wählen.

Allerdings nimmt ausschließlich der noch amtierende „alte“ Personalrat bis zum Ablauf seiner Amtszeit am 31.07.2021 die Personalratsgeschäfte uneingeschränkt wahr. Der neue Personalrat kann in dieser Zeit schon

interne Fragen der Geschäftsführung klären, sich z. B. eine Geschäftsordnung geben.

Wer ist zur konstituierenden Sitzung einzuladen?

Der Wahlvorstand hat alle gewählten Personalratsmitglieder einzuladen. Ersatzmitglieder gehören nicht hierzu. Nur wenn dem Wahlvorstand die Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds bekannt ist oder ein gewähltes Mitglied nach der Wahl erklärt hat, die Wahl nicht anzunehmen, ist das zuständige Ersatzmitglied zu laden. Trotz der beschränkten Funktion der konstituierenden Sitzung (Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder und Wahl der oder des Vorsitzende/-n und der Stellvertreter/-innen) sind auch die Schwerbehindertenvertretung sowie ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu laden, soweit diese an der Dienststelle gewählt wurden. Kein Teilnahmerecht steht Gewerkschaftsbeauftragten und dem Dienststellenleiter/-in zu.

Wer leitet die Sitzung?

Die Leitung der konstituierenden Sitzung obliegt bis zur Wahl einer Wahlleiterin oder eines Wahlleiters aus dem Kreis der Personalratsmitglieder dem Wahlvorstand (Vorsitzende/-r oder ein anderes Mitglied des Wahlvorstands im Namen des gesamten Wahlvorstands). Für die Wahl eines der Personalratsmitglieder als Wahlleiter/-in ist kein besonderes Verfahren vorgeschrieben. Gewählt ist, wer die einfache Stimmenmehrheit erhält. Wählbar sind alle Personalratsmitglieder. Mit dem Zeitpunkt der Bestellung aus dem Kreis der Personalratsmitglieder erlischt das Amt des Wahlvorstands. Daher haben die Wahlvorstandsmitglieder, die nicht selbst auch Personalratsmitglieder sind, die Sitzung zu verlassen. Auch mit Einverständnis des Personalrats ist ihre weitere Teilnahme nicht zulässig.

Wer ist in welcher Reihenfolge zu wählen?

Zweckmäßig ist die Wahl in folgender Reihenfolge:

1. Wahl der Mitglieder des Vorstands (Gruppenvorstandsmitglieder): Jede im Personalrat vertretene Gruppe wählt in getrennter (gruppeninterner) Wahl eines ihrer Mitglieder als Gruppenvorstandsmitglied (Gruppensprecher). Haben alle Gruppen gewählt, steht damit fest, wer dem Vorstand angehört. Der Vorstand besteht aus so vielen Mitgliedern, wie Gruppen im Personalrat vertreten sind. Auf örtlicher Ebene sind dies regelmäßig zwei Gruppen – die Gruppe der Beamten/-innen und die Gruppe der Arbeitnehmer/-innen.
2. Stehen die Vorstandsmitglieder fest, wählt das gesamte Personalratsgremium eines von ihnen zum/zur Vorsitzenden. Die Anzahl der Stellvertreter/-innen richtet sich zwingend nach der Zahl der im Personalrat vertretenen Gruppen. Im Normalfall besteht der Personalrat aus Beamten- und Arbeitnehmergruppe, hat also neben der/dem Vorsitzenden eine/n Stellvertreter/-in. Das Personalratsplenum kann nicht nach eigenem Ermessen zusätzliche oder auch weniger Stellvertreter/-innen wählen. Besteht der Personalrat allerdings nur aus einer Gruppe, so kann zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit des Personalrats dennoch ein/e Stellvertreter/-in bestimmt werden.

Welche Regeln müssen bei den Wahlen beachtet werden?

Die Wahlen können nur durchgeführt werden, wenn das Gremium beschlussfähig ist. Die Hälfte der Mitglieder des Personalrats, bei Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder die Hälfte der Gruppenmitglieder, muss anwesend sein. Wahlberechtigt sind alle Personalratsmitglieder bzw. bei Wahl des Gruppen-

vorstandsmitglieds nur die Mitglieder der jeweiligen Gruppe. Auch die zur Wahl vorgeschlagenen Personalratsmitglieder selbst können mitwählen. Wahlvorstandsmitglieder, die gleichzeitig Personalratsmitglieder sind, sind ebenfalls wahlberechtigt und wählbar. Personalratsmitglieder, die an der Teilnahme der konstituierenden Sitzung verhindert sind, können dann gewählt werden, wenn sie schriftlich ihre Bereitschaft zur Kandidatur und Annahme des Amtes (gegenüber dem Wahlvorstand) niedergelegt haben.

Es gibt keine Vorschriften für das Wahlverfahren. Der Personalrat bzw. bei Wahl der Gruppenvorstandsmitglieder die jeweilige Gruppe kann mehrheitlich selbst darüber befinden, ob geheim, offen, mit Stimmzetteln, durch Aufstehen, Handzeichen, Zuruf oder in anderer Weise gewählt werden soll, sofern nur das Ergebnis eindeutig feststellbar ist. Dem Antrag einer Minderheit oder auch nur eines einzigen Mitglieds auf geheime Abstimmung sollte im Hinblick auf demokratische Gepflogenheiten entsprochen werden.

Muss eine Niederschrift angefertigt werden?

Selbstverständlich. Art. 41 BayPVG, wonach über jede Verhandlung des Personalrats eine Niederschrift aufzunehmen ist, gilt auch für die konstituierende Sitzung. Insbesondere die Art der Durchführung der Wahlen sowie deren Ergebnisse sind hier festzuhalten.

Was bedeutet „Ersatzmitglied“?

Ein Wahlbewerber oder -bewerberin, die/der nicht in den Personalrat gewählt wurde, weil sie/er nicht genügend Stimmen für einen Sitz im Personalrat gewinnen konnte, wird dann als „Ersatzmitglied“ bezeichnet, wenn sie/er für ein ordentliches Personalratsmitglied in den Personalrat eintritt; die Ersatzmitgliedschaft endet, sobald das von dem

Ersatzmitglied vertretene Personalratsmitglied wieder imstande ist, das Amt selbst auszuüben.

Eine solche „erfolglose“ Bewerbung erfüllt eine wichtige Aufgabe: Die-/Derjenige springt bei zeitweiliger Verhinderung eines ordentlichen Personalratsmitglieds für die Dauer der Verhinderung als Ersatz ein bzw. rückt, wenn ein Personalratsmitglied aus dem Personalrat ausscheidet, auf Dauer in den Personalrat nach. Damit will der Gesetzgeber eine stets vollständige Besetzung des Personalrats zwecks kontinuierlicher Erfüllung seiner Aufgaben mit angemessener Personalausstattung sicherstellen.

Ist ein Ersatzmitglied „Mitglied zweiter Klasse“? Keineswegs! Ein für ein ausgeschiedenes Personalratsmitglied nachgerücktes Ersatzmitglied wird vollwertiges Mitglied mit allen Rechten und Pflichten. Dasselbe gilt auch für ein Ersatzmitglied, das für ein zeitweilig verhindertes Personalratsmitglied nachrückt, hier allerdings nur für die Dauer der Vertretung. Das Ersatzmitglied nimmt die Aufgaben in eigener Verantwortung und unabhängig wahr; insbesondere ist es nicht an Weisungen des von ihm vertretenen Personalratsmitglieds gebunden.

Schulungen der neu gewählten Personalratsmitglieder

Auf die neu gewählten Personalratsmitglieder warten neue Aufgaben, Rechte und Pflichten. Alle Personalratsmitglieder müssen mit dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPVG) vertraut sein, um zum Wohle aller mit der Dienststellenleitung vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Das Bildungs- und Förderwerk des VLB bietet neu gewählten und im Amt bestätigten Personalratsmitgliedern ab Herbst 2021 wieder Personalratsschulungen an. Die Termine und Veranstaltungsorte der Grund- und Spezialschulungen zum Bayerischen

Personalvertretungsrecht werden ab September 2021 in der vlb-akzente und auf der VLB-Homepage veröffentlicht.

Wir wünschen allen in den Personalratswahlen 2021 gewählten Personalvertreter/-innen für den 01.08.2021 einen guten Start in das (neue) Amt und stehen unseren Personalvertretungen immer zur Seite. *Quelle: dbb*

Zum Redaktionschluss lagen noch keine Wahlergebnisse vor

Leider können wir in dieser Ausgabe der *VLB akzente* die Wahlergebnisse der Personalratswahlen noch nicht bekanntgeben. Aber wir werden Sie in der nächsten Ausgabe und zeitnah über die VLB Homepage, Instagram, E-Mails und Wandzeitungen kommunizieren.

Homepage: www.vlb-bayern.de
Instagram: [@junger.vlb](https://www.instagram.com/junger.vlb)

Nachwuchssicherung im beruflichen Lehramt

Dem Lehrermangel am eigenen Schulstandort begegnen

ANTJE EDER, PROF. DR. ALFRED RIEDL

Der Lehrermangel an berufsbildenden Schulen in den gewerblich-technischen Fachrichtungen zeichnet sich seit vielen Jahren sehr konstant und deutlich ab. Die Attraktivität des beruflichen Lehramts wird oftmals von jungen Menschen aufgrund fehlender Informationen verkannt. Vorausschauend geeignete Lehrkräfte für den eigenen Fachbereich zu rekrutieren, ist den Fachbereichsmitgliedern selbst möglich!

Nachwuchsprobleme im beruflichen Lehramt – Ursachen

Im beruflichen Lehramt bestehen seit Jahren erhebliche Nachwuchsprobleme, die sich durch eine anstehende Pensionierungswelle noch weiter verstärken dürften (Graefe 2021, S. 46).

Diese Nachwuchsprobleme haben vielfältige Ursachen. Ein Grund ist, dass viele Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung meist nichts von diesem Lehramtsstudium oder auch vom System der beruflichen Bildung wissen oder bestenfalls eine nebulöse Vorstellung davon haben. Diese geht dann meist mit keinem besonders guten Image einher, das dem beruflichen Lehramt anhängt, aber völlig unzutreffend ist. Ein weiterer Grund ist, dass Lehrkräfte an beruflichen Schulen kaum für ihre eigenen Schülerinnen und Schüler als potenzielles berufliches Modell fungieren (siehe Tenberg 2015, S. 484). Besonders Grundschullehrkräfte und Gymnasiallehrkräfte prägen die Berufswahlentscheidung ihrer Schülerinnen und Schüler in Richtung Lehramt viel stärker. Der wohl wichtigste Grund ist aber, dass das berufliche Lehramt mit den Ingenieurwissenschaften um technisch und naturwissenschaftlich interessierte Bewerberinnen und Bewerber konkurriert und diese meist einem Fachstudium den Vorzug geben. Dann kommen bei einem beruflichen Lehramtsstudium noch Aspekte hinzu wie eine obligatorische, mindestens einjährige berufliche Praxiserfahrung und hohe Anforderungen durch die Breite des Studiums mit beruflicher Fachrichtung, zusätzlichem Unterrichtsfach und den Sozial- und Bildungswissenschaften. Diese Fächer liegen bezüglich ihrer inhaltlichen und methodischen

Schwerpunktsetzungen meist weit auseinander. Wenn dann universitäre Strukturen die besonderen Bedürfnisse eines beruflichen Lehramtsstudiums kaum berücksichtigen, z. B. keine eigenen Lehrveranstaltungen anbieten, belastet das die Studienbedingungen zusätzlich.

Eine Untersuchung der Universität Paderborn erfasst die „Bildungsaspirationen von Schüler/-innen vor dem Schulabschluss an Beruflichen Gymnasien mit dem Schwerpunkt Technik in Ostwestfalen-Lippe“, um den erkennbaren Missstand empirisch zu untermauern (Graefe 2021, S. 49). Auch hier zeigt sich, dass geringe Entwicklungsmöglichkeiten im beruflichen Lehramt, eine lange Ausbildungsdauer, die persönliche Einschätzung der eigenen Eignung gegenüber pädagogischer Arbeit mit Jugendlichen und die ihnen unterstellten Verhaltensweisen in der (spät-)adoleszenten Phase der Auszubildenden hier als Gründe für ein breites Desinteresse an einem möglichen Lehramtsstudium benannt werden (ebd. S. 51).

Grundsätzliche Maßnahmen zur Sicherung der Lehrerversorgung

Um den Lehrerberuf kurz-, mittel- und langfristig zu decken beschreibt Klemm (2018, S. 23-25) exemplarisch Maßnahmen, die dem konstatierten Lehrkräftemangel entgegenwirken sollen. Dabei geht es darum, die Ungleichheit zwischen einzelnen Schulen bei der Lehrkräfteausstattung abzumildern, kurzfristig zusätzliche Lehrkräfte zu gewinnen und langfristig eine tragfähige Anzahl grundständig qualifizierter Lehrkräfte für die beruflichen Schulen auszubilden (siehe Tabelle unten).

Die vorausgehend angedeuteten Maßnahmen werden aller bisherigen Erfahrung nach, die Nachfrage für das berufliche Lehramt nicht stark erhöhen. Nichtsdestotrotz können einzelne Effekte der jeweiligen Maßnahmen (auch in ihrer Summe) einen ersten Beitrag zur künftigen Sicherung der Lehrkräfteversorgung an beruflichen Schulen leisten. Ein fundiertes und grundständiges berufliches Lehramtsstudium mit all seinen Facet-

<p>Kurz- und mittelfristige Maßnahmen (z. B.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Absenkung der zu unterrichtenden Stunden (Folgen: Unterrichtsausfall, Schwächung der Berufsschulen im Dualen System) - Erhöhung der wöchentlichen Unterrichtsstunden pro Lehrkraft (Folge: Weiterer Attraktivitätsverlust für das berufliche Lehramt) - Verschärfte Voraussetzung für Teilzeitbeschäftigung und Pensionierung (Folgen: Nicht abschätzbare Reaktionen von Betroffenen und deren Alternativen, möglicher Qualitätsverlust des Unterrichts) - Einsetzen von Honorarlehrkräften (freiwillig nach Erreichen der Pensionierungsgrenze – dürfte nur sehr bedingt Wirkung erzielen) - Gewinnung von geeigneten Quer- und Seiteneinsteigern ins berufliche Lehramt unter Berücksichtigung bundesweit einheitlicher Standards und bevorzugt mit eigener Berufserfahrung
<p>Langfristige Maßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interesse an einem Studium vor allem auch an allgemeinbildenden Schulen wecken - Zahl der Studienstandorte erhöhen - Abbruchquote reduzieren durch konkreter auf das künftige Lehramt ausgerichtete Studieninhalte - Abbruchquote reduzieren durch konkreter auf das künftige Lehramt ausgerichtete Studieninhalte - Unterschiedliche Zugänge zum Master of Education ermöglichen, z.B. Integrierter Master (Riedl et al. 2018), Ingenieurpädagogik (Bley, Grießer 2021, S. 11)

Tabelle 1: Maßnahmen zur Sicherstellung der Lehrerversorgung, (ausführlicher s. Klemm 2018, S. 23 – 25).

ten sollte aber der „Königsweg“ für eine nachhaltige Nachwuchsgewinnung des Lehrpersonals an gewerblich-technischen Schulen sein und bleiben (Martin, Eder 2019, S. 134).

