

3953

An den

Vorsitzenden des Hauptausschusses

sowie

An den

Vorsitzenden des Ausschusses für Jugend, Familie, Schule und Sport

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

**Gesetz zum Staatsvertrag über die Errichtung eines gemeinsamen Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM)
Hier: Konzept für die dezentrale Fortbildung**

118. Sitzung des Hauptausschusses vom 28. Juni 2006

Ansatz des abgelaufenen Haushaltsjahres:	€
Ansatz des laufenden Haushaltsjahres:	€ ist nicht
Ansatz des kommenden Haushaltsjahres:	€ relevant
Ist des abgelaufenen Haushaltsjahres:	€
Verfügungsbeschränkungen:	€
Aktuelles Ist:	€

Gesamtkosten:

Der Hauptausschuss hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„SenBildJugSport wird gebeten, dem Hauptausschuss zur 119. Sitzung am 30.8.06 und gleichzeitig dem Ausschuss JugFamSchulSport ein Konzept für die dezentrale Fortbildung vorzulegen. Darüber hinaus ist die Größenordnung der Bargeldabgeltung darzustellen.“

Hierzu wird berichtet:

I. Konzept für die dezentrale Fortbildung

1 Ausgangslage

Mit dem Gesetz zum Staatsvertrag über die Errichtung eines gemeinsamen Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg vom 22.05.2006 hat das Abgeordnetenhaus von Berlin der Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung in der Lehrerfortbildung zum 1.1.2007 zugestimmt.

Die Aufgaben des neu geschaffenen Instituts sind insbesondere

- Unterrichtsentwicklung in den Fächern, Lernbereichen und Bildungsgängen einschließlich der Rahmenlehrpläne und der zentralen Prüfungen,
- Qualifizierung von Schulleitungspersonal und Zielgruppen der Schulbehörden, soweit nicht durch die regionale Fortbildung wahrgenommen,
- Schul- und Modellversuche sowie die Durchführung von Schul- und Schülerwettbewerben,
- Medienpädagogik, Medienarbeit und multimediale netzbasierte Unterstützungssysteme in den Bereichen Schule und Weiterbildung/Erwachsenenbildung,
- Qualifizierung des Fachpersonals im Bereich der Weiterbildung/Erwachsenenbildung.

Darüber hinaus wird das LISUM Berlin-Brandenburg die Zertifizierung von externen Anbietern von Fortbildungsveranstaltungen durchführen und über Veranstaltungen überregionaler Fortbildung durch Dritte informieren. Als pädagogisches Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsinstitut wird das Institut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg keine unmittelbare Fortbildung der Lehrkräfte betreiben.

In Anlehnung an die Struktur der Fortbildungsorganisation in Brandenburg wird Berlin die Fortbildung der Berliner Lehrkräfte ebenfalls regionalisieren und in den Außenstellen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport sowie bei der Dienststelle für die zentral verwalteten Schulen ansiedeln.

Bisher hat das Berliner Landesinstitut für Schule und Medien Aufgaben, die zukünftig im LISUM Berlin-Brandenburg erbracht werden, erfüllt. Darüber hinaus hat es die Fortbildung für Lehrkräfte durchgeführt. Diese Fortbildung für Lehrkräfte wird zukünftig nicht mehr zentral erfolgen, sondern dezentral in den Berliner Bezirken und für die zentral verwalteten Schulen.

Die bisherigen Fortbildungsaktivitäten der weiteren regionalen Unterstützungsangebote wie die der Schulpsychologischen Beratungszentren, der Fachberater, der Schulpraktischen Seminare, der Koordinatoren für Suchtprophylaxe, der IT-Betreuer, der Schulpsychologen für Gewaltprävention, der Lehr- und Lernwerkstätten und der Sonderpädagogischen Förderzentren werden integriert und zu einem einheitlichen Regionalen Qualifizierungs-, Beratungs- und Unterstützungs-System für die Schulen einer Region zusammengefasst.

Die Schulaufsicht in den Regionen trägt entsprechend ihrem Auftrag Sorge für die Qualitätsentwicklung der Schulen, für die Übernahme neuer Erkenntnisse der Fach- und Bildungswissenschaften und die Unterstützung der Schulleitungen und Lehrkräfte. Die Fortbildung der Lehrkräfte hat in Bezug auf die Qualitätsentwicklung eine unterstützende Funktion und ist insofern eine Teilmenge aus der Gesamtheit schulaufsichtlicher Unterstützungsinstrumente.

