

### Beschulung Geflüchteter am Limit – Unterrichtskürzungen und Raumnot an immer mehr Schulen



Thomas Speck

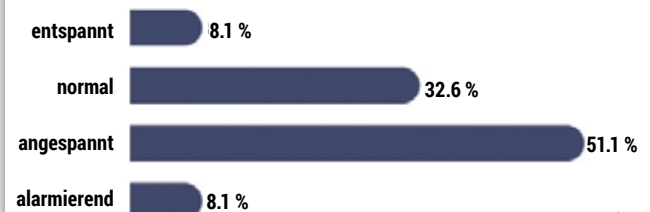
Große Sorgen bereitet aktuell die Beschulung der zahlreichen Geflüchteten in den VABO-Klassen. Daher hat der BLV die Schulleitungen mit einer Blitzumfrage zur aktuellen Lage an den Schulen befragt. Innerhalb von nur drei Tagen nahmen 140 berufliche Schulen an der Umfrage teil. Mehr als die Hälfte der Schulen beschreibt die momentane Situation als angespannt. Immer mehr Schulen besonders in den Ballungsgebieten melden erhebliche Einschränkungen bei der Unterrichtsversorgung. Zum einen wegen fehlender Lehrkräfte zum anderen aber auch aufgrund fehlender Unterrichtsräume. Nach Auskünften der Geschäftsführenden Schulleitungen werden trotz der Unterrichtskürzungen die Wartelisten täglich länger. Dies liegt auch daran, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler, sobald sie 15 Jahre alt geworden sind, an die beruflichen Schulen geschickt werden, obwohl dies erst mit dem Erreichen des 16. Lebensjahres erfolgen müsste. Gleichzeitig ist der Verwaltungsaufwand enorm: In immer kürzeren Abständen müssen Stundenpläne neu aufgesetzt und organisiert werden. Die pädagogische Herausforderung für die Lehr-

kräfte, die damit konfrontiert sind, dass sich die Zusammensetzung der Lerngruppen häufig verändert, ist riesig. Ohne kurzfristige Maßnahmen laufen die betroffenen Schulleitungen und Lehrkräfte in eine Überlastungssituation, die das Ausmaß der Belastungen während der Flüchtlingskrise im Jahr 2015 erheblich übersteigen könnte. Die Schülerzahl ist im Verlauf dieses Schuljahres in kürzester Zeit von 2.845 auf etwa 7.950 Personen angestiegen. Das Kultusministerium muss gerade auch im Hinblick auf das kommende Schuljahr jetzt schnell reagieren, damit an den Schulen vor Ort möglichst flexibel agiert werden kann. Mehr Infos und die kompletten Ergebnisse unserer Umfrage finden BLV-Mitglieder im aktuellen Mitglieder-Magazin.

#### BLV Forderungen

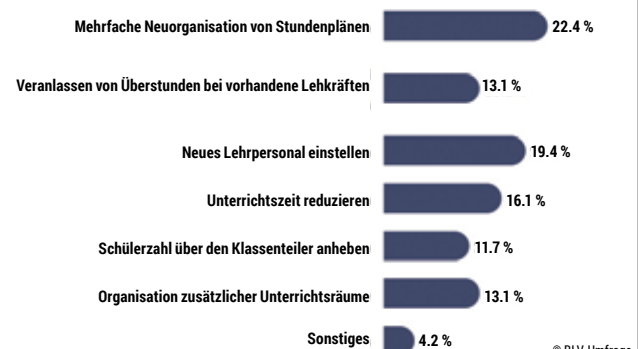
- zusätzliche Angebote für Deutschkurse von Drittanbietern wie z.B. Volkshochschulen, Arbeitsagenturen, privaten Sprachschulen
- Einführung von Online-Sprachkursen
- Grundsätzliche Genehmigung von sog. Halbjahresklassen zur besseren Differenzierung der Lerngruppen
- Ausbau der VKL-Klassen an allgemeinbildenden Gymnasien
- Übernahme der SuS von der allgemeinbildenden Schule erst im Alter von 16 Jahren
- Aussetzen der Mindestunterrichtsverpflichtung bei Schulleitungsmitgliedern
- Einstellung von zusätzlichen Verwaltungsassistenten
- Aufgabenkritik zur Reduzierung der Verwaltungsaufgaben bei Lehrkräften und den Schulleitungsteams

