

// VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

**Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 42
70029 Stuttgart**

Stuttgart, 24. Oktober 2017
Telefon: 0711 2 10 30-10
E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

**Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Baden-Württemberg zur Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn der Technischen Lehrkräfte an beruflichen Schulen (APrOTL)
Aktenzeichen 24-0312.7/7, Schreiben des KM vom 20.09.2017**

Sehr geehrter Herr Daiber,

die GEW Baden-Württemberg dankt für die Gelegenheit, zu den oben genannten Änderungen Stellung nehmen zu können.

Vorbemerkung

Die GEW begrüßt grundsätzlich, dass die Ausbildung für Technische Lehrkräfte im hauswirtschaftlichen Bereich wiederaufgenommen wird. Bereits seit geraumer Zeit hat sich abgezeichnet, dass es in diesem Bereich einen wachsenden Einstellungsbedarf gibt. Grundsätzlich sinnvoll ist auch, dass dabei die Ausbildungsinhalte überprüft und zeitgemäß angepasst werden sollen. Die Anforderungen an Technische Lehrkräfte an den Schulen hat sich in den vergangenen Jahren verändert und ausgeweitet. Es ist deshalb aus unserer Sicht auch sinnvoll, den Vorbereitungsdienst um ein halbes Jahr auf zwei Jahre zu verlängern.

Die erweiterten Anforderungen an das Berufsbild der Technischen Lehrkräfte betreffen aber nicht nur den hauswirtschaftlichen, sondern auch den gewerblichen und kaufmännischen Bereich. Die GEW möchte deshalb an dieser Stelle darauf hinweisen, dass es in der Ausbildung der Technischen Lehrkräfte - auch im Vergleich zur Ausbildung der wissenschaftlichen Lehrkräfte - Verwerfungen gibt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Lehrkräfte dauert der Vorbereitungsdienst 18 Monate, der Direkt-einstieg dagegen 24 Monate. Den unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen von Laufbahnbewerber/innen und Direkteinsteiger/innen wird hier durch die Tatsache Rechnung getragen, dass der Di-

rekteinstieg länger dauert als der Vorbereitungsdienst. Selbst wenn man berücksichtigt, dass Teile des Vorbereitungsdienstes in das Studium verlagert wurden, ist der Direkteinstieg in jedem Fall nicht kürzer.

Im Bereich der Ausbildung der Technischen Lehrkräfte geht das Kultusministerium den umgekehrten Weg: Hier wird für die Technischen Lehrkräfte im hauswirtschaftlichen Bereich ein Vorbereitungsdienst von 24 Monaten geschaffen, während der Direkteinstieg z. B. der Technischen Lehrkräfte Gewerbe nur 12 Monate umfasst. Die GEW hält dies nicht für angemessen und bittet dringend darum, die Struktur und Ausbildungsdauer für den Direkteinstieg im Bereich Gewerbe und Kaufleute zu überprüfen.

Im Einzelnen nimmt die GEW wie folgt Stellung:

Zu § 1 Ziel der Ausbildung

§ 1 (1) und (2)

§ 1 definiert als Ausbildungsziele nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch Querschnittskompetenzen. Als weitere Ausbildungsfelder werden Diagnose- und Förderkompetenzen in Hinblick auf integrative und inklusive Bildungsangebote sowie Schulentwicklungsprozesse und Zielvorstellungen interner und externer Evaluation aufgeführt.

Das Anforderungsprofil hinsichtlich der Ausbildungsziele ist sehr breit gestreut. Unklar bleibt allerdings, wie sich dies konkret in der Ausbildung und den Prüfungen niederschlagen soll, da entsprechende Ausbildungspläne nicht vorliegen.

Dass angehende Lehrkräfte neben der fachlichen Qualifikation auch Querschnittskompetenzen erwerben müssen, ist sicherlich unbestritten. Die hier aufgeführten Ausbildungsziele scheinen uns aber insgesamt überfrachtet und z.T. auch willkürlich, insbesondere im Vergleich mit dem Vorbereitungsdienst der wissenschaftlichen Lehrkräfte (BSPO II).

Das Land Baden-Württemberg weist unter den Flächenländern den höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen in der Bevölkerung aus, dieser wächst im Übrigen stetig. Zweifellos gewinnt Deutsch als Zweitsprache an den Beruflichen Schulen eine immer größere Bedeutung. Wir glauben allerdings nicht, dass dies in der hier geplanten Form gelöst werden kann. Für Deutsch als Zweitsprache werden an den Beruflichen Schulen qualifizierte Fachlehrkräfte gebraucht. In der Ausbildung der wissenschaftlichen Lehrkräfte erhalten diese die Möglichkeit Deutsch als Zweitsprache als zusätzliches Ausbildungsfach zu belegen und darin eine Prüfung abzulegen. Im Bereich der Technischen Lehrkräfte definiert man dies als „Querschnittsaufgabe“ für alle Technischen Lehrkräfte. Wir halten dies weder für leistbar noch für angebracht und schlagen deshalb vor, dies durch die Formulierung „Vermittlung von Kenntnissen des sprachsensiblen Unterrichts“ zu ersetzen. Wir weisen allerdings auch darauf hin, dass sprachsensibler Unterricht eine Aufgabe für alle Lehrkräfte ist und nicht eine spezifische Aufgabe von Technischen Lehrkräften.