2 Begründung für die dezentrale Fortbildung

Fortbildung der Lehrkräfte ist Teil **kontinuierlicher Qualitätssicherung** von Schulen, zu der alle Berliner Schulen durch das Schulgesetz § 9 verpflichtet sind. Kontinuierliche Qualitätssicherung und Stärkung der Professionalität der Lehrkräfte kann durch eine schulnahe Gestaltung der Fortbildung besser als bisher gewährleistet werden.

Die Verantwortung für die Wahrnehmung der Fortbildung und damit für die Personalentwicklung wird stärker als bisher auf die Schulleitungen verlagert. **Schulen** werden damit in ihrer **Selbstständigkeit** und ihrer **Eigenverantwortung** gestärkt (§ 7 Schulgesetz). Schulische Fortbildungsplanung ist ein Instrument der Schulentwicklung. Beabsichtigte Entwicklungsschwerpunkte in Schulen werden unterstützt.

Schulen werden die Möglichkeit und auch die Verpflichtung haben, ihren **Fortbildungsbedarf** zu definieren. Sie können dadurch auf ihre Entwicklungsschwerpunkte, die im Schulprogramm ausgewiesen sind, reagieren. Datengrundlagen dazu erhalten sie durch die interne und externe Evaluation.

Das Berliner Schulgesetz verpflichtet alle Lehrkräfte, sich regelmäßig, insbesondere in der unterrichtsfreien Zeit, fortzubilden und erklärt dabei den Vorrang der schulinternen Fortbildung. Dabei sind vorwiegend Maßnahmen, die ganze Fachbereiche oder das gesamte Kollegium betreffen, vorzusehen, um die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der schulischen Fachdiskussion und die Beförderung des schulinternen Verständigungsprozesses über Unterrichts- und Erziehungsprinzipien zu befördern.

Die Schulen erstellen im Rahmen ihres Schulprogramms ein Personalentwicklungskonzept. Ausgehend von den zukünftig zu bewältigenden Aufgaben stellen sie die dazu erforderlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen fest und entwickeln daraus einen jährlichen Fortbildungsplan. Sie leiten diesen Fortbildungsplan und die daraus resultierenden Anforderungen dem/r regional Verantwortlichen zu.

Synergieeffekte entstehen, wenn Lehrkräfte von mehreren Schulen einer Region an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Schulen können angeregt werden, zusammenzuarbeiten, Netzwerke können entstehen. Transfer innerhalb der Schulen ist besser gewährleistet als bisher. Erfolgreiche Programme der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung wie insbesondere das SINUS-Programm können dafür als Referenz gelten.

Nachhaltigkeit von Fortbildungsergebnissen kann in einer Region besser als bisher gesichert werden.

3 Ziele der dezentralen Fortbildung

Die **Professionalität der Lehrkräfte** wird durch kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer fachlichen und überfachlichen Kompetenzen gestärkt. Lehrkräfte und Schulen werden unterstützt bei der Unterrichts- und Schulentwicklung.

Durch **flexibles und zeitnahes Reagieren auf die Fortbildungsbedarfe** der Schulen wird unter Berücksichtigung der regionalen Rahmenbedingungen die Qualitätsentwicklung der Einzelschule und der pädagogischen Arbeit in der Region insgesamt gefördert.

Die regionale Fortbildung wird einen Schwerpunkt in der fachlichen, methodischen und didaktischen Entwicklung des Unterrichts haben.

Fachübergreifende Themenstellungen der Unterrichts- und Erziehungsarbeit sowie auf die Schule einwirkende gesellschaftliche Herausforderungen stellen einen weiteren Schwerpunkt dar.

Die Unterstützung der Schule in Fragen der Organisationsentwicklung, des Schulmanagements, der Fortschreibung des Schulprogramms und der internen Evaluation bilden ebenfalls einen Schwerpunkt der Arbeit. Dazu gehören auch Aufgaben der Personalentwicklung, des Gesundheitsmanagements und des Arbeitsschutzes.

