


# *Die GEW informiert*



## **Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren**

*Ein Diskussionspapier der GEW*

**Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft**



## Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren

Ein Diskussionspapier der GEW  
Beschluss des GEW-Hauptvorstands  
vom 2. März 2002

### Vorwort

Nach ausführlicher und auch kontrovers geführter Diskussion hat der Hauptvorstand der GEW am 2. März 2002 das hier veröffentlichte Diskussionspapier „Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren“ verabschiedet und betont, dass er dieses als derzeitigen Diskussionsstand und nicht etwa als definitiven Beschluss zu diesem aktuellen und umstrittenen Thema betrachtet. Schon in dieser Art der Beschlussfassung werden die Vorsicht und Ambivalenz deutlich, mit der wir als Gewerkschaft damit umgehen – und dieser Charakter setzt sich in dem Text des Diskussionspapiers selbst fort:

■ Auf der einen Seite unterstützen wir grundsätzlich den Reformprozess, der sich mit der Zielperspektive „Regionales Berufsbildungszentrum“ verbindet – auch und vor allem weil wir einen dringenden Reformbedarf für die beruflichen Schulen sehen

■ auf der anderen Seite müssen wir uns auch mit den Gefahren und Risiken auseinandersetzen, die im Kontext der auch den Bildungsbereich betreffenden Modernisierungs- und Deregulierungstendenzen damit verbunden sein können.

D.h. wir mussten sehr differenziert und mit vielen Relativierungen argumentieren, was die Lesbarkeit eines solchen Papiers eher beeinträchtigt. Wir haben dies aber in Kauf genommen und den notwendigen Spagat zwischen den beiden Positionen gewagt, weil wir zum einen ein grundsätzlich positives Signal für die anstehenden Reformen geben, gleichzeitig aber auch die kritischen Punkte benennen wollten, die bei der konkreten bildungspolitischen Umsetzung in den einzelnen Ländern zu beachten sind.

Herausgeber:  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Tel: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-201  
E-Mail: info@gew.de  
Homepage: www.gew.de  
Verantwortlich:  
Ursula Herdt  
Gestaltung und Satz:  
roth artconcept Kronberg  
Druck:  
Union Druckerei und Verlagsanstalt GmbH  
Frankfurt am Main  
Gedruckt auf Zanders Mega matt, 50% Recyclingfaser,  
50% chlorfrei gebleichter Zellstoff  
Auflage: 5000 Stck.  
April 2002

## Inhalt

Wir betrachten unser jetzt vorgelegtes Diskussionspapier auch als Anregung und Grundlage für die anstehenden Diskussionen in Kollegien, GEW-Gremien und -Untergliederungen, aber natürlich auch außerhalb der GEW. Dabei werden wir als GEW natürlich die einschlägigen berufsbildungspolitischen Debatten und die Entwicklungen in den Bundesländern weiter verfolgen und darauf reagieren; ggf. wird es sich dann auch als notwendig erweisen, unser jetzt vorgelegtes Diskussionspapier zu modifizieren und konkretisieren.

### **Dr. Ursula Herdt**

Leiterin des GEW-Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung  
März 2002

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| <b>I.</b>   |   |    |
|             | <b>Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der beruflichen Schulen und ihre Entwicklung zu regionalen Berufsbildungszentren: notwendige berufsbildungspolitische Reformschritte</b> | 6  |
| 1.          | Problemlage   | 6  |
| 2.          | Regionale Kompetenz- oder Berufsbildungszentren als Reformperspektive   | 8  |
| 3.          | Bewertung aus Sicht der GEW   | 10 |
| <b>II.</b>  |   |    |
|             | <b>Regionale Zentren für berufliche Aus- und Weiterbildung (RBZ)</b>  | 14 |
| 1.          | Begriff und Aufgaben  | 14 |
| 2.          | Veränderungen auf dem Weg zu RBZ  | 16 |
| 2.1         | Flexibilisierung und Erweiterung der Bildungsangebote   | 18 |
| 2.2         | Finanzielle Autonomie und Budgetierung  | 21 |
| 2.3         | Kooperation   | 24 |
| <b>III.</b> |   |    |
|             | <b>Beteiligung der RBZ an der beruflichen Weiterbildung: Chancen und Probleme</b>   | 27 |
| 1.          | Konkretisierung: Welche Aufgaben sollten RBZ zusätzlich in der Weiterbildung übernehmen?  | 28 |
| 2.          | Verhältnis zu anderen Weiterbildungseinrichtungen: Kooperation trotz Konkurrenz?  | 30 |
| 3.          | Finanzierung der beruflichen Weiterbildung; Mitteleinnahme  | 32 |
| <b>IV.</b>  |   |    |
|             | <b>Umsetzung</b>  | 34 |
| 1.          | Gesetzliche Rahmenbedingungen und Reformanstöße oder Reforminitiativen „von unten“?   | 34 |
| 2.          | Gestaltung des Entwicklungsprozesses  | 34 |

## I.

### **Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der beruflichen Schulen und ihre Weiterentwicklung zu Regionalen Berufsbildungszentren: notwendige berufsbildungspolitische Reformschritte**

#### I. Problemlage

Durch den raschen Wandel in der Arbeitswelt und der Gesellschaft steht die berufliche Bildung permanent unter einem Reformdruck: Lebensberufe gibt es nicht mehr, die Forderung nach Integration und Verzahnung der Bildungsphasen steht – im Kontext der europäischen Entwicklung und des Paradigmas vom lebensbegleitenden Lernen – mehr denn je auf der Tagesordnung. Die Modernisierung der beruflichen Erstausbildung, die mit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe begonnen und in den letzten Jahren eine enorme Beschleunigung erfahren hat, wird sich durch die Dynamik des Beschäftigungssystems, die Globalisierung von Produktion und Märkten u. a. fortsetzen. Das Anforderungsprofil in vielen Ausbildungsberufen ist komplexer geworden und gestiegen; gleichzeitig haben sich Einstellungen und Lernverhalten der Jugendlichen – nicht zuletzt auch als Reaktion auf brüchiger gewordene Zukunftsperspektiven – verändert, und der Anteil derjenigen, die die Ausbildungsziele (zunächst) nicht erreichen, hat zugenommen. Der Zugang zur gewünschten Ausbildung kann von vielen jungen Menschen auf Grund des strukturell und demographisch bedingten Mangels vor allem an betrieblichen Ausbildungsstellen oft nicht realisiert werden, wobei erhebliche regionale sowie sozial-, ethnisch- und geschlechtsbedingte Unterschiede fest zu stellen sind.

Das deutsche Berufsbildungssystem einschließlich der beruflichen Schulen wird diesen hier stichwortartig beschriebenen Entwicklungen<sup>1</sup> nur teilweise gerecht und weist insgesamt quantitative und qualitative Mängel auf. In den mehr als drei Jahrzehnten seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), mit dem ein wichtiger, wenn auch in vielerlei Hinsicht nur halbherziger Schritt

hin zu mehr öffentlicher Verantwortung auch für die berufliche Bildung unternommen wurde, erfordern die betriebliche und berufsschulische Berufsausbildung zwar immer neue einzelne Veränderungen und damit eine kontinuierliche Modernisierung. Die notwendige umfassende Reform einschließlich der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes, die die faktischen Veränderungen normativ widerspiegeln und weitere grundlegende Reformen ermöglichen müssten, stehen jedoch noch aus.