Im Folgenden ein Überblick über die Studienberatung der TUM School of Education:

<https://www.edu.tum.de/studium/fuer-studieninteressierte/studiengaenge/lehramt-an-beruflichen-schulen/lehramt-an-beruflichen-schulen/>



Rekrutierungserfahrungen an der TU München

In der Studienberatung an der Technischen Universität München (TUM) für den Bachelor of Education und in verschiedenen Gesprächen zur Berufswahlreflexion in berufspädagogischen und fachdidaktischen Lehrveranstaltungen zeigt sich, dass die direkte Ansprache von Schülerinnen und Schülern durch Lehrkräfte an beruflichen Schulen in den gewerblich-technischen Bereichen oft der Auslöser für eine Studienwahlentscheidung für das berufliche Lehramt war. Aussagen wie „mich hat mein Lehrer auf dieses Lehramt aufmerksam gemacht und mir gesagt, dass er mich dafür für geeignet hält“ oder „bei dir könnte ich mir Berufsschullehrer sehr gut vorstellen, überleg‘ dir das mal ...“ sind immer wieder von den Studierenden zu hören. Knapp zwei Drittel der derzeit grundständig Studierenden für das berufliche Lehramt an der TUM haben selbst eine Berufsausbildung durchlaufen und entwickeln sich zu sehr motivierten und ambitionierten Lehrkräften. Genau diese Personengruppe hat Unterricht an Berufsschulen bereits aus der Innenperspektive persönlich kennengelernt und kann so für die eigene Lehramtsausbildung auf praktische Erfahrungen aus der Perspektive der beiden Dualpartner zurückgreifen und diese bereits im Studium mit ihren künftigen Anforderungen als Lehrkraft verknüpfen. Das verpflichtende 48-wöchige Berufspraktikum ist eine gute Gelegenheit sich im Berufsfeld zu orientieren. Eine grundständige Ausbildung schafft darüber hinaus einen intensiven Einblick in den Beruf. Diese berufliche

Prägung und Sozialisation durch eine Berufsausbildung oder dem geforderten Berufspraktikum kann eine spätere Begründung und Einbindung der beruflichen Fachinhalte in innovative Unterrichtskonzepte deutlich erleichtern. Genau diese Stärke macht einen zukunftsorientierten berufsschulischen Unterricht aus.

Verschiedene Professionalisierungsansätze für das berufliche Lehramt

Für die Professionalisierung von Lehrkräften an beruflichen Schulen haben sich bundesweit mittlerweile verschiedene Ansätze und Zugangsmöglichkeiten zu einem universitären Lehramtsabschluss entwickelt, die Quer- und Seiteneinsteigermodellen qualitativ hochwertig entgegenstehen. Hier die in Bayern derzeit angebotenen Wege:

Ingenieurpädagogik (Bachelor) und Master of Education

Ein mittlerweile etabliertes Rekrutierungsmodell für das Lehramt an beruflichen Schulen ist das Studium der Ingenieurpädagogik an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) mit dem anschließenden Zugang in einen universitären Master of Education.

Dieses kooperativ-konsequente Modell bietet die HAW Landshut bereits seit dem Wintersemester 2015/16 in den beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik sowie Elektro- und Informationstechnik an. Wählbare Unterrichtsfächer sind hier Informatik, Mathematik oder Physik (siehe ausführlicher Dollinger, Riedl 2018).

An der Hochschule Rosenheim ist Ingenieurpädagogik in der beruflichen Fachrichtung Bautechnik mit wählbaren Unterrichtsfächern Berufssprache Deutsch, Holztechnik (hochaffin) oder Informatik seit dem Wintersemester 2020/21 studierbar (siehe ausführlicher Bley, Grießer 2021).

Die OTH Amberg-Weiden hat ebenfalls seit dem Wintersemester 2020/21 den Studiengang Ingenieurpädagogik mit Metalltechnik oder Elektro- und Informationstechnik eingeführt. Die wählbaren Unterrichtsfächer sind hier Informatik oder Mechatronik. Für alle drei Hochschulen ermöglicht eine Kooperationsvereinbarung mit der TU München den reibungslosen Zugang der Bachelorabsolventen in den Master of Education an der TUM. Es zeigt sich bei diesem Modell vor allem, dass so eine bisher kaum erreichte Zielgruppe für das berufliche Lehramt erschlossen werden kann, die die Aufnahme eines Studiums in der näheren Region bevorzugt und gleichzeitig die Option ei-

nes anschließenden Fachmasters an der HAW hat.

Quereinstieg – Bachelor Lehramt an beruflichen Schulen (konsekutiv)

Ein einschlägiger fachwissenschaftlicher Bachelor-Abschluss ermöglicht natürlich auch, in den Bachelor of Education an der TUM in eine der beruflichen Fachrichtungen einzusteigen. Sämtliche fachlichen Studieninhalte können in der Regel anerkannt werden. In einem verkürzten Bachelorstudiengang berufliche Bildung (B.Ed.) sind fehlende Kompetenzen in den Sozial- und Bildungswissenschaften und dem Unterrichtsfach (z.B. Mathematik, Deutsch, Sozialkunde u.v.m.) nachzustudieren. Somit haben die Bachelorabsolventen in der zusätzlichen Studienzeit einen weiteren Abschluss erworben, der direkt in den Master of Education Berufliche Bildung mündet.

Master Berufliche Bildung Integriert

An der TU München wurde mit dem Studienjahr 2016/17 ein integriertes Masterstudienkonzept bei den Mangelfächern Metalltechnik sowie Elektro- und Informationstechnik eingeführt (siehe Riedl et al. 2018). Zugangsvoraussetzung für diesen Studiengang ist ein einschlägiger Abschluss (Bachelor of Science, Diplom) in den oben genannten Berufsfeldern der Ingenieurwissenschaften. Der sechsemestrige Master integriert bereits ab dem zweiten Studienjahr das Referendariat. Somit verkürzt sich das Studium inklusive des Referendariats um ein Jahr. Die ersten Absolventen und Absolventinnen, die auch ein Unterrichtsfach abschließen (Mathematik oder Physik), sind bereits im Schuldienst. Dieses Modell generiert somit ca. 20 zusätzliche Lehrkräfte pro Jahr, die in den Mangelfächern in den Schuldienst in Bayern eintreten.

Rekrutierungsbemühungen des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus

Im März 2021 hat das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) die Bitte an alle Fachschulen, Fachoberschulen und Berufsoberschulen sowie Gymnasien in Bayern verschickt, einen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung für alle beruflichen Lehramtsstudiengänge zu leisten. Dieses Schreiben (StMUK 2021) verweist auf den langanhaltenden Mangel im Lehramt an beruflichen Schulen, bereits ergriffene Maßnahmen und die Bedeutung der adressierten Schulen zur Kompensation des Lehrkräftemangels einen wichtigen

Beitrag leisten zu können. Hinsichtlich der Kommunikationsstrategie in diesem Bereich verweist das Schreiben auch auf eine frei verfügbare und modifizierbare Präsentation zum beruflichen Lehramt. Diese stellt die Vielschichtigkeit und Attraktivität des beruflichen Lehramtsstudiums zielgruppengemäß aufbereitet vor und kann von den jeweiligen Schulen ihren Schülerinnen und Schülern vorgestellt und die Berufsperspektive des beruflichen Lehramts dargestellt und besprochen werden.

Personalplanung und -rekrutierung in den Fachabteilungen

Für die Abdeckung des Personalbedarfs an den beruflichen Schulen ist in vielen Fachabteilungen zu berücksichtigen, dass sich bei einem Teil der Kollegen der Ruhestand klar und differiert abzeichnet und gegebenenfalls nur bezüglich einer möglichen Altersteilzeit oder einer Verkürzung/Verlängerung der Dienstzeit variiert. Neben dem so grundsätzlich planbaren Personalbedarf ergeben sich aber auch verschiedene persönliche Situationen (z.B. gesundheitliche Probleme, familiäre Veränderungen) im Kollegium, die zu einem schwer einschätzbaren Mehrbedarf an zusätzlichem Lehrpersonal führen. Somit scheint zumindest für den hier erstgenannten Teil des Personalbedarfs die Planung im Fachbereich relativ absehbar und über einen Zeithorizont von ca. 5 – 10 Jahren kalkulierbar zu sein. Die Situation in den Fachabteilungen haben die Schulleiterinnen und Schulleiter vor Ort im Blick. An ihnen und den Fachbereichsleitungen liegt es, eine hohe fachliche Kompetenz im Kollegium dauerhaft sicherzustellen und die Bedeutung des Schulstandortes über eine hohe Ausbildungsqualität nachhaltig zu sichern. Vor diesem Hintergrund stellen sich somit folgende Fragen: Wie kann der Personalbedarf vorausschauend gedeckt werden? Wo kann die Personalrekrutierung ansetzen?

Was Sie als Kolleginnen und Kollegen in den Fachabteilungen beruflicher Schulen tun können und sollten

Grundständig Studierende für das Lehramt im gewerblich technischen Bereich sind von jeher rar. Dies liegt gerade auch an dem geringen Bekanntheitsgrad dieses Lehramts (Graefe 2021, S.48). Sondermaßnahmen scheinen nur bedingt zu greifen und werden in ihrer qualitativen wie quantitativen Wirksamkeit oftmals angezweifelt (siehe Tenberg 2015).

Gefordert sind Sie als Lehrkräfte an beruflichen Schulen, genau die Perso-

nengruppe verstärkt anzusprechen, die das berufliche Bildungssystem aus eigener Erfahrung kennt. Die glückliche Lage, dass Lehrkräfte an beruflichen Schulen den direkten Zugriff auf die am besten geeignete Zielgruppe haben – die Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Schulen – sollte verstärkt genutzt werden (StMUK 2021, S. 3). Es liegt an jedem Einzelnen, frühzeitig um geeigneten Nachwuchs für das Kollegium am eigenen Standort zu werben. Sehr wahrscheinlich befinden sich einige sehr gut geeignete Personen – aktuell als Schülerinnen und Schüler – bereits in ihren Klassen. Diese Chance gilt es zu nutzen, um die Motivation und Begeisterung bei Jugendlichen für das berufliche Lehramt zu wecken! //

Literatur

- Dollinger, S.; Riedl, A. (2018): Studiengang Bachelor Ingenieurpädagogik – Kooperation der Hochschule Landshut mit der Technischen Universität München zur Nachwuchskräfteversicherung. In: Journal of Technical Education (JOTED), 6(2), S. 55-71. Online unter: <https://doi.org/10.48513/joted.v6i2.130>
- Graefe, G.; Temmen, K. (2021): Lehrerbildung – Rekrutierungspotential für das Lehramt gewerblich-technischer Fachrichtungen aus dem beruflichen Gymnasium mit Schwerpunkt Technik. In Bildung und Beruf, 4. Jahrgang, 02/2021; S. 46-54
- Bley, S.; Griefner, J. (2021): Gewerblich-technischer Lehrernachwuchs in den Startlöchern – Neuer Studiengang Ingenieurpädagogik an der TH Rosenheim. In VLB-Akzente 03 – 04/2021, S. 11
- Martin, M.; Eder, A. (2019): Berufliche Fachrichtung Agrarwirtschaft. In Kalisch C.; Kaiser F. (Hrsg.): Bildung beruflicher Lehrkräfte, Wege in die Königsklasse. In: Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Hauptreihe, Band 48. wbv, Bielefeld, S. 129-140
- Klemm, K. (2018): Dringend gesucht – Berufsschullehrer. Die Entwicklung des Einstellungsbedarfs in den beruflichen Schulen in Deutschland zwischen 2016 und 2035. Veröffentlicht: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Berufsschullehrerbedarf.pdf
- Riedl, A.; Kronsfoth, K.; Gentner, R.; Häuster, J.; Gruber, M. (2018): Masterstudiengang mit integriertem Vorbereitungsdienst in der Metall- und Elektrotechnik – Berufliche Lehrerbildung phasenübergreifend gestalten. In: Journal of Technical Education (JOTED), 6(2), S. 73-89. Online unter: <https://doi.org/10.48513/joted.v6i2.131>
- StMUK – Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2021): Lehrerversorgung. Gemeinsame Kommunikationsstrategie. VI.2-B59008-7b.131045; 03/21 (per OWA)
- Tenberg, R. (2015): „Stiefkinder“ des beruflichen Lehramts: Über Quereinstiege und Seiteneinstiege und die sogenannten „Sondermaßnahmen“ zu deren Implementierung. In: ZBW (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik), 111(4), S. 481-501

Berufliche Bildung in und nach der Corona-Pandemie

Online-Hochschultage
Berufliche Bildung

Die Hochschultage Berufliche Bildung 2021 finden aufgrund der besonderen Umstände am Mittwoch, **15.09.2021**, rein virtuell statt. Die Teilnahme ist kostenlos und es wird ein interessantes Programm geboten:

10:30-10:45 Uhr – Begrüßung durch Prof. Dr. Hubert Ertl (Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB) und Prof. Kai Fischbach (Präsident der Otto-Friedrich-Universität Bamberg)

10:45-12:00 Uhr – Kooperative Keynote von Glenn Gonzales (Chief Technology Officer, SAP) und Prof. Dr. Silke Anger (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Universität Bamberg): Was ist eigentlich „Digitale Transformation“ und wäre es nicht schön, wenn es eine einfache Formel gäbe diese zu erklären, verstehen und zielführend damit umzugehen? Eventuell hilft diese Keynote dabei es zu verstehen und damit umzugehen.

12:00-12:30 Uhr – Mittagspause und Austausch im virtuellen, interaktiven „Pausenraum“

12:30-15:00 Uhr – Arbeitsforen: 1. Bildungspolitik (BIBB), 2. Berufliche Schulen (BvLB), 3. Betriebliche Bildung, 4. Berufspädagogik, 5. Personenbezogene Gesundheitsberufe/Sozialpädagogik, 6. Wirtschaftspädagogik

15:00-15:15 Uhr – Zusammenführung der Arbeitsforen

15:15-16:15 Uhr – Podiumsdiskussion: Prof. Dr. Hubert Ertl (BIBB), Prof. Dr. Marianne Friese (Arbeitsgemeinschaft berufliche Bildung), Thomas Leubner (Leiter Siemens Professional Education Human Resources), Joachim Maib (Vorsitzender unseres Bundesverbandes BvLB), Anna Stolz (Staatssekretärin am Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus)

Weitere Infos und Anmelde-möglichkeit finden Sie unter: www.uni-bamberg.de/wipaed/htbb2021 -ck-

Professionelle Begleitung individueller und organisationaler Prozesse

KMK-Fachtagung zur Lehrkräftefortbildung



Bei der Fachtagung zur Implementierung des Eckpunktepapieres der KMK zur Lehrkräftefortbildung als dritte Phase der Lehrkräftebildung wurde Anfang Juni 2021 ein zentrales und nicht zuletzt durch Corona bildungspolitisch noch bedeutend gewordenes Thema im Rahmen einer eintägigen Online-Veranstaltung diskutiert. Die mehr als 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern vertraten zum großen Teil die Landesinstitute für Lehrkräftefortbildung in den Bundesländern.

Nach einem Grußwort von Staatsrat Rainer Schulz, Hamburg, führte zunächst Dr. Peter Daschner (Vorstandsmitglied des Deutschen Vereins zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung) in die Problematik der Lehrkräftefortbildung ein. Daran anschließend erläuterte die schleswig-holsteinische Staatssekretärin Dr. Dorit Stenke, die auch gleichzeitig Vorsitzende der KMK-Kommission Lehrerbildung ist, Ziele und Entwicklungen der Lehrkräftefortbildung aus der Länderperspektive.

In einer Kooperativen Keynote wurden von fünf Referentinnen und Referenten zentrale Fragestellungen und Zielsetzungen zukunftsorientierter Lehrkräftefortbildung impulsgebend aufgezeigt, und zwar

- Zur Lage der Lehrkräftefortbildung (Prof. Dr. E. Terhart, Münster),
- Lehrkräftefortbildungen forschungsbasiert von den Fachgegenständen her denken (Prof. Dr. S. Prediger, Kiel),
- Kooperation und Qualitätssicherung in der Lehrkräftefortbildung (Dr. B. Pikowsky, Päd. Landesinstitut Rheinland-Pfalz),

- Lehrkräfte als Lernende (S. Reuthner, Nürnberg),
- Transformation durch Vernetzung (Prof. Dr. A. Pellert, Hagen).

In der sich unmittelbar anschließenden virtuellen Diskussionsrunde stellten sich die Keynote-Speaker den Nachfragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Live-Chat der KMK-Veranstaltung.

Die Impuls-Referate waren dann Ausgangsbasis für die acht Parallelen Diskurswerkstätten am Nachmittag:

- Kompetenzprofil(e) von Fortbildnerinnen und Fortbildnern,
- Rahmenbedingungen für unterstützende Lehrkräftefortbildung,
- Formate und Wirksamkeit – Impulse für die Praxis der Fortbildung und Evaluation,
- Impulse für Transparenz, Vergleichbarkeit und länderübergreifende Kooperation in der Lehrkräftefortbildung,
- Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Fortbildungen ermöglichen,
- Fortbildung aus Sicht der Schulleitung: Personalentwicklung und Organisationsentwicklung in der Schule,
- Fundierung sichern: Wissenschaftlichkeit, Evidenzbasierung, Perspektivenvielfalt,
- Lehrkräfte als Lernende und Konsequenzen für die Personalentwicklung speziell im Kontext von Digitalisierung.