4 Struktur und Aufgaben der dezentralen Fortbildung

In jeder Region ist ein/e **Schulaufsichtsbeamter/in** für die regionale Fortbildung verantwortlich. Er/sie entwickelt aus den schulischen Fortbildungsplanungen und den gesamtstädtischen Schwerpunktsetzungen und Vorgaben das Fortbildungsangebot für die Region. Er/sie nimmt dabei die Angebote externer Anbieter mit auf, wirkt auf die Entstehung von Fortbildungsnetzwerken mit regionalspezifischer Ausprägung hin und

entscheidet im Einvernehmen mit dem/r Dienststellenleiter/in über den Einsatz der personellen und finanziellen Mittel. Er/sie beauftragt die Multiplikatoren für die Unterrichtsfächer und überfachlichen Aufgaben, steuert ihren Einsatz und die zeitliche und räumliche Organisation der Fortbildungsmaßnahmen.

Er/sie fasst die Ergebnisse der Fortbildung in einem jährlichen Bericht an die Fachaufsicht in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport zusammen. Neben der quantitativen Darstellung wird dabei eine qualitative Bewertung auf der Grundlage der Prozess- und Ergebnisevaluation aller Fortbildungsaktivitäten vorgenommen.

Er/sie wird bei der Planung und Durchführung dieser Aufgabe durch das LISUM Berlin-Brandenburg und die überregionale Koordination unterstützt und ggf. qualifiziert.

Für einen Kernbereich von Unterrichtsfächern und überfachlichen Aufgaben werden in jeder Region **Multiplikatoren** beauftragt. Sie sind wegen ihrer Nähe zu den Schulen in der Regel am besten geeignet, auf die regionalen Bedürfnislagen einzugehen. Sie können deshalb fachliche Vorgaben bedarfsgerecht in Fortbildungsveranstaltungen umsetzen. Unterstützung - Materialien und damit verbundene Veranstaltungen - werden gezielt für Lehrkräfte einer Region angeboten. In weiteren Fächern und Aufgaben entscheiden die Regionen nach ihrer Bedarfslage über die Beauftragung von Multiplikatoren. Die Multiplikatoren führen regionale und schulinterne Fortbildungsveranstaltungen durch und leiten die regionalen Fachkonferenzen.

Das **LISUM Berlin-Brandenburg** sichert die Qualität der Fortbildung durch die Entwicklung von Standards für die Arbeit der Multiplikatoren und Kriterien für ihre Überprüfung.

Es qualifiziert die Multiplikatoren für ihre Aufgaben, stattet sie mit Fortbildungskonzepten und Materialien aus und sorgt durch Konferenzen für ihren überregionalen Erfahrungsaustausch.

Die **Fachaufsicht** über die Fortbildungsbeauftragten steuert die Aufgabenwahrnehmung durch Zielvereinbarungen mit dem/r Fortbildungsbeauftragten im Einvernehmen mit dem/r Dienststellenleiter/in. Darin werden bildungspolitische Schwerpunktsetzungen, überregionale Entwicklungsvorhaben und die Erkenntnisse der Schulaufsicht aus Schulleistungsuntersuchungen, zentralen Prüfungen sowie der Schulinspektion berücksichtigt.

Zur Unterstützung der regionalen Fortbildungsplanung, -organisation, -durchführung und -evaluation wird eine **Koordinierungsstelle** eingerichtet. Sie übernimmt netzbasiert vor allem Verwaltungsaufgaben mit dem Ziel, die vorhandenen Ressourcen ökonomisch einzusetzen, die notwendige Kommunikation zwischen allen Beteiligten zu sichern und die Verwaltungsabläufe zu vereinfachen.

Dazu gehören

- die Zusammenstellung und Veröffentlichung der regionalen Fortbildungsverzeichnisse
- das Anmeldeverfahren, die Teilnehmerlisten und Teilnahmebescheinigung
- die netzbasierte Veranstaltungsevaluation
- die Koordinierung und Veröffentlichung der Angebote externer Anbieter
- Unterstützung bei der Vertragsgestaltung und Abrechnung
- Unterhalt einer interaktiven Plattform für die Veröffentlichung von Fortbildungsmaterialien

Nach einer Übergangsphase im Schuljahr 2006/07 gewährleistet die regionale Fortbildungsorganisation mit Beginn des Schuljahres 2007/08 die Fortbildung der Berliner Lehrkräfte.

Die Veranstaltungen sollen, soweit sie nicht direkt in Schulen stattfinden, in schulnahen Räumen organisiert werden. Dazu können nach Vereinbarung mit den Bezirken bisherige Seminarraumangebote bestehender Einrichtungen genutzt werden.

