

Personalratswahlen 2019

Künftig sieben GEW-Vertreter/innen im Hauptpersonalrat

Die diesjährigen Personalratswahlen für die Örtlichen Personalräte an den Schulen sowie die Bezirks- und Hauptpersonalräte waren wieder ein großer Kraftakt, für die GEW wie für ihre Mitglieder – insbesondere aber auch für die vielen Kolleg/innen an den Schulen, die ehrenamtlich in den Wahlvorständen dafür sorgten, dass diese Wahlen reibungslos über die Bühne gehen konnten. Ihnen gebührt unsere Anerkennung und unser Dank.



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



Ingrid Letzgas
Th.-Heuss-Schule Reutlingen



Axel Schön
Berufliche Schulen Kehl



Heidrun Roschmann
J.-v.Liebig-Schule Aalen



Wolfram Speck
Kaufmännische Schule Nord Stuttgart



Stefanie Frischling
Mathilde-Weber-Schule Tübingen



Pit Penz
Christiane-Herzog-Schule Heilbronn

Unser herzlicher Dank gilt allen Wählerinnen und Wählern, die die GEW in den Personalratswahlen unterstützt, und den fast 650 Kolleg/innen, die auf den Listen der GEW kandidiert haben. Glückwunsch auch den zahlreichen GEW-Kolleg/innen, die in die Örtlichen Personalräte gewählt wurden.

Licht, aber auch deutliche Schatten

Bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat konnte die GEW im Bereich der Beamten ein zusätzliches Mandat gewinnen (+1,7 Prozentpunkte) und ist damit zukünftig mit sechs Beamtenvertreter/innen vertreten. Neu in den HPR wurden Stefanie Frischling (Tübingen) und Axel Schön (Kehl) gewählt.

Im Angestelltenbereich ist die GEW weiterhin mit einem Mandat vertreten, hier wurde Franz-Peter Penz wiedergewählt.

Verluste gab es allerdings bei den BPR-Wahlen. Diese fielen in Nord-

württemberg am geringsten aus (- 1,2 Prozentpunkte). Da die GEW aber 2014 das vierte Beamten-Mandat nur knapp gewonnen hatte, führt dies zum Verlust eines Mandates. Deutlich höhere Verluste musste die GEW in den anderen Regierungsbezirken verzeichnen. Insgesamt verliert die GEW in den vier Bezirkspersonalräten jeweils ein Beamtenmandat. Bei den Angestellten stellt die GEW im BPR Stuttgart und Karlsruhe wieder jeweils ein Arbeitnehmermandat. Den Arbeitnehmersitz in Tübingen, den die GEW 2014 erstmals gewonnen hatte, ging wieder verloren.

Gewählt wurden:

BPR Stuttgart: Hans Maziol (B), Jörg Sattur (B), Elli Utz (B), Gaby Stork (A);

BPR Karlsruhe: Erich Liesecke (B), Daniel Wunsch (B), Ingrid Holl (B), Martin Habel (A);

BPR Freiburg: Birgit Kanngießler (B), Gerd Kostanzer (B);

BPR Tübingen: Kai Otulak (B), Christoph Berg (B)

Für die GEW ist dieses Ergebnis sicher nicht zufriedenstellend, aber auch kein Grund für grundlegende inhaltliche Korrekturen. Dafür sind die Ergebnisse sowohl in den vier Regierungsbezirken als auch an den einzelnen Schulen insgesamt zu unterschiedlich, als dass hier ein einheitlicher Trend bzw. eine einzige Ursache auszumachen ist.

Viele positive persönliche Rückmeldungen aus den Kollegien an die bisherigen GEW-Mitglieder in den Personalvertretungen im KM und an den Regierungspräsidien wie auch an den Schulen vor Ort dürfen zudem als Bestärkung gewertet werden, den engagierten Einsatz für die Lehrkräfte beherzt und konsequent fortzusetzen.

Die GEW hat im Personalratswahlkampf die Frage der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastung sowie die Ein-

stellungssituation und den Bewerbermangel ins Zentrum gestellt. Zahlreiche Diskussionen auf Personalversammlungen und Veranstaltungen sowie die Umfrage der GEW zu diesen Themen haben deutlich gemacht, dass dies die zentralen Probleme für die Kolleg/innen an den Schulen sind. Wir werden deshalb auch in Zukunft bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Arbeitszeitverkürzung, bei der Entspannung der Stellensituation und der Attraktivität des Lehrkräfteberufes nicht locker lassen.

