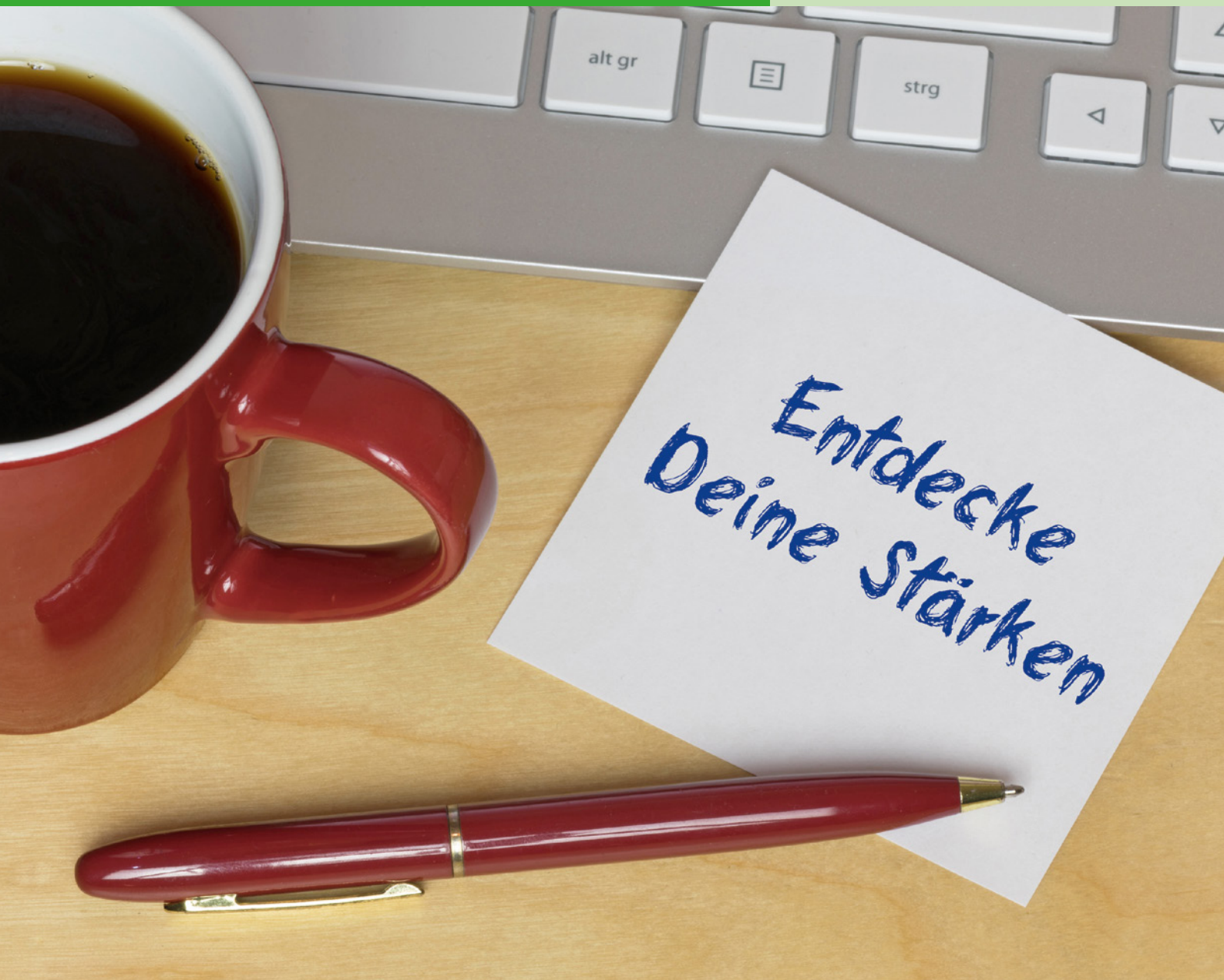


# bbw

Beruflicher Bildungsweg

# 6

Ausgabe 6/2018  
K 4115  
59. Jahrgang



## Persönlichkeitsbildung in digitalisierten Zeiten



Verband der Lehrerinnen und Lehrer  
an Berufskollegs in NW e.V.

# Lehrer/Lehrerin werden in NRW – Orientierung für den Vorbereitungsdienst

Aktualisierte Neuauflage des Sonderhefts zum Vorbereitungsdienst



Im Jahr 2013 erschien die erste Auflage des Sonderhefts zum Vorbereitungsdienst, das allen an der zweiten Phase der Lehrerausbildung beteiligten Personen in komprimierter Form Information und Orientierung zur Verfügung stellte.

Nicht zuletzt aufgrund der Novellierung der rechtlichen Vorgaben war es an der Zeit, eine aktualisierte Neuauflage auf den Weg zu bringen.

Wie auch sein Vorgänger betrachtet das im Februar 2018 erschienene Sonderheft grundlegenden und ausbildungspraktischen Fragestellungen aus zwei Perspektiven. Zum einen werden für die Zielgruppe der Referendarinnen und Referendare Anforderungen im Vorbereitungsdienst, an der Ausbildung beteiligte Personen und deren Funktionen usw. betrachtet. Die Autorinnen und Autoren möchten mit ihren Beiträgen den Übergang von der Univer-



Kirstin Bubke

sität in den Vorbereitungsdienst bzw. den Einstieg in die Ausbildung unterstützen.

Zum anderen möchte das Sonderheft die Ausbilderinnen und Ausbilder bei ihrer wichtigen Aufgabe unterstützen. Dabei geht es den Autorinnen und Autoren, die über langjährige Erfahrung in der Lehrerausbildung verfügen insbesondere um konkrete alltagstaugliche Handlungshilfen, Impulse zur Ausgestaltung der eigenen Rolle oder die professionelle Begleitung der Referendarinnen und Referendare.

Die Neuerungen in der OVP 2016 und die damit verbundenen Anpassungen des Kerncurriculums werden genauer dargestellt und auch die Frage nach der Bedeutung digitaler Medien und Kommunikationstechnologien für die Lehrerausbildung betrachtet.

Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung des Seiteneinstieges nach OBAS ist neben der entsprechenden Verordnung aus dem Jahr 2016 auch eine vergleichende Gegenüberstellung mit der Ausbildung von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern in das Heft aufgenommen worden.

