



## **Verband der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen Rheinland-Pfalz**

im Bundesverband der Lehrer an berufsbildenden Schulen e.V. und im Deutschen Beamtentbund

Adam-Karrillon-Straße 62, 55118 Mainz, Tel.: 06131 - 61 24 50, Fax: - 61 67 05

vlbs Rheinland-Pfalz Adam-Karrillon-Str.62 · 55118 Mainz

MBWWK  
z. H. Frau Abel  
Mittlere Bleiche 61

**55116 Mainz**

**Vorsitzender:**

**Ulrich Brenken**

Rheingauer Straße 8

55122 Mainz

Tel. 06131-41818

Fax : 06131-41817

eMail,p: [ubrenken@t-online.de](mailto:ubrenken@t-online.de)

eMail,d: [ulrich.brenken@bbs1-mainz.de](mailto:ulrich.brenken@bbs1-mainz.de)

eMail, vlbs: [ulrich.brenken@vlbs.org](mailto:ulrich.brenken@vlbs.org)

Mainz, 19.05.2015

**Ihr Aktenzeichen: 9216 – Tgb. Nr. 1032/15**

Sehr geehrte Frau Abel,

zum vorliegenden Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften nimmt der vlbs wie folgt Stellung:

Grundsätzlich begrüßt der vlbs die gesetzliche Regelung zur Fort- und Weiterbildung und zum Umgang mit Inklusion im Schulalltag. Die hierzu mit dem Entwurf erklärte Kostenneutralität kann in Zeiten immer schnellerer technologischer Modernisierungszyklen – Stichworte u.a.: Industrie 4.0, Fachkräftemangel und Fachkräftestrategie des Landes – aus BBS-Sicht nicht ernsthaft als Bestandteil des Gesetzes aufgerufen werden. Sie trifft auf entschiedenen Widerstand des vlbs.

Wir halten es für dringend geboten, dass Lehrkräfte für diese besonderen Unterrichtssituationen im Umgang mit beeinträchtigten Schülerinnen und Schülern umfassend ausgebildet werden und ihnen die hierfür notwendigen Kompetenzen vermittelt werden. Dabei ist es hilfreich, dass alle drei Phasen der Lehrkräftebildung aufeinander abgestimmt werden sollen. Nur so ist es möglich, notwendige pädagogische Grundlagen zu legen und nachhaltig für die Unterrichtspraxis zu festigen und zu erweitern.

Die Kolleginnen und Kollegen haben laut Gesetzentwurf sowohl die Verpflichtung als auch den rechtlichen Anspruch auf eine entsprechende Fort- und Weiterbildung, was bedeutet, dass auch qualifizierte Fort- und Weiterbildungsangebote in einem dem Anliegen entsprechendem Umfang geschaffen bzw. ausgebaut werden müssen. Der vlbs kritisiert, dass diese neue, wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe der Inklusion ohne zusätzliche finanzielle Ressourcen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung aus dem vorhandenen Budget von den Lehrkräften geleistet werden muss.

Gleichzeitig soll die Anzahl der Fort- und Weiterbildungstage gekürzt werden. Das trifft auf den entschiedenen Widerstand des vlbs. Augenscheinlich soll diese zusätzliche Aufgabe durch diese Reduktion finanziert werden. Dabei erscheint uns widersinnig, dass eine gute Vorbereitung der Lehrkräfte auf inklusiven Unterricht einhergeht mit einer drastischen Reduzierung der Anzahl der Fortbildungstage. Die Aufgaben werden komplexer, die Fortbildungstage weniger, dies ist in keiner Weise nachvollziehbar. Der gültige Koalitionsvertrag verheißt auf den Seiten 10 und 11 z. B. Entlastung der Lehrkräfte, nicht zusätzliche Belastung. Wir fordern daher dringend die Bereitstellung von zusätzlichen finanziellen Mitteln für eine der Aufgabenstellung gerecht werdende Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der bisher mögliche Umfang einer Beurlaubung aus dienstlichen Gründen von bis zu 10 Tagen muss aus unserer Sicht unbedingt erhalten bleiben. Da das Gesetz sicherlich ebenso für Fachleiterinnen und Fachleiter gelten soll, ist eine Anbindung an die Seminarleitung im Gesetz erforderlich.

Der vlbs hält die Kombination eines Gesetzentwurfs zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und gleichzeitig zur Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften für eher kontraproduktiv. So werden die Lesenden dazu verleitet, Inklusion in erster Linie in Verbindung mit Fort- und Weiterbildung zu bringen, bzw. Fort- und Weiterbildung in Zusammenhang mit Inklusion zu sehen. Inklusion stellt im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung ein wichtiges Thema dar, jedoch darf sie in keiner Weise auf Inklusion beschränkt bleiben; beispielsweise muss auch die Thematik der Integration von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund verstärkt in den Blick genommen werden. Wir halten es für zwingend, über die Inklusion hinaus gleichrangig die Flüchtlingsthematik einzubeziehen – entweder in die in Rede stehende Vorlage oder in einer separaten, gleichwertigen Regelung; am besten in drei Regelungen: Fort- und Weiterbildung / Flüchtlinge / Inklusion.

Darüber hinaus muss, gerade im Bereich der berufsbildenden Schulen, die fachliche Fort- und Weiterbildung für die Lehrkräfte einen zentralen Stellenwert einnehmen, um als dualer Partner eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellen zu können.

Zu den einzelnen Paragraphen:

Zu §1

Durch den Verweis auf § 14a Abs. 1 des Schulgesetzes wird allein der Bezug zu Schwerpunktschulen gesetzt. Die berufsbildenden Schulen sind hier nicht eingebunden, obwohl sie beeinträchtigte Schülerinnen und Schüler schon seit Jahrzehnten in unterschiedlichen Bildungsgängen beschulen. Wir fordern daher nachdrücklich eine Regelung auch für die berufsbildenden Schulen, die über den Rahmen einer Experimentierklausel deutlich hinausgeht und die - im Sinne der z.B. auch im Koalitionsvertrag zugesagten Gleichbehandlung aller Schularten - auch die Ressourcen der Schwerpunktschulen (Ganztagsschulstatus, Mittagessen etc.) auf die berufsbildenden Schulen zu erweitern.

Zu § 2 Abs. 2 und § 3 Abs. 1

Eine ausreichende Vorbereitung aller Lehrkräfte auf inklusiven Unterricht erfordert nach unserer Meinung eine deutliche Erhöhung der finanziellen Mittel für Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowie eine hinreichend erweiterte Anzahl an möglichen Fort- und Weiterbildungstagen. Um diesen berufsbioграфischen Prozess fast aller Lehrkräfte zu unterstützen, müssen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt und flächendeckend eine stimmig hohe Anzahl an Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden. Außerdem muss die Qualität von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gesichert werden.

Zu § 5 Abs. 2

Durch die bisherige Regelung, Orientierende Praktika außer an den Zielschulen betont auch an berufsbildenden Schulen zu ermöglichen, konnte Studierenden ein Einblick in den Unterricht der berufsbildenden Schulen gegeben um somit diese für ein Lehramt an berufsbildenden Schulen zu interessieren. Mit der Neuregelung wird diese Möglichkeit genommen, da ein Praktikum an einer Schwerpunktschule verpflichtend wird. Es widerspricht allem, was an Anstrengungen unternommen wurde und wird, dieses aus guten Gründen eingeführte Element der Lehrkräfteausbildung mithilfe einer Vorschrift im Gesetzesrang zum Nachteil der BBS zu kappen. Vor dem Hintergrund, dass deren struktureller Unterrichtsausfall seit dem Schuljahr 11/12 im Vergleich zu den allgemeinbildenden Schulen vom Doppelten (6 % zu 3 %) im Schuljahr 14/15 auf den fast dreifachen Umfang (4,5 % zu 1,6 %) angestiegen ist - und BBS-seits zudem zu 40% durch eine erhöhte Klassenfrequenz im Umfang von 30 VZ-Stellen in der HBF erwirtschaftet werden musste bedeutet dies eine deutliche Verschlechterung der Einstellungsbedingungen. Eine solche Attacke auf die Schulart mit dem mehrfach höheren Unterrichtsausfall im Vergleich zu anderen Schularten weist der vlbs entscheiden zurück.

## Zu § 8

Eine sinnvolle Unterstützung für Berufseinsteiger im Rahmen der Fort- und Weiterbildung erscheint uns sinnvoll. Diese kann jedoch nicht auf Berufseinsteiger beschränkt bleiben, sondern muss aus objektiven Gründen auch auf Kolleginnen und Kollegen vor allem mit langjähriger Berufserfahrung ausgeweitet werden. Gerade im Blick auf die Inklusion erfahren diese Kolleginnen und Kollegen eine deutlich zu geringe Unterstützung im Unterrichtsalltag. Wir fordern daher auch berufserfahrenen Lehrkräften verstärkt Weiterqualifizierungen anzubieten.

Die neu hinzukommende Aufgabe für Schulleitungen, Fortbildung von Berufsanfängern im Rahmen der Personalentwicklung zu steuern und zu koordinieren, erfordert entsprechende Entlastung und Unterstützung und vor allem auch entsprechende Kompetenz. Der vlbs fordert eine entsprechende Anrechnung für berufsbildende Schulen im Rahmen der Schulleitungspauschale, angepasst an die Zahl der Lehrkräfte. Bei der Schulleitungspauschale wurde zwar zum Abbau der BBS-Nachteile gegenüber anderen Schularten im Umfang von 250 Anrechnungstunden nachgesteuert, allerdings bei weitem nicht im Umfang der bestehenden Benachteiligung von ca. 2.800 Stunden gegenüber anderen Schularten – und erst recht nicht vor dem Hintergrund der nun zusätzlichen Herausforderungen durch Inklusion und der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sowie der Flüchtlingsthematik.

## Zu § 9 Abs. 1

Mit diesem Paragraphen sehen wir die pädagogische Freiheit der einzelnen Lehrkraft stark eingeschränkt. Jetzt soll die Schulleitung entscheiden können, zu welcher Fortbildung eine Lehrkraft verpflichtet wird. Deren persönliche pädagogische Entscheidungen und Professionen spielen demnach eine nachgeordnete Rolle. Wir fordern die Streichung des letzten Satzes aus § 9 Abs. 1 *„Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann Lehrkräfte zur Wahrnehmung bestimmter Fortbildungsmaßnahmen verpflichten“*. Weiterhin steht diese Aussage des Gesetzes im Widerspruch zu Nr. 4.1 der entsprechenden Verwaltungsvorschrift des MBFJ vom 16. Mai 2003, die ausdrücklich regelt: *„Unbeschadet der Verpflichtung jeder Lehrkraft, sich fortzubilden ... ist die Teilnahme an den Veranstaltungen der Lehrerfort- und -weiterbildung freiwillig.“* Der vlbs betont die Eigenverantwortlichkeit der Kolleginnen und Kollegen, sich entsprechend ihrer Profession fort- und weiterzubilden.

## Zu § 9 Abs. 2

Der vlbs begrüßt das modulare Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter, jedoch nur auf freiwilliger Basis. Dabei müssen die Module weiterhin schulartspezifisch angeboten werden. Große Systeme, wie z. B. berufsbildende Schulen, haben andere Anforderungsprofile an die Schulleitung, die in der Fortbildung be-

rücksichtigt werden müssen. Dabei sollte nicht nur die engere Schulleitung in den Blick genommen werden sondern die gesamten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger.

Zu § 10 Abs. 1

Zum verpflichtenden Führen des Fortbildungsportfolios ergeben sich für den vlbs folgende Fragen:

- Wie groß ist der Umfang?
- Wem wird das Portfolio zugänglich gemacht?
- Inwiefern ist das Portfolio beurteilungsrelevant?
- Welcher zeitliche Ansatz wird von der Schulleitung zum Führen des Portfolios zur Verfügung gestellt?
- Wie sind bisherige Fortbildungsveranstaltungen in diesem Portfolio zu berücksichtigen?

Hier erfolgt nach Ansicht des vlbs eine unnötige außerunterrichtliche Mehrbelastung der Lehrkräfte. Wir fordern an dieser Stelle lediglich die Dokumentation im Rahmen einer Teilnahmebestätigung beizubehalten.

Zu § 11

Mit dem Verzicht auf die Freiwilligkeit der Fort- und Weiterbildung wird die Teilnahme auf Fortbildungsveranstaltungen in der unterrichtsfreien Zeit für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen zwangsläufig auf Sonn- und Feiertage oder in die Ferien verlegt, da an allen Werktagen Unterricht von 08:00 bis 22:00 Uhr stattfinden kann. Diese Regelung lehnt der vlbs vehement ab. Auch das Pädagogische Landesinstitut (PL) wird dabei vor erhebliche organisatorische Probleme gestellt. Außerdem würden aufgrund des geplanten Gesetzes hochqualifizierte Fortbildungsangebote unserer dualen Partner in guter und teils seit Jahrzehnten bestehender Vernetzung, z.B. der Automobilindustrie, entfallen. Die Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs im Rahmen der Ferien ist mit dieser neuen Regelung gefährdet.

Um die Größenordnung am Beispiel Kfz-Industrie klarzustellen:

Die deutschen Kfz-Hersteller und die Importeure stellen p.a. etwa 1 Mio. € für alle 16 Bundesländer zusammen zur Verfügung – unter der Bedingung, dass die Länder ihrerseits insgesamt den Betrag verdoppeln. Dafür müssen wir dann zur Fortbildung, wenn die dualen Partner in ihrem Gefüge Zeit und Platz für Lehrkräftefortbildungen haben. Auf Ferientermine können die Betriebe keine Rücksicht nehmen.

Die BBS-Lehrkräfte gehen davon aus, dass der Gesetzgeber nicht im Entferntesten im Bild ist, welche Gebäude- und Ausstattungsmittel sowie Ausbildungs- und Zeitressourcen für qualifizierte Tutorinnen und Tutoren auf den Steuerzahler zukämen, wenn die Kooperation

mit der Wirtschaft nach deren Erfordernissen, die nun mal zumeist in den Unterrichtszeiten liegen, durch dieses Gesetz erschwert oder generell verhindert würden. Sie müssten für die beabsichtigte Ferienfortbildung ersatzweise sowie nachhaltig und auf jeweils aktuellem Stand langzeitverfügbar von öffentlichen Trägern aufgebaut werden.

Was ein solches Gesetz zerstören würde, mag z. B. die Tatsache zeigen, dass dort, wo die Wirtschaft Partner ist, auch die Fortbildung für Lehrkräfte eine Chance hat, einigermaßen aktuell und angemessen umfangreich zu sein. Hingegen dort, wo die öffentliche Hand – z. B. im Bereich Pflege – Arbeitgeber / Ausbildungsbetrieb ist, es jetzt schon i. d. R. deutlich schwieriger ist, qualifizierte Fortbildung in angemessenem Umfang sicherzustellen.

Soll diese Regelung mit Gesetzesrang eingeführt werden, müsste zudem vor dem Inkrafttreten des Gesetzes geklärt werden, welche anderen Aufgaben dafür gestrichen werden.

Nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf kann die Schulleiterin oder der Schulleiter Lehrkräfte nur für maximal 5 Tage zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung im dienstlichen Interesse beurlauben. Bisher gilt aber nach § 1 Nr. 3 der Landesverordnung über dienstrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des MBFJ vom 27. Juni 2003, dass Schulleiterinnen und Schulleiter unter den oben genannten Voraussetzungen Lehrkräfte bis zu 10 Tage im Urlaubsjahr beurlauben können. Der vlbs fordert nachdrücklich die Beibehaltung dieser Regelung. Ebenfalls vermischen wir eine Festlegung im Gesetz, die Fortbildung als Dienst an einem anderen Ort beschreibt. Eine solche Regelung ist weiterhin notwendig.

Zu § 12

Der vlbs fordert, dass Fortbildungsveranstaltungen, die in erster Linie der Schulentwicklung dienen und in der Regel schulintern stattfinden, nicht auf die Fortbildungstage angerechnet werden. Diese Fortbildungsveranstaltungen dienen der Qualitätsentwicklung der Schule als Ganzes und nicht immer dem pädagogischen Interesse der einzelnen Lehrkraft.

Zu § 13

Der vlbs begrüßt grundsätzlich die Bereitstellung eines Fortbildungsbudgets für jede einzelne Schule. Das Budget sollte dabei ausreichend groß sein, um qualifizierte Fortbildungen zu ermöglichen, und an die Größe der Schule und deren Anzahl an Lehrkräften angepasst werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. *Ulrich Brenken*, Vorsitzender