Wir werden uns ebenso weiterhin an der Debatte über die Zukunft der beruflichen Bildung beteiligen. Mit sachlichen Argumenten werden wir plattem, rückwärtsgewandtem Populismus entgegentreten.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

Glosse

Nach der Wahl ist nach der Wahl

Post vom Wähler. Resp. von der Wählerin. Bekommt man eigentlich so gut wie nie. Doch diesmal bekam die GEW Post. Ein ganzes Paket. Ein dickes sogar. Und schwer war es oben-

drein. Mit glänzendem Inhalt. Hochglänzend nachgerade, wie im Begleittext empört angemerkt wurde. Mit lauter Wahlprospekten drin. Und da drin wieder Hunderte von Kandidaten. Resp. Kandidatinnen. Vierfarb-Fußabdruck! Haarscharf ans Öko-Diszi-

rangeschrammt! Da braucht sich die GEW echt nicht zu wundern, dass sie sich in der Glaubwürdigkeits-Sackgasse verstolpert hat: Bio-Kugelschreiber verwohlfelern, aber gleichzeitig den Borkenkäfer aus hungern gehen! Klar, dass das dann dazu führen musste, bei der Wahl den Kürzeren zu ziehen.

Das hätte man aber auch echt einfacher haben können: bloß mal den jeweiligen Prospektstapel auf die Waage legen. Und sofort wäre man schlauer gewesen. Vorab schon! Der Vergleich hätte es an den Tag gebracht: GEW 400 g, Konkurrenz 580 g. Jedenfalls in Nord-

württemberg. Schielt man da – rein interessehalber – auf das dortige später ermittelte tatsächliche Wahlergebnis, stellt man frappierende Ähnlichkeit fest. Merke: mehr Kandidaten – mehr Hochglanz – mehr Gewicht – mehr Stimmen.

(Knitzköpfige wollen zwischenzeitlich den eigentlichen Wahlsieger, resp. die Wahlsiegerin, ausgemacht haben: Es ist die Waage!)

Gerhardt Hurich



Gerhardt Hurich
J.-P.-Palm-Schule Schorndorf



Beim Auslöffeln der Personalratswahl-Ergebnisse...

Berufliches Gymnasium

Termin-Misere bei den Prüfungen

Nächstes Jahr werden die Termine der Abiturprüfungen wieder dicht an den anderen Prüfungen der Beruflichen Schulen liegen, im Fall der Mathe-Prüfung sogar am gleichen Tag, an dem die Abschlussprüfungen der Kaufmännischen Berufsschulen beginnen. Welchen Weg gibt es heraus aus dieser Klemme?

Der Hintergrund dieser Problematik ist, dass die Länder beschlossen haben, vergleichbare Standards beim Abitur einzuführen. Die Kultusministerin treibt diese Entwicklung voran. Dazu sollen spätestens 2021 Aufgaben der Fächer Deutsch, Englisch, Französisch und Mathematik unverändert aus dem Aufgabenpool des Instituts für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) entnommen werden. Das verlangt auch, dass die Länder ihre Bewertungstabellen, die erlaubten Hilfsmittel und die Prüfungszeiten anpassen und gemeinsame Abiturtermine finden.

Weitere Anforderungen kommen hinzu: So müssen die Aufgabenstrukturen und Aufgabenarten angeglichen, die Wahlmöglichkeiten der Schüler/innen und Lehrer/innen in allen Ländern gleich geregelt und die Bewertungsarten angepasst werden. Das Bundesverfassungsgericht fordert, die länderübergreifende Vergleichbarkeit der Abiture zu vergrößern, wozu auch eine inhaltliche Konkretisierung der Bildungsstandards nötig ist. Die profilbezogene Ausrichtung der Beruflichen Gymnasien wird dabei nicht berücksichtigt, ebenso wenig die Prüfungsdichte der Beruflichen Schulen.

Das IQB bietet bisher jeweils zwei Termine für die Abiturprüfungen in den oben genannten Fächern an, einen

frühen, einen späten. Die Allgemeinbildenden und die Beruflichen Gymnasien in Baden-Württemberg müssen gemeinsame Termine finden. Wenn der spätere Termin gewählt wird, kommt es so immer zu Kollisionen mit den anderen Prüfungen an den Beruflichen Schulen, zu extremem Arbeits- und Termindruck der betroffenen Kolleg/innen, der Schulleitungen, zu verkürzten Korrekturzeiten und Übergabeterminen der Mappen. Und übrigens, kein anderes Bundesland leiste sich ein so anspruchsvolles Bewertungsverfahren wie Baden-Württemberg.



Wolfram Speck
Kaufmännische Schule
Nord Stuttgart

Welche Lösung gibt es? Eine Entzerrung kann es nur geben, wenn die Allgemeinbildenden Gymnasien dazu bereit sind, frühere Prüfungstermine gemeinsam mit den Beruflichen Gymnasien zu wählen, auch wenn es „althergebrachten Grundsätzen“ in Baden-Württemberg widerspricht, das Abitur so spät wie möglich zu legen. Die GEW regt beim Kultusministerium an, diese Lösung so bald wie möglich zu verwirklichen. Wir sind der Ansicht, dass sich die „Allgemeinbildner“ hier bewegen müssen. Und die Kultusministerin, die sich öffentlich so stark für das Berufsschulwesen einsetzt, muss eine Entscheidung im Sinne der Kolleg/innen der Beruflichen Schulen treffen.

