

GEW-Gutachten zum Lehrkräftebedarf Bewerber*innenmangel spitzt sich zu

Einstellungsrunde 2022 KM schöpft demographische Rendite ab

An den Beruflichen Schulen (BS) konnten 1.265 Deputate besetzt werden (1.045 für Wissenschaftliche Lehrkräfte (WL) und 220 für Technische Lehrkräfte (TL)). Aufgrund der zurückgehenden Schüler*innenzahlen hat das KM 130 Stellen als sogenannte „demographische Rendite“ in andere Schularten umgeschichtet. Die GEW kritisiert dies und fordert, dass die Stellen an den Beruflichen Schulen verbleiben. Somit hätte man problemlos die Angleichung der Oberstufenformel der Beruflichen Gymnasien an die der allgemeinbildenden Gymnasien finanzieren können, die das KM bislang mit Hinweis auf fehlende Stellen ablehnt.

Im Gegenzug erhalten die BS 64 Deputate, die allerdings zweckgebunden sind: 15 für Inklusion und 49 für die Entlastung von Schulleitungen und die Erzieher*innenausbildung.

Die Situation hat sich weiter verschlechtert. An Technischen Lehrkräften (TL) konnten 91 Lehrkräfte gewonnen werden, davon 60 im Gewerbe.

Im Bereich der Wissenschaftlichen Lehrkräfte (WL) hat die Zahl der Laufbahnbewerber*innen erst-

mals die Marke von 400 Personen unterschritten (321 Neu- und 72 Altbewerber*innen). Insgesamt konnten hier 342 Bewerber*innen gewonnen und damit ca. 276 Deputate besetzt werden.

Eingestellt wurden außerdem 195 Gymnasial-, 4 Sekundarstufe-I- und 2 Sonderschullehrkräfte. Damit konnten 151 Deputate besetzt werden. Allerdings gehen auch die Bewerber*innenzahlen im gymnasialen Bereich seit einigen Jahren zurück, mittlerweile fällt es sogar schwer, Bewerber*innen für die Fächer Deutsch oder Englisch zu gewinnen.



Michael Futterer
J.-J.-Widmann-Schule Heilbronn

Für den Direkteinstieg konnten 144 Personen gewonnen werden, die Zahl hat sich damit gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht.

Insgesamt konnten so bis zur Auswahlsetzung im Bereich der WL rund 580 Deputate besetzt werden. Die restlichen Stellen wurden im Nachrückverfahren bis in den September hinein

ausgeschrieben. Darüber hinaus versucht man, über Deputatsaufstockungen, zusätzliche und befristete Verträge Unterrichtsstunden zu gewinnen.

Klemm Gutachten: Prognose der Kultusministerkonferenz zum Lehrkräfteangebot unseriös

Die GEW ließ von Prof. Klemm ein Gutachten zur Entwicklung des Lehrkräftebedarfs und -angebots bis 2035 erstellen, dessen Ergebnisse wenig erfreulich sind.

Aufgrund der anwachsenden Geburtenzahlen werden in Baden-Württemberg – beginnend mit der Grundschule – die Schüler*innenzahlen steigen. An den Beruflichen Schulen (BS) werden die Zahlen zunächst noch sinken, ein Anstieg ist erst nach 2030 zu erwarten. Entsprechend entwickelt sich auch der Bedarf an Lehrkräften (in Vollzeitstellen). Die Prognose geht dabei vom Status-Quo aus. D.h. die Relation Stelle-Schüler*innen bleibt unverändert. Mögliche bildungspolitische Maßnahmen (z.B. mehr Förderunterricht) werden nicht berücksichtigt – genauso wie mögliche Änderungen in den Klassengrößen etc.

Entwicklung der Zahl der Schüler*innen Berufliche Schulen		
	Schüler*innen-zahlen	Lehrkräftebedarf in Stellen
2020	386.912	21.746
2025	372.800	20.763
2030	372.200	20.609

Viele Lehrkräfte scheiden aus

Weiterhin geht Klemm davon aus, dass bis 2035 mehr als die Hälfte der Lehrkräfte an BS ausscheiden werden. Der Bestand an Lehrkräften (in Vollzeitstellen) sinkt von 20.398 (2021) auf 9.956 (2035). Berücksichtigt man die steigenden Schüler*innenzahlen, dann müssen bis 2035 insgesamt 12.326 Stellen an BS neu besetzt werden. Bei einer Teilzeitquote von ca. 92 Prozent

Fortsetzung auf Seite 4

Glosse

A14 ist wie lebenslang umsonst Kaffee im Lehrkräftezimmer

Neulich am Kaffeeautomat, wo das Schlückchen braunes Glück neuerdings 1,50 € anstelle von 1 € kostet, unterhalten sich zwei junge Kollegen, gerade mit dem Referendariat fertig und auf großer Fahrt zur Karriereleiter:

„Wie wird man denn A14?“

„So genau weiß ich das nicht, aber eine Kollegin aus meiner Ref-Schule hat sich auf die Stelle als „Oberstufenberater (m/w/d)“ beworben, die hat jetzt A14!“

„Klasse, auf sowas habe ich auch Lust, da frage ich mal die Chefin, ob sie so eine Stelle hat.“

Wie wird man also A14 oder besser formuliert, wie sehen die Beförderungsmöglichkeiten in die höhere Eingruppierung aus?