#### Wir beurteilen Sie die aktuelle Situation rund um die Beschulung Geflüchteter an Ihrer Schule?



© BLV-Umfrage

#### Welche der folgenden Maßnahmen wurden an Ihrer Schule zur Sicherheit der Beschulung Geflüchteter bereits umgesetzt?



© BLV-Umfrage



**Der BLV unterstützt Lehrkräfte an Beruflichen Schulen!**

**Werden Sie Mitglied im BLV!**

# Personalratswahlen 2024

## Ein- und Ausblick



Sophia Guter



Annkathrin Wulff

Für die Personalratswahlen 2024 hat der BLV einen Arbeitskreis gebildet. Wir informieren über die ersten Schritte und die Grundlagen der Personalratswahlen 2024.



### AK Wahlen mit seiner Vorsitzenden Annkathrin Wulff

Die **regelmäßige Amtszeit** der Personalvertretung dauert fünf Jahre gemäß § 22 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Die letzten Personalratswahlen haben 2019 stattgefunden und damit endet die Amtszeit spätestens am 31.07.2024. (Es gibt Ausnahmen, wenn ein neuer ÖPR nach dem 01.04.2023 gewählt wurde; in diesem Fall kann der ÖPR bis 2029 amtierend.) Zwischen April und Juli 2024 werden die Wahlen stattfinden. Der genaue Termin wird vom Hauptwahlvorstand festgelegt und die Wahlberechtigten an den Schulen werden nach Beginn des neuen Schuljahres informiert.

Von den Personalvertretungen werden beide Gruppen vertreten. Dies sind Beamtinnen und Beamte einerseits und die Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (L. i. A.) andererseits. Die Größe eines Personalrats richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten der Schule (§ 10 (3) LPVG) und für Stufenvertretungen HPR und BPR nach § 55 (2) LPVG. Aktuell gibt es folgende schulische Personalvertretungen für Lehrkräfte an Beruflichen Schulen (BS):

**ÖPR:** Örtlicher Personalrat an 274 öffentlichen Beruflichen Schulen mit 1 bis 7 Mitgliedern

**BPR BS:** Bezirkspersonalrat an vier Regierungspräsidien (RP) mit 9 bis 11 Mitgliedern

**HPR BS:** Hauptpersonalrat beim Kultusministerium (KM) mit 19 Mitgliedern, davon drei L. i. A.

Beim Einsatz im außerschulischen Bereich (z. B. in der Lehrkräftefortbildung, als Beratungslehrkraft ...) gibt es zusätzlich die Personalvertretungen des asB.

Die **Aufgaben der Personalvertretung** sind umfassend im LPVG geregelt. Konkrete Informationen, in welchen Bereichen der ÖPR tätig sein kann, bietet der QR-Code mit der Jahresplanung für den ÖPR.



### Der BLV setzt sich ein für

- Attraktivere Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte an BS
- Erhalt der Ausbildung in der Fläche
- Stärkung des Beruflichen Gymnasiums
- Entlastung von Verwaltungsaufgaben - hin zum Kerngeschäft

### Gesucht werden im September/Oktober 2023:

#### ■ Kandidat/-in für den ÖPR

Überlegen Sie, ob Sie sich als Kandidat/-in für die Personalratstätigkeit an Ihrer Schule zur Verfügung stellen.

#### ■ Kandidat/-in für BPR und/oder HPR

Auf dem BLV-Wahlvorschlag für den BPR BS und den HPR BS ist eine Kandidatur möglich. Die/der BLV-Verbandsbeauftragte ist Ansprechpartner/-in. Ab September 2023 erklären Lehrkräfte mit einer Einverständniserklärung (Vordruck bei BLV-Verbandsbeauftragten) die Bereitschaft zur Kandidatur. Voraussetzung für eine Kandidatur ist die Wählbarkeit.

**Mit der Kandidatur unterstützen Sie den BLV, denn jede Stimme zählt.**

#### ■ Wahlvorstand

Der örtliche Wahlvorstand organisiert die ÖPR-Wahl und führt auch die Wahlen der Stufenvertretung an der Schule durch. Der ÖPR bestellt einen Wahlvorstand, der aus drei Personen und Ersatzmitgliedern besteht. Melden Sie sich beim ÖPR, wenn Sie dazu bereit sind. Es werden möglicherweise für Wahlhandlung und Auszählung auch zusätzliche Hilfspersonen benötigt.

