

Die neue Qualitätsdiskussion Qualität gibt's nicht vom Billigen Jakob

In einer Pressekonferenz verkündete Kultusministerin Eisenmann ihr neues „Qualitätskonzept“ für das Schulsystem in Baden-Württemberg. Wenige Tage später wurde dann faktisch über Nacht die Fremdevaluation ausgesetzt und der größte Teil der Evaluatoren zurück in Schulen geschickt.

Auslöser für die Debatte sind die Ergebnisse der Vergleichsarbeiten (Vera 3 und 8) und der Ländervergleichsstudie des IQB (Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen). Diese sind an sich wenig überraschend. Bildungsforscher weisen seit mehr als einem Jahrzehnt darauf hin, dass die Leistungen in Ba-Wü bestenfalls stagnieren, während andere Bundesländer besser geworden sind. Kultusministerin Eisenmann zeigte sich dennoch schockiert. Der Grund: Ba-Wü landete z.T. im Tabellenkeller, eingerahmt von den „Bildungs-Schmuddelkindern Nordrhein-Westfalen, Berlin und Bremen“ (Zeit 17.11.2016). Ein eklatanter politischer Gesichts- und Legitimationsverlust für die baden-württembergische Kultusministerin.

Es gilt einzugestehen, dass es im baden-württembergischen Schulsystem Probleme gibt: Tatsache ist, dass Baden-Württemberg zumindest eine sog. „Risikogruppe“ von ca. 20 Prozent der Schüler/innen aufweist, die in Deutsch und Mathematik keine Mindeststandards erreichen.

bank („Führungsinformationssystem“ - FIS) aufzubauen.

Kernstück der Pläne ist der Umbau der Schulverwaltung: Das Landesinstitut für Schulentwicklung (LS) verliert seine rechtliche Eigenständigkeit und wird in ein „Institut für Bildungsanalysen“, das Teil der Schulverwaltung sein wird, umgewandelt. Daneben wird ein „Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung“ geschaffen, in dem die gesamten Fortbildungsaktivitäten zentralisiert werden sollen. Teile der Regierungspräsidien und der Staatlichen Schulämter sollen herausgelöst und in dieses Zentrum integriert werden, genauso wie die Landesakademien.



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

Qualität entsteht nicht in der Schulverwaltung ...

Das KM hat vor ca. 10 Jahren mit dem Konzept der Operativ Eigenständigen Schule (OES) ein Qualitätssicherungssystem an den Beruflichen Schulen eingeführt. Grundgedanke war, dass die Erstverantwortung für Qualität bei der Schule liegt. Die Einzelschule hat auf pädagogischer Ebene



Qualitätsmanagement-Systeme

Umbau der Schulverwaltung als zentrales Element des neuen Konzeptes

Zentrale Zielsetzung ist eine „evidenzbasierte Qualitätsentwicklung“. Qualität und die Wirkung von bildungspolitischen Maßnahmen sollen zukünftig auf der Basis von Zahlen und Daten, insbesondere von Schülerleistungen, evaluiert werden. Dazu hat das KM begonnen, eine Daten-

ne ein höheres Maß an Selbstständigkeit erhalten, um Schul- und Unterrichtsentwicklung zu betreiben und um ein eigenes Qualitätsmanagement zu entwickeln. Darauf baut die Fremdevaluation auf, die nicht innerhalb der Schulhierarchie von der Schulverwaltung, sondern von einer eigenständigen Institution, dem LS, durchgeführt wird. Die neue

Fortsetzung auf Seite 4

Reform der gymnasialen Oberstufe Eine neue Reform macht noch keinen Sommer

Im Oktober hat der Ministerrat der Kabinettsvorlage von Kultusministerin Eisenmann zur Reform der gymnasialen Oberstufe zugestimmt. Hauptzielrichtung ist ein Zurückgehen zu Leistungs- und Basisfächern.

Was ist der Anlass für die Reform? Maßgeblich für die gymnasiale Oberstufe und die Abiturprüfung sind in allen Ländern die Vereinbarungen der Kultusministerkonferenz (KMK). Diese Vereinbarungen sollen die Vergleichbarkeit der Leistungsanforderungen zwischen den Bundesländern erhöhen. Ende 2016 wurden diese Vereinbarungen geändert. Die geplanten Neuregelungen für die allgemein bildenden Gymnasien gelten für die Schüler/innen, die im Jahr 2019 in die Kursstufe (Abiturjahrgang 2021) eintreten. An den Beruflichen Gymnasien werden erstmals im Jahr 2024 Schülerinnen und Schüler ihr Abitur in der „reformierten“ Form ablegen.

Was ändert sich?

