

Hoher Besuch an Beruflichen Schulen Herausgeputzte Leuchtturmprojekte oder triste Realität!?

Am 19. April besuchten Bundespräsident Steinmeier und Kultusministerin Eisenmann im Rahmen der „Woche der Beruflichen Bildung“ verschiedene Berufliche Schulen. Auf dem Programm standen der Besuch einer Berufsfachschule Altenpflegehilfe für Geflüchtete, einer Lernfabrik 4.0, der Bundesfachklasse Orgelbau, „einem Berufsbild, das sich angesichts einer Vielzahl historischer Instrumente und dem gleichzeitigen Einsatz digitaler Technologien zunehmend im Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne bewegt“, sowie einer KoBV-Klasse (Kooperative Bildung und Vorbereitung).

Damit wird klar, worum es gehen sollte: Im Fokus standen v.a. sog. „Leuchtturmprojekte“ an den Beruflichen Schulen. Nun soll an dieser Stelle überhaupt nicht bestritten werden, dass derartige Projekte sinnvoll und notwendig sind, v.a. wenn es um die Weiterentwicklung der Beruflichen Schulen geht. Tatsache ist aber, dass es daneben noch eine andere Realität gibt, die deutlich trister ist.

Eine nach wie vor große Herausforderung ist es, die Vielzahl an Migrant/innen in eine Berufsausbildung zu integrieren. Die BFS Altenpflegehilfe für Geflüchtete ist hier sicher ein sinnvoller Ansatz – in diesem Berufsfeld werden Arbeitskräfte gesucht und die Ausbildung kann mit zusätzlicher Sprachförderung kombiniert werden.

Dies kann und darf aber über Probleme an anderer Stelle nicht hinwegtäuschen:

Schuljahr allerdings nur ca. 350 wegen Lehrkräftemangels zustande gekommen. Gleichzeitig sind derzeit ca. 180 Stellen an den BS unbesetzt!

Neue Lehrer(stellen) braucht das Land!

Der eigentliche Skandal ist aber folgender: Von den 705 Stellen für Sprachförderung an BS, die alle einen KW-Vermerk („künftig wegfallend“) zum 1.8.2018 haben, sind bislang nur 400 Stellen um ein Schuljahr verlängert worden. 305 Stellen sollen wegfallen! Darüber hinaus muss in den Berufsschulklassen auch ein entsprechender sprachsensibler Unterricht entwickelt werden, was zusätzlichen Arbeitsaufwand für die Lehrkräfte bedeutet, der durch keinerlei zeitliche Anrechnung abgegolten wird.

Mit einer solchen Stellenpolitik lässt sich die Herausforderung der Integration



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



Erfreulicherweise steigt mittlerweile die Zahl der Geflüchteten in der dualen Ausbildung. Erhebungen zeigen aber, dass es bei ca. 70 Prozent der Jugendlichen Defizite in den Deutsch-Kenntnissen gibt und sie deshalb dringend eine ausbildungsbegleitende Förderung in Deutsch benötigen. Das KM hat zwar die Möglichkeit geschaffen, Deutsch-Förderkurse einzurichten, davon sind im laufenden

der Geflüchteten kaum bewältigen.

Unzweifelhaft stellt auch die Digitalisierung für die BS eine neue beanspruchende Aufgabenstellung dar (übrigens nicht erst seit gestern), und die Einrichtung von sog. „Lernfabriken“, welche die durch die Digitalisierung veränderten Produktionsstrukturen labormäßig an den BS abbilden, ist für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung sinnvoll.

Fortsetzung auf Seite 4

Außerunterrichtliche Veranstaltungen Reisekosten – es reicht halt hinten und vorne nicht!

Seit Jahren immer das gleiche Thema: Begleitpersonen von Schülerfahrten zahlen einen nicht unbeträchtlichen Teil der Kosten aus eigener Tasche, da der Dienstherr nicht genügend Mittel zur Verfügung stellt. Diese Situation wurde von der GEW an verschiedensten Stellen kritisiert. Nun scheint Bewegung in die Sache zu kommen.

Das Verwaltungsgericht Stuttgart hat in einem vom GEW-Rechtsschutz begleiteten Verfahren im Dezember 2017 entschieden, dass die pauschale Begrenzung der Übernachtungskosten auf 18 Euro pro Nacht zu gering ist, und dem klagenden GEW-Mitglied weitere 44 Euro zugestanden. Es handelt sich um ein Musterverfahren für eine Lehrkraft, die 2016 bei einer Studienfahrt nach Prag in einem Jugendhotel Übernachtungskosten von 59,17 Euro pro Nacht hatte. Die Lehrkraft erhielt nur die übliche Pauschale von 18,00 Euro pro Nacht erstattet.

Nachdem zunächst der Widerspruch des GEW-Rechtsschutzes gegen den Reisekostenbescheid ohne Erfolg geblieben war, klagte der GEW-Rechtsschutz erfolgreich gegen diesen abgelehnten Widerspruch. Nun wird das Land vermutlich in die Berufung gehen. Der GEW-Rechtsschutz wird das Verfahren weiter durch die Instanzen führen. GEW-Mitgliedern wird empfohlen, in entsprechenden Fällen ebenfalls Widerspruch einzulegen und sich von der zuständigen GEW Bezirksrechtsschutzstelle beraten und unterstützen zu lassen.

Reaktion des Landes auf den Erfolg im Musterverfahren?