*Warum bin ich in der Personalvertretung?*

„Ich bin im ÖPR und erhalte Einblick in schulische Abläufe. Wir sind beteiligt bei Entscheidungen der Schulleitung.“



Margareta Rosner

#### Schwerpunkt:

Transparenz und Gleichbehandlung, spürbare Verbesserung im Alltag

„Ich bin im BPR und werde beteiligt bei der Umsetzung von Regelungen im RP. Wertvoll ist der Blick über den Tellerrand.“



Marco Schiller

**Schwerpunkt:** Unterstützung und Beratung von Lehrkräften, Information von Kollegien

„Ich bin im HPR und werde frühzeitig in Entwicklungen einbezogen. Ich bringe mich ein und transportiere so auch unsere Forderungen.“



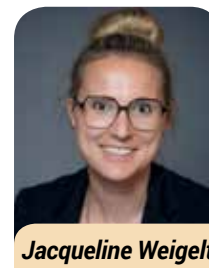
Bernd Baisch

**Schwerpunkt:** die Arbeitsbedingungen verbessern und die Laufbahn von Lehrkräften attraktiv gestalten

# BLV zum KM-Sofortprogramm von 18 Maßnahmen für eine verlässliche Unterrichtsversorgung



Tina Stark



Jacqueline Weigelt

Das Ziel des Kultusministeriums (KM), auch in Zeiten eines zunehmenden Lehrkräftemangels die Unterrichtsversorgung zu sichern, ist verständlich. Wie die konkrete Umsetzung der Maßnahmen aussehen soll ist teilweise wagen.

## Grundsätzlich setzt das KM auf drei Schwerpunkte:

- Vergrößerung der Personalbasis z. B. durch mehr Direkteinstieg
- Entlastung, dort wo die Belastung besonders hoch ist (insbesondere Schulleitungen)
- Vorhandene Lehrkräfte verstärkt heranziehen

Nicht alle Maßnahmen greifen auch im Beruflichen Bereich bzw. ein Teil der Maßnahmen wurde vom Beruflichen Bereich für die anderen Kultus-Bereiche übernommen. Im Folgenden geht der BLV auf die Maßnahmen ein, die für den Beruflichen Bereich von Bedeutung sind.

## Maßnahmen zur Vergrößerung der Personalbasis

In diesem Bereich gibt es für die Beruflichen Schulen wenig Neuerungen. Der Direkteinstieg ist ein bewährtes Modell, das es schon lange gibt. Der BLV setzt sich dafür ein, dass der Direkteinstieg weiterentwickelt wird und ggf. erforderliche Nachqualifizierungen auch parallel zur Ausbildung ermöglicht werden.

Neu ist, dass Personen mit ausländischer Lehramtsausbildung, die nicht vollständig anerkannt werden, keine Perspektive bekommen. Wie dies erfolgen soll, bleibt offen; damit kann nicht von einer konkreten Maßnahme gesprochen werden! Die Ausweitung des Einstellungsverfahrens im November und die Bezahlung in den Som-

## Der BLV fordert: Attraktivität der Lehrkräfteausbildung erhöhen:

- Einstellung der Referendare zum 1. August
- Einführung der dualen Lehrkräfteausbildung nach dem Vorbild der TU München
- Einstellungsgarantie für Studierende in Mangelfächern
- Rücknahme der angekündigten Erhöhung der Pflichtstundenanzahl im Vorbereitungsdienst
- Direkteinstieg ausweiten und Nachqualifikation vereinfachen
- Weiterqualifikationen entwickeln (z. B. berufsbegleitende Zweifachqualifikation)
- Erhalt und Ausbau der Studienorte
- bessere Abstimmung zwischen Kultus- und Wissenschaftsministerium
- Ausbau der Berufsberatung über den Lehrerberuf an beruflichen Schulen

merferien für befristet Beschäftigte, beginnend mit dem laufenden Schuljahr 2022/2023, begrüßt der BLV. Die langjährige Forderung, des BLV die Bezahlung der Sommerferien wurde damit umgesetzt, wenn auch teilweise. Wir fordern auch für Referendarinnen und Referendare die Einstellung zum 1. August.

