

## **GEW-Tagung, 17. Juli 2018 für Beschäftigte in der Schul- und Kultusverwaltung, in der Lehrerbildung, Lehrerfortbildung, Schulpsychologie**

### **Resolution zum Qualitätskonzept des Kultusministeriums**

Als Beschäftigte in der Schul- und Kultusverwaltung nehmen wir zum neu entstehenden Qualitätskonzept für das Bildungssystem Baden-Württemberg Stellung.

Wir kritisieren nachdrücklich die fehlende Kommunikation der Ziele, Umsetzungsschritte und personellen Konsequenzen mit den Betroffenen durch die Amtsspitze und fordern zeitnah die umfassende Information zum aktuellen Stand der Umstrukturierung ein.

Der Prozess ist bisher nicht geeignet, Vertrauen der Beschäftigten in die anstehenden Veränderungen aufzubauen. Wir erwarten, dass die rund 2.000 von der Umstrukturierung betroffenen Personen umgehend darüber informiert werden, welche Aufgaben sie ab 1. Januar 2019 an welchem Standort wahrzunehmen haben und wie sie dafür qualifiziert werden. Wir befürchten, dass die Schul- und Kultusverwaltung sowie alle Expert/innen der vielfältigen Unterstützungssysteme durch die Umstrukturierung mehrere Jahre gelähmt und in ihrer Handlungsfähigkeit beeinträchtigt sein werden.

Den bisherigen Schritten fehlen Transparenz, Fürsorgepflicht und Wertschätzung. Das Vorgehen ist nicht geeignet, um die Betroffenen auf dem Veränderungsprozess zur Steigerung der Schulqualität mitzunehmen und ihre Kompetenzen zu nutzen. Die Verantwortlichen zerschlagen derzeit die bestehenden Strukturen bevor neue aufgebaut werden und verschlechtern die Arbeitsbedingungen. Wir fordern, dass die nicht besetzten Stellen insbesondere an den Staatlichen Schulämtern und Lehrerbildungsseminaren ausgeschrieben und besetzt werden.

Ein Qualitätskonzept, das vorrangig auf Kontrolle und Vorgaben setzt, wird keinen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten. Wir brauchen keine Scheinlösungen, keine populistische Verkürzung komplexer didaktischer Fragen, keine unterfinanzierten Einrichtungen und keine demotivierten Mitarbeiter/innen.

Wer die Qualität des Unterrichts verbessern will, muss in Ausbildung, Fortbildung und Beratung investieren. Das Qualitätskonzept darf deshalb nicht kostenneutral umgesetzt werden. Die Verantwortlichen müssen für gute Konzepte vor allem ausreichende Ressourcen für die neuen Aufgaben schaffen.

Für die Fachberater/innen des gehobenen Dienstes müssen analog zum Fachberatersystem des höheren Dienstes angemessen bezahlte Funktionsstellen in allen Schularten geschaffen werden. Die unterschiedliche Bezahlung für gleiche Aufgaben muss auch in der Lehrerbildung beseitigt und die Besoldung des gehobenen Dienstes nach oben angeglichen werden.

Wir kritisieren die Zielsetzung, die RPen und SSÄ von Fortbildungsaufgaben und allen Maßnahmen der Qualitätsentwicklung auszuschließen. Die Trennung von Aufsicht und Beratung widerspricht § 32 SchG und entzieht der Schulverwaltung den Einblick in die Pädagogik und Personalentwicklung der Schulen. Das erschwert die Personalentscheidungen der Schulverwaltung erheblich.

Ein wirksames Qualitätskonzept muss schulnahe Beratung und Fortbildung für Schul- und Unterrichtsentwicklung sicherstellen. Die Fortbildner/innen müssen dafür professionalisiert werden. Nur das kann einen umfassenden Umbau der Schul- und Kultusverwaltung rechtfertigen.