

Doppelhaushalt 2020/21 Berufliche Schulen gehen weitgehend leer aus

Am 8.10. stellte die grün-schwarze Landesregierung ihren Haushalt für die Jahre 2020 und 2021 vor. Kultusministerin Susanne Eisenmann legte im Februar eine Lehrkräftebedarfsprognose vor, derzufolge für die Beruflichen Schulen bis 2025 mehr als 900 zusätzliche Stellen notwendig sind. Nicht ohne Grund: Das KM steht wegen der schlechten Unterrichtsversorgung unter Druck. Außerdem wird klar, dass die Schüler*innenzahlen deutlich geringer zurückgehen, als vom Statistischen Landesamt prognostiziert – ab 2025 werden sie sogar wieder steigen.

Der Doppelhaushalt 20/21 sollte der Einstieg in den Stellenzuwachs sein. Beantragt für die Beruflichen Schulen hatte das KM 353 zusätzliche Stellen, darunter 200 für den Abbau des Unterrichtsdefizites, 30 für den Abbau der Bugwelle und 82 für den Ethikunterricht.

Gemessen an den Anforderungen des KM sind die Ergebnisse mehr als bescheiden. Offensichtlich hat das Finanzministerium die Wünsche des KM deutlich zusammengestutzt. Das KM erhält zwar ca. 1.050 Stellen mehr – diese werden aber fast ausschließlich für bereits beschlossene Maßnahmen im allgemeinbildenden Bereich gebraucht. Für die Beruflichen Schulen wird es voraussichtlich nur 40 zusätzliche Stellen für den Ausbau der Erzieher*innenausbildung geben sowie 30 Stellen für Inklusion (der Stellenaufbau Inklusion wurde 2015/16 im Zusammenhang mit der Gesetzesnovelle beschlossen).

Das KM will die Vertretungsreserve um 229 Deputate aufstocken. Die Stellen sollen dort eingesetzt werden, wo es auch Lehrkräfte gibt, die man einstellen kann. Einige Stellen sollen auch an die Berufliche Schulen gehen.

Der weitere Abbau des Unterrichtsdefizites soll aus der sogenannten „demographischen Rendite“ finanziert werden. Dafür sind 2019 bereits 20 Stellen eingeplant gewesen, 2020 und 2021 jeweils 40 Stellen. Letztlich handelt es sich dabei aber v.a. um Luftbuchungen.

Haushaltslage des Landes weiterhin so gut ist wie seit Jahrzehnten nicht.

Die Bruttosteuerereinnahmen des Landes sind seit 2009 um 68,4 Prozent gestiegen. Das Land erwirtschaftete 2018 einen Haushaltsüberschuss von ca. 3 Milliarden Euro, außerdem gibt es aus dem Jahr 2018 Haushaltsreste von ca. 5,6 Milliarden Euro. Selbst der Schuldenstand des Landes relativiert sich: Das Land weist für 2018 zwar eine Verschuldung von 46 Milliarden Euro aus. Diese Summe enthält 9,7 Milliarden Euro nicht in Anspruch genommene „Kreditrahmenverträge“. Die reale Verschuldung liegt damit – so der Landesrechnungshof – bei 36,3 Milliarden Euro. Allein durch mehr Haushaltsehrlichkeit könnte das Land die Verschuldung erheblich senken.



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

Die Ergebnisse der Haushaltsberatung sind deshalb mehr als enttäuschend. Die Unterrichtsversorgung bleibt prekär – es wird auch weiterhin Unterricht ausfallen. Für die Kolleg*innen bedeutet dies Mehrarbeit und Bugwellenstunden um Versorgungs-lücken zu stopfen.

Anrechnungsstunden, z.B. für die Schulentwicklung oder zusätzliche Aufgaben, wird es weiterhin kaum geben.

Für die GEW sind deshalb die von KM bis 2025 errechneten knapp 1.000 notwendigen zusätzlichen Stellen für die Beruflichen Schulen das absolute Minimum. Sie müssen unbedingt geschaffen werden. Darüber hinaus sind angesichts des Mangels an Bewerber*innen umge-

hend dringend Maßnahmen notwendig, um den Lehrkräfteberuf attraktiver zu machen. Dazu gehört vor allem auch eine zeitliche Entlastung der Lehrer*innen.

Die GEW fordert einen verbindlichen mittelfristigen Stellenaufbauplan für die Berufliche Schulen.

Michael Futterer
Stellvertretender Landesvorsitzender

	2016	2017	2018	2019 Stand Juli
Stellenfreisetzung	1227,7	993,4	1116,9	1155
Einstellungsmöglichkeiten	1284,2	966,7	1045,9	1081,1
Rückgabe Abordnungen Gymnasium			-185	
Stellenveränderung/Bilanz	56,5	-26,7	-256	-73,9
unbesetzte Stellen 3.9.2019				70

Tatsache ist, dass auch im Sommer 2019 keineswegs die gesamte „demographische Rendite“ an den Beruflichen Schulen belassen wurde. Zum dritten Mal in Folge wurden Stellen abgebaut, ein größerer Abbau wurde letztlich auf der Ziellinie verhindert.