## Maßnahmen vorhandene Lehrkräfte heranzuziehen

Zukünftige Referendarinnen und Referendare sollen eine Deputatsstunde mehr arbeiten müssen. Um für Entlastung in der Ausbildung zu sorgen, soll die Dokumentation als ein Teil der Prüfungsleistung gestrichen werden. Diese Maßnahme sieht der BLV kritisch, da die Qualität der Ausbildung dadurch nicht zwangsläufig besser wird und nicht dem primären Ziel der Ausbildung dient. Die notwendige Änderung der Prüfungsverordnung bleibt abzuwarten.

Zum anderen sollen die Teilzeitmöglichkeiten aus sonstigen Gründen für künftige Anträge generell eingeschränkt werden. Wer sich nicht um eigene Kinder kümmert oder Angehörige pflegt, kann zukünftig nicht unter 75 % arbeiten. Das KM ist der Ansicht, dass die Unterrichtsversorgung Vorrang hat. Die Genehmigung von Teilzeit ist schon immer im Landesbeamtengesetz eingeschränkt § 69 LBG, „wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegen stehen“. Die grundsätzliche Begrenzung auf 75 % bei Teilzeit aus sonstigen Gründen hält der BLV für problematisch. Für schwerbehinderte Lehrkräfte soll es Ausnahmen geben.

Weitere Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung und Sicherung der Unterrichtsversorgung

## Auf einen Blick

### Gewinnung von Lehrkräften

- 1 Werbung: Beruf Lehrerin/Lehrer
- 2 Mehr Stellen vor Weihnachten ausschreiben
- 3 Direkteinstieg GS und Sek I sowie FL und TL Sonderpädagogik
- 4 Perspektiven für Personen mit im Ausland abgeschlossener Lehramtsausbildung
- 5 Durchzahlung Sommerferien

### Bestandslehrkräfte

- 6 Einschränkung voraussetzungsloser Teilzeit
- 7 Einschränkung beim Freistellungsjahr
- 8 Qualifizierungsangebote für Mangelfächer

### Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

- 9 Erhöhung des eigenständigen Unterrichts in der zweiten Phase um eine Stunde – insbesondere Wegfall der Dokumentation bzw. Hausarbeit.

### Entlastung und Unterstützung

- 10 Erhöhung der Leitungszeit an kleinen Schulen
- 11 Ermöglichung von mehr Koordinierungszeit bei Monetarisierung im Ganztage
- 12 Ausweitung der Möglichkeit zur Monetarisierung im Ganztage auf 70%
- 13 Begleitung und Fortbildung von Personen ohne Lehramtsausbildung
- 14 Unterstützungsangebote zum Einstieg oder Wiedereinstieg in den Lehrerberuf
- 15 Ausbau der Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Bereits auf den Weg gebracht

- 16 Direktkontingent für die Sekundarstufe I
- 17 Ausweitung Pädagogische Assistenz
- 18 FSJ-Stellen im pädagogischen Bereich

Quelle: Staatsministerium Baden-Württemberg



Auch beim Freistellungsjahr, einer Sonderform der Teilzeit, soll es Einschränkungen geben. Es ist von festen Wartezeiten im Rahmen von fünf Jahren die Rede. Der BLV setzt sich für weiterhin flexiblere Regelungen ein, da das sogenannte Sabbatjahrmmodell ein wichtiger Baustein in der Attraktivität des Berufes darstellt.

Für Lehrkräfte gibt es die Möglichkeit des Kontaktstudiums Informatik, um die Unterrichtsversorgung in diesem Mangelfach zu sichern. Dies ist im Beruflichen Bereich eine bewährte Maßnahme. Die Ausweitung von Qualifizierungsmöglichkeiten auf weitere Mangelfächer unterstützt der BLV.

#### Maßnahmen zur Entlastung

Angekündigt sind die Begleitung und Fortbildung von Personen ohne Lehramtsausbildung, Unterstützungsangebote zum Einstieg oder Wiedereinstieg in den Lehrerberuf und der Ausbau der Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen, gerade auch für Lehrkräfte an Beruflichen Schulen, bleibt abzuwarten.

Damit die Maßnahmen ihre schnelle Wirkung zeigen, müssten aus Sicht des BLV die Attraktivität des Lehrberufs erkennbar gesteigert werden. In Mangelfächern, besonders in jenen in welchen die Privatwirtschaft ebenfalls einen großen Fachkräftemangel hat, wird die Situation zunächst noch schwieriger werden. Auch in den ländlichen Regionen wird die Situation nur bedingt besser, da die

generelle Bereitschaft den Wohnort in ländliche Mangelregionen zu verlegen, durch diese Maßnahmen kaum beeinflusst wird. Der BLV fordert daher mehr Anreize zu schaffen und auch die Werbung für das Lehramt an Beruflichen Schulen gezielter auszubauen.