**Das aktualisierte Sonderheft zum Vorbereitungsdienst ist ab sofort über den vlbs zu beziehen.**

*Kirstin Bubke,  
Vorsitzende  
Ausschuss Lehrerbildung*

## Impressum

### Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e.V., Geschäftsstelle Ernst-Gnoß-Strasse 22, 40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182  
E-Mail [info@vlbs.de](mailto:info@vlbs.de)

### Bildnachweis

Titelbild: magele-picture, Fotolia

### Schriftleitung

**Roland Nickschus**  
Waldhausenstraße 21, 45127 Essen  
E-Mail [nickschus@vlbs.de](mailto:nickschus@vlbs.de)

**Bettina Gude**  
Im Ferkulum 17, 50678 Köln  
E-Mail [gude@vlbs.de](mailto:gude@vlbs.de)

**Konzeption und Gestaltung**  
Susanne Peters

### Druck und Verlag

van Acken Druckerei & Verlag GmbH  
Magdeburger Straße 5, 47800 Krefeld

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die vlbs-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliographische Abkürzung der Zeitschrift lautet BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 10 x pro Jahr, der Bezugspreis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und Porto.

Die Mindestabonnementdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.

# Die Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer in digitalisierten Zeiten

**Oder warum bei der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern unbedingt auf Qualität und nicht auf Quantität gesetzt werden muss.**

Die Anforderungen an uns Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in Zeiten der Digitalisierung sind komplex. Keine andere Schulform ist dermaßen vom technologischen Fortschritt betroffen wie das Berufskolleg.

■ Es ergibt sich eine große Herausforderung durch die Möglichkeit des Einsatzes digitaler Medien im Unterricht. Bei einem zielführenden Einsatz ergeben sich große Chancen. Bei einem planlosen Einsatz digitaler Medien im Unterricht werden dagegen Lernchancen massiv verhindert.

■ Die technologischen Entwicklungen in der Berufswelt ändern sich progressiv. Dies erfordert eine kontinuierliche Anpassung von Unterrichtsinhalten. Lehrerinnen und Lehrer, die in den technischen Fachrichtungen eingesetzt sind, müssen ihr Fachwissen und ihr Unterrichtsmaterial kontinuierlich erneuern. Beispielsweise hat das Berufsbild des Landmaschinenmechanikers von vor fünf Jahren nur noch wenig mit dem Berufsbild von heute zu tun. Ähnlich sieht es bei fast allen technischen Berufsbildern aus.

■ Durch die oft mangelhaften digitalen Infrastrukturen an Schulen bringen Lehrkräfte häufig private Endgeräte in den Unterricht. Mit der Dienstanweisung für die Verarbeitung personenbezogener Daten wurde deutlich, dass auch auf dem Gebiet der Datensicherheit professionelle Kenntnisse erforderlich sind, die kontinuierlich zu aktualisieren sind.

Die Aufgabe von Lehrerinnen und Lehrern geht weit über die Vermittlung mit dem Umgang digitaler Technologien hinaus. Es geht darum, die veränderten Technologien kontinuierlich in ein didak-



tisches Gerüst einzubetten. Aktuelle Medien müssen so eingesetzt werden, dass sie beim Lernen unterstützen und nicht zielgerichtetes Lernen verhindern.

Ich bin davon überzeugt, dass niemand glaubt, dass man durch den Einsatz eines Navigationssystems geographische Kompetenzen erlangt. Genauso wenig wird der Einsatz eines Taschenrechners zu besserem Kopfrechnen, die Englisch-App auf dem Smartphone für eine bessere Kommunikation führen oder das Schreibprogramm mit Rechtschreibkorrektur eine höhere Kompetenz im Bereich der Rechtschreibung bringen.

Technik ist kein Selbstzweck, sondern steht im Dienste der Pädagogik. Lehrkräfte müssen kontinuierlich entscheiden, an welchen Stellen eine Software eine bessere Visualisierung ermöglicht, individuell einzelne Lerner unterstützen oder motivieren kann.

Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für die Konstruktion von Lernprozessen.

Durch die speziellen Anspruchsdimensionen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs wird deutlich, dass für Lehrkräfte an Berufskollegs andere Unterstützungsformate greifen müssen, als

an anderen Schulformen. Daher fordert der vlbs:

■ Bei der Personalgewinnung dürfen keine Kompromisse bei der Qualität gemacht werden. Berufskollegs benötigen das beste pädagogische Personal. Der vielzitierte Gedanke, verstärkt Kräfte aus der Wirtschaft in das Berufskolleg zu holen, ist ein Irrweg. Die technologischen Kenntnisse aus der Wirtschaft sind bereits nach der durchlaufenen Qualifizierungsmaßnahme überholt. Der mögliche fachliche Vorsprung ist verwirkt und die fehlende pädagogische Ausbildung führt zu einem nachhaltigen Qualitätsverlust des Systems.

■ **Berufskollegs benötigen eine zweite Säule der grundständigen Lehrerausbildung,** um die Quantitäten der technischen Fachrichtungen zu decken ohne auf pädagogische Qualifikationen zu verzichten. Der vlbs fordert die Einführung eines universitären Lehramts-Aufbau-Master-Studienganges für das Lehramt an Berufskollegs, bei dem die fachwissenschaftlichen Module aus dem Bachelor-Studium an Fachhochschulen und Universitäten anerkannt werden. Nach zwei Jahren wäre so eine quantitative Lehrerversorgung in den Mangelfächern selbst für die Splitterberufe gesichert. Ergänzend ließe sich durch marginale Veränderungen des § 38 Absatz 4 der LVO eine Öffnung der Laufbahn von Werkstatthehrkräften zu Technischen Lehrkräften der temporäre Mangel an Fachpersonal für den Übergang entschärfen.

■ Die Bezahlung von Lehrkräften an Berufskollegs gehört dringend auf den Prüfstand. Beim Einkommen liegen Ingenieurwissenschaften auf Platz 3 direkt nach Medizin und Rechtswissenschaften,

Lehrerinnen und Lehrer gerade mal auf Platz 11. Das finanzielle Gefälle zu beruflichen Alternativen ist zu groß, als dass der Beruf der Lehrerin, des Lehrers am Berufskolleg als attraktiv bezeichnet werden könne. Der *vlbs* fordert daher **A14 als Eingangsbesoldung** für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs.

■ In Kooperation mit der Wirtschaft müssen **ausreichend fachbezogene Fortbildungen** bereitgestellt werden. Lehrerinnen und Lehrer müssen für diese Fortbildungen freigestellt werden, ohne dass die Stunden für das Stundenkontingent der Schule belastend wirken. Eine Analogie zu den **Forschungssemestern** für Professorinnen und Professoren an Hochschulen wäre ein zielführendes Modell um Berufskollegs als Innovationszentren der Wirtschaft zu erhalten.

