

Streichung der Altersermäßigung oder „Holzwege zur Wirklichkeit“

Manfred Rommel



Margarete
Schaefer

Die Äußerung von Ministerpräsident Winfried Kretschmann vom 7. Februar 2013 (SN), dass „ein Lehrer seinen Job entweder machen könne oder nicht“ ist schon sehr ambitioniert; offensichtlich ist seine Zeit als aktiver Lehrer entweder sehr lange her oder erfolgreich verdrängt. Fast noch ambitionierter ist die Äußerung von Kultusminister Andreas Stoch (PM des KM vom 8. Februar 2013), der „die Gesundheitsvorsorge für Lehrerinnen und

Lehrer zielgerichtet steuern will“ – die Frage ist, wohin? In Krankheit und Burn-out? In Frühpensionierung? An dieser Stelle „Peanuts“ einzusammeln, um an anderer Stelle weit weniger stressige Schreibtischjobs für verdiente Parteigenossen zu finanzieren, ist zynisch, unter dem Strich teurer und wenig ziel führend.

Margarete Schaefer

Bringt die neue DIN SPEC 91020 „BGM“ frischen Wind in die Segel?

Leitlinie des neuen Kultusministers A. Stoch zum Thema Lehrergesundheit: „volle Kraft voraus“?

Keine Veränderung seit Grün-Rot

Als „alter Hase“ bei diesem Thema vermag ich es kaum zu glauben, alldieweil die Veränderungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz nach dem Regierungswechsel im März 2011 bisher jedenfalls nicht zu spüren sind. Weder wurden die Mittel erhöht, noch wurden die Verfahren beschleunigt, noch kam frischer Wind in Form von zusätzlichem, dringend notwendigen Personal in die Betriebsärztliche Leitstelle im Kultusministerium. Einzig der leitende Betriebsarzt Dr. Walker wurde zusammen mit der teilzeitbeschäftigten Fachkraft für Arbeitssicherheit, Frau Utsch-Müller, wieder direkt dem Minister zugeordnet.

Hoffnung durch die neue DIN SPEC 9120?

Nun ist ja der neue Kultusminister erst wenige Wochen im Amt und vermag freilich in dieser kurzen Zeit nicht das „Boot“ in den

Wind zu stellen. Also setzten wir alle Hoffnung in die neue DIN SPEC 9120 (DIN-Norm für Betriebliches Gesundheitsmanagement kurz BGM genannt), die die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) beschreibt und den Landesverwaltungen vom Landesgesundheitsamt eindringlich empfohlen wird.

Was Gesundheit von Qualität lernen kann?

Titel der Auftaktveranstaltung Ende Dezember in Stuttgart war: „Was Gesundheit von Qualität lernen kann“?

Wahrlich beeindruckend, was das Landesgesundheitsamt hier auf die Beine stellte. In Folge einige Schlagworte, die Grundlage dieser neuen DIN-Spezifikation sind:

- Zielformulierung von Anforderungen an eine zukunftsfähige, betriebliche Gesundheitspolitik und Standards für ein BGM

Der BLV fordert:

- Erhalt der Altersermäßigung bei vollem Lohnausgleich
- Kein weiterer Abbau der Altersermäßigung wie in den letzten 20 Jahren
- Eine Gesundheitsvorsorge, die ihren Namen verdient
- Keine Selbstfinanzierung der Altersermäßigung
- Anerkennung der Arbeitsbelastung der Lehrkräfte
- Keine Kürzung des Entlastungskontingents
- Eine vernünftige, transparente und nachvollziehbare Krankheits- und Schwangerschaftsreserve
- Nachbesserung der Stellenzuweisungen (Falschprognose des Stala)
- Kein Abbau des Unterrichtsdefizits durch statistische Tricks, sondern durch Lehrereinstellung als Ersatz für frei werdende Stellen



Gerd
Baumer

- Betriebliche Gesundheitspolitik muss zur Führungsaufgabe werden, systematisch geplant sein und das Wissen über neue Belastungsformen und Ursachen berücksichtigen

Die DIN SPEC 91020 beschreibt das Managementsystem, definiert aber keine inhaltliche Ausgestaltung. Eine individuelle Ausrichtung des BGM an dem jeweiligen Bedarf einer Organisation wird nicht eingeschränkt. Dies bedeutet, dass der eingeschlagene Weg mit der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung und die sicherheitstechnische Betreuung beibehalten werden kann.