Mittlerweile wurde im Staatshaushaltsplan 2018/19 eine Erhöhung der Mittel für außerunterrichtliche Veranstaltungen von 2,8 auf 3,4 Mill. Euro festgelegt, also etwas mehr als 20 Prozent zusätzlich. Eine erste Reaktion auf das Musterverfahren? Zumindest ein kleiner Erfolg und Schritt in die richtige Richtung. Nun muss an den Schulen geprüft werden, ob diese Erhöhung tatsächlich in das bisherige Volumen einfließt und zu einer geringen Entspannung führen kann.

Reisekostenverzicht – geht gar nicht!

Das Formular für die Genehmigung einer außerunterrichtlichen Unternehmung bietet u.a. die Möglichkeit, ganz oder teilweise auf Reisekosten zu verzichten. Natürlich darf von keiner Lehrkraft verlangt werden, einen solchen Verzicht zu erklären, so nach dem Motto: „Wir verzichten alle ein bisschen, damit es für alle ein bisschen reicht!“ Klar ist aber, dass dies für viele eine psychologische Zwangssituation darstellt, denn keiner will ja als jemand angeprangert werden, der den Anderen in die Suppe spuckt.

Dies gilt ebenso für Beschlüsse schulischer Gremien, denn Lehrerkollegien fassen teilweise nach diesem Motto auch Konferenzbeschlüsse. Derartige Beschlüsse sind unzulässig und rechtlich nicht bindend. Dennoch übt das KM mit den Optionen auf dem Formular einen erheblichen Druck aus: Es nötigt die Lehrkräfte zum Verzicht, weil die Veranstaltung sonst nicht stattfinden kann.

Auch tarifbeschäftigte (angestellte) Lehrkräfte müssen auf dem Formular erklären, ob sie auf ihre Reisekosten verzichten wollen. Allerdings können sie laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts gar nicht auf zustehende Reisekosten wirksam verzichten. Sie haben Anspruch auf die volle Erstattung ihrer Reisekosten und können diese selbst dann nachträglich einfordern, wenn sie vorher eine Verzichtserklärung abgegeben hatten.

Aus Sicht der GEW ist ganz klar: Es kann nur das stattfinden, was das Land finanziert.

Die GEW schlägt den Schulen folgendes Vorgehen vor:

1. Die Gesamtlehrerkonferenz beschließt, welche Veranstaltungen Priorität haben. Dieser Beschluss bedarf der Zustimmung der Schulkonferenz und kann für mehrere Jahre gelten. Das gibt Planungssicherheit und hat zugleich Aufforderungscharakter: Wer eine Klasse als Klassenlehrkraft übernimmt, weiß, dass die Durchführung bestimmter Veranstaltungen die Regel ist.
2. Jährlich reichen alle Lehrkräfte zu einem festgelegten Stichtag ihre Vorhaben mit Angabe der Kosten bei der Schulleitung ein. In einem ersten Schritt entscheidet die GLK der Schule darüber, welchen dieser Veranstaltungen im laufenden Jahr Priorität zukommt („Ranking“).
3. Danach genehmigt die Schulleitung alle im Rahmen der Verfügungsmittel finanzierbaren Veranstaltungen.
4. Die Schulleitung genehmigt zugleich unter Vorbehalt der Mittelzuweisung auch alle übrigen mit Reisekosten verbundenen Veranstaltungen und beantragt sofort bei der Schulverwaltung die Nachbewilligung von Mitteln. Da erfahrungsgemäß ein Teil der Schulen ihren Verfügungsrahmen nicht ausschöpft, bestehen durchaus Chancen auf Erfolg.

Ingrid Letzgus



Ingrid Letzgus
Th.-Heuss-Schule Reutlingen

Offener Brief

Gravierende Probleme in unserer Bildungsarbeit

Mit dem heutigen Schreiben wendet sich der Örtliche Personalrat der Gewerblichen und Hauswirtschaftlich-Sozialpflegerischen Schulen Emmendingens (GHSE) an Sie, um strukturelle Probleme für die Gewährleistung der Unterrichtsversorgung zuerst einmal darzustellen und Sie dann darum zu bitten, sich für Abhilfe einzusetzen und sie zu schaffen.

Zahlreiche gesellschaftliche und gesetzliche Veränderungen bringen es mit sich, dass dem Personal an den GHSE immer mehr und immer neue Aufgaben zuwachsen, die inzwischen nicht mehr „nebenbei“ zu erledigen sind:

- Seit 2015 beschulen wir zahlreiche sog. Flüchtlingsklassen (VABO). Hinzu kommen inzwischen aber auch Schüler*innen, die eine Ausbildungsstelle gefunden haben, teilweise sich mündlich verständlich machen können, aber nicht die Sprach- und Sprechkompetenz haben, dem Fachunterricht folgen und Klassenarbeiten bzw. Prüfungen schreiben zu können. Diese fehlende Kompetenz kann nicht mit einer Stunde planmäßigen Deutschunterrichts, in dem z.T. acht verschiedene Muttersprachen zu finden sind, geleistet werden. Es gibt Analphabeten und Menschen ohne jede oder mit nur geringer Schulbildung.
- Die demographische Entwicklung hat nach zahlreichen Pensionierungen zur deutlichen Verjüngung des Kollegiums geführt. Erfreulicher Weise entscheiden sich zahlreiche Junglehrkräfte dafür, eine Familie zu gründen. Ebenso ist es zu begrüßen, dass in den vergangenen Jahren die Elternschaft durch den Gesetzgeber umfassend geschützt und gefördert wurde.