Es gibt drei Möglichkeiten, die erste ist – eher für Lehrkräfte mit langem Atem – auf die Regelbeförderung im sogenannten konventionellen Verfahren zu warten, diese kann auch mit einer Dienstbeurteilungsnote von 1,0 durch die Schulleiterin oder den Schulleiter beim gerade aktuell geöffneten Beförderungsjahrgang 2010 (in der Regel ist der Beförderungsjahrgang identisch mit dem Jahr der Erlangung des Beamt*innenstatus‘ auf Lebenszeit, für angestellte Lehrkräfte wird ein errechneter Zeitpunkt als Beförderungsjahrgang ermittelt), mindestens 12 Jahre dauern, bei schlechteren Noten auch deutlich länger.

Wenn man nicht bereit ist, so lange auf seine ca. 300 € mehr im Monat zu warten, bietet es sich an, sich auf eine A14-Stellenausschreibung in der eigenen oder einer anderen Schule zu bewerben. Dies ist nach der Verbeamtung auf Lebenszeit für alle Lehrkräfte möglich. Diese Stellen werden ab 13.01.23 auf lehrer-online-bw.de veröffentlicht.

Oder man ist recht spät in den Schuldienst gewechselt und steht schon kurz vor dem Ruhestand, dann ermöglicht die Aktion „Abendsonne“ diesen Personen bei einer Dienstbeurteilung von 2,0 oder besser, eine ruhegehaltswirksame Beförderung für die letzten zwei regulären Arbeitsjahre vor der Pension.

Mit der Beförderung auf eine Ausschreibungsstelle ist keine Erhöhung der Arbeitszeit verbunden, die Schulleitung geht bei

der A14-Stellenausschreibung davon aus, dass diese Tätigkeit innerhalb der normalen Arbeitszeit der Lehrkraft von 1.804 Zeitstunden erledigt werden kann. Ist ein deutlicher Mehraufwand abzusehen, müssen Poolstunden

für die betroffene Lehrkraft bereitgestellt werden. Hier gilt die Gleichbehandlung mit Lehrkräften, die nach mindestens 12 Jahren Wartezeit oder kurz vor Dienstende befördert werden, auch diese müssen nach erfolgter Beförderung keine Mehrarbeit leisten. Übrigens können nach 5 Jahren Tätigkeit für die

A14-Stelle die Aufgaben wieder an die Schulleitung zurückgegeben werden. Das soll eine Gleichbehandlung mit Lehrkräften, die im konventionellen Verfahren befördert wurden, sicherstellen.

Zurück zu unseren beiden Freibeutern mit dem Ziel A14-Schatzinsel. In der Aufbruchsstimmung wurde auch ich gefragt, wie weit ich es schon geschafft hätte, etwas perplex antwortete ich: „Bei mir hat es nur zu H14 gereicht, ich teile mir die höhere Eingruppierung mit meinem Kollegen, einem Schulhund.“

Richtigstellung der Redaktion: Es gibt keine Höhergruppierung nach H14. Hier ist ein Fehlschluss entstanden. Für den pädagogischen Mehrwert durch den ausgebildeten Hund stand einer Beförderung nach mehrjähriger Wartezeit im konventionellen Verfahren nichts mehr im Wege.



Kai Otulak
Berufliche Schule Rottenburg

Kai Otulak



Arbeitnehmer*innen

Die Einstellung über eine Zusatzqualifikation ist bei vielen Lehrkräften aus dem Blickfeld geraten

Für „Erfüller“, also Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis mit befristeten Verträgen, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme ins Beamtenverhältnis erfüllen, besteht eine Einstellungsmöglichkeit über eine Zusatzqualifikation. Diese Einstellungsmöglichkeit haben viele Betroffene nicht im Blick. Dabei stellt das Kultusministerium jährlich ca. 10 % der Stellen für dieses Verfahren zur Verfügung. Entsprechend ihrer Größe können die Regierungspräsidien

dafür Stellen anbieten.

Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis mit befristeten Verträgen, die sich dafür bewerben wollen, können die genauen Einstellungskriterien bei den Bezirkspersonalräten der GEW erfragen. Die Bewerbungsfrist endet mit den Weihnachtsferien. Die GEW fordert die Betroffenen auf, auch diese Chance einer unbefristeten Einstellung wahr zu nehmen.