Die Landesregierung verweist – wie seit Jahren – auf die schwierige Haushaltslage und die beschlossene Schuldenbremse. Fakt ist jedoch, dass die

Herbstbilanz des Schuljahres Klassenziel gefährdet

Das Schuljahr ist drei Monate alt. An den Schulen ist das die Zeit für pädagogische Klassenkonferenzen, den Leistungsstand zu prüfen, das Sozialverhalten zu besprechen, Handlungsbedarf rechtzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen einzuleiten, damit das Schuljahr ein erfolgreiches wird. Wie ist die Zwischenbilanz eines weiteren Schuljahres unter Kultusministerin Dr. Eisenmann? Sie gibt Anlass für Zweifel am Erreichen des Klassenzieles.

Zum Beispiel die Lehrerfortbildung: LFB online wurde neu programmiert, das neue Programm startete zum Schuljahresanfang ohne einen Test, ohne eine Belastungsprobe und war gleich wieder funktionsunfähig. Die „unzureichende Qualität der Lehrerfortbildung“ hatte die Ministerin als eine der Schwachstellen an den Schulen des Landes erkannt. Hilft es da, dass sich Lehrkräfte wochenlang nicht für Fortbildungen anmelden können, die für sie passenden Veranstaltungen nicht finden?

Und weiter zur Lehrerfortbildung: Ein im Bereich der Beruflichen Schulen gut funktionierendes System wurde zerschlagen, ohne dass ein Übergangssystem eingerichtet war.

Das ZSL wurde eingerichtet, es soll sich kümmern um „Die Entwicklung von Konzepten, die Steuerung und die Qualitätssicherung für die Aus- und Fortbildung“. Allein trat der Leiter im März sein Amt an. Das ZSL übernimmt Kompetenzen der Landesakademien, der Seminare, ist verantwortlich für den ganzen Bereich der Lehrerbildung, auch für die regionalen Fortbildungen, für die bisher die



Wolfram Speck
Kaufm. Schule Nord Stuttgart

Regierungspräsidien zuständig waren. Doch Anfang November waren von 338 Stellen am ZSL nur 148 besetzt. Das Telefonbuch sieht löchrig aus wie ein Schweizer Käse. Beschäftigte des KM, der Regierungspräsidien mussten ihre bisherigen Arbeitsplätze verlassen, doch gab es einen Wasserschaden im neuen, teuer angemieteten Bürogebäude, das voraussichtlich bis zum Sommer nicht beziehbar sein wird. So können die geplatzen Rohre als Sündenböcke für das Nichtgelingen des Übergangs dienen.

Ein Übergangsmanagement? Das gab es nicht. Neues zu schaffen mag verlangen, alte Strukturen zu zerschlagen, aber die Zeit des Übergangs muss geregelt werden, der Betrieb muss weitergehen, es geht um die Qualität der Schulen.

Apropos Qualität: Was denn Qualität im Bildungsbereich wirklich ist, das bleibt schleierhaft, wird nicht definiert. Jedenfalls muss sie etwas Messbares sein, denn Daten und Zahlen müssen erhoben werden, an die glaubt man fest.

Gemessen wird jetzt dreimal im Jahr der Unterrichtsausfall an den Schulen, und erstaunlicherweise kommt dabei heraus, dass Unterricht ausfällt, wegen

Krankheiten, Prüfungen, Mutterschutz und Fortbildungen zum Beispiel. Nachdem nun dies endlich erkannt wurde, bekommen besonders betroffene Schulleitungen fürsorgliche Nachhilfe, wie sie weniger Unterrichtsausfall erreichen sollen – Experten einladen, Rufbereitschaften einrichten, Stundenpläne so gestalten (= Hohlstunden), dass Vertretungen gemacht

werden können (= höhere Belastung). Was die Schulen aber nicht bekommen, das sind genügend Lehrkräfte.

Das Klassenziel scheint gefährdet. Doch Sorgen machen um die Verantwortliche müssen wir uns nicht. Sie wird andere Verwendung finden, in der Villa Reitzenstein, im Landtag oder anderswo, wenn die Landtagswahlen ausgezählt sind. Und die Scherben räumen andere weg.

Wolfram Speck



Als „Nichterfüllerin“ an einer Berufsschule – Ein Gespräch mit Aida Bahic

Ingrid Holl und Daniel Wunsch, beide sind Mitglied im Bezirkspersonalrat Karlsruhe, haben mit Aida Bahic ein Interview zu ihrer Situation als befristet Beschäftigte geführt. Anlass hierzu ist eine Ankündigung des KM: Landesweit sollen 50 Stellen für sogenannte Nichterfüller*innen geschaffen werden, die sich langjährig im öffentlichen Schuldienst des Landes bewährt haben, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Schulen und der SBBZ. Voraussichtlich im kommenden Frühjahr können Anträge dazu über das Portal „Vertretungspool Online“ gestellt werden.