Wolfram Speck

Lehrerweiterbildung

Angebot für den fachfremden Unterricht in Informatik

Informatik ist bereits jetzt ein Mangelfach. Die Oberstufenreform für das Berufliche Gymnasium sieht vor, dass Informatik zweistündiges Pflichtfach für alle Schüler/innen in allen drei Schuljahren wird. Damit wird der Bedarf an Informatiklehrkräften ab 2021 beträchtlich steigen.

Um dieser Mangelsituation entgegenzuwirken, legt das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) ein Weiterbildungsangebot für den fachfremden Unterrichtseinsatz in Informatik vor. Die Weiterbildung dauert ein Schuljahr und richtet sich an wissenschaftliche Lehrkräfte des höheren Dienstes. Sie umfasst ein Kontaktstudium (fachwissenschaftliche Schulung) sowie fachdidaktische Fortbildungen.

Das Kontaktstudium findet im Blended Learning Format (einer Kombination aus einer zweitägigen und drei bis fünf eintägigen Präsenzveranstaltungen und E-Learning mit ca. 20 Lerneinheiten) an der Universität Konstanz statt. Als Arbeitsaufwand geht das ZSL pro Woche von ca. drei bis vier Zeitstunden aus. Teilnehmende Lehrkräfte erhalten eine Entlastung im Umfang von zwei Deputatsstunden. Das Kontaktstudium



Heidrun Roschmann
J.-v.-Liebig-Schule
Aalen

schließt mit einer Prüfung in Form einer zweistündigen Klausur ab. Es wird während des Schuljahrs durch zwei bis drei Fortbildungseinheiten ergänzt, in denen das notwendige fachdidaktische

Know-How für den Einsatz im Beruflichen Gymnasium erworben wird.

Im ersten Durchgang ab September 2019 sind 20 Plätze für Lehrkräfte an Beruflichen Schulen vorgesehen.

Die GEW begrüßt es, dass diese Weiterbildung, die bereits in diesem Schuljahr für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen durchgeführt wird, nun auch für die Beruflichen Schulen ange-

boten wird. Wir sehen es als dringend notwendig an, die Anzahl der Plätze in den kommenden Schuljahren zu vergrößern und das Lehramtsstudium mit dem Fach Informatik attraktiv zu gestalten.

Heidrun Roschmann

Doppelhaushalt 2020/21

„Jetzt müssen Sie liefern, Frau Eisenmann!“

Derzeit laufen in den Ministerien die Vorbereitungen für den Landeshaushalt 2020/21, der im Herbst in den Landtag eingebracht und Ende des Jahres verabschiedet werden soll. Auch das Kultusministerium hat dazu eigene Stellen beantragt.

Diese beinhalten u.a. folgende Punkte:

- Für 2020 und 2021 jeweils 100 zusätzliche Stellen für den **Abbau des strukturellen Unterrichtsdefizits** und jeweils 15 Stellen, um einen Arbeitszeitausgleich für geleistete **Bugwellenstunden** zu ermöglichen.
- Für 2021 230 Stellen (über alle Schularten hinweg) für die **Rücknahme der 2013 vollzogenen Kürzung des Allgemeinen Entlastungskontingentes** und
- 367 Stellen (für alle Schularten) für die **Erhöhung der Schulleitungszeit**,
- 180 Stellenhebungen von A 10 in A 11 um die Wartezeit für **Beförderungen von Technischen Lehrkräfte** auf einheitlich 6 Jahre zu verkürzen sowie weitere
- 25 Stellenhebungen von A 11 in A 12 für zusätzliche Funktionsstellen für Technische Lehrkräfte.

Diese Anforderungen resultieren zum größten Teil aus der Modellrechnung des KM zum Lehrkräftebedarf.

Bei all diesen Punkten handelt es sich um langjährige Forderungen der GEW, die nicht nur der Sicherung der Unterrichtsversorgung dienen, sondern v.a. auch die Lehrkräfte an den Schulen entlasten können. Mehr Stellen für die Unterrichtsversorgung bedeutet im Zweifelsfall auch weniger Bugwellenstunden, eine Erhöhung des Entlastungskontingents und der Schulleitungszeit mehr Zeit für Verwaltungsaufgaben und zusätzliche Tätigkeiten.

Ganz offensichtlich soll in diese Fragen nun Bewegung kommen. So hat die GEW seit 2013 immer wieder die Kürzung der Entlastungsstunden kritisiert – offenbar hat inzwischen auch die Kultusministerin begriffen, dass diese Kürzung ein Fehler war.