5 Ressourcen für die dezentrale Fortbildung

Die 12 Fortbildungsregionen und die zentral verwalteten Schulen erhalten für ihre Aufgaben eine einheitliche Ausstattung. Lehrerabordnungsstunden werden im Rahmen der „Richtlinien für die Lehrerstundenzumessung und die Organisation der öffentlichen Berliner Schulen“ - Org.richtlinien 2006/07 festgelegt. Die Mittel werden im Rahmen des beschlossenen Haushalts zugewiesen. Mit den Honorarmitteln können auch externe Anbieter beauftragt werden. Für die Verwaltungstätigkeiten erhalten die Regionen je eine halbe Stelle bzw. eine Stelle für die zentral verwalteten Schulen, die Koordination wird mit 3 Stellen ausgestattet.

Mit diesem Konzept werden die mit dem Doppelhaushalt 2006/2007 bereit gestellten Ressourcen nicht überschritten.

II. Bargeldabgeltung

Nach den Regelungen des Berliner Anwendungs-Tarifvertrages vom 31. Juli 2003 erwerben Arbeitnehmer als Äquivalent für die prozentualen Gehaltskürzungen (8/10/12 %) Zeitguthaben, die einem Arbeitszeitkonto zugeschrieben werden. Diese Zeitguthaben können regelmäßig im aktuellen Jahresablauf als zusätzlicher Freizeitausgleich neben dem Urlaubsanspruch genommen werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, diese Zeitguthaben anzusammeln und einem jahresübergreifenden Ausgleich zuzuführen. So können die betreffenden Dienstkräfte dann im Zusammenhang mit dem Renteneintritt ihre Guthaben auch zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit nutzen.

Im Zusammenhang mit der Fusion der beiden Landesinstitute war es erforderlich, die jeweiligen landestypischen tarifrechtlichen Besonderheiten zu ermitteln und daraus ggf. Übergangsregelungen zur Wahrung des Besitzstandes zu vereinbaren. Für eine Vielzahl tarif- und arbeitsrechtlicher Besonderheiten des Landes Berlin ist dies durch die in Artikel 6 des Staatsvertrages für das gemeinsame Landesinstitut festgelegten Sachverhalte geschehen.

Allein die Übernahme der Regelungen des Berliner Anwendungs-Tarifvertrages zum Erwerb von Zeitguthaben (Arbeitszeitkonten) waren nicht durch eine Besitzstandsregelung, insbesondere wegen des Fehlens einer entsprechenden Regelung auf Brandenburger Seite, darstellbar. Dies erscheint insoweit auch als sachgerecht, weil die nach Brandenburg übergehenden Arbeitnehmer auch keine Absenkung ihrer Vergütungen (8/10/12 %) erhalten. Demzufolge wäre ein entsprechender Freizeitausgleich un gerechtfertigt.

Insgesamt ergibt sich dadurch die Notwendigkeit, für die betroffenen Arbeitnehmer, deren Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto aus **dienstlichen Gründen** nicht mehr bis zum Jahresende 2006 durch Freizeitausgleich kompensiert werden kann, einen finanziellen Ausgleich durch Barabgeltung zu schaffen.

Nach aktueller Einschätzung und Hochrechnung bis zum Jahresende ergäbe sich für acht von insgesamt dreizehn Arbeitnehmern die Erforderlichkeit der Barabgeltung. Bei diesen acht Arbeitnehmern bestehen Zeitguthaben zwischen rd. 74 Stunden bis zu über 500 Stunden. Entsprechend der jeweiligen Vergütungsgruppe ergäbe sich damit insgesamt ein Erstattungsvolumen von rd. 30.000 €.

Dieses Erstattungsvolumen steht unter dem Vorbehalt des tatsächlichen Eintritts der zunächst unterstellten Entwicklung der individuellen Arbeitszeitkonten. Eine abschließende Feststellung ist erst im Rahmen der Abschlussarbeiten für das Jahr 2006 zu treffen. Insoweit werden die Erstattungsleistungen auch erst im Jahr 2007 erfolgen können. Die Erstattungen sind aus den, dem Einzelplan 10 zur Verfügung stehenden Ausgabeansätzen für die Personalausgaben der Angestellten des Jahres 2007 zu leisten.

Ich bitte, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

In Vertretung
Thomas Härtel
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport