

## Neuausrichtung des Qualitätskonzeptes – Was kommt auf die Schulen zu?

2017 hat die damalige Kultusministerin Eisenmann die Fremdevaluation ausgesetzt und eine Neuausrichtung des Qualitätskonzeptes angekündigt. Ziel sollte es sein, ein datengestütztes, an der Wissenschaft orientiertes, auf die Unterrichtsqualität ausgerichtete System zu entwickeln. Nachdem der Umbauprozess abgeschlossen ist, soll dies nun ab dem laufenden Schuljahr an den Schulen umgesetzt werden. Für die Beruflichen Schulen (BS) verläuft der Prozess nicht völlig problemfrei.

Ursache für den Umbau ist einerseits das schwache Abschneiden des Landes in den Vergleichstests an den allgemeinbildenden Schulen, zudem wurde das vor 15 Jahre beschlossene Qualitätskonzept (v.a. die Zielvereinbarungen) an den allgemein bildenden Schulen bestenfalls rudimentär umgesetzt, während an den BS das System der Operativ Eigenständigen Schulen (OES) tatsächlich implementiert wurde. Für die BS muss es deshalb um die Weiterentwicklung von OES gehen und nicht um eine völlige Neuentwicklung.

Was ändert sich für die Schulen?

### Referenzrahmen „Schulqualität“

Das Kultusministerium (KM) und das Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW) haben im vergangenen Jahr den sogenannten „Referenzrahmen Schulqualität“ vorgelegt. Das umfangreiche Dokument soll einen Überblick zu den relevanten Aspekten von Schul- und Unterrichtsqualität auf der Basis aktueller Erkenntnisse der Bildungsforschung geben. Eine entsprechende Verwaltungsvorschrift soll die Verbindlichkeit des Referenzrahmens klären, ist aber nicht frei von Widersprüchen. Er soll „eine Grundlage“ (nicht die einzige) der Qualitätssicherung und -entwicklung sein und schließt im Bereich der BS an das OES-Konzept an. Schulen und Lehrkräfte sind verpflichtet sich an ihm zu orientieren, also werden sie sich sicher mit dem Referenzrahmen auseinandersetzen müssen – es besteht aber keine Verpflichtung, ausschließlich den Referenzrahmen umzusetzen – schon gar nicht in seiner Gänze.

### Datengewinnung – Schuldatenblatt

Seit Schuljahresbeginn stellt das IBBW den Schulleitungen ein „Schuldatenblatt“ zur Verfügung. Dies enthält zentrale schulische Daten, die als Orientierung hinsichtlich der Steuerung von Unterrichts- und Schulentwicklung dienen können. Das IBBW greift dabei auf bereits vorhandene statische Daten zurück. Dazu gehören z.B. die Entwicklung der Schüler\*innen- und Klassenzahlen pro Bildungsgang, die Zahl der Lehrkräfte und die Unterrichtsversorgung, die Fortbildungsquote oder der Unterrichtsausfall (sobald die Erhebungen zum Unterrichtsausfall, die während Corona

ausgesetzt waren, wieder durchgeführt werden). Perspektivisch soll es auch Daten zum Erreichen des Ausbildungszieles enthalten, diese liegen allerdings noch nicht vor. Dazu kommt eine zentrale Erhebung zum wahrgenommenen Schulklima, die erstmals zu Beginn des kommenden Jahres durchgeführt werden soll.

Wichtig ist: Das IBBW liefert lediglich Daten, es definiert keine Zielgrößen, noch enthält das Datenblatt eine Interpretation der Daten. Das ist Sache der Schule bzw. der Schulverwaltung.

Das Datenblatt stellt zwar ein vertrauliches Arbeitsinstrument im Dialog zwischen Schulaufsicht und Schulleitung dar. Wie die Schulleitung aber vor Ort damit umgeht, ist ihre Sache. Der Örtliche Personalrat kann im Geist der vertrauensvollen Zusammenarbeit Einblick in das Datenblatt erhalten.

### Datengewinnung – Projekt Datengestützte Schul- und Unterrichtsentwicklung

Die berufliche Abteilung am KM hat ein eigenes Projekt zur Datengestützten Schul- und Unterrichtsentwicklung initiiert. Ziel war die Entwicklung eines Verfahrens zur effizienten Gestaltung von Evaluation und Schulentwicklungsprozessen, die im Alltag mit begrenztem Aufwand realistisch umsetzbar sind. Es sollen fünf Indikatoren erfasst werden:

- Ergebnisse in den Fächern,
- Erreichen des Ausbildungszieles,
- Übergang ins Beschäftigungs- bzw. Ausbildungssystem,
- Selbstwirksamkeitserwartung,
- das wahrgenommene Schulklima.

Alle Indikatoren sind konzeptionell und operational definiert und es gibt jeweils Erhebungsinstrumente. So sollen im Bereich „Ergebnisse in den Fächern“ Lehrkräfte in Parallelklassen einmal im Schuljahr eine gemeinsame Klausur schreiben und die Ergebnisse gemeinsam auswerten. Ziel ist es, in einem geschützten kollegialen Rahmen den Unterricht zu reflektieren.