Auch die beruflichen Schulen als Teil des Berufsbildungssystems sind vor schwierigere und vielfältigere Anforderungen gestellt, die allein durch punktuelle Modernisierungsmaßnahmen nicht zu bewältigen sind, vielmehr weitreichende, auch gesetzliche Reformen verlangen, zumal das BBiG einen unbefriedigenden Status für die Berufsschule festgeschrieben hat: Die ihr darin zugewiesene Rolle im dualen System beschränkt sich auf die Aufgabe der Vermittlung „für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoffs“ (§35 BBiG) und auf die Prüfungsvorbereitung. Damit hat der Gesetzgeber die Berufsschulen und damit das gesamte duale System mit einer Hypothek belastet, die zu einer Vielzahl von Problemen geführt hat: u.a. dem Mangel an Koordination mit der betrieblichen Ausbildung und zur häufigen Übernahme von Ausbildungsleistungen, die eigentlich die Betriebe erbringen müssten, andererseits zu den immer wieder kehrenden Attacken seitens der Wirtschaft auf den Umfang des berufsschulischen Angebots und seinen Bildungsauftrag.

<sup>1</sup> Eine ausführlichere Bestandsaufnahme der sozio-ökonomischen Ausgangslage und des Berufsbildungssystems findet sich in dem GEW-Positionspapier „Perspektiven der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland“ vom März 2000, das auch umfassende Reformvorschläge enthält, die sich sowohl auf die duale Ausbildung als auch – mit den Zielperspektiven eines pluralen Berufsbildungssystems, der Qualitätsverbesserung und der konsequenten Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung – auf die Gesamtstruktur des Berufsbildungssystems beziehen.

Dazu kommt, dass die beruflichen Schulen durch vielfältige zusätzliche, oft ad hoc und mehr oder weniger improvisatorisch eingerichtete Angebote (der Berufsausbildung und -vorbereitung) die fehlenden betrieblichen Ausbildungskapazitäten kompensieren mussten und – in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich – eine Vielzahl von zu allgemeinen Abschlüssen führenden Bildungsgängen vorhalten und damit Defizite des allgemeinbildenden Schulwesens kompensieren, ohne dass dafür je ein bildungspolitisches Gesamtkonzept entwickelt worden wäre.

Diese hier nur kurz skizzierte Situation und Problemlage begründen aus Sicht der GEW einen dringenden Reformbedarf für die beruflichen Schulen.

## **2. Regionale Kompetenz- oder Berufsbildungszentren als Reformperspektive**

Die Forderung nach der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu regionalen Kompetenz- oder Berufsbildungszentren scheint vor diesem Hintergrund die weitgehend konsensfähige und zukunftsweisende Lösung zu sein. Ursprünglich von verschiedenen Berufspädagogen für die Reform der beruflichen Schulen eingeführt, wird der Begriff heute unterschiedlich verwendet: vom Handwerk z. B. als Zielperspektive seiner überbetrieblichen Bildungsstätten. Die Bund-Länder-Kommission (BLK) hat sich eingehend mit dem Thema befasst und dazu im Sommer 2001 ein Papier vorgelegt, das auch die entsprechenden Überlegungen und Initiativen der Länder dokumentiert. Dabei ist im Übrigen ein erhebliches Gefälle fest zu stellen: Während einzelne, vor allem norddeutsche Bundesländer wie Schleswig-Holstein,

Niedersachsen und Bremen konzeptionell und in konkreter Umsetzung schon recht weit gehen, verhalten sich andere Länder – möglicherweise auch wegen der tendenziell ablehnenden Haltung der Wirtschaft – eher zurückhaltend.

In den einschlägigen Debatten und so auch von der BLK werden unter regionalen Kompetenz- oder Berufsbildungszentren – die GEW hat sich für den letzteren Begriff entschieden, auch um Verwechslungen mit dem u.a. vom Handwerk für seine überbetrieblichen Bildungsstätten verwendeten Wort Kompetenzzentren zu vermeiden – berufliche Schulen verstanden, die vor allem die folgenden Merkmale aufweisen bzw. diese stärker akzentuieren sollen:

- Erweiterung des Aufgabenspektrums, insbesondere durch die Verzahnung mit der beruflichen Weiterbildung und die Einbeziehung der beruflichen Bildung Behinderter;
- mehr Eigenständigkeit der einzelnen Schulen bei der Mittelverwendung (Budgetierung) und der Gestaltung ihres Bildungsangebots;
- verstärkte Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen in der Region.

Auch die GEW hat in ihrem Positionspapier „Perspektiven für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland“ vom März 2000, in dem es – wie bereits erwähnt – schwerpunktmäßig um das System der beruflichen Erstausbildung geht, den Reformbedarf der beruflichen Schulen fest gestellt und dazu einige allgemeine Grundsätze formuliert:

*„... Die Berufsschule und die berufsbildenden Schulen allgemein sollen im Rahmen eines pluralen Berufsbil-*

*dungssysteme gleichrangiger Lernort- und Ausbildungspartner werden. Sie müssen sich zu regionalen Zentren der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickeln und damit die Reform des gesamten Berufsbildungssystems fördern. Dabei können sie ihre Fähigkeiten und Ressourcen nutzen, um einerseits eigenständig größere Phasen der Ausbildung bis hin zum Angebot von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen mit integrierten Praxisphasen anzubieten, und um andererseits – verknüpft mit der Erstausbildung und in Abstimmung mit den regionalen Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung – Aufgaben der beruflichen Weiterbildung zu übernehmen.“*

Diese Aussage gilt es in dem hier vorgelegten Papier zu konkretisieren, zumal einzelne Bundesländer die Entwicklung zu Kompetenzzentren – in unterschiedlichen Varianten – verstärkt vorantreiben und die GEW sich dazu positionieren muss.

### 3. Bewertung aus Sicht der GEW

Die GEW befürwortet grundsätzlich die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) und die Erweiterung ihres Aufgabenspektrums in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dadurch können sich für sie mannigfaltige Entwicklungschancen ergeben:

■ Die RBZ würden über ein größeres Maß an Eigenständigkeit verfügen und z. B. – im Rahmen bestimmter bildungspolitischer Vorgaben – über die Einführung von Bildungsangeboten selbst entscheiden und damit unmittelbar auf entsprechende Bedarfe von Seiten der (jugendlichen und erwachsenen) Teilnehmer und der Wirtschaft eingehen können.

■ Insgesamt bestünde die Chance zur Verbesserung von Quantität und Qualität des Ausbildungsangebots, die in vielen Regionen, insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern dringend geboten ist. Damit könnten fehlende betriebliche Ausbildungsplätze kompensiert und auch dem von vielen befürchteten Facharbeitermangel gerade im Osten vorgebeugt werden. Die RBZ könnten zu einem gleichberechtigten Teil in einem pluralen Berufsbildungssystem werden.