■ Um die Anforderungen durch die Digitalisierung und der zunehmenden He-

terogenität der Schülerschaft gerecht zu werden, sind die Unterrichtsverpflichtungen des Personals am Berufskolleg dringend zu reformieren. Die Unterrichtsverpflichtung von 25,5 Unterrichtsstunden pro Woche, bei Werkstattlehrkräften sind es übrigens immer noch 30 Wochenstunden, führt unweigerlich zu einer Überlastung des Personals.

■ Berufskollegs benötigen einen **technischen Mindeststandard**, so dass eine funktionstüchtige IT-Infrastruktur an den Schulen sichergestellt ist. Die technologische Ausstattung der Berufskollegs muss den Anforderungen der aktuellen Berufswelt widerspiegeln.

Das zukünftige Wohl des Landes hängt maßgeblich von einer gelungenen beruflichen Bildung der Menschen ab. Bildung ist die wichtigste Ressource, die wir haben.

Die Herausforderung bei der Gestaltung von Lernsituationen und Unterrichtssequenzen ist immer auf die Entwicklung der jungen Menschen fokussiert. Der moderne Bildungsbegriff steht für den lebensbegleitenden Entwicklungsprozess des Menschen zu der Persönlichkeit, die er sein kann, aber noch nicht ist. Lesen Sie dazu auch den Beitrag „Persönlichkeitsbildung in digitalen Zeiten“ von Fabian Mundt und Gabriele Weigand in dieser Ausgabe.

*Ihr*

*Michael Suermann*

*vlbs Landesvorsitzender* ■

## Fobi-Tipp

# Ein Methoden-Mix für den Stimmgebrauch im Klassenzimmer

Donnerstag, 28.6.2018

Durchgeführt wird diese Fortbildung von Herrn Rainer Pedé, der Diplom-Ökonom ist und Sprecherziehung und Sprechwissenschaften studiert hat. Er ist seit vielen Jahren Profi-Sprecher. Seine Stimme ist im Deutschlandfunk und jeden Sonntag bei RTL zu hören. Er arbeitet als Coach und Sprechtrainer mit Lehrer\_innen, Theologen\_innen sowie Führungspersönlichkeiten in Politik und Wirtschaft. Als Trainer ist er in der journalistischen Aus- und Weiterbildung der Deutschen Welle und vielen anderen Institutionen tätig. Er leitete bei unserer VW im Herbst 2017 den Workshop „Stimmtraining“.

**Veranstaltungsort:** Heinrich-Hertz-Berufskolleg – Dependence Heerstraße, Heerstraße 18, 40227 Düsseldorf

**Anmeldungen sind noch online über die Homepages [vlbs.de/Fortbildung](http://vlbs.de/Fortbildung) möglich.**

# In dieser Ausgabe



## –Leitartikel

Michael Suermann

**Die Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer in digitalisierten Zeiten..... 1**

TITELTHEMA

## Lehren und Lernen im Zeitalter der Digitalisierung

Fabian Mundt & Gabriele Weigand

**Persönlichkeitsbildung in digitalisierten Zeiten ..... 4**

Bettina Gude

**Gemeinsam stärker – Berufsbildung gestalten ..... 8**

## Recht und Besoldung

Carola Dehmel

**Die Personalakte ..... 10**

Thomas Leder

**Beihilfeberatung durch den vlbs ..... 12**

## Aus der Praxis für die Praxis

Manfred Bönsch

**Die Differenzierungsschleuse..... 13**

Jutta Tegeder, Heinz Eichstädt

**Netzwerkarbeit zur Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener – Connexions.... 17**

Sarah Dorn, Anna Emmans, Detlef Sarrazin, Eugenio Varenna

**Mit der Ausbildungsvorbereitung (AV) nach Spanien?!? ..... 20**

Peter Maier

**Pädagoge sein heute: Anregungen und Impulse zur Lehrgesundheit..... 22**

## Vlbs im Personalrat

Johannes Schütte

**Was macht eigentlich der Bezirks–Personalrat?..... 25**

## Vlbs vor Ort

Ulrich Kirschbaum

**Rente & VBL ..... 27**

# Persönlichkeitsbildung in digitalisierten Zeiten

Die Konsequenzen der Digitalisierung sind mittlerweile integraler Bestandteil unseres Alltags und durchdringen ihn auf vielfältige Art und Weise. Die Digitalisierung aller Lebensbereiche betrifft auch das pädagogische Feld. Dabei kommt das Digitale in schulischen Lehr-Lern-Settings ganz unterschiedlich zum Tragen. Manche Entwicklungen sind gewollt, beispielsweise die Integration von YouTube-Videos in den Unterricht, die digitale Präsentation von Lerninhalten oder der Einsatz von Learn Management Systemen, andere gilt es zu verhindern, man denke etwa an die heimliche Aufzeichnung von Unterrichtsstunden mit dem Smartphone, Cybermobbing-Kampagnen oder diffuse Bewertungsportale von Lehrkräften.

Ausgehend von einem bildungstheoretisch begründeten personalen Menschenbild (Weigand 2004) sind die nachfolgenden Überlegungen von der Frage geleitet, wie die zunehmende Digitalisierung produktiv für die konkrete pädagogische Arbeit und die damit einhergehenden Bildungs- und Begabungsprozesse von Kindern und Jugendlichen genutzt werden kann (zum Begabungsbegriff vgl. Weigand & al 2014). Damit sind weniger didaktische Szenarien einer digital optimierten Aufbereitung von Lerninhalten gemeint, noch methodische Anleitungen, wie digitale Elemente das Lehr-Lern-Geschehen bereichern können. Vielmehr geht es um Grundlegenderes, nämlich darum, welche Konsequenzen sich für die pädagogische Praxis aus dem Einfluss digitaler Transformationsprozesse, hinter die es kein Zurück mehr gibt, auf das übergreifende Bildungsziel einer sich selbst bestimmenden und zugleich verantwortungsvollen und solidarischen Persönlichkeit ergeben. Dazu ist zweierlei



nötig: Einerseits gilt es, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die einzelnen Individuen klarer in den Blick zu nehmen und andererseits, diese Einsichten in die Prozesse der Persönlichkeitsbildung von Heranwachsenden sinnvoll zu integrieren.