Die Implementierung des Projektes an den Schulen ist bislang nicht verpflichtend, allerdings ist es sinnvoll, sich mit dem Projekt auseinanderzusetzen. Entsprechend § 114 Schulgesetz sind Schulen und Lehrkräfte zur internen Evaluation verpflichtet. Selbstverständlich können Schulen und Kolle-

gien hier eigene Wege gehen – dies bedeutet aber einen erheblichen zusätzlichen Aufwand.

### Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV)

Auf dieser Grundlage sollen Schulen eine Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) mit dem Regierungspräsidium abschließen und jährliche Statusgespräche stattfinden. Dieses System ist für die BS nicht neu. Bereits im Rahmen von OES wurden im Fünfjahresrhythmus Zielvereinbarungen abgeschlossen und es fanden jährlich Bilanzgespräche statt.

ZLV sind Teil des Steuerungs- und Führungshandeln der Schulverwaltung. „Vertragspartner“ sind der/die Schulleiter\*in sowie die Vertreter\*innen des RP. Eine ZLV hat allerdings keine rechtlich verbindliche Wirkung.

Die ZLV als solche unterliegt nicht der Zustimmung der GLK. Allerdings ist Schul- und Unterrichtsentwicklung eine pädagogische Aufgabe und damit Aufgabe des Kollegiums. Die einzelnen Maßnahmen sollten deshalb in jedem Fall in den dafür zuständigen Gremien (GLK, Abteilungskonferenz ...) diskutiert und abgestimmt werden.

Die ZLV unterliegt auch nicht der Beteiligung des ÖPR. Allerdings können einzelne Maßnahmen, die in der ZLV festgelegt werden, Beteiligungs- und Mitbestimmungstatbestände auslösen. Wie damit an der Schule umgegangen wird, ist letztlich Sache des jeweiligen ÖPR. Es kann sicher sinnvoll sein, wenn der ÖPR sich im Vorfeld mit der Schulleitung abstimmt. Klar muss allerdings sein, dass der ÖPR kein Co-Management ist. Es ist nicht Aufgabe des ÖPR für die Qualität von Schule und Unterricht zu sorgen, sondern die Belange der Beschäftigten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zu vertreten. Weder eine Vorabstimmung noch die Unterzeichnung einer ZLV setzen die Beteiligungsrechte des ÖPR außer Kraft. Darauf sollte der ÖPR achten.

## Arbeitsplatz Berufliche Schule der Zukunft

Fachtagung der Beruflichen Schulen in Baden-Württemberg  
Donnerstag, 29.02.2024  
in Stuttgart



Die Landesfachgruppe Berufliche Schulen der GEW erwartet Euch zu spannenden Diskussionen und freut sich auf den gemeinsamen Austausch!

Eröffnet wird die Fachtagung mit einem Input/Grußwort von Sandra Boser, Staatssekretärin im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und Farina Semler, stellv. Landesvorsitzende GEW Baden-Württemberg

Mark Rackles, Strategieberater und ehemaliger Berliner Staatssekretär für Bildung, erläutert mit dem Fokus auf der Arbeitszeit, wie die Erfordernisse der modernen Pädagogik durch eine Reorganisation der Schule zum Tragen kommen und das Arbeitsvolumen der Lehrkräfte begrenzt werden kann.

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit bildungspolitischen Vertreter\*innen der Landtagsfraktionen besteht die Möglichkeit, Fragen an politisch Verantwortliche zu richten. Am Nachmittag ermöglichen Fachforen vertiefenden Einblick in unterschiedliche, aktuelle Themen an den beruflichen Schulen.

GEW Bezirks- und Hauptpersonalrät\*innen beraten gerne am Rande der Tagung

individuelle in Fragen um Teilzeit, Pension, Versetzungen etc. und Anmeldung.

[www.gew-bw.de/veranstaltungen/detailseite/fachtagung-berufliche-schulen](http://www.gew-bw.de/veranstaltungen/detailseite/fachtagung-berufliche-schulen)



Michael Futterer  
Joh.-Jakob-Widmann-Schule Heilbronn



## Versetzung

### Lara will weg

Lara M. kam nach ihrem Ref an einem Gymnasium in den Nordschwarzwald, wo sie nun seit fünf Jahren als Beamtin an einer beruflichen Schule überwiegend Mathe aber auch Französisch unterrichtet, 22 Wochenstunden, im beruflichen Gymnasium und in der Berufsfachschule. Sie fühlt sich in der Schule wohl und mag die Gegend.

Laras Eltern wohnen im eigenen Haus in Mannheim. Im Herbst 2022 ist ihre Mutter schwer gestürzt, aktuell wird sie durch externe Kräfte gepflegt. Ihr Vater kommt mit der Organisation der Pflege und des Haushalts an seine körperlichen und seelischen Grenzen. Die Eltern wünschen sich, dass Lara in ihre Heimat zurückkehrt und sie unterstützt. Lara hat deshalb im Dezember 2022 einen Versetzungsantrag über Lehrkräfte Online Baden-Württemberg <https://lehrer-online-bw.de> gestellt, sie will sich an eine Schule im Raum Mannheim versetzen lassen.