■ Die RBZ könnten in regionalen Netzwerken als Kooperationspartner das Angebot an beruflicher Weiterbildung in der Region verbessern und sollten durch die Beachtung bestimmter Standards regulierend auf die Qualität und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung wirken. Damit könnte unserer Forderung nach öffentlicher Verantwortung auch für diesen Bildungsbereich wenigstens teilweise Rechnung getragen werden. Auch dieser mögliche Vorteil fällt für die ostdeutschen Bundesländer mit ihrer Dominanz privater, nach Sozialgesetzbuch (SGB) finanzierter Bildungsträger besonders ins Gewicht.

■ Die notwendige Verknüpfung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung könnte eher realisiert und die in der Erstausbildung gewachsene Kooperation mit Betrieben könnte in der beruflichen Weiterbildung für bestimmte Berufsfelder fortgesetzt werden.

■ Die Integration Behinderter kann durch die gemeinsame Ausbildung von Behinderten und Nicht-Behinderten im RBZ gefördert werden.

■ Die Einnahme von zusätzlichen Finanzmitteln für Teilaufgaben z. B. in der Weiterbildung kann den Gestaltungsspielraum der Schule erweitern.

■ Die Kompetenz und Arbeitsplatzqualität der Lehrkräfte an beruflichen Schulen würde durch die Erweiterung der Eigenständigkeit und des Aufgabenspektrums zunehmen, und die beruflichen Schulen könnten insgesamt eine Qualitätsverbesserung erfahren.

Bei der Umsetzung der Forderung nach einer Beteiligung der RBZ in der beruflichen Weiterbildung scheinen sich allerdings nahezu alle in der Reformdebatte auftauchenden Probleme zu fokussieren. Dies zeigen auch die entsprechenden Initiativen in den einzelnen Bundesländern, deren Motive keineswegs nur in wirklicher und konsequenter Reformbereitschaft, sondern auch – zumindest teilweise – in der Hoffnung auf Kosteneinsparungen bzw. Kostenneutralität als notwendig betrachteter Reformen liegen.

Das grundsätzliche „Ja“ der GEW ist daher an bestimmte Erwartungen und Bedingungen geknüpft, die gewährleisten sollen, dass das Reformpotential der RBZ auch wirklich zum Tragen kommt und mögliche negative Auswirkungen auf die Qualität des Bildungsangebots, die Schulen und die an ihr Beschäftigten verhindert werden. Tendenzen, die unter dem Deckmantel des Modernen v. a. Deregulierung, Privatisierung und Kostenersparnis auf Seiten der öffentlichen Hand anstreben, werden keine gewerkschaftliche Zustimmung finden.

Dabei befinden wir uns als GEW in der ambivalenten und spannungsreichen Position:

■ einerseits sehen wir den Reformbedarf für die beruflichen Schulen und befürworten daher ihre Weiterentwicklung zu RBZ,

■ andererseits sind wir uns der damit verbundenen Risiken bewusst und wollen diese vermeiden.

Wir müssen daher die „modernen“ und positiv klingenden Begriffe wie Autonomie, Flexibilisierung, Synergie und Kooperation mit eigenen Inhalten füllen, sie in unserem Sinn konkretisieren, dazu Essentials formulieren und diese in den entsprechenden politischen Vereinbarungen vertreten. Wir müssen uns insbesondere über die qualitativen Kriterien verständigen, die für uns quasi die Messlatte aller Reformschritte ausmachen. Das hier vorgelegte Diskussionspapier soll dafür Grundsätze beschreiben und Orientierungen geben.

## II.

### Regionale Zentren für berufliche Aus- und Weiterbildung (RBZ)

#### I. Begriff und Aufgaben

Wir verwenden im Folgenden den Begriff „Regionale Berufsbildungszentren“ (RBZ) als die Perspektive von weiterentwickelten beruflichen Schulen (Berufskollegs), weil wir ihn für eindeutiger halten als den des „Kompetenzzentrums“. RBZ in diesem Sinn kooperieren mit den anderen Bildungseinrichtungen in der Region: freien Bildungsträgern, überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Einrichtungen der Benachteiligtenförderung, Berufsbildungswerken, Werkstätten für Behinderte, außerbetrieblichen Einrichtungen, öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen wie Volkshochschulen und Akademien, ggf. auch mit Fachhochschulen und generell mit Hochschulen.

Mittel- oder längerfristig könnten sich diese Kooperationen mit anderen Einrichtungen institutionell verfestigen und zu regionalen Netzwerken von Kompetenzzentren weiterentwickeln, zu denen auch die RBZ gehören.

Regionale Berufsbildungszentren haben einen öffentlichen Bildungsauftrag und insgesamt die folgenden (teils schon bisher wahrgenommene, teils stärker zu akzentuierende) Aufgaben zu erfüllen:

- Benachteiligtenförderung (z.B. Berufsausbildungsvorbereitung, Maßnahmen nach SGB IX),
- Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen (z. B. Berufsorientierung),
- die Ausbildung an der Berufsschule für Berufe nach BBiG und HWO,
- Vollzeitschulische Ausbildung nach BBiG und Landesrecht, ggf. im Verbund mit anderen Lernorten bzw. Bildungsträgern,

- Koordination von Ausbildungsverbänden,
- das Vorhalten von ggf. zu weiterführenden Bildungsabschlüssen führenden Vollzeitbildungsgängen,
- verstärktes Engagement in der beruflichen Weiterbildung,
- diverse Serviceleistungen für die Wirtschaft und ggf. andere nachfragende Einrichtungen und Zielgruppen.

Der öffentliche Bildungsauftrag muss sowohl für die Schwerpunkte des Bildungsangebots als auch die Finanzierung der RBZ bestimmend sein: Ihre primäre Aufgabe und Verantwortung als öffentliche Bildungseinrichtung muss darin liegen, ein breites und allen zugängliches qualitativ hochwertiges Angebot zu sichern. Dazu gehört auch die Unterstützung und berufliche Förderung von Benachteiligten: RBZ sollten ihre berufs-, sozial- und sonderpädagogische Kompetenz – ggf. in Abstimmung mit freien Trägern – dazu nutzen, möglichst breite und nachhaltige Erfolge in der beruflichen und sozialen Integration von sog. Benachteiligten – v. a. auch in anerkannten Ausbildungsberufen – zu erzielen.

Die Regionalen Berufsbildungszentren dürfen ihren Auftrag also nicht im Sinne falsch verstandener Modernisierung dahingehend verengen, dass sie die Vermittlung von High-Tech-Wissen als ihr hauptsächliches neues Betätigungsfeld betrachten und daher v.a. privilegierte Zielgruppen „bedienen“.

Das RBZ sollte über ein pädagogisches Gesamtkonzept und möglichst ein bestimmtes Profil verfügen, es also vermeiden, einzelne Angebotsbau-

steine beliebig aneinander zu reihen. Dabei wird jedes RBZ den Versuch unternehmen müssen, unter Berücksichtigung seines öffentlichen Bildungsauftrags gesellschafts- und bildungspolitische, pädagogische, wirtschaftsstrukturelle und arbeitsmarktpolitische Ziele miteinander in Einklang zu bringen.