## 1. Auswirkungen der Digitalisierung auf die einzelnen Individuen: Singularisierung und Beschleunigung des Lebenstempos

Der erste Punkt, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die einzelnen Individuen, verweist auf zwei digital getriebene Prozesse, die im Begriff sind, das alltägliche Leben und den pädagogischen Alltag nachhaltig zu verändern. Zum einen die Beobachtung einer »Explosion des Besonderen« (Reckwitz, 2017: 7), zum anderen die einer »Beschleunigung des Lebenstempos« (Rosa, 2005: 195).

Laut Andreas Reckwitz heftet die gegenwärtige Gesellschaft ihr Augenmerk auf »das Einzigartige, das Singuläre« (Reckwitz, 2017: 7). Egal ob Reiseziel, Kleidung oder Wohnungseinrichtung, alles muss einzigartig, exquisit, besonders sein. Diese Aufzählung lässt sich problemlos um Schulprofile, Leitbilder und schulische Spezialangebote erweitern. Auch im pädagogischen Feld rückt Allgemeines in den Hintergrund. Zusätzlich zu formalen Qualifikationen und Leistungsanforderungen

geht es um ein »außergewöhnliches Profil« (vgl. Reckwitz, 2017: 8). Die zentrale Triebfeder dieser Singularisierungen ist die Digitalisierung, genauer, es sind drei zusammenhängende Aspekte des technischen Fortschritts (vgl. Reckwitz, 2017: 226).

*Erstens:* Die rasante Entwicklung intelligenter algorithmischer Verfahren des *Computing*. Füllten Rechenmaschinen vor nicht allzu langer Zeit ganze Zimmer und waren auf wenige Arbeitsschritte beschränkt, können heutzutage selbst komplexe Analysen vergleichsweise schnell durchgeführt werden. Moderne *data mining*-Verfahren ermöglichen die Auswertung riesiger Datenmengen in Echtzeit und liefern oftmals überraschend präzise Resultate. Man denke an die Möglichkeiten moderner Sprachassistenten wie *Alexa*, *Siri* und Co. oder die komfortable Entsperrung aktueller Smartphones durch einen einfachen Blick auf das Display (*Face ID* oder *Intelligenter Scan*). Trotz ihres formal-mathematischen Kerns sind intelligente Algorithmen auf Singularisierung gerichtet. Sie orientieren sich an den einzelnen Individuen und arbeiten an der Ausgestaltung möglichst detaillierter *Profile*. Diese machen das Individuum zum Gravitationszentrum seiner gesamten digitalen Welt. Die Geräte und die Software passen sich den individuellen Bedürfnissen und Haltungen an und suggerieren eine bruchfrei digitale Ausdehnung der Existenz. In Lehr-Lern-Arrangements führt das zu den vermehrt diskutierten Visionen adaptiver, personalisierter Systeme. Das digitale Lernangebot selbst lernt von den Lernenden und antizipiert mittels *Learning Analytics* den jeweils optimalen Lernpfad. Jeder Einzelne erfährt etwas Besonderes, die modernen Formen des Computing arbeiten an der Auflösung des Uniformen, aber auch



des gemeinsam geteilten Wissens. Diese Singularisierung wird durch eine weitere Entwicklung flankiert.

*Zweitens:* Die massive digitale Medienproduktion. Die Zeiten, in denen Computer wenigen *Nerds* vorbehalten waren, sind längst vorbei. Der Siegeszug des Smartphones hat dazu geführt, dass nahezu jeder jederzeit und überall einen Computer griffbereit hat. Mit dieser Ausstattung geht eine Intensivierung der Medienproduktion einher. Die Aufnahme eines Bildes, das Schneiden eines Videos, das Überarbeiten eines Textes, alles ist problemlos nach den eigenen Vorstellungen und unabhängig von Ort und Zeit möglich. Eine Vielzahl spezieller Apps laden zur individuellen Ausgestaltung ein. Filter verleihen Fotos eine persönliche Note, Einladungskarten verfügen über ein extravaganter Design und Videos werden auf einzigartige Weise arrangiert und vertont. Dabei ist nicht entscheidend, ob und in welcher Weise man produktiv ist, das Wie steht im Vordergrund. Aus den allgemein verfügbaren, intuitiven Möglichkeiten erwächst das Bedürfnis nach Absonderung. Niemals zuvor waren gerade junge Menschen dermaßen aktiv und kreativ bei der Produktion medialer Inhalte. Man denke an Musikvideos, Instagram Stories, Blogs, usw. Das hat zwangsläufig Auswirkungen auf die pädagogische Praxis. Die einfache Produktion medialer Inhalte hat das Tablet zum Inbegriff schulischer Digitalisierung avancieren lassen. Die mobilen Geräte sollen nicht nur herkömmliche Schulbücher ersetzen, sie sollen zugleich die mediale Produktion von Inhalten vorantreiben. Das sind beispielsweise kreative Präsentationen, gespickt mit kleinen Videos und Audiokommentaren. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass man durch das konkrete Tun am besten lernt, »*learning by doing revised*«. Nicht selten verlassen die speziell gefertigten Produktionen die engen Wände des Klassenzimmers und finden sich in den endlosen Weiten des Internets wieder. Damit ist der letzte singularisierende Aspekt des digitalen Fortschritts angesprochen.

*Drittens:* Das globale Kommunikationsnetz, das Internet. Die weltumspannende Vernetzung nahezu aller digitalen Geräte, die einen Informationsaustausch unabhängig von zeitlichen und örtlichen Limitationen ermöglicht, verändert die Welt grundlegend. Einstmals riesige Distanzen schmelzen dahin und verlieren an Bedeutung. In gewisser Weise sind mittlerweile alle vernetzten Menschen Nachbarn. Marshall McLuhans »*global village*« (1995) ist längst Realität und induziert ein aus dörflichen Lebenszusammenhängen bekanntes Phänomen, den Profilierungsdruck. Es ist von großer Wichtigkeit, dass die digitale Existenz ansprechend aufbereitet ist. Sie entscheidet mit darüber, als wer man gilt und wie man wahrgenommen wird. Hieraus zieht die obligatorische Profilseite vieler Angebote (Facebook, Twitter, Instagram etc.) als narrative Kombination unterschiedlicher medialer Elemente ihre besondere Bedeutung. Das individuelle *digitale Profil* will gepflegt und überlegt zusammengestellt werden. Schließlich ist es Ausdruck der individuellen Besonderheit im Kontext der weltumspannenden Vernetzung. Damit geht (allerdings auch) noch eine andere Form der Profilierung einher. *Data tracker* sammeln nahezu alle online-Daten und verdichten diese ebenfalls zu einem sogenannten ‚*Persönlichkeitsprofil*‘! Dieses bildet besondere Vorlieben ab und führt letzten Endes zu der bereits angesprochenen, mehr oder weniger bewussten ‚*Personalisierung*‘ (im Unterschied zu der bildungstheoretisch fundierten Selbstgestaltung der Person ist diese von außen gesetzt) und letztlich zur Überwachung des gesamten Netzes. Kontinuierlich und in Echtzeit werden alle online-Aktivitäten aufgezeichnet, ausgewertet und in besonderen Anzeigen umgesetzt, so beispielsweise in speziell angepassten Werbeangeboten, Kontaktvorschlägen oder einem gemäß dem persönlichen Profil gefilterten Newsfeed.

