

Noch kein Lichtblick bei der Ausbildungsplatzbilanz

Misstrauen gegen den Ausbildungs

Während der stellvertretende Vorsitzende der CDU-Fraktion im Nds. Landtag, Hermann Dinkla, den Rückgang der Arbeitslosenquote in Niedersachsen von 9,6 auf 9,4 Prozent als einen „ersten Erfolg des niedersächsischen Ausbildungs pakts“ erklärt, sieht der „Bildungsexperte“ der SPD, Sigmar Gabriel, eine „verheerende Ausbildungsplatzbilanz in Niedersachsen“.

Für die zweite Auffassung spricht immerhin die Tatsache, dass in Niedersachsen die Zahl der Ausbildungsplätze im August gegenüber dem Vorjahresmonat um 1418 zurückgegangen ist. Die Zahl der noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber stieg von 13677 auf 14631. Gabriel mahnte die Landesregierung, die schlimmste Ausbildungsplatzmisere seit Jahren in Niedersachsen endlich zur Kenntnis zu nehmen und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, statt Vereinbarungen zu schließen, die lediglich den Anschein von Tätigkeit erwecken: „Die Wahrheit ist, dass die Landesregierung der schlimmen Entwicklung untätig zusieht und Tausende Jugendliche im Stich lässt.“

Die Ausbildungsplätze reichen nicht aus

Dies sieht wohl auch das niedersächsische Kultusministerium (MK) so. Voraussichtlich werden auch in diesem Jahr nicht alle Ju-



Lässt die Landesregierung Tausende von Jugendlichen im Stich, die einen Ausbildungsplatz suchen? Fast 15.000 Jugendliche sind noch nicht vermittelt worden. Fotos (2): Andreas Streubel

gendlichen einen Ausbildungsplatz erhalten, stellte das MK fest. Ab 15. September soll daher eine Ersatzform in dualer Form erprobt werden. Der theoretische Teil wird durch den Besuch der entsprechenden Fachklasse der Berufsschule erfüllt, heißt es in einem im Juni 04 veröffentlichten Erlass des MK. Der fachpraktische Teil soll an vier Tagen pro Woche als geregelter Praktikum (Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung) in einem geeigneten Betrieb oder durch Unterricht im Umfang von wöchentlich 32 Zeitstunden in Werkstätten berufsbildender Schulen absolviert werden. Auch „Mischmodelle“ seien möglich.

Kein großer Wurf

Voraussetzung sind dem Erlass zufolge der erfolgreiche Besuch eines BGJ oder einer ein- oder zweijährigen BFS, die zu einem schulischen Abschluss führt, sowie eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit darüber, dass kein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Ein individueller Rechtsanspruch auf eine derartige Maßnahme besteht nicht. Als sogenannte „Externe“ nehmen die Schülerinnen und Schüler an der – kostenpflichtigen – Berufsabschlussprüfung teil. Sie erwerben mit der erfolgreichen Ausbildung den Sekundar-

abschluss I – Realschulabschluss. Ein Anspruch auf Praktikantenvergütung besteht ausdrücklich nicht.

Zusätzliche Planstellen an den Berufsbildenden Schulen sind für diese Maßnahmen nicht vorgesehen. Die Schüler werden im Theorieunterricht in die vorhandenen Klassen eingegliedert und die praktische Ausbildung in den Berufsschulen muss „irgendwie“ nebenher laufen. Diese Nichtregelung deutet an, dass die Landesregierung hier auch keinen großen Wurf zur Lösung der Ausbildungsplatzmisere sieht.

Die Ausbildungsplatzabgabe schmort derzeit in dunklen Schubladen der Länderkammer und soll erst bei einer erheblichen Ausbildungsplatzlücke reaktiviert werden. In den Arbeitsagenturen wird nun die Beratung der „restlichen“ Ausbildungsplatzsuchenden derart vorbereitet, dass durch sogenanntes „Profiling“ die Jugendlichen in Vermittlungsgruppen eingeteilt werden, um entweder mit Hilfe individueller Fördermaßnahmen doch noch einen Ausbildungsplatz vermittelt zu bekommen oder endgültig in die Gruppe der nicht zu vermittelnden Ausbildungsplatzsuchenden eingruppiert zu werden und damit nicht mehr in der Ausbildungsstatistik aufzutreten. AST

Laufbahn für LehrerInnen für Fachpraxis neu geregelt

Direkte Einstellung in das Beamtenverhältnis

Mit Erlass vom 2. August 2004 ist endlich die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis neu geregelt worden. Wie nicht anders zu erwarten war, ist die Neuregelung kein ganz großer Wurf und von der GEW auch mit erheblicher Kritik bedacht worden.