Im Gegensatz zu den allgemein bildenden Gymnasien, an denen drei Leistungsfächer gewählt werden müssen, werden es an den Beruflichen Gymnasien nur zwei sein: das Profulfach (sechsstündig) und ein weiteres Fach (fünfstündig), wählbar aus Deutsch und Mathematik. Die Schüler/innen erhalten damit in diesen Fächern eine Wahlmöglichkeit. Deutsch, Mathematik und die Fremdsprachen sind als Basisfach vierstündig. Die Naturwissenschaften werden in den Jahrgangsstufen dreistündig unterrichtet. Neu hinzu kommt ein zweistündiges Ergänzungsfach (z.B. Technische Physik oder Chemie mit Laborübungen am TG, Sondergebiete der Biowissenschaften, etc.) als Wahlpflichtfach. Es soll bei vier schriftlichen und einem mündlichen Prüfungsfach bleiben. Die Arbeit der Kommissionen zum neuen Bildungsplan am BG hat in diesem Schuljahr begonnen.

Wird jetzt alles besser?

Als unterrichtende Lehrkraft fernab von Kabinettsstischen und KMK-Runden fragt man sich ernsthaft, inwiefern es Sinn macht, in regelmäßigen Abständen Reformen durch das Land zu treiben, das Rad gefühlt jedes Mal neu zu erfinden und irgendwann zur Erkenntnis zu kommen, dass es sich doch wieder nur um alten Wein in neuen Schläuchen handelt. Im Vordergrund steht für uns Pädagog/innen immer noch der Blick auf die Schüler/innen. Ob es ihnen wirklich nützt, ihre Bildungschancen und Studierfähigkeit zu erhöhen und sie besser auf das Berufsleben vorzubereiten, muss sich erst noch erweisen. Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt.

Licht und Schatten

Ein erster Blick auf den Bildungsplan zeigt Licht- und Schattenseiten. Es ist

sicherlich eine gute Entscheidung, in den Jahrgangsstufen für Mathematik, Deutsch und die Fremdsprachen in den Basisfächern weiterhin vier Schülerwochenstunden (SWS) vorzusehen. Für die allgemein bildenden Gymnasien sind nur drei SWS eingeplant. Die Schüler/innen, die in das dreijährige BG eintreten, kommen in der Regel aus sehr unterschiedlichen Schulen und Schulararten (allgemein bildendes Gymnasium, Realschule, Werkrealschule, zweijährige Berufsfachschule, künftig auch Gemeinschaftsschule). Sie haben auch z.T. sehr unterschiedliche Abschlüsse. Daher ist es die richtige Entscheidung hier nicht zu sparen.



Ingrid Letzgas
Th.-Heuss-Schule Reutlingen

Andererseits hat sich die GEW dafür eingesetzt, dass das zweite Leistungsfach auch eine Fremdsprache sein kann. Die Entscheidung dagegen schränkt die Wahlfreiheit der Schüler/innen noch mehr ein. Des Weiteren sind fremdsprachliche Kompetenzen vor allem im Fach Englisch unserer Meinung nach von großer Wichtigkeit im Berufsleben sowie in vertiefter Ausprägung für die Bewältigung eines wissenschaftlichen Studiums.

Die Naturwissenschaften werden zukünftig dreistündig statt zwei- oder vierstündig sein. Das verbindliche zweistündige Ergänzungsfach ist meistens aus dem naturwissenschaftlichen Bereich. Hier gilt es nun bei der Ausgestaltung des neuen Bildungsplans dafür Sorge zu tragen, dass die Inhalte der Fächer gewinnbringend miteinander verzahnt werden.

Nicht gelöst ist damit allerdings das Problem in der Eingangsklasse. Die Schülerschaft ist äußerst heterogen, weshalb die Eingangsklasse die Funktion erfüllen muss, die Schüler/innen zusammenzuführen. Dafür sind einerseits Vorlagen notwendig, die es insbesondere möglich machen, dass z.B. pädagogische Konzepte der Gemeinschaftsschule im dreijährigen Beruflichen Gymnasium weitergeführt werden, andererseits brauchen die Schulen dafür Ressourcen. Die GEW fordert daher weiterhin für jede Eingangsklasse eine Poolstunde für individuelle Förderung.

Die Beruflichen Gymnasien würden damit den allgemein bildenden Gymnasien gleichgestellt, die 2016 111 Stellen für Differenzierung in der Klasse 10 erhalten haben.

Ingrid Letzgas

Organisationserlass

Klassenteiler anpassen!

30 Schüler/innen pro Klasse, das ist ganz schön viel. Nach unserer Auffassung zu viel. Nicht nur wegen der Atemluft, sondern vor allem wegen der Frage, ab wann sinnvolle Pädagogik an ihre Grenzen stößt. Aber auch wegen der Frage, bis zu welcher Grenze Unterrichten noch verantwortlich ist.

Diese Frage stellt sich insbesondere im handwerklichen Bereich. Hier werden vermehrt Ausbildungsverträge mit Schüler/innen mit Flüchtlings- und Migrationshintergrund abgeschlossen. Oftmals sind deren Sprachkenntnisse unterhalb des für die Ausbildungen erforderlichen B1- bzw. B2-Sprachniveaus angesiedelt. Ihre Deutschkenntnisse reichen oft nicht aus, den Inhalten an den Beruflichen Schulen und den betrieblichen Ausbildungsstätten adäquat zu folgen. In manchen Ausbildungsberufen und an einigen Standorten stellen diese Schüler/innen jedoch einen großen Anteil der Auszubildenden.