Bislang hat das KM diese zusätzlichen Stellen und Mittel nur beim Finanzministerium beantragt. Jetzt muss die Kultusministerin und designierte Ministerpräsidentenkandidatin endlich auch liefern! Tatsächlich beschließen und damit einrichten kann diese Stellen nur der Landtag im Rahmen der Haushaltsberatungen im Herbst. Und hier ist Finanzministerin Sitzmann bereits mächtig auf die (Schulden-) Bremse getreten.

Ende Mai erklärte sie öffentlich, dass die „finanziellen Wünsche“ der Ressorts ca. 5 Mrd. Euro betragen, der finanzielle Spielraum aber bei lediglich 300 Mill.

Euro liege. Sitzmann wörtlich: „Da die Einhaltung der Schuldenbremse keinen Spielraum zulässt, bitte ich Sie um Ihre aktive Mitwirkung.“ D.h. die Ministerien sind nun ihrerseits aufgefordert, nicht nur ihre „Wünsche“ zu reduzieren, sondern eigene „Sparvorschläge“ zu entwickeln. So soll das KM ca. 50 Mill. Euro einsparen.

Ganz offensichtlich kehrt Sitzmann zunehmend zurück in die Anfangsjahre des Jahrzehnts, als die damalige Regierung Kretschmann mehr als 11.000 Lehrkräftestellen zur Einhaltung der Schuldenbremse streichen wollte. Eine solche Politik hat nichts zu tun mit einer Haushaltskonsolidierung – sie ist v.a. eine „Kaputtsparpolitik“, mit der dringend notwendige Investitionen nicht nur in die Bildung, sondern in die gesamte Infrastruktur und die Beschäftigten des Landes verhindert werden.

Für die GEW ist aber klar:

1. Die Stellenanforderungen sind keineswegs „Wünsche“ – jede einzelne davon ist begründet und zwingend notwendig, um die Qualität der Bildung in Baden-Württemberg zu sichern und um die Attraktivität des Lehrkräfteberufes zu verbessern, damit ausreichend Nachwuchsschüler/innen gewonnen werden können.
2. Das Land Baden-Württemberg hat 2017 einen kassenmäßigen Haushaltsüberschuss von rund 2,7 Mrd. Euro erwirtschaftet, 2018 waren es sogar 3,1 Mrd. Euro. Offenkundig fehlt es dem Landeshaushalt derzeit nicht an Geld, um die notwendigen Investitionen zu finanzieren.
3. Bildung ist in Deutschland nach wie vor unterfinanziert. Im Dresdner Bildungsgipfel vereinbarten Bund und Länder eine Erhöhung der Bildungsausgaben auf sieben Prozent des BIP. Fakt ist aber, dass die Bildungsausgaben des Landes bei ca. 3,4 Prozent des BIP stagnieren. Das Land muss daher seine Bildungsausgaben erhöhen. Auch der Hinweis auf möglicherweise langsamer wachsende Steuereinnahmen ändert daran nichts – dann müsste dies über eine andere, gerechtere Steuerpolitik finanziert werden.

Die GEW fordert deshalb die Regierungsfractionen auf, die notwendigen Stellen im Haushalt auch zu beschließen.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

save the date:

Tagung für Beauftragte für Chancengleichheit im Schulbereich und Interessierte

Mit Inputs und Workshops

**Donnerstag, 24.10.2019, 10 – 15.45 Uhr
Stuttgart, CVJM-Haus**

Einladung folgt!

Einstellung 2019 Stellenabbau „auf der Zielline“ reduziert!

Die Einstellungssituation stellt sich angespannt dar. Angesichts der Tatsache, dass der Rückgang der Schülerzahlen deutlich geringer ausfallen wird als prognostiziert, wurde die Auseinandersetzung um die Zahl der Einstellungsstellen wieder zum Kraftakt. Auf den letzten Metern wurde erkennbar: Es kommt weniger schlimm als zunächst befürchtet.

Zum Sommer 2019 werden an den Beruflichen Schulen insgesamt 1.121 Deputate frei. Darunter befinden sich allerdings auch ca. 300 Stellen, die derzeit befristet besetzt sind. Aufgrund des zu erwarteten Schülerrückgangs werden an den Beruflichen Schulen zunächst 212 Deputate abgebaut.

Im Gegenzug erhalten die Beruflichen Schulen 79,8 Deputate für Sprachförderung und 8,5 Deputate für den Ausbau der Erzieher/innenausbildung, so dass sich der tatsächliche Stellenabbau – Stand Auswahlsetzung – auf knapp 140 Stellen beläuft. Erneut werden auch 50 Stellen für Technische Lehrkräfte in 34,2 Stellen für Wissenschaftliche Lehrkräfte umgewandelt.

Ende Juni teilte das KM schließlich mit, dass den Beruflichen Schulen zusätzlich weitere 100 Stellen für die Flüchtlingsbeschulung zugewiesen wurden. Dabei handelt es sich aber um sogenannte KW-Stellen, die bis zum 1.8.2020 befristet sind, d.h. dass mit diesen Stellen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden sollen.