Folgende Anreize sieht der BLV als zentrale Punkte:

#### Der BLV fordert: Attraktivität des Lehrberuf erhöhen

- Allgemeines Entlastungskontingent erhöhen
- Berücksichtigung des Migrationsanteils und Reduzierung der Klassengröße
- Verstärkung der Unterstützungssysteme und multiprofessionellen Teams
- Für Technische Lehrkräfte eine reguläre Beförderung nach A12 schaffen
- Für Wissenschaftliche Lehrkräfte eine deutliche Stellenhebung nach A14
- Umzugsprämie für Lehrkräfte, die bereits sind in den ländliche Mangelregionen zu ziehen
- Ausbau der Zulagen für Lehrkräfte im Direkteinstieg
- Ausbau von Möglichkeiten von Kontaktstudiengängen (vgl. Informatik) zur weiterer Qualifizierung
- Lebensarbeitszeitkonto einführen
- Zusätzliche Kinderbetreuung in Schulzentren anbieten

*Kommen Sie mit uns und  
weiteren Personalvertreter/  
-innen ins Gespräch*

## Perspektiven für Technische Oberlehrkräfte an Beruflichen Schulen sind dringend notwendig

Im Staatshaushaltsplan gab es für Technische Lehrkräfte an Beruflichen Schulen bis zum November des vergangenen Jahres 721 Stellen in A10 und 1441 Stellen in A11. Zum 1. Dezember kam die Anhebung des Eingangsamts für Technischen Lehrkräfte auf A11, als Folge des BVAnp-ÄG 2022.

Damit sind es nun 2162 Stellen für Technische Oberlehrer/-innen. Dazu kommen 513 Stellen für die Funktionsstelle „Fachbetreuer/-in in der Besoldungsgruppe A12. Für Technische Oberlehrer/-innen gibt es landesweit 80 Stellenzulagen als Fachberater/-in, die eine Höhe von 38,81 € hat.

Somit haben derzeit nur noch knapp 20 % der Technischen Lehrkräfte die Chance auf ein berufliches Weiterkommen. Die Bewerbung zum Aufstiegslehrgang (14 Plätze pro Jahr) setzt voraus, dass man bereits in A12 eingruppiert ist. Für die Bewältigung der Aufgaben an den Beruflichen Schulen fordert der BLV schon lange mehr A12-Stellen. Jetzt ist es umso notwendiger.



Bernd Baisch

#### Fazit:

Die Laufbahn der Technischen Lehrkräfte muss attraktiver werden. Im Blick auf die stark verzahnte Arbeit in den Lernfeldern, wäre der Ausbau der Aufstiegsmöglichkeiten nach A13 gD, in den wissenschaftlichen Unterricht, auch eine Möglichkeit dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.

Dazu braucht es schnell eine entsprechende Weiterentwicklung der Aufstiegsqualifizierung.

#### BLV Forderungen

- Stellenhebung nach A12 für 50 % der Stellen
- Ausbau der Aufstiegsmöglichkeiten für TOL auf 50 pro Jahr
- Weiterentwicklung der Aufstiegsqualifizierung

# Organisations- und Verwaltungs-MEHR-Aufgaben – BLV fordert Entlastung



Jutta Schenk



Detlef Sonnabend

In Folge der Flüchtlingswellen, der Corona-Pandemie sowie der Digitalisierungsmaßnahmen sind in den Beruflichen Schulen zahlreiche Zusatzaufgaben als Mehrarbeit zu erfüllen. Hinzu kommt ein Fachkräftemangel - auch in Sekretariaten und beauftragten Firmen - ganz zu schweigen von der Mehrbelastung durch den möglichen Ausfall von Mitgliedern des Schulleitungsteams, für welche keinerlei Vertretung vorgesehen ist. So ist es folglich nachvollziehbar, dass die Nachbesetzung von Leitungsstellen nicht selten nur eine geringe Anzahl potentieller Bewerber/-innen anspricht.