### Was ist eine Versetzung?

Bei einer Versetzung erhält die Lehrkraft dauerhaft eine neue Stammschule (Dienststelle), eine Abordnung liegt vor, wenn die Lehrkraft ihre bisherige Stammschule behält und an einer anderen Schule befristet unterrichtet, voll oder lediglich einige Stunden. Das RP als Schulaufsichtsbehörde bearbeitet diese Fälle, Lehrkräfte können bis zum ersten Schultag nach den Weihnachtsferien einen Versetzungsantrag im Rahmen der stellenwirksamen Änderungen „aus persönlichen Gründen“ stellen; ein Anspruch auf Versetzung besteht nicht.

Die Schulverwaltung unterscheidet zwischen RP-internen Versetzungen innerhalb eines Bezirks, außerdem gibt es landesinterne Versetzungen in andere Regierungsbezirke oder in ein anderes Bundesland. So käme für Lara auch Rheinland-Pfalz in Frage, zudem könnte sie aufgrund ihres Referendariats sogar an ein Gymnasium oder an eine Gemeinschaftsschule versetzt werden, auch eine erfolgreiche Bewerbung auf eine schulscharfe Stellenausschreibung ist möglich. Allerdings sollte auch in diesem Fall vorher ein Versetzungsantrag aus persönlichen Gründen gestellt werden.

### Wie wird über eine Versetzung innerhalb des Landes entschieden?

Im Antrag wird nach Wunschort bzw. Wunschschule und Gründen der angestrebten Versetzung gefragt. Das RP prüft nun, welche Dringlichkeit besteht und welchen Bedarf an Lehrkräften die abgebenden und aufnehmenden Schulen haben. Formale Kriterien sind z.B. die fristgerechte Antragstellung, die tatsächliche Einsatzmöglichkeit (z.B. nicht in Elternzeit) oder eine ausreichende Verweildauer an der bisherigen Schule, mindestens drei Jahre. Eine Versetzung kann aus familiären Gründen dringend sein, etwa bei der Pflege der Eltern, oder aus sozialen,

z.B. der Entfernung Wohnort - Schule.

Während die Bedarfslage an den beteiligten Schulen über die Versetzung entscheidet, klärt die Dringlichkeit die Rangfolge zwischen mehreren Antragsteller\*innen. Die Versetzung von Lara wird deshalb v.a. vom Bedarf in ihren Fächern an der bisherigen und der Wunschschule bestimmt. Gefährdet die Versetzung von Lara die Unterrichtsversorgung mit Mathematik an ihrer bisherigen Schule, so könnte ihr Antrag scheitern, ebenso, wenn an ihren Wunschschulen keine weitere Lehrkraft mit ihrer Lehrbefähigung benötigt wird.

### Kann Lara versetzt werden?

Lara unterrichtet mit Mathe ein Mangelfach, vermutlich wird sie an einer ihrer Wunschschulen gebraucht. Gleichzeitig fällt es ihrer bisherigen Schule sicherlich schwer, für Lara einen Ersatz zu finden. Junge Lehrkräfte ziehen die quirligen Metropolregionen der naturnahen Region Nordschwarzwald vor. Es ist aktuell noch deutlich einfacher, selbst eine seltene Mathelehrkraft für den Raum Mannheim-Heidelberg zu gewinnen als für Freudenstadt oder Nagold. Die Versetzung Laras droht daher daran zu scheitern, dass ihr Wechsel die Unterrichtsversorgung an ihrer bisherigen Schule gefährdet.

An den Gymnasien herrscht derzeit auch in Mangelfächern wenig Bedarf, die Versetzung im Lehreraustauschverfahren in ein anderes Bundesland setzt zusätzlich voraus, dass Lehrkräfte gefunden werden, die aus den verschiedenen Bundesländern nach Baden-Württemberg wechseln wollen. Laras Chancen auf eine Versetzung an ein Gymnasium oder nach Rheinland-Pfalz sind daher deutlich geringer.

### Wer kann Lara unterstützen?

Lara kann den Bezirkspersonalrat um Unterstützung bitten, ihre Angelegenheit ist dringlich. Weder die Bedarfslage der Schulen noch die Rangfolge zwischen Bewerber\*innen verändert sich dadurch, dennoch kann der BPR ihre individuelle Situation mit den Personalreferenten des RP besprechen und Lösungsansätze diskutieren. Mitgliedern der GEW ist zu empfehlen, sich bereits vor der Antragstellung über Wege der Versetzung und deren voraussichtlichen Chancen von Fachleuten der Gewerkschaft in den Bezirken beraten zu lassen.