Damit ist zugleich der zweite Prozess neben der digital getriebenen Singularisierung angesprochen, die Beschleunigung des Lebenstempos (vgl. Rosa, 2005: 463).

Laut Hartmut Rosa beinhalten digitale Transformationsprozesse »immer schon eine Tendenz zur Veränderung der objektiven, der sozialen [...] und darüber vermittelt auch der subjektiven Welt« (vgl. Rosa, 2005: 466).

Entscheidend dabei ist, dass technische Beschleunigungen Hand in Hand mit einer generellen Beschleunigung des individuellen Lebenstempos geht.

Die dauerhafte Verfügbarkeit durch das Internet und die damit einhergehende Verdichtung von Ereignissen ist hierfür ein sinnbildliches Beispiel. Es ist kein Zufall, dass im Zuge der Debatten um die »*Arbeit 4.0*« insbesondere zeitliche Grenzziehungen neu ausgehandelt werden. Wenn man prinzipiell überall und jederzeit arbeiten kann, verliert die scharfe Trennung von Arbeitszeit und privater Zeit an Bedeutung und wird zunehmend hinterfragt. Das wirkt sich auch auf schulische Zusammenhänge aus. Vermehrt finden sich Ansätze eines *Inverted Classroom*, die Lerninhalte mittels digitaler Medien aus der formalen Unterrichtszeit herauslösen. Wenn die eigentliche Aneignung außerhalb des Regelunterrichts stattfindet, bleibt währenddessen mehr Zeit, um auf die je besonderen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler einzugehen, so die Idee. Zugleich impliziert dies allerdings ein Verschwimmen der temporalen Grenzen formaler Lernzeiten. Digitale Plattformen implementieren einen direkten Kanal zwischen Lehrenden und Lernenden, der kontinuierlich geöffnet ist. Schnell schleicht sich die Vorstellung ein, je mehr Fragen auf dem ‚kurzen‘ digitalen Weg geklärt werden, desto problemloser läuft die *face-to-face* Unterrichtsstunde ab. Das schulische Lernen reiht sich in den *high speed* Informationsfluss der digitalen Welt ein. Die Digitalisierung fungiert als Triebfeder sozialer Beschleunigung (vgl. Rosa, 2005: 251).

In Bezug auf die Person der Schülerinnen und Schüler hat das weitreichende Folgen. Sich dynamisch ändernde

Kontexte, die durch Auflösung und Kompression zeitlicher Strukturen gekennzeichnet sind, erschweren die Bildung stabiler Identitätsmuster.

Eine durch Digitalisierung beschleunigte Welt zeichnet sich auch auf der individuellen Ebene durch dynamische Veränderungsvorgänge aus (vgl. Rosa, 2013: 224). Das wird besonders deutlich, wenn man die Überlegungen zur *Explosion des Besonderen* von Reckwitz berücksichtigt. Der Profilierungsdruck, der auf den Lehrkräften und auf Schülerinnen und Schülern lastet, erfordert ständige Anpassungen und kreative Adaptionen. Allzu schnell bleibt man ansonsten unsichtbar. Die Dynamik dieser allenfalls teilweise durchschaubaren Prozesse verweist darauf, dass moderne Identitätsmuster *situativ* angelegt sind. Unter den digital getriebenen Zwängen von Beschleunigung und Singularisierung verliert die »Idee eines auf Dauer oder Langfristigkeit angelegten Identitätsprojektes, die Vorstellung einer Autonomie, welche Subjekte das kontextübergreifende und zeitstabile Verfolgen von selbstdefinierten Werten und Zielen ermöglicht« (Rosa, 2013: 257f.) ihre Gültigkeit. Die einzelne Person wird allzu leicht zum *Objekt* des Geschehens anstatt *Subjekt* des eigenen Bildungsprozesses zu sein (vgl. Fromm 1976; Marcel 1953.).

## 2. Pädagogische Herausforderungen angesichts von Digitalisierung

Gerade dieser letzte Punkt verweist auf die großen Herausforderungen, mit der die pädagogische Praxis im Zuge der Digitalisierung konfrontiert wird. Welche bildungstheoretischen Konsequenzen lassen sich aus den bisher skizzierten Auswirkungen der Digitalisierung ziehen?

Das Ziel, jungen Menschen zur Autorschaft über ihr Leben und zu einer wertvollen, verantwortungsbewussten Mitgestaltung der Gesellschaft zu verhelfen (vgl. Weigand, 2012), kann dabei als leitende pädagogische Perspektive formuliert werden.

Eine solchermaßen sich vollziehende Persönlichkeitsbildung ist stets als Selbstbildung zu verstehen, die sich nur als eigenaktive Auseinandersetzung mit und Aneignung von Welt realisiert. Bildungsvorgänge lassen sich nicht programmatisch durchführen, sondern allenfalls anbahnen und begleiten. Diese Einsicht ist entscheidend, weil sie zwar an die Grenzen, aber insbesondere auch an die Möglichkeiten pädagogischer Praxis erinnert und gleichzeitig an die Bedeutung des gesamten Lehr-Lern-Arrangements.

Das Ziel der Persönlichkeitsbildung heranwachsender Menschen erfordert gerade in digital getriebenen Zeiten ein umfassendes pädagogisches Konzept, das die Risiken der Digitalisierung kritisch bedenkt und die Chancen konstruktiv im Sinne einer personalen Bildung nutzt. Denn bei der Digitalisierung handelt es sich nicht um eine Randerscheinung oder gar nur eine neuartige Methode, die das ‚Kreide-Zeitalter‘ in der Schule ablöst.

Sie bringt einen tief greifenden gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozess mit sich, der unumkehrbar ist und den man auch als radikalen Bruch mit dem bisherigen individuellen und gesamtgesellschaftlichen Lernen und Leben und Lernen deuten kann. Aus gutem Grund spricht man von der *digitalen Revolution*.