Frau Bahic, wie kamen Sie in den Schuldienst?



Aida Bahic

Schon während meines Studiums in Heidelberg am Institut für Deutsch als Fremdsprachenphilologie arbeitete ich im Projekt „Deutsch für den Schulstart“ an der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien, die in Kita bzw. Grundschule eingesetzt wurden.

Wie lange arbeiten Sie bereits in einer öffentlichen Schule?

Ich unterrichtete von 2009 bis 2013 an Heidelberger Grundschulen in der Sprachförderung, einzeln und im Tandem. Nach einer Elternpause stieg ich im Juni 2016 an der Josef-Durler-Schule ein. Seither arbeite ich dort jedes Jahr von September bis Juli, wo ich sehr gerne alle Aufgaben einer Klassenlehrerin im VABO wahrnehme. Die Stimmung ist jedoch sehr bedrückt jedes Jahr kurz vor den Sommerferien, da es dann für meine Kolleg*innen in die bezahlten Ferien geht und für mich in Arbeitslosigkeit und Ungewissheit.

Was gefällt Ihnen an der Arbeit in der Schule?

Ich arbeite wirklich von Herzen gern im Bereich VABO/VAB. Durch meinen eigenen Migrationshintergrund (Flüchtling, Abschiebung, Rückkehr nach Deutschland zum Studium) kann ich meine Schüler verstehen. Ich weiß, wann sie bereit sind zu lernen und wann sie sich allem, was auf sie zukommt, verschließen. Und genau das macht mich glücklich, wenn ich sehe, dass ich die Schüler erreiche, sie mit dem Herzen berühre, dann funktioniert auch das Lernen der deutschen Sprache.

Haben andere, etwa die Schulleitung oder der Personalrat, sich dafür eingesetzt, dass Sie weiterhin in einer Schule arbeiten können?

Jedes Jahr fanden etliche Gespräche mit Schulleitung und Personalrat statt, sie unterstützten mich bei meinen Bemühungen, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten. Ich habe selbst mit vielen Menschen/Beratungsstellen telefoniert, Mails geschrieben. Man hört immer das Gleiche: „Sie sind eine sogenannte Nicht-Erfüllerin. Mit Ihrer Fächerkombination, Deutsch, Slawistik, dazu noch Magister, keine Chance.“

Was würden Sie sich für Ihre Zukunft wünschen?

Für die Zukunft wünsche ich mir im Schuldienst bleiben zu können, am liebsten an der Josef-Durler-Schule, und in diesem tollen Team weiter wachsen zu dürfen. Ich wünsche mir, jedes Jahr im Juli die Sicherheit zu haben, dass es im neuen Schuljahr wieder weiter geht.



Daniel Wunsch
Louis-Lepoix-Schule
Baden-Baden



Ingrid Holl
Elisabeth-Selbert-
Schule Karlsruhe

Frauen

Tagung der Beauftragten für Chancengleichheit

Unter dem Motto „Gleichstellung im Schulbereich“ diskutierten am 24. Oktober 120 Kolleginnen, Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) aus ganz Baden-Württemberg, auf Einladung der GEW über ihre Situation an den Schulen.

Die Frauen stellten fest, dass das Chancengleichheitsgesetz einige Ansatzpunkte bietet, auf die sich Männer und Frauen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, beziehen können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzufordern. Gleichzeitig machen viele Kolleginnen aber die Erfahrung, dass ihre Belange kaum berücksichtigt werden. Versuchen sie mit Hilfe der BfC ihre Rechte durchzusetzen, entstehen dadurch häufig Konflikte, da sich andere Kolleg*innen über Gebühr belastet fühlen können.



Birgit Kanngießer
Gewerbeschule
Lörrach

Warum ist das so?

Die BfC hat eine klare Aufgabe, sie soll die Schulleitung bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen unterstützen. Sie ist nicht weisungsgebunden. Eine Ablehnung von Anträgen von Kolleg*innen zur familiengerechten Arbeit muss die Schulleitung schriftlich begründen und dabei die BfC beteiligen. Aber oft genug ist die Personaldecke an den Schulen dünn. Bei Krankheiten, Abwesenheit von Lehrkräften wegen Fortbildungen, schwangeren Kolleginnen, Kolleg*innen in Elternzeit, geraten die Schulleitungen in eine Zwickmühle. Schon im normalen Schulalltag ist die Versorgung mit Lehrkräften auf Kante genäht. Die berechtigten Forderungen der Kolleg*innen nach familiengerechter Arbeitszeit, der Berücksichtigung ihrer Stundenplan- und Deputatswünsche führen schnell zu Problemen bei der Organisation des Unterrichts.



