

Zukunftsprogramm Berufliche Bildung

Beschluss des Landesvorstands der GEW Baden-Württemberg vom 09.10.2010

1. Recht auf berufliche Erstausbildung verwirklichen – FacharbeiterInnenmangel vorbeugen

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag beklagt, dass jede/r fünfte Schulabgänger/in nicht ausbildungsreif sei und in 2009 ca. 20% der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten. Bei zurückgehenden Zahlen an Jugendlichen wird ein Fachkräftemangel beschworen. Abgesehen von dem problematischen Begriff der Ausbildungsreife kann dies aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Minderheit der Betriebe, die sich überhaupt noch der Aufgabe auszubilden stellen, nach wie vor zu wenige Ausbildungsplätze anbieten, um ein auswahlfähiges Angebot zu sichern. Zahlreiche Jugendliche finden keine adäquate Ausbildungsstelle bzw. müssen öffentlich finanzierte Überbrückungsangebote, so genannte Warteschleifen, wahrnehmen. Die Krise des dualen Systems ist noch keineswegs behoben.

1.1 Duales System funktionsfähig machen – ausreichend Ausbildungsplätze anbieten

Die Gewerkschaften fordern deshalb ein einklagbares Grundrecht auf Ausbildung. Allen Bewerber/innen auf eine Ausbildungsstelle in Deutschland bzw. Baden-Württemberg muss es grundsätzlich ermöglicht werden, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Hierbei müssen alle Betriebe ihren Beitrag leisten. Ziel bleibt eine gesetzliche Ausbildungsumlage, die in zukunftsfähigen Berufen konjunktur-unabhängig ausreichend Ausbildungsplätze in den Betrieben sicherstellt. Unternehmen, die über ihren Bedarf hinaus ausbilden, sollen unterstützt werden. Mittelfristig muss das derzeitige Übergangssystem weitgehend abgebaut werden.

1.2 Berufliche Vollzeitschulen als Ergänzung zum dualen System

Dort, wo das regionale Ausbildungsplatzangebot nicht ausreicht, bieten die beruflichen Schulen als Ergänzung des Ausbildungsplatzangebots vollzeitschulische Ausbildungen mit Praxisanteilen an, die zur Kammerprüfung zugelassen werden – vgl. die Möglichkeiten nach dem BBiG § 43 (2). Darüber hinaus muss geprüft werden, ob das Hamburger Ausbildungsmodell (HAM) und die Einführung der Produktionsschule auch für Baden-Württemberg sinnvoll wäre.

1.3 Übergangsmangement für junge Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen implementieren

Die besondere Gruppe der jungen Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit. Daher sollen die Ergebnisse, die aus der Förderinitiative ‚Regionales Übergangsmangement‘ gewonnen werden, baldmöglichst flächendeckend umgesetzt werden. Es muss Schluss sein mit dem Maßnahmenlabyrinth des Übergangssystems!

1.4 Standorte der beruflichen Schulen sichern

Die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg sind bisher in der Fläche gut aufgestellt bzw. abgestimmt. Die Standorte der Teilzeitklassen für die Großberufe, die Bezirks- und Landesfachklassen bilden bisher ein ausgewogenes Netz an Fachklassen. Der Rückgang an Schüler/innenzahlen bis 2025 darf nicht dazu führen, dass durch zu lange Wege in die (Teilzeit-) Berufsschule ein Ausbildungshemmnis entsteht.

2. Von der „beruflichen“ Schule zur „berufsbildenden“ Schule

Die derzeitige „berufliche“ Bildung an den „beruflichen“ Schulen in Baden-Württemberg kann und darf nicht mehr auf die Begleitung der Berufsausbildung im Rahmen des Dualen Systems der Berufsausbildung reduziert werden. Im Sinne des lebenslangen Lernens muss der Begriff „berufliche Bildung“ umfangreicher gefasst werden, er muss auch eine Weiter- und Höherqualifizierung einschließen. Daher plädiert die GEW für einen neuen Begriff: Statt „berufliche“ Schulen zukünftig „berufsbildende“ Schulen. Das System der berufsbildenden Schulen in Baden-Württemberg bietet bereits heute eine breite Palette von Vollzeitschulen, die es jungen Menschen erlaubt, einen höherwertigen Schulabschluss und eine erste berufliche Orientierung bzw. Grundbildung zu erhalten. Darüber hinaus gehen die Lehrpläne auch der Teilzeitschulen davon aus, dass neben den beruflichen Fächern auch allgemein bildende Fächer unterrichtet werden – auch an berufsbildenden Schulen gilt es, die Ganzheitlichkeit der Persönlichkeit zu beachten und zu entwickeln.

3. Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung sichern und durchsetzen

3.1 Duales System attraktiver gestalten – Ergänzungsbereich zeitlich und inhaltlich ausbauen

Dies würde bedeuten, die durchschnittliche Berufsschulzeit von in der Regel 12 Wochenstunden (= 1 ½ Berufsschultage) auf 16 Wochenstunden (= 2 Berufsschultage) zu erhöhen. Dadurch böten sich doppelte Chancen:

1. Schwächere Schüler/innen könnten nicht nur ihre sprachlichen und mathematischen Kompetenzen weiterentwickeln, sondern auch ihre personalen Kompetenzen.
2. Die GEW ist der Auffassung, dass die Möglichkeit, für Schüler/innen mit einem mittleren Bildungsabschluss während der dualen Ausbildung die FHR erwerben zu können, deutlich verbessert und attraktiver gestaltet werden muss.

3.2 Berufliche Vollzeitschulen ausbauen

Wiederholt beklagt die OECD, so auch jetzt im September 2010, dass Deutschland das Land mit der geringsten Studierneigung ist. Daher ist das Angebot der beruflichen Vollzeitschulen aus Sicht der GEW weiter auszubauen. Dies gilt insbesondere für die Beruflichen Gymnasien – hier gibt es nach wie vor

eine hohe Zahl von Bewerber/innen, die abgewiesen werden, obwohl sie die Eingangsvoraussetzungen erreichen. Die GEW fordert deshalb einen Rechtsanspruch auf einen Platz an einem beruflichen Gymnasium in öffentlicher Trägerschaft. Als Zielmarke muss gelten, dass in jedem Kreis alle Richtungen von beruflichen Gymnasien angeboten werden. Entsprechend bedarfsgerecht ausgebaut werden müssen aber auch die anderen beruflichen Vollzeitschulen, z. B. die Berufskollegs. Die beruflichen Schulen bieten zum anderen 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 und die Schüler/innen dort abholen, wo sie stehen.

4. Integration von Migranten/innen sicherstellen

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung liegt in Baden-Württemberg bei ca. 25%. Baden-Württemberg hat damit den höchsten Anteil unter den Flächenländern der Bundesrepublik, der Wert erreicht fast den Anteil in den Stadtstaaten. Der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ist außerdem im Durchschnitt jünger, so dass der Anteil der Menschen unter 20 Jahren mit Migrationshintergrund bei ca. 34% liegt. Der Anteil von jungen Menschen ohne Schulabschluss bzw. Hauptschulabschluss liegt bei Migranten/innen erheblich höher, als bei Menschen ohne Migrationshintergrund. In ähnlicher Weise klaffen auch Berufsabschlüsse auseinander. Die im Durchschnitt geringere berufliche Qualifikation von Migranten/innen hat unmittelbaren Einfluss auf deren Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktchancen. So sind die Baden-Württemberger/innen mit Migrationshintergrund wesentlich seltener berufstätig als Baden-Württemberger/innen ohne Migrationshintergrund: Von letzteren gehen im erwerbsfähigen Alter, also im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, knapp 76 % einer Erwerbstätigkeit nach, von den Migranten/innen jedoch nur 66 %.

Ursachen dafür sind intergenerative Integrationsprobleme, u.a. in Form von Benachteiligung von Migranten/innen in der schulischen Ausbildung und bei der Chancenzuteilung auf den beruflich-sozialen Lebenswegen, sowie in prekären Einwanderermilieus entmutigte, verlangsamte bzw. stecken gebliebene Integrationsprozesse.

Integration ist eine vorrangig politisch-gesellschaftliche

Herausforderung. Eine zentrale Herausforderung eines berufsbildenden Schulwesens muss es sein, Migranten/innen bessere Bildungs- und damit auch Berufschancen zu eröffnen, um ihnen den Weg in eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Dies ist allerdings ohne zusätzliche Anstrengungen und Mittel nicht möglich.

Notwendige Maßnahmen sind

- Sprachförderung,
- Stütz- und Förderunterricht,
- Ganztagesangebots,
- Ausbau Zahl der Beratungslehrer/innen, auf ein Niveau, wie es an anderen Schularten üblich ist, Schulpsychologen an großen Berufsschulzentren,
- Ausbau und Sicherstellung der Schulsozialarbeit (aus Sicht der GEW Landesaufgabe).

5. Ressourcenausstattung sichern

Wer die Zukunft der beruflichen Schulen in Baden-Württemberg gestalten will, der muss zuallererst für eine ausreichende Ressourcenausstattung sorgen. Es ist aus Sicht der GEW nicht tragbar, dass die Landesregierung seit mehr als 30 Jahren nicht in der Lage ist, die Unterrichtsversorgung sicherzustellen und sich ein strukturelles Unterrichtsdefizit (im Schuljahr 2009/10: 749 Deputate) leistet. Nach neuesten Zahlen aus dem KM hat sich außerdem im Zeitraum von 2007 bis 2010 die Bugwelle an den beruflichen Schulen von rechnerisch 757 auf 1414 Deputaten fast verdoppelt. In den vergangenen drei Schuljahren wurden so im Durchschnitt 220 weitere Deputate (ca. 5500 Unterrichtsstunden), die eigentlich aufgrund fehlender Lehrerstellen hätten ausfallen müssen, durch Mehrarbeit der Kolleg/innen gesichert. Das strukturelle Unterrichtsdefizit dürfte sich deshalb derzeit auf fast 1000 Deputate belaufen. Die GEW fordert deshalb erneut von der Landesregierung und dem Landtag, diesen seit mehr als dreißig Jahren währenden unhaltbaren Zustand endlich zu beenden und ein Sofortprogramm zur Sicherung der Unterrichtsversorgung aufzulegen.