Der Grund für dieses Nachschieben von Stellen dürfte wohl v.a. darin liegen, dass der Rückgang der Schülerzahlen im kommenden Schuljahr deutlich geringer ausfallen wird als vom Statistischen Landesamt prognostiziert.

Kurz vor der dem Ende der Einstellungs- runde wurde damit der Stellenabbau auf knapp 40 Deputate reduziert.

Einstellungssituation weiterhin gut ...

Insgesamt können damit 2019 1081 Stellen besetzt werden, davon werden 10 Stellen vorläufig zurückbehalten. Die Einstellungssituation bleibt damit für die Bewerber/innen weiterhin gut. Von den 337 Referendar/innen, die im Sommer ihren Vorbereitungsdienst beenden, haben bereits 289 entweder in den vorgezogenen Verfahren oder im Listenverfahren ein Einstellungsangebot erhalten.

Die Einstellungsquote für Neubewerber/innen liegt damit bereits jetzt bei knapp 86 Prozent. Dazu kommen 65 sogenannte Altbewerber/innen. Weitere 86 Laufbewerber/innen (darunter 46 Neubewerber/innen) haben einen Zwischenbescheid erhalten und können sich im Rahmen des Nachrückverfahrens bewerben.

Eine Einstellungszusage haben außerdem 71 Lehrkräfte mit gymnasialem Lehramt, eine Realschullehrkraft und zwei Sonderschullehrkräfte bekommen. Außerdem wurden 90 Direkteinsteiger/innen gewonnen sowie 48 Technische

Lehrkräfte (42 TL-Gewerbe, 4 TL-Kaufmännisch und 2 TL-Hauswirtschaft).

Von den 1081 Deputaten sind damit bis Mitte Juni 480 bereits besetzt worden. Das KM geht weiterhin davon aus, dass erneut ca. 300 Stellen für befristete Verträge verwendet werden, hier können auch bereits bestehende Verträge verlängert werden. Dazu kommen jetzt noch die nachgeschobenen 100 Stellen, die wohl ebenfalls mit befristeten Verträgen besetzt werden. Insgesamt gibt es (Stand Juni) noch ca. 200 freie Stellen, die im Rahmen der Nachrückverfahren besetzt werden sollen.

... strukturelle Probleme bleiben!

Die rechnerisch gute Einstellungssituation kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass es nach wie vor erhebliche strukturelle Probleme gibt. Der Stellenabbau wird die Unterrichtsversorgung verschärfen. Er wird weiterhin dazu führen, dass an den Schulen Bugwellenstunden zur Sicherung der Unterrichtsversorgung geleistet und Klassen abgebaut werden müssen. Tendenziell führt dies zu größeren Klassen.

Erneut können nur ca. 35 Prozent der freiwerdenden Stellen mit Bewerber/innen aus der eigenen Ausbildung besetzt werden, während es z.B. im Lehramt für Gymnasien einen massiven Überhang an Bewerber/innen gibt. Offenkundig gelingt es dem KM nicht, das Lehramt für Berufliche Schulen so zu gestalten, dass junge Menschen dieses Lehramt und diese Fächer studieren.

Problematisch ist nach wie vor insbesondere die Bewerberlage bei den berufsbezogenen Fächern „Gewerbe“. Hier konnten bislang 70 Laufbewerber/innen und 62 Direkteinsteiger/innen gewonnen werden. Insgesamt ist das aber viel zu wenig, um den Bedarf abzudecken. Die GEW fordert deshalb seit Langem Maßnahmen, das Lehramt für Berufliche Schulen attraktiver zu gestalten. Dazu gehören z.B. übertarifliche Zulagen für Direkteinsteiger/innen, eine Bezahlung der neuangestellten Laufbahnbewerber/innen über die Sommerferien und einen Teilzeiddirekteinstieg analog um Teilzeitterferendariat.

Kultusministerin Eisenmann hat mit ihrer Modellrechnung zusätzlich Stellen gefordert. Das Konzept umfasst auch Hinweise zur Verbesserung der Bewerbersituation. Das ist begrüßenswert. Schöne Ankündigungen helfen aber nicht weiter. Diese müssen jetzt auch umgesetzt werden.

Michael Futterer
Stellv. Landesvorsitzender

Wissenschaftliche Lehrkräfte	S	K	F	T	Land
Summe besetzbare Stellen	309,8	228,5	162,4	196,0	896,6
Mitteltopf für Lehrkräfte zur Beschulung Geflüchteter	35,0	25,0	22,0	18,0	100,0
Summe (Stellen und Mittel)	341,8	250,5	182,4	212,0	986,6
Fachlehrkräfte/Technische Lehrkräfte	S	K	F	T	Land
Summe besetzbare Stellen	6,8	24,0	31,0	22,7	84,5

In eigener Sache Wechsel in der Redaktion des BS-Info

Zum Ende dieses Schuljahres findet in der Redaktion des Berufsschulinfo ein personeller Wechsel statt: Gerhardt Hurich, seit 2012 verantwortlicher Redakteur dieser GEW-Publikation für alle Berufler/innen, verabschiedet sich in den Ruhestand.