Grundelemente des BGM

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebl. Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Gesundheitsförderung

Befähigung von Organisationen

Das BGM soll ein strukturiertes und nachhaltiges Gesundheitsmanagementsystem einführen, aufbauen, aufrecht erhalten und ständig verbessern.

Erfolgsfaktor Führung

Ein wesentlicher BGM-Erfolgsfaktor ist die Führung der jeweiligen Einrichtung:

- **Unternehmenskultur der Wertschätzung**
- **Beitrag jedes Einzelnen zum BGM ist Beitrag zum Unternehmenserfolg**
- **Implementierung von BGM-Strukturen und Prozessen**
- **Festlegen und Kommunizieren von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen für das BGM**
- **Festlegen von Zielen des BGM**
- **Bereitstellen von Ressourcen**
- **Verpflichtung und Unterstützung der Führungskräfte**

■ Gesundheit als Führungsaufgabe wahrnehmen

■ Betriebliche Gesundheitspolitik als Bestandteil der Unternehmenspolitik

BLV fordert ganzheitliches BGM-System.

Mit einem ganzheitlichen BGM-System wäre eine hervorragende Grundlage für die Ablösung der bisherigen Rahmenvereinbarungen zwischen dem Kultusministerium und den Hauptpersonalräten für die einzelnen Schularten gegeben. Wir vom BLV fordern schon seit einiger Zeit ein ganzheitliches BGM-System für die ganze Kultusverwaltung. So würden wir endlich von den partiellen und daher nicht ganzheitlich wirkenden Arbeits- und Gesundheitsmaßnahmen zu einem wirkungsvollen System für Lehrkräfte, die an unseren Beruflichen Schulen engagiert ihre Arbeit verrichten, kommen.

BLV- Forderungen:

- „Volle Kraft voraus“ beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, Herr Stoch
- Umgehende Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements für die gesamte Kultusverwaltung
- Gesundheitsschutz ist Führungsaufgabe – im KM, in den RP und an den Schulen
- Betriebliche Gesundheitspolitik als Bestandteil der Schulpolitik
- Weitere personelle Ressourcen für die Betriebsärztliche Leitstelle
- Wertschätzender Umgang mit allen Lehrpersonen und Verwaltungsmitarbeitern auf allen Ebenen der Kultusverwaltung

Gerd Baumer

Schulfremdenprüfung an beruflichen Schulen

Einladung zur Konferenz – so beginnen in diesem Jahr an noch mehr Schulen die Vorbereitungen für die Schulfremdenprüfungen. Es gibt vieles zu klären, von der Prüfungsordnung über die Aufgabenerstellung, die Organisation praktischer, schriftlicher und mündlicher Prüfungen, deren Durchführung und die Erst- und Zweitkorrekturen. Es kommen Schülerinnen und Schüler z. B. von Privatschulen ohne staatliche Anerkennung oder aus anderen Vorbereitungsmaßnahmen – ohne Noten und deswegen müssen sämtliche Fächer geprüft werden, damit letztlich ein Zeugnis erstellt werden kann.

Schulfremdenprüfungen, z. B. in Berufsfachschulen, Fachschulen, Berufskollegs und beruflichen Gymnasien, sind seit vielen Jahren Alltag an Beruflichen Schulen. Durch die gestiegenen Anforderungen an Privatschulen verschärft sich die Situation, weil nicht klar ist, ob die Träger im nächsten Jahr eine staatliche Anerkennung erhalten werden. Die Anzahl der Prüfungen steigt sprunghaft an.