Brigitte Klein
Christiane-Herzog-
Schule Heilbronn

Für die Teilnehmerinnen der BfC-Tagung war klar, dass die Schulen dringend mehr Lehrkräfte brauchen. Die Beruflichen Schulen sind seit Jahren personell un-

tersorgt, landesweit besteht eine „Bugwelle“ von Überstunden im Umfang von ca. 1900 Lehrerdeputaten. Selbst eine Versorgung mit Lehrkräften von 100% würde in normalen Zeiten mit Krankheiten, LFB, schwangeren Kolleginnen nicht ausreichen. Und sie ist völlig ungenügend, um das Chancengleichheitsgesetz umzusetzen.

Die Frauen auf der BfC-Tagung haben daher eine Resolution diskutiert und beschlossen, mit der sie sich an die Landesregierung wenden.

Die Forderungen sind:

- Rücknahme aller Stellenstreichungen
- Ausstattung der Schulen mit ausreichend Stellen, die es ermöglichen, dass Lehrkräfte Fortbildungen besuchen und Elternzeit nehmen können, ohne dass deswegen Unterricht ausfällt oder die vorhandenen Lehrkräfte über Gebühr belastet werden
- Langfristige Personalplanungen statt jährlichem Löcherstopfen
- Ausweitung der Vertretungsreserve
- Unbefristete Verträge für befristet Beschäftigte mit guten Leistungen, Bezahlung über die Ferien
- Erhöhung der Attraktivität des Lehrer*innenberufes
- Fachkräfte für die Durchführung der Digitalisierung bereitstellen

Die Empfehlung der GEW-Tagung an die Kolleg*innen war, diese Resolution auf Personal- und Frauenversammlungen an den Schulen zu beschließen und sie gegebenenfalls mit eigenen Forderungen zu ergänzen. Und es muss ein wirklicher Kampf für mehr Stellen stattfinden!!

Birgit Kanngießer und Brigitte Klein

Vertrauensleute

Die Ansprechpartner der GEW an den Schulen

Sie informieren die Kolleg*innen über Veranstaltungsangebote, hängen die Informationen der GEW zu aktuellen Themen aus und sprechen potenzielle Mitglieder an. Über sie erfahren die politisch Verantwortlichen der GEW, wo der Schuh vor Ort drückt und was die GEW zur Lösung von Problemen tun sollte.

Die GEW-Mitglieder an der Schule bestimmen bis Ende des Jahres ihre Vertrauenspersonen. Vertrauensleute als Einzelkämpfer*innen? Diese Zeiten sind vorbei. Wenn es an den Schulen gewünscht wird, können auch Teams als Vertrauensleute gewählt werden.



Magdalena Wille
Referentin für
Berufliche Bildung
und Weiterbildung

Die Bestätigung oder die Wahl kann mit einem Treffen der GEW-Mitglieder über ein Thema, das unter den Nägeln brennt, verbunden werden. Aktive der GEW und Personalräte*innen kommen gerne dazu, beraten und informieren. Dazu können alle Kolleg*innen

der Schule herzlich eingeladen werden. Vertrauensleute, bzw. GEW-Mitglieder können unter www.gew-bw.de/bezirke-und-kreise/ Kontakt mit der zuständigen GEW-Bezirksgeschäftsstelle aufnehmen, um ein Thema und einen Termin zu vereinbaren.

Die gegen Ende dieses Jahres stattfindenden Vertrauensleutewahlen bieten einen Anlass, den Vertrauensleuten zu danken für ihre wichtige und oft langjährige Arbeit!

Magdalena Wille

Vollerhebung Unterrichtsausfall Schulen sollen Unterrichtsausfall mit „Bordmitteln“ senken

Seit 2018 führt das KM dreimal jährlich eine Vollerhebung zur Erfassung des Unterrichtsausfalls an allen Schulen des Landes durch, nachdem im Jahrzehnt davor lediglich einmal jährlich Stichproben erhoben wurden. Diese Erhebung ist ganz offensichtlich Teil des neuen datengestützten Qualitätskonzeptes der Kultusministerin. Das KM will jetzt auf die Ergebnisse reagieren: Schulen, die zweimal in Folge den Landesdurchschnitt um das Eineinhalbfache übersteigen, erhalten ein Beratungsgespräch mit dem RP, in dem Maßnahmen zur Senkung des Unterrichtsausfalls erörtert werden sollen.

Die GEW kritisiert dieses Vorgehen – nicht weil die GEW es ablehnt, mit Daten zu arbeiten, sondern weil so das Problem des Ausfalls von Unterricht nicht gelöst wird. Denn dass Unterricht ausfällt und warum dieser ausfällt sind längst bekannte Tatsachen, an denen sich auch durch ständige Erhebungen nichts ändert.

Die letzte Erhebung hat z.B. ergeben, dass ca. 40 Prozent des nicht erteilten Unterrichts auf Krankheit oder Mutterschutz/Elternzeit zurückzuführen sind. Der Unterrichtsausfall aufgrund von Prüfungsteilnahme an den Beruflichen Schulen (17,4%) ist höher als bei anderen Schularten, dies liegt aber an der hohen Zahl von Bildungsgängen und Prüfungen. Der Ausfall aufgrund von Fortbildungen beträgt 10 Prozent, aber die Lehrkräfte besuchen die Fortbildungen zu den Zeiten, die vom KM angeboten werden.