Sein Erfahrungsschatz aus knapp drei Jahrzehnten Personalratstätigkeit wird der GEW aber - ebenfalls redaktionell

- erhalten bleiben: Er gehört fortan der Redaktion des GEW-Jahrbuchs an.

Für den fugenlosen Anschluss in der Redaktion des Berufsschulinfo ist gesorgt. Für die Layout-Gestaltung bleibt weiterhin Heidrun Roschmann verantwortlich, die inhaltliche Zuständigkeit geht ab sofort an Wolfram Speck über.

Die Redaktion

Gehälter Land fördert weiter ungleiche Bezahlung seiner Lehrkräfte

Trotz zahlreicher Anstrengungen der GEW in den Tarifverhandlungen zu einer gerechten Bezahlung und Eingruppierung der Lehrkräfte versucht das Land Baden-Württemberg weiter die Lehrkräfte zu spalten.

Mit einer Gehaltsforderung von 6 Prozent und mindestens 200 Euro sowie der Einführung einer Paralleltabelle, die den Abstand zur Besoldung der verbeamteten Kolleg/innen verringern sollte, war die GEW gemeinsam mit Verdi, GdP und den DBB in die Tarifverhandlungen eingestiegen. Nach zwei erfolglosen Verhandlungsrunden, in denen die Arbeitgeberseite kein Angebot vorlegte, gelang es der GEW, mehr Menschen zum Streik aufzurufen und für ihre Interessen einzutreten als in den Jahren zuvor.

Das Kompromissergebnis der Tarifverhandlungen hat Licht- und Schattenseiten. Denn bei solchen Verhandlungen rechnen die Arbeitgeber auch immer mit, was sie die Übertragung auf die Beamt/innen kosten wird. So konnte zwar eine Gehaltserhöhung von insgesamt 8 Prozent erzielt werden, allerdings musste dies mit einer Laufzeit bis zum 30. September 2021 erkaufte werden. Die gewünschte Paralleltabelle wurde zurückgewiesen und bleibt weiterhin ein Ziel der GEW. Dafür konnte die Erhöhung der Angleichungszulage von 30 auf 105 Euro durchgesetzt werden.

Für die Tarifbeschäftigten ist das Einfrieren ihrer Jahressonderzahlung auf den Stand von 2018 schmerzlich, doch viel schmerzlicher ist für sie die Art der Übertragung des Ergebnisses auf die Beamten. Streikten die Tarifbeschäftigten doch solidarisch für die Gehaltserhöhung und die zeitgleiche Übertragung der Erhöhung auf die Beamten, bestraft sie ihr Arbeitgeber, das Land Baden-Württemberg, mit einer ungleichen Übertragung. Denn dabei wird die Jahressonderzahlung, die die Beamten pro Monat und nicht jährlich erhalten, nicht eingefroren. Die nachfolgende Tabelle stellt die ungleiche Übertragung dar:

Jahr	Beamte	Tarifbeschäftigte
2019	+ 3,2 %	+ 3,01 %
2020	+ 3,2 %	+ 3,12 %
2021	+ 1,4 %	+ 1,29 %

Um diese Ungerechtigkeiten wieder auszugleichen, bietet der Tarifvertrag

TVL auch neben den Tarifverhandlungen Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitgeber. Diese werden seit vielen Jahren von vielen Bundesländern genutzt - Ausnahme: Baden-Württemberg.

Die GEW fordert nun von der Landesregierung:

- Eine baden-württembergische Zulage für alle Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis, denn bereits nach den Tarifverhandlungen 2017 hat die Landesregierung bei der Übertragung des Tarifergebnisses den Beamt/innen und Versorgungsempfänger/innen einen zusätzlichen Bonus von 0,325 Prozent gewährt, die die Nettodifferenz zu den Tarifbeschäftigten vergrößert.

- Anerkennung jeglicher einschlägiger Berufserfahrung und förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung, denn der Tarifvertrag lässt die Anerkennung von Berufserfahrung zu.
- Qualifizierungsangebote für Nichterfüller/innen, damit sie die erforderlichen Lehramtsabschlüsse erreichen können.

- Die Bezahlung der Sommerferien und eine Beschäftigungsperspektive für befristete Beschäftigte, denn jedes Jahr entlässt Baden-Württemberg Tausende solcher Lehrkräfte zum Unterrichtsende im Sommer in die Arbeitslosigkeit. Das ist diesen Kolleg/innen gegenüber unwürdig. Wenn das Deputat die Ferien als Arbeitszeit berücksichtigt, dann muss dies auch in der Bezahlung erfolgen!

- Arbeitnehmergerechte Bruttowerte für Zulagen, denn Arbeitnehmer/innen erhalten zwar brutto dieselben Zulagen wie Beamt/innen, netto bleiben jedoch rund 10 Prozent weniger übrig. Sowohl die Beamten als auch die Tarifbeschäftigten des Landes Baden-Württemberg unterrichten absolut auf Augenhöhe. Deshalb verdienen auch beide die entsprechende Wertschätzung der Landesregierung und müssen ebenso gut bezahlt werden.

Gabriele Stork und Pit Penz



Gabriele Stork
Kaufmännische
Schule 1 Stuttgart



Pit Penz
Christiane-Herzog-
Schule Heilbronn

Management/Führung Schlechte Schulleiterinnen, schlechte Schulleiter – ein Tabu?

„Die Schulverwaltung“ ist ein Publikationsorgan, das zwar an allen Schulen vorrätig sein dürfte, aber wohl nur von wenigen Lehrkräften gelesen wird. Das als schade zu bezeichnen, ist eher schmeichelhaft. Denn Etliches, was darin veröffentlicht wird, verdient eine besondere Beachtung. So auch der Artikel, den man Helga Braun, Bundesministerium für Bildung, Abteilung für Qualitätsentwicklung und -sicherung, Wien, in der Ausgabe 2/2019 darin veröffentlichen zu lassen geneigt war, und zwar unter dem Titel: „Schlechte Lehrerinnen, schlechte Lehrer – ein Tabu?“ (Lektüre dringend empfohlen). Ich bediene mich im Folgenden weitgehend wortgleich ganzer Textpassagen dieses Artikels in SchVw BW 2/2019, tausche im Prinzip nur die Bezeichnung "Lehrkräfte" mit "Schulleitung" und letztere mit "Schulaufsicht" und nehme darüber hinaus, wo notwendig, nur minimale Text-Anpassungen vor. Dass sich dadurch der Bezugszusammenhang ändert, war weder vermeidbar, noch ungewollt.

Schlechte Schulleiterinnen und Schulleiter - ein verdrängtes Thema

Qualitätsdefizite können alle Bereiche von Schule betreffen. Qualitätsdefizite verschlingen die Energie aller Betroffenen und Beteiligten.

Herkömmliche Formen des Umgangs mit der „schlechten Schulleiterperson“ sind beispielsweise die folgenden Maßnahmen:

- sie überreden, sich an eine andere Schule versetzen zu lassen (Stichwort „Wanderpokal“);
- die zwei Jahre bis zur Pensionierung noch irgendwie über die Bühne bringen.

Es gibt sicherlich noch andere Strategien; die Dienstaufsicht ist jedenfalls gefordert. Sie erlebt die Konflikträchtigkeit der Thematik, den Zeit- und Energieaufwand und auch die Hürden und Widerstände. Im schlimmsten Fall erfährt sie die Wirkungslosigkeit des eigenen Tuns, wenn sich zeigt, dass man trotz des Einsatzes als vorgesetzte Behörde scheitert – nicht zuletzt auch an (dienst)rechtlichen Herausforderungen und Fallstricken.

Was ist zielführend?

Zunächst sind die gesetzlich vorgegebenen Führungsaufgaben der Beratung konsequent wahrzunehmen, so dann die Möglichkeiten der Begleitung auszuschöpfen. Zur Verantwortung für die „Güter“ Schüler, Lehrkraft, Kultur der Schule, Schulleitung, ... und sich selbst als agierende Schulaufsichtsbehörde gehört es auch, Maßnahmen der Kontrolle einzusetzen, wenn diese Güter deutlich gefährdet sind.

Wenn man als aufsichtführende Behörde nicht die gewohnten Aus- und Umwege beschreiten, sondern sich professionell des Problemfalls annehmen will, braucht es Kraft, Zeit und Mut, die Führungsaufgaben wahrzunehmen – und die Bereitschaft, mögliche Konflikte einzugehen und auszuhalten. Eine solide Mängeldiagnose ist anspruchsvoll, verlangt nach den entsprechenden Füh-

rungskompetenzen, nach Theoriewissen und Durchhaltevermögen. Mit Konflikt-dynamik ist zu rechnen: Widerstände, Schuldzuweisungen und die Spielarten des Dramadreiecks zwischen möglichen Opfern, Tätern und Rettern finden nicht selten ihre Anwendung.