Welchen Umfang haben Schulfremdenprüfungen?

Je nach Schulart sind pro Prüfling mehrstündige, zum Teil bis zu ganztägige praktische Prüfungen zu erstellen und durchzuführen. Schriftliche Prüfungen müssen, ggf. auch erstellt, durchgeführt und von Erst- und Zweitkorrektoren korrigiert werden. Mündliche Prüfungen

sind für sämtliche weiteren Fächer zu erstellen und mit vollständigen Kommissionen zu prüfen. Weitere Kolleginnen und Kollegen unterstützen die Prüfung mit den notwendigen Aufsichten.

Wo liegt das Problem?

Berufliche Schulen sind unzureichend mit Lehrstellen versorgt und haben deswegen seit Jahren ein Unterrichtsdefizit. Kolleginnen und Kollegen sind jährlich damit beschäftigt ein-, zwei- und dreijährige Bildungsgänge zum Abschluss zu bringen – Prüfungen über Prüfungen von April bis Juli – eine organisatorische Herausforderung und eine große Belastung. Eine weitere Verdichtung der Arbeit verbietet sich! Außerdem ist die Organisation der Schulfremdenprüfungen ohne Unterrichtsausfall nicht möglich. Damit wird die Qualität öffentlichen Schulen gefährdet.

ABER, die Sicherstellung des Ausbildungsniveaus und damit die Notwendigkeit der Schulfremdenprüfungen ist durchaus einzusehen, um die Qualität der Absolventinnen und Absolventen zu garantieren.

Zusatzbelastung!

Schulfremdenprüfungen müssen oft zusätzlich zum Deputat geleistet werden und Lehrkräfte erhalten dann Prüfungsvergütung. Die Sätze lt. PrüfVergVwV liegen z. B. für die Erstkorrektur pro Stunde bei ca. 2,50 EUR – sicher keine angemessene



Sophia Guter



Bernhard Arnold

sene Honorierung! Ganz zu schweigen vom Arbeits- und Gesundheitsschutz! Schulfremdenprüfungen dürfen nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte und der Schülerinnen und Schüler öffentlicher Schulen ausgetragen werden!

Besondere Problematik im Bereich der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

Aus dem Recht auf einen KiTa-Platz für unter Dreijährige ergibt sich ein großer Bedarf an ausgebildeten Fachkräften. Der Mangel an Erzieher/innen führte dazu, dass sich zahlreiche private Schulen auf den Weg machten und mit einer Finanzierung durch die Arbeitsagenturen auf die Schulfremdenprüfung vorbereiten.

Diese Schulfremdenprüfung besteht aus

der erziehungspraktischen Prüfung, einer schriftlichen Prüfung in zwei Handlungsfeldern. Zusätzliche müssen die Bewerberinnen und Bewerber in allen anderen Handlungsfeldern und Fächern mündlich geprüft werden. Im Anschluss an die bestandene Prüfung müssen die Bewerberinnen und Bewerber im einjährigen Berufspraktikum von den Kolleginnen und Kollegen betreut und geprüft werden, bevor die staatliche Anerkennung zur Erzieherin/zum Erzieher erteilt werden kann.

Der Aufwand für unsere Kolleginnen und Kollegen, die mit der Prüfung betreut sind, ist enorm und wegen der hohen Zahl an Prüfungen nicht mehr zu bewältigen. Teilweise fallen pro Fachschule zusätzliche Bewerberinnen in der Größe von einer Klasse oder mehr an, die zusätzlich zum Unterricht betreut und geprüft werden müssen. Eine Folge davon: regulärer Unterricht in Prüfungsklassen muss teilweise ausfallen, um die erziehungspraktischen Prüfungen bei den Schulfremden durchzuführen.