Zusätzliche Aufgaben z. B. durch Kompensation von Personalengpässen vorhandener Verwaltungskräfte oder die Abwicklung der Energiepauschale für Schüler/-innen blieben selbstredend bei der Zuweisung des Entlastungskontingents unberücksichtigt.

Im zunehmendem Turnus werden Daten für die Statistik erhoben, ohne dass es für Schulen eine nennenswerte Perspektive auf Entlastung für die weiteren Verwaltungsaufgaben gäbe. Die dringend erforderliche zusätzliche Schulleitungsassistenz ist längst nicht flächendeckend umgesetzt, sodass Leitungsmitglieder und beauftragte Lehrkräfte täglich Organisations- und Verwaltungsaufgaben zu erledigen haben, welche auch durch reine Verwaltungskräfte durchgeführt werden könnten.

Wie in Befragungen des Deutschen Schulbarometers regelmäßig zu entnehmen ist, ist bei mehr als einem Drittel der Schüler/-innen ein deutlicher Lernrückstand - gerade in den Bereichen „Rechen“, „Lesen“ und „Schreiben“ - festzustellen. Dies verdeutlicht im Besonderen die Herkulesaufgabe, welche Berufliche Schulen zu meistern haben, um dennoch die teilweise überbordenden Inhalte der Bildungspläne trotz der heterogenen Schülerschaft und den Nachwehen der Corona-Pandemie zu vermitteln.

Im Hinblick auf den fehlenden Lehrkräftenachwuchs stellt die zwingend erforderliche und angemessene Unterrichtsversorgung für Schulleitungen eine zentrale Herausforderung dar. Dass Schulen bzw. Schulleitungen in der Öffentlichkeit für die-

sen Missstand verantwortlich gemacht werden, verdeutlicht die frustrierende Situation aller am Schulleben Beteiligten.

Dass die Computer- und Netzbetreuung ohne die fachliche Kompetenz der Unterrichtenden nicht in allen Schulen gewährleistet werden kann, bedeutet folglich die Beibehaltung der entsprechenden EDV-Poolstunden, welche allerdings in Folge der Digitalisierungswelle oftmals nicht mehr auskömmlich sind.

Berufliche Schulen benötigen dringend eine hinreichende Deputatsreserve, um flexibel auf Ausfälle oder sich verändernde Schülerinnen- und Schülerstrukturen (z. B. bedingt durch Flüchtlingswellen) reagieren zu können.

## Der BLV fordert

- die Erhöhung des allgemeinen Entlastungskontingents
- die Einführung zusätzlicher Schulleitungsassistenzen in allen Beruflichen Schulen
- Bessere Vergütung bzw. Eingruppierung von Verwaltungskräften zur Gewinnung erforderlicher personeller Ressourcen
- die Sicherung und bei Bedarf den Ausbau der EDV-Poolstunden
- den Aufbau einer Deputatsreserve an Beruflichen Schulen
- die Steigerung der Attraktivität des Lehrkräfteberufs durch Entlastung von Verwaltungsaufgaben zu einer langfristigen und nachhaltigen Sicherung der Unterrichtsversorgung
- mit Blick auf den Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz ist zweifelsfrei festzulegen, dass neben der Unterrichtsverpflichtung alle dienstbezogenen Tätigkeiten erfasst werden, also auch z. B. Gespräche mit Schülerinnen und Schülern, Ausbildungsbetrieben und Eltern, dienstliche Kommunikation, Erstellung von Abituraufgabenvorschlägen, Fortbildungsteilnahme und vielem mehr. Diese komplexe Zeiterfassung muss zur täglichen Arbeitszeit dazugehören und darf nicht als weitere Mehrbelastung – auch der Schulleitungen – erfolgen.

## Problemanzeigen wegen mehr gestreckten Abschlussprüfungen in der Berufsausbildung



Otto Deubel

Die ursprüngliche Prüfungsstruktur nach Berufsbildungsgesetz sieht eine Zwischen- und eine Abschlussprüfung vor. Bei der gestreckten Abschlussprüfung entfällt die bisherige Zwischenprüfung und Teile der Abschlussprüfung werden spätestens nach dem zweiten Ausbildungsjahr geprüft (<https://www.bibb.de/de/141435.php>).

Bei ersten kaufmännischen Berufen erfolgte die Umstellung bereits vor Jahren und da die Zwischenprüfung dort schon weitgehend von den Schulen durchgeführt wurde, war auch der Teil 1 komplett an den Schulen umgesetzt worden. Inzwischen werden von der Umstellung auch Berufe erfasst, bei denen die Zwischenprüfung bisher eine reine Kammerprüfung war. Zwar reduziert sich mit der Abschlussprüfung Teil 1 auch der Umfang der Abschlussprüfung Teil 2, doch die Rückmeldungen aus Schulen besagen, dass ein weiterer Prüfungszeitraum dennoch einen erheblichen Mehraufwand darstellt. Dazu kommen Erstellung und Korrektur, die im schulischen Kontext von

der Kammer nicht vergütet werden. Der BLV hat sich in einem ersten Schritt erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Zahl der Klassenarbeiten ab dem kommenden Schuljahr von 8 auf 7 reduziert werden kann. Dennoch ist diese weitere Verdichtung durch Prüfungen und Korrekturen in ohnehin engen Zeitplänen sehr problematisch.

### Der BLV fordert

- Beteiligung der Kammern an allen Abschlussprüfungen Teil 1
- Keine weiteren Prüfungen und Prüfungstermine an Beruflichen Schulen
- Einrichtung von Aufgaben-Erstellungskommissionen auf Dauer
- Entlastung für Schulfremdenprüfungen
- Korrekturzeitregelungen für alle Abschlussprüfungen

## Qualifikationsmöglichkeiten für die sogenannten „Nichterfüller“



Sabine Reitzig



Dr. Christian Barteit

Nichterfüller/-innen sind Lehrkräfte ohne Lehramtsstudium, die keine formale Lehrbefähigung haben. Diese Lehrkräfte helfen in der Vielzahl der Fälle als Vertretungslehrkräfte (Krankheit, Elternzeit, Sabbatjahr u. a.) bzw. bei einem nicht anders zu deckenden Bedarf aus und sind aufgrund des stetig wachsenden Lehrkräftemangels aus den Beruflichen Schulen nicht mehr wegzudenken.

Ein Weg aus dieser, von den Lehrkräften oftmals als prekär empfundenen Beschäftigung, führt, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, nur über eine Entfristung zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Entwicklungsmöglichkeiten, d. h. der Einstieg in eine Laufbahn oder die Eröffnung einer Entgeltgruppenverbesserung sind für Nichterfüller/-innen nur über eine entsprechende Qualifizierung möglich. Lediglich die „besten“ Nichterfüller/-innen mit zwei abgeschlossenen Lehramtsfächern aber ohne Referendariat, können an den bestehenden konventionellen Beförderungsverfahren (für Tarifbeschäftigte als Höhergruppierung) teilnehmen.

Auf Stellen im Ausschreibungsverfahren nach A14/ E14 können sich hingegen weder „beste“ Nichterfüller/-innen noch Nichterfüller/-innen bewerben. Ein Angebot zur Qualifizierung in einem Lehr-

amtsfach, wie auch in einer anerkannt didaktischen und pädagogischen Kompetenz führt zurzeit zwingend und allein über ein Studium und Referendariat oder den Direkteinstieg. Dies ist in vielen Fällen und nicht zuletzt aus finanziellen Gründen für die befristet bzw. mehrjährig befristet Beschäftigten keine lebensnahe Option. Um den vielen und weiterhin benötigten Nichterfüller/-innen einen realistischen Anreiz zu geben auf Dauer ein Teil des Systems Berufliche Schulen mit Perspektive zu werden, fordert der BLV:

### Der BLV fordert

- Eine berufsbegleitende fachliche Qualifikation unter Anrechnung auf das Deputat und Beibehaltung des Entgelts
- Eine anerkannte Zusatzqualifikation im Bereich der Didaktik und Pädagogik
- Anerkennung und ggf. Nachqualifikation im Dienst insbesondere bei Pflegelehrkräften
- Weiterbildungsmöglichkeiten mit der Möglichkeit eines Aufstiegs



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

Vorsitzender: T. Speck  
Auflage: 21.792  
Nachdruck nur mit  
Genehmigung des  
Herausgebers

Redaktion  
Michael Schmidt  
m.schmidt@blv-bw.de  
www.blv-bw.de  
ISSN 1869-568x  
Amtsgericht Stuttgart

Vereinsregister-Nr. 7186  
Amtsgericht Stuttgart  
Layout + Druck  
KAROLUS Media GmbH Design & Print  
www.karolus-media.de  
Erscheinungsweise: 2 mal pro Jahr