Bildungstheoretisch ist davon auszugehen, dass sich alle Menschen unweigerlich Elemente der digitalisierten Welt – mehr oder weniger (verantwortungs-)bewusst – aneignen (vgl. Mundt 2016). Sie werden zu einem integralen Bestandteil der Heranwachsenden und ihrer vielfältigen, situativ variierenden Identitätsmuster. Dies hat Konsequenzen für den Umgang mit der Digitalisierung in Schulen. Es erscheint wenig sinnvoll, formale Lehr-Lern-Zusammenhänge als exklusiven Schutzraum zu gestalten oder die Digitalisierung bloß als weiteres schulisches Themenfeld zu behandeln. Vielmehr gilt es, die Auswirkungen der Digitalisierung nicht etwa nur methodisch zu nutzen, sondern diese einer grund-

legenden *pädagogischen Transformation* zu unterziehen. Das verlangt der Schule, die weltweit als Institution im Industriezeitalter im vorvergangenen Jahrhundert eingerichtet wurde (Adick 1992), einschneidende und nachhaltige Veränderungen ab. Sie muss sich als wandelbaren Teil der globalen digitalen Welt begreifen und sich der Herausforderung stellen, mit der Digitalisierung pädagogisch aktiv, konstruktiv und verantwortungsvoll umzugehen.

Das impliziert, alle pädagogischen Akteure, Schülerinnen und Schüler ebenso wie die Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal als sich bildende Personen, die mit dieser digitalisierten Welt vielfach verwoben sind, wahr- und ernst zu nehmen, sie aber nicht als Objekte, sondern als *Gestaltende der Digitalisierung* zu betrachten.

## 3. Digitale Souveränität als Teil der Persönlichkeitsbildung

Der Weg und das Ziel eines solchen Prozesses sind demnach pädagogisch in der Person des Menschen begründet. Es geht darum, die digitalen Verflechtungen der einer Persönlichkeitsbildung zugrundeliegenden Aneignungsvorgänge bewusst zu machen, sie kritisch zu reflektieren und konstruktiv zu nutzen – und auf diese Weise *digitale Souveränität* (vgl. Wittpahl, 2017) zu erreichen. Das meint auch eine kritische Reflexion und einen souveränen Umgang mit der „Explosion des Besonderen“ und der rasanten Beschleunigung des Lebenstempos.

Aufseiten der Schülerinnen und Schüler setzt das den Erwerb der entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten voraus, um die Orientierung und Handlungsfähigkeit in digitalen Welten sicherzustellen. Das reicht von der simplen Bedienung einschlägiger Geräte bis hin zur Kenntnis der informatischen Grundstrukturen. Vermeintlich einfache und leicht zugängliche Angebote, beispielsweise soziale Netzwerke, sind auf ihre technischen und sozialen Implikationen hin zu befragen, um den Schleier des Undurchsichtigen zumindest teilweise zu



lüften. Damit das Gelingen kann, erfordert *digitale Souveränität* zwangsläufig entsprechende Maßnahmen und strukturelle Rahmenbedingungen. Das Erschießen des Digitalen setzt beispielsweise den explorativen Einsatz entsprechender Geräte voraus. Die Verbannung des Smartphones aus Klassenzimmern scheint daher wenig förderlich. Stattdessen sollte es die Rolle eines *Laborinstruments* im Rahmen eines experimentellen Settings einnehmen und dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche einen verantwortungsbewussten Umgang damit lernen, der letztlich zur Bereicherung des Lebens beiträgt.

Das Erreichen digitaler Souveränität bei den Schülerinnen und Schülern setzt allerdings digitale Souveränität seitens der Lehrenden voraus. Sie können in der Regel passende Arrangements nur dann anleiten und gestalten, wenn sie selbst souverän im jeweiligen Feld sind. Dies aber ist notwendig für die Befähigung der Lernenden zur Autorenschaft auch über das digitale Leben.

Die digital gesteuerte Beschleunigung und Singularisierung mögen das Erreichen digitaler Souveränität auf allen Seiten erschweren, erfordern sie doch eine große Offenheit und Flexibilität beim Lernen und pädagogischen Handeln. Behält man jedoch das Ziel einer personalen Bildung im Blick, so erfordert das Lernen und Aneignen digitalisierter Gegenstände und Problemfelder keine andere Pädagogik als

jede andere Auseinandersetzung mit schulischen Inhalten, sie wird vielleicht nur zu einer bewussteren. Da digitale Gegenstände einem dynamischer Wandlungsprozesse unterworfen sind, kann nicht von einem abgeschlossenen Wissen über sie ausgegangen werden, das von Lehrpersonen an die Lernenden vermittelt wird. Digitale Welten wollen ständig neu erschlossen werden, sodass sich ein partizipatives, dialogisches Erkunden von Lehrenden und Lernenden anbietet, wie es personale Lern- und Bildungsprozesse prinzipiell erfordern.

In der Folge führt die pädagogische Transformation der Digitalisierung zu einem Wandel des herkömmlichen Lehrens und Lernens und sie wirkt sich letztlich auf die Pädagogik der Schule aus.

#### Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es wenig sinnvoll ist, Digitalisierung und Persönlichkeitsbildung gegeneinander auszuspielen. Digitale Transformationsprozesse sind im Begriff, die Lebenswelt tiefgreifend zu verändern und nehmen dadurch zwangsläufig Einfluss auf die Auseinandersetzung mit und Aneignung von Welt. Die digital forcierte *Explosion des Besonderen*, verbunden mit einer ebenfalls *digital getriebenen Beschleunigung* stellt allerdings formal-schulische Settings vor neue Herausforderungen. Die Frage nach den Handlungsspielräumen innerhalb einer digitalisierten Welt führt die Notwendigkeit einer *pädagogischen Transformation* vor

#### Angaben zur Autorin und zum Autor:

##### Gabriele Weigand

- Professorin für Erziehungswissenschaft
- Fakultät für Geistes- und Humanwissenschaften
- Institut für Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft
- Pädagogische Hochschule Karlsruhe

##### Fabian Mundt M.A.

- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft
- Pädagogische Hochschule Karlsruhe
- Digitalisierung LemaS: „Leistung macht Schule“ (LemaS) ist ein vom BMBF gefördertes Forschungs- und Entwicklungsprojekt zur Begleitung und Weiterentwicklung von Schulen zur Förderung leistungsstarker und potentiell leistungsfähiger Schülerinnen und Schüler.