Lösungsansätze, aber noch keine Lösungen im Erzieherbereich!

Kolleginnen und Kollegen fahren zu Praxistagen in die Einrichtungen, die teilweise weit entfernt sind – die Fahr-

zeit wird jedoch bei den Anrechnungen nicht berücksichtigt. Für die Prüfungen sind höhere Anrechnungen in Aussicht gestellt worden, jedoch entspricht der Umrechnungsfaktor nicht dem tatsächlichen Aufwand.

Neue schulische Ausbildungsgänge zertifizierter privater Träger werden im Erzieherbereich über Bildungsgutscheine des Arbeitsamtes finanziert. Der Aufwand, der öffentlichen Beruflichen Schulen im Rahmen der Schulfremdenprüfungen entsteht, bleibt unberücksichtigt und wird nicht honoriert! Öffentlichen Schulen dürfen diese Ausbildung derzeit nicht anbieten, da die Notwendigkeit besteht eine teure Zertifizierung durchzuführen. Außerdem ist die Abrechnung der Bildungsgutscheine für öffentliche Schulen bisher nicht möglich.

Wir sind der Meinung, dass öffentliche Schulen aufgrund der vom KM erlassenen Lehrpläne und Prüfungsordnungen sehr wohl den Ansprüchen einer Zertifizierung genügen. Wir fordern das Kultusministerium auf, den öffentlichen Schulen eine Zertifizierung auszusprechen und ggf. die Kosten dafür zu übernehmen.

Wir fordern schnelles Handeln – die Zeit drängt!

Der zusätzliche Aufwand der Lehrkräfte

als auch der Schulverwaltung muss in vollem Umfang erstattet werden – entweder durch Anrechnung im tatsächlichen Umfang oder durch amtsangemessene Honorierung der tatsächlichen Stunden.

BLV-Standpunkt:

Wir fordern:

- **Gewährung erforderlicher Freistellungen (Anrechnungsstunden) für die Organisation und Durchführung der Prüfungen in allen Schularten der beruflichen Schulen**
- **Wiedereinführung des Betreuungsschlüssels von 1 : 2 bei den Berufspraktikantinnen**
- **Vorverlegung des Bewerberschlusses 1.12. für die Schulfremdenprüfung bei den Erzieherinnen/Erziehern auf den 1.10., damit die erziehungspraktischen Prüfungen zeitlich gestreckt werden können**
- **Zertifizierung aller öffentlichen Schulen**
- **Anhebung der derzeit gültigen Vergütungssätze für die Schulfremdenprüfungen in allen Schularten der beruflichen Schulen**

**Sophia Guter
Bernhard Arnold**

Aufstiegsqualifizierung für Technische Lehrerinnen und Lehrer

Über viele Jahre hin haben sich das Referat TL und der BLV dafür eingesetzt, dass Technischen Lehrkräften eine Möglichkeit des Aufstiegs eröffnet wird.

Seit 2011 besteht nun für Technische Lehrerinnen und Lehrer in A 12 die Möglichkeit über eine Aufstiegsqualifizierung in die Laufbahn zur wissenschaftlichen Lehrkraft im gehobenen Dienst zu wechseln.

In den bisher abgelaufenen Durchgängen stellten wir jedoch sehr unterschiedliche Vorgehensweisen der einzelnen Regierungspräsidien in den Bewerbungsverfahren fest. Die erheblichen Unterschiede wurden von Seiten der Kolleginnen und Kollegen immer wieder entsprechend angeprangert.

Das Kultusministerium hat sich nun auf den Weg gemacht, die Verfahren an allen Regierungspräsidien zu vereinheitlichen. Dies begrüßt der BLV ausdrücklich. Nachdem zunächst ein sehr aufwändiges, umfangreiches und überzogenes Verfahren

umgesetzt werden sollte, konnten wir, dank des Einsatzes der BLV-Vertreter im HPR, das Verfahren auf ein erträgliches Maß herunterschrauben.