Gabriele Stork
Kaufmännische
Schule 1 Stuttgart

Gabriele Stork

GEMEINSAM
MEHR
ERREICHEN. **GEW.**



Arbeitsbelastung - Wir haben kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem!

Bei der Personalräteschulung des GEW-Bezirks Südwürttemberg stellte Dr. Frank Mußmann von der Universität Göttingen eine Vielzahl von Studien zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrer*innen aus den letzten Jahren vor und verglich sie miteinander.

Dabei wurde eines sehr deutlich: Wir haben kein Erkenntnisproblem! Dass zu viele Kolleg*innen zu lange arbeiten, ist offensichtlich und seit vielen Jahren diagnostiziert!

Vor allem „sonstige Aufgaben“ im Schulalltag, die nicht direkt mit dem Unterricht zusammenhängen, haben in den letzten Jahren gravierend zugenommen und liegen derzeit bei rund einem Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit der Lehrkräfte in ganz Deutschland.

Außerdem stellten die wissenschaftlichen Untersuchungen eindeutig fest, dass mit der Corona-Pandemie auch die Entgrenzung der Arbeitszeit eklatant zugenommen hat: Lehrkräfte beantworten Emails, kommunizieren mit Schüler*innen, Kolleg*innen und Schulleitung viel öfter in den Abendstunden und an Wochenenden als vor der Pandemie ohnehin schon.

Hinzu kommen seit Jahren nicht nur die Mehrarbeitsstunden (MAU), sondern vor allem auch versteckte Mehrarbeit wie Vertretungen und Mitbetreuungen, die in der Regel nicht ausreichend durch freie Zeit ausgeglichen wird.

Diese ernüchternde Bilanz der Wissenschaftler haben Folgen, wie klar herausgestellt werden konnte:

Lediglich ein Drittel der Lehrkräfte beendet das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des gesetzlichen Ruhestands, zwei Drittel dagegen geht Jahre früher in den Antragsruhestand!

Außerdem nehmen psychische und psychosomatische Krankheiten mit steigender Arbeitsbelastung und -überlastung stark zu. Das bedeutet eine steigende Zahl von arbeitsunfähigen Kolleg*innen und vorzeitige Zurrhesetzungen.



Ulf Politz
Gebhard-Müller-
Schule Biberach

Was ist mit der viel beschworenen Fürsorgepflicht unseres Dienstherrn? Sehenden Auges diesen Missstand zuzulassen und noch zu verschärfen, ist auch volkswirtschaftlicher Unsinn!

In der Zeit des Lehrkräftemangels müssen dringend Entlastungen her, damit der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die derzeitigen Lehrkräfte umgesetzt wird und der Lehrberuf für die zukünftigen Kolleg*innen attraktiver wird! Und ja – das kostet Geld!

Wir brauchen keine neuen Studien, um das zu erkennen!

Wir brauchen endlich bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsentlastungen!

Ulf Politz

Der neue Referenzrahmen für Schulqualität oder wie die Sau vom vielen Wiegen nicht fetter wird

In der Landesfachgruppe Berufliche Schulen entbrannte eine lebhaft Diskussion um den neuen „Referenzrahmen Schulqualität“ des Kultusministeriums. Nach dem Motto „Es sind schon viele Konzepte gekommen und gegangen“ rieten altgediente Mitglieder zur Gelassenheit.

Wer jedoch den vorgelegten Referenzrahmen ernst nimmt, reibt sich an vielen Stellen verwundert die Augen: Knapp 50 Seiten Qualitätsstandards, gegliedert in vier Qualitätsbereiche - allein der Umfang der Anforderungen ist beeindruckend oder kann, negativ ausgedrückt, belastend wirken. Eine Frage drängt sich gleich auf: Wer ist überhaupt angesprochen und welche Verbindlichkeiten ergeben sich? „Die Schulen“ und „die Lehrkräfte“ werden oft genannt, im Nebel bleiben die „sonstigen Akteure“. Ein Beispiel aus dem Qualitätsbereich 1 „Lehren und Lernen“: Hier werden vielfältige Qualitätsanforderungen an die Lern- und Bildungsangebote der Schulen dargestellt, die den Eindruck einer großen Freiheit der staatlichen Schulen in diesem Bereich erweckt, nur abhängig von den Personen bzw. der Schule selbst.

Tatsächlich sind die Schulen, wie wir alle wissen, in ihrer Autonomie einerseits



Ulrike Müller-Greiner
Maria-Furtwängler-
Schule Lahr

stark abhängig vom Schulträger, etwa in der Ausstattung mit Schulsozialarbeit, den räumlichen Gegebenheiten sowie der technischen Ausstattung und andererseits der Ausbildungskapazität und Personalgewinnung des Landes unterworfen.