Für das Kollegium bedeutet dies allerdings eine zeitweilige Abwesenheit von 15 bis 20 Kolleg*innen durch Elternzeit, häufig mit vorherigem Beschäftigungsverbot für schwangere Lehrerinnen. Hinzu kommt das Recht zur Betreuung erkrankter Kinder unter 12 Jahren (pro Kind bis zu 10 Arbeitstagen im Jahr).

Das heißt, 10 - 15 Prozent des Personals befinden sich in zeitweiliger Abwesenheit. Dies kann durch Vertretungen so nicht mehr abgedeckt werden.

Ausdrücklich wenden wir uns nicht gegen diese Elternrechte, sondern wir beklagen die fehlenden Ressourcen, die diese Regelungen ermöglichen sollen.

- Vorwiegend ältere Kolleg*innen haben einen Anspruch auf zehn Pflagetage, wenn sie einen zu pflegenden Angehörigen betreuen, was wir in der Sache sehr begrüßen und trotzdem strukturell nicht berücksichtigt ist.
- Außerdem hinzugekommen ist der Anspruch auf Wiedereingliederungsmaßnahmen, wenn Beschäftigte insgesamt sechs Wochen, verteilt auf das Jahr, erkrankt waren. Die Zahl der Berechtigten wird also ansteigen. Auch hier würden zusätzliche Vertretungen notwendig.
- Dass man in Bereichen (z.B. in der Altenpflege) kaum noch qualifiziertes Personal findet, weil der Markt leergefegt ist, kommt noch erschwerend hinzu. Auch hier erfolgen entweder Unterrichtsausfälle oder erhebliche Mehrbelastungen, manchmal beides zugleich.

Junge Lehrkräfte, Lehrkräfte mit kleinen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen mindern ihr Deputat und kommen doch wieder durch Vertretungsstunden auf eine volle Stundenzahl oder noch darüber. Hin und wieder führt diese Überlastung tatsächlich zu Erkrankungen oder dem Entschluss, das Deputat im nächsten Jahr weiter zu verringern - was den Teufelskreis vorzeichnet.

In der Gesamtschau wird ersichtlich, wie sehr sich Bedingungen und Strukturen verändert haben und sich noch weiter verändern werden. Deshalb bitten wir Sie alle nachdrücklich darum, sich für die Verbesserung der Situation in dem jeweils von Ihnen vertretenen Bereich einzusetzen.

Politisch heißt dies, Berufliche Schulen durch bessere Ressourcen, unter anderem durch mehr Personal, zu unterstützen. Unserer Ansicht nach kann der Gesetzgeber nicht für verbesserte Gesetzeslagen sorgen, ohne zusätzliche Ressourcen bzw. Mittel bereitzustellen. Die Mehr- und Höherbelastung widerspricht sowohl der Fürsorgepflicht des Dienstherrn als auch der Erkenntnis, dass geringere Belastung in aller Regel zu besseren Ergebnissen führt. Unsere Schüler*innen wollen wir nicht nur „irgendwie“ ausbilden oder gar nur beschäftigen, sondern wir sollen unserem pädagogischen Auftrag gerecht werden, weil nur Bildung gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Insofern bedauern wir sehr, dass der Handlungsschwerpunkt der Kulturministerin nicht auf die Unterrichtsversorgung und die Bedingungen der gesellschaftlichen Veränderungen abzielt. Schließlich müssen Integration fremdsprachiger Menschen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf realistisch umsetzbar sein. Dazu braucht es wohl eine mutige und entschlossene Schulverwaltung, Schulträgerschaft und den Zusammenschluss von Ausbildnern und Lehrkräften an den Beruflichen Schulen.

Wir Lehrkräfte der GHSE nehmen jährlich annähernd 1000 Prüfungen das ganze Jahr über ab. Wir arbeiten mit Eltern, Ausbildungsbetrieben und erwachsenen Schüler*innen zusammen. Wir bilden engagiert Praktikant*innen und Referendar*innen aus. Wir haben keine Poolstunden für attraktive AGs (was uns manchmal neidisch ans Gymnasium blicken lässt). Dagegen bieten wir allen Schüler*innen alle Schulabschlüsse an, die es in Baden-Württemberg gibt.

Aber nun brauchen wir dringend schnelle, unbürokratische weitere Unterstützung!

Der ÖPR der Gewerblichen und Hauswirtschaftlich-Sozialpflegerischen Schulen Emmendingens

Eine Kopie dieses Schreibens geht an die Berufsverbände, das Kultusministerium und die Badische Zeitung sowie an den Bezirks- und Hauptpersonalrat.

(Der Brief wurde redaktionell leicht verändert und gekürzt.)

Tag der Berufsbildung Baden-Württemberg Digitalisierung gestalten – Qualität sichern – Integrationskraft stärken

Montag, 2. Juli 2018,
09.30 Uhr bis 16.30 Uhr
Willi-Bleicher-Haus Stuttgart

Anmeldung online bis 14. Juni 2018
unter www.dein-bildungswerk.de

Referent/innen:

Dr. Susanne Eisenmann, Kultusministerin, Gabriele Frenzer-Wolf, stellv. DGB-Bezirksvorsitzende, Michael Futterer, stellv. Landesvorsitzender GEW Baden-Württemberg und weitere.