Es bedarf intensiver Beratung und Begleitung der Schulleitungsperson durch die Schulaufsicht, ebenso der Kontrolle, der Besuche an der Schule, einer professionellen Rückmeldung, Dokumentation, Berichtslegung für möglicherweise weitergehende formale Schritte. Bei Sorgenfällen mit starker Ausprägung bedarf es der Zusammenarbeit der Führungskräfte in der jeweiligen Verantwortung (Schulaufsichtspersonen). Unerlässlich ist eine klare Aufteilung der Zuständigkeiten:

- Wer hat was zu tun oder zu lassen?
- Wie kann man im Wahrnehmen der jeweiligen Zuständigkeit bestmöglich zum Wohle aller Beteiligten handeln?
- Nützen strategische Überlegungen? Welche Unterstützung benötigt man in schwierigen Führungssituationen?
- Wo kommen Unterstützung und Begleitung her?
- Wer hat jedenfalls eine Mitverantwortung? Ist juristische Unterstützung und Zusammenarbeit mit der Personalvertretung zielführend?

Was hilft?

Eine gezieltere Auswahl angehender Schulleiterinnen und Schulleiter und eine profunde Qualifizierung sind legitime Ansprüche an die dafür verantwortlichen Institutionen. Die systematische Beratung und Begleitung in den ersten Schulleitungsjahren durch die Schulaufsicht ist unerlässlich. Was hier an systematischer Personalentwicklung versäumt wird, schlägt im Laufe der Schulleitungslaufbahn oft schmerzlich zu Buche. Schulleitungspersonen haben die Selbstverantwortung, in ihre berufliche Entwicklung zu investieren; sie haben allerdings auch ein Recht auf systematische Begleitung durch die



Gerhardt Hurich
J.-P.-Palm-Schule
Schorndorf

Personalratswahlen 2019 Dank an die Wahlvorstände



Liebe Wahlvorstände,

im Namen der GEW Berufliche Schulen bedanke ich mich sehr herzlich für eure/Ihre Arbeit im Wahlvorstand!

Wir wissen, welcher Arbeitsaufwand für die Wahlvorstände hinter den Personalratswahlen steckt, wie zum Beispiel

- Wählerverzeichnisse führen - in Zeiten zunehmender Abordnungen teils eine Sisyphos-Arbeit
- ÖPR-Wahlen vorbereiten und durchführen
- Menschen für die ÖPR-Kandidatur motivieren
- Aufträge für die Wahlen der Haupt- bzw. Bezirkspersonalräte ausführen
- Wahlvorschläge aushängen
- Kolleg/innen über das Wahlprozedere informieren
- Einarbeitung in das Wahlauswertungsprogramm, auszählen, ausdrucken, archivieren, alles richtig machen...
- ... immer wieder die Vorgaben nachlesen
- ... und das alles ohne Anrechnungsstunden ...

Ich weiß um die vielen kleinen und großen Tätigkeiten, die zu verrichten waren. Und nicht an allen Schulen war ein wohlwollendes Entgegenkommen seitens der Schulleitungen selbstverständlich!

Wir danken allen, die diese Belastungen neben ihren Unterrichtsverpflichtungen geschultert haben, und hoffen, dass viele bei der nächsten Wahl wieder als Wahlvorstände dabei sind.

Mit kollegialen Grüßen

Georgia Kolb

Mitglied im Hauptwahlvorstand

Schulaufsicht unter Zuhilfenahme aller möglichen Ressourcen.

„Love it, change it or leave it“

– anwendbar auf die Führungsaufgabe Personalentwicklung

Love it!

Wenn Sie sich als Dienstaufsicht führende Stelle kundig gemacht haben und daher sicher sein können, dass die Schulleiterperson den Qualitätsansprüchen nachkommt: Halten Sie sie gesund, verstärken und bestärken Sie sie und: Lehnen Sie sich zurück und genießen Sie!

Change it!

Sollten Sie doch Entwicklungsfelder und Schwächen entdecken, dann überlegen Sie, was für Sie als zuständiger Person für die Dienstaufsicht an Aufgaben entsteht, wenn Sie Personalentwicklung ernst nehmen! Es hat mit Arbeit zu tun

... Für beide, für Sie und die Schulleiterin und den Schulleiter!

Leave it!

Wenn Sie viele Wege gegangen sind, vieles ausprobiert haben, all Ihre Führungskunst eingesetzt haben, dabei auf Ignoranz, Widerstand, Unwilligkeit, Unfähigkeit, Mangel an Bereitschaft an Dazulernen gestoßen sind, dann sorgen Sie dafür, dass diese Schulleitungsperson nicht mehr an der Schule oder auch nicht mehr im System bleibt!

Schulleiterversagen ist Schulversagen. Das darf nicht einfach hingenommen werden. Hinschauen und Handeln sind notwendig. Die Schulaufsichtsbehörde hat einen Auftrag.

Gerhardt Hurich (100 % vom Sinnzusammenhang, max. 10 % vom Text, Löwenanteil von Helga Braun)



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

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

Silberstr. 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, Wolfram Speck und Heidrun Roschmann