### Was muss sich ändern?

Die GEW fordert eine gute Versorgung aller Schulen mit Lehrkräften. Es darf nicht sein, dass der Lehrkräftemangel vor allem zu Lasten der Kollegien und Schüler\*innen in weniger reizvollen Regionen geht. Begründete Versetzungen auch in Metropolregionen müssen weiterhin zeitnah möglich bleiben. Dafür benötigt es dringend Maßnahmen, um die Attraktivität der Schulen außerhalb der Gunstlagen für jüngere Lehrkräfte deutlich zu stei-

gern. Das ist weder leicht, noch billig zu haben; aktuell werden viele Schritte diskutiert, keine aber konsequent gegangen. Warum nicht einmal Maßnahmen zielgerichtet ausprobieren und dann ihre Wirksamkeit beurteilen?

Dies setzt vom Land die Bereitschaft voraus, bessere Unterrichtsbedingungen in diesen Regionen aktiv zu fördern und gleichzeitig Lehrkräften die Chance einzuräumen, auch bei schlechter Versorgungslage die Region wechseln zu können. Etwa, indem das Prinzip „Versetzung vor Neueinstellung“ konsequent angewandt wird, vor allem an Schulen in den begehrten Lagen. Bereits in der Ausbildungsphase sollte man versuchen, junge Menschen für eine befristete Tätigkeit außerhalb einer Universitätsstadt zu begeistern: Je mehr junge Lehrkräf-

te sich für eine dieser Schulen entscheiden, desto jünger wird dort das Kollegium insgesamt, was wiederum vermutlich die Attraktivität dieser Schulen erhöht. Vielleicht werden sogar einige junge Lehrkräfte feststellen, dass auch auf dem Land ein erfülltes Privatleben möglich ist.

Lara ist übrigens eine erfundene Person, zusammengefasst aus mehreren realen Einzelfällen.



Bernhard Schönauer  
Bertha-von-Suttner-  
Schule Ettlingen

## Wann sollen wir denn das noch erledigen?! Was Schuleschwänzen mit unserer Arbeitszeit zu tun hat

*Schülerinnen kommen zu spät, Schüler gar nicht, fehlen tagelang und stundenweise. Entschuldigungen trudeln ein, vielleicht. Manche schreiben Klassenarbeiten grundsätzlich nach und nicht zum eigentlichen Termin. Eltern entschuldigen ihre minderjährigen Kinder aus den unterschiedlichsten Gründen, Volljährige tun dies selbst, Betriebe brauchen die Azubis als Arbeitskraft und befreien sie eigenmächtig vom Berufsschulbesuch. Die Ursachen des „Schwänzens“ sind so vielfältig wie unsere Schülerschaft. Im Extremfall kommt es zu Schulabsentismus.*

Aus Sicht der Lehrkräfte hat das zwei Seiten – mindestens. Da schlägt einmal unser Pädagogenherz. Wir wollen ja, dass die jungen Menschen in die Schule kommen, dass sie gerne kommen, die Schule nicht abbrechen. Von einem regelmäßigen Schulbesuch hängt so vieles ab: soziale Kontakte, Tagesstruktur, Erfolgserlebnisse, Bewältigung von Schwierigkeiten, letztlich bestimmt der Bildungserfolg, die spätere berufliche Existenz. Dem Kultusministerium ist die Thematik nicht fremd, in seiner Broschüre dazu (siehe unten) finden sich Ideen, die viele Berufliche Schulen bereits umsetzen: So zum Beispiel am Anfang des Schuljahres als Klassenleitung klare Fehlzeiten-Regeln kommunizieren, die für die gesamte Schule verbindlich sein sollten. Dazu muss Konsequenz von allen Lehrkräften im Umgang mit Schwänzen eingefordert, aber auch Vertrauen bei den Jugendlichen geschaffen werden. Die Reihenfolge der Gespräche, zunächst der Klassenlehrkraft, dann des hoffentlich vorhandenen schulinternen Unterstützungssystem (Sozialarbeit, Schulpsychologie) mit Schulvermeider\*innen und den für sie Verantwortlichen, muss geklärt sein und schnell geführt werden. Alle diese Maßnahmen sind wichtig, richtig und führen hoffentlich dazu, zumindest einige zurück an die Schule zu brin-

gen. Ob Fehlzeiten, entschuldigte und unentschuldigte, im Zeugnis stehen sollen, beschließt die Klassenkonferenz; die Ankündigung eines solchen Eintrags wirkt erfahrungsgemäß nicht abschreckend – falls das der Gedanke dahinter ist. Vermutlich können wir mit diesem Mittel keine Schulvermeider\*in „bekehren“, dazu müssen wir in die pädagogische Trickkiste der Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen greifen.