## 2. Veränderungen auf dem Weg zu RBZ

Wir müssen als GEW bei dieser Frage – wie eingangs erwähnt – quasi den Spagat vollbringen, einerseits die Reform und Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu RBZ zu unterstützen, andererseits die Risiken und Gefahren zu beachten, die mit bestimmten neuen Elementen verbunden sind und die sich unter den Begriffen Sparmaßnahmen und Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen zusammenfassen lassen. Trotzdem sollte sich die GEW auf die Veränderungen einlassen, weil der Reformbedarf unabdingbar ist, ein Festhalten an den jetzigen Strukturen kontraproduktiv wäre und den beruflichen Schulen schaden würde.

Dennoch kann und darf die GEW bestimmte Modernisierungsforderungen (wie sie zum Teil vom DIHKT und BDA gestellt werden) nicht kritiklos übernehmen. Wir müssen daher außer den Chancen auch die Risiken und Barrieren und schließlich die Bedingungen bzw. Essentials beschreiben, durch die die negativen Konsequenzen der Veränderungen verhindert oder zumindest abgemildert werden können.

### **Leitziele und Kriterien für die Beurteilung von Reformen und Veränderungen sind daher für die GEW:**

- der öffentliche Bildungsauftrag, also die Vermeidung von Privatisierung und einseitiger Orientierung an den kurzfristigen Verwertungsinteressen der Wirtschaft;
- die Realisierung von Chancengleichheit, d.h. das Vermeiden von sozialer Selektivität beim Zugang zu Bildungsangeboten;
- die Qualität des Bildungsangebots im umfassenden Sinn;
- die Beschäftigungsbedingungen derjenigen, die an Regionalen Berufsbildungszentren arbeiten, und ihre Beteiligung an den Veränderungs- und Entscheidungsprozessen.

Daraus folgt ein weiterer Grundsatz, der nicht zuletzt auch aus der Erfahrung aus anderen Ländern (speziell Dänemark) resultiert, beim Transfer von ausländischen Vorbildern in die deutsche Diskussion jedoch häufig übersehen wird: Die Reform und Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren und insbesondere die Dezentralisierung und Übertragung größerer Entscheidungskompetenzen auf die einzelnen Schulen und Regionen muss durch die Definition von Rahmenvorgaben und Standards flankiert werden, an die sich – bei allen Gestaltungsmöglichkeiten und Freiräumen – die Berufsbildungsakteure in den einzelnen Regionen zu halten haben; dadurch sind Qualität, Vergleichbarkeit und Chancengleichheit zu gewährleisten. Dabei gilt: soviel Autonomie wie möglich, soviel staatliche Regelungen wie nötig, um diese Grundsätze zu garantieren.

Im Folgenden werden die einzelnen Entwicklungselemente auf dem Weg zu Regionalen Berufsbildungszentren beschrieben. Dabei gehen wir in einem Dreierschritt vor: Zunächst werden Notwendigkeit und Chancen der jeweiligen Veränderung begründet, danach die damit verbundenen Risiken aufgezeigt und schließlich versuchen wir, Bedingungen und Essentials zu beschreiben, die für die GEW die Voraussetzung dafür darstellen, die entsprechenden Reform- und Veränderungsschritte zu unterstützen.

## **2.1 Flexibilisierung und Erweiterung der Bildungsangebote**

### **Notwendige Veränderungen und Chancen**

Die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu RBZ und die Übernahme neuer Aufgaben erfordern weit reichende, auch strukturelle und ggf. rechtliche Veränderungen der beruflichen Schulen. Wenn diese in ihrer Region in Abstimmung mit anderen Akteuren vereinbaren, welche Aus- und Weiterbildungsgänge von welcher Einrichtung angeboten werden, dann müssen sie über ein wesentlich höheres Maß an Flexibilität und Autonomie verfügen als jetzt: Die bisherigen hierarchischen Entscheidungsstrukturen, z.B. die Notwendigkeit, Anträge an die Schulaufsicht bzw. die Kultusverwaltung zur Genehmigung von (neuen) Bildungsgängen zu stellen, und entsprechende langwierige Verfahren wären hier kontraproduktiv. Wenn vor Ort schnell und nachfragegerecht neue Bildungsangebote entwickelt und implementiert werden sollen, dann müssen die RBZ dies – in Abstimmung mit den anderen regionalen Bildungsanbietern – selbst entscheiden können.

Die RBZ sollten daher die Entscheidungszuständigkeit (einschließlich der Verpflichtung zur Rechenschaftslegung) erhalten für:

- die Einrichtung und (curriculare und organisatorische) Ausgestaltung von Bildungsgängen,
- das Vorhalten von Weiterbildungsangeboten,
- die Kooperation und Abstimmung mit anderen Bildungsträgern,
- die konkrete Gestaltung der Arbeitszeit an der Schule.

### **Gefahren/Risiken**

Die Forderung nach größerer curricularer Autonomie ist sicher einfacher umzusetzen als die nach finanzieller Eigenständigkeit. Dennoch sind auch hier negative Folgen zu befürchten, wenn die Entscheidungen über die Art der Bildungsangebote weitgehend an die Schulen übertragen würde:

- Die (weitere) Auseinanderentwicklung von Quantität und Qualität der Bildungsangebote je nach Regionen; damit zur Intransparenz, der Aufgabe der bundesweiten Anerkennung, Vergleichbarkeit und einheitlicher Qualitätsstandards.
- Insbesondere die Gefahr, dass bestimmte, aus sozialen und pädagogischen Gründen notwendige Angebote (z.B. für Benachteiligte) wegen vordergründiger ökonomischer Interessen zurückgefahren würden.
- Die einseitige Orientierung oder gar Abhängigkeit der RBZ von der Wirtschaft und deren jeweiligen Bedarfen nach Just-in-Time-Angeboten,

die nur auf ihren momentanen Qualifikationsbedarf zugeschnitten sind, aber die Interessen der Bildungsteilnehmer an einer längerfristigen Wertbarkeit der Bildungsgänge vernachlässigen.

### **Bedingungen/Essentials**

Um diese Risiken zu vermeiden bzw. zu mindern, sind folgende Bedingungen und Essentials zu beachten:

■ Die schon jetzt bestehenden Vorgaben insbesondere für die berufliche Ausbildung (bundesweite Ausbildungsordnungen, Kultusministerkonferenz-Rahmenvereinbarungen) sind auch bei einer erweiterten Autonomie der RBZ bei der Einrichtung von Bildungsgängen verbindlich. Dabei sind die Qualitätsstandards weiter zu entwickeln: hinsichtlich der Ausbildungsdauer, der Breite des Angebots, der beteiligten Lernorte, der Qualifikation der Ausbilder/innen, der Anschlussfähigkeit etc.<sup>2</sup>

■ Die Autonomie hat dort ihre Grenzen, wo „Kürangebote“ in der Weiterbildung auf Kosten des Kern- und Pflichtprogramms in der Erstausbildung gehen.

■ Für die Weiterbildung sind verstärkt die Vergleichbarkeit, Qualitätssicherung und Transparenz sichernde Standards einzuführen (siehe auch Teil III).

■ Auch hinsichtlich der individuellen Finanzierung sind Mindeststandards festzulegen: Gebührenfreiheit bzw. Höchstgrenzen für Gebühren, Höhe der Vergütungen bzw. finanzielle Unterstützung während der Ausbildung.