Abschließend wurden im Rahmen einer Fishbowl-Diskussion die zentralen Eindrücke, Gedanken und neuen Erkenntnisse zur Professionalisierung der Lehrkräftefortbildung gesammelt. Und hier nur einige wenige Beispiele:

- Tandemmodelle, um praktische Erfahrungen weiterzugeben
- agile Reaktionen auf aktuelle Bedarfe
- Fortbildungscoordination innerhalb der Schule ist notwendig und strukturell zu verankern
- für Beziehungsarbeit sind Präsenzfortbildungen wichtig
- Vernetzung braucht informelle Möglichkeiten des Austausches

- Freistellung vom Unterricht auch zur Teilnahme an digitalen Lehrgangsformaten
- Erreichbarkeit der Adressaten
- Mikrofortbildungen haben hohe Praxisrelevanz für Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Fortbildung als Teil der Schulentwicklung
- Lehrkräfte sind Partner der Kurse: Ausgangspunkt sind ihre Anliegen
- Mut zur Theorie
- ständige wissenschaftliche Kommission der KMK soll sich auch mit der 3. Phase der Lehrkräftebildung befassen
- neue Offensive der Lehrkräftefortbildung ist notwendig
- systemische Bedarfsplanung der Einzelschule
- Fortbildung als Teil der Personalentwicklung
- Professionalisierung der Fortbildnerinnen und Fortbildner
- Qualifizierung von Fortbildungsbeauftragten
- Fortbildung muss bei den Schülerinnen und Schülern ankommen

Resümee

Diese interessante und überaus informative Fachtagung hat der Lehrkräftefortbildung wichtige Impulse, Ideen und Anregungen für ihre Weiterentwicklung gegeben. Daher sollte diese Veranstaltung unbedingt bereits im nächsten Jahr eine Fortsetzung im Präsenzformat finden. Darüber hinaus ist zu wünschen, dass die Bildungsverwaltungen in den Ländern ihren Fokus zukünftig verstärkt auf eine noch professioneller auszustattende Lehrkräftefortbildung legen, da sie ein entscheidender Gelingensfaktor für ein Bildungssystem ist, das sich in immer kürzeren Zeitabständen neuen Herausforderungen stellen muss. //

Begleitetes Dienstjahr für junge Fachlehrer/-innen

Durchführung bereits zum elften Mal

GOTTFRIED POLLASCHEK

Das begleitete Dienstjahr für junge Fachlehrerinnen und Fachlehrer wird in diesem Schuljahr zum elften Mal durchgeführt. Es wurde, begleitet durch den VLB im Schuljahr 2010/2011, verbindlich durch das Kultusministerium eingerichtet. Die Ausbildung für das Lehramt der Fachlehrer an beruflichen Schulen, am Staatsinstitut IV in Ansbach, dauert ein Jahr. Im Vergleich zu anderen Vorbereitungsdiensten ist diese also kurz.

Während des ersten Dienstjahres finden zehn eintägige Fortbildungsseminare für die Fachlehrerinnen und Fachlehrer statt, die von Regionalmentorinnen und Regionalmentoren angeboten und organisiert werden. Um dabei auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gut einzugehen, werden deren Fortbildungswünsche zu Beginn des begleiteten Dienstjahres durch die Regionalmentoren erfasst und berücksichtigt. Regionalmentoren sind erfahrene Fachlehrerinnen und Fachlehrer, die neben ihrem Unterricht Anrechnungsstunden erhalten, um diese Aufgabe zu erfüllen. Je nach Region werden Gruppen mit acht bis zwölf Teilnehmenden gebildet. Durch die Fortbildungen sollen die jungen Lehrkräfte zum einen eine Unterstützung im Übergang von der vergleichsweise kurzen einjährigen pädagogisch-didaktischen Ausbildung in die Lehrtätigkeit erfahren. Zum anderen sollen fachdidaktische Ausbildungsinhalte gefestigt und die jungen Lehrkräfte bei der Umsetzung der lernfeldorientierten Lehrpläne unterstützt werden. Die Fortbildungsinhalte orientieren sich am "Referenzrahmen für die 2. Phase der Lehrerbildung sowie für die Fachlehrerausbildung an beruflichen Schulen in Bayern". Im Referenzrahmen formulierte Kompetenzen, die während der Fachlehrerausbildung noch nicht oder noch wenig Berücksichtigung finden, z.B. aus den Kompetenzbereichen "Organisieren" oder "Gestalten und Innovieren" werden bei Bedarf thematisiert. Die Inhalte werden fortlaufend angepasst und orientieren sich zum größten Teil an den aktuellen Bedürfnissen der Fachlehrergruppen. In den letzten Fortbildungsveranstaltungen wurde häufig an der digitalen Bereitstellung von Unterrichtsmaterial gearbeitet.

Es wurden gelungene Unterrichtsprojekte vorgestellt, unterrichtliche Erlebnisse konnten im Rahmen von kollegialen Beratungen nach dem Heilsbronner Modell aufgearbeitet werden. Evaluationen bei den jungen Kollegen haben ergeben, dass besonders der Austausch untereinander über die veränderte neue Situation an den Schulen sehr hilfreich war. Schulleitungen melden regelmäßig zurück, dass die jungen Lehrkräfte vom begleiteten Dienstjahr profitieren und ein "Nachreifungsprozess" festzustellen ist, in dessen Verlauf sich Lehrerpersönlichkeiten entwickeln, die ein wertvoller Bestandteil der Kollegien sind.

Reform des begleiteten Dienstjahres

Im Jahre 2014 wurde durch das Kultusministerium das QML (Qualitätsmanagement der Lehrerausbildung in Bayern) eingeführt. Zu dem bereits bekannten QmbS (Qualitätsmanagement an beruflichen Schulen) wurde ab diesem Zeitpunkt die Qualitätsentwicklung des staatlichen Studienseminars und die des Staatsinstituts IV durch das QML-System unterstützt und weiterentwickelt. Zu diesem Zweck wurde u.a. ein QML-Team für das Staatsinstitut gebildet. Eine Maßnahme, die dieses Team plante und durchführte war die Evaluation des begleiteten Dienstjahres. Auf Grundlage dieser Ergebnisse wurden im Schuljahr 2016/2017 Reformen im möglichen Rahmen der Vorgaben des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus eingeführt. Zudem wurden die Richtlinien aus dem im Jahr 2016 verabschiedeten „Referenzrahmen für die Lehrerausbildung“ eingearbeitet. Im begleiteten Dienstjahr finden seit 2016 weiterhin zehn eintägige Fortbildungsveranstaltungen statt. Sechs von zehn Veranstaltungen werden reihum an den verschiedenen Schulen der jungen Kolleginnen und Kollegen abgehalten. Hier werden immer die Fachräume besichtigt und die Besonderheiten der jeweiligen Schule betrachtet. Nach Möglichkeit finden Unterrichtshospitationen mit kollegialer Beratung statt. Die Junglehrer suchen an ihren Schulen geeignete Referenten, die in den unterschiedlichsten Fachgebieten mit den Teilnehmern des begleiteten Dienstjahres arbeiten. Je nach Gruppengröße und Bedarf werden mindestens zwei weitere Treffen veranstaltet, bei denen sich zwei bis fünf Fachlehrer der gleichen Berufssparte an verschiedenen

Berufsschulen fachlich austauschen und im Fachunterricht hospitieren. Die Regionalmentoren bieten einen überfachlichen Fortbildungstag an. Dabei werden Themen, die alle Lehrkräfte betreffen können ins Programm genommen. So wurden in den vergangenen Jahren Themen wie der "Umgang mit Drogenmissbrauch", oder "Tod und Trauer an Schulen" bearbeitet oder es wurden beispielsweise auch Ersthelfer ausgebildet. Das zehnte und letzte Treffen findet traditionell immer am Staatsinstitut in Ansbach statt. Diese Fortbildung ist für den Samstag am Tag der offenen Türe angesetzt und das Highlight des Jahres. Zu dem Termin werden hochkarätige Referenten eingeladen. Die aktuellen Fachlehreranwärter stellen den Anwesenden ausgewählte Sommerpräsentationen (Präsentationen aus der Prüfung im Fach Kommunikation) vor. Neue Fachlehreranwärter können erste Informationen von den erfahrenen Kollegen gewinnen.

Beispiel für ein begleitetes Dienstjahr

Schuljahr 2018/2019, Regionalmentor Gottfried Pollaschek

1. Treffen an der Schule des Regionalmentors

- Methoden der persönlichen Vorstellung
- Organisatorisches und Verwaltung
- Festlegung von Themen und Orten der nachfolgenden Fortbildungen
- Grundlagen der kollegialen Hospitation
- Einrichten von Lehrerarbeitsplätzen und Unterrichtsräumen
- Einbinden von Projekten in den Unterricht

2. Berufsschule Lauingen

- Respekt Coaches Programm – ein Sondervorhaben der Jugendmigrationsdienste (Hr. Oliver Höfler)
- Vorstellung des digitalen Notenmanagers durch Hr. StR Stefan Zerhau
- Unterrichtsbesuch in der Metallabteilung, Projekte in der CNC-Technik (FL Markus Gärtner)
- Besichtigung von Schulhaus und Fachräumen

3. Berufsschule Höchstädt und JVA Niederschönenfeld

- Vormittag:
- Besuch der schulischen Außenstelle der BS Donauwörth in der JVA Nieder-

schönenfeld (Führung durch Referatsleiter Stefan Fischer)

- Einblick in die Lehrlingsausbildung in der JVA
 - Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen
- Nachmittag:
- Besuch und Vorstellung der BS Höchstädt (Schulleiter Herr Dr. Nebel)
 - Besichtigung der Fachräume für Sozialpflege
 - Info über die Besonderheiten der BFS für Sozialpflege – Theorie und Praxis als Einheit – (Frau Pia Helmschrott)
 - Erfahrungsbericht durch zwei Schüler der Klasse S 11 (Geflüchtete im Asylverfahren in der BFS)
 - Selbstpflege: Handmassage Klasse S 10 (Frau Ingrid Förg)

4. **Fachliches Treffen gleicher beruflicher Fachgruppen an deren Berufsschulen (z.B.: Die Lehrer aus dem Fachbereich Sozialpädagogik treffen sich an einem Standort um sich bezüglich der Besonderheiten im Lehrplan, Unterrichtsfächer, Praxisbesuche, usw. auszutauschen). Für die fachlichen Treffen ist grundsätzlich immer ein Unterrichtsbesuch mit anschließender kollegialer Beratung angesetzt.**

5. Staatliche Berufsschule Günzburg

- Funktion des Personalrats (Hr. Markus Holtmann)
- Fachlicher Austausch, Gruppensitzung
- Unterrichtshospitation Kfz
- Führung durch die Fachräume der BS (Hr. Georg Ries)
- Besichtigung der Ausbildungsabteilung der Fa. Alko (89359 Kötz, Bahnhofstraße 40, Kundencenter)

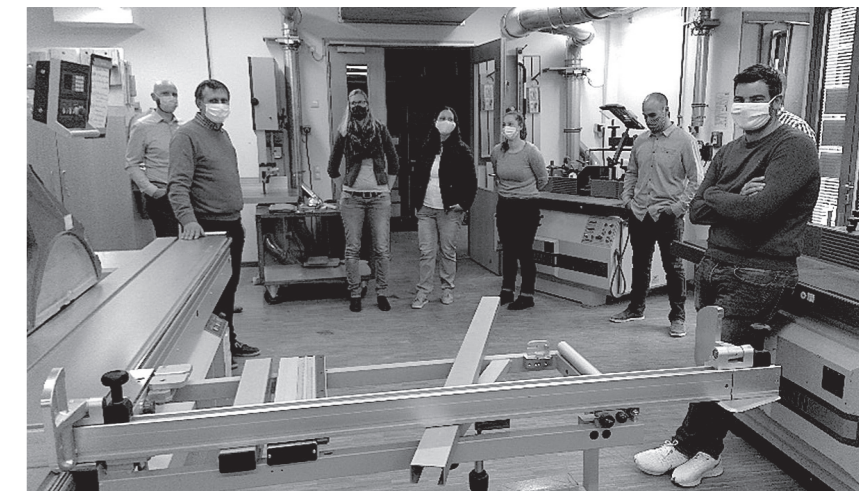
6. Staatliche Berufsschule 1 Augsburg (überfachliches Treffen)

- Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Fachlehrer (Lehrbefähigung Sport, Aufstieg in QE 4)
- Drogenprävention „Stoffkunde“ (Vortrag durch Barbara Macheiner, Kriminalhauptkommissarin)
- Trauerbewältigung, Umgang mit Trauerfällen an der Schule (Referent: Olaf Neumann, Bistum Augsburg)

7. Staatliche Berufsschule 1 Augsburg

- Vom Lernfeld zur Lernsituation; Entwicklung von Lernsituationen anhand des Lehrplans
- Erstellung von didaktischen Jahresplänen

Die jungen Fachlehrerinnen und -lehrer mit ihrem Regionalmentor.



- Abgleich von mitgebrachten didaktischen Jahresplänen der Kollegen
- Vorstellung gelungener Projekte (FL Grüner, FL Fuchs)
- Besichtigung der Fachräume der Berufsschule

8. **Zweites fachliches Treffen gleicher beruflicher Fachgruppen (beim zweiten Treffen erfolgt ein „Rücktausch“, das Treffen findet bei einem anderen Kollegen und einer anderen Schule als beim Treffen Nr. 4 statt)**

9. Berufsschule Neusäß

- Fachlicher Austausch, Gruppensitzung
- Führung durch die Fachräume der BS
- Besichtigung des neuen Schulgebäudes
- Arbeit mit neuen Medien (Herr Michael Graßl)
- Schulerlebnispädagogik „Binden eines Blumenkranzes“ (FLin Andrea von Mackensen)
- Vorstellung des neuen Erlebnisparcours der Berufsschule (Herr Peter Ramminger)

10 Tag der offenen Tür Ansbach

- Allgemeine Informationen von der Leitung des Staatsinstituts (schulrechtliche Änderungen, Ergebnisse von Evaluationen)
- Vortrag: „Digitale Kompetenzen fördern digitale Kompetenzen“; Referent: Cem Karakaya
- Aktuelle Fachlehrer tauschen sich mit den Fachlehrern im begleiteten Dienstjahr aus
- Vorstellung der Sommerpräsentationen und Messestände
- Verabschiedung des aktuellen begleiteten Dienstjahres durch die Regionalmentoren
- Zusammentreffen der neuen Seminare

mit den zugeordneten Regionalmentoren, Austausch erster Informationen und Bekanntgabe der Termine fürs nächste Schuljahr

Die Fortbildungen im begleiteten Dienstjahr im Schuljahr 2019/2020 sowie die Fortbildungen im neuen Schuljahr 2020/2021 waren und sind durch die Auswirkungen der Pandemie massiv betroffen. Teilweise mussten Termine gänzlich abgesagt werden. Ein Tag der offenen Türe war nicht möglich. Viele Fortbildungen fanden virtuell statt. Ein wichtiger Baustein gerade für die gewerblichen Fachlehrer, Einholung von Informationen über unterschiedliche Ausstattungen, Fachräume und Werkstätten und der daraus resultierenden handlungsorientierten Projektarbeiten an verschiedenen Schulen, wurde stark eingeschränkt. Die digitalen Kompetenzen dagegen wurden gestärkt. Die Fachlehrerausbildung findet am Staatsinstitut seit Beginn des Schuljahres 2020/21 mit halben Seminargruppen, im wöchentlichen Wechsel, in Präsenz- und Distanzunterricht statt. Lehrende am Institut, Fachlehreranwärterinnen und -anwärter sowie Regionalmentoren sind so gefordert, ihre digitale Unterrichtskompetenz weiterzuentwickeln. Dies wird auch im begleiteten Dienstjahr entsprechend fortgeführt. In diesem Schuljahr sind sechs Regionalmentorinnen und Regionalmentoren in ganz Bayern mit der Betreuung von insgesamt 12 Gruppen im begleiteten Dienstjahr beauftragt. Sie halten dadurch auch im Jahr nach der Ausbildung den Kontakt zu den verschiedenen Schulen und den jungen Fachlehrern aufrecht. Die Rückmeldungen aus diesen Gruppen dienen wiederum als wertvolle Informationsquelle für das Qualitätsmanagement am Staatsinstitut IV. //

Förderpreis der aktiven Bürgerschaft

Staatliche Berufsschule III Bamberg Business School erhält deutschlandweit ausgeschriebenen Preis

DR. JÖRG NEUBAUER

Die Staatliche Berufsschule III Bamberg Business School wurde von der Stiftung Aktive Bürgerschaft, Berlin, als einzige berufliche Schule mit dem deutschlandweit ausgeschriebenen Förderpreis für ihr Engagement im Bereich Service Learning ausgezeichnet. Mit dem Förderpreis wurden insgesamt 18 Preisträger geehrt, wobei der BS III Bamberg ein Preisgeld von 1.000,00 Euro zuerkannt wurde.