### Wer hat so viel Zeit?!

Im ohnehin schon arbeitsintensiven Schuljahresbeginn bedeutet das, sehr viel Aufwand zu betreiben, in der Hoffnung, später weniger Fehlereignisse und dadurch weniger Mühe zu haben. Nun schlägt in uns aber auch das andere, weniger pädagogische Herz. Denn sie kostet Zeit, so unendlich viel Zeit – die Erfassung der Fehlzeiten, die am Beginn von allem steht, was daraus folgt. Wer Klassenlehrkraft ist, weiß jedenfalls genau, wie viele Stunden allein in diese Verwaltungstätigkeit fließen und rechtlich sind wir dazu verpflichtet. Dabei sollte man sich dessen bewusst sein, dass die Eintragungen im Klassenbuch zu überprüfen sind, manche stellen sich im Nachhinein als falsch heraus.

Auf jeden Fall ist es inakzeptabel, dass wir junge Menschen verlieren,

weil sie abbrechen, das können wir uns als Gesellschaft nicht leisten. Unsere Schülerschaft an den Beruflichen Schulen hat sich stark verändert in den letzten Jahren, sie ist heterogener und viele Jugendliche haben ein schweres biografisches Päckchen zu tragen. Das können sie nicht ablegen, sobald sie das Schulgebäude betreten.

#### Wir fordern wirksame Maßnahmen

Die GEW fordert multiprofessionelle Teams, Schulsozialarbeit und Schulpsychologie, an allen Beruflichen Schulen und ist damit längst bei allen auf Verständnis gestoßen, die sich mit der Entlastung von Lehrkräften auseinandersetzen. Studien belegen seit Jahren die zu hohe Arbeitszeit in den Schulen, eine weitere Studie wird hier

keine neuen Erkenntnisse liefern – wir brauchen dringend endlich Maßnahmen.

- Unsere Arbeitszeit ist mit der Realität nicht mehr vereinbar, wir Lehrkräfte können nicht noch mehr leisten, unser Zeitbudget ist ausgeschöpft und längst überzogen: Wir tun weit mehr als unterrichten und Schule bedeutet mehr als nur Unterricht.
- Klassenleitung ist Arbeit, sie nimmt sehr viel Zeit in Anspruch und die muss es dafür auch geben, in Form einer Freistellung für diese Tätigkeit.
- Wir Lehrkräfte benötigen die Unterstützung von Verwaltungskräften, Schulpsychologinnen, Sozialpädagogen, nicht nur zur Fehlzeiterfassung.

Junge Menschen an Beruflichen Schulen befinden sich in einer sensiblen Lebensphase und haben ein Recht auf Hilfe und Zuegandtheit.

#### mehr Infos unter:

<https://km-bw.de/,Lde/13383634?QUERYSTRING=schulabsentismus+berufliche+schule>



#### oder unter:

<https://deutsches-schulportal.de/schulkultur/heinrich-rieking-projekt-hamburg-jeder-schultag-zaehlt-schulabsentismus-schwaenzen/>



Ingrid Holl  
Elisabeth-Selbert-Schule  
Karlsruhe

## KOMMENTAR

### Verbessert man die Unterrichtsversorgung, indem man gleichzeitig die Arbeitszeitgestaltung einschränkt?

### Das RP will meine Teilzeit aufheben – was soll ich tun?

Einige ohne familiären Grund teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhielten Mitte November einen Hinweis des RP, dass ihre verringerte Wochenarbeitszeit zum nächsten Schuljahr aufgehoben werden soll. In dem Schreiben mit dem Betreff „Ihre Teilzeit“ weist das RP auf einen Erlass des KM hin, dass ab dem nächsten Schuljahr die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 75 % eingeschränkt wird. Danach wird eine Teilzeit „aus sonstigen Gründen“ (§69 (4) LandesBeamtenGesetz) zwischen 50 % und 75 % in der Regel nur noch Lehrkräften über 60 Jahren oder schwerbehinderten Lehrkräften eingeräumt. Ansonsten ist eine geringere Teilzeit nur in begründeten Einzelfällen möglich. Wenn sie nicht auf das Schreiben reagieren, endet zum neuen Schuljahr die Teilzeitbeschäftigung vollständig, sie müssen dann Vollzeit arbeiten.

Wollen die betroffenen Lehrkräfte auch im Schuljahr 2024/2025 in Teilzeit unterrichten, müssen sie zum 8.1.2024 einen STEWI-Antrag unter <https://lehrer-online-bw.de> stellen. Dabei haben sie zunächst zwei Wahlmöglichkeiten:

1. Die angeschriebene Lehrkraft beantragt für das neue Schuljahr eine Teilzeit mit mindestens 75 % des Regeldeputats (19 bzw. 21 Wochenstunden). Dieser Antrag wird im Regelfall genehmigt, sofern nicht dringende dienstliche Belange ein höheres Deputat erfordern. Ob diese Ausnahme für die betroffene Kollegin oder den Kollegen vorliegt, lässt sich vor der Antragstellung mit der Schulleitung meist unkompliziert abklären.
2. Die Lehrkraft beantragt Teilzeit im Umfang von weniger als 75 % (mindestens 50 %) des Regeldeputats. Ein solcher Antrag muss bereits bei der Antragsstellung mit einer kurzen Erläuterung begrün-

det werden. Da das RP bei einer geringeren Teilzeit zwischen den vorgebrachten individuellen Gründen und den dienstlichen Belangen abwägt, sollten die genannten Gründe belegt werden. Hierfür besteht die Möglichkeit, entsprechende Belege in digitaler Form „hochzuladen“ oder per Briefpost an das RP zu senden.

Vor allem beim Antrag einer geringeren Teilzeit (<75 %) sollten sich Mitglieder bereits vor der Antragsstellung von GEW-Expert\*innen beraten lassen. Ohne stichhaltige Begründung ist eine Ablehnung des Antrags zu erwarten. In einer Beratung kann auch geprüft werden, ob Alternativen zu einer „grundlosen“ Teilzeitregelung bestehen.

Grundsätzlich aber gilt: Vor der Ablehnung eines Antrags wird das RP den/die Kolleg\*in anhören. In diesem Verfahren wird die Dringlichkeit der beantragten Gründe nochmals geprüft. Der BPR wird auf Antrag der betroffenen Lehrkraft an der Entscheidung des RP im Rahmen der Mitbestimmung beteiligt. Erst nach dem Anhörungsverfahren wird entschieden, in welchem Umfang die Kollegin im nächsten Schuljahr in Teilzeit arbeiten kann. Gegen die Entscheidung des RP kann ggf. Widerspruch eingelegt werden.

Der Umfang der Teilzeit kann auch noch im Laufe des Antragsverfahrens (Januar bis März/April 2024) auf die geforderten 75 % erhöht werden. Es lohnt sich also auch Anfang 2024 noch eine Beratung durch die GEW, sollte das vor der Antragsstellung nicht mehr möglich gewesen sein. Die Begründung des Antrags oder Alternativen zur Teilzeitregelung können dann aber nur noch eingeschränkt beeinflusst bzw. beantragt werden.

Bernhard Schönauer

Das Land schränkt die Freiheit der Lehrkräfte bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit ein, um so die Unterrichtsversorgung zu verbessern. Die Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten werden beschränkt, Sabbatjahre künftig seltener genehmigt. Hilft das, den Lehrkräftemangel zu mildern, frage ich mich, oder droht sogar das Gegenteil?

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz schlug schon im Januar vor, Teilzeit zu beschränken, weil sie hier „die größte Beschäftigungsreserve“ für Lehrkräfte sieht. Baden-Württemberg nimmt jetzt diese Idee in seinen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung auf, nachdem es zuvor mit einigem Erfolg Teilzeitbeschäftigte zur freiwilligen Erhöhung ihrer Arbeitszeit angeregt hatte.

Der Mangel an Lehrkräften wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen, mehr Menschen werden die Schulen altersbedingt verlassen als neue Lehrkräfte aus den Hochschulen kommen, die Zahl der Studierenden und der Referendar\*innen ist auf einem niedrigen Niveau. Die Zahl der Schüler\*innen dagegen wird zunehmen, in diesem Schuljahr gab es einen Rekord an Anmeldungen an den Grundschulen, eine Entwicklung, die die Beruflichen Schulen allerdings erst später erreichen wird.

3500 Lehrkräfte bekommen jetzt Briefe ihres Regierungspräsidiums und sollen im nächsten Schuljahr auf 75 Prozent aufstocken, 300 Deputate, wohlgerneht unter allen Lehrkräften, sollen so gewonnen werden, bei ca. 110000 Deputaten landesweit an allen Schulen.

Interessanterweise „zeigt das Deutsche Schulbarometer, eine repräsentative Umfrage im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, dass zwei Drittel der Teilzeit-Lehrkräfte bereit wären, mehr zu unterrichten. Allerdings nur

zu bestimmten Bedingungen“ ([www.sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de), 20.09.2023).

73% sagen, dass sie eine andere Definition der Arbeitszeit wünschen, die neben den Unterrichtsstunden, also dem Deputat, die tatsächlich zu leistende Arbeit erfasst; 69% „der befragten Teilzeitkräfte würden aufstocken, wenn sie weniger Dokumentation und fachfremde Aufgaben erledigen müssten und ihre Arbeit ohne Überstunden zu schaffen wäre.“ 25% brauchen eine verbesserte Betreuungssituation ihrer Kinder, um mehr arbeiten zu können.

Das Land beabsichtigt nicht, die Teilzeit aus familiären Gründen anzugreifen, die im Landesbeamtengesetz gewährleistet wird, das ist hier nicht der Punkt. Gefragt werden muss aber, ob die neue restriktive Politik bei der Genehmigung von Teilzeit nicht ein Schuss nach hinten sein wird. Stärkt das die Bereitschaft, ein Lehramtsstudium zu beginnen oder z.B. als Direktinstensteiger\*in in den Schuldienst zu wechseln? Steigert das die Attraktivität des Berufes oder ist das Gegenteil zu befürchten? 300 Deputate sollen kurzfristig gewonnen werden, aber wie viele gehen langfristig verloren? Werden denn alle Lehrkräfte, die jetzt aufstocken, wirklich an ihrer Schule mit ihren Fächern gebraucht, oder drohen ihnen Abordnungen?