Fakt ist, dass es für den Unterrichtsausfall durchaus nachvollziehbare und belegbare Gründe gibt, die sich kaum vermeiden lassen.

Die Erhebung liefert aber auch Daten über die Art der Vertretungen. Sie machen deutlich: Das Engagement der

sorgung, steht also für Vertretungen nicht zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es in einer Reihe von Fächern einen eklatanten Bewerber*innenmangel. In diesen Fächern Nebenlehrkräfte für Vertretungen zu finden, ist kaum möglich.

Auf der anderen Seite liegt der Anteil von MAU und Bugwellenstunden – also Mehrarbeit – bei 40% der Vertretungen. Auch die Zahl der Unterrichtsverlegungen ist an den Beruflichen Schulen überdurchschnittlich hoch (17,2%).

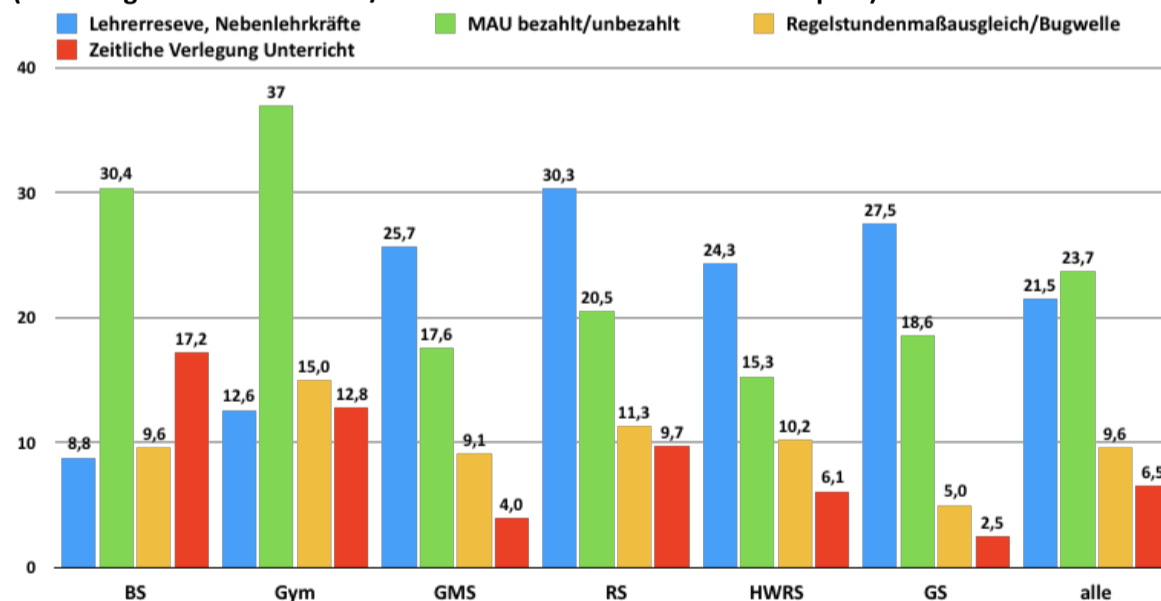


Michael Futterer
J.-J.-Widmann-
Schule Heilbronn

Der jetzt vom KM vorgelegte Maßnahmenkatalog ist in weiten Teilen eine Ansammlung von Plattitüden und Maßnahmen, die an den Schulen längst umgesetzt werden. So wird z.B.

unter „Prüfungen, außerunterrichtliche Veranstaltungen, Sonderveranstaltungen, außerschulische Partner“ vorgeschlagen, sich an den Grundsatz einer „ausfallminimierenden“ Planung zu halten und bei der Stundenplanung bereits Vertretungsmöglichkeiten in Betracht zu ziehen! Durch mehr Hohlstunden? Außerdem sollen die Schulen „Experten für den Unterricht zur Verfügung haben, gerade in personalintensiven Zeiten (mehrere Klassen hören einen

Zusammensetzung der Vertretungen in Prozent (Erhebung Kalenderwoche 23/2019 - Basis: Stunden nach Stundenplan)



Lehrkräfte, Unterrichtsausfall durch Mehrarbeit zu minimieren ist bereits heute sehr hoch. Insgesamt wurden in der Erhebungswoche 17.324,3 Unterrichtsstunden vertreten – auf das Schuljahr hochgerechnet entspricht dies fast 700 Deputaten.