Die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung als grundlegendes Merkmal für Unterrichtsqualität zu erwähnen, wird im ganzen Referenzrahmen weitgehend vermieden. Gleichzeitig enthält das Schuldatenblatt, das vom IBBW als Grundlage für das Statusgespräch Schulleitung-RP dient, sehr wohl Daten zum Unterrichtsausfall. Das ist scheinheilig.

Personalgewinnung wird in den nächsten Jahren zum drängendsten Problem. Ihre Personalsituation und damit den Unterrichtsausfall können Schulen selbst nicht beeinflussen. Eine Qualitätsdebatte zu Unterricht macht nur Sinn, wenn dieser verlässlich stattfindet.

Hohe Ansprüche zeigen sich beispielsweise im Qualitätsbereich „Umgang mit Heterogenität und Vielfalt“. Unter 1.5.1.2 steht: „An der Schule werden Daten zur Heterogenität in den Lerngruppen und der Schule insgesamt analysiert“ und „Bei Bedarf wird eine sonderpädagogische Diagnostik“ durchgeführt. Wer soll das leisten? Wohl kaum die Lehrkräfte neben ihrer normalen hohen Deputats-Verpflichtung oder die übermäßig belasteten Schulleitungen.

Ebenso hoch sind die Qualitätsstandards bei 1.5.2.2 „Die Bildungsangebote berücksichtigen sprachliche und kulturelle Unterschiede der Schülerinnen und Schüler“. Gleich-

zeitig ist es gerade im beruflichen Bereich in der Regel so, dass auf zentrale Prüfungen vorbereitet werden soll.

Die größten Probleme bestehen im Qualitätsbereich „Datengestützte Qualitätsentwicklung“. Erfahrungen mit der Evaluation im Rahmen des OES-Konzeptes haben deutlich gezeigt, dass die Schulen erhebliche Schwierigkeiten damit haben, solange das mit den vorhandenen personellen und zeitlichen Ressourcen gestemmt werden soll. Meine, womöglich naive, Vorstellung dazu war, dass wir deswegen zwei neue Institute bekommen haben. Gerade

die Aufgabe des IBBW soll doch sein, dass dort neue Konzepte erarbeitet, an einzelnen Schulen erprobt, das Ganze wissenschaftlich begleitet evaluiert wird und schließlich je nach Ergebnis auf die Schulen übertragen wird. In den Schulen sind keine Ressourcen für „systematische Selbstevaluation“

vorhanden. Die im Qualitätsmerkmal 4.4 genannte regelmäßige Datenanalyse überfordert die Schulen in gleicher Weise. Eine logische Folge solcher hoher Erwartungen müsste demzufolge die Bereitstellung entsprechender personeller und zeitlicher Ressourcen oder mindestens ein Anspruch an das IBBW sein, einfach zu bedienende Instrumente und Auswertungstools für die Schulen zu liefern. Es gilt aber nach wie vor: „die Sau wird vom vielen Wiegen nicht fetter“.

Selbstevaluation macht nur Sinn, wenn sie leistbar ist und konkrete Projekte dahinter stehen.

Alles in allem entsteht der Eindruck, dass Zielsetzung und Zuständigkeiten nicht geklärt wurden, die Absprache zwischen KM und dem IBBW verbesserungswürdig ist. Es drängt sich der Verdacht auf, der Qualitätsrahmen dient in erster Linie als Nachweis für die Existenzberechtigung des IBBW und alle drei Institutionen, IBBW, ZSL und KM arbeiten ohne ausreichende Führung nebeneinanderher.

Die wichtigsten Forderungen der Landesfachgruppe Berufliche Schulen in der GEW sind:

1. Zunächst die tatsächlich Verantwortlichen für einzelne Qualitätsmerkmale ehrlich klären.
2. Die Zielsetzung klarzustellen.
3. Vorher die personellen und zeitlichen Ressourcen der Schulen den hohen Anforderungen anpassen.
4. Solange dies alles unklar ist, sollte die Implementierung ausgesetzt werden.

Ulrike Müller-Greiner

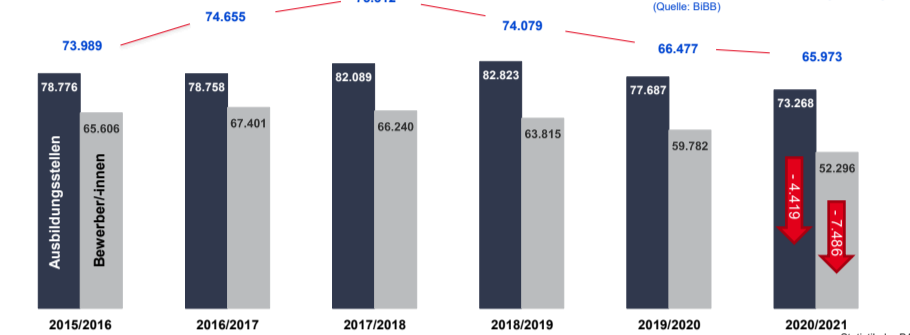
Berufsausbildung in der Krise

Nachdem sich in den Jahren 2013 bis 2018 die Lage auf dem Ausbildungsmarkt einigermaßen stabilisiert hatte und teilweise die Zahl der Auszubildenden sogar gewachsen war, sind diese seit dem Ausbildungsjahr 2019 regelrecht eingebrochen. So sank die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 75.312 (2018) auf 65.973 (2021). Betrachtet man die Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), dann ist augenfällig, dass nicht nur die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze zurückgegangen ist, sondern – in viel stärkerem Maße – auch die Zahl der Bewerber*innen.