Dies stellt gerade in Werkstätten und Laboren die Lehrkräfte vor besondere Herausforderungen. So sind z.B. diverse Belehrungen und Unterweisungen aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen in den Fachräumen zwingend vorgeschrieben. In den Rahmenlehrplänen zieht sich der Themenkomplex Unfallverhütung und Arbeitsschutz wie ein roter Faden in allen Berufsarten durch. Hinzu kommen weitere gesetzliche Vorgaben (etwa zur Hygiene), welche diesen oft großen Werkstatt- und Laborgruppen im Unterricht vermittelt werden müssen.

Hilfestellungen zum Vermitteln dieser Ausbildungsinhalte gibt es nur wenige. Es reicht nicht aus, den Schulen die Beschriftung diverser Gefahren- oder Gebotssymbole in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung zu stellen. Sie benötigen verstärkt Unterstützung in Form von Fortbildungen und Material, welches erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden muss.

Insbesondere aber gezielte Belehrungen, welche auf die Werkstätten und Labore vor Ort zugeschnitten sind, müssen von den Betroffenen erarbeitet und auch umgesetzt werden. Und genau dazu müssten die Gruppengrößen in den Werkstätten entsprechend angepasst und reduziert werden, um den Lernerfolg bei den Schüler/innen sicher zu

stellen. Der Organisationserlass muss hier dringend überarbeitet werden!

Für Berufsschulklassen mit Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag und Berufsschulklassen sowie Berufsfachschulklassen mit überwiegender Ausländeranteil wurde sinnvoller Weise der Klassenteiler von 30 auf 24 verringert. Der erwünschte Effekt schlägt sich aber bei den Gruppengrößen in den Werkstätten und Laboren nicht nieder.



Jörg Sattur
GS Im Hoppenlau

Hier liegt je Gruppe die Mindestschülerzahl bei 8 Schüler/innen, geteilt werden kann erst ab 16 Schüler/innen. D.h. es gelten dieselben Vorgaben wie bei einem Klassenteiler von 30. Im Zweifelsfall bedeutet dies, dass Schüler/innen mit Migrationshintergrund im fachpraktischen Unterricht die zusätzliche Förderung verweigert wird, die sie im theoretischen Unterricht erhalten sollen. Die GEW fordert deshalb, dass der Gruppenteiler auf 12 Schüler/innen abgesenkt wird, wenn der Klassenteiler bei 24 Schüler/innen liegt.

Das eigentliche Problem ist jedoch, dass im Organisationserlass von „Ausländern“ anstatt von „Schüler/innen mit Migrationshintergrund“ gesprochen wird: Hier muss ebenfalls zwingend nachgebessert werden. Denn die deutsche Staatsbürgerschaft ist nicht unbedingt der Garant für das Verstehen von Unterrichts- oder Ausbildungsinhalten. Dies ist aber für eine gute Ausbildung und somit für ein gutes Gelingen von Integration maßgeblich. Und die Kolleg/innen benötigen für ihre Arbeit gute Rahmenbedingungen!

Die GEW setzt sich seit vielen Jahren dafür ein, dass die Klassengrößen in allen Schularten reduziert werden im Sinne eines Unterrichts, welcher der steigenden Heterogenität und den gewachsenen Herausforderungen in den Klassenzimmern und Werkstätten und den gestiegenen beruflichen Anforderungen in der Ausbildung gerecht wird.

Jörg Sattur

Rechtspopulismus und Bildung

„Wenn DIE meine Arbeit wegnehmen, habe ICH was falsch gemacht!“

Rassistische und fremdenfeindliche Äußerungen kommen bei jungen Menschen in der Berufsschule bewusst und unterbewusst oft vor. Eine gemeinsame Veranstaltung von GEW und der Rosa-Luxemburg-Stiftung führte in die Untiefen der sogenannten Rechtspopulisten.

Der Historiker und Journalist Lucius Teidelbaum klärte dabei über die Ziele und Absichten der einzelnen rechtspopulistischen Strömungen und deren Medieninszenierung auf. Auch die AfD und deren Stimmungsmache war ein Schwerpunkt seines Vortrags.

Die Sichtweise von jungen Auszubildenden in Baden-Württemberg schilderte der Tübinger Pädagoge Josef Held, der in seiner Studie „Rechtspopulismus und Rassismus im Kontext der Fluchtbewegung“ (https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_6-17_Rechtspopulismus.pdf) aktuelle Gerüchte, landläufige Vorurteile und deren Verbindung mit der beruflichen Zukunft bei süddeutschen Jugendlichen untersucht hat. Dass Jugendliche nicht gedankenlos

der Hetze rechter Politiker folgen, war ein tröstender Ausblick, dass sie allerdings aus dem rechten Meinungspool für sich das herausfischen, was ihrer Meinung nach stimmig ist, und das auch vehement vertreten, stimmt weniger beruhigend. Doch je mehr die jungen Berufstätigen in Berührung mit Geflüchteten kamen, desto weniger waren sie danach für rechte Meinungsmache empfänglich.