Aus dem Hauptpersonalrat Vorsorge des Arbeitgebers bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten

Das KM erarbeitet derzeit unter Beteiligung der Hauptpersonalräte und unter Mitarbeit der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH ein Konzept zur Umsetzung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV). Als Teilprojekt I soll ein Konzept für die Angebotsvorsorge für alle ca. 120.000 Lehrkräfte bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten erstellt werden. Diese kostenlose Angebotsvorsorge ist für die Kolleg/innen freiwillig. Immer wieder werden dabei bislang unerkannte Gesundheitsprobleme ermittelt und erfolgreich behandelt.

Zur Unterstützung der Schulen soll bei der Ermittlung der Vorsorgeanlässe ein IT-Tool programmiert werden. Selbstredend ergeben sich Datenschutzfragen, die geklärt werden müssen.



Georgia Kolb
J.-G.-Doertenbach-
Schule Calw

Die Vorbereitungsphase für das Konzept wird mit mindestens einem Jahr angesetzt. Das Konzept soll mit Hilfe von Pilot-Schulen erprobt und über einen Zeitraum von drei Jahren schrittweise allen Schulen bzw. allen Lehrer/innen an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg angeboten werden.

In der Zwischenzeit müssen Kolleg/innen sich gedulden. Wer für seine Arbeit eine Augenuntersuchung und ggf. eine Bildschirmarbeitsbrille benötigt, kann auf dem bisher üblichen Weg Kontakt mit der Ansprechpartnerin für Arbeits- und Gesundheitsschutz am RP oder über die Betriebsärzte der B·A·D GmbH aufnehmen, um erste Fragen zu klären. Zentral wäre das über eine E-Mail an bbl-bw@bad-gmbh.de möglich.

Georgia Kolb

Für werdende Eltern

Das neue Mutterschutzgesetz bringt einige Änderungen mit sich, die auch Lehrerinnen betreffen.

So wurde z.B. das Beschäftigungsverbot bei Geburt eines Kindes mit Behinderung von 8 Wochen auf 12 Wochen nach der Geburt verlängert.

Neu ist außerdem, dass der Arbeitgeber die Belange des Mutterschutzes nun im Rahmen der ohnehin erforderlichen Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen hat, unabhängig davon, ob derzeit eine Frau diesen Arbeitsplatz einnimmt oder ein Mann. Dadurch soll Diskriminierungen von schwangeren und stillenden Frauen entgegengewirkt werden.

Dies gilt bislang unmittelbar für Tarifbeschäftigte. Für Beamtinnen muss die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) erst noch angepasst werden. Betroffene Kolleginnen, Personalräte und BfC brauchen Klarheit über die Rechtslage, um Anträge zu stellen bzw. Betroffene unterstützen zu können. Die AzUVO entsprechend zu ändern war eine eindringliche Forderung der GEW und des DGB an die Adresse des Innenministeriums. Dieses hat nun endlich einen Entwurf vorgelegt.

Die GEW fordert das KM auf, den Schulleitungen aktuelle umsetzbare Informationen und Checklisten zur Verfügung zu stellen. Diese müssen auch Hinweise über die Rechtslage von schwangeren Schülerinnen enthalten.

Die diversen Merkblätter der Regierungspräsidien für werdende Mütter an Schulen waren auf Anregung der GEW bereits vereinheitlicht worden. Dabei

wurde die konstruktive Kritik der GEW zu mehreren Punkten aufgegriffen. Z.B. war im Merkblatt des RP Stuttgart empfohlen worden, schwangere Kolleginnen abzuordnen, während bei sonstigen Abordnungen Schwangere eigentlich aufgrund der Fürsorgepflicht explizit ausgenommen sind. Außerdem war empfohlen worden, für das Unterrichten Unbedenklichkeitsbescheinigungen von Ärzten einzufordern, was aus Sicht der Personalräte nicht verantwortbar ist. Die Schulleitungen sind verantwortlich für eine Gefährdungsbeurteilung vor Ort, ein Arzt kann die Gefahren nicht einschätzen und somit auch keine Unbedenklichkeitsbescheinigung z.B. für einen Sportunterricht ausstellen, bei dem er nicht weiß, wie dieser abläuft.

Seit Juli 2017 gilt nun ein landesweit einheitliches „Merkblatt - Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit“, in dem diese GEW-Kritik berücksichtigt worden ist. Allerdings muss das Merkblatt noch an das neue MuSchG angepasst werden.

rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Lehrer/Personalrecht/Documents/mutterschutz_merkblatt_lehrerinnen_angestellt.pdf



Interessant ist außerdem das Merkblatt der RP „Werdende Mütter in der Kinder- und Jugendarbeit sowie im Angestelltenverhältnis an Schulen“

rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Documents/MutterSchule.pdf



Georgia Kolb

Digitalisierung „Ella“ lässt auf sich warten

Ende Februar sollte „Ella“, die digitale Bildungsplattform des Landes, an den Start gehen. Doch „aufgrund massiver technischer Probleme“ und „entgegen aller Zusagen“, wie die Kultusministerin in einer verärgerten Presseerklärung mitteilen ließ, verzögert sich der Beginn der Erprobungsphase an 101 Pilotschulen. Frau Eisenmanns Ärger richtet sich dabei gegen die beiden Projektpartner BITBW und KIVBF, die die Bildungscloud betreiben sollen. Derzeit ist nicht abzusehen, wann „Ella“ („Elektronische Lehr- und Lernassistenz“) kommt.