Rückblick Berichtsjahr 2020/21:

12,5% weniger Bewerber*innen und 5,7% weniger gemeldete Ausbildungsstellen zum Berichtsjahresende

Entwicklung - Ausbildungsstellen und Bewerber*innen jeweils zum September Baden-Württemberg Berichtsmontat September 2021



Bundesagentur für Arbeit

Ausbildungsmarkt BW, Mai 2022, © Regionaldirektion Baden-Württemberg

Seite 2

Da es in Deutschland keine Meldepflicht für Ausbildungsplätze und Bewerber*innen gibt, spiegeln diese Zahlen nur einen Teil der Ausbildungsmarktes wider – eine Tendenz ist allerdings erkennbar, die sich in diesem Ausbildungsjahr fortsetzt: Beim Vergleich der Augustdaten der BA (die lediglich einen Zwischenstand zeigen) ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze zwar um 5.663 gestiegen – die Zahl der Bewerber*innen aber weiter um 826 gesunken. Insgesamt stehen 65.420 Angeboten nur 37.708 Bewerber*innen gegenüber.

Ging man im vergangenen Jahr noch davon aus, dass diese Entwicklung v.a. coronabedingt ist und es sich primär um eine temporäre Veränderung handelt, ist mittlerweile deutlich geworden, dass die Situation wesentlich komplexer ist und mehrere Faktoren in den Blick genommen werden müssen:

1. Zweifellos hat die Coronapandemie zu einem Rückgang sowohl der Ausbildungsplätze als auch der Bewerber*innen beigetragen. Dies wird bei einem branchenspezifischen Blick auf die Ausbildungssituation deutlich. Starke Rückgänge gab es z.B. im Bereich Körperpflege und HOGA – hier waren die Betriebe über Wochen hinweg geschlossen, so dass kaum Ausbildung möglich war. Die Coronapandemie hat ihre Spuren aber auch in der Berufsorientierung hinterlassen. Eine Erhebung des Wirtschaftsministeriums zeigt, dass mehr als 60 Prozent der Schüler*innen kein Betriebspraktikum besucht haben und bei ebenfalls mehr als 60 Prozent die gewohnten Maßnahmen der Berufsorientierung reduziert wurden.
2. Rückgänge gibt es allerdings auch z.B. im Bereich der Metallbranche und im Fahrzeugbau. Hier macht sich mittlerweile der

strukturelle Wandel in der Wirtschaft (Stichwort Elektromobilität) bemerkbar.

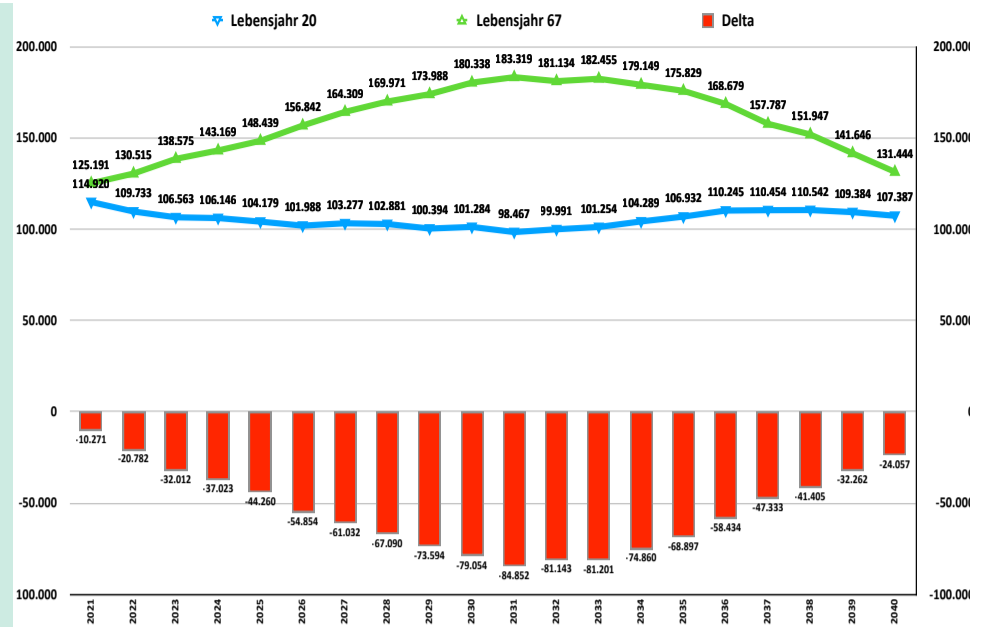
3. Ein weiterer Faktor ist das Schulwahlverhalten der Jugendlichen. So liegt der Anteil der Jugendlichen, die direkt von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung wechseln bei einem mittleren Bildungsabschluss nur noch zwischen 40,4 Prozent (Werkrealschule) und 33,4 Prozent (Realschule), beim Hauptschulabschluss liegen die Werte zwischen 43,4 und 36,3 Prozent. Die Werte sind zudem rückläufig.
4. Entscheidend ist die demographische Entwicklung und der daraus resultierende Fachkräftemangel. In den kommenden 20 Jahren werden die sogenannten „Babyboomer“ in die Rente gehen, während gleichzeitig die geburtenschwachen Jahrgänge das Schulsystem verlassen werden. Die folgende Abbildung basiert auf der derzeitigen Bevölkerungsstatistik des Statistischen Landesamtes und zeigt die Zahl der Personen im 67. und 20. Lebensjahr sowie die Differenz zwischen beiden Altersgruppen. Sie gibt einen Hinweis darauf, wie