Deshalb ist es wichtig, dass schulische und außerschulische Bildungsakteure für einen ständigen und aktiven Austausch von Geflüchteten und Jugendlichen vor Ort sorgen und dafür auch der Raum und die Zeit zur Verfügung stehen.

Kai Otulak
Berufliche Schule Rottenburg

Aus dem Hauptpersonalrat

Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement

Die Hauptpersonalräte haben mit dem KM eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) zum betrieblichen Gesundheitsmanagement abgeschlossen, ebenso gibt es eine neue Verwaltungsvorschrift „Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten“.

Ziele der RDV

Das betriebliche Gesundheitsmanagement soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und verbessern. Die Vereinbarung legt den Fokus auf eine gesundheitsgerechte Arbeitswelt, die Verbesserung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen sowie die Partizipation und Motivation der Beschäftigten. Dies lässt sich nur durch gesundheitsförderndes Führungsverhalten erreichen.

Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention müssen gezielt und konkret auf allen Ebenen geplant und umgesetzt werden. Dazu sollen neben Gefährdungsbeurteilungen und darauf aufbauenden Schutzmaßnahmen auch die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter beitragen. Auch eventuelles Suchtverhalten von Kolleg/innen rechtzeitig zu erkennen und vorbeugend tätig zu werden, ist Teil einer betrieblichen Gesundheitsförderung.

Arbeitsschutzausschüsse (ASA)

Neben den Arbeitsschutzausschüssen am RP und KM soll es nun auch an Beruflichen Schulen und Gymnasien entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG) eigene Arbeitsschutzausschüsse (ASA) geben.

Hier werden künftig alle Anliegen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung beraten.

Mitglieder des ASA sind Schulleiter/in, zwei ÖPR-Mitglieder, Sicherheitsbeauftragte/r, Betriebsarzt/ärztin und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. BfC und Schwerbehindertenvertretung können beratend teilnehmen.

Der ASA führt mindestens zwei Sitzungen pro Jahr durch, an einer dieser Sitzungen nehmen Betriebsarzt/ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit teil, bei Bedarf oder auf Antrag des ÖPR auch an einer weiteren Sitzung. Das sind gute Gelegenheiten mit dem Betriebsärztlichen Dienst B.A.D. in Kontakt zu kommen und Hemmschwellen zu überwinden.

Falls erforderlich können auf Antrag von zwei ASA-Mitgliedern oder per GLK-Beschluss weitere Fachleute wie z.B. eine Vertretung des Schulträgers, der Schulaufsicht oder der Unfallversicherung zur ASA-Sitzung eingeladen werden.

Gesundheitszirkel

Um auch das Kollegium einzubinden, sollen freiwillige projektbezogene Gesundheitszirkel möglich sein, die sich mit gesundheitlich bedeutsamen Arbeitsbelastungen befassen.

Forderungen der GEW

Gesundheitsprävention und -förderung müssen sich als roter Faden durch alle Entscheidungen der Schulleitung ziehen und Teil der Schul- und Qualitätsentwicklung werden.

Schulleitung und Schulverwaltung müssen Lehrkräften, die Aufgaben des AGS wahrnehmen, ausreichende Qualifizierung ermöglichen und ausreichend Zeit für ihre Aufgabe geben. Schulleitungsmitglieder sollten für sie konzipierte Fortbildungsangebote annehmen. Das RP hat die Aufgabe, die Umsetzung der RDV zu unterstützen.

Das Kultusministerium hat zur Verbesserung der Verhältnisse an den Schulen beizutragen: Schulen brauchen mehr Lehr-

kräfte, um eine akzeptable Vertretungsreserve vorhalten zu können. Auch müssen die Kürzungen bei Entlastungsstunden und die Verschiebung der Altersermäßigung rückgängig gemacht werden. Nicht zuletzt sind die Schulträger gefragt, Schulbauten unter Gesundheitsaspekten umfassend zu sanieren.

Umsetzung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV): Pflicht- und Angebotsvorsorge

Nach den Erfahrungen mit einer Pilotphase an zehn Beruflichen Schulen erarbeitet das KM zusammen mit dem Betriebsärztlichen Dienst B.A.D. und den RP unter Beteiligung der Hauptpersonalräte derzeit ein Konzept zur flächendeckenden Umsetzung der ArbMedVV an Schulen. Ein Teilprojekt ist die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten, ein zweites berücksichtigt z.B. die Impfthematik. Voraussetzung dafür, dass Vorsorgemaßnahmen ergriffen werden, ist, dass eine Gefährdungsbeurteilung und ein Gefahrstoffverzeichnis vorliegt.