Bereits seit dem Schuljahr 2016/17 wird mit Service Learning an der Staatlichen Berufsschule III Bamberg Business School als Beitrag zur Förderung personaler Kompetenzen in der dualen Ausbildung eine hohe Bedeutung beigemessen. Die Idee wurde zusammen mit der Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Rahmen der Universitätsschulkooperation initiiert. Als zivilgesellschaftlicher Partner konnte unter anderem die Diakonie Bamberg-Forchheim gewonnen werden, mit der bis jetzt drei Serviceprojekte durchgeführt wurden, die sich thematisch in kleinere Teilprojekte untergliederten (Aufbau einer Social-Media-Plattform für die Diakonie, Befragung der Patientenzufriedenheit im Pflegeheim und Chancen- und Risiko-Analyse bei der Fuhrparkumstellung auf E-Mobilität).

Um Service Learning kurz an einem Beispiel vorzustellen, soll hier das Projekt „Chancen- und Risiko-Analyse bei der Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität der Diakonie Bamberg-Forchheim“ dienen. Didaktisch wurde Service Learning dazu in drei Phasen umgesetzt:

- gemeinsame Auftaktveranstaltung mit Zielformulierung,
- dreimonatige Bearbeitungszeit in der Berufsschule mit Beratungssequenzen durch Akteure der Diakonie, schulischer Lehrkräfte sowie Vertreter der Universität,
- Ergebnispräsentation als Abschlussveranstaltung bei der Diakonie (Lernortkooperation).

Bei der Auftaktveranstaltung wurden den Schülerinnen und Schülern die karitativen Aktivitäten der Diakonie und das Projektziel vorgestellt. Bei der Abschlussveranstaltung präsentierten die Auszubildenden konkrete Handlungsempfehlungen aus den vorliegenden Ergebnissen für die Diakonie.

Während der dreimonatigen Bearbeitungsphase haben sich die Auszubildenden in Kleingruppen mit folgenden Teilprojekten beschäftigt:

- **Ökonomische Perspektive:** Die Auszubildenden erarbeiteten anhand

von realen Daten der Diakonie eine Kosten-Nutzen-Rechnung sowie eine Amortisationsrechnung, um zu ermitteln, ab welchem Zeitpunkt es sich finanziell für die Diakonie lohnen würde, den Fuhrpark auf E-Mobilität umzustellen.

- **Ökologische Perspektive:** Die Auszubildenden bearbeiteten die Frage, ob ein E-Auto von der Produktion bis zur Verschrottung wirklich ökologisch sinnvoller ist als ein herkömmliches Fahrzeug mit Verbrennungsmotor.
- **Soziale Perspektive:** Hier ging es vorwiegend darum, wie sich E-Mobilität auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken kann und wie ggf. dadurch die Qualität der Pflegeleistungen beeinflusst wird.

Im Ergebnis hat die engagierte Arbeit der Auszubildenden dazu beigetragen, dass die Diakonie sukzessive E-Autos angeschafft hat, die den dienstlichen Anforderungen der Beschäftigten gerecht werden, um eine qualitativ gute und zuverlässige Pflege zu garantieren.

Einen Eindruck von der Preisverleihung erhalten Interessierte über folgenden Link: <https://www.youtube.com/watch?v=GBt6iH76FGM> (Zeitintervall 00:57:00 bis 01:08:00).

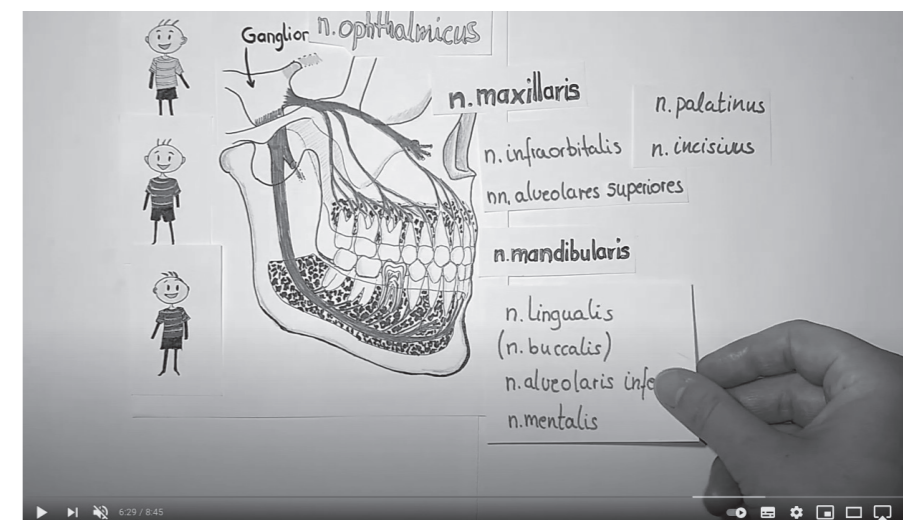
Lernende die Lehrkraft auditiv und visuell erleben. Die Erstellung von Videos ist auf vielen Wegen möglich. Inhalte können z. B. mit einer Präsentationssoftware abgefilmt oder Videos im Explanity-Stil gedreht werden. Bei Letzterem werden unterschiedliche Elemente (Symbole, Gegenstände usw.) per Hand in das Videobild geschoben und veranschaulichen den gesprochenen Text.

Flipped Classroom – mehr als nur „umgedrehter Unterricht“

Flipped Classroom gewinnt vermehrt, auch Abseits avantgardistischer Netzwerke wie dem Twitterlehrerzimmer, an Aufmerksamkeit. Der erste Lernimpuls, meist ein Erklärvideo, wird aus der Schule ausgelagert und im folgenden Unterricht aufgegriffen. Hier ist dann mehr Zeit für Aktivität der Schülerinnen und Schüler, für individuelles Fördern und für vertiefende Diskussion. Außerdem steht zwischen erstem Lernimpuls und anknüpfenden Unterricht viel Zeit für (unterbewusste) Lern- bzw. Gedankenprozesse zur Verfügung. Maßgeblich für den Unterrichtserfolg ist eine wohlgedachte Präsenzzeit, die den Videoimpuls gewinnbringend weiterführt. Hier kann z. B. Lernen durch Lehren ein erfolgsversprechender Ansatz sein. Ausgehend vom Kernwissen des initialen Lernimpulses vertiefen die Lernenden unterschiedliche Aspekte des Themas, die sie sich anschließend gegenseitig vermitteln.

Trendthema Videokommunikation – Chancen erkennen

Viele digitale Lernelemente bieten einen erheblichen Mehrwert, wenn die Lernenden selbst produzierend aktiv sind. Das Erstellen eines Erklärvideos fördert zahlreiche Kompetenzen. Grundlage für die inhaltliche Planung ist das Durchdringen und Exzerpieren des Themas. Die technische Umsetzung ist ebenfalls Gegenstand des Kompetenzerwerbs. Zudem werden Sprachfähigkeiten entwickelt (z. B. angemessene Wortwahl, deutliche Artikulation). Im Kontext von Erklärvideos lassen sich außerdem Urheberrecht und Datenschutz am konkreten Beispiel thematisieren. Hervorragende Möglichkeiten zur Differenzierung des Unterrichts bieten sowohl die Inhalte als auch die Wahl der Technik.



Erklärvideo im Explanity-Stil (Lisa Jütting, Berufsschule Neu-Ulm).

Inflation

Anhaltende & erhebliche Steigerung des Preisniveaus und damit sinkender Geldwert.

Erklärvideo basierend auf Präsentationsfolien (Johannes Lang, Berufsschule Neu-Ulm).

In vielen Branchen und Unternehmen, deren Auszubildende an Beruflichen Schulen unterrichtet werden, ist Videokommunikation ein bedeutendes Zukunftsthema. Insbesondere bei den Schnittstellen zu Kunden bieten sich Chancen. Videos, z. B. in Form von Produktanleitungen, können Verbraucher emotional ansprechen und die Bindung an ein Unternehmen erhöhen. Des Weiteren steigt die Zahl an Geschäftsmodellen, für deren Erfolg die Verzahnung von Stationär- und Onlinegeschäft maßgebend ist. Hier können, mit Hilfe von Videokommunikation, Kunden effizient angesprochen und beraten werden. Wie dies gelingen kann zeigt ein chinesisches Unternehmen mit seinem Portal für Kurzvideos und Livestreaming. Mittels App wird

Unternehmen ein überregionaler Vertrieb, inklusive Kundenkontakt in Echtzeit, ermöglicht. Hauptnutzer sind Kleinbetriebe aus unterschiedlichsten Branchen.

Lehrkräften bieten sich unterschiedliche Inspirationsquellen zum Videolernen. Im Internet finden sich vielfältige Informationen zur Erstellung von Erklärvideos. Die Fortbildungsoffensive zur Digitalisierung hält ein Vertiefungsmodul zur Mediendidaktik bereit und die Stabsstelle Medienpädagogik/Didaktik hat zahlreiche Fortbildungsimpulse in den Wochenprogrammen. Entstehen können dabei die unterschiedlichsten Formen des Videolernens, abhängig von den Erfordernissen der konkreten Lernsituation und persönlicher Neigung der Lehrkraft. //

Videolernen an beruflichen Schulen

Wie entwickeln wir uns weiter?



Die vergangenen Monate waren intensiv und spannend. Eine Zeit, die zahlreiche Impulse zur Weiterentwicklung von Unterricht bereithielt. Ausgelöst durch Unterricht auf Distanz wurden Lehr- und Lernformen angepasst und digitale An-

wendungen verstärkt in das Schulleben eingebunden. Zahlreiche Neuerungen lassen sich sowohl im Distanz- also auch im Präsenzunterricht einsetzen. An der Berufsschule Neu-Ulm sind Lehrkräfte im Bereich des Videolernens aktiv. Erklärvideos können ein bedeutender Bestandteil guten Präsenz- und Distanzunterrichts sein. Dabei gerät neben den Videos selbst die passende didaktische Einbettung in den Blick. Außerdem die Chancen, die das Erstellen von Erklärvideos den Schülerinnen und Schülern bietet.

Im Präsenz- und Distanzunterricht zeigt der Einsatz von Erklärvideos zahlreiche Stärken. Es lassen sich umfangreiche Prozesse durch die Kombination von Bild

und Sprache bestens veranschaulichen. Mehrere Sinneskanäle und unterschiedliche Lerntypen werden angesprochen. Gleichzeitig ist es möglich, Erklärungen zu unterbrechen und Zwischenschritte mehrmals anzuschauen. Die Beliebtheit von audiovisuellen Lernmedien zeigen beispielsweise die ca. 750.000 Abonnenten des YouTube-Kanals „Mathe by Daniel Jung“. Lehrkräfte können auf solche, bereits existierende Videos zurückzugreifen. Demgegenüber bieten eigene Videos wesentliche Vorteile, insbesondere die zielgruppenspezifische Auswahl und Aufbereitung der Inhalte. Gerade im Distanzunterricht können Videos zudem die soziale Beziehung mitgestalten, wenn

Landesverband

Aktuelles aus dem GV



Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie uns am Ende dieses Schuljahres Bilanz ziehen:

Es war ein extrem anstrengendes und frustrierendes Jahr.

Für uns Lehrkräfte an den beruflichen Schulen war es ein extrem anstrengendes Jahr. Das ganze Jahr mussten wir um den Schutz unserer Gesundheit kämpfen, obwohl dieser aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn eine Selbstverständlichkeit sein sollte: Viele Kolleginnen und Kollegen haben immer noch kein Impfangebot, obwohl sie viele Stunden im Präsenz unterrichten müssen und die Schulgebäude voller Abschlussklassen sind. Viele Schulen haben weder CO2-Messgeräte noch notwendige Luftfilter. Für den öffentlichen Raum sind FFP2-Masken vorgeschrieben, an den Schulen nicht. Wird hier wirklich alles getan, um die Lehrkräfte zu schützen? Einen großen Teil des Jahres mussten wir in Distanz oder im Wechsel unterrichten, was sehr viel zusätzliche Unterrichtsvorbereitung erforderte. Zusätzlich hat man die Faschingsferien gestrichen und nun fordert man von uns auch noch die Brückenprogramme, die sowohl für die Lehrkräfte als auch für die Schulleitungen noch mehr zusätzliche Arbeit bedeuten.

Wenn Bildung unser wichtigster Rohstoff ist, muss man mit den Lehrkräften anders umgehen!

Wie lange kann man Mitarbeiter, die seit über einem Jahr am Anschlag arbeiten, mit noch mehr Arbeit belasten? Hier kann man sagen, das müssen viele andere Arbeitnehmer in dieser Pandemiezeit auch leisten. Das ist richtig. Wie lange aber geben Arbeitnehmer ihr Bestes, wenn sie statt Wertschätzung genau das Gegenteil erfahren? Wenn sie behandelt werden, als wären sie alle „faule Säcke“, die sich monatelang ein schönes Leben gemacht haben und für die der Schutz ihrer Gesundheit zu teuer oder zweitrangig ist? Viele Lehrkräfte sind sehr frustriert, die Motivation ist

am Boden. Gefährlich ist, dass gerade auch junge Kolleginnen und Kollegen dies erleben müssen. Unser Engagement beruht nicht auf der Tatsache, anderen Fehler und Versäumnisse vorzuwerfen, sondern eine „Fehlerkultur“ zu leben, deren Ziel es ist, in der Zukunft besser vorbereitet zu sein. Deshalb beharren wir weiter auf unseren begründbaren Forderungen:

Wir brauchen endlich eine ausreichende Personalversorgung!

Gerade in dieser Pandemiezeit und auch jetzt mit den geforderten Brückenangeboten zeigt sich wieder einmal der Personal-mangel an unseren Schulen. Dieser muss endlich beendet werden! Mit einer ausreichenden Lehrerversorgung kann man Defizite weit effektiver beheben als durch Brückenprogramme, die an den beruflichen Schulen zum Teil gar nicht umsetzbar sind, weil die Auszubildenden keine Ferien haben, sondern im Betrieb arbeiten. Auch bringt die „Nachhilfe“ durch fachlich nicht kompetente Kräfte wenig.

Kleinere Klassen sind krisensicher und ermöglichen bessere Förderung

Die beste Möglichkeit, unsere Auszubildenden individuell zu fördern und Rückstände nachzuholen, sind kleinere Klassen. Im Distanzunterricht konnten die fachpraktischen Inhalte nur begrenzt vermittelt werden, so dass vor allem hier Lücken entstanden sind. Diese können besser in kleineren Gruppen behoben werden, weshalb der Teilungsfaktor erhöht werden muss. Wie dieses Schuljahr muss es uns auch im kommenden möglich sein, Klassen nach der Planung vom März 2020 zu bilden. Es darf nicht sein, dass wir in den 10. und aufsteigend in den 11. Klassen sehr große Klassenstärken bekommen.

- Schulbaurichtlinien müssen umgehend auf ihre „Krisentauglichkeit“ hin überprüft. Raum- und Klassengrößen müssen aufeinander abgestimmt und krisensicher geplant werden können.
- Digitale Instrumente müssen auf Grund

der Erfahrungen der Lehrkräfte auch weiterhin dem Industriestandard entsprechen und im Unterrichtsbetrieb integriert werden. Nur so bleiben wir als beruflichen Schulen ein gleichwertiger Partner in der dualen Ausbildung und eröffnen unseren Jugendlichen weiterhin alle weiterführenden Bildungswege.

- Der allgemeinbildende Unterricht, der immer mehr Bedeutung für unser demokratisches Gemeinwesen gewinnt, angesichts steigender Radikalisierungen, muss ein gleichwertiger Bestandteil im Unterrichtsalltag sein. Demokratie, europäisches Bewusstsein, Rechtsstaatlichkeit, Toleranz und Achtung der Menschenwürde sind verlässliche Indikatoren für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind im Dialog mit Arbeitsplatzsicherheit und wirtschaftlicher Entwicklung aufzuzeigen.
- Schulleitungen müssen von unnötigen Verwaltungsarbeiten entlastet werden, damit mehr Zeit für Personalführungsaufgaben und für die Schulentwicklung bleibt. Es ist nicht sinnvoll, z. B. beim notwendigen Religionsunterricht jährlich den Bedarf an kirchlichen Lehrkräften schriftlich begründen zu müssen, obwohl dieser bereits seit Jahren an verschiedenen Schulen sehr erfolgreich durchgeführt wird. Es ist nicht wertschätzend, wenn Kolleginnen und Kollegen ständig mit der Unsicherheit der Befristung unterrichten müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, dies sind nur einige Themen, die uns seit langem und aktuell im GV beschäftigen. Gerade weil es für Sie – und auch für uns – ein sehr anstrengendes Jahr war, wünschen wir Ihnen, uns allen, mehr denn je erholsame Sommerferien. Bleiben Sie gesund!

*Es grüßen Sie herzlichst für den Geschäftsführenden Vorstand
Sophia Althenan und Martin Krauß
Stellvertretende Landesvorsitzende*

Digital in eine neue Arbeitswelt

VLB beim Delegiertentag unseres Dachverbandes BBB

Erstmals fand am 22. und 23. April 2021 die Sitzung des höchsten Gremiums des Bayerischen Beamtensyndikats in vollständig digitaler Form statt. Auch Vertreter des VLB-Hauptvorstandes waren als Delegierte dabei.

Moderatorin Amelie Diana war den Teilnehmern aus dem letzten Jahr bekannt und lockerte die Veranstaltung durch kurze, kabarettistische Einlagen immer wieder auf. So und durch den Mix aus Abstimmungen und Grußworten der Ehrengäste waren die beiden Tage kurzweilig gestaltet. Außerdem wurden in kurzen Einspielern bayerische Beamte aus ganz unterschiedlichen Berufsgruppen bei ihrer Arbeit gezeigt. Der komplette Imagefilm ist unter <https://youtu.be/LUIQ5EjJACU> abrufbar.

Und auf die Entlastung des Vorstandes folgte erst einmal eine „Entlastungsgymnastik“. Dabei motivierten die Anwesenden und ein Fitnesstrainer zur abwechslungsreichen Pause.

Pankraz Männlein wiedergewählt

Der komplette BBB-Vorstand wurde im Amt bestätigt. Er besteht aus dem Vorsitzenden Rainer Nachtigall (Dt. Polizeigewerkschaft) und seinen Stellvertretern Gerd Nitschke (BLLV), Dagmar Bär (bvp), Gerhard Wipijewski (Bay. Finanzgewerkschaft), Klaus Eckl (Verb. dt. Straßenwärtler) und Claudia Kammermeier (Verb. bay. Rechtspfleger). Ebenso gewählt wurde der Hauptvorstand, in dem auch unser Landesvorsitzender Pankraz Männlein

die Interessen des VLB vertritt. BBB-Vorsitzender Nachtigall trat im vergangenen Jahr auf Basis einer pandemiebedingten Briefwahl die Nachfolge des langjährigen Vorsitzenden Rolf Habermann an. Nun wurde er von den Delegierten bestätigt. Er prägte den Delegiertentag beispielsweise mit einem Abriss darüber, was der Beamtensyndikat in den letzten Jahrzehnten geleistet hat. Als ein aktuelles Beispiel für die Arbeit des Beamtensyndikats wies er auf die aktuelle Gewaltschutzkampagne hin. In einem kurzen Video wurde die Frage gestellt: „Bedroht, beschimpft, hilflos, eingeschüchtert – Kennst Du das?“ und die Antwort darauf lautete: „Nicht mit uns – keine Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes!“

Grußworte bayerischer Spitzenpolitiker

Neben der BBB-Spitze und dem Tagungspräsidium war auch Innenminister Joachim Herrmann am ansonsten verwaisten Veranstaltungsort des Delegiertentags zugegen. Staatssekretär Roland Weigert übermittelte ein Grußwort des Finanzministers und stellv. Ministerpräsidenten Hubert Aiwanger. Staatsminister Albert Füracker schaltete sich mit Dr. Alexander Voit aus dem Finanzministerium zu. Ein weiterer Videogruß kam von Digitalministerin Judith Gerlach.

Diese pries Bayern als Spitzenreiter unter digitalen Angeboten. Hermann lobte die wichtige Arbeit des Beamtensyndikats und der Fachverbände. Personalvertretungen „können auch lästig sein“,

tragen aber letztlich zu Verbesserungen bei. Weigert brachte zum Ausdruck, dass die bayerischen Beamten ab Tag 1 der Pandemie persönlich gefordert waren und höchstes persönliches Engagement gezeigt haben. Er setzte sich mit Aiwanger für die Erhöhung der Leistungsprämien für Beamte ein. Von bereits umgesetzten Verbesserungen berichtete Finanzminister Füracker, bspw. 60 000 zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten für bayerische Beamte. Das Beamtenrecht solle regelmäßig und kurzfristig auf den Prüfstand. Alle Gastredner freuten sich auf die weitere, konstruktive Zusammenarbeit.

Söder lobt Herzblut der Lehrerinnen und Lehrer

Am zweiten Tag schalteten sich neben Ministerpräsident Dr. Markus Söder und dem Antisemitismusbeauftragten Dr. Ludwig Spaenle auch der ddb-Bundvorsitzende Ulrich Silberbach zu. Für die Landtagsfraktionen übermittelte die Landtagspräsidentin Ilse Aigner eine Grußbotschaft.

Söder bekannte sich klar zum Berufsbeamtentum und sagte über Lehrerinnen und Lehrer: „Ich habe da so viel großartiges Engagement in diesen Panademiezeiten erlebt.“ Die Lehrkräfte seien mit so viel Herzblut bei der Sache.

Der Delegiertentag des BBB findet im 5-Jahres-Rhythmus statt. Er ist das höchste Gremium des BBB. Er befasst sich u. a. mit dem Wandel der Arbeitswelt, der mit der Pandemie entstanden ist, Impulsen, die sich für die Zukunft daraus ergeben, und Erkenntnissen, die aus der Situation gewonnen werden können.

In einer eigens entwickelten App schalteten sich rund 600 Delegierte aus ganz Bayern zusammen, die ca. 200 000 Mitglieder aus 54 zusammengeschlossenen Fachverbänden und -gewerkschaften vertreten, darunter natürlich auch der VLB. Es wurden die Leitlinien der Politik der kommenden Jahre festgelegt, die Gremien neu besetzt und rund 200 Anträge beraten. Technisch und inhaltlich war der Delegiertentag hervorragend aufbereitet. Das macht großen Mut im Hinblick auf unseren Berufsbildungskongress im Oktober: Im Fall der Fälle wäre auch eine digitale Variante nicht zu verachten.

Christian Kral



Höchstprofessionell aufbereitet war die Online-Veranstaltung des BBB ein voller Erfolg.

Bild: BBB

Bezirks- und Kreisverbände

BV UNTERFRANKEN

Dank dem scheidenden VLB-Bezirksvorsitzenden Karl Blank

Lieber Karl, am 26. April 2021 war es soweit: Die Bezirksdelegierten haben im Rahmen der erforderlichen Briefwahl den Bezirksvorstand entlastet und Du konntest den unterfränkischen VLB-Bezirksvorsitz an Matthias Endres übergeben. Die Corona-Pandemie hat für eine „Verlängerung“ Deiner Amtszeit gesorgt.

Bei der Vorbereitung und Durchführung dieser Verbandswahlen konnten wir wiederum eindrucksvoll wahrnehmen, mit welcher Akribie und Begeisterung Du die Verbandstätigkeiten immer angegangen bist. Du hast den BV Unterfranken mit den Vorstandsmitgliedern vom 01.08.2015 bis 26.04.2021 mit Deiner diplomatisch-direkten Art geführt und gemeinsam mit den Kreisvorsitzenden die Mitgliederentwicklung sehr positiv weiterentwickelt.

Viele Jahre für die unterfränkischen Kolleginnen und Kollegen im Einsatz

Du hast das Verbandsgeschäft von der Pike auf gelernt. Beginnend als Kontaktkollege hast Du Dich auch über viele Jahre im örtlichen Personalrat der Berufsschule I Aschaffenburg und als VLB-Kreisvorsitzender des Kreisverbandes Untermain engagiert. Du hast viele Problem- und Themenstellungen mit Deiner optimistisch-menschlichen Herangehensweise positiv beeinflusst und somit oft den Ansatz für Lösungsansätze aufgezeigt.

Vom 01.08.2013 bis 17.02.2017 hast Du Dein umfangreiches Wissen zusätzlich in die Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen als Gruppenvorsitzender im Bezirkspersonalrat bei der Regierung von Unterfranken in Zusammenwirken mit dem damaligen HPR Wolfgang Lambl erfolgreich eingebracht. Bis zu Deiner Ruhestandsversetzung zum 31.07.2019 konntest Du dann noch Matthias Endres in die Bezirkspersonalratstätigkeit „einarbeiten“.

Dein Bestreben war stets an der Verbesserung der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für unsere Lehrkräfte, Schulleitungen und Verwaltungskräfte zu



gestalten, so dass diese gesund, sicher und mit Freude ihrer „Berufung“ zum Wohle unserer Schülerinnen und Schüler nachgehen können.

Lieber Karl, ich bedanke mich im Namen der unterfränkischen Kolleginnen und Kollegen und für den gesamten VLB-Bezirksvorstand für Deinen wirkungsvollen Einsatz – Du warst ein geduldiger und verlässlicher Vertreter für unsere Anliegen und Ziele. Ein herzliches Dankeschön auch an Deine Frau Erna für die Geduld und Unterstützung Deiner Verbandstätigkeiten.
Wolfgang Lambl
VLB-Ehrenvorsitzender

BV MÜNCHEN

Florian Kraus neuer Stadtschulrat

Die Vorstandschaft des BV München traf sich am 20.04.2021 per Videokonferenz mit dem neuen Stadtschulrat und Leiter des Referats für Bildung und Sport (RBS), Florian Kraus, per Videokonferenz zum Antrittsbesuch.

Zu Beginn der Gesprächsrunde stellte der BV-Vorsitzende Erich Baumann den VLB vor und verwies auf die Vielfalt der beruflichen Schulen, insbesondere bei der Landeshauptstadt München. Er versicherte dem neuen Leiter des Referats auch, dass der Verband mit seinen über 800 Münchner Mitgliedern seit Jahrzehnten ein verlässlicher und kompetenter Ansprechpartner für das berufliche Schulwesen in München sei. Deutlich wurde in seinen Ausführungen auch, dass die Schablone der allgemeinbildenden Schulen nicht an die beruflichen Schularten angelegt werden könne. Der BV-Vorsitzende regte an, die eigenständige Verwaltungseinheit „Be-

rufliches Schulwesen“ im Referat weiter zu stärken. „Diese Stärkung ist unerlässlich, will man den besonderen Anforderungen des Wirtschaftsstandortes und der Metropolregion München gerecht werden“, so Erich Baumann.

Teures Leben in München

Einen weiteren wichtigen Themenbereich erläuterte die stellvertretende BV-Vorsitzende Heidi Drexel. Sie skizzierte die Chancen und Risiken der Personalgewinnung und eines stabilen Einstellungskorridors. Die Risiken ergeben sich aus einer anstehenden Pensionierungswelle im beruflichen Bereich, die durch eine eventuell ineffiziente Personalgewinnung dafür sorgen könnte, dass den beruflichen Schulen in München qualifiziertes Personal fehlt. Ein nicht von der Hand zuweisender Faktor, der potenzielle Kolleg/-innen von einer Tätigkeit bei der Landeshauptstadt abschreckt, seien sicherlich die vergleichsweise hohen Lebenshaltungskosten. Speziell Fachlehrer/-innen im gehobenen Dienst wären davon stark betroffen. „Um langfristig qualifiziertes Personal für den Dienst an beruflichen Schulen gewinnen zu können, bedarf es Ansätze und Lösungen, den Standort noch attraktiver zu gestalten“, so Heidi Drexel.

Drexel regte auch an, die Schulaufsicht zurück zur Stadt zu holen.

Digitale Infrastruktur gewährleisten

Das zuständige Mitglied des Vorstands für Öffentlichkeitsarbeit, Martina Hausmann, bekräftigte, dass die Pandemie in Sachen Digitalisierung „den Turbo gezündet“ hätte. Durch die neuen Formen des Unterrichts müssten aber auch Strukturen verbessert bzw. eine zeitgemäße digitale Infrastruktur gewährleistet werden. Ein wichtiger Aspekt in diesem Kontext sei die flächendeckende Einführung von WLAN an den beruflichen Bildungseinrichtungen, sodass die entsprechenden Endgeräte auch mit ihrem vollen Potenzial genutzt werden können. Bezüglich der Lehrerdienstgeräte sei es unabdingbar, dass diese frei konfigurierbar sind, damit Lehrer/-innen flexibel auf das Unterrichtsgeschehen reagieren und bei Bedarf benötigte Apps und Software unkompliziert installieren können. Lange Beantragungsverfahren und Schmalspur-Lösungen hinsichtlich der Software, wären hier nicht förderlich. Die Landeshauptstadt München müsse ihre Lehrkräfte im beruflichen Bereich gezielt unterstützen und den Zugriff auf Fortbildungen, Tokens und städtische E-Mail-Adressen durch unkomplizierte Lösungen optimieren. Gewinner

wären alle Beteiligten der Schulfamilie: die Stadt München, Lehrer/-innen, Schüler/-innen und die Ausbildungsbetriebe. Man dürfe nicht den Fehler machen, eine Unzahl an Geräten anzuschaffen und beim Support zu sparen. Die weitere Ausdehnung der BLN (betreute lokale Netze) an den Schulen bzw. Zentren sei unbedingt erforderlich, da sie sich als äußerste effektiv erwiesen haben. Die Kollegen/-innen an den Schulen, die als Anwendungsbetreuer agieren, benötigen dringend mehr Ressourcen. Ein Anfang wäre es, wenn die entsprechenden Anrechnungsstunden erhöht würden, da die Lehrkräfte den Support trotz bzw. neben der eigentlichen Unterrichtstätigkeit erledigten. „Um die Arbeits- und Handlungsfähigkeit des Personals zu gewährleisten, müsse dem Wandel in der beruflichen Arbeitswelt Rechnung getragen werden. Nur so können wir weiterhin erstklassige berufliche Bildung für die Stadt München gewährleisten“, meinte Martina Hausmann.

Anlassbeurteilungen statt Regelbeurteilungen

Der stellvertretende BV-Vorsitzende und Mitglied des Referatspersonalrats Michael Schönlein, sprach die Veränderungswünsche, die der Verband hinsichtlich der dienstlichen Beurteilung hat, an. Insbesondere das Clearing-Verfahren –müsse, sollte es nicht am besten ganz abgeschafft werden – deutlich mehr Transparenz und eine Verschlinkung erfahren, da dieses Verfahren viel zu lange dauert und für viele Lehrkräfte absolut nicht nachvollziehbar sei. Zudem sollten die örtlichen Personalräte hier entsprechend eingebunden werden und die Notenverteilung vor und nach dem Clearing offengelegt bekommen.

In den Augen des VLB wäre es die beste Lösung, das Verfahren der Regelbeurteilungen ganz abzuschaffen und durch Anlassbeurteilungen zu ersetzen. Man könnte hierdurch den Schulleitungen und vor allem der Verwaltung viel Arbeit und den Kolleginnen und Kollegen viel Ärger ersparen. Führe man sich vor Augen, dass die Beurteilungssstatistik aus dem Jahre 2016 immer noch nicht fertig ist, verdeutliche dies das Dilemma. Solange dies noch nicht so wäre, sollten Beurteilungsgespräche im Falle eines Einspruchs, ausschließlich im RBS geführt werden. Bei Schulen der erweiterten Schulleitung seien aktuell Widerspruchsbearbeiter und Verfasser teilweise dieselbe Person, was ein Überdenken bzw. die Änderung des Urteils bei einem Einspruch der Kolleginnen und Kollegen wenig aussichtsreich erscheinen ließe.