Diese Maßnahme wird bestenfalls wohl ähnlich erfolgreich sein wie die Werbeplakate für potentielle Lehrkräfte im Sommer am Stuttgarter Flughafen, die „The Länd“ sponsorte. Oder sie senkt, worst case (im Länd), weiter die Attraktivität des Berufes.



Wolfram Speck  
Kaufmännische Schule  
Nord Stuttgart

## GLOSSE

### Exklusive Bildungsreisen: Die verkannte Welt der Klassenfahrten

Früher konnte man mit Neros Rom die Wünsche der Schüler\*innen entzünden, aber diese Zeiten sind vorbei. Lehrkräfte agieren von nun an strategisch denkend, bestellen in Stellvertretung für Eltern oder volljährige Lernende und führen ihre Schäfchen durch eine komplexe Welt der Klassenfahrten. Das zumindest erwartet das Kultusministerium seit Oktober von uns. Doch wie führt man eine Horde spätpubertierender, verstreuter Individuen auf eine gemeinsame Studienreise?

Die neue Vorgehensweise könnte so aussehen: „Hey Leute, Ruhe! Jetzt mal zuhören. Ich weiß, dass ihr keinen Bock auf Bildungsfahrt nach Madrid habt. Deshalb geht’s nach Lloret de Mar.“ Jugendherbergen mit kleinen Zimmern und ohne WLAN? Nicht unser Ding! Das Holiday Inn wird unser Hauptquartier. Und die wichtigste Regel lautet: Ausschlafen!

Wenn das Klassenfahrtprogramm wirklich die Bedürfnisse der Schüler\*innen reflektiert, erwarten uns bald Wellnessoasen und – der Selfies wegen – anschließendes Chillen bei Starbucks statt Museumsstaub.

Die Zeiten sind passé, als die Champs-Élysées ein ordentlicher Tagesordnungspunkt auf der Studienfahrt war und nicht nur ein Post auf Instagram. Erfahrene Lehrkräfte wissen,

wie sie die Klasse begeistern: Pringles zum Frühstück, Red Bull als Muntermacher und Shisha-Qualm als Duft der großen weiten Welt. Hoffentlich musste niemand das ‚Sommerhaus der Schulstars‘ vorzeitig verlassen, und am Ende nimmt jeder die richtige Bluetoothbox mit nach Hause. Denn in dieser neuen Ära sind Lehrkräfte nicht nur Wissensvermittler, sondern auch die Gestalter unvergesslicher Erlebnisse – eine Revolution, die weit entfernt ist von den glorreichen Zeiten in Neros Rom.



Catrine Bauer  
Berufliche Schule  
Rottenburg



Kai Otulak  
Berufliche Schule  
Rottenburg

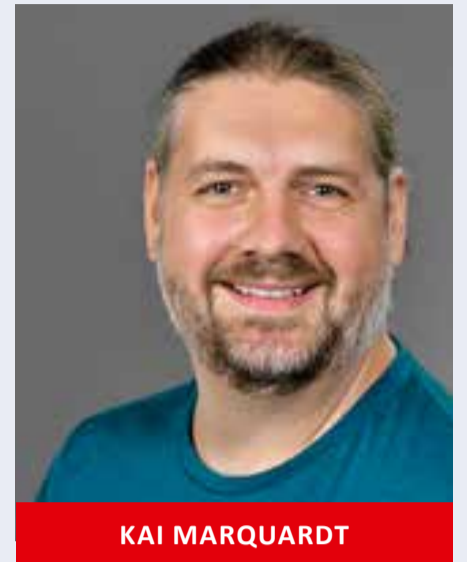
### MITGLIEDER STELLEN SICH VOR

#### DAS BIN ICH

Mein Name ist Kai Marquardt, ich bin 37 Jahre alt und unterrichte Mathematik und Physik an der Gewerblichen Schule in Tübingen, im TG und der 2BFS.

In meiner Schule bin ich ÖPR-Vorsitzender und engagiere mich in unserem Klima-AK für Nachhaltigkeit. Als Lehrer im Fach „Naturwissenschaftliches Experimentieren“ (NExt) unterstütze ich unsere Schülerinnen und Schüler in der Oberstufe beim selbstständigen Forschen.

In der GEW engagiere ich mich im Kreis Reutlingen/Tübingen und in der Landesfachgruppe Berufliche Schulen.



KAI MARQUARDT

#### DARUM BIN ICH IN DER GEW

Die GEW vertritt als größte Bildungsgewerkschaft die Interessen aller in der Bildung beschäftigten Personen von der Kita bis zur Hochschule. Den Austausch mit Lehrenden aus unterschiedlichsten Schularten und Bildungseinrichtungen empfinde ich als große Bereicherung im Streben nach mehr Bildungsgerechtigkeit und besseren Arbeitsbedingungen.