Augen. Deren Ziel besteht darin, *digitale Souveränität* bei Lehrenden und Lernenden herzustellen. Das meint einen souveränen und verantwortungsbewussten Umgang mit den vielfältigen Möglichkeiten und Konsequenzen der Digitalisierung, was mit der pädagogischen Zielsetzung einer weitreichenden Autorenschaft des Einzelnen über das individuelle Leben in gesellschaftlicher Verantwortung einhergeht.

Fabian Mundt & Gabriele Weigand ■

#### Literatur

Adick, C. (1992): *Die Universalisierung der modernen Schule. Eine theoretische Problemskizze zur Erklärung der weltweiten Verbreitung der modernen Schule in den letzten 200 Jahren mit Fallstudien aus Westafrika*. Paderborn, München, Wien, Zürich: Ferdinand Schöningh.

Fromm, E. (1976): *Haben oder Sein. Die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft*. Stuttgart: Deutsche Verlags Anstalt.

Marcel, G. (1953): *Sein und Haben*. Übersetzung und Nachwort v. E. Behler. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

McLuhan, M. & Powers, B. R. (1995): *The Global Village. Der Weg der Mediengesellschaft in das 21. Jahrhundert*. Paderborn: Junfermann.

Mundt, F. (2016). Informatics matters! In: C. Benz, G. Schwab (Hg.): *Mathematische und informatische Bildung*. Dialog. Bildungsjournal der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe. 3. Jg. Heft 1. S. 41-45.

Reckwitz, A. (2017). *Die Gesellschaft der Singularitäten: Zum Strukturwandel der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rosa, H. (2005). *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rosa, H. (2013). *Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung: Umriss einer neuen Gesellschaftskritik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Weigand, G. (2004). *Schule der Person: Zur anthropologischen Grundlegung einer Theorie der Schule*. Würzburg: Ergon.

Weigand, G. (2013): Person und Schulentwicklung. In: J. Krautz, J. Schieren (Hrsg.): *Persönlichkeit und Beziehung als Grundlage der Pädagogik. Beiträge zur Pädagogik der Person*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 128-142.

Weigand, G., Hackl, A., Müller-Oppliger, V. & Schmid, G. (2014): *Personorientierte Begabungsförderung. Eine Einführung in Theorie und Praxis*. Weinheim/Basel: Beltz.

Wittpahl, V. (2017). *Digitale Souveränität*. Berlin/Heidelberg: Springer Vieweg.

# Gemeinsam stärker – Berufsbildung gestalten

## Historischer Moment, der zukunftsweisend für die berufliche Bildung ist

Nach langjährigen Verhandlungen wurde die überfällige Verschmelzung der beiden Bundesverbände BLBS und VLW zum BvLB – Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. am Mittwoch, dem 11. April mit deutlicher Mehrheit der Delegierten vollzogen und zollte damit den Mitgliedern des Verschmelzungsteams Respekt vor deren unermüdlichem Einsatz.

Zu diesem historischen Moment war der *v/b*s mit sieben Delegierten und neun Gastdelegierten nach Berlin gefahren. Frau Kuhs, die bereits seit 2001 Schriftführerin im BLBS ist bzw. war, wurde für dieses Ehrenamt im neuen Bundesverband BvLB bestätigt, sodass der *v/b*s weiterhin mit einer ausgewiesenen Expertin auf Bundesebene vertreten ist. Die Kassenprüfung obliegt Frau Soethe; sie war bereits auch eine der Kassenprüfer\*in im BLBS.

Die Ziele des neuen Bundesverbands (BvLB) ergeben sich aus seinen drei Handlungsfeldern:

- Schul- und Bildungspolitik
- Lehrerbildung
- Dienst- und Tarifrecht, die sogenannte Herzkammer der gewerkschaftlichen Arbeit.



Bettina Gude

Die Ausgestaltung dieser Ziele wurde den Delegierten von den beiden Bundesvorsitzenden Eugen Straubinger und Joachim Maiß erläutert. (s. hierzu BILDUNG und BERUF AUSGABE 0/2018, S. 14)<sup>1</sup>

Am darauffolgenden Tag stand im Rahmen des Festaktes die Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung im Fokus der Reden von Thomas Rachel, parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung und Karin Prien, Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein sowie des Impulsreferates von Prof. Dr. Julia Gillen, Direktorin der Leibniz School of Education, Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover und in dem sich daran schließenden Panel. Unter der Moderation von Dr. Heike Scholl, Frankfurter Allgemeine Zeitung, nahmen an dieser



Thea Kuhs und Manuela Soethe

Diskussion Prof. Dr. Julia Gillen, Rainer Schulz, Staatsrat der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg, Dr. Gerhard Braun, Vizepräsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände sowie Prof. Dr. Friedrich Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung teil.

In ihrem Impulsreferat zeigte Prof. Dr. Julia Gillen die Voraussetzungen für Gelingensbedingungen für die Zukunftsfähigkeit beruflicher Bildung auf. Es bedarf:

- Flexible Modelle der beruflichen Bildung
- Klarheit der Strukturen (Transparente berufliche Bildungswege und Lehrerbildungswege)
- Innovative Modelle der Lehrerbildung
- Vernetzung der Institutionen

Diese Gelingensbedingungen leiten sich für Prof. Dr. Gillen daraus ab, da die Berufskollegs neben einer inhaltlichen Herausforderung auch vor einer strukturellen stehen. Jugendliche werden für eine Arbeitswelt, dessen technische Veränderung sich nicht prognostizieren lässt, ausgebildet.

*Schneller lernen, besser lernen, intelligenter regieren – ihr Slogan!*

Zudem kommt, dass die Diversität in der beruflichen Bildung sehr hoch ist, d. h. die Differenzkategorien<sup>2</sup> sind vielfältig, und



Der neue Bundesvorstand BvLB (v. l. n. r.): Dr. Mohr, Stefan Nowatschin, Dominik Berdin, Joachim Maiß, Eugen Straubinger, Thea Kuhs, Wolfgang Lambl, Pankraz Männlein, Stefan Werth (nicht auf dem Bild: Detlef Sandmann)



v. l. n. r.: Dr. Heike Scholl, Rainer Schulz, Dr. Gerhard Braun, Prof. Dr. Julia Gillen, Prof. Dr. Friedrich Esser

es gilt insbesondere in der beruflichen Bildung Macht- und Ungleichheitsstrukturen aufzuheben. Die Berufskollegs sind hier sozusagen die letzte gesellschaftliche Instanz, die gegen diese Strukturen wirken kann. Zudem ist das Profilmerkmal der beruflichen Bildung die Entwicklung von Kompetenzen, um eine

Handlungsvielfalt für die Arbeitswelt, die Gesellschaft und das Privatleben entwickeln zu können.

