

GEW Stellungnahme zu den Leitfragen der Anhörung

**„Gleichwertigkeit der beruflichen und
allgemeinen Bildung“, 29.04.2010**

**Enquetekommission "Fit fürs Leben in der
Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und
Weiterbildung"**

**Michael Futterer
(stellv. GEW-Landesvorsitzender)**

Stellungnahme zu den Leitfragen

- **In welchem Sinne kann von einer Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung gesprochen werden? In welchen Bereichen ist eine Gleichwertigkeit bereits erreicht, wo besteht noch Handlungsbedarf?**

Grundsätzlich:

Die GEW begrüßt den Beschluss der KMK vom März 2009 zur Definition einheitlicher Kriterien für den Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber/innen. Um Bildungswege bis in die Hochschule für alle begehbar zu machen und lebenslanges Lernen zu einem Bestandteil der Normalbiographie werden zu lassen, reicht eine Öffnung der Institutionen durch neue Zulassungsregelungen für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung nicht aus. Kein Bildungsgang darf in einer Sackgasse enden. Lebenslanges Lernen und Teilnahme an Weiterbildung, muss zum Bestandteil der Normalbiographie werden und durch staatliche Finanzierung abgesichert werden. Flexible Ein- und Ausstiege müssen in jeder Lebensphase möglich sein. Zu berücksichtigen ist, dass der ständige Wandel der Arbeits- und Lebenswelt hohe Anforderungen an die Menschen stellt, dass die lebenslange Bindung an eine berufliche Tätigkeit oder gar an einen Betrieb zur Seltenheit geworden ist und dass auch im persönlichen Bereich mehr Unsicherheiten als früher zu bewältigen sind. Die Menschen durch Bildungsprozesse zu stärken ist umso wichtiger geworden.

Dieser Anspruch geht weit über rein berufliche Beschäftigungsfähigkeit hinaus. Er betrifft die gesamte Persönlichkeitsentwicklung – also auch soziale, kulturelle, gesellschaftspolitische Kompetenzen – und verlangt eine umfassende Ausbildung. Die Fähigkeit muss gefördert werden, sich auf Veränderungen einzustellen, problemlösend tätig zu werden, kritikfähig zu sein, weiter zu lernen, Bildungswege zu nutzen. Das Ziel ist, den Menschen eine selbst bestimmte und lebenslange Gestaltung ihrer Bildungsbiographie zu ermöglichen.

Allgemeine und berufliche Bildung müssen als gleichwertig anerkannt werden.

Absolventen/innen einer Beruflichen Bildung sollten ohne zusätzliche Hürden Zugang zu den Hochschulen erhalten.

Berufliche Ausbildung muss so gestaltet werden, dass die Studierfähigkeit erworben werden kann. Die formale Berechtigung, nach einer beruflichen Ausbildung an einer Hochschule studieren zu können, ist das eine, die tatsächliche Befähigung das andere.

Um diese Aufgabe zu bewältigen, sind die berufsbildenden Schulen in personeller sowie in sachlicher Hinsicht entsprechend auszustatten. Auch in der Lehrer/innenausbildung und -fortbildung muss dieser Bildungsauftrag berücksichtigt werden.

Die zukünftigen Curricula in der beruflichen Ausbildung müssen verstärkt beinhalten, dass im Zuge des Erwerbs beruflicher Handlungskompetenz auch die Studierfähigkeit gefördert wird. Die berufsbildenden Schulen müssen dafür geeignete Angebote machen können, z.B. vertiefte Förderung der Sprachkompetenz in Deutsch und Fremdsprachen, Vertiefung der Kompetenzen in Mathematik.

Beispiel: Berufliche Teilzeitschulen bzw. duale Ausbildung

In der beruflichen Ausbildung haben wir Gleichwertigkeit noch lange nicht erreicht: Gute Absolventen/innen als Speditionen-, Großhandelskaufmann/frau oder als Sozialversicherungsfachangestellte/r, die z. B. mit einem mittleren Bildungsabschluss die Ausbildung begonnen haben, stehen, falls sie von ihrem Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Betrieb nicht übernommen werden, am Ende einer typischen Sackgasse innerhalb beruflicher

Bildung: Die Fachhochschule wird ihnen verwehrt. Den beruflich Gebildeten wird eine zeitsparende berufliche Weiterentwicklung verweigert – da bietet sich nur der Umweg, der Besuch des einjährigen BKFHs, als Kompensation. Eine klare Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen muss gewährleistet sein. Oder mit den Worten der gemeinsamen Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010: „Es darf im Bildungssystem keine Sackgassen geben.“ Das gilt auch für Baden-Württemberg!

An dieser Stelle weist die GEW auf ihre langjährige -Forderung hin: Die Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung durch den Erwerb der FH-Reife während der dualen Ausbildung – verbunden mit einer Erhöhung der durchschnittlichen Berufsschulzeit von bisher ca. 12 auf i. d. R. 16 Wochenstunden.

• **Welche Bedeutung kommt hierbei den allgemein bildenden Inhalten der beruflichen Bildung bzw. der Vermittlung von Basis- und Schlüsselkompetenzen zu?**

Die allgemein bildenden Inhalte der beruflichen Teilzeit-Berufsschule (bei den beruflichen Vollzeitschulen ist die Vermittlung allgemein bildender Inhalte wegen der Anforderungen des Abiturs bzw. der FH-Reife nicht strittig) sind weiterhin unverzichtbar: Einerseits um die Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen offen zu halten und andererseits um die Auszubildenden auf eine globalisierte Wirtschaft vorzubereiten. Es ist leider immer noch so, dass viel zu wenige Klassen z.B. berufsbezogenes Englisch/Fremdsprachenunterricht erhalten. Auch wächst zukünftig der Anteil der Auszubildenden, die einen Migrationshintergrund haben, stark an. Daher sind die allgemein bildenden Fächer, wie z. B. Deutsch, Gemeinschaftskunde, Ethik, auch als Beitrag zur ganzheitlichen Bildung und Integration unverzichtbar.

Beispiel: Berufliche Vollzeitschulen

An den beruflichen Gymnasien haben wir eine Gleichwertigkeit erreicht und mit dem Ausbau der Sozialwissenschaftlichen Gymnasien ist Baden-Württemberg dabei, eine wichtige Lücke im Bildungsangebot zu schließen. Beleg dafür ist, dass ca. jede/r 3. Abiturient/in (2008: 31%) von einem beruflichen Gymnasium kommt. Kritikwürdig ist aber die nach wie vor hohe Zahl der abgewiesenen bildungswilligen Bewerber/innen, denen trotz Bestehen der Eingangsvoraussetzungen (3,0 in den Fächern Deutsch, Fremdsprache (i. d. R. E), Mathe), durch das Auswahlverfahren - bei zu geringer Anzahl an Schüler/innenplätze - eine Bildungschance auf ein Abitur verweigert wird. Besonders betroffen sind hier die Wirtschaftsgymnasien und Sozialwissenschaftlichen Gymnasien. Als Zielmarke muss gelten: Jeder Kreis bietet (mindestens) einen entsprechenden Bildungsgang an. Deshalb plädiert die GEW für einen bedarfsgerechten Ausbau der beruflichen Gymnasien in öffentlicher Trägerschaft. An der starken Zunahme der beruflichen Gymnasien in privater Trägerschaft in den letzten Jahren lässt sich deutlich zeigen, dass Baden-Württemberg von einem bedarfsgerechten Ausbau weit entfernt ist.

Darüber hinaus bietet das System der beruflichen Schulen des Landes mit den Berufskollegs (Fachhochschulreife), der zweijährigen Berufsfachschule (Fachschulreife/Mittlerer Bildungsabschluss) und dem BEJ/VAB (Hauptschulabschluss) eine breite Palette von Vollzeitschulen, die es jungen Menschen erlauben, einen höherwertigen Schulabschluss und eine erste berufliche Orientierung bzw. Grundbildung zu erhalten. Die beruflichen Schulen gleichen damit ein Stück weit die frühzeitige Selektierung der jungen Menschen nach der 4. Klasse aus.

Dazu folgende Anmerkungen:

- Nach §43 Abs.2 Berufsbildungsgesetz wäre es möglich gewesen, Absolventen/innen beruflicher Vollzeitschulen unter bestimmten Voraussetzungen zur Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen zuzulassen. Diese Chance ist in Baden-Württemberg nicht genutzt worden. Die GEW bedauert dies.
- Die beruflichen Schulen bieten mit der Zweijährigen Berufsfachschule eine Schulart an, die in einem zweijährigen Bildungsgang die Kombination von beruflicher Grundbildung mit einem Mittleren Bildungsabschluss leistet. Der Versuch, dies im Rahmen der so genannten „Neuen Werkrealschule“ in einem Jahr zu leisten, ist aus Sicht der GEW verfehlt. Hier sollte das Land zur Leistungsfähigkeit seiner beruflichen Schulen stehen.
- Der Anteil von Schüler/innen mit Migrationshintergrund, Schüler/innen aus sog. bildungsfernen Schichten und verhaltensauffälligen Schüler/innen ist im Bereich VAB/BEJ - aber auch in den Berufsfachschulen und Berufskollegs -vergleichsweise hoch. Aus Sicht der GEW wäre es deshalb notwendig, an den beruflichen Schulen Ganztagesangebote aufzubauen, bzw. zusätzliche (Sprach)Förderung anzubieten. Es stößt berechtigterweise auf völliges Unverständnis bei Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften, wenn an allgemein bildenden Schulen Ganztagesangebote entwickelt und gelebt werden und diese Schüler/innen dann, wenn sie an eine berufliche Schule wechseln, plötzlich ohne Ganztagesangebote dastehen.
Hier wäre eine pädagogische und ressourcenmäßige Gleichstellung mit dem allgemein bildenden Bereich dringend notwendig.

Unterrichtssituation in Baden-Württemberg nach Schularten und Ergänzungsbereichen 2005/6		
Schulart	Ergänzungsbereich Stunden	Ergänzungsbereich in % ¹⁾
Grund- und Hauptschulen ²⁾	81.264	9,2
Realschulen	16823	5,6
allgemeine Gymnasien	16.232	3,9
Berufl. Schulen: SE-Programm	8.245	2,1

Quelle: Landtagsdrucksache 14/760 vom 01.02.07

1) gemessen an den Stunden insgesamt

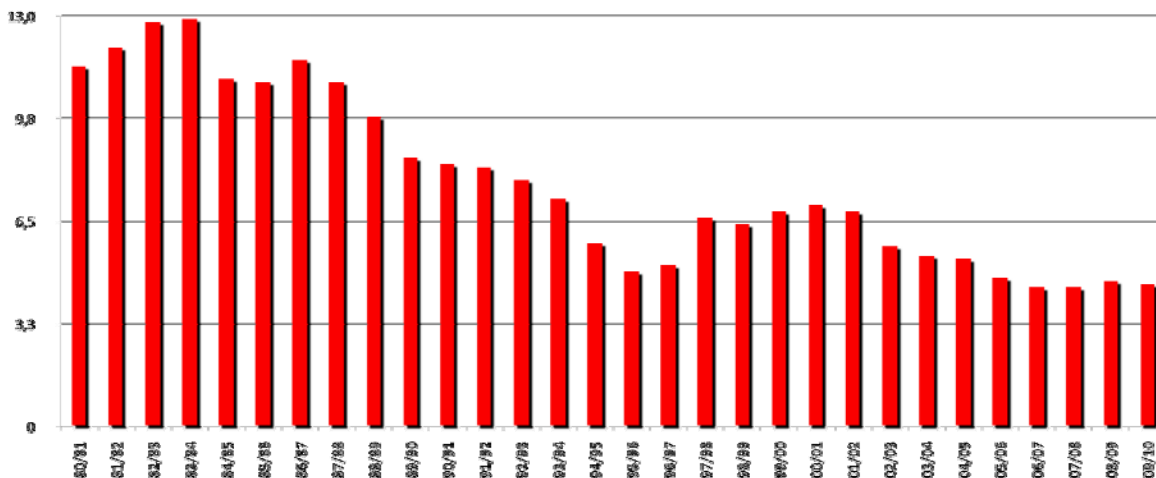
2) Stunden des Ergänzungsbereichs und Stunden für Förder- und Vorbereitungsklassen addiert

- **Welche Perspektiven sehen Sie für die personelle und sächliche Ressourcenausstattung der beruflichen Schulen in den nächsten beiden Jahrzehnten angesichts sinkender Schülerzahlen? Wie kann der Ressourceneinsatz optimiert werden?**

Zum personellen Ressourceneinsatz:

An den beruflichen Schulen herrscht seit Jahren ein strukturelles Unterrichtsdefizit, d. h. die vorgesehene Zahl der Unterrichtsstunden laut Stundentafel wird nicht erfüllt.

Entwicklung des strukturellen Unterrichtsdefizits in Prozent



Im Schuljahr 2009/10 wurden aufgrund fehlender Lehrer/innenstellen 18.721 Lehrer/innenwochenstunden nicht unterrichtet (Vorjahr: 19.047), dies entspricht rechnerisch einem Defizit von 749 Deputaten (Vorjahr 761 Deputate). Die Quote des strukturell bedingten Unterrichtsausfalls beläuft sich auf 4,5% nach 4,6% im vergangenen Schuljahr. Das strukturelle Unterrichtsdefizit an den beruflichen Schulen hat sich im laufenden Schuljahr kaum gegenüber dem vergangenen Schuljahr verändert und ist nach wie vor unakzeptabel hoch.

Diese Zahl offenbart aber nur einen Teil des Problems: Tatsächlich leisten viele Kolleg/innen – seit Jahren – sog. Bugwellenstunden (Mehrarbeitsstunden), um den Unterrichtsausfall abzumildern. Diese Bugwelle umfasste bereits 2007 18.922,5 Unterrichtswochenstunden, was ca. 757 Deputaten entspricht. Das bedeutet auch, dass Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen dem Land Baden-Württemberg einen zinslosen Kredit in einer Höhe von ca. 41,6 Millionen Euro gewähren.

Der aktuelle Unterrichtsausfall (Zeiten der Abwesenheit von Lehrer/innen bezogen auf den aktuell gültigen Stundenplan) ist ebenfalls hoch. Die Stichprobe, die in der 47. Kalenderwoche durchgeführt wurde ergab, dass Lehrkräfte im Umfang von 8% der Pflichtunterrichtsstunden abwesend waren (Krankheit, Fortbildung etc.), 4,4% wurden vertreten, 3,6 % fielen aus. Rechnet man alleine die 3,6% tatsächlichen Unterrichtsausfall in Stunden um, dann fallen an den beruflichen Schulen jede Woche ca. 14.300 weitere Unterrichtsstunden aus, dies entspricht ca. 570 Stellen.

Die vom Kultusministerium formal für die beruflichen Schulen ausgewiesene Lehrer/innenreserve für Krankheitsvertretungen von 230 Stellen wird aufgrund des hohen Unterrichtsdefizits sofort verbraucht und ist für Krankheitsvertretungen wirkungslos; sie ist insgesamt völlig ungenügend, weil keinerlei Reserven vorhanden sind.

Aus Sicht der GEW sind deshalb mindestens 1.180 zusätzliche Deputate notwendig, um die Unterrichtsversorgung an den beruflichen Schulen sicherzustellen:

- 750 Deputate zum Ausgleich des strukturellen Defizits
- weitere ca. 200 Deputate, um mittelfristig die Bugwelle abzubauen,
- 230 Deputate, um die von der Landesregierung definierte Lehrer/innenreserve tatsächlich aufzubauen.

Mittelfristig fordert die GEW den Aufbau einer Lehrer/innenreserve im Umfang von 6% der Stellen.

Die Entwicklung der Schüler/innenzahlen an den beruflichen Schulen orientiert sich nicht nur an der demographischen Entwicklung, sondern v.a. auch an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, bzw. der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt und an einer veränderten Nachfrage nach weiterführenden Bildungsgängen bzw. -abschlüssen.

Die Wirtschaftskrise hat inzwischen voll auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durchgeschlagen. Bei einer zurückgehenden Zahl von eingetragenen Ausbildungsverträgen (2009 -6,8%, Rückgang um 5600 Verträge) und bestehender Schulpflicht für unter 18jährige wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (= BVJ-Nachfolger) und Berufseinstiegsjahr (BEJ) sowie an den Zweijährigen Berufskollegs an den beruflichen Schulen vermutlich weiter ansteigen.

Eine weitere Hürde ist die Übernahme, bzw. die Suche nach einem Arbeitsplatz nach der Ausbildung. Ein Rückgang der Übernahme führt in der Regel dazu, dass die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten an den beruflichen Schulen (z.B. einjähriges Berufskolleg zum Erwerb der Fachhochschulreife) wächst.

Hinzu kommt, dass in 2009 mit ca. 61.600 Schülern/innen knapp 2.000 Jugendliche mehr als im Durchschnitt der letzten 10 Jahre einen mittleren Bildungsabschluss erwerben werden (Prognose des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg). Der Wunsch vieler Realschüler/innen, eine Hochschulreife zu erwerben, ist nach wie vor ungebrochen und auch berechtigt. Dies führt zu einer erheblichen steigenden Nachfrage an den beruflichen Vollzeitschulen, insbesondere an Beruflichen Gymnasien und den Berufskollegs.

Aus Sicht der GEW dürfen deshalb auch bei zurückgehenden Schüler/innenzahlen im Bereich der beruflichen Schulen keine Stellen gestrichen oder in andere Bereiche umverteilt werden. Es ist auch nicht akzeptabel, dass das strukturelle Unterrichtsdefizit einfach „ausgesessen“ wird, in der Erwartung, dass es sich durch sinkenden Schüler/innenzahlen von „selbst erledigt“.

Besorgniserregend ist aus Sicht der GEW auch, dass offensichtlich eine wachsende Zahl von Jugendlichen auf private Angebote im Bereich der beruflichen Schulen angewiesen ist (1998/99: 22.986 Schüler/innen, 2008/09: 40.224 Schüler/innen, Quelle: Statistisches Landesamt), weil das öffentliche Angebot nicht ausreicht. So beträgt der Anteil von Schüler/innen an privaten beruflichen Schulen mittlerweile ca. 10%, im vergangenen Jahr wuchs die Zahl der Schüler/innen dort um ca. 2400, während er an den öffentlichen beruflichen Schulen leicht rückläufig war. Die GEW erinnert daran, dass viele dieser Schüler/innen berufsschulpflichtig sind.

Die GEW schätzt den Bedarf an zusätzlichen Klassen (im Vergleich zum Vorjahr) an beruflichen Gymnasien im Schuljahr 09/10 auf knapp 100. Es sollten alle, die die Voraussetzungen erfüllen, eine Bildungschance erhalten.

Zusätzlichen Bedarf gibt zudem bei der Einführung von Ganztagesprogrammen und der Förderung (siehe oben). Dieser zusätzliche Bedarf muss ebenfalls mit zusätzlichen Stellen ausgeglichen werden. Die GEW fordert deshalb mittelfristig ein Sonderprogramm von 5 mal 300 Stellen für die beruflichen Schulen.

Zum sächlichen Ressourceneinsatz:

Die sächliche Ressourcenausstattung bedarf einer grundlegenden Neuorientierung: Es fehlt hier ein landesweites Qualitätsmanagement. Zurzeit ist es so, dass z. B. Kreise mit einer guten finanziellen Ausstattung sich auch ausgebaute berufliche Schulen leisten können, aber Kreise mit finanziellen Schwierigkeiten an der Ausstattung beruflicher Schulen sparen. Es gibt wenig Transparenz (Kontrolle der eingesetzten Haushaltsmittel durch den Kreistag), ob die Zuweisungsmittel des Landes für die Kreise nach der Kopfzahl der Schüler/innen tatsächlich auch für die beruflichen Schulen in gleicher Höhe (im langjährigen Durchschnitt) ausgegeben werden. Hier sollte über eine neuartige Effizienzkontrolle im Landtag nachgedacht werden.

Optimierungsmöglichkeiten gibt es in vielfältiger Hinsicht. Hier seien nur drei Beispiele genannt:

1. Mit den UMTS- Milliarden wurden viele berufliche Schulen verkabelt und an das Internet angeschlossen. Seit Jahren fehlen aber die entsprechenden Computereinheiten in einer Vielzahl der Klassenzimmer.
2. An den meisten beruflichen Schulen fehlt seit 2004 eine Medienentwicklungsplanung, und das, obwohl ein gemeinsamer Hinweis (Medienentwicklungsplanung für Schulen – Eine Anleitung Schritt für Schritt, Broschüre, Stuttgart Juli 2004) vom Kultusministerium, dem Gemeindetag Baden-Württemberg, dem Städte- und Landkreistag Baden-Württemberg herausgegeben worden ist.
3. Es ist unbestritten, dass Schulsozialarbeit heute an jeder beruflichen Schule notwendig ist. Die Versorgung mit Schulsozialarbeit ist allerdings bei den Trägern sehr unterschiedlich. Hier wären einheitliche Standards notwendig. Aus Sicht der GEW muss die Schulsozialarbeit insgesamt vom Land bezahlt werden und Schulsozialarbeiter/innen Beschäftigte des Landes sein.

• Welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um die Lehrgewinnung insbesondere in den Mangelfächern an den beruflichen Schulen zu verbessern?

Grundsätzlich ist es notwendig, den Lehrer/innenberuf attraktiver zu gestalten. Erfahrungen der GEW aus der Beratung von Direkteinsteigern/innen weisen v.a. auf zwei zentrale Probleme hin:

1. Im Vergleich mit der freien Wirtschaft wird in der beruflichen Einstiegsphase nach dem Ende des Studiums deutlich weniger bezahlt.
2. Die hohe Arbeitsbelastung, die mit dem Lehrer/innenberuf an beruflichen Schulen verbunden ist, ist im Vorfeld als solche nicht erkennbar.

Aus Sicht der GEW müssen sich deshalb die öffentlichen Arbeitgeber/innen endlich von der Vorstellung verabschieden, dass die Gehälter, Bezüge und Pensionen sowie die Arbeitszeit und

Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zur Sanierung der öffentlichen Haushalte erhalten. Wer qualifizierte Mitarbeiter/innen will, muss auch entsprechend Arbeitsbedingungen und Gehälter bieten.

Bezahlung:

Als Problem muss hier v.a. der Übergang vom BAT zum TVL genannt werden, der v.a. für neu eingestellte Direkteinsteiger/innen erhebliche Gehaltseinbußen (im Vergleich zum alten BAT) bedeutet und zu Schwierigkeiten geführt hat, entsprechendes Personal zu rekrutieren.

Vergleich Bruttoeinkommen BAT - TVL

Bruttoeinkommen	Berufsanfang	Ende
BAT 2a (2006)	45.400€	55.400€
EG 13 TVL (StR 2006)	35.200€	51.100€
BAT III (2006)	41.700€	50.200€
EG 11 TVL (Lehrkraft 2006)	29.700€	44.900€
BAT IVa (2006)	38.300€	45.100€
EG 10 TVL (Lehrkraft 2006)	29.500€	43.100€
BAT IVb (2006)	34.900€	39.500€
EG 9 TVL Z.B. TL 2006)	25.061€	36.640€

Das Land hat zwar mit der Zahlung von außertariflichen Zulagen für bestimmte Lehrer/innengruppen reagiert, die GEW ist allerdings nach wie vor der Auffassung, dass die Bezahlung der angestellten Lehrkräfte insgesamt verbessert werden muss. Wir fordern deshalb die Landesregierung auf, endlich ihre Blockadehaltung in den laufenden Tarifverhandlungen zur Lehrerentgeltordnung (L-EGO) aufzugeben.

Ein wesentliches Problem bei der Umstellung des BAT auf den TVL war die Umstellung der bisherigen Altersstufen in Erfahrungsstufen. Ein ähnliches Problem stellt sich jetzt bei der Dienstrechtsreform für die Beamten/innen. Bei der Berechnung des Besoldungsdienstalters von Beamten/innen wird bislang das Lebensalter im höheren Dienst bis 35 Jahre, im gehobenen Dienst bis 31 Jahre berücksichtigt, jenseits dieser Lebensaltersgrenzen gibt es weit reichende, klar geregelte Anrechnungen der Zeiten. Bei einer Umstellung auf Erfahrungsstufen entfällt eine solche Regelung, was v.a. zu Lasten von Berufsanfängern/innen im Bereich der beruflichen Schulen ginge, da diese bei Dienstantritt im Durchschnitt 32 Jahre alt sind. Besonders betroffen sind in diesem Fall Direkteinsteiger/innen, die naturgemäß älter sind, da sie bereits eine Berufslaufbahn hinter sich haben. Die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten kann zwar erfolgen, die Entscheidung darüber, ob Zeiten anerkannt werden oder nicht würde aber erst zum Zeitpunkt der konkreten Einstellung fallen - es ist für einen Menschen, der eine Stelle in der

freien Wirtschaft hat undenkbar, seine bisherige Tätigkeit aufzugeben, ohne zu wissen, welches Einkommen er beim Staat haben wird.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass – auch im Sinne einer größeren Durchlässigkeit Wirtschaft – öffentlicher Dienst – Berufserfahrung grundsätzlich anerkannt wird.

Die GEW fordert darüber hinaus:

- Erhöhung der Referendar/innenbezüge auf mindestens 1.600€,
- Bezahlung zwischen der Entlassung der Referendar/innen und der Wiedereinstellung bzw. dem Schulanfang im September,
- keine Absenkung der Bezüge in den ersten 3 Jahren.

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung:

Darüber hinaus ist auch ein Ausgleich für die durch die Einführung der Operativ Eigenständigen Schule (OES) bedingte zeitliche Mehrbelastung für Lehrkräfte auf Dauer zu gewähren.

Die GEW fordert die Landesregierung auf, zur Durchführung des Qualitätsmanagements an beruflichen Schulen einen ausreichend ausgestatteten Innovationspool einzurichten. Dieser Pool soll nicht mehr wie bisher aus der Lehrer/innenversorgung der jeweiligen Schulart, sondern unabhängig mit einer eigenständigen Kostenstelle finanziert werden. Er soll dem Kultusministerium die Möglichkeit geben, die angestrebte Qualitätsverbesserung an Schulen seriös und nicht durch Mehrarbeit der Lehrkräfte umzusetzen. Damit könnte auch die angespannte Lage im der Lehrer/innenfortbildung entlastet werden.

Wenn das Ziel einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung erreicht werden soll, muss der Innovationspool mit 4 % der gesamten Lehrer/innenversorgung pro Schule (= 1 Deputatsstunde pro vollbeschäftigter Lehrkraft) deutlich mehr Stunden für die Schulen zur Verfügung stellen als bisher. Der Innovationspool muss auf Dauer eingerichtet werden.

• Könnte in bestimmten Bereichen eine stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger/innen sinnvoll sein und wo bestehen Grenzen?

Eine stärkere Öffnung für Seiteneinsteiger/innen bzw. Direkteinsteiger/innen ist problematisch, weil damit ein Qualitätsverlust befürchtet werden muss. Erfolgreicher scheint aus Sicht der GEW die geplante Öffnung der Aufstiegsmöglichkeit für Technische Lehrkräfte zu sein – dieser Weg müsste für eine deutlich größere Bewerber/innenzahl geöffnet werden.

Das Land führt derzeit neue Studiengänge für das höhere Lehramt an berufliche Schulen mit den beruflichen Fachrichtungen Gesundheit und Gesellschaft sowie Sozialpädagogik ein. Die GEW begrüßt dies und regt an, über die Einführung von Lehramtsstudiengängen auch für andere berufliche Fachrichtungen nachzudenken. Die Kombination mit einem zweiten Fach aus dem Bereich der allgemeinbildenden Fächer würde auch die Bewerber/innenzahl in diesem Bereich erhöhen.

• Wie sollte die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen weiterentwickelt werden, um dem hohen Innovationsdruck und der ständigen Entwicklungsdynamik im beruflichen Bereich gerecht zu werden und den spezifischen Bedarf der Betriebe erfüllen zu können? Entlang welcher Kriterien könnten die Ressourcen für Fortbildungen sinnvoll verteilt werden?

Die Fortbildungsmittel sind Ausgaben, zu denen das Land nicht gesetzlich verpflichtet ist. Damit dienen sie als Stellschraube, an der zu Zeiten knapper Kassen immer wieder gedreht wurde. So sind die Mittel für die regionalen Fortbildungen an den Regierungspräsidien kontinuierlich von 5,07 Millionen € im Jahre 2002 auf 3,691 für das Jahr 2010 gesunken (-27,2%).

Tatsächlich ist die Kürzung aber noch weit höher. Obwohl die regionalen FB-Mittel von 2009 auf 2010 nominal nur um ca. 30.000€ (-0,8%) gekürzt wurden, stehen dennoch weniger Mittel zur Verfügung. Aufgrund der Erhöhung der Fahrtkosten (von 0,22 auf 0,25 €) und der Honorarsätze gibt es einen Mehrbedarf von 529.600 €, der vom Finanzministerium nicht berücksichtigt wurde. Daher stehen 2010 im Vergleich zu 2009 insgesamt ca. 560.000€ weniger an Fortbildungsmitteln zur Verfügung.

Nach Abzug der zentralen Maßnahmen und der Schularten übergreifenden Programme werden für 2010 gerade mal 658.600 € für die originären regionalen Fortbildungen an beruflichen Schulen verbleiben. Dieser Betrag lag 2007 noch bei 721.500 € und 2004 bei 899.000 €.

Auch die Ausgabenreste, am Ende eines Kalenderjahres 2002 noch eine stattliche halbe Million Euro, schmolzen 2007 auf klägliche runde 8.700 Euro zusammen und waren 2009 gänzlich aufgebraucht. Auch standen die oben genannten Mittel in keinem der letzten acht Jahre den Regierungspräsidien vollständig zur planerischen Verfügung. In jedem Jahr wurde die Mittelverteilung zwischen 10 und 20 Prozent aufgrund von Haushaltsbeschränkungen oder globalen Minderausgaben im Eventualhaushalt gekürzt (siehe „Bewirtschaftungsbetrag“). Daher wurden in den letzten zwei Jahren die Reservemittel, die als Eventualplanung¹ im Herbst abgerufen werden können, nur noch auf 10 Prozent festgelegt und damit um die Hälfte in früheren Jahren gekürzt, um einen möglichen Zugriff auf den Fortbildungshaushalt möglichst gering zu halten.

Wenn wundert es da, dass der Haushaltsansatz für die beruflichen Schulen 2008 um 16,3 % überzogen wurde und Verpflichtungen laufender Haushaltsjahre auf die folgenden übertragen werden mussten.

Die Auswirkungen der gekürzten Mittel sind an vielen Stellen spürbar.

Damit die Zahl an Fortbildungen sowie Umfang und Qualität zumindest gehalten werden kann, werden Fortbildungen zunehmend regionalisiert, um Fahrtkosten zu sparen. Die GEW stellt sich nicht gegen einen solchen Weg, Kosten zu sparen, stellt aber klar:

- Dass dies nicht bei allen Fortbildungen möglich ist,
- dass Mittel, die auf diesem Wege eingespart werden, für zusätzliche Fortbildungen verwendet werden müssen und nicht für die Sanierung des Haushaltes.

¹ Eventualplanung heißt, dass die Mittel erst in der zweiten Jahreshälfte frei gegeben werden. Dann kann es durch Haushaltbeschränkungen oder globale Minderausgaben zu Kürzungen kommen. Daraus resultiert der „Bewirtschaftungsbetrag“, das was vom Ansatz übrig bleibt. Nachdem die Eventualplanung auf 10 % gekürzt war, gab es kaum noch Möglichkeiten die Planungsansätze zu unterschreiten

Mittlerweile sind die Kürzungen der finanziellen Mittel aber so enorm, dass die Regierungspräsidien aus der Not heraus, wichtige Fortbildungen kürzen wollten. So wurde versucht, bei den notwendigen und anerkannt guten sonderpädagogischen Fortbildungen die Hälfte der Fortbildungstage einzusparen. Der Hauptpersonalrat hat dies rechtzeitig verhindert.

Auch bei den Landesakademien hat es in der Vergangenheit Mittelkürzungen gegeben. Als Konsequenz wurden speziell für den Bereich der beruflichen Schulen die Zahl der Verrechnungseinheiten² von 240 auf 220 gekürzt – 50 dieser Verrechnungseinheiten werden mittlerweile für Fortbildungen im Rahmen der Einführung der Operativ Eigenständigen Schule verwendet.

Aus Sicht der GEW ist deshalb ein grundsätzliches Umdenken des Landes im Bereich der Fortbildung notwendig. Lehrer/innenfortbildung muss als zentraler Pfeiler der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Schule und Unterricht begriffen werden. In diesem Sinne fordert die GEW, dass für alle Bereiche des Schulwesens ausreichend Mittel zur Verfügung stehen.

Warum sind die Fortbildungsmittel für den Bereich der beruflichen Schulen so dringend notwendig?

1. In der Berufsausbildung gibt es z.Z. mehr als 360 Ausbildungsprofile. Darüber hinaus werden ständig neue Berufe konzipiert bzw. bestehende weiterentwickelt. Dieser dynamische Prozess muss durch Fortbildungen begleitet werden.
2. Der technologische Wandel führt zu kurzen Innovationszyklen bei fachlichen Inhalten.
3. Im Bereich der Vollzeitschulen werden Schularten ständig verändert, weiter entwickelt und neu konzipiert. So wurden z.B. in den letzten 5 Jahren das BVJ völlig neu konzipiert, das BEJ und das VAB neu eingeführt, in den letzten 3 Jahren wurde eine Vielzahl von Berufskollegs neu konzipiert.
4. An den beruflichen Schulen gibt es eine Vielzahl von Schularten mit ganz unterschiedlichen Schüler/innenklientel. Insbesondere für die Arbeit mit „schwierigen Schülern/innen“ sind die Lehrkräfte nur ungenügend ausgebildet. Dafür ist die sonderpädagogische Fortbildungsreihe unabdingbar.
5. Die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Schule und Unterricht kann durch Evaluation alleine nur unzureichend gesichert werden. Fortbildung muss hier eine zentrale Rolle spielen.

Im Einzelnen fordert die GEW:

Regionale Lehrerfortbildung:

- Rücknahme der Kürzungen, d.h. mindestens 5 Mio. € für alle Schularten – davon mindestens 1 Mio. € für die beruflichen Schulen

Akademien:

- Herausnahme der 50 Verrechnungseinheiten für OES und die Finanzierung dieser Fortbildungen durch einen eigenständigen Innovationspool (s.o.).
- 240 Verrechnungseinheiten für die beruflichen Schulen, finanziert durch eine Erhöhung der Mittel für die Akademien.

² 1VE entspricht einer 2,5-tägigen Fortbildung
GEW Baden-Württemberg • Silberstraße 7 • 70176 Stuttgart
Telefon (0711) 21030 - 21 • Telefax - 45

- **Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht geeignet, um die Leistungsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Lehrkräfte über das gesamte Berufsleben hinweg zu fördern? Wie beurteilen Sie die Vor- und Nachteile von Leistungselementen im Dienstrecht und welche Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten besitzen hierbei die Tarifpartner?**

Leistungsbezahlung:

Die GEW ist nach wie vor der Auffassung, dass eine leistungsorientierte Bezahlung im Schulbereich weder motivationsfördernd noch leistungssteigernd ist. Die bisherigen Erfahrungen aus den Kindertagesstätten und Einrichtungen der Jugendhilfe im Geltungsbereich des TVöD bestätigen diese Auffassung. Ähnliche Erfahrungen gibt es auch mit den Leistungsstufen. Das Volumen der Leistungsprämien wurde 2009 aus gutem Grund im TVL in die Tabelle zurückgeführt. Tatsächlich gibt es bis zum heutigen Tag von Seiten der öffentlichen Arbeitgeber/innen kein durchdachtes Konzept, wie und nach welchen Kriterien Leistungsprämien in einem pädagogischen Beruf berechnet werden sollen. Lehrkräfte brauchen keine Leistungsanreize in Form von Geld, sie brauchen Entlastung in Form von Zeit zur Bewältigung der zunehmenden Aufgaben.

Die GEW favorisiert eher den Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten. Die GEW hält dazu aber fest:

1. Die GEW begrüßt ausdrücklich, dass das Land die Möglichkeit geschaffen hat, dass Technische Lehrer/innen in den höheren Dienst aufsteigen können.
2. Es ist aus Sicht der GEW kontraproduktiv, wenn das Land im Rahmen der Dienstrechtsreform den Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten propagiert, gleichzeitig aber im laufenden Jahr 30 Beförderungsmöglichkeiten und 20 Beförderungsmöglichkeiten im nächsten Jahr an den beruflichen Schulen streicht.
3. Ausbau der Beförderung muss aus Sicht der GEW bedeuten, dass das Land mindestens zu dem früher praktizierten Stellenschlüsseln von 65% A14 Stellen (derzeit ca. 45%) für den höheren Dienst sowie 20% A12-Beförderungsmöglichkeiten (derzeit ca. 18%) und 40% A11-Beförderungsmöglichkeiten (derzeit ca. 36%) im gehobenen Dienst zurückkehrt.
4. Die GEW fordert Änderungen im Beförderungsverfahren.
 - a. Im Ausschreibungsverfahren werden die Stellen derzeit nach dem sog. Abmangelverfahren auf die Schulen verteilt. D.h. die Regierungspräsidien errechnen auf Regierungsbezirksebene den Anteil der A14-Stellen an den A13/A14 Stellen. A14 Ausschreibungsstellen werden nur den Schulen zugewiesen, deren Zahl an A14 Stelle unterhalb des RP-Durchschnittes liegen. Allen anderen Schulen erhalten nur alle 5 Jahre eine Stelle.
Dieses Verfahren hat zu einer höchst ungerechten Verteilung der Ausschreibungsstellen auf die Schulen geführt. Die Erfahrung zeigt, dass eine ganze Reihe von Schulen (darunter auch sehr große) über Jahre hinweg lediglich die eine Mindeststelle alle 5 Jahre erhalten haben.
Die Abmangelregelung führt dazu, dass die bzgl. einer Beförderung festzustellende individuelle Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erst nachrangig zur Geltung kommt, nachdem das Verhältnis von A13- zu A14-Stellen an einer Dienststelle über die Zuteilung einer Ausschreibungsstelle den Ausschlag gegeben hat.
Auf diesen Abmangelkoeffizienten kann die einzelne Lehrkraft aber über ihre

Leistung keinen Einfluss nehmen. Einfluss auf die individuelle Beförderungschance an der eigenen Schule haben vielmehr die Entscheidungen anderer (z.B. durch Zurruesetzung, Beginn bzw. Beendigung von Beurlaubungen, Änderung des Deputatsumfangs, Versetzungen, Beförderung von Kolleg/innen).

- b. Problematisch ist aus Sicht der GEW das Ausschreibungsverfahren als solches. Leistung wird hier ausschließlich durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben definiert und nicht durch einen qualitativ-hochwertigen Unterricht. Die zusätzlichen Aufgaben stammen zudem selten aus dem Bereich der pädagogischen Arbeit, sondern vornehmlich aus dem Bereich der Schulorganisation, Netzwerkverwaltung und der organisatorischen Aufgaben im Bereich von OES. Obwohl die Verwaltungsvorschrift klar definiert, dass eine solche Stelle nur mit *einer* zusätzlichen Aufgabe ausgeschrieben werden soll, werden die Ausschreibungen der Schulleitungen immer umfangreicher und erreichen ein Ausmaß, das auch rechtlich nicht haltbar ist (Oberstudienräte können keine Stellvertreter eines Abteilungsleiters sein). (Von den 87 ausgeschriebenen Stellen 2009 im RP Stuttgart sind u.a. angesiedelt
- 26 im Bereich Schulverwaltung / -organisation /
Abteilungsleitungsunterstützung/ Schulverwaltungsprogramm
 - 22 im Bereich OES
 - 18 im Bereich Projekte/ ÜFA/ neue Unterrichtskonzepte, also relativ schülernah bzw. pädagogisch orientiert)

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Die GEW begrüßt, dass das Land an Schulen endlich eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung durchführt. Die GEW fordert aber nachdrücklich, dass die Ergebnisse bzw. eine Übersicht über die Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung auch den Haupt- und Bezirkspersonalräten übermittelt werden. Die entsprechenden Stufenvertretungen fordern dies bereits seit längerem, werden aber immer wieder von Seiten des Kultusministeriums vertröstet. Jetzt soll diese Übersicht erst nach Abschluss der achten Tranche (Frühjahr 2011) vorliegen. Dies ist aus unserer Sicht nicht akzeptabel.
- Auf Initiative und mit maßgeblicher Beteiligung der GEW erarbeitete die Arbeitsgruppe „Erhalt der Dienstfähigkeit – Lehrgesundheit – Altersermäßigung“ unter der Leitung von Staatssekretär Wacker einen Maßnahmenkatalog, der darauf abzielt, die Dienstfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern bis zur Pensionsgrenze von 65 Jahren zu erhalten. Ziel der Arbeitsgruppe war, Maßnahmen der Gesundheitsprävention zur Vermeidung berufsbedingter psychischer und physischer Erkrankungen zu installieren. Dort wurde u.a. folgendes empfohlen:
 - Gezielte Begleitung in der Berufseingangsphase,
 - Fortbildungsmaßnahmen in Anlehnung an das so genannte "Konstanzer Trainingsmodell"³,
 - Stimmpräventionstraining für Lehrkräfte,
 - die Etablierung von "Gesundheitsmoderatoren" sowie ein Coaching nach dem "Freiburger-Modell"⁴

³ Das Trainingsmodell ist ein von der Universität Konstanz entwickeltes Programm für Lehrkräfte im Umgang mit Aggressionen. In Gruppen oder Teams werden Methoden vermittelt, die helfen sollen, die persönliche Situation bewusster zu reflektieren und zu bewerten. In der Gruppe kann beispielsweise eine Unterrichtssituation systematisch analysiert werden, um dann im gemeinsamen Gespräch weitere Handlungsperspektiven zu erörtern.

- Angebote für Schulleitungen und Schulleitungsteams, um die Führungspersönlichkeit der Leitungskräfte zu stärken.
- Die Arbeitsgruppe sieht die in der Privatwirtschaft praktizierten zielgruppenspezifischen Präventionsangebote positiv und empfiehlt zu prüfen, wie solche Maßnahmen auch im öffentlichen Dienst umgesetzt werden können.
- Die Altersermäßigung soll so umgestaltet werden, dass die Lehrkräfte aller Schularten gleich behandelt werden. Sie wird zukünftig ab dem 58. Lebensjahr gewährt. Die Altersermäßigung in Höhe von zwei Wochenstunden für Vollzeitbeschäftigte und eine Wochenstunde für Teilzeitbeschäftigte ab dem 60. Lebensjahr bleibt für die Lehrkräfte aller Schularten unverändert erhalten.

Die GEW fordert nach wie vor die Umsetzung der Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe. Es ist zu begrüßen, dass das Land jetzt endlich im Rahmen Dienstrechtsreform Mittel für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verfügung stellt. Die in Aussicht gestellten Mittel reichen allerdings nicht aus. Die Arbeitsgruppe bezifferte die Kosten für die Umsetzung ihrer Ergebnisse Anfang 2008 auf ca. 4,2 Mill. Euro. Nach den bisher vorliegenden Informationen wird das Kultusministerium nur 3 Mill. € erhalten. Hier fordert die GEW eine Nachbesserung.

⁴ Ein vom Universitätsklinikum Freiburg entwickeltes Programm zur Gesundheitsprophylaxe für Lehrkräfte dient dazu, die Kompetenz in der Beruflichen Beziehungsgestaltung zu verbessern. So genannte Lehrer/innencoachinggruppen werden durch medizinische und psychologische Experten in zehn Doppelstunden moderiert. Ziel ist es, Gründe für stressbedingte Gesundheitsstörungen zu erkennen und die Situationen am Arbeitsplatz zu verändern.