Auch wenn die technischen Probleme der Bildungsplattform gelöst werden, bedarf es weiterer Anstrengungen, damit die Digitalisierung – eines der Kernprojekte der grün-schwarzen Landesregierung – zu einem Erfolg wird. Die Digitalisierung ist auch im Bildungsbereich eine Tatsache, kein Wert an sich. Schlechten Unterricht kann man ebenso digital wie analog machen. Pädagogik muss Vorrang vor Technologie haben. Dazu bedarf es medienpädagogischer Konzepte, mediendidaktischen Materials und einer soliden Fortbildung der Lehrkräfte v.a. in Medienkompetenz. Dabei dürfen die Lehrkräfte an den Schulen nicht allein gelassen werden, das Land muss dafür die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen und Angebote der Fortbildung bereitstellen.



Wolfram Speck
Kaufmännische Schule
Nord Stuttgart

Das „Konzeptpapier zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie von Baden-Württemberg im Schulbereich“

vom Juli 2017 gibt hierbei Leitlinien vor, die verwirklicht werden müssen.

Zeit, über die Digitalisierungsstrategie des Landes nachzudenken

Eine sinnvolle Digitalisierung an den Schulen kann aber nur gelingen, wenn die Grundvoraussetzungen vor Ort gewährleistet werden, also eine ausreichende Internetanbindung, ein funktionierendes pädagogisches Netzwerk und ausreichend viele Geräte. Hier sind die Schulträger, die Landkreise und Kommunen zuständig. Je nach Standort gibt es hier viel Licht oder viel Schatten. Das Land und die Schulträger müssen hier Lösungen finden, die Schulträger dürfen nicht allein gelassen werden.

Es kann jedoch nicht sein, dass für die Lehrkräfte des Landes Digitalisierung zur Privatsache wird. „Bring your own

device“ wäre eine Option, doch niemand kann gezwungen werden auf privat finanzierten Geräten die Digitalisierungsstrategie des Landes voranzubringen. Und viele der Datenschutzprobleme wären leichter zu handhaben, wenn endlich ausreichend dienstliche mobile Endgeräte zur Verfügung stünden.

Sichere dienstliche Mailkommunikation - längst überfällig

Davon hängt auch der Erfolg von „Ella“ ab. Der Zugang auf die Cloud erfolgt über die dienstliche, sichere Mailadresse der Lehrkräfte – endlich kommt sie, nur wenige Jahre nach der Erfindung der E-Mail! Für den sicheren Umgang mit schulischen Daten bedarf es einer Zwei-Faktor-Authentifizierung. „Dank einer modernen Zwei-Faktor-Authentifizierung sind alle Daten vor unbefugten Zugriffen sicher“, schreibt das Ministerium. Ist damit wirklich ein Blatt mit einer TAN-Liste gemeint? Andere saubere, nicht privatisierte Lösungen sind aber richtig teuer, wenn alle am Schulleben Beteiligten einmal eine Landes-Mailadresse haben sollen. Die Finanzierung steht: Sie wird wieder den Schulträgern überlassen oder eben privatisiert – benutze dein eigenes Smartphone.

Des Weiteren darf „Ella“ für die Schulen keinen Rückschritt gegenüber bereits bestehenden örtlichen Lösungen bedeuten. Viele Berufliche Schulen sind hier schon sehr weit fortgeschritten; warum sollten sie an der möglicherweise schlechteren Landeslösung teilnehmen, außer wenn sie im Regelbetrieb dazu gezwungen werden? Die landesweite digitale Bildungsplattform muss Vorteile gegenüber den lokalen Lösungen haben, sonst wird sie an den Schulen keine Akzeptanz finden.

Wolfram Speck

Datenschutz

Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO)

Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) in Kraft, die auch für alle Schulen gilt. Damit muss die Schule als datenschutzrechtlich verantwortliche Stelle umfangreichere Dokumentations-, Informations- und Auskunftspflichten erfüllen. Dies gilt auch für Lehrkräfte, sofern sie auf eigenen Geräten Daten erfassen, speichern oder verarbeiten.

Außerdem gilt bei Datenpannen eine Meldepflicht an die Aufsichtsbehörde und die betroffenen Personen innerhalb 72 Stunden. Beim Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten - bislang „Verfahrensverzeichnis“ - sind bisherige Ausnahmen weggefallen.

Die Kultusministerin hat entschieden, dass dafür dem Unterricht keine Ressourcen entzogen werden dürfen und deshalb bei jedem Regierungspräsidium zwei Personen für die Beruflichen

Schulen und Gymnasien „installiert“ werden, die von den einzelnen Schulen als „ihr“ Datenschutzbeauftragte/r bestellt werden können. Die GEW bezweifelt, dass mit zwei Stellen pro RP diese Aufgabe gemeistert werden kann.

Die GEW fordert ausreichend Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungsmitglieder, für Personalräte und für die behördlichen Datenschutzbeauftragten aller Ebenen.

Die Schulen müssen über die neue Rechtslage informiert werden. Sonst besteht die Gefahr, dass sie bei Verstößen über sogenannte Abmahnvereine in erheblichem Umfang zur Kasse gebeten werden, was letztlich auf das Land bzw. die kommunalen Schulträger zurückfiele.

Georgia Kolb

Tarifbeschäftigte Vorbereitung auf die Tarifrunde 2019

Vom 23. bis 25. Februar 2018 nahmen Franz-Peter Penz und die Personalrätin einer kaufmännischen Schule Gabriele Stork, beide Mitglied bzw. Ersatzmitglied der Landestarifkommission für Berufliche Schulen, an der tarifpolitischen Schulung in Steinbach/Taunus teil.