Der Anteil an Vertretungen, die durch die Lehrerreserve bzw. durch Nebenlehrer geleistet werden, ist an den Beruflichen Schulen im Vergleich zu anderen Schularten am geringsten. Dies ist kaum überraschend. Es gibt an den Beruflichen Schulen zwar eine Lehrerreserve von 310 Deputaten, solange es aber ein strukturelles Unterrichtsdefizit gibt, versickert diese vollständig in der Unterrichtsver-

vortrag). Wer die „Expert*innen“ aber sein sollen und woher diese gerade in Zeiten des Bewerber*innenmangels in vielen Fachrichtungen eigentlich kommen sollen, bleibt unbeantwortet.

Darüber hinaus sollen z.B. Schulleitungen den „Fortbildungsbedarf der Lehrkräfte analysieren und bewerten“, was dann wohl bedeuteten soll, dass Lehrkräfte weniger Fortbildungen besuchen. Dies konterkariert die gesamte Qualitätsdiskussion des KM.

Was letztlich von dem Maßnahmenkatalog bleibt ist Mehrarbeit für die Kolleg*innen in unterschiedlicher Form: MAU, die Einführung eines Be-

Abiturprüfungen an den Beruflichen Gymnasien Es ist an der Zeit, das Korrekturverfahren zu überprüfen

Die Kultusministerkonferenz verfolgt seit einigen Jahren das Ziel, die Vergleichbarkeit der Abiturprüfung zwischen den einzelnen Bundesländern zu erhöhen. Deshalb hat das Institut für Bildungsanalysen (IQB) für einige Fächer einen Pool für Abituraufgaben eingerichtet, aus dem die Länder jeweils eine Aufgabe entnehmen sollen.

Die Teilnahme am Pool bedeutet, dass Baden-Württemberg nicht mehr frei über die schriftlichen Abiturprüfungstermine entscheiden kann. Dies führt bei dem nur in Baden-Württemberg üblichen dreistufigen Korrekturverfahren zu immer späteren Prüfungsterminen und zu immer kürzeren Korrekturzeiträumen.

Für die Beruflichen Gymnasien gilt zusätzlich, dass es an den Beruflichen Schulen eine Vielzahl von Bildungsgängen gibt, die mit einer Prüfung enden. Die Abiturtermine überschneiden sich zunehmend mit den Abschlussprüfungen anderer Bildungsgänge. So ist die nächste Abiturprüfung in Mathematik erst am 5. Mai 2020, dem Tag, an dem die Berufsschulabschlussprüfungen an den Kaufmännischen Schulen beginnen. Da Lehrkräfte an Beruflichen Schulen in der Regel in mehreren Bildungsgängen unterrichten, bedeutet dies auch, dass Korrekturen parallel durchgeführt werden müssen.

Die GEW kritisiert diese Entwicklung seit einigen Jahren. Für die Beruflichen Gymnasien ist es immer wieder gelungen, in einzelnen Fächern eine Abkoppelung vom Aufgabenpool zu erreichen. Kultusministerin Eisenmann hat aber

jetzt entschieden, dass dies ab 2021 nicht mehr möglich sein soll. Alle Gymnasien sollen unveränderte Aufgaben aus dem Pool nehmen, an denselben Tagen ihre Prüfungen abhalten.

Baden-Württemberg ist das Bundesland mit dem kompliziertesten und aufwändigsten dreistufigen Korrekturverfahren. Bei vielen anderen Bundesländern (z.B. Bayern und Nordrhein-Westfalen) findet die Erst- und Zweitkorrektur an der Schule statt, an der die Prüfung geschrieben wurde. Die GEW hat deshalb deutlich gemacht, dass eine Harmonisierung der Abiturprüfung auch das Korrekturverfahren berücksichtigen muss.

Die GEW hat sich deshalb an die Kultusministerin gewandt und deutlich gemacht, dass eine Teilnahme am IQB-Pool und die gleichzeitige Weiterführung des dreistufigen Korrekturverfahrens nicht möglich sind. Wenn das Kultusministerium weiter am IQB-Aufgabenpool teilnehmen möchte, muss über eine massive Verschlinkung des Abiturkorrekturverfahrens gesprochen werden, um den Kolleg*innen ausreichend Zeit für eine qualitativ hochwertige Korrektur zu geben.



Wolfram Speck
Kaufmännische Schule
Nord Stuttgart

Wolfram Speck



reichtsdienstes an den Schulen, die präventive Bereitstellung von Aufgaben für Selbstlernphasen...

Die immer wiederkehrenden Erhebungen zum Unterrichtsausfall haben das ergeben, was letztlich schon seit Jahren bekannt ist: ohne zusätzliche Lehrkräfte wird sich der Unterrichtsausfall nicht signifikant senken lassen. Eine ernsthafte Reduzierung des Unterrichtsausfalls an den Beruflichen Schulen lässt sich letztlich nur über den Aufbau einer ausreichenden Lehrerreserve erreichen. Dazu sind aber in erheblichem Umfang zusätzliche Stellen notwendig und v.a. braucht es qualifizierte Bewerber*innen,

um diese Stellen auch besetzen zu können.