Muster-Inklusionsvereinbarung

Aufgrund rechtlicher Änderungen wurde eine neue Muster-Inklusionsvereinbarung zwischen dem KM, den HPR und den Hauptschwerbehindertenvertretungen (HVP) verabschiedet. Sie ist zu finden unter <https://hpr.kultus-bw.de>

An den meisten Beruflichen Schulen gibt es bereits eine Integrationsvereinbarung. Diese sollte in Anlehnung an diese Inklusionsvereinbarung angepasst werden. Die Vereinbarung gilt für Lehrkräfte mit Grad der Behinderung (GdB) 30 und 40 sowie für schwer behinderte Lehrkräfte ab GdB 50 und den Schwerbehinderten Gleichgestellte. Wer länger oder schwer erkrankt ist, sollte sich beraten lassen, ob ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft Aussicht auf Erfolg hat.

Georgia Kolb
Hauptpersonalrat Berufliche Schulen



Georgia Kolb
J.-G.-Doertenbach
Schule Calw

Kranke müssen nicht zum Personalgespräch „Krank ist krank“

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer/innen sind nicht verpflichtet, auf Anweisung der Schulleitung in der Schule zu erscheinen. Das Bundesarbeitsgericht hat den Grundsatz „krank ist krank“ bestätigt (Az.: 10 AZR 596/15). Die Arbeitsunfähigkeit befreit die Beschäftigten von ihrer Arbeitspflicht – dazu zählt auch das Erscheinen in der Schule.

Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn die Anwesenheit der Arbeitnehmer/innen aus betrieblichen Gründen unverzichtbar ist und sie gesundheitlich dazu auch in der Lage sind.

Beim Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte ein Krankenpfleger geklagt, der nach einem Unfall länger krankgeschrieben war. Der Arbeitgeber lud den Krankenpfleger zu einem Personalgespräch ein, um die weitere Beschäftigungsmöglichkeit zu klären. Der Kläger sagte seine Teilnahme an diesem Gespräch ab und verwies dafür auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit. Es folgte eine weitere Einladung, diesmal mit einem Hinweis, die gesundheitlichen Hinderungsgründe müssten durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachgewiesen werden. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sollte also nicht reichen. Auch davon ließ sich der Krankenpfleger nicht schrecken und sagte erneut unter Berufung auf seine Arbeitsunfähigkeit ab.

Erkrankter Arbeitnehmer muss Arbeitspflicht nicht nachkommen

Der Arbeitgeber reagierte nach dieser erneuten Absage mit einer Abmahnung. Dagegen klagte der Mann und hatte beim Arbeitsgericht Erfolg. Damit wollte sich der Arbeitgeber nicht abfinden und wählte den Weg durch die Instanzen bis vor das BAG. Das BAG wies die Revision zurück. Der Kläger habe der Anordnung des Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht nachkommen müssen.

In seiner Begründung berief sich das BAG auf § 106 der Gewerbeordnung, der als Grundnorm das Weisungsrecht des Arbeitgebers regelt. Die Arbeitspflicht

des Arbeitnehmers umfasst daran gemessen die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist. Der erkrankte Arbeitnehmer müsse aber während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen, weshalb er grundsätzlich nicht verpflichtet sei, im Betrieb zu erscheinen.



Heike Schumacher-Stiller
M.-Planck-Schule
Ludwigsburg

Die Abmahnung des Arbeitnehmers ist zu Unrecht erfolgt und muss aus der Personalakte entfernt werden. Auch wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse am Gespräch hat, bedeutet das nicht, dass der Arbeitnehmer teilnehmen

muss.

Kontaktaufnahme ist erlaubt

Jedoch kann der Arbeitgeber mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem „zeitlich angemessenen Umfang“ in Kontakt treten. Eine Verpflichtung des Arbeitsunfähigen im Betrieb zu erscheinen, ergibt sich aber aus dem berechtigten Interesse noch nicht. Eine Verpflichtung besteht vielmehr nur in Ausnahmefällen, wenn das Erscheinen aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer dazu gesundheitlich in der Lage ist. Arbeitgeber dürfen zudem mit kranken Mitarbeiter/innen in einem angemessenen Rahmen schriftlich oder telefonisch Kontakt aufnehmen.

Fazit: „Krank ist krank“ bedeutet für uns keine Pflicht zum Erscheinen in der Schule, keine Pflicht Schüler/innen mit Aufgaben zu versorgen, keine Korrekturen erledigen - nur gesund werden ist das Ziel.

Heike Schumacher-Stiller



Einstellungssituation an unseren Schulen 2018 Jetzt in die Zukunft der beruflichen Bildung investieren!

In der Einstellungsrunde 2017 sind die Beruflichen Schulen noch einmal mit einem „blauen Auge davon gekommen“. Zum Sommer 2017 wurden zwar 210 Stellen gestrichen, die Beruflichen Schulen haben aber im Gegenzug insgesamt 183,3 zusätzliche Stellen zugewiesen bekommen, so dass real nur 26,7 Stellen weggefallen sind.

Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Stellenstreichungen faktisch in das Jahr 2018 verlagert wurden: An den Beruflichen Schulen gibt es jetzt 705 Stellen in der Flüchtlingsbeschulung, die alle zum 01.08.2018 wegfallen sollen (KW-Stellen). Darüber hinaus laufen 2018 auch 200 Abordnungen von den allgemeinbildenden Gymnasien an die Beruflichen Schulen aus. Wenn dies so alles realisiert wird, dann droht 2018 eine Null-Einstellungsrunde.

Auf dem Spielplan: Haushalt 2018/2019

Derweil läuft in Stuttgart die eher drittklassige Komödie mit dem Titel „Haushaltsberatungen für den Doppelhaushalt 2018/19“.

Akt I: Grün-Schwarz huldigt zunächst ihrer neuen „Ersatzreligion“ namens „Schuldenbremse“. Finanzministerin Sitzmann verkündet routinemäßig ein strukturelles Haushaltsdefizit von ca. 2,9 Mrd. Euro in 2018/19, um sofort einzugestehen, dass die Steuereinnahmen sprudeln wie nie zuvor: Nach der Steuerschätzung vom November übersteigen die Einnahmen des Landes die im Doppelhaushalt 2018/19 geplanten Ausgaben um 1,47 Mrd.

Akt II: Angesichts der sprudelnden Steuereinnahmen verkünden Finanzministerin Sitzmann und Kultusministerin Eisenmann, dass 1.350 zusätzliche Lehrkräftestellen geschaffen werden sollen. In der Mathematik des Finanzministeriums bedeutet „zusätzliche Stellen“: Das Land verzichtet auf die weitere Streichung von 700 Lehrerstellen, die Abordnung von ca. 250 Lehrkräften in die Schulverwaltung wird zurückgenommen und die von dieser Maßnahme Betroffenen werden in den Unterricht zurückgeschickt; ca. 100 Stellen werden gewonnen, weil man aufgrund der veränderten Altersstruktur der Lehrkräfte weniger Stunden für Altersermäßigung braucht. Real sollen voraussichtlich nur ca. 100 neue Stellen geschaffen werden.

Droht den Beruflichen Schulen Stellenabbau?

Von den 1.350 „zusätzlichen“ Stellen werden allerdings keine an die Beruflichen Schulen gehen. Hier droht eher ein Stellenabbau. Für 2018 hat das Finanzministerium bislang lediglich in Aussicht gestellt, dass die Finanzierung von 600 der 705 Stellen für Geflüchtete um ein Jahr verlängert wird.

Im Sommer hat das Statistische Landesamt eine neue Prognose zur Entwicklung der Schüler/innenzahlen an Beruflichen Schulen vorgelegt. Diese geht davon aus, dass die Zahl der Schüler/innen in den kommenden zehn Jahren um ca. 13 Prozent sinken soll. Es besteht die Gefahr, dass dies als Rechtfertigung für einen Stellenabbau benutzt wird.

Die GEW fordert deshalb:

- Es darf keine Stellenstreichungen an BS geben.
- Die 705 KW-Stellen müssen in feste Stellen umgewandelt werden.
- Die 200 Stellen der Abordnungen aus dem allgemeinbildenden Gymnasium müssen dauerhaft an die Beruflichen Schulen verlegt werden.
- Eine mögliche „demographische Rendite“ muss für qualitative Verbesserungen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte genutzt werden.

Die Stellen werden dringend gebraucht:

- Abbau des strukturellen Unterrichtsdefizits an Beruflichen Schulen (2016/17 ca. 268 Stellen) und der Überstundenbugwelle (ca. 1800 Deputate).
- Berufliche Gymnasien: Eine Stunde für individuelle Förderung für jede Eingangsklasse (ca. 40 Deputate).
- Vollständiger zweiter Berufsschultag z.B. für Sprachförderung, individuelle Förderung und Zusatzangebote.
- Erhöhung der Stundentafel im VABO auf mindestens 25 Schülerwochenstunden (ca. 100 Stellen).
- Absenkung des Klassenteilers bei einem hohen Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund bei Berufsschul- und Berufsfachschulklassen.

Darüber hinaus stehen die Beruflichen Schulen mit der Digitalisierung vor großen Herausforderungen. Die bisherige Evaluation der Tabletprojekte hat v.a. eines deutlich gemacht: Die Entwicklung von didaktischen und pädagogischen Konzepten und der Umbau des Unterrichts ist äußerst zeit- und arbeitsintensiv. Die GEW fordert deshalb einen Innovationspool an Ermäßigungsstunden für die Beruflichen Schulen, damit dieser Prozess seriös und qualitativ hochwertig umgesetzt werden kann.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Baden-Württemberg

Fachgruppe Kaufmännische Schulen und Fachgruppe Gewerbliche, Haus- und Landwirtschaftliche, Sozialpädagogische und Pflegerische Schulen

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

Druck: Gollhofer, Fellbach; Auflage: 24150
Redaktion: Gerhardt Hurich und Heidrun Roschmann

Fortsetzung von Seite 1

Qualitätsdiskussion stellt demgegenüber einen Paradigmenwechsel dar.