In der zweitägigen Fortbildung erweiterten sie ihre Kenntnisse im Tarifvertragsrecht im Austausch mit den Teilnehmer/innen aus anderen Bundesländern, um für die Tarifrunde 2019 gewappnet zu sein.

Gabriele Stork



Franz Peter Penz und Gabriele Stork

Kommentar zur Oberstufenreform Oberstufe und Oberstufe eindeutig zweierlei?

Zum Abitur kann man am allgemein bildenden und am Beruflichen Gymnasium geführt werden, in der Gestaltung der Oberstufe gibt es aber deutliche Unterschiede. Diskussionen entstehen immer wieder darüber, ob die Abschlüsse gleichwertig sind.

Eine bemerkenswerte Fußnote kommt aus dem Beamtenbund: Der Vorsitzende des Philologenverbands, Bernd Saur, der sich ansonsten als Standesvertreter des allgemeinbildenden Gymnasiums wenig um die Belange anderer Schularten schert, behauptet, das Abitur der Beruflichen Gymnasien sei ein „Abitur light“, da am Beruflichen Gymnasium nur zwei Leistungsfächer zu belegen seien. Die Profulfächer an den Beruflichen Gymnasien taugten nicht für ein allgemeines Abitur. Die Beruflichen Gymnasien sollten deshalb nur eine fachgebundene Hochschulreife oder eine Fachhochschulreife vermitteln (vergl. Staatsanzeiger 2.2.2018).

Grundsätzlich gilt: Maßstab für die Ausgestaltung der Oberstufe sind die KMK-Richtlinien. Sowohl das Konzept der allgemeinbildenden Gymnasien als auch das Konzept der Beruflichen Gymnasien sind in jedem Fall KMK-konform und können in der vorliegenden Ausgestaltung realisiert werden. Unabhängig davon sind die Beruflichen und die allgemeinbildenden Gymnasien eigenständige Schularten mit jeweils eigenständigen Strukturen und einem eigenen inhaltlichen Profil.

Unterschiedliche Schulen - gleichwertiges Abitur

Sehr unterschiedlich sind auch die Schüler/innen. Das dreijährige Berufliche Gymnasium beginnt i.d.R. mit der Klassenstufe 11 und setzt sich aus Schüler/innen ganz unterschiedlicher Schulen und Abschlüsse zusammen. Die Schulen haben jeweils ein Profil, dessen Kern das Profulfach ist. Dieses Fach, das später Leistungsfach wird, müssen die Schüler/innen mit Eintritt in die Schulen wählen. Eine derartige Einschränkung gibt es für Schüler/innen des allgemeinbildenden Gymnasiums nicht. Das Profulfach wird zudem doppelt gewichtet.

Die Kritik an den Profulfächern hat im Übrigen mit der derzeit diskutierten Reform der Oberstufe nichts zu tun, da es diese schon

seit Jahrzehnten gibt und dort auch keine Veränderungen vorgesehen sind.

Bernd Saur tritt zwar als vermeintlicher „Gralshüter“ des baden-württembergischen Abiturs auf – letztlich geht es ihm aber um etwas anderes. Die Gedankenspiele, die Beruflichen Gymnasien sollten kein allgemeines Abitur mehr anbieten können, stellen das System der Beruflichen Gymnasien als solches in Frage.

Ganz offensichtlich befürchtet Saur, dass in Zukunft vermehrt auch (gute) Schüler/innen aus dem allgemeinbildenden Gymnasium nach der Sekundarstufe I den Weg über das Berufliche Gymnasium wählen.

Quotierung muss wegfallen!

Die Position der GEW ist hier aber klar: Die Beruflichen Gymnasien haben neben der Oberstufe des allgemeinbildenden Gymnasiums und der Gemeinschaftsschule eine gleichberechtigte Oberstufe. Die Schüler/innen, die die Zugangsvoraussetzungen für den Besuch einer gymnasialen Oberstufe erwerben, müssen nach Abschluss der Sekundarstufe I das Recht auf freie Wahl der Oberstufe haben. Die GEW setzt sich deshalb seit Jahren dafür ein, dass die Quotierung für den Zugang zum Beruflichen Gymnasium abgeschafft wird.

Die Vorstellungen des Vorsitzenden des Philologenverbandes grenzen an Realitätsverweigerung. 2016 erwarben 18.646 Schüler/innen (36,5 Prozent) ihr Abitur an einem Beruflichen Gymnasium – 34.631 an einem allgemeinbildenden Gymnasium. Bezieht man die Fachhochschulreife mit ein, dann liegt der Anteil der Beruflichen Schulen am Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung bei 52 Prozent.

Die Zeiten, in denen das allgemeinbildende Gymnasium quasi ein Monopol auf Abitur und Hochschulzugangsberechtigung hatte, sind längst vorbei.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

Fortsetzung von Seite 1

Dies darf aber nicht unberücksichtigt lassen, dass die Einrichtung und die Unterhaltung des laufenden Betriebs solcher Lernfabriken einen erheblichen zeitlichen Aufwand bedeuten. Die betroffenen Lehrkräfte müssen z.B. Datenbanken einrichten und pflegen, sie sollen Musterstunden für andere Lehrkräfte entwickeln oder Fortbildungen auch für interessierte Betriebe durchführen: Es gibt keinerlei extra Anrechnungstunden. Im Gegenteil: Das Land hat 2014 das Allgemeine Entlastungskontingent abgesenkt – für manche BS bedeutet dies eine Kürzung um bis zu 30 Prozent.