Ähnlich gilt dies auch für das Ausbildungsfeld „Diagnose- und Förderkompetenzen im Hinblick auf integrative und inklusive Bildungsangebote“. Zunächst möchten wir darauf hinweisen, dass die Struktur der Bildungsgänge an den Beruflichen Schulen nach wie vor eher auf Exklusion als auf Inklusion ausgerichtet ist. Richtig ist, dass viele Bildungsgänge an den Beruflichen Schulen von Schüler/innen mit einem besonderen Förderbedarf bzw. mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf besucht werden. Die GEW ist aber auch hier der Auffassung, dass dafür qualifiziertes Fachpersonal notwendig ist. Sinnvoll wäre es deshalb für diese Bildungsgänge multiprofessionelle Teams anzustellen, die auch Sonder- und Sozialpädagog/innen umfassen. Der Einsatz von AV-Begleiter/innen oder der Sonderpädagogische Dienst an den Beruflichen Schulen kann dazu nur ein erster Schritt sein.

Dass Technische Lehrkräfte darüber hinaus Förder- und Diagnosekompetenzen brauchen, ist unbestritten, dies gilt aber für alle Lehrkräfte. (In der BSPO II taucht dies nicht in dieser Form auf.) Wir halten es aber nicht für angebracht und leistbar, dies als eine spezifische Aufgabe von Technischen Lehrkräften zu definieren, die im Mittelpunkt der Ausbildung zu stehen hat. Wir schlagen deshalb vor diesen Passus zu streichen oder zu ändern.

Die GEW schlägt weiterhin vor, „Schulentwicklungsprozesse und Zielvorstellungen interner und externer Evaluation“ als Ausbildungsziel zu streichen. Auch hier gilt, dass dies Aufgaben der gesamten Schule sind. Warum diese eine spezifische Erwähnung in der APrOTL finden sollen, ist nicht nachvollziehbar. Unklar bleibt auch, was und wie sich dies genau in der Ausbildung niederschlagen soll.

§ 1 (3) und (4)

Hier werden die Ausbildungsfächer neu definiert. Es bleibt allerdings unklar, was sich genau hinter dem Fach Haushaltsmanagement verbirgt. Ausbildungsfach und Fächer in den entsprechenden Stundentafeln der Bildungsgänge müssen aus unserer Sicht korrespondieren. Dies ist einerseits für die Ausbildung als solche und den Einsatz der Anwärtler/innen an den Schulen wichtig.

Laut Lehrplan der zweijährigen Berufsfachschule Ernährung und Hauswirtschaft (2 BFH) sowie der Berufsfachschule Pädagogische Erprobung Ernährung und Hauswirtschaft (BFPE-H) ist außer Nahrungszubereitung immer noch Textilarbeit/Werken aufgeführt. Ebenso schlägt sich dieser Bereich in der Erzieherinnenausbildung nieder. Textilarbeit/Werken muss also weiterhin Bestandteil der Ausbildung der hauswirtschaftlichen Technischen Lehrkräfte bleiben. In welchem Umfang und mit welchem Schwerpunkt sich nun die Fachrichtungen Nahrungszubereitung, Textilarbeit/Werken und Haushaltsmanagement und Betreuung in der Ausbildung und Prüfung niederschlagen ist dahingehend zu prüfen und festzulegen, dass eine Überfrachtung der Ausbildung an Ausbildungsinhalten vermieden wird bzw. diese angemessen sind für eine zweijährige Ausbildung.

§ 2 (4) Zulassungsvoraussetzungen

Die Zulassungsvoraussetzung wurde um eine zweimonatige Berufspraxis in einer Betreuungseinrichtung erweitert. Dies ist aus sachlichen Gründen sicher sinnvoll. Es wird dadurch der neuen Verordnung über die personellen Anforderungen in stationären Einrichtungen Rechnung getragen. Die GEW bittet aber auch darum, im Blick zu behalten, was Bewerber/innen leisten können. Die hier formulier-



ten Zugangsbedingungen setzen im Zweifelsfall voraus, dass die Bewerber/innen innerhalb von zwei Jahren Berufspraxis in verschiedenen Einrichtungen (Arbeitgeber) nachweisen müssen. Die GEW regt deshalb an, eine zweimonatige Berufspraxis in einer Betreuungseinrichtung nur zu empfehlen und nicht zwingend vorzuschreiben.