Nun kann man das bisherige System von OES und Fremdevaluation sicher kritisch hinterfragen, man kann es auch insgesamt in Frage stellen. Genau dies passiert jedoch nicht. Das KM vollzieht jetzt einen harten Schnitt gemäß dem Motto: Wenn Baden-Württemberg in den IQB-Studien nicht mehr an der Spitze steht, dann kann das System nicht gut sein. Eine ernsthafte Problemanalyse unterbleibt.

... sondern in der Schule und im Unterricht

Ansatzpunkt ist jetzt der Umbau der Schulverwaltung, die deutlich gestärkt



Auch die GEW bewertete die Qualität der Bildung in Baden-Württemberg auf ihrer Demonstration „Baustelle Bildung“ am 30. Juni in Stuttgart alles andere als brillant.

und z.T. auch zentralisiert werden soll. Die pädagogische Eigenständigkeit der Einzelschule soll letztlich deutlich eingeschränkt werden durch ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Standardisierung, gepaart mit einem System von „Qualitätskontrolle“ und einer Form der „Schulinspektion“ anstelle von Evaluation.

Ob dadurch die Qualität von Schule und Unterricht bzw. die Schülerleistungen besser werden, muss mit mehr als einem Fragezeichen versehen werden. Unterrichtsqualität entsteht nicht durch den Umbau der Schulverwaltung, sondern dort, wo tatsächlich Unterricht stattfindet: an der Schule.

Auch Daten und Zahlen sind für eine Analyse unzweifelhaft wichtig - sie müssen allerdings interpretiert werden und es müssen v.a. Konsequenzen gezogen werden. Entscheidend wird am Ende sein, was an den Schulen und bei den Lehrkräften ankommt. Hier ist bislang kein Konzept erkennbar.

Äußerst bedenklich stimmen die Aussagen der Kultusministerin in einem Interview in der StZ.: „Es geht nicht darum, wie viele Lehrer ich habe, sondern darum, was der Lehrer wem wie vermittelt.“

Sparmaßnahmen verbessern nicht den Unterricht

Die GEW hat nie die Position vertreten, dass sich alle Probleme des baden-württembergischen Schulsystems mit zusätzlichen Stellen lösen lassen. Wer allerdings der Auffassung ist, es komme nicht auf die Zahl der Lehrkräfte an, sondern lediglich auf deren Arbeit, der macht letztlich allein die Lehrkräfte für die Qualität des Schulsystems verantwortlich und nicht die verfehlte Spar- und Kürzungspolitik der Vergangenheit. Wer qualitativ hochwertigen Unterricht von Lehrkräften will, der muss zunächst einmal dafür sorgen, dass die Schulen des Landes auskömmlich mit Ressourcen versorgt werden.

Dazu nur wenige Beispiele:

- Wer die Qualität des Unterrichts verbessern möchte, muss zuerst dafür sorgen, dass er überhaupt stattfindet. Im Bereich der dualen Ausbildung beträgt das Unterrichtsdefizit immer noch 5,7 Prozent. Auch der Hinweis auf die fehlenden Lehrkräfte ändert nichts an der Tatsache, dass ca. 270 Stellen fehlen. Viele Lehrkräfte leisten Mehrarbeitsunterricht, um Versorgungslücken zu schließen. Lehrkräfte, die Mehrarbeit leisten, werden jedoch kaum Unterrichtsentwicklung betreiben können.

- Lehrkräftefortbildung ist zweifellos ein zentrales Element der Qualitäts-

verbesserung. Die Mittel für regionale LFB an Beruflichen Schulen sind aber von ca. 900.000 Euro im Jahr 2002 auf ca. 250.000 Euro 2017 zurückgefahren worden. Die derzeitige Qualitätsdebatte scheint dem gegenüber die grün-schwarzen Koalitionäre nicht auf den Gedanken zu bringen, die Mittel für Fortbildung im Haushalt zu erhöhen.

- Die viel zitierte Heterogenität der Schülerschaft und der wachsende Anteil von Migranten sind nicht vom Himmel gefallen. Das außergewöhnliche Wachstum der Zahl der Geflüchteten 2015 hat v.a. eines offenbart: Baden-Württemberg hatte faktisch keine Infrastruktur für Sprachförderung. Das ändert aber nichts daran, dass zentrale Probleme bis heute nicht geklärt sind. Die Schulen brauchen dringend multiprofessionelle Teams mit Lehrkräften mit der fachlichen Kompetenz Deutsch als Zweitsprache. Dies kann nicht einfach den bestehenden Lehrkräften zusätzlich übertragen werden.

- Auch die Kritik an der Fremdevaluation, sie biete den Schulen zu wenig Anhaltspunkte, wo sie Entwicklungsaufgaben hätte, ist so nicht berechtigt. Das Problem ist nicht die Fremdevaluation, sondern die Tatsache, dass Schulen kaum Ressourcen für Unterrichts- und Qualitätsentwicklung erhalten.