Die Bewerbung erfolgt nun über ein systematisiertes Portfolio mit folgendem Inhalt:

- Formblatt mit Angaben zu Person
- Motivationsschreiben (in vorgegebenem Textfeld)
- Beruflicher Werdegang und sonstige Tätigkeiten (in vorgegebenem Textfeld)
- Beschreibung und Reflexion eines Aspektes einer Unterrichtshospitation in einem der angestrebten wissenschaftlichen Fächer
- Beschreibung und Reflexion eines eigenen außerunterrichtlichen Engagements an der Schule (siehe dazu auch HPR-BS-Info Februar 2013)

Die beiden zuletzt genannten Punkte sollen zukünftig als Grundlage für die Bewerbungsgespräche dienen. Kriterien zum Bewerbungsgespräch werden im Moment am



**Marie-Luise
Jakob**

KM ebenfalls erarbeitet. Der BLV begrüßt die Vereinheitlichung der Verfahren. Nur dadurch ist eine objektive Auswahl der Bewerber möglich. Doch damit geben wir uns noch nicht zufrieden.

Der BLV fordert weiterhin:

- **mehr Beförderungen nach A 12**
- **Ausweitung der Zulassungszahlen in das Aufstiegsverfahren nach A 13 (bisher pro Jahr 13)**
- **die Ausweitung der Fächer im Erstfach**
- **eine Lockerung der Zuteilung des Zweitfaches**

Marie-Luise Jakob

Stellenzuweisung für berufliche Schulen

„Grün-Rote“ Ressourcengerechtigkeit: Was ist das?

In der ersten Pressemitteilung des Kultusministeriums (Nr. 01/2013) vom 4. Januar 2013 heißt es: „(...) kündigte die Kultusministerin an, in Zukunft das Augenmerk noch mehr auf eine gerechte Verteilung der Ressourcen zwischen den Schularten richten zu wollen (...).“ „Die Botschaft hör' ich wohl, allein mir fehlt der Glaube“, lautet die Antwort des BLV. Leere Versprechungen oder doch ernstgemeinte Vorhaben im Kultusministerium (KM)? In der Überschrift dieser Pressemitteilung heißt es außerdem zum Thema Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2012/13: „Kultusministerium zieht positive Zwischenbilanz zur Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2012/13“. Gilt diese Aussage auch für die beruflichen Schulen und wenn, für welchen Preis? Wäre es vom Kultusministerium nicht ehrlicher gewesen, in seiner Pressemitteilung auch offen zu erklären, dass

- das sogenannte „strukturelle Unterrichtsdefizit“ an den beruflichen Schulen auf Kosten von Schließungen und Nichtgenehmigungen von sogenannten „Kleinklassen“ zurückzuführen und durch einen Auffülleffekt der Klassen erzielt worden ist!
- die Überstundenbugwelle deshalb nicht weiter eklatant angestiegen ist, weil die Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeit innerhalb von drei Monaten nur noch über MAU-Mittel (für 16,64 EUR/WStd. bei TL und 28,60 EUR/WStd. bei WL) abrechnen dürfen und grundsätzlich ab diesem Schuljahr eine zusätzliche Genehmigungspflicht durch das Regierungspräsidium eingeführt worden ist!
- diese Verbesserungen in der Unterrichtsversorgung ausschließlich einer Arbeitsverdichtung der Lehrkräfte und einem äußerst unattraktiven Ausgleich von Mehrarbeit (wenig Geld statt vollem Zeitausgleich) zu verdanken ist!

So bleibt den Betroffenen lediglich die persönliche Genugtuung, dass sie es waren, die das Ansehen der politisch Verantwortlichen im Kultusbereich gestärkt haben und statistische Zahlen „geschönt werden konnten“. Wird dies wenigstens gewürdigt? Wohl nicht! Das Gegenteil ist der Fall! Anrechnungen für außerunterrichtliche Aufgaben, allgemeines

Entlastungskontingent und Altersermäßigungen sollen gekürzt, die gesetzliche Pensionsgrenze weiter angehoben werden.