<sup>2</sup> siehe dazu auch das GEW-Positionspapier vom März 2000: Perspektiven der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland.

■ Zwischen den zuständigen Ministerien bzw. der Schulverwaltung und den RBZ müssen eindeutige Vereinbarungen über Arbeitsteilung und Zuständigkeiten getroffen werden.

■ Da mehr Autonomie für die einzelne Schule tendenziell zu einer Stärkung der Schulleitung führt, müssen als Gegengewicht die Beteiligungs- und Kontrollrechte (Mitbestimmung) durch die Lehrkräfte und andere Beschäftigte – und speziell der Personalräte – gesichert werden. Daher sind entsprechende demokratische Entscheidungsstrukturen – bis hin zur Wahl der Schulleitung auf Zeit – in den RBZ zu verankern.

■ Die Lehrkräfte müssen die Möglichkeit haben, sich durch die Teilnahme an Fortbildungen auf neue Aufgaben vorbereiten zu können.

■ Eine Privatisierung der beruflichen Schulen bzw. RBZ wird von der GEW abgelehnt. Rechtliche Veränderungen sollen nur insoweit erfolgen, als sie für die Stärkung der Eigenständigkeit und -verantwortung der RBZ sowie die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben z. B. in der beruflichen Weiterbildung unabdingbar sind.

## **2.2 Finanzielle Autonomie und Budgetierung**

### **Notwendige Veränderungen und Chancen**

Ein wesentliches Element der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu RBZ ist auch die Stärkung der finanziellen Autonomie und Entscheidungskompetenz der einzelnen Schule. Dadurch können die insgesamt zur Verfügung stehenden Ressourcen pädagogisch und ökonomisch sinnvoller und zielgerichteter eingesetzt und genutzt wer-

den. Im Einzelnen sollten insbesondere die folgenden Zuständigkeiten auf die Schule übergehen:

- die Verwendung der Sachmittel (Budgetierung),
- die Auswahl der Lehrkräfte und von zusätzlichem Personal (sozial- und sonderpädagogische Fachkräfte, Beratungs- und technisches Personal) sowie die Budgetierung für ein begrenztes Segment der Personalmittel (z. B. für Krankheitsvertretungen, zusätzliche Anforderungen etc.).

### **Gefahren/Risiken**

Eine uneingeschränkte Übertragung der finanziellen Autonomie auf das einzelne RBZ würde zu folgenden negativen Konsequenzen führen:

- der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen, wenn durch schlechtere Bezahlung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse die Schulen Personalkosten senken bzw. mehr Personal für das gleiche Geld beschäftigen können;
- eine Auseinanderentwicklung der Qualitäts- und Ausstattungsstandards der einzelnen Schulen, da auf Grund unterschiedlichen ökonomischen und sozialen Umfelds nicht alle gleichermaßen zusätzliche Mittel einwerben können;
- eine Reduzierung öffentlicher Mittel und dadurch die verstärkte Notwendigkeit, diese selbst zu erwirtschaften;
- insgesamt also ein Trend zur Privatisierung und Kommerzialisierung.

### **Bedingungen/Essentials**

Um diese gravierenden Risiken und Gefahren zu vermeiden bzw. zu mindern, sind folgende Bedingungen zu beachten:

- Die Wahrnehmung des öffentlichen Bildungsauftrags der RBZ ist durch die Bereitstellung ausreichender Ressourcen zu sichern. Dies gilt insbesondere für die Kernaufgaben (Erstausbildung, Vollzeitangebote). Der Übergang zur Budgetierung darf nicht mit einer Reduzierung der öffentlichen Mittel einhergehen. Es ist insbesondere zu verhindern, dass die aus der beruflichen Weiterbildung erwirtschafteten Mittel als Kompensation der nicht ausreichenden öffentlichen Finanzierung betrachtet werden.
- Durch die Budgetierung und die Möglichkeit zur eigenständigen Mitteleinnahme tendenziell entstehende Ungleichheiten in der Ausstattung der einzelnen Schulen sind ggf. durch einen sozial begründeten Finanzausgleich zu kompensieren.
- Für weiteres Personal, Sozial- und Sonderpädagog/innen, Berater/innen, Fachkräfte für technische Fragen sowie – ggf. temporär – für OE- und Managementaufgaben, müssen ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- Innerhalb der Personalkostenbudgetierung der Schulen sind die tariflichen bzw. gesetzlichen Regelungen einzuhalten. Der Stellenplan bzw. die Stellenwirtschaft bleibt beim Land. Falls für begrenzte Aufgaben zusätzlich Honorarkräfte beschäftigt werden, sind verbindliche Regelungen (zu den Bedingungen für den Einsatz von Honorarkräften, Sozialversicherung, Honorarhöhe etc.) festzulegen.

## 2.3 Kooperation

### Notwendige Veränderungen und Chancen

Eine der zentralen Bedingungen für regionale Berufsbildungszentren ist die Kooperation mit anderen Akteuren. Die Vorteile und die Begründung dafür liegen auf der Hand:

- Die Bildungsangebote in der Region können verbessert, aufeinander abgestimmt und ggf. arbeitsteilig organisiert und damit – gerade auch in Ostdeutschland – die gesamte Infrastruktur verbessert werden.
- Bestimmte Querschnittsfunktionen können gemeinsam genutzt und damit ökonomischer vorgehalten werden; das Gleiche gilt für die Ressourcennutzung, insbesondere bei institutionenübergreifendem Personaleinsatz sowie der Nutzung und Auslastung der technischen und sonstigen Ausstattung.
- Auf die jeweiligen unterschiedlichen Erfahrungen der einzelnen Bildungseinrichtungen kann zurückgegriffen werden.
- Transparenz und Qualität werden für die Zielgruppen/Teilnehmer/innen verbessert.

### Gefahren/Risiken

In diesem Zusammenhang sind vor allem die Barrieren gegenüber der Realisierung von Kooperation zu nennen: Eine essentielle Voraussetzung für Kooperation, nämlich die Gleichrangigkeit der Kooperationspartner, ist hier nicht erfüllt; statt dessen bestehen reale Konkurrenzen zwischen den Akteuren: insbesondere hinsichtlich der finanziel-

len Ausstattung und der Beschäftigungsbedingungen. Hier sind die beruflichen Schulen bzw. RBZ gegenüber den meisten potenziellen Kooperationspartnern, z. B. freien Bildungsträgern und Volkshochschulen, im Vorteil.

### Bedingungen/Essentials

Angesichts dieser Kooperationshindernisse wäre es verfehlt, allein auf die Bereitschaft zur Kooperation zu setzen und anzunehmen, dass diese durch die Schaffung entsprechender Freiräume automatisch funktioniert. Es ist eine der neoliberalen Einseitigkeiten, immer auf die Kraft und Energie der Einzelnen zu setzen und die strukturellen und politisch bedingten Barrieren zu negieren. Kooperation kann aber nicht nur bottom-up funktionieren, sondern sie muss auch durch die Setzung bestimmter Rahmenbedingungen erleichtert bzw. ermöglicht werden (dies heißt aber nicht, dass auf Kooperation generell verzichtet wird, solange diese Bedingungen nicht erfüllt sind). Diese Rahmenbedingungen sind insbesondere:

- eine bessere finanzielle Ausstattung der öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen bzw. wenigstens eine Angleichung ihrer Konditionen und einen Ausgleich ggf. über Fonds,
- gesetzliche Vorgaben über die finanzielle Beteiligung von Teilnehmer/innen bzw. wenigstens Festlegung von Höchstgrenzen; ggf. durch Landesgesetz Verzicht auf Schulgeld,
- gesetzlich und/oder tariflich festgelegte Standards über den Status und die Art der Beschäftigungsverhältnisse, die Relation zwischen befristeten, festangestellten Lehrkräften und Honorarkräften sowie über die Bezahlung,

■ generell Standards über die Qualitätssicherung, die sowohl bundesweit – auch gesetzlich – vorzusehen als auch regional durch entsprechende institutionell abgesicherte Abstimmung und Vereinbarungen zu konkretisieren sind.<sup>3</sup>

### III.

#### **Beteiligung der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) an beruflicher Weiterbildung: Chancen und Probleme**

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums ist sicher ein Element der Entwicklung der beruflichen Schulen zu RBZ. Die Begründung dafür ergibt sich vor allem aus der notwendigen Verknüpfung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung:

Erstausbildung und Weiterbildung rücken durch den Wandel in der Arbeitswelt immer näher zusammen. Dabei hat sich die Verknüpfung beider Bereiche konkret auch dadurch bewiesen, dass die Änderungen in der Erstausbildung aus den in der Weiterbildung deutlich gewordenen Bedarfen entstanden sind. Die Strukturmodelle einiger neuer Ausbildungsberufe eröffnen schon heute Schnittstellen und fließende Übergänge, z.B. durch die Definition von Zusatzqualifikationen in den Ausbildungsordnungen.

Der Bedarf an ständiger Fort- und Weiterbildung ergibt sich darüber hinaus generell aus den ange deuteten wirtschaftlichen, sozialen und technologischen Veränderungen. Lebensbegleitendes berufliches Lernen ist heute zur selbstverständlichen Grundanforderung an jeden Einzelnen geworden, auch wenn die strukturellen und finanziellen Bedingungen dafür noch keineswegs erfüllt sind. Auch daraus ergibt sich eine besondere Verantwortung der beruflichen Schulen.

Die beruflichen Schulen als Teilsystem der beruflichen Bildung sollten aus diesen Gründen trotz vieler ungelöster Probleme (Lehrernachwuchs, Umsetzung der Lernfelddidaktik, neue Anforderungen in der Berufsvorbereitung etc.) verstärkt und über das bestehende Engagement in den Fachschulen hinaus Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung wahrnehmen.

<sup>3</sup> Siehe dazu im Einzelnen die Vorschläge von GEW, IGM und ver.di zu „Bundesgesetzlichen Regelungen zur beruflichen Weiterbildung“ vom Februar 2000.

***Dabei sollte die berufliche Weiterbildung für die beruflichen Schulen und für künftige Regionale Berufsbildungszentren an Bedeutung zunehmen, aber nicht zu ihrem zentralen Betätigungsfeld werden, das weiterhin in der beruflichen Ausbildung und den verschiedenen vollzeitschulischen Bildungsgängen liegen sollte.***

Da sich bei der Übernahme zusätzlicher Aufgaben in der Weiterbildung nahezu alle in der Reformdebatte über berufliche Schulen auftauchenden Probleme stellen und das Thema angesichts der Pluralität und potenziellen Konkurrenzprobleme der Weiterbildungsträger hoch komplex und sensibel ist, gehen wir im Folgenden darauf gesondert ein, benennen dazu gewerkschaftliche Bedingungen und versuchen, Lösungsansätze aufzuzeigen.<sup>4</sup>

### **I. Konkretisierung: Welche Aufgaben könnten RBZ zusätzlich in der beruflichen Weiterbildung übernehmen?**

Nach unserer Auffassung muss diese Frage vorrangig vor Ort durch die Abstimmung zwischen den regionalen Bildungsakteuren beantwortet werden. Dabei kann es auch Regionen geben, in denen die Angebote an beruflicher Weiterbildung die Nachfrage abdecken, so dass hier kein oder kaum Bedarf für zusätzliches Engagement der RBZ besteht. Trotz der regionalen Unterschiede sollte es bestimmte allgemeine Grundsätze bzw. Prioritäten dafür geben, in welchen Feldern der beruflichen

<sup>4</sup> Zur Vermeidung von Missverständnissen weisen wir darauf hin, dass die Weiterbildung hier nur unter dem Gesichtspunkt der RBZ behandelt wird. Zur Problemlage der Weiterbildung insgesamt und gewerkschaftlichen Lösungsvorschlägen gibt es eine Reihe von GEW-Papieren.

Weiterbildung gerade die Schulen den Schwerpunkt setzen könnten; sie sollten also nicht nur ungezielt je nach Nachfrage und Auftragslage entsprechende Angebote vorhalten:

■ Die RBZ könnten sich insbesondere bei den Segmenten und Bildungsgängen beruflicher Weiterbildung engagieren, die sich aus der notwendigen Verknüpfung beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung ergeben: also z. B. (wie schon bisher teilweise) bei geregelter (Aufstiegs-) Fortbildung nach § 46 BBiG, Zusatzqualifikationen etc.

■ Die RBZ sind als öffentliche Einrichtungen verpflichtet und geeignet, gezielte Angebote für in der Weiterbildung vernachlässigte Gruppen vorzuhalten: z.B. für Frauen, die oftmals nicht unter die Förderungsbedingungen nach SGB III fallen, für Angehörige ethnischer Minderheiten, für Benachteiligte generell und speziell für Langzeitarbeitslose.

■ Andererseits werden die RBZ auf die Nachfragen der Betriebe reagieren und für diese entsprechende Weiterbildungsangebote und -module, ggf. in Kooperation mit anderen Bildungsträgern, entwickeln. Das heißt: Berufliche Weiterbildung muss auf die Qualifikationsbedarfe der regionalen Wirtschaft eingehen und insofern marktgerecht geschnitten sein. Dabei muss es aber möglich sein, die spezifischen Erfahrungen und Qualifikationen der schulischen Berufspädagogen einzubringen und die Bildungsangebote – im Dialog mit der Wirtschaft – so zu gestalten, dass sie auch dem Ziel der breiten Verwertbarkeit und der persönlichen Kompetenzerweiterung gerecht werden.

■ Grundsätzlich sollte es möglich sein, dass die RBZ auch an SGB III geförderter Weiterbildung partizipieren. Da sie als staatliche Schulen nicht rechtsfähig sind, setzt dies allerdings eine Verände-

zung ihres Rechtscharakters bzw. entsprechende rechtliche Konstruktionen voraus. Es wäre z.B. denkbar, dass sie im Auftrag von Bildungsträgern bestimmte Weiterbildungsmodule bzw. -segmente vorhalten, was allerdings ein hohes Maß an Kooperations- und Abstimmungsbereitschaft zwischen den Trägern in den einzelnen Regionen voraussetzt. Die jetzigen Fördervereine als Instrumente zur Erlangung von privaten und öffentlichen Mitteln werden überflüssig, wenn entsprechende rechtliche Regelungen für die beruflichen Schulen getroffen werden.