Michael Futterer
J.-J.-Widmann-Schule Heilbronn

sehr die beiden Kurven (ohne Zuwanderung) auseinanderlaufen werden.

Auch wenn derartige demographische Betrachtungsweisen ihre Grenzen haben, werden doch bestimmte Tendenzen sichtbar. Der derzeitige Fachkräftemangel ist kein temporäres Problem, er wird sich in den kommenden Jahren eher verschärfen. Und der Fachkräftemangel ist ein gesamtwirtschaftliches Problem, d.h. er betrifft nicht nur die Berufsausbildung, sondern auch die akademischen Berufe. Versuche von Umverteilungen zwischen den Sektoren werden kaum zielführend sein.



Für die Beruflichen Schulen bedeutet dies einen Rückgang der Schüler*innenzahlen. Seit 2018/19 ist die Zahl der Schüler*innen an den öffentlichen Beruflichen Schulen in Baden-Württemberg um fast 20.000 zurückgegangen, davon fast 12.000 an der Berufsschule. Diese Entwicklung ist besorgniserregend, weil sie v.a. im Kernbereich der dualen Ausbildung stattfindet. Die Landesfachgruppen GEW Beruflichen Schulen schlagen deshalb vor:

- Im vergangenen Jahr haben ca. 26.000 Bewerber*innen keinen Ausbildungsplatz erhalten. Es gibt hier ein Matching-Problem. Es ist Aufgabe der Wirtschaft, diesen Jugendlichen gute, tarifgebundene Ausbildungsplätze anzubieten.
- Die Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen muss dringend wieder aufgenommen und intensiviert werden. Dies muss auch für die Gymnasien gelten. Auch für Abiturient*innen ist die duale

Ausbildung eine sinnvolle Perspektive.

- Auch an den Beruflichen Schulen ist eine Debatte über den Übergangsbereich, unter anderem die Berufskollegs I, notwendig. Grundsätzlich ist es sinnvoller, Jugendliche direkt in der Berufsausbildung zu fördern und nicht Übergangsmaßnahmen vorzuschalten.
- Es muss Zurückhaltung bei der Regionalen Schulentwicklung herrschen. Coronabedingte Rückgänge bei den Schüler*innenzahlen sollten nicht dazu benutzt werden, Bildungsgänge im Bereich der Berufsschule zu schließen.
- Der Rückgang der Schüler*innenzahlen darf nicht dazu benutzt werden, Stellen an den Beruflichen Schulen abzubauen. Freiwerdende Stellen sollten vor allem für Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung eingesetzt werden.

Michael Futterer

Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte Mit welchem Gehalt werde ich eigentlich eingestellt? Wie lange muss ich auf eine Beförderung warten?

Diese Fragen zur Eingruppierung wurden bei der Begrüßungsveranstaltung der neuen Fachlehrkräfte und Technischen Lehrkräfte am Seminar wie jedes Jahr gestellt. Jetzt gibt es gute Nachrichten. Nach Jahren beharrlichen Forderns von Seiten der GEW und insbesondere des Arbeitskreises der Technischen Lehrkräfte an Beruflichen Schulen steht nun endlich eine Anhebung der Eingangsämter an.

Die Eingangsämter des gehobenen nicht-technischen Dienstes werden von A9 nach A10 erhöht, des gehobenen technischen Dienstes von A10 auf A11.

Vorgesehen ist die Anhebung zum 01.12.2022, die betroffenen Personen werden dann in die neuen Ämter übergeleitet.