Wenn das KM und die Landesregierung die Qualität des Bildungssystems verbessern wollen, dann sollten sie zunächst ihre eigenen Hausaufgaben machen und für eine ausreichende Finanzierung sorgen. Die GEW ist jedenfalls nicht der Auffassung, dass sich mit Druck und Kontrolle Qualitätsverbesserungen erreichen lassen. Auch zentrale Prüfungen und Klassenarbeiten gibt es bereits genug an den BS.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

BfC-Tagung

„Teilzeit – Fluch und Segen?!“

Am letzten Donnerstag im Oktober trafen sich in Stuttgart knapp 130 Beauftragte für Chancengleichheit zu ihrer jährlichen Tagung. Das Treffen unter dem Motto „Teilzeit – Fluch und Segen?!“ bot neben Impulsreferaten im Plenum und Workshops reichlich Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.

In ihrer täglichen Arbeit werden die BfC immer wieder mit den unterschiedlichen Fragen der Kolleginnen zum Thema Teilzeit konfrontiert. Welche Rechte und Pflichten habe ich als Teilzeitkraft? Welche Aufstiegschancen? Auch können sich Konflikte um die gerechte Verteilung der Dienstaufgaben, Stundenpläne usw. entzünden.

Im einführenden Impulsreferat informierte Daniela Weber über die Auswirkungen von Teilzeit auf Besoldung und Versorgung bzw. Bezahlung und die damit einher gehende mangelhafte soziale Absicherung. Vielen Teilzeitarbeitenden sei nicht bewusst, dass sie ihren Mindestanspruch auf Versorgung z.T. erst sehr viel später als nach fünf Jahren erlangen. Denn die Zeiten werden exakt nach dem Teilzeitfaktor berechnet, eine Pensionsberechtigung werde also bei einem halben Deputat erst nach zehn Jahren erreicht.

Wenn dann noch Elternzeiten und Beurlaubungen dazu kämen, habe eine Lehrkraft auch nach längerer beruflicher Tätigkeit im Fall der Berufsunfähigkeit keinerlei Versorgungsansprüche. Auch auf die Mindestversorgung von 35 Prozent der letzten Bezüge könne bei langer Teilzeittätigkeit unter Umständen kein Anspruch bestehen, ggfs. gebe es nur die tatsächlich verdienten Bezüge.

Stefanie Frischling referierte über die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Karriere unter Teilzeitbedingungen. Die Frage „Was bedeutet eigentlich Karriere?“ berühre unsere immer noch traditionellen Familienvorstellungen, die auch durch Studien bestätigt werden, wonach die typische, durchschnittliche Teilzeitkraft weiblich ist, ein bis drei Kinder hat (etwa ¾ aller Mütter arbeiten in Teilzeit) und meist halbtags arbeitet.

Mit Hilfe der Studie „Arbeit und Familie – Lebensmuster von Führungskräften“ zeigte die Referentin, dass die Aufteilung von Zuständigkeiten innerhalb der Familie nach wie vor überwiegend traditio-

nellen Rollenmustern folgt. Als besonders interessantes Ergebnis hob sie hervor, dass die befragten Führungskräfte mehrheitlich Mitarbeiter/innen in Teilzeit (egal ob mit oder ohne Kinder) ein geringeres Karrierestreben im Vergleich zu anderen Mitarbeiter/innen zuschreiben. Dabei schätzen sie deren Arbeitsleistung und Zuverlässigkeit ebenso hoch ein wie die von Vollzeitkräften.

So wird den in Teilzeit Arbeitenden einerseits eine hohe Arbeitsleistung, andererseits ein geringes Karrierestreben zugeschrieben. Auch Mütter werden – unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang – ebenfalls als an der Karriere desinteressiert gesehen. Dabei schätzt ein Teil der Führungskräfte die Arbeitsleistung von Müttern sogar höher ein – wegen ihrer Effizienz und ihrer erhöhten organisatorischen Kompetenz.

Mit Beispielen aus den Chancengleichheitsplänen wies Stefanie Frischling nach, dass im Schulbereich Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind. Führungsaufgaben in Teilzeit würden nur sehr vereinzelt wahrgenommen.

Nach wie vor sei jedoch feststellbar, dass Teilzeitbeschäftigte mehr Engagement zeigen, ihr Karrierestreben mit Nachdruck unterstreichen und effizienter arbeiten müssten als ihre Vollzeitkolleg/innen, um überhaupt als potentielle Führungskraft wahrgenommen zu werden.

In einem weiteren Vortrag wandte sich Barbara Becker konkreten Erfahrungen und Fragestellungen der BfC unter dem Thema „Teilzeit – Schulorganisation und BfC-Arbeit“ zu. Eine zentrale Erfahrung der BfC-Tätigkeit ist z.B., dass sie sich als Einzelkämpferinnen erleben. Eine enge Zusammenarbeit von BfC und ihrer Stellvertreterin, aber auch mit dem ÖPR, wären Wege, um aus dieser allein auf sich selbst angewiesenen Arbeitsweise herauszufinden.

Birgit Kanngießer



Birgit Kanngießer
Gewerbeschule
Lörrach