Gerade im letzten Punkt steht die Landesregierung in der Verantwortung. Das bedeutet auch: Wenn das Land nicht bereit ist, die dafür notwendigen Stellen zu schaffen und/oder die dafür notwendigen Bewerber*innen zu finden, dann muss es auch die Verantwortung für diesen Unterrichtsausfall übernehmen. Den Versuch des KM und des Landes, die Verantwortung jetzt auf die Schulen und letztlich auf die Lehrkräfte zu verlagern, weist die GEW zurück.

Michael Futterer

Tarifvertrag

Wo bleibt die Erhöhung der Angleichungszulage?

Seit dem Abschluss des Tarifvertrages TV-L 2019 im März ist nun schon einige Zeit vergangen. So manche Kollegin und mancher Kollege wundert sich, warum das Landesamt für Besoldung immer noch die Angleichungszulage von 30 Euro ausbezahlt.

In den Redaktionsverhandlungen sollte doch die Umsetzung der Angleichungszulage von 105 Euro festgelegt werden. Doch der Abschluss dieser Redaktionsverhandlungen, in der das Prozedere der Umsetzung beschlossen

werden soll, lässt auf sich warten.

Da das Landesamt für Besoldung und Versorgung vor Abschluss dieser Redaktionsverhandlungen die erhöhte Angleichungszulage nicht ausbezahlen darf, müssen sich die Kolleginnen und Kollegen noch gedulden. Ihnen bleibt nur der Trost, dass die ausstehenden Ansprüche auch rückwirkend bezahlt werden.

Gabriele Stork und Pit Penz

Wir setzen uns für die Tarifbeschäftigten ein: im HPR im BPR Stuttgart



Pit Penz
Christiane-Herzog-Schule Heilbronn



Gabriele Stork
Kaufmännische Schule I Stuttgart

Einstellung

Direkteinstieg in Teilzeit

Not macht erfinderisch: Das KM hat vor dem Hintergrund des Mangels an Bewerber*innen das Referendariat in Teilzeit ermöglicht u.a. um Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Die GEW setzt sich dafür ein, auch einen Direkteinstieg in Teilzeit möglich zu machen.

Wer sich für einen Direkteinstieg als Wissenschaftliche Lehrkraft an Beruflichen Schulen entscheidet, hat, anders als beim Vorbereitungsdienst, von Beginn an eine eigene Unterrichtsverpflichtung und absolviert begleitend eine zwei Jahre dauernde pädagogische Ausbildung.

Der Direkteinstieg ist ein Sonderweg zur Gewinnung von Lehrkräften und wird nur in ausgewiesenen Mangelbereichen angeboten. Immer wieder klagen Direkteinsteiger*innen über die enorm hohe Belastung durch die von Beginn an umfangreiche Unterrichtsverpflichtung und die parallel zu absolvierenden Veranstaltungen am Ausbildungsseminar. Teilzeitarbeit ist während der ersten beiden Ausbildungsjahre nicht möglich – erst im daran anschließenden sogenannten „Bewährungsjahr“ kann eine Reduzierung auf 12,5 Unterrichtsstunden pro Woche erfolgen.

Gegenüber dem Hauptpersonalrat wurde von Seiten des Kultusministeriums nun signalisiert, dass ein Direkteinstieg in Teilzeit für Mangelfächer wie Pädagogik/Sozialpädagogik und Pflege möglich werden könnte. Als Grund hierfür wurde angegeben, dass gerade in diesen Fächern der Anteil an unterrichtenden Frauen besonders hoch ist und der Direkteinstieg in Vollzeit eine enorme Hürde für Interessierte darstellt.

Für uns als GEW ist nun klar:

es muss ein tatsächlich entlastendes Modell für den Direkteinstieg gefunden werden, der es auch bei außerschulischer Belastung möglich macht, diesen Ausbildungsweg erfolgreich absolvieren zu können. Die GEW ist in diesem Anliegen mit Zuständigen des Kultusministeriums und politischen Vertreter*innen in Kontakt.

Derzeit sehen wir zwei Modelle als umsetzbar an:



Stefanie Frischling
Mathilde-Weber-Schule Tübingen

Das erste geht weiterhin von einem 2 Jahre dauernden Direkteinstieg mit anschließendem Bewährungsjahr aus und beinhaltet eine reduzierte Unterrichtsverpflichtung mit einem Umfang von etwa 75%. Die Bezüge werden entsprechend angepasst. Die Alternative wäre eine Streckung des Direkteinstiegs von zwei auf drei Jahre. Dadurch würde die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung verringert werden und der Stellenumfang etwa 75% bei ebenfalls daran angepasster Bezahlung betragen.

Unsere Erfahrungen mit dem Teilzeit-Referendariat ergeben, dass eine landeseinheitliche Regelung mit klarem Rahmen wichtig ist, damit überall die gleichen Voraussetzungen gelten. Dafür werden wir uns in den kommenden Wochen und Monaten weiter einsetzen.