Eine Anhebung der Beförderungsämter in den jeweiligen Laufbahnen des gehobenen Dienstes wird nicht erfolgen. Damit entfällt voraussichtlich das bisherige Beförderungsamt für Fachlehrkräfte in A10, dieses wird zum neuen Eingangsamt, ebenso das

bisherige Beförderungsamt der Technischen Lehrkräfte in A11, welches auch neues Eingangsamt wird; die bisherigen Beförderungsprogramme entfallen.

Parallel hierzu können auch die tarifbeschäftigten Lehrkräfte höhergruppiert werden.

Der Arbeitskreis der Technischen Lehrkräfte in der GEW wird sich weiterhin für eine Erhöhung der Anzahl der A12 Stellen für TL an Beruflichen Schulen stark machen!

Petra Rappold



Petra Rappold
Kerschensteiner-Schule Stuttgart

Fortsetzung von Seite 1

errechnet Klemm daraus einen Einstellungsbedarf von 13.434 Personen bis 2035 – deutlich mehr als die Kultusministerkonferenz (KMK), die von einem Bedarf von lediglich 9.350 Personen ausgeht.

Prognosen der KMK unseriös

Massiv kritisiert Klemm allerdings die Prognose der KMK zum **Lehrkräfteangebot**, die er für „in hohem Maße unseriös“ hält. Die KMK geht faktisch davon aus, dass in allen Schularten zwischen 2021 und 2035 jährlich eine konstante Anzahl an ausgebildeten Lehrkräften zur Verfügung steht. Im Bereich der BS sind dies jährlich 350 Personen – in der Summe 5.700. Die Prognose berücksichtigt aber in keiner Weise, dass in den kommenden 15 Jahren geburtenschwache Jahrgänge das Schulsystem verlassen und damit auch die Zahl der Abiturient*innen zurückgeht. Die Ausbildung einer Lehrkraft dauert in der Regel 7 Jahre. Der Bezugsjahrgang für die Einstellung 2021 war insoweit der Abiturjahrgang 2014. Damals betrug der Zahl der Abiturient*innen in Baden-Württemberg 50.523. Nach einer Prognose der KMK wird diese bis 2027 auf 44.700 absinken (tatsächlich betrug sie bereits 2021 nur noch 44.085). Entsprechend müsste die Zahl der Neueintritte in den Schuldienst zwischen 2021 und 2035 sinken. Klemm kommt deshalb zu einem deutlich geringeren Lehrkräfteangebot als die KMK prognostiziert. Dem Einstellungsbedarf von ca. 64.000 Lehrkräften steht dann nur ein Angebot von ca. 48.000 Personen gegenüber.

Einstellungsbedarf und Einstellungsangebot 2021 bis 2035 in Personen im Vergleich unterschiedlicher Prognosen (Personenzählung)			
Bedarf	Einstellungsbedarf alle Schularten	Angebot	Saldo
KMK	64.800	60.550	-4.250
Klemm: status quo Variante	63.600	48.050	-15.550

Auswirkungen auf die Beruflichen Schulen

Für die Beruflichen Schulen wirkt sich dies in doppelter Weise aus. Die KMK geht wie dargestellt von einem Lehrkräftebedarf bis 2035 von 9.350 Personen aus, dem ein Angebot von nur 5.150 Personen gegenübersteht. D.h. selbst die KMK geht von einem Fehlbestand von 4.200 Personen aus. Dieser dürfte allerdings erheblich höher ausfallen. Bereits 2021 und 2022 lag die Zahl der Bewerber*innen aus dem Beruflichen Referendariat unter der

von der KMK angenommenen Zahl von 350.

An den Beruflichen Schulen werden traditionell auch Bewerber*innen aus dem allgemeinbildenden Bereich (v.a. Gymnasium) eingestellt. Die Zahl der neu ausgebildeten Gymnasiallehrkräfte sinkt aber bereits seit Jahren erheblich. Dies wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen, so dass es immer schwieriger werden wird, hier Bewerber*innen zu gewinnen.

Die Zwickmühle

Die Beruflichen Schulen geraten in den kommenden 10 Jahren in eine demographische Zange: Die Zahl der Personen, die in den Ruhestand gehen, wird deutlich ansteigen, gleichzeitig sinkt die Zahl der Personen, die aus der Ausbildung ins Berufsleben einsteigen. Dies ist keine isolierte Entwicklung des Schulsystems, sondern eine gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Das bedeutet, dass es kaum möglich sein wird, die Zahl der Lehramtsabsolvent*innen zu erhöhen. Insbesondere die BS stehen in vielen Fächern in direkter Konkurrenz zur freien Wirtschaft. Grundsätzlich muss man deshalb davon ausgehen, dass sich der Lehrkräftemangel weiter verschärfen wird. Allein den reinen Ersatzbedarf zu decken und die bestehenden Standards zu halten wird problematisch, für eine Ausweitung der Aufgaben durch weitere bildungspolitische Maßnahmen wird man kaum Personal finden. Schon heute sind ca. 3.700 Stellen unbesetzt.