Neuer Stadtschulrat und Leiter des Referat für Bildung und Sport Florian Kraus.

Attraktivität des Standorts München steigern

Insgesamt gelte es, das Verfahren deutlich beschleunigen. „Als Lehrkraft bespreche ich die Ergebnisse einer Schulaufgabe mit den Schüler/-innen ja auch nicht erst 4 Jahre später“, so Michael Schönlein.

Julian Salomon, Vertreter der Jungen Pädagogen im BV München, bekräftigte am Ende noch einmal, dass die Stadt weiter an der Attraktivität des Standorts arbeiten müsse, um junge, engagierte und vor allem kompetente Lehrkräfte zu gewinnen. Trotz der Tatsache, dass man als Angestellte/-r und Beamtin oder Beamte in München fair entlohnt werde, sei es unabdingbar weit über das Werbeversprechen „a great place to work“ hinaus dafür zu sorgen, dass eine Versorgung mit den angesprochenen Fachkräften gewährleistet bleibe. Die Angestellten der Stadt München erhielten bald das Angebot, dass sie über das sogenannte Job-Rad-Leasing Räder vergünstigt erwerben können. Für Beamtinnen und Beamten sei dieses Modell leider aus steuerrechtlichen Gründen nicht möglich. „Hier gäbe es einen Ansatzpunkt, um auch für beamtete Lehrkräfte Möglichkeiten zu schaffen und somit die Attraktivität der Landeshauptstadt als Arbeitgeber zu erhöhen“, so Julian Salomon.

Beeindruckende Digitalisierungsumsetzung

Der neue Stadtschulrat zeigte Verständnis für die Anliegen des BV München und sprach davon, dass er schon nach kurzer Dienstzeit gemerkt habe, dass die beruflichen Schulen anders seien als die allgemeinbildenden Schulen. „Der Pragmatismus und die Besonderheit der beruflichen Schulen wurde mir nicht zuletzt auch durch meine Gespräche mit Minister Michael Piaolo und Leiterin RBS-B Eva Schießl deutlich vor Augen geführt“, so Stadtschulrat Kraus. Die Stadt München sei bemüht, auf

die Besonderheiten der beruflichen Schulen zu reagieren, sei aber in vielen Fällen an die Weisungen des Kultusministeriums gebunden. Die Landeshauptstadt habe sich bezüglich der Leistungsfähigkeit von Lehrerdienstgeräten an den beruflichen Schulen orientiert und zahle pro Gerät deutlich mehr als andere kommunale Träger. „Ich bin zuversichtlich, dass die LHM-S die digitale Infrastruktur weiter verbessern wird und wir die Baustellen nach und nach fertigstellen“, so Kraus weiter. Der neue Stadtschulrat wies aber auch darauf hin, dass man in kurzer Zeit nicht alles aufarbeiten könne, was über Jahre vernachlässigt wurde. Bezüglich der Impfungen für Lehrkräfte an beruflichen Schulen bestätigte der neue Referatsleiter die Notwendigkeit auch die Bediensteten der weiterführenden Schulen priorität zu impfen.

Abschließend zeigte sich Florian Kraus beeindruckt von der Vielfältigkeit des Homeschoolings im beruflichen Bereich und konnte sich bereits live davon überzeugen.

Der BV München bedankt sich für die Möglichkeit des Kennenlernens und den konstruktiven Austausch. Julian Salomon

BV MÜNCHEN

Hunderte Lehrerkalender verschickt

Als Service für die Mitglieder des BV München wurden 330 gebundene Schuljahreskalender verteilt. Der Großteil der Exemplare wurde versendet. Einige Kontaktkollegen unterstützten uns mit der Abholung der Kalender. Das „Post-Team“, bestehend aus den beiden stellvertretenden BV-Vorsitzenden Michael Schönlein und Heidi Drexel sowie Martina Hausmann, Martina Wiegand und Viktoria Seidel, hat fleißig Pakete gepackt und auf den Weg gebracht. Danke auch an Andrea Götzke und Matthias Kohn für die Unterstützung in der Geschäftsstelle!



Junger VLB

Virtueller Informationsabend für künftige Referendarinnen und Referendare

HSG Wipäd Bamberg und der VLB veranstalten Informationsabend

Die Hochschulgruppe Wirtschaftspädagogik an der Universität Bamberg hat in Zusammenarbeit mit dem VLB einen virtuellen Referendariats-Informationsabend organisiert. Am 04. Mai 2021 waren alle Studierende der Studiengänge Wirtschaftspädagogik, Wirtschaftspädagogik/Wirtschaftsinformatik und Sozialpädagogik eingeladen, den Worten der Referenten zu lauschen. Es wurde die Möglichkeit geboten, sich über die Anforderungen und Aufgaben im Referendariat zu informieren, Fragen zu stellen und sich im Anschluss mit aktuellen Referendaren in Gruppen auszutauschen. Insgesamt haben 74 Studierende am virtuellen Event teilgenommen.

Zusammenarbeit mit Hochschulgruppe

Nach der Begrüßung und Vorstellung der Referenten Pankraz Männlein und Gerd Waldmann durch Elisa Gerner von der Hochschulgruppe Wirtschaftspädagogik, erfolgte ein Grußwort durch Prof. Dr. Silvia Annen und Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz vom Bereich Wirtschaftspädagogik in Bamberg. Vor allem die sehr gute Zusammenarbeit zwischen den Schulen und dem Bereich Wirtschaftspädagogik wurde besonders betont.

VLB als Unterstützer

Der VLB, als langjähriger Mitorganisator und Unterstützer des Informationsabends, trug ebenfalls seinen Teil zum Abend bei. Der VLB-Vorsitzende Pankraz Männlein referierte über die Ziele, Aufgaben und Funktionen des VLBs. Die Kernbotschaft: Der VLB bietet eine Plattform, gemeinsam die Zukunft der beruflichen Schulen und der Lehrerschaft mitzugestalten. Als langjähriger Mitorganisator des Informationsabends, begeisterte Herr Männlein die Studierenden für ein Engagement und die Möglichkeiten in der Interessevertretung VLB.

Gerd Waldmann, Seminarvorstand Ober-, Unter- und Mittelfranken Nord, referierte im Anschluss zum Thema „Referendariat an beruflichen Schulen“. Der Schwerpunkt lag hier vor allem beim Ablauf des Referendariats sowie inhaltliche Schwerpunkte, die angehen-

de Referendare während dieser Zeit erwarten.

Rund ums Referendariat

Zum Abschluss erhielten die Studierenden die Möglichkeit, sich mit der Berufspraxis auszutauschen. Hierfür konnte Andreas Hertel, Lehrkraft an der Staatlichen Berufsschule II in Bayreuth und angeordnete Lehrkraft im Bereich Wirtschaftspädagogik an der Universität Bamberg, und Hanna Rammler, ehemalige Studentin der Wirtschaftspädagogik in Bamberg und aktuell Referendarin, gewonnen werden. Es wurde ein umfangreicher und lockerer Rahmen geschaffen, um zum Beispiel Fragen zum Bewerbungsprozess zu stellen oder auch gewisse Gerüchte und Mythen über das Referendariat auszuräumen.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Referenten und Mitwirkenden der Veranstaltung und hoffen auf ein persönliches Wiedersehen im nächsten Semester!

Elisa Gerner, Veronika Bauer



Automatische Info erhalten, wenn eine neue VLB akzente erscheint und gleich online lesen.

www.vlbbayern.de/service/vlb-akzente

Personalien

Wir gratulieren im August ...

... zum 100. Geburtstag

Sadowsky, Walter, 17.08., KV Mittelfranken-Süd

... zum 96. Geburtstag

Herrlein, Alois, 20.08., KV Donau-Wald

... zum 94. Geburtstag

Nikol, Harald, 05.08., KV Bayreuth-Pegnitz

... 93. Geburtstag

Gebhardt, Robert, 29.08., KV Würzburg

... zum 92. Geburtstag

Gschneidinger, Siegfried, 08.08., KV Neumarkt

... zum 90. Geburtstag

Baur, Robert, 31.08., KV Oberbayern-Südwest
Götz, Luise, 23.08., KV Würzburg

... zum 89. Geburtstag

Engel, Adolf, 14.08., KV Oberfranken-Nordwest
Reisert, Hans-Klaus, 18.08., KV Würzburg

... zum 88. Geburtstag

Scharvogel, Maria, 02.08., KV Würzburg
Aulwurm, Reinhold, 09.08., KV Main-Rhön
Hergesell, Manfred, 13.08., KV Niederbayern-Ost
Stöbel, Georg, 16.08., KV Mittelfranken-Nord
Schlebusch, Johanna, 27.08., KV Mittelfranken-Nord
Reutter, Klaus, 28.08., KV Oberbayern-Nordwest

... zum 87. Geburtstag

Wurdack, Doris, 14.08., KV Schwandorf
Baierl, Waltraud, 23.08., KV Niederbayern-Ost
Kneuer, Roman, 26.08., KV Main-Rhön

... zum 86. Geburtstag

Huber, Karl, 01.08., KV Augsburg
Raab, Karl, 02.08., KV Main-Rhön
Ziegler, Roland, 04.08., KV Schwandorf
Bryan, Renate, 13.08., KV Main-Rhön
Späth, Alfons, 22.08., KV Bamberg-Forchheim

... zum 85. Geburtstag

Fischer, Lothar, 17.08., KV Oberpfalz-Nord
Neubauer, Hansotto, 30.08., KV Bamberg-Forchheim
Schmitt, Ulrike, 19.08., KV Main-Rhön
Wagner, Siegfried, 14.08., KV Allgäu

... zum 84. Geburtstag

Färber, Eduard, 01.08., KV Landshut
Lenzner, Karl-Heinz, 03.08., KV Mittelfranken-Nord
Bruckmoser, Josef, 08.08., BV München
Botzlar, Heinz-Jürgen, 16.08., KV Niederbayern-Ost
Altschäffel, Emilie, 18.08., KV Donau-Wald
Norpoth, Gertraud, 28.08., KV Niederbayern-Ost
Huber, Gisela, 30.08., KV Landshut

... zum 83. Geburtstag

Sachs, Hermann, 06.08., KV Oberbayern-Südwest
von Heckel, Dietrich, 06.08., KV Nürnberg
Glockner, Gerhard, 12.08., KV Donau-Wald
Graf, Wilhelm, 15.08., BV München
Henderson-Doe, Peter, 16.08., KV Rosenheim-Miesbach

... zum 82. Geburtstag

Karl, Brunhilde, 04.08., KV Main-Rhön
Grüner, Hermann, 08.08., KV Oberbayern-Südwest
Trautner, Maria, 14.08., KV Landshut
Fend, Maria, 15.08., KV Augsburg
Grimm, Dieter, 17.08., KV Mittelfranken-Nord
Weis, Hermann, 29.08., KV Traunstein-Berchtesgadener Land

... zum 81. Geburtstag

Buchtmann, Marianne, 01.08., KV Niederbayern-Ost
Dennert, Georg, 02.08., KV Nürnberg
Mielentz, Hartmut, 02.08., KV Nürnberg
Martin, Fritjof, 05.08., KV Regensburg
Nöth-Bergemann, Renate, 05.08., KV Untermain
Schweiger, Siegfried, 07.08., KV Regensburg
Wittmann, Siegmund, 07.08., KV Mittelfranken-Süd
Walter, Gerhard, 19.08., KV Oberbayern-Nordwest
Frank, Walter, 19.08., KV Augsburg
Dopfer, Eugen, 24.08., KV Nordschwaben
Kammerl, Christian, 25.08., KV Donau-Wald
Wischnewski, Harald, 26.08., KV Donau-Wald
Körper, Sonja, 27.08., KV Niederbayern-Ost

... zum 80. Geburtstag

Arnold, Georg, 29.08., BV München
Eder, Wolfgang, 16.08., KV Nordschwaben
Effenberger, Erich, 10.08., KV Landshut
Nübling, Imelda, 09.08., KV Augsburg
Reinhart, Helmut, 31.08., KV Mittelfranken-Süd
Steinhardt, Wolfgang, 25.08., München
Wawra, Peter, 21.08., KV Oberbayern-Nordwest

... zum 75. Geburtstag

Brunner, Hermann, 05.08., KV Mittelfranken-Süd

Daffner, Konrad, 03.08., KV Landshut
Fickert, Berthold, 27.08., KV Würzburg
Rutz, Günther, 26.08., KV Rosenheim-Miesbach
Sackmann, Friedrich, 02.08., KV Nordschwaben
Schwägele, Günter, 08.08., KV Augsburg
Spandl, Anton, 20.08., KV Cham
Toback, Kathrin, 25.08., KV Oberbayern-Südwest

... zum 70. Geburtstag

Bachmann, Klaus-Peter, 09.08., BV München
Baumann, Friedhelm, 03.08., KV Oberbayern-Nordwest
Fenz, Günter, 12.08., KV Untermain
Göbl, Reinhard, 19.08., KV Niederbayern-Ost
Hammer, Bruno, 08.08., KV Oberpfalz-Nord
Lehner, Dr. Maria, 15.08., KV Augsburg
Liegl, Werner, 26.08., KV Mittelfranken-Nord
Lippach, Meinrad, 13.08., KV Bamberg-Forchheim
Müller, Karl-Heinz, 15.08., KV Augsburg
Scholz, Günther, 31.08., KV Bayreuth-Pegnitz
Sedlmayer, Herbert, 12.08., BV München
Ströhlein, Helmut, 06.08., KV Mittelfranken-Nord

... zum 65. Geburtstag

Abramowsky, Maria, 29.08., KV Mittelfranken-Nord
Brunner, Franz, 21.08., KV Würzburg
Bubenhofer, Ursula, 26.08., KV Landshut
Dolles, Helmut, 18.08., KV Nordschwaben
Dressel, Elisabeth, 28.08., KV Nordschwaben
Friedl, Klara, 14.08., KV Main-Rhön
Hlawatsch, Klaus-Georg, 15.08., KV Nordschwaben
Häckl, Lorenz, 03.08., KV Oberbayern-Südwest
Kao, Steffen, 08.08., KV Nürnberg
Krebs-Werner, Petra, 16.08., KV Oberfranken-Nordwest
Kretschmer, Monika, 04.08., KV Amberg-Sulzbach
Middendorf, Maria, 05.08., KV Mittelfranken-Süd
Replinger, Gabriele, 09.08., KV Augsburg
Stelzl, Wilhelm, 04.08., KV Donau-Wald
Stubenrauch, Johann, 22.08., KV Donau-Wald
Tischler, Reinhard, 20.08., KV Regensburg

... zum 60. Geburtstag

Denner, Thomas, 04.08., KV Main-Rhön
Dilberowic, Barbara, 25.08., KV Nordschwaben
Gissibl, Bernhard, 27.08., KV Oberpfalz-Nord
Greb, Wolfgang, 18.08., KV Allgäu
Huber, Georg, 24.08., KV Allgäu
Reithmann, Dominik, 10.08., KV Oberbayern-Südwest
Schmidt-Lanzinger, Bettina, 13.08., KV Altötting-Mühlendorf
Schönknecht, Rudolf, 07.08., KV Augsburg
Walter, Maria, 30.08., KV Main-Rhön

Wir gratulieren im September ...