Was haben wir für das Schuljahr 2013/14 zu erwarten?

Aus dem Staats- und Finanz- und Wirtschaftsministerium schallt im Zuge der Haushaltskürzungen derzeit nur eine Botschaft: Das Kultusministerium muss endlich auch den Gürtel enger schnallen! Alle Ministerien müssen einen Sparbeitrag leisten! Die Verteilungskämpfe werden härter, auch innerhalb des Kultusministeriums.

Erste Informationen lassen vermuten, dass in den beruflichen Schulen voraussichtlich mit 650 freiwerdenden Stellen zu rechnen sei, 102 Stellenstreichungen vollzogen werden müssen und u. U. Stellen „umgeschichtet“ werden.

- Damit entfallen ca. 20 % aller zugewiesenen Stellen auf die beruflichen Schulen.
- Dies entspricht ungefähr dem prozentualen Anteil der Lehrkräfte an beruflichen Schulen.
- Das bedeutet: Das strukturelle Defizit und die Überstundenbugwelle an beruflichen Schulen werden bei der bisher bekannt gewordenen Stellenzuweisung wieder nicht berücksichtigt.

Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen bieten das umfangreichste Bildungsangebot im gesamten öffentlichen Bildungsbereich an. Sie erbringen unverzichtbare Leistungen für die jungen Menschen, für die Arbeitswelt, für Wirtschaft und Gesellschaft dieses Landes.



Iris Fröhlich

Es ist und bleibt eine Frage der Glaubwürdigkeit, ob dies gewürdigt und tatsächlich eine Ressourcengerechtigkeit hergestellt wird. Für die BLV-Personalvertreter/innen im HPR BS bedeutet Ressourcengerechtigkeit im Hinblick auf die Stellenzuweisung:

- Wiederbesetzung aller freiwerdenden Stellen
- „Nachlaufende“ Stellenzuweisung aufgrund der Fehlprognose bei den Schülerzahlen für das Vorjahr
- Zusätzliche Stellen für den stufenweisen Abbau der Überstundenbugwelle
- Zusätzliche Stellen zum Abbau des „strukturellen Unterrichtsdefizits“
- Erforderliche Stellen zum Ausbau der beruflichen Gymnasien
- Erforderliche Stellen zur Umsetzung der Enquêtemaßnahmen
- Zusätzliche Stellen für eine „echte“ Krankheitsvertretung sowie für Schwangerschaftsvertretungen
- Weitere Stellen für den Zeit- und Belastungsausgleich durch die immens steigende Zahl an Schulfremdenprüfungen für den Privatschulbereich

Iris Fröhlich

Bisherige Stellenzuweisung an berufliche Schulen

Einstellverfahren SJ 2013/14	Anzahl der Stellen an BS (allgem. bildende Schulen)	Vergleich SJ 2012/13	Vergleich SL 2011/12
Novemberausschreibung	0	0	100
Februareinstellung	20 (180)	5	5
Zusatzqualifikationen	50 (230)	9	61
Schulbezogene Stellenausschreibungen			
Ländlicher Raum + Hauptausschreibungsverfahren	250 (865)	25 120	60 440
Zwischensumme	320 (1275)	159	666



Herausgeber
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V. Schwabstr. 59 · 70197 Stuttgart
Tel. 0711 489837-0 · Fax -19

Auflage
22.500 Exemplare
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

Redaktion
Michael Schmidt
redaktion@blv-bw.de
www.blv-bw.de
ISSN 1869-568x

Layout + Druck
KAROLUS Media GmbH Design & Print
Württembergischer Str. 118 · 76646 Bruchsal
www.karolus-media.de
Erscheinungsweise
2 mal pro Jahr