Stefanie Frischling

Entfristung für Nichterfüller*innen jetzt möglich! Erste Erfolge für das 5 Punkte- Programm der GEW

Nachdem sich das Kultusministerium jahrelang gegen eine Entfristung sperrte, wirkt jetzt die Hartnäckigkeit der GEW: Lehrkräfte, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, erhalten in begründeten Einzelfällen die Möglichkeit, ihren Arbeitsvertrag zu entfristen und dauerhaft eingestellt zu werden.

An den Beruflichen Schulen sieht das Kultusministerium einen gesteigerten Bedarf für solche Entfristungen im VABO vor allem bei Deutsch als Fremdsprache und in weiteren Bereichen in den Fächern Pflege, Pädagogik und weiteren Mangelfächern. Grundsätzlich können jedoch auch befristete Lehrkräfte an weiteren Schularten und mit weiteren Fächern berücksichtigt werden.

Die folgenden Voraussetzungen müssen erfüllt werden:

- Langjährige Tätigkeit als befristete Lehrkraft

- Positive dienstliche Beurteilungen

- Eine absehbar andauernde Mangelsituation, die nicht anders lösbar ist

Diese Vorgehensweise ist geplant:

- Bis zum ersten Schultag nach den Weihnachtsferien stellen interessierte befristete Lehrkräfte über das Portal „Vertretungspool Online“ (VPO) einen Antrag auf Entfristung,

bei dem sie die letzte dienstliche Beurteilung, die Zeitdauer ihrer bisherigen Beschäftigung und die Schularten, an denen sie eingesetzt waren, eintragen.

- Die Schulleitung gibt eine Stellungnahme zur fachlichen und pädagogischen Eignung der Lehrkraft und zur Mangelsituation an der Schule ab.

- Die Schulaufsichtsbehörden geben ebenfalls ihre Stellungnahme ab.

Am Ende entscheidet das Regierungspräsidium unter Beteiligung des Bezirkspersonalrates, wer eine Entfristung seines Vertrages erhält.

Die Entfristung eines Arbeitsvertrags hat eine Reihe von Vorteilen, unter anderem, dass durch einen entfristeten Vertrag die bereits erreichte Erfahrungsstufe erhalten bleibt, keine erneute Probezeit anfällt und die Sommerferien bezahlt werden.

Pit Penz und Gabriele Stork

Fünf-Punkte-Programm der GEW

1. Eine **Baden-Württemberg-Zulage für alle angestellten Lehrkräfte**. Das kann die Landesregierung nach § 17 Abs. 5 TV-L beschließen. Die Stadt Stuttgart z.B. nutzt diesen Spielraum und zahlt für ihre Erzieher*innen eine Stuttgart-Zulage.

2. **Anerkennung jeglicher Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nach § 16 TV-L**. Außer in Mangelfächern in Beruflichen Schulen wird bislang in Baden-Württemberg nur einschlägige Berufserfahrung (also unterrichtende Tätigkeit) problemlos anerkannt, und dies auch nur, wenn sie beim Land erworben wurde. Andere Bundesländer verfahren hier viel großzügiger.

3. **Berufsbegleitende Nachqualifizierung für Nichterfüller*innen**. Angesichts des hohen Lehrkräftebedarfs werden zunehmend Nichterfüller*innen beschäftigt. Wenn das Land Personen für Tätigkeiten beschäftigt, die sonst von Beamten erfüllt werden, und diese Beschäftigten nicht die geforderte Voll-Qualifikation mitbringen, darf es das Land als Arbeitgeber nicht dabei belassen, sondern muss auch diesen Beschäftigten eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen.

4. **Bezahlung der Sommerferien bei befristet Beschäftigten und feste Stellen für eine verlässliche Vertretungsreserve**. Es ist skandalös, dass unser Land in jedem Schuljahr 2.500 bis 3.000 Lehrkräfte befristet einstellt, diese während der Sommerferien in die Arbeitslosigkeit entlässt, um den größten Teil davon im neuen Schuljahr wieder befristet zu beschäftigen. Da unsere Schulen an einer großen Unterversorgung für Vertretungen leiden, fordern wir eine verlässliche Vertretungsreserve in Höhe von perspektivisch 6 Prozent aller Lehrerstellen. Hierbei sollen vorhandene befristet Beschäftigte, die sich bewährt haben, privilegiert berücksichtigt werden.

5. **Arbeitnehmerbeträge für beamtenrechtliche Zulagen**. Bekommen die Angestellten beamtenrechtliche Zulagen, fallen sie wieder durch die deutlich höheren sozialversicherungspflichtigen Abgaben in die Statusfalle. D.h. netto bleibt ihnen deutlich weniger. Damit dies nicht geschieht, fordern wir, die Bruttobeträge der Zulagen für Arbeitnehmer*innen um 20 Prozent zu erhöhen.

Es ist Zeit für mehr Zeit

**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: Süddeutscher Pädagogischer Verlag, Stuttgart; Auflage: 24150
Redaktion: Wolfram Speck und Heidrun Roschmann