Notwendig sind zudem zusätzlich Stellen und Mittel, um z.B. die beruflichen Gymnasien auszubauen und Aufgaben der Integration zu lösen (s.o.). Auch Inklusion wird es sicher nicht zum Nulltarif geben.

Die GEW fordert deshalb ein Sofortprogramm von 5 mal 300 Stellen:

- 750 Deputate zum Ausgleich für das strukturelle Unterrichtsdefizit
- weitere 220 Deputate zum Abbau der Bugwelle
- 230 Deputate, um die von der Landesregierung definierte Lehrer/innenreserve tatsächlich aufzubauen
- weitere 300 Deputate für die Qualitätsverbesserung und den Ausbau der beruflichen Schulen.

Die Entwicklung der Schüler/innenzahlen und der Ressourcenbedarf an den beruflichen Schulen hängt keineswegs alleine von der Geburtenrate ab, weitere entscheidende Faktoren, wie die jeweils aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt und die Entwicklung der Übergangsquoten sind mit einzubeziehen. Es gibt keinerlei Spielraum für einen Stellenabbau an den beruflichen Schulen zur Sanierung des Haushaltes. Die GEW lehnt es in diesem Zusammenhang ab, darauf zu hoffen, dass ein möglicher Rückgang der Schüler/innenzahlen das Problem der Unterrichtsversorgung auf „natürliche/demographische“ Weise von selbst löst. Die GEW ist der Auffassung, dass jetzt sofort zusätzliche Stellen geschaffen werden müssen. In Zukunft möglicherweise durch die demographische Entwicklung freiwerdende Stellen müssen zur Qualitätsverbesserung bzw. zur Entlastung der Lehrkräfte eingesetzt werden.

Für die Verbesserung und Erhaltung der Qualität der beruflichen Schulen müssen außerdem die Kürzungen bei den Fortbildungsmitteln der vergangenen Jahre zurückgenommen werden.

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.

6. Nachwuchsgewinnung für Lehrer/inneneinstellung sichern

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:

- Im Vergleich mit der freien Wirtschaft zahlt das Land Baden-Württemberg in der beruflichen Einstiegsphase nach dem Ende des Studiums deutlich weniger.
- Die hohe Arbeitsbelastung, die mit dem Lehrer/innenberuf an beruflichen Schulen verbunden ist (Innovationsaufwand, große Klassen, kurze Bildungsgänge, hohe Prüfungsdichte), ist im Vorfeld als solche nicht erkennbar.

Die GEW setzt sich deshalb für folgende Punkte ein:

- Abschluss der Tarifverhandlungen zur Lehrer-Entgeltordnung – bessere Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrer/innen
- Bessere finanzielle Anerkennung von Berufserfahrung
- Erhöhung der Referendar/innenbezüge auf mindestens 1.600 €
- Bezahlung zwischen der Entlassung der

Referendar/innen und der Wiedereinstellung bzw. dem Schulanfang im September (Bayern kann das, Baden-Württemberg kann das offensichtlich nicht),

- keine Absenkung der Bezüge in den ersten 3 Jahren.
- Einführung eines Innovationspools zum Ausgleich für die durch die Einführung der Operativ Eigenständigen Schule (OES) bedingte zeitliche Mehrbelastung von 4% der Lehrer/innenversorgung

7. Eigenständigkeit der Beruflichen Schulen begrenzen

Die beruflichen Schulen des Landes haben in den vergangenen Jahren im Rahmen der Operative Eigenständigen Schule (OES) eine wachsende Eigenständigkeit erhalten. Die GEW hält eine stärkere Eigenverantwortung der Schulen in pädagogischen Fragen für durchaus sinnvoll – sie lehnt allerdings nach wie vor eine betriebswirtschaftliche Eigenständigkeit der Schulen ab. Dies gilt insbesondere für das so genannte Personalausgabenbudget. Es ist aus Sicht der GEW geradezu abenteuerlich angesichts des vorherrschenden Mangels an Stellen, bestehende Planstellen zu monetarisieren. Es besteht außerdem die Gefahr, dass geringer qualifiziertes Personal über die Schulleiter/innen eingestellt wird.

GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg

Silcherstr. 7
70176 Stuttgart
Tel. (0711) 21030-44
Fax (0711) 21030-75
bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28
89073 Ulm
Tel. (0731) 9213723
Fax (0731) 9213724
bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden

Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Tel. (0721) 32625
Fax (0721) 359378
bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden

Wölflinstr. 11
79104 Freiburg
Tel. (0761) 33447
Fax (0761) 26154
bezirk.sb@gew-bw.de