... zum 96. Geburtstag

Fink, Friedrich, 24.09., KV Regensburg

... zum 93. Geburtstag

Feldt, Maria, 05.09., KV Niederbayern-Ost
Zinterer, Max, 08.09., KV Augsburg
Kühn, Joachim, 18.09., KV Oberbayern-Südwest

... zum 92. Geburtstag

Blucha, Ernst, 22.09., KV Rosenheim-Miesbach

... zum 90. Geburtstag

Kohl, Leonore, 25.09., BV München
Schmidt, Franz, 17.09., KV Augsburg
von Hugo, Bernd, 29.09., KV Würzburg

... zum 89. Geburtstag

Thoma, Ludwig, 02.09., KV Neumarkt
Weileder, Ilse, 18.09., KV Niederbayern-Ost
Hagn, Hans, 25.09., KV Oberpfalz-Nord

... zum 88. Geburtstag

Schuirer, Wolfgang, 06.09., KV Cham

... zum 87. Geburtstag

Müller, Manfred, 08.09., KV Allgäu
Hertel, Manfred, 12.09., KV Traunstein-Berchtesgadener Land

... zum 86. Geburtstag

Ramstöck, Angela, 06.09., KV Mittelfranken-Nord
Rietze, Christel, 11.09., KV Oberbayern-Nordwest

... zum 85. Geburtstag

Weigand, Alfred, 16.09., KV Augsburg
Weigand, Charlotte, 13.09., KV Mittelfranken-Nord

... zum 84. Geburtstag

Hüttinger, Wilfried, 16.09., KV Bamberg-Forchheim
Griesbeck, Pauline, 20.09., KV Nürnberg
Müller-Wüst, Anna, 23.09., KV Allgäu

... 83. Geburtstag

Straub, Hanneliese, 08.09., KV Untermain
Witt, Eugen, 09.09., KV Oberpfalz-Nord
Engelmann, Hildegard, 11.09., KV Amberg-Sulzbach
Richter, Rudolf, 13.09., KV Allgäu
Gerhart, Günter, 16.09., KV Main-Rhön
Sand, Johanna, 24.09., KV Amberg-Sulzbach

... zum 82. Geburtstag

Schütz, Roland, 01.09., KV Mittelfranken-Süd
Blaschke, Karl, 07.09., BV München
Maier, Andreas, 08.09., KV Oberbayern-Nordwest
Christ, Edeltraud, 10.09., KV Augsburg
Mergl, Manfred, 13.09., KV Main-Rhön
Möhring, Annemarie, 17.09., KV Nürnberg
Rombach, Guido, 19.09., KV Landshut
Mengele, Gerhard, 21.09., KV Oberbayern-Südwest
Raps, Dr. Eduard, 21.09., KV Oberpfalz-Nord

... zum 81. Geburtstag

Bitterwolf, Günther, 01.09., BV München
Böhm, Günter, 04.09., KV Oberfranken-Nordwest
Schönbuchner, Heinrich, 05.09., KV Mittelfranken-Süd
Meissner, Johannes, 07.09., KV Landshut
Heider, Rudolf, 08.09., KV Niederbayern-Ost
Knapp, Dieter, 11.09., KV Nürnberg
Ernst, Gerhard, 17.09., KV Oberbayern-Südwest
Ritter, Herbert, 22.09., KV Oberfranken-Nordost
Wieshuber, Helmuth, 25.09., BV München

... zum 80. Geburtstag

Dressler, Evi, 16.09., KV Neumarkt
Junge, Ursula, 16.09., KV Nürnberg
Jörck, Dieter, 02.09., KV Nordschwaben
Krauss-Pellens, Werner, 24.09., BV München
Krinner, Günther, 08.09., BV München
Krisch, Dieter, 23.09., KV Neumarkt
Pfeufer, Helmut, 10.09., KV Mittelfranken-Süd
Ringholz, Holger, 29.09., KV Oberbayern-Nordwest
Sedlmair, Christa, 23.09., KV Oberbayern-Südwest
Sterr, Gerhard, 25.09., KV Donau-Wald
Vogelgsang, Eugen, 02.09., KV Augsburg
Wiedemann, Gallus, 13.09., KV Augsburg
Willibald, Xaver, 27.09., KV Oberbayern-Südwest
Zeller, Josef, 19.09., KV Rosenheim-Miesbach
Zierhut, Christa, 10.09., KV Würzburg

... zum 75. Geburtstag

Frank, Berta, 28.09.46 KV Oberpfalz-Nord
Kusebauch, Reiner, 17.09.46 KV Main-Rhön

... zum 70. Geburtstag

Dillinger, Josef, 12.09., BV München
Duscheck, Elfriede, 01.09., KV Würzburg
Glasow-Meier, Ina von, 02.09., KV Schwandorf
Huber, Sebastian, 08.09., KV Oberbayern-Südwest
Kögler, Walter, 29.09., KV Nordschwaben
Schreier, Klemens, 16.09., KV Augsburg
Schwab, Hermann, 25.09., BV München
Zitzelsberger, Herbert, 05.09., KV Regensburg

... zum 65. Geburtstag

Boll, Rüdiger, 22.09., BV München
Ferstl, Ulrich, 10.09., KV Nürnberg
Fitzner-Bombosch, Annemarie, 16.09., KV Oberbayern-Südwest
Gerstner, Anton, 03.09., KV Oberbayern-Nordwest
Gögl, Werner, 11.09., KV Oberpfalz-Nord
Heilmann, Edeltraud, 03.09., KV Main-Rhön
Kuchlmaier, Klaus, 25.09., KV Regensburg
Schaarschmidt, Reiner, 03.09., KV Allgäu
Schmalz Margit, 04.09., KV Nürnberg
Sippel-Rühaak, Dr. Heidrun, 24.09., KV Mittelfranken-Nord
Stang, Dietmar, 24.09., KV Augsburg
Unger, Klaus, 07.09., BV München
Vogele, Werner, 30.09., KV Augsburg
Zölch, Hubert, 19.09., KV Oberpfalz-Nord

... zum 60. Geburtstag

Bankmann, Ruth, 18.09., KV Bamberg-Forchheim
Bauer, Gerd, 16.09., KV Mittelfranken-Süd
Besl, Franz, 21.09., KV Landshut
Gerg, Peter, 10.09., KV Oberbayern-Südwest
Hadlow, Monika, 18.09., KV Nürnberg
Heimrath, Waltraud, 05.09., BV München
Hemrich, Norbert, 07.09., KV Würzburg
Küspert, Irmtraud, 19.09., KV Oberfranken-Nordost
Meinl, Renate, 20.09., KV Schwandorf
Pscheidt, Edeltraud, 24.09., KV Mittelfranken-Nord
Raschel, Rosa, 14.09., KV Oberbayern-Nordwest
Sachs, Manuela, 16.09., KV Mittelfranken-Nord
Sauer, Elisabeth, 25.09., KV Oberfranken-Nordwest
Schlembach, Pia, 28.09., KV Main-Rhön
Siegert, Anna Maria, 13.09., KV Niederbayern-Ost
Staffa, Peter, 13.09., KV Nürnberg
Trappe, Thomas, 18.09., KV Neumarkt
Wudy-Engleder, Elvira, 21.09., KV Niederbayern-Ost

In den Ruhestand sind gegangen ...

Hirschmiller, Heinz, KV Augsburg

Wir trauern um ...

Kraft, Josef (99), KV Allgäu
Widmann, Josef (80), KV Oberbayern-Südwest
Wohlfart-Winter, Elisabeth (88), KV Allgäu

Der richtige Umgang mit Daten

Datenschutz

MATTHIAS KOHN

Alle Arbeitnehmer sind nach § 5 BDSG verpflichtet, den Datenschutz im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten einzuhalten. Zusätzlich verpflichten Spezialgesetze die Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen (zum Beispiel in den Meldebehörden) zur Beachtung des Datenschutzes.

Datenschutzverstoß rechtfertigt außerordentliche Kündigung

In vielen Betrieben gibt es auch noch vertragliche Vereinbarungen zum Datenschutz. Arbeitnehmer, die Zugriff auf personenbezogene Daten haben, können bei einem Verstoß gegen den Datenschutz unter Umständen außerordentlich und auch fristlos gekündigt werden.

Wie lässt sich Missbrauch durch Arbeitnehmer verhindern?

Mitarbeiter haben im Rahmen ihrer Aufgabenteilung oftmals die Möglichkeit, viele teilweise sehr sensible personenbezogene Daten einsehen zu können. Daher sind Arbeitgeber sind grundsätzlich Art. 55 DSGVO und nach § 9 BDSG verpflichtet, die nach der Anlage 9 zum BDSG erforderlichen technisch und organisatorischen Maßnahmen zum Schutze der Daten zu ergreifen. Sinn und Zweck dabei ist gerade, personenbezogene Daten vor ungerechtfertigter Kenntnisnahme, vor Manipulation und vor Verlust zu schützen. Diese Maßnahmen betreffen nicht nur den Schutz von externen Dritten, sondern auch vor ungerechtfertigter Dateneinsicht, Datennutzung oder gar ungerechtfertigter Datenverarbeitung durch Mitarbeiter.

Zur Verhinderung von Missbrauch bieten sich insbesondere folgende Maßnahmen an:

- Sensibilisierung der Mitarbeiter auf den Datenschutz durch die Verpflichtung auf das Datengeheimnis, sowie Schulungen zum Datenschutz
 - Einschränkung der Zugriffsrechte durch ein differenziertes Berechtigungskonzept
 - Protokollierung der Datenzugriffe und regelmäßige Kontrollen der Logfiles
- Denn: Der Missbrauch personenbezogener Daten durch Mitarbeiter kommt

häufiger vor als gedacht. Oftmals einfach nur aus reiner Neugier oder auch aus privatem Interesse.

Der besondere Geheimnisschutz

Nach § 7 Abs. 1 Bundesmeldegesetz (BMG) und § 5 Abs. 1 des BlnMeldeG sind die mit den Meldedaten beschäftigten Arbeitnehmer einem besonderen Geheimnisschutz verpflichtet. Den bei der Meldebehörde beschäftigten Personen ist bundesgesetzlich und landesgesetzlich untersagt, diese Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu erheben und zu verarbeiten. Nach § 32 BDSG steht unter Strafe, wenn jemand unbefugt personenbezogene Daten übermittelt oder abrufen, wenn sie nicht offenkundig sind.

Anforderungen des Datenschutzes

Arbeitnehmer, die im Rahmen der Erbringung ihrer Arbeitsleistung personenbezogene Daten verarbeiten, sind gut beraten, die Anforderungen des Datenschutzes zu kennen und umzusetzen. Sie müssen nach der EU-Datenschutzgrundverordnung angemessene Datenschutzrichtlinien im Unternehmen umsetzen, um Datenschutzverstöße zu vermeiden. Denn in einem sind sich alle einig: im Ergebnis sind die Datenschutzverstöße höher zu gewichten als die langjährige Beschäftigung in einer Behörde.

Kündigung nach Datenschutzverstoß

Nach der ständigen Rechtsprechung kann eine Kündigung aus wichtigem Grund insbesondere dann berechtigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten verletzt. Für eine Kündigung ist die strafrechtliche Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers nicht entscheidend. Vielmehr kommt es auf einen Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und den damit verbundenen Vertrauensbruch an.

Nach Ansicht der Richter ist ein begangener Verstoß gegen datenschutz- und melderechtliche Vorschriften grundsätzlich geeignet, eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Den bei Behörden beschäftigten Personen ist es bundes- und landesrechtlich untersagt, die ihnen für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung gestellten Daten unbefugt zu einem anderen Zweck als dem der rechtmäßigen Aufgabenerfüllung zu verarbeiten. In ähnlicher Weise verbietet das Datengeheimnis des § 5 Bundesdatenschutzgesetz anderen Arbeitnehmern eine unbefugte Ver-

arbeitung oder sonstige Nutzung personenbezogener Daten. Mit einer solchen Persönlichkeitsrechtsverletzung der von den Verstößen betroffenen Personen ist auch ein schwerer Vertrauensverlust des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer verbunden, der regelmäßig eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Eine Kündigung droht, wenn der Arbeitnehmer dienstliche Daten speichert, und damit gegen den Datenschutz verstößt – unter Umständen sogar fristlos.

Datenspeicherung kann (fristlose) Kündigung rechtfertigen

Mit dem privaten Laptop eine Präsentation halten, mit dem Handy ein paar Fotos machen, sich Arbeit auf dem USB-Stick mit nach Hause nehmen, die Daten dort auf dem PC speichern: Was selbstverständlich klingt, ist in Wirklichkeit hoch brisant und kann schneller eine (sogar fristlose) Kündigung rechtfertigen, als man denkt – auch wenn der Chef das ausdrücklich absegnet. Dies betrifft auch Lehrerdaten, Schülerdaten, Noten, Teilnehmerlisten mit Adressen etc.

Bundesarbeitsgericht (BAG) urteilt streng

Für das höchste deutsche Arbeitsgericht verstößt man damit gegen das Rücksichtnahme-Gebot und gegen das Bundes-Datenschutzgesetz, das personenbezogene Daten unter besonderen Schutz stellt – etwa wenn man die Daten auf den privaten Geräten nicht ausreichend schützt. (Siehe Details im BAG-Urteil vom 24.03.2011 – Aktenzeichen: 2 AZR 282/10.)

Die meisten Arbeitsverträge haben Klauseln über Datenschutz

Und gegen diese arbeitsvertraglichen Datenschutz-Regeln verstoßen viele Arbeitnehmer, wenn sie Fotos oder Daten unge-sichert auf dem Handy oder Tablet lagern – und das völlig arglos und häufig ohne es zu wissen. Was wiederum grundsätzlich ein Kündigungsgrund ist, auch wenn in den meisten Fällen der Chef vorher erst einmal abmahnen muss. Wiegt die Datenschutz-Verletzung schwer, ist nicht auszuschließen, dass der Arbeitgeber deswegen fristlos kündigen darf.

Fazit: Besser mit dem Dienst-Handy fotografieren. Daten lieber nicht auf den eigenen Geräten speichern. Und: Einverständnis besser schriftlich geben lassen – damit ist man auf der sicheren Seite und riskiert keine Abmahnung oder fristlose Kündigung. //

VLB-Kreditkarte

auch heute noch kostenlos

Waren Bankdienstleistungen lange Zeit kostenlos, muss man zusehends dafür bezahlen. Egal ob Girokonto, kontaktlose Bezahlung, Abheben von Bargeld mit der Kreditkarte, alle möglichen Gebühren für die Kreditkarte und jetzt noch sogenannte Verwahrentgelte für das Ersparte.

Tagesgeldkonto

Die Menschen in Deutschland haben im Corona-Jahr 2020 besonders viel Geld auf die hohe Kante gelegt. Einst gab es dafür Zinsen. Jahrzehntlang versprachen Sparkonten bei Banken und Sparkassen Sicherheit und ein wenig Rendite. Das war einmal. Heute brummen insgesamt 370 Banken und Sparkassen inzwischen Privatkunden Negativzinsen – meist 0,5 % – vor allem für Tagesgeld auf, normalerweise ab 100.000 Euro, aber mittlerweile auch schon ab 50.000 Euro. Gibt es bei erspartem Geld eine Alternative zu dem Negativzinssparkonto der Banken und Sparkassen, eins das sogar Zinsen einbringt? Ja, das Tagesgeldkonto der Advanzia Bank, Partner des VLB und Herausgeber der Verbandskreditkarte. Heute wird bei diesem Tagesgeldkonto immerhin noch ein effektiver Jahreszinssatz von 0,20 % für Einlagen ab 5.000 Euro bei monatlicher Zinsauszahlung bezahlt. Es werden dabei keine Gebühren für Kontoeröffnung, Kontoführung, Kontoabschluss oder Transaktionsgebühr bei Auszahlung berechnet. Die Einlagensicherung beträgt wie in der ganzen Eurozone 100.000 Euro.

Kostenlose Bezahlung mit der VLB-Kreditkarte

Kontaktlose Bezahlung ist gerade in Covid-Zeiten fast ein Muss, ergo jetzt also eine Zusatzeinnahmequelle für Banken und Sparkassen. 460 Geldhäuser berechnen bereits Gebühren für das kontaktlose Bezahlen mit der Girokarte. Bis zu 75 Cent werden bei jeder einzelnen Transaktion beim Karteninhaber fällig, im Schnitt 34 Cent für jedes Bezahlen. Die kontaktlose Bezahlung mit der Verbandskreditkarte kostet hingegen nichts.