Die GEW schlägt außerdem vor, auch Meister/innen der Hauswirtschaft die Möglichkeit zu geben, in den Vorbereitungsdienst einzutreten.

Zu § 5 Ausbildungsstätten

Die Ausbildung sollte zur Gewährleistung der durchgängigen staatlichen Aufsicht in der Ausbildung prinzipiell an öffentlichen beruflichen Schulen stattfinden. Die Einbeziehung von privaten, staatlich anerkannten Schulen sollte nur in Ausnahmefällen (z. B. Fördereinrichtungen) genehmigt werden.

Zu § 8 Dienstvorgesetzte und Vorgesetzte

Die GEW bittet die APrOTL auf eine einheitliche begriffliche Klarheit zu prüfen. So ist in § 8 von „Mentorinnen und Mentoren“ und „begleitenden Lehrkräfte der Ausbildungsschulen nach § 13 Absatz 2“ die Rede. In § 13 (2) werden allerdings nur Mentor/innen genannt, nicht jedoch begleitende Lehrkräfte.

Zu § 12 Ausbildung am Staatlichen Seminar

§ 12 Abs. 1 sieht u. a. Veranstaltungen in „ergänzenden Bereichen“ vor. Die Ausführungen bleiben sehr vage und unverbindlich, v.a. da bislang keine Ausbildungspläne vorliegen. Die GEW weist darauf hin, dass hauswirtschaftliche Technische Lehrkräfte im späteren Einsatz an den Schulen häufig Werkstattverantwortung übernehmen, welche die Umsetzung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften (Arbeitsschutz, Hygienevorschriften, etc.) und die Ausstattung (Pflege, Wartung, Planung, Beschaffung) umfasst. Dies sollte in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Zu § 13 Ausbildung an der Schule

Abs. 3 sollte nach unserer Auffassung klarer gefasst werden. Er legt einerseits fest, dass die Anwärter/innen im ersten Ausbildungsabschnitt mindestens 90 Wochenstunden begleiteten Ausbildungsunterricht absolvieren müssen, gleichzeitig soll die Ausbildung mit durchschnittlich acht (bzw. sieben) Wochenstunden begleitetem Unterricht erfolgen. Es sollte deutlich werden, dass diese acht Wochenstunden auch Hospitation umfassen.

Zu § 15 Prüferinnen und Prüfer, Prüfungsausschüsse

Auch hier bittet die GEW um eine größere Klarheit. So wird in Abs. 1 festgehalten: „Die Prüfungsausschüsse bestehen aus der oder dem Vorsitzenden und einer zweiten prüfenden Person.“ In Abs. 3 wird weiterhin festgehalten, dass der Vorsitzende nicht nur die Prüfung leitet, sondern auch selbst prüft. Die Rolle der zweiten Person sollte klarer definiert werden.

Zu § 19 Dokumentation

§ 19 (1) regelt u. a. die inhaltlichen Anforderungen an die Dokumentation. In dieser sollen „nach Möglichkeit innovative pädagogische, psychologische, fachdidaktische und berufliche Elemente, Themen der Fach- und Berufsethik, der Diagnostik und Förderung und fächerverbindende Themen und Fragen berücksichtigt werden.“ Die GEW hält dies für überzogen und in der Praxis in der Gänze kaum leistbar. Wir schlagen deshalb vor, diese Passage zu streichen.

§ 19 (2) Hier ist von einer Lehrkraft nach Absatz 3 Satz 1 die Rede. Der Bezug lässt sich allerdings nicht herstellen.

Zu § 21 Beurteilung der Unterrichtspraxis

Die GEW hält eine Zeitspanne für Unterrichtsbesuche bis höchstens 180 Minuten für zu lang. Hier wird eine Zeitspanne bis 90 Minuten für ausreichend erachtet.

Weiterhin wird festgehalten, dass grundsätzlich eine der unterrichtspraktischen Prüfungen oberhalb des Vorqualifizierungsjahrs Arbeit/Beruf (VAB), der Berufsfachschule (BFS) oder der Grundstufe der Berufsschule (erstes Ausbildungsjahr) erfolgen soll. Die GEW bittet im Sinne einer größeren Klarheit um eine eindeutiger Formulierug, in welchen Bildungsgängen bzw. Stufen diese unterrichtspraktische Prüfung stattfinden soll. Aus Sicht der GEW sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass die Ausbildung und Prüfung in der Regel an einer Schule stattfinden kann. Abordnungen sollten die Ausnahme bleiben.

Mit freundlichen Grüßen

 
Doro Moritz Michael Futterer