#### DAFÜR SETZE ICH MICH EIN

Als Personalrat setze ich mich für die Belange des Kollegiums ein. Ich setze mich dafür ein, die Rahmenbedingungen vor Ort so zu gestalten, dass die wichtige Arbeit der Lehrkräfte und aller am Schulleben Beteiligten möglichst reibungsfrei gelingen

kann. Gesundheit und Zufriedenheit des Kollegiums sind dabei wichtige Faktoren.

Um die Arbeitsbelastung besser begrenzen zu können, setze ich mich für eine angemessene Arbeitszeiterfassung ein, die ohne überbordende Bürokratie zur Entlastung und dem Gesundheitsschutz der Kolleg:innen beiträgt.

In der GEW setze ich mich darüber hinaus für ein gerechtes Bildungssystem ein, in dem die Bildungschancen der Kinder nicht vom Bildungsgrad der Eltern abhängen. Gerade in den Beruflichen Schulen, in denen wir Schüler:innen mit unterschiedlichsten Bildungsbiografien und sozio-ökonomischen Hintergründen begleiten, sieht man die Schwächen, aber auch Chancen unseres Bildungssystems.

### Tarifrunde der Länder: Gemeinsam für mehr Gehalt!

10,5% mehr Gehalt oder mindestens 500€ fordert die GEW in den derzeit laufenden Tarifverhandlungen für alle Landesbeschäftigten. Diese kräftige Gehaltssteigerung ist nötig, weil wir Beschäftigten die steigenden Preise deutlich spüren. Sie ist außerdem notwendig, um den Landesdienst attraktiver zu machen. Zahlreiche Stellen können derzeit im öffentlichen Dienst nicht nachbesetzt werden, der Lehrkräftemangel ist überall spürbar. Mit unserer Forderung wollen wir auch den Anschluss an die Gehaltsentwicklung der Beschäftigten von Bund und Kommunen halten.

Wir erwarten neben der dringend notwendigen Gehaltserhöhung für den Schulbereich in dieser Tarifrunde, dass die von der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) zugesagte Weiterentwicklung der Lehrkräfte-Entgeltordnung endlich umgesetzt wird. Die Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte muss verbessert werden. Die Paralleltabelle muss vollständig umgesetzt werden. Keine Lehrkraft darf mehr unterhalb von Entgeltgruppe EG 10 eingestuft werden und die stufengleiche Höhergruppierung

muss das aktuell leistungsfeindliche System ablösen.

#### Die Arbeitgeber verweigern ein Angebot – wir müssen gemeinsam kämpfen!

Nach zwei Verhandlungsrunden hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) immer noch kein Angebot vorgelegt. Bei der Gehaltserhöhung will sie unter dem Abschluss der Kommunen aus dem Frühjahr bleiben. Über die Eingruppierung der Lehrkräfte will sie nicht sprechen und für die Beamt\*innen und Versorgungsempfänger\*innen hat sie die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses infrage gestellt.

Die Lage am Verhandlungstisch ist festgefahren. Um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen und Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, haben die Gewerkschaften zu Warnstreiks in allen Bereichen des Landesdiensts aufgerufen. Damit wollen wir erreichen, dass sie in der dritten Verhandlungsrunde endlich ihrer Verantwortung gerecht werden und mit uns einen guten Abschluss aushandeln.

Deshalb sind auch wir an den Beruf-

lichen Schulen dabei: Am 28. November rief die GEW in Baden-Württemberg zum Bildungstreiktag auf. Die zentrale Kundgebung fand in Karlsruhe statt. Dort zeigten wir der TdL und auch unserer Landesregierung, dass wir bereit sind, für unsere Forderungen einzutreten!

Lasst uns gemeinsam für einen guten Abschluss kämpfen. Für alle tarifbeschäftigten Kolleg\*innen gilt: Nehmt an den weiteren Aktionen teil! Für alle Beamt\*innen gilt: Unterstützt die Streikenden, kommt, wenn es eure Zeit zulässt, zu den Kundgebungen! Und natürlich – sollte es weitere Streiks geben – macht auch dann mit!

Zeigen wir der Landesregierung und der TdL durch unser entschlossenes Auftreten, dass wir bereit sind, für unsere Forderungen kämpfen. Angestellte als Streikende, Beamte als Demonstrierende!

#### Die Forderungen und Erwartungen:

- 10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens 500€!
- Laufzeit 12 Monate!
- Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud)!
- Sozial- und Erziehungsdienst – Übertragung der Verbesserungen bei den Kommunen auf den Landesdienst
- Tarifliche Lehrkräfte-Entgeltordnung endlich weiterentwickeln!



Franz Peter Penz  
Christiane-Herzog-Schule  
Heilbronn

#### Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

Silberstraße 7 | 70176 Stuttgart | Tel. 0711 21030 0 | info@gew-bw.de | www.gew-bw.de

IMPRESSUM: Fachgruppen Berufliche Schulen

Redaktion: Wolfram Speck, Ingrid Holl, Kai Otulak

Layoutkonzept: Evi Maziol | Layout: Alexandra Wnter