Konsequenzen

Wir brauchen eine Debatte darüber, was das System Berufliche Schulen in den kommenden 10 Jahren überhaupt noch leisten kann. Man kann den Schulen und den Lehrkräften nicht ständig neue Aufgaben aufbürden. So ist es fragwürdig, wenn das KM einen siebzigseitigen „Referenzrahmen Schulqualität“ vorlegt mit zahlreichen detaillierten Maßnahmen, die die Schulen und Lehrkräfte leisten sollen, es dafür aber keinerlei zusätzliche Ressourcen geben soll.

Eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen etwa durch Mehrarbeit, längere Arbeitszeiten oder größere Klassen darf es nicht geben! Zudem wäre das kontraproduktiv, da die Attraktivität des Berufes dadurch weiter sinkt und noch weniger Lehrkräfte gewonnen werden können.

Michael Futterer
Landesfachgruppen Berufliche Schulen

GEW-Mitglieder stellen sich vor

DAS bin ich:

Ich heiße Eva Werner, bin 33 Jahre alt und unterrichte Deutsch und Gemeinschaftskunde am Beruflichen Schulzentrum Leonberg, überwiegend im AVdual und in der gewerblichen Berufsschule.

An meiner Schule bin ich ÖPR-Vorsitzende und GEW-Vertrauensfrau.

In der GEW engagiere ich mich im Kreisvorstand im Kreis Böblingen und in der Landesfachgruppe Berufliche Schulen.

DARUM bin ich in der GEW:

In der GEW kommen Lehrpersonen aller Schularten und Beschäftigte aus anderen Bildungseinrichtungen zusammen, um sich gemeinsam für gute Bildung stark zu machen. Diesen Blick über den eigenen Tellerrand hinaus finde ich sehr wertvoll.

Außerdem bietet die GEW zahlreiche Schulungen an, die mir meine Arbeit vor Ort erleichtern – oder sogar erst ermöglichen.

DAFÜR setze ich mich ein:

Als GEW-Personalrätin ist es mir wichtig, dass in den Dienststellen die Interessen von Beschäftigten angemessen vertreten werden. Ich setze mich dafür ein, dass Kolleginnen und Kollegen ihre Rechte kennen und diese auch wahrnehmen können.

Ich will mich zukünftig dafür einsetzen, dass die Arbeitszeit von Lehrkräften angemessen erfasst wird und vor allem die Arbeitsbelastung so gestaltet wird, dass das Pensum innerhalb der Arbeitszeit ohne gesundheitliche Folgen zu schaffen ist.

Außerdem ist es mir wichtig, Kolleginnen und Kollegen für die gewerkschaftliche Arbeit zu gewinnen. Es verändert sich nichts, wenn wir uns nicht dafür einsetzen.

Eva Werner



Eva Werner
Berufliches
Schulzentrum
Leonberg

Landesdelegiertenversammlung der GEW 22.-23. September in Sindelfingen "Berufler*innen" in der GEW

Gleich zwei Mal musste die Landesdelegiertenversammlung der GEW wegen der Corona-Pandemie verschoben und aufgeteilt werden. Im September wurde dann endlich die inhaltliche Ausrichtung der Gewerkschaft diskutiert und beschlossen. Wir "Berufler*innen" brachten dabei eine Reihe von Anträgen ein, die von der Versammlung beschlossen wurden und für die sich die GEW einsetzt.

Wofür machen wir uns stark? Hier kommen einige Beispiele aus unterschiedlichen Themenbereichen: Die Oberstufenformel der Beruflichen Gymnasien soll der der allgemeinbildenden Gymnasien angepasst, also erhöht, werden. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Salutogenese müssen bei schulischen Entscheidungsprozessen und bei Zielvereinbarungen mit der Schulaufsicht berücksichtigt werden.

Eine Reihe von Anträgen betraf die Technischen Lehrkräfte (TL),

so fordern wir die Reform ihrer Ausbildung, die Angleichung des Deputats an das der Wissenschaftlichen Lehrkräfte und eine bessere Weiterqualifizierung der TL.

Die Reform des Übergangsbereichs, der Ausbau der schulischen Sozialarbeit und die Senkung des Klassenteilers bei einem hohen Anteil von Migrant*innen sind weitere von der GEW beschlossene Anträge.

Genug Themen also, für die es sich zu streiten lohnt.

Wolfram Speck



Wolfram Speck
Kaufmännische
Schule Nord Stuttgart



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

Fachgruppen Berufliche Schulen

Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart, Tel. 0711 21030 - 0
eMail: info@gew-bw.de http://www.gew-bw.de

Redaktion: Wolfram Speck, Ingrid Holl,
Kai Otulak, Heidrun Roschmann