Für alle Fragen zur Verbandskreditkarte und zum Tagesgeldkonto steht Ihnen unser Kooperationspartner John Kames unter john.kames@t-online oder telefonisch unter 06432 9369860 zur Verfügung. -ck-

Autorenverzeichnis

Altenthon, Sophia

Stellv. VLB-Landesvorsitzende
BS, Plattlinger Str. 24, 93055 Regensburg,
Tel. 0941 792397

Büttner, Andreas

Burgstallring 18, 95517 Seybothenreuth,
Tel. 09275 9727240

Eder, Antje; Prof. Dr. Riedl, Alfred

TUM School of Education,
Marsstr. 20-22, 80335 München,
Tel. 089 289-24355

Geiger, Astrid

HPR-Gruppenvertreterin
Englschalkinger Str. 12, 81925 München,
Tel. 089 552500-11

Dr. Hummelsberger, Siegfried

VLB-Referent für
Schul- und Bildungspolitik
FS, Deroystr. 1, 80335 München,
Tel. 089 233-35525

Keil, Rudolf

Stellv. VLB-Landesvorsitzender
HPR, Englschalkinger Str. 12,
81925 München, Tel. 089 552500-11

Krauß, Martin

Stellv. VLB-Landesvorsitzender
BS, Stockerhutweg 52, 92637 Weiden,
Tel. 0961 206-0

Männlein, Pankraz

VLB-Landesvorsitzender
BS, Dr.-von-Schmitt-Str. 12,
96050 Bamberg, Tel. 0951 30287-0

Monat, Monika

BS, Orleansstr. 46, 81667 München,
Tel. 089 233-48962

Dr. Neubauer, Jörg

BS, Dr.-von-Schmitt-Str. 12,
96050 Bamberg, Tel. 0951 30287-0

Pollaschek, Gottfried

BS, Neudegger Allee 7,
86609 Donauwörth, Tel. 0906 70602-0

Die Aussagekraft innerer Bilder

Lehrergesundheit



ANDREAS
BÜTTNER

Innere Bilder geben uns Hinweise auf unser inneres Befinden. Die Bilder können klar sein und uns Orientierung geben. Sie können aber auch abstrus und beunruhigend sein und uns in noch größeres inneres Chaos stürzen. Alles ist möglich. In diesem Zusammenhang möchte ich Ihnen eine Episode aus 2015 erzählen, an die ich heute noch oft denke.

Wirkung und Nebenwirkungen

Seit meinem Burnout 2009 hatte ich Antidepressiva genommen. Die hatten einige Jahre ganz gut gewirkt, aber irgendwann zeigten sich auch Nebenwirkungen, u. a. eine große Müdigkeit und ein unangenehmes Muskelzucken in den Beinen. Ein Neurologe diagnostizierte ein Fatigue-Syndrom und empfahl mir gegen das Restless Legs-Syndrom zusätzlich ein Medikament, das gegen Parkinson eingesetzt wurde. Man habe damit gute Erfahrungen gemacht. Das Zucken in den Beinen wurde tatsächlich besser, aber die Müdigkeit, die Depressionen und mein Gesamtbefinden wurden immer schlechter. Irgendwann war es unerträglich. Daraufhin tat ich etwas, was man normalerweise nicht tun soll. Das wusste ich, aber ich hatte die Nase gestrichen voll von meinem Zustand. Also habe ich die Medikamente auf einen Schlag abgesetzt, ohne Rücksprache mit den Ärzten.

Ich betone aber ausdrücklich, dass ich niemandem empfehle, meine Vorgehensweise zu kopieren! Besprechen Sie bitte alle Ihre Maßnahmen mit Ihrem behandelnden Arzt oder Therapeuten!

Erstaunliche Erfahrungen

Wir waren zu der Zeit in einem Kurzurlaub im Riesengebirge in Tschechien. Was nun geschah, würde man gemeinhin

als Entzugserscheinungen bezeichnen, aber heute, mit all meinen Erfahrungen und angesichts meiner täglichen Arbeit mit mir selbst, würde ich die Woche damals als „das wahre Leben“ bezeichnen. Was ich jetzt erzähle, mag für manch Außenstehenden etwas „schräg“ klingen, aber für diejenigen unter Ihnen, die meine Kolumne regelmäßig lesen, könnte es spannend sein.

Etwa eine Woche lang war alles unglaublich klar und leicht. Es war alles so selbstverständlich und offensichtlich. Ich wusste etwa eine Sekunde vorher, was jemand sagen wird und was passieren wird. Einmal ist eine Dame am Pool ausgerutscht und ins Wasser gestürzt. Die Sekunde war natürlich zu kurz, um jemanden zu warnen, aber es ist auch nichts passiert.

Einmal stieg ich vom Hotel aus auf einen Berg und beobachtete die Szenerie. Die Wolken ringsum verdichteten und verfinsterten sich. Aus diesem Bild bekam ich eine Vision eines bevorstehenden Kursrückgangs an der Börse. Nach unserer Rückkehr kaufte ich mir Put-Optionsscheine (ein Instrument, um auffallende Kurse zu spekulieren). Einige Zeit später fielen die Kurse tatsächlich und meine Optionsscheine stiegen im Wert. Leider war mittlerweile die Wirkung meines „Entzugs“ verflogen, so dass sich das normale, gewohnte Denken und Verhalten wieder eingestellt hatte. Ich war also zu gierig, und da das Kursniveau meiner Vision damals noch nicht erreicht war, spekulierte ich auf weiter fallende Kurse. Das trat allerdings nicht ein, so dass ich die Optionsscheine am Ende „nur noch“ mit einem kleinen Gewinn verkaufte.

Eine nie gekannte Musikalität

Noch eines werde ich nie vergessen. Auch davon erzähle ich gerne, denn es war ein durch und durch prägendes Erlebnis: Ich bin Jahrgang 1961. Im Musik-Unterricht damals im Gymnasium musste jeder von uns vor der ganzen Klasse einzeln vorsingen. Am Ende der Stunde waren zwei Drittel der Klasse (wir waren eine reine Jungs-Klasse) vom Singen befreit, darunter auch ich. Bei mir fällt der Musiklehrer sein Urteil bereits nach der ersten (!) Liedzeile. Heutzutage würde man es pädagogisch vermutlich etwas anders machen. Aber gut, seit-

dem lief ich Jahrzehnte lang mit der inneren Einstellung durch's Leben: „Du kannst nicht singen!“ Was natürlich nicht stimmt, aber wir wissen ja inzwischen, dass unsere inneren Überzeugungen und Glaubenssätze maßgeblich dafür sind, wie unser Leben verläuft.

Nun spürte ich plötzlich nach unseren vier Tagen Kurzurlaub eine unglaubliche Musikalität in mir! Ich traf plötzlich jeden Ton, hatte auf einmal ein musikalisches Gehör und auch die Komplexität eines musikalischen Meisterwerkes erschien mir einige Tage lang verständlich und nachvollziehbar. Leider hielten dieser und alle anderen Effekte nur eine gute Woche lang an. Dann versank ich wieder im Nebel der Normalität. Ja, ich muss es wirklich so ausdrücken. Traurig, aber wahr.

Was ist die Realität?

Was ist nun die Realität? Das, was ich während der einen Woche erleben durfte oder das, was ich (und ich vermute, wir alle) Tag für Tag erlebe?

Dadurch, dass ich inzwischen Achtsamkeit und Meditation praktiziere, weiß ich, dass diese eine Woche damals die Realität war. Ich durfte, wenn auch unbeabsichtigt, erleben, wie das Leben wirklich läuft. Ich durfte die Energien hautnah spüren, die in solchen Momenten am Werk sind.

Genau genommen sind diese Energien immer am Werk, aber wir spüren sie normalerweise nicht. Es ist, wie wenn wir in einem Nebel sitzen, der diese Energien herausfiltert. Wenn wir uns vollkommen nur auf das konzentrieren, was jetzt gerade in diesem Moment ist, dann spüren wir diese Energien. Wenn wir uns nicht darauf konzentrieren, dann spüren wir sie nicht. So einfach ist das.

Warum aber sollten wir uns darauf konzentrieren? Was bringt es uns?

Nun, es bringt Freude, Glück, Mut, Hoffnung und Zuversicht, und zwar auf einer tieferen und nachhaltigeren Ebene. Wenn wir es wollen, dann bekommen wir damit Zugang zu uns selbst, zu unserer Seele. Wer das möchte, hat eine wunderbare Möglichkeit dazu.

Das innere Bild dazu

Zurück zu den inneren Bildern. Ich weiß, dass die ganze Klarheit, das Glück und

die Freude, die ich beschrieben habe, tief in meinem Herzen zu finden sind. Wahrscheinlich ist das bei jedem Menschen so, aber sicher kann ich nur für mich sprechen. Ich habe herausgefunden, dass das so ist.

Nur habe ich leider nicht immer Zugang dazu. Dieser Ort in meinem Herzen ist in großer Tiefe verschüttet. Wenn ich dorthin will, muss ich tief graben. Wenn ich ihn erreiche, wird er nach einer gewissen, meist kurzen, Zeit wieder verschüttet. Ich kann innerlich zuschauen und spüren, wie Berge von feinem Sand wieder darüber rieseln. Wenn ich wieder dorthin will, muss ich wieder graben. Es ist immer das gleiche Spiel.

Lohnt sich der Aufwand? Ganz sicher! Das Schöne ist, das innere Bilder sich verändern. Wie ich eingangs sagte, spiegeln sie unseren Seelen-Zustand wider. Früher, als ich noch keinen Zugang zu mir selbst hatte und von meinen Problemen zerfressen wurde, war es kein Sand, der auf meinem Herzen lag, sondern es waren tonnenschwere Felsbrocken, die sich keinen Millimeter bewegen ließen. So gesehen bin ich sehr dankbar für meine Fortschritte.

Eines Tages wird es sicher wieder VLB-Tagungen als Präsenz-Veranstaltungen geben. Vielleicht können wir dann auch einen Erfahrungsaustausch zu diesen Themen anbieten. Es wäre bestimmt sehr spannend. //



Herausgeber

Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern e. V. (VLB) im VLB-Verlag e. V.
Dachauer Straße 4, 80335 München
Tel. 089 595270
Fax 089 5504443
E-Mail: info@vlb-bayern.de
Internet: www.vlb-bayern.de

Redaktion

Christian Kral
Nordstraße 13, 97508 Grettstadt
Tel. 09729 908433, kral@vlb-bayern.de

Julian Salomon

Hansjakobstraße 107 B, 81825 München
Tel. 0160 97070031,
salomon@vlb-bayern.de

Alle Manuskripte und Beiträge werden erbeten an:

redaktion@vlb-bayern.de
Matthias Kohn, Tel. 089 595270

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

VLB-Verlag und Anzeigenverwaltung

Andrea Götzke, Tel. 089 595270
E-Mail: goetzke@vlb-bayern.de

Layout

Gunter Czerny
Ried 3, CH-3233 Tschugg
Tel. +41 32 3892770

Druck

Schleunungsdruck GmbH
Elterstraße 27, 97828 Marktheidenfeld
Tel. 09391 60050

Erscheinungsweise und Bezugspreis

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

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

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.

30. Jahrgang
ISSN Nr. 1867-9161

Fachkräftemangel auch in vielen Berufsschulen

Das duale Ausbildungssystem wird international gepriesen, doch es fehlen die Pädagogen

KATHRIN WALTHER

Barack Obama ist ein Fan der dualen Berufsausbildung. „Diese deutschen Kids sind bereit für den Job, wenn sie die Schule abschließen“, sagte er 2013. Das System genießt global ein hohes Ansehen – doch der Job als Berufsschullehrkraft lokal nicht. Woran liegt das? Weil viele Studierende an diese berufliche Option gar nicht denken oder ein falsches Bild davon haben, sagt Ulrike Horneber, die in Nürnberg das Amt für Berufliche Schulen leitet. Dabei bietet gerade dieses Lehramt variable Einsatzperspektiven und verzahnt fachliche Kompetenz eng mit Pädagogik und Didaktik.

Die Einstellungsprognosen sind, um es positiv zu formulieren, „mittel- und langfristig weiterhin hervorragend“, schreibt Daniel Otto von der Pressestelle des Kultusministeriums. Hinter dieser Aussage steckt aber auch eine zweite, negative Ebene: „Seit Jahren beklagen wir beispielsweise in den gewerblich-technischen Fachrichtungen wie zum Beispiel Elektro-, Metall-, Informations- und Bautechnik einen erheblichen Nachwuchsmangel. Aber auch für die sozial-pflegerischen Fachklassen fehlen uns die dafür entsprechende qualifizierten Lehrkräfte“, sagt Pankraz Männlein, Vorsitzender des Verbands der Lehrkräfte an beruflichen Schulen in Bayern.

Rund 10 000 Lehrkräfte unterrichten in diesem Schuljahr an den 182 Berufsschulen in Bayern, die unterteilt in acht Fachgebiete 250 Ausbildungsrichtungen anbieten. 257 000 Schülerinnen und Schüler nutzten bayernweit im Schuljahr 2019/20 diese Angebote – Tendenz steigend. Demgegenüber wird die Zahl der Lehrkräfte in den nächsten Jahren einbrechen – der Anteil der über 50-Jährigen liegt bei über 40 Prozent.

Bildungsforscher Klaus Klemm schlug deshalb schon 2018 Alarm: „In den Berufsschulen herrscht dramatischer Lehrermangel“, lautet das Ergebnis seiner Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (siehe Grafik). Tausende Stellen bleiben demnach unbesetzt. Die Kultusministerkonferenz konstatierte mit einem anderen Ergebnis: Nach ihren Berechnungen sind es bis 2030 lediglich 670 Stellen.

Pankraz Männlein: „Wir brauchen eine Image-Kampagne. Wir brauchen aber ebenso verbesserte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – auch in finanzieller Hinsicht. Leider müssen wir immer wieder feststellen, dass fertig ausgebildete Lehrkräfte für das Lehramt an beruflichen Schulen aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen – etwa in der Ingenieurwissenschaft – lukrative Angebote aus der Wirtschaft erhalten.“ Zwar verdient eine Lehrkraft an der Berufsschule das gleiche wie ein Gymnasiallehrer. Doch aufgrund des Fachkräftemangels vor allem im technisch-gewerblichen Bereich sowie der Informatik ist die Konkurrenz auf dem freien Markt groß.

Pädagogik und Praxis

Was die Ausbildung zur Berufsschullehrkraft von anderen Lehrämtern unterscheidet, ist die Praxisnähe: Bis zum Ende des Studiums muss ein einjähriges Berufspraktikum oder eine Berufsausbildung absolviert worden sein. Die berufliche Vorbildung der Lehrkräfte ist gewinnbringend für die Schülerinnen und Schüler. „Doch entscheidend ist auch, ob und wie ich meine fachliche Kompetenz vermitteln kann“, sagt Volker Köttig, der die Berufliche Schule B11 in Nürnberg leitet. Eine von Köttigs Lehrkräften ist Milva Krüger. Sie hat nach dem Abitur eine Lehre als Bauzeichnerin gemacht. Eigentlich wollte sie Architektin werden. Doch um Beruf und Fa-

milie besser vereinen zu können, hat sie sich für das Berufsschullehramt entschieden. Seit 2002 unterrichtet die 47-Jährige als eine von wenigen Frauen an der B11 das Hauptfach Bautechnik.

Bereut hat sie diese Entscheidung nie. „Ich sehe viele Vorteile. Die Schüler sind erstens motiviert, weil sie ein klares Ziel vor Augen haben. Außerdem ist der schlimmste Teil der Pubertät überstanden, wenn sie hier anfangen. Ich kann mein fachliches Wissen anwenden und es gleichzeitig vermitteln. Und den Reifeprozess von jungen Menschen in diesem Alter zu begleiten, ist wirklich schön.“

Milva Krüger gefällt es außerdem gut, dass sie an der Berufsschule die Freiräume, die der Lehrplan bietet, nutzen und sich so besser auf ihre Schüler konzentrieren kann. „Meiner Beobachtung nach sind etwa Gymnasiallehrer eingeschränkter in ihrem Tun.“

Doch den Personalmangel nimmt sie durchaus wahr. „Es gibt ein oberstes Gebot an Berufsschulen: Kein Unterricht fällt aus. Ist beispielsweise ein Lehrer krank, müssen die anderen einspringen. Bei uns Bauzeichnern gibt es vier Fachlehrer. Sobald auch nur einer krank ist, wird es bei zwei bis drei Klassen, die parallel laufen, schon eng.“

Milva Krüger kommt aus Niedersachsen und ist für das Studium nach München gezogen. Noch heute sind die unterschiedlichen Studiengänge nur an wenigen Standorten möglich – in Bayern vor allem in München. Auch das schmälert die Attraktivität des Berufsschullehramts. „Wir wissen alle: München ist für Studierende keine einfache Stadt. Die Lebenshaltungskosten schrecken viele ab“, sagt Ulrike Horneber und wird konkret: „Ich würde mir für Nürnberg mehr Lehrstühle für berufliche Schulen wünschen. Zum Beispiel für Bautechnik. Zum Beispiel an der neuen Technischen Universität Nürnberg.“

Quelle: Nürnberger Nachrichten vom 18.05.2021