■ Eine modulare Konstruktion der Angebote beruflicher Weiterbildung, die aus verschiedenen Gründen wünschenswert und auch weitgehend unumstritten sind, würde die partielle Beteiligung der RBZ erleichtern: Sie könnten dann arbeitsteilig mit Weiterbildungsträgern bestimmte Module eines Bildungsangebots vorhalten.

## **2. Verhältnis zu anderen Weiterbildungseinrichtungen: Kooperation trotz Konkurrenz?**

Künftige RBZ müssen bei einem verstärkten Engagement in der beruflichen Weiterbildung die im Teil II bereits angedeuteten Konkurrenzen zwischen den einzelnen Bildungseinrichtungen und ihre unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, was den Status ihrer Beschäftigten und ihre Finanzausstattung anbetrifft, als reale Ausgangsbasis zur Kenntnis nehmen und berücksichtigen:

■ Die Einrichtungen sind finanziell unterschiedlich ausgestattet und konkurrieren untereinander um die bescheidenen öffentlichen Zuschüsse.

■ Sie arbeiten nach unterschiedlichen Konditionen bezüglich der (Mit-) Finanzierung der Teilnehmer/innen: Soweit berufliche Schulen schon Weiterbildung anbieten, ist die Teilnahme entweder kostenfrei oder es werden marktübliche (aber nicht vollkostendeckende) Gebühren erhoben. Die Weiterbildungseinrichtungen erheben Gebühren in unterschiedlicher Höhe; einige können darauf verzichten, weil sie nach SGB III gefördert werden. Auch die Finanzierung der Lebenshaltungskosten ist unterschiedlich geregelt: Die Unterstützung erfolgt nach SGB III, oder es gibt keinerlei öffentliche Unterstützung, so dass die Teilnehmer/innen individuell für die Lebenshaltungskosten aufkommen müssen.

■ Vor allem unterscheiden sich Status und Bezahlung der pädagogischen Beschäftigten in den einzelnen Einrichtungen erheblich voneinander: Nach Art des Beschäftigungsverhältnisses, nach Eingruppierung bzw. Honorarhöhe. Darüber hinaus gibt es Unterschiede in der Ausstattung mit zusätzlichem Personal außer den Lehrkräften (sozialpädagogische Fachkräfte, Berater etc.).

Das Gelingen von regionaler Kooperation in der beruflichen Weiterbildung ist vor diesem Hintergrund davon abhängig, dass die RBZ äußerst vorsichtig und sensibel an den Weiterbildungsmarkt herangehen und sich eher auf „Nischen“ beschränken: Es wäre kontraproduktiv und würde alle Kooperationsansätze von vorne herein vereiteln, wenn den anderen Bildungseinrichtungen praktisch die lukrativen Teile des Kuchens weggenommen würden. Hier bedarf es vorheriger Absprachen über Angebote, gegenseitige Unterstützung, sinnvolle Arbeitsteilungen (die auch von den anderen Weiterbildungseinrichtungen akzeptiert werden) und die gegenseitige Nutzung der

personellen und räumlichen Ressourcen einschließlich der technischen Ausstattung.

Nach Auffassung der GEW können eine solche Kooperation und die verstärkte Teilhabe der berufsbildenden Schulen an Weiterbildung dauerhaft und nachhaltig nur dann erfolgreich sein, wenn auch die Weiterbildungseinrichtungen wie Volkshochschulen eine bessere und stabilere öffentliche Bezuschussung erhalten, die es ihnen auch ermöglicht, die soziale und materielle Situation ihrer Beschäftigten (nicht an die der Berufsschullehrkräfte anzugleichen, aber wenigstens) deutlich zu verbessern.<sup>5</sup>

### 3. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung; Miteinnahme

#### **Dazu sollten folgende Grundsätze gelten:**

■ Wenn die RBZ bei der Berechnung der den Teilnehmergebühren und einem Finanzierungsausgleich zwischen Arbeitsverwaltung und Kommunen/Land zugrunde liegenden Kosten von einer Vollkostenrechnung ausgehen, sind sie – auch im Vergleich zu anderen Anbietern – sehr teuer. Insofern stellt sich die Frage, ob stattdessen die in eine Vollkostenrechnung eingehenden Finanzmittel, die das Land und die Kommunen in die beruflichen Schulen investieren, nicht als öffentliche Zuschüsse für die berufliche Weiterbildung geleistet und die Gebühren entsprechend niedrig bemessen werden? Damit würde der GEW-Forderung nach einer Ausdehnung der öffentlichen Verantwortung und Finanzierung der Weiterbildung auch über die SGB III-Förderung hinaus ein Stück

weit Rechnung getragen. Dies müsste allerdings unter Berücksichtigung der Konkurrenzen vor Ort, also in Abstimmung mit anderen Weiterbildungsträgern geregelt werden, da diese bei entsprechend niedrigen Preisen für die Angebote der RBZ leicht ins Hintertreffen geraten würden.

Eine solche Kostenregelung hätte den Vorteil, dass die RBZ auch für weniger finanzstarke, von betrieblicher Weiterbildung nicht erreichte und nicht unter die Fördervoraussetzungen des SGB III fallende Zielgruppen berufliche Weiterbildung anbieten.

■ Die Sachkosten- und Personalkostenbudgetierung darf nicht mit Sparkonzepten einhergehen und muss in vorgegebene Standards eingebunden (s. o.) sein. Damit soll der gerade für die berufliche Weiterbildung großen Gefahr ein Riegel vorgeschoben werden, dass die in der Weiterbildung vorherrschende Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse auf die RBZ übergeht: z.B. durch die Umwidmung von kostenintensiven festen Stellen in eine größere Anzahl von billigeren Stellen für Honorarkräfte.

■ Es sind Regelungen über das Verhältnis von staatlichen Einnahmen bzw. Zuschüssen und eingeworbenen Drittmitteln über Weiterbildungsangebote zu treffen: RBZ mit geringeren Möglichkeiten zur Einwerbung von Einnahmen müssen aus einem Ausgleichsfonds unterstützt werden. Auf keinen Fall darf die teilweise Einwerbung von Drittmitteln dazu herhalten, dass sukzessive auch die Finanzierung von Kernaufgaben über eigene Einnahmen der Schulen erfolgt und die staatliche Finanzierung entsprechend zurückgefahren wird (siehe auch Abschnitt II, 2.2).

<sup>5</sup> Auch dazu liegen konkrete GEW-Positionen vor, auf die hier nicht im Einzelnen eingegangen werden kann.

## IV.

### Umsetzung

#### 1. Gesetzliche Rahmenbedingungen und Reformanstöße oder Reforminitiativen „von unten“?

Angesichts der zurzeit (in den meisten Ländern und auf Bundesebene) geringen Bereitschaft der Politik zu gesetzlichen und ordnungspolitischen Veränderungen werden wir auf diese nicht warten und ihr Ausbleiben auch nicht als Alibi dafür benutzen können, auf Reforminitiativen zu verzichten. Initiativen in den einzelnen Regionen sind schon jetzt in Gang zu bringen: auch durch pragmatische Nutzung der derzeit verbreiteten Best-Practice-Politik, also der Partizipation an den entsprechenden Mitteln für Modellversuche.