Zur Situation: Bisher wurden Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis im Angestelltenverhältnis eingestellt und verpflichteten sich an einem Ausbildungsseminar teilzunehmen, sobald ein Platz zur Verfügung stand. Als Beamtenanwärter durchliefen sie dann die eineinhalbjährige Ausbildungsphase.

Der Nachteil dieser Regelung: In der ersten Phase ihrer Tätigkeit als LehrerIn für Fachpraxis mussten die KollegInnen ohne pädagogische Ausbildung unterrichten, teilweise jahrelang. Ein weiteres Problem: In der Anwärterzeit erhielten sie nur eine „Ausbildungsvergütung“ in Höhe von 857,66 Euro.

Diese für alle Lehramtsanwärter finanziell schwierige Ausbildungszeit bedeutete im Fall einer FachpraxislehrerIn eine besondere Härte. Fordert doch die Laufbahnverordnung als Einstellungsvoraussetzung für Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis nach einer erfolgreichen Berufsausbildung noch die Meisterprüfung und zwei weitere Berufsjahre. Die Bewerber sind folglich alle so genannte „gestandene“ Personen, häufig mit Familie. Deshalb bedeutete die Zeit der Ausbildung

eine besondere finanzielle Härte, die viele qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber von einer Tätigkeit als Fachpraxislehrer abschreckte.

Nach neuer Rechtslage werden die BewerberInnen direkt in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt und beginnen mit einer zweieinhalb Jahre dauernden Qualifizierungsphase. Diese Phase findet in Studienseminaren und in Berufsbildenden Schulen statt und endet mit einer umfangreichen Prüfung.

In der Qualifizierungsphase ergibt sich auch der zentrale Kritikpunkt. Bei 27,5 Stunden Unterrichtsverpflichtung (ohne Arbeitszeitkonto), erhalten die KollegInnen lediglich vier Stunden Freistellung für den Besuch des Studienseminars.

Bleiben noch, neben dem Besuch des Stundenseminars, 23,5 Stunden Unterricht. Im Rahmen dieser Unterrichtsstunden hat die Schule „einen durch eine Fachlehrkraft betreuten Unterricht in einem der Qualifizierungsförderlichen Umfang sicherzustellen“. Wie sich diese unbestimmte Regelung in der Praxis bewährt, darauf darf man gespannt sein. Zu diesen Ausbildungsmaßnahmen kommen noch 20 Stunden Hospitation im Verlauf der Ausbildung.

Zwar sind im Verlauf des Anhörungsverfahrens einige Forderungen der GEW berücksichtigt worden, mit unserer Forderung nach einer Freistellung mindestens im Umfang eines Unterrichtstages konnten wir uns leider nicht durchsetzen. Zitat aus unserer Stellungnahme zum Erlassentwurf:

„Die GEW hält diesen Freistellungsumfang für zu gering und fordert eine Absenkung der eigenverantwortlichen Unterrichtsverpflichtung während der fünf Qualifizierungshalbjahre auf maximal 20 Unterrichtsstunden.

Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis werden überwiegend in Bereichen eingesetzt, in denen so genannte benachteiligte Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten beschult werden. Ein hohes Maß an pädagogischer Kompetenz ist Voraussetzung für den Erfolg insbesondere dieser Arbeit und bedingt eine qualitativ hochwertige und umfangreiche Seminarbildung, die nicht ne-

benher bei einem durchschnittlichen Unterrichtseinsatz von 23,5 Stunden geleistet werden kann. Ein voller Seminartag (sechs bis acht Stunden) pro Woche ist während der gesamten Qualifizierungsphase dringend erforderlich.“

Leider werden auch die teilweise sehr positiven Ergebnisse eines Modellversuchs zur Qualifizierung von Fachpraxislehrkräften im Bezirk Lüneburg (MoF@bs) nicht berücksichtigt.

Fazit: Trotz erheblicher Kritikpunkte am der Freistellungsumfang bleiben eine bessere finanzielle Situation und eine sofortige Ausbildung direkt nach der Einstellung als positives Ergebnis. Unklar bleibt, ob im Einzelfall eine Einstellung von KollegInnen im Angestelltenverhältnis möglich ist, wenn eine Verbeamtung aus persönlichen Gründen nicht in Frage kommt.

Die bisher noch im Angestelltenverhältnis auf ihre Ausbildung wartenden KollegInnen sind im „Schnellverfahren“ alle verbeamtet worden.

Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis werden an Berufsbildenden Schulen im Bereich des Praxisunterrichts eingesetzt. In Werkstätten und Laboren sorgen sie genauso für den

Fachpraxisunterricht wie in Lernbüros, im Pflegebereich, in der Hauswirtschaft und im Agrarbereich. Der Unterricht wird eigenverantwortlich durchgeführt, die Absprache mit den Kolleginnen und Kollegen des Theorieunterrichts ist unerlässlich. Durch die weitgehende Abschaffung von Fächern und die Einführung von fächerübergreifenden Lernfeldern gewinnt der gemeinsame Unterricht von Theorie- und FachpraxiskollegInnen immer größere Bedeutung. Der häufigste Unterrichtseinsatz ergibt sich im Bereich der Vollzeitklassen wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufgrundbildungsjahr und in Berufsfachschulen. In diesen Klassen werden neben der fachlichen Qualifikation, erhebliche pädagogische Fähigkeiten im Umgang mit häufig sehr problematischen Schülerinnen und Schülern gefordert.

Einstellungsvoraussetzung ist neben dem Realschulabschluss eine Berufsausbildung, eine nach mehreren Berufsjahren abzulegende Meisterprüfung oder eine adäquate Qualifikation und anschließend mindestens zwei Jahr Berufstätigkeit in diesem Beruf.

Vergütet wird diese Tätigkeit mit A 9 mit der Möglichkeit, irgendwann eine Funktionsstelle A10 zu erhalten.

In der Region Hannover sind Berufsbildende Schulen Dienststellen im Sinne des PersVG

Personalräte auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet

Seit Anfang Mai sind per Erlass den Berufsbildenden Schulen in der Region Hannover Aufgaben übertragen worden, die sie zu Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) gemacht haben. Einstellungen, Abordnungen, Versetzungen und Beförderungen liegen nun in der Verantwortung der einzelnen Berufsbildenden Schule (BBS).

Für alle Beteiligten, Schulleiterinnen und Schulleiter, die Frauenbeauftragten und die Personalvertretungen kam diese Aufgabenerweiterung kurzfristig. Der GEW-Bezirksvorstand Hannover lud die Personalräte zu einer ganztägigen Schulung ein.

Schulung im Rollenspiel

Ein Schwerpunkt der Personalratsschulung waren die Verhandlungen mit der Schulleitung über ein ordnungsgemäßes Einstellungsverfahren. Im Rollenspiel wurde versucht bei unterschiedlichen Auffassungen eine Einigung darüber zu erzielen, welche Fächerkombination ausgeschrieben werden soll.



Verhandlungen zwischen Personalrat und Schulleitung im Rollenspiel geübt. Mit einer Schulung der Personalräte zog der GEW-Bezirksverband Hannover die Konsequenzen aus der Umwandlung der BBS in der „Region Hannover“ in Dienststellen.

Geübt wurde auch, wie eine Auswahl aus den Bewerbungen getroffen werden kann, ohne eine Vielzahl von Auswahlgesprächen durchzuführen oder bei eindeutiger „Aktenlage“ ohne Auswahlgespräche nach Eignung, Leistung und Befähigung eine Einigung über die Einstellung zu erlangen. Der Einstellungserlass, der BAT, die Laufbahnverordnungen, das NBG und das NGG (Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz) mussten je nach Bewerbungslage beachtet werden, eine komplizierte Materie. Das Rollenverständnis des Personalrats im Einstellungsverfahren stellt hier einen weiteren Schwerpunkt dar.

Bei den Abordnungen und Versetzungen wird es noch viel undurchsichtiger. Wie bekommt die Schule und damit der Personalrat Informationen, wer an die Schule versetzt oder abgeordnet werden will? Die bisherige übergeordnete Koordinierung durch die Bezirksregierung bzw. den

SBPR wird es für diese Schulen nun nicht mehr geben. Das gleiche gilt natürlich auch für die Lehrkräfte, die von dieser Dienststelle weg wollen.

Komplizierte Materie

Bei Beförderungen ergeben sich wieder neue Schwierigkeiten, die damit zu tun haben, dass bisher die Beförderungen formal bei der BR entschieden wurden, also etwas „weiter weg“ und nicht direkt in der Schule. Hier werden die Personalräte sehr schnell in die Schusslinie der Kritik des Kollegiums geraten, wenn sie nicht ein hohes Maß an Sachkompetenz haben.

Um diese Kompetenzen zu erwerben und zu komplettieren müssen sicher noch einige Schulungen stattfinden. Viel Arbeit kommt auf die Personalräte zu; Mehrarbeit und das ohne eine angemessene Freistellung.

KARIN TRUELSEN