Und auch ansonsten sieht der Alltag im Bereich der Digitalisierung deutlich trister aus. Das KM plant derzeit für alle Lehrkräfte ein einheitliches, sicheres dienstliches E-Mail-System einzuführen (Kenner bezeichnen dies als Digitalisierung 1.0! Siehe hierzu auch den Artikel zur Digitalisierung auf S. 3). Dieser Schritt ist zweifellos längst überfällig. Jede andere Dienststelle des Landes oder jedes private Unternehmen würde dann aber seine Beschäftigten selbstverständlich mit den notwendigen digitalen Endgeräten und Arbeitsplätzen ausstatten. Nicht

- 62 Stellen werden abgebaut und in den allgemeinbildenden Bereich verlagert (42 Stellen aus „Rücknahme von Abordnungen“ und 20 Stellen aus der „gesunkenen Altersermäßigung“)
- 39 – vornehmlich – A 15-Stellen werden an das KM übertragen, um dort feste Stellen für Referenten zu schaffen und die Zahl der Abordnungen aus den Schulen zu reduzieren.
- 305 Stellen aus der Flüchtlingsbeschulung stehen zur Disposition.

Wenn dies alles so verwirklicht wird, dann entspricht dies einem Verlust von ca. 600 Stellen für die BS. Das KM geht zwar von einem Schüler/innenrückgang von ca. 10.000 an den BS und einer „demographischen Rendite“ von 340 Stellen aus. Der hier geplante Stellenabbau übersteigt diese aber erheblich.

Darüber hinaus sind derartige Rechnungen immer höchst fraglich: Im laufenden Schuljahr ist die Zahl der Schüler/innen um fast 6.000 gesunken. Auf die Unterrichtsversorgung selbst hatte dies bestenfalls minimale Auswirkungen und das strukturelle Defizit besteht nach wie vor:

Unterrichtsversorgung an BS nach Regierungspräsidium:

	Karlsruhe	Stuttgart	Tübingen	Freiburg
2016/2017	98,2%	98,8%	98,9%	97,4%
2017/2018	98,1%	98,5%	99,1%	97,2%

so das KM. Hier wird auf die Zuständigkeit der Schulträger verwiesen – und fortgeführt wird das seit Jahrzehnten gepflegte, muntere „Schwarze-Peter-Spiel“ zwischen Land und Schulträger. Faktisch gehen beide – unausgesprochen – davon aus, dass auch in Zukunft die Lehrkräfte ihre privaten Geräte benutzen und dies selbstverständlich auch zu Hause tun.

Schein und Wirklichkeit

Die Liste der Beispiele ließe sich beliebig fortsetzen. Sie offenbart aber v.a. eines: die deutliche Diskrepanz zwischen der ministeriellen Außendarstellung (und vielleicht auch Selbstwahrnehmung?) und der tatsächlichen Realität der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und der Lernbedingungen der Schüler/innen an den Schulen. So kündigt KM Eisenmann den Besuch in ihrer Presseerklärung mit folgenden wunderschönen Worten an:

„Der Besuch trifft einen Nerv der Zeit. Gemeinsame Aufgabe von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ist es, die Leistungsfähigkeit und Qualität der beruflichen Bildung angesichts demographischer und technologischer Herausforderungen zu sichern und weiterzuentwickeln.“

Gleichzeitig wird aber – in der Realität – immer deutlicher, dass das KM die Beruflichen Schulen in den kommenden Schuljahren v.a. als Steinbruch für die völlig verfehlte Finanz- und Stellenpolitik benutzen will:

- 200 Abordnungen aus dem Gymnasium an die BS laufen im Sommer aus. Das komplette Stellenvolumen soll zurück an die Gymnasien – fehlt also an den BS.

Langsam aber sicher wird hier die Rechnung für die Rosstäuscherei, die die Finanz- und die Kultusministerin in den Haushaltsberatungen betrieben haben, präsentiert. Das KM hat für den Doppelhaushalt 2018/19 zusätzliche Bedarfe von ca. 1350 Stellen (v.a. im allgemein bildenden Bereich) errechnet.

Stolz verkündete Sitzmann und Eisenmann, dass man diese Stellen auch erhalte – tatsächlich sind aber im Haushalt nur etwas mehr als 100 zusätzliche Stellen beschlossen worden (u.a. ist auch der Verzicht auf die Streichung von 700 Stellen als zusätzliche Stellen verkauft worden). Der Rest muss jetzt durch interne Verschiebungen „erwirtschaftet“ werden und geht zu einem nicht unerheblichen Teil zu Lasten der Beruflichen Schulen.

Bedienungsladen Berufliche Bildung

Ganz offensichtlich betrachtet das Land den Bildungsbereich und die Beruflichen Schulen – trotz überbordender Steuereinnahmen und schöner Sonntagsreden – v.a. als Einsparpotential!

Die GEW lehnt Stellenstreichungen strikt ab. Die Weiterentwicklung der „Leistungsfähigkeit und Qualität der beruflichen Bildung“ ist unvereinbar mit Stellenabbau. Deshalb müssen die Stellen an den Beruflichen Schulen verbleiben und dort für die Verbesserung der Unterrichtsversorgung, der Entlastung der Kolleg/innen und für pädagogische Verbesserungen eingesetzt werden.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

Geflüchtete und Migrant/innen Ausbildungszeitverlängerung - ein Weg zum Ausbildungserfolg

Die Zahl der Übergänge Geflüchteter und Migrant/innen in die Berufsschule und die einjährige gewerbliche Berufsfachschule (1BFS) steigt merklich an. Dies führt Herausforderungen mit sich, denen sich das Bildungssystem zu stellen hat.