Dennoch: Als GEW müssen wir gleichzeitig bestimmte verbindlich festgelegte Rahmenbedingungen und Standards fordern, damit die Entwicklung in den Regionen nicht zu weit auseinander läuft, Wildwuchs vermieden und das Gebot der Chancengleichheit beachtet wird. In diesem Papier sind einige der Standards genannt, die nach unserer Auffassung die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren begleiten und absichern müssen. Diese sind von dem Grundsatz geleitet, dass möglichst viele Initiativen vor Ort zugelassen und gefördert und nicht durch zu enge Vorgaben eingeschränkt werden. Dabei wird es in der Praxis immer schwierig sein, die Balance zwischen den zwei Anforderungen – Einhaltung der Standards und Ermöglichung von Vielfalt – zu halten.

#### 2. Gestaltung des Entwicklungsprozesses

Für die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren ist ein

Schulentwicklungs- bzw. Organisationsentwicklungsprozess erforderlich. Dieser kann nicht quasi nebenher und urwüchsig durch einzelne Entscheidungen des Schulleiters oder der Abteilungsleiter erfolgen, sondern bedarf einer Übereinkunft und entsprechender Zielvereinbarungen aller an Schule Beteiligten. Benötigt werden auch ein professionelles Projektmanagement und eine Begleitung der Weiterentwicklung bis hin zur Evaluation, die unter Beteiligung der Schulen selbst, aber auch extern erfolgen sollte. Daraus folgt auch die Notwendigkeit, die Umstellungen nicht überstürzt vorzunehmen, sondern realistische Zeitschienen einzuplanen.

Abschließend ist noch eine eigentlich selbstverständliche, aber in der Praxis oft negierte Tatsache hervorzuheben: Ohne die Akzeptanz und Partizipation aller betroffenen Akteure, also auch der Berufsschullehrer/innen, ist der Erfolg von Veränderungsprozessen gefährdet. Diese müssen den Nutzen und die – auch pädagogische – Sinnhaftigkeit der Reformen erkennen und erfahren, dass sich dadurch auch die Qualität ihrer Lehrertätigkeit verbessert. Und schließlich müssen die Veränderungen und neuen Elemente eines RBZ mittelfristig in die Berufsschullehrausbildung und kurzfristig in die Lehrerfortbildung Eingang finden.

## Der kurze Weg zur GEW

### Unsere Adressen

**GEW Baden-Württemberg**  
Lazarettstraße 10  
70182 Stuttgart  
Telefon: 07 11/2 10 30-0  
Telefax: 07 11/2 10 30-45  
www.bawue.gew.de  
land@bawue.gew.de

**GEW Bayern**  
Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 0 89/54 40 81-0  
Telefax: 0 89/5 38 94 87  
www.bayern.gew.de  
info@bayern.gew.de

**GEW Berlin**  
Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 0 30/21 99 93-0  
Telefax: 0 30/21 99 93-50  
www.gew-berlin.de  
info@gew-berlin.de

**GEW Brandenburg**  
Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 03 31/2 71 84-0  
Telefax: 03 31/2 71 84-30  
www.gew-brandenburg.de

**GEW Bremen**  
Läningsstraße 35  
28195 Bremen  
Telefon: 04 21/3 37 64-0  
Telefax: 04 21/3 37 64-30  
www.gew-bremen.de  
info@gew-hb.de

**GEW Hamburg**  
Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 0 40/41 46 33-0  
Telefax: 0 40/44 08 77  
www.gew-hamburg.de  
info@gew-hamburg.de

**GEW Hessen**  
Postfach 17 03 16  
60077 Frankfurt am Main  
Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69/97 12 93-0  
Telefax: 0 69/97 12 93-93  
www.gew-hessen.de  
info@hessen.gew.de

**GEW Mecklenburg-Vorpommern**  
Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 03 85/4 85 27 11  
Telefax: 03 85/4 85 27 24  
www.gew-mv.de  
Landesverband@mvp.GEW.de

**GEW Niedersachsen**  
Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 05 11/3 38 04-0  
Telefax: 05 11/3 38 04-46  
www.GEW-NDS.de  
GEWNiedersachsen@cs.com

**GEW Nordrhein-Westfalen**  
Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 02 01/29 40 30-1  
Telefax: 02 01/2 94 03-51  
www.gew-nw.de  
info@gew-nw.de

**GEW Rheinland-Pfalz**  
Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon: 0 61 31/2 89 88-0  
Telefax: 0 61 31/2 89 88-80  
www.gew-rheinland-pfalz.de  
gew@GEW-Rheinland-Pfalz.de

**GEW Saarland**  
Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 06 81/6 68 30-0  
Telefax: 06 81/6 68 30-17  
www.gew-saarland.de  
info@gew-saarland.de

**GEW Sachsen**  
Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 03 41/4 94 74 04  
Telefax: 03 41/4 94 74 06  
www.gew-sachsen.de  
GEW-Sachsen@t-online.de

**GEW Sachsen-Anhalt**  
Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 03 91/7 35 54-0  
Telefax: 03 91/7 31 34 05  
www.gew-sachsen-anhalt.de  
lv@gew-sachsenanhalt.de

**GEW Schleswig-Holstein**  
Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 04 31/55 42 20  
Telefax: 04 31/55 49 48  
info@gew-sh.de

**GEW Thüringen**  
Geschwister-Scholl-Straße 45  
99085 Erfurt  
Telefon: 03 61/5 90 95-0  
Telefax: 03 61/5 90 95-60  
www.gew-thueringen.de  
info@gew.ef.uunet.de

**GEW-Hauptvorstand**  
Postfach 90 04 09  
60444 Frankfurt am Main  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69/7 89 73-0  
Telefax: 0 69/7 89 73-201  
www.gew.de  
info@gew.de

**GEW-Hauptvorstand**  
**Parlamentarisches**  
**Verbindungsbüro Berlin**  
Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 0 30/23 50 14-0  
Telefax: 0 30/23 50 14-10  
info@buero-berlin.gew.de

**GEW-Hauptvorstand**  
**Büro Bonn**  
Thomas-Mann-Straße 1  
55111 Bonn  
Telefon: 02 28/65 77 22  
Telefax: 02 28/69 29 45  
BonnerBuero@gew.de

**Die GEW im Internet:**  
www.gew.de

## Ich mache mit!

### Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Frau/Herr

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land (D für BRD), Postleitzahl/Ort

e-Mail-Adresse

Geburtsdatum Nationalität Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer BLZ

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Tarif/Besoldungsgruppe Bruttoeinkommen € monatlich

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle Postleitzahl/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- angestellt  
 beamtet  
 in Rente  
 pensioniert  
 Invalidität  
 Altersübergangsgeld  
 arbeitslos
- Honorarkraft  
 beurlaubt ohne Bezüge  
 teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Std./Woche  
 im Studium  
 ABM  
 Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum  
 befristet bis  
 Sonstiges

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband oder an den:

**GEW-Hauptvorstand**  
Postfach 90 04 09  
60444 Frankfurt am Main

Vielen Dank!  
Ihre GEW

**GEW**



**Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft**