2.387 Auszubildende aus den acht Hauptasylherkunftsländern plus Gambia haben im Ausbildungsjahr 2017 einen neuen Ausbildungsvertrag unterzeichnet. Im Vorjahr waren es noch 868 Auszubildende. Neben den Angeboten einer dualen Erstausbildung ist es für die erfolgreiche Integration von Geflüchteten und Migrant/innen unerlässlich, bestehende Konzepte und Modelle der Flexibilisierung der Ausbildung, die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) /Handwerksordnung (HwO) existieren, stärker auszuschöpfen.

Besteht die Gefahr, dass ein Azubi die Abschlussprüfung am Ende der Ausbildung nicht besteht, kann die Ausbildungszeit verlängert werden. Die zusätzliche Zeit wird dann genutzt, um eine Berufsschulklasse zu wiederholen und um mehr Zeit im Betrieb für praktische Übungen zu haben. Besonders hilfreich kann eine Verlängerung sein, wenn die Sprachkenntnisse des Azubis der Grund für die schlechten Leistungen sind.

Rund 70 Prozent der Geflüchteten befinden sich aktuell im ersten Ausbildungsjahr. Diese Auszubildenden verteilen sich auf 128 Ausbildungsberufe. Am häufigsten gewählte Berufe sind insbesondere solche, in denen die Betriebe großen Nachwuchsbedarf haben, u.a. Bäcker/in, Koch/Köchin, Maler/Lackierer/in, Maurer/in, Anlagenmechaniker/in und Fachlagerist/in.

Bei einer Onlinebefragung Anfang 2018 durch das KM kam zutage, dass die Selbsteinschätzung vonseiten der Beruflichen Schulen folgendermaßen aussieht:

Bei 73 Prozent der Azubis im ersten Lehrjahr und 65 Prozent im zweiten Lehrjahr reicht die Sprachkompetenz für das Erreichen des Bildungsziels im jeweiligen Kontext nicht aus. Die Schulen berichten zudem, dass auch über die Zielgruppe der Geflüchteten hinaus Sprachprobleme von Schüler/innen die Beschulung in der BS/1BFS zunehmend erheblich erschweren.

Eine Möglichkeit: Verlängerung der Ausbildungszeit

In § 8 Abs. 2 BBiG ist die Grundlage für eine Verlängerung geregelt. In Ausnahmefällen und nur auf Antrag des Auszubildenden kann die Ausbildungszeit

verlängert werden. In der Empfehlung des Hauptausschusses (HA) des Bundesinstituts für Berufsbildung (bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf) ist die Beantragung einer Verlängerung der Ausbildung folgendermaßen geregelt:

Der oder die Auszubildende stellt einen Antrag an die zuständige IHK oder HWK. Dieser Antrag kann jederzeit während der Ausbildung schriftlich gestellt werden. Folgende Inhalte müssen enthalten sein:

- Name und Adresse des Azubi
- Name und Adresse des Betriebs
- Grund der Ausbildungszeitverlängerung
- Unterschrift des Auszubildenden und eventuell eines gesetzlichen Vertreters (z.B. Eltern)

Hierbei muss glaubhaft gemacht werden, dass die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Begründungen können erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung, das Nichterreichen des Leistungsziels der Berufsschulklasse, längere vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten und die Betreuung des eigenen Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen sein.

Im nächsten Schritt erfolgt die Anhörung des Ausbildungsbetriebs durch die IHK oder HWK und eine optionale Anhörung der Berufsschule durch die zuständige Stelle.

Die Zustimmung zu einer Ausbildungszeitverlängerung durch IHK oder HWK ist eine Ermessensentscheidung. Bei einer Zustimmung wird der Antrag zu einem Teil des Ausbildungsvertrags. Eine Veränderung des Ausbildungsvertrags selbst ist also nicht notwendig.

Auszubildende, die sich eine Hilfestellung für den Antrag auf Ausbildungszeitverlängerung wünschen, können mit der DGB Jugend Baden-Württemberg in Kontakt treten.

Kontakt: Anja Lange, Jugendbildungsreferentin, anja.lange@dgb.de

Magdalena Wille



Magdalena Wille
Referentin für
Berufliche Bildung
und Weiterbildung

Planspiele für Berufsschulen

Die Heinrich Böll Stiftung hat vier Planspiele mit den Themen *Arbeit, Flucht und Migration, Demokratie und Freizeit* für Berufsschüler/innen zwischen 16 und 25 Jahren entwickelt. Pro Spiel benötigt man eine Doppelstunde. Jedes Spiel lässt sich einzeln einsetzen. Das Spieleset kann direkt bestellt werden unter

boell.de/de/zusammen-planspiele-im-kurzformat



Im Oktober bietet die Heinrich Böll Stiftung in Kooperation mit der GEW Nachmittagsveranstaltungen in Stuttgart und in Baden an, um die Planspiele kennen zu lernen.

Alle vier Lernspiele werden methodisch und inhaltlich vorgestellt und eines der Spiele kann in Echtzeit gespielt werden.

Einladung zum Kennenlernen der Planspiele in Stuttgart

Wann? Do, 11.10.2018, 13 bis 17 Uhr
Wo? Heinrich Böll Stiftung BW, Kernerstr. 43, 70182 Stuttgart

Anmeldung und Kontakt:

Tel. 0711 2633 9410
info@boell-bw.de

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