*Bettina Gude*  
*vlbs-Delegierte*

Die Fotoaufnahmen stammen von dem Fotojournalisten Marco Urban.

Anmerkungen

1 [https://www.bvlb.de/fileadmin/user\\_upload/www\\_bvlb\\_de/pdf/magazin/bildung\\_beruf\\_1800.pdf](https://www.bvlb.de/fileadmin/user_upload/www_bvlb_de/pdf/magazin/bildung_beruf_1800.pdf);  
Kurzlinsk: <http://t1p.de/c88w>

2 Differenzkategorien sind u. a.: Alter, soziokulturelle Herkunft, sprachliche Herkunft, Gesundheit oder körperlicher Behinderung, Geschlecht/Gender, Lebenswelt, Lebensstil

**Kernaussagen während des Panels waren u. a.:**

Die durch die Digitalisierung evozierten Transformationsprozesse werden weiterhin Auswirkungen sowohl auf Ausbildungsinhalte und somit auch auf die Berufskollegs haben. Wobei hervorgehoben wurde, dass die Berufskollegs schon immer Vorreiter waren, da sie Antworten auf die veränderte Technologien in der Arbeitswelt finden setzen und positiv auf den Strukturwandel reagier(t)en.

Bildung bedeutet trotz Digitalisierung (in den Schulen) Beziehungsarbeit.

Wertigkeit von Berufen in unserer Gesellschaft ist die Wurzel des Problems, einhergehend mit dem Image von bestimmten Berufen und deren Beschäftigungsperspektiven.

Der Einzug der neuen Technologien in klassische Berufsbilder erhöht die Anforderungen aller Akteure, erhöht allerdings auch bei den jungen Menschen die Attraktivität.

Es muss verdeutlicht werden, dass die Berufsausbildung eine attraktive Alternative zum Studium ist und mit einer Berufsausbildung ein starkes Fundament für den beruflichen Erfolg gelegt wird.

Forderung nach gemeinsamen Standards in der Lehrerbildung, sozusagen nicht nur auf Verbandsebene, sondern darüber hinaus gilt es den (Bildungs-) Föderalismus an dieser Stelle zu überwinden.

**Berufsschulen / Berufskollegs sind das Fundament der Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und es ist dringend Zeit, die Berufskollegs zu stärken.**

# Die Personalakte – Ihr ständiger Begleiter oder das unbekannte Wesen?

Aus aktuellem Anlass schreibe ich heute über die Personalakte, die ein wichtiges Dokument in der beruflichen Laufbahn aller Lehrkräfte darstellt und doch relativ wenig Beachtung bei Ihnen findet. Die Personalakte ist für Ihr gesamtes berufliches Leben von entscheidender Bedeutung, da sie einen Überblick über Ihre gesamte dienstliche Laufbahn abbildet und damit eine wichtige Grundlage bei personellen Entscheidungen darstellt.

Spätestens dann, wenn es zu Schwierigkeiten im Dienst kommt, Dienstgespräche geführt werden müssen und Ihnen rechtliche Verfehlungen vorgeworfen werden, kommt die Personalakte ins Spiel, denn dort wird – wie oben aufgezeigt – alles über Sie gesammelt, was für Ihr berufliches Leben von Belang ist und mit diesem im Zusammenhang steht.

Die rechtlichen Grundlagen für die Personalaktenführung finden sich für verbeamtete Lehrkräfte in den § 50 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), § 106 Bundesbeamtengesetz (BBG) und §§ 83 ff. Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW). Die rechtlichen Grundlagen für die tarifangestellten Lehrkräfte finden sich in § 29 Abs. 2 Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW).

In § 29 Abs. 2 DSG NRW heißt es explizit:

„Die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Führung von Personalakten (§ 50 Beamtenstatusgesetz, §§ 84 – 92 des Landesbeamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen) sind für alle nicht beamteten Beschäftigten einer öffentlichen Stelle entsprechend anzuwenden, soweit nicht die Beson-



Carola Dehmel

derheiten des Tarif- und Arbeitsrechts hinsichtlich der Aufnahme und Entfernung von bestimmten Vorgängen und Vermerken eine abweichende Behandlung erfordern.“

Es dürfen nur Vorgänge in die Personalakte aufgenommen werden, die in einem unmittelbaren und inneren Zusammenhang mit dem Beamten- oder Angestelltenverhältnis stehen.

## Die Führung der Personalakten obliegt grundsätzlich dem Dienstherrn

Die Personalakten der Lehrerinnen und Lehrer werden daher bei den einzelnen Bezirksregierungen geführt. Dies gilt auch für die Personalakten der tarifbeschäftigten Lehrkräfte (Runderlass des MSW. BASS 10-32 Nr. 32 Nr. 2.1.2).

Die Schulleitung darf zudem in Erfüllung ihrer Aufgabe über jede Lehrkraft eine Akte mit personenbezogenen Daten führen. Der Inhalt dieser Akte bestimmt sich nach der Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer (VO-DV II), die in der BASS 10-41 Nr. 6.1 zu finden ist. In § 5 Abs. 2 der VO-DV II wird bestimmt, dass nur Daten gemäß der Anlage 2 auf-

genommen werden dürfen. Bitte schauen Sie sich diese Vorschrift in der BASS an!

Eine Besonderheit ergibt sich aus § 84 Abs. 3 LBG NRW, der ausdrücklich aussagt, welche Daten nicht in der Personalakte zu führen sind. Dies sind Prüfungs-, Sicherheits- oder Kindergeldakten. Kindergeldakten dürfen nur dann in die Personalakten aufgenommen werden, wenn diese mit den Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden werden und diese als Teilakte getrennt von der Personalakte geführt wird.

## Grundsätze der Personalaktenführung

Daten in Personalakten dürfen grundsätzlich nur erhoben werden, wenn dies gesetzlich zulässig ist. Daher sollten Sie darauf achten, dass nur Daten von Ihnen gespeichert werden, die gem. § 50 Abs. 4 BeamtStG zum Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verwendet werden. Dies wird durch § 83 Abs. 4 LBG NRW ergänzt, „der die Erhebung personenbezogener Daten durch den Dienstherrn nur erlaubt, wenn dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt.“

Die Erhebung von Daten ist für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte in § 12 Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW) geregelt.

Der **Grundsatz der Einzigartigkeit** bedeutet, dass über jede Lehrkraft – verbeamtet oder tarifangestellt – nur eine

Personalakte geführt werden darf, dies ist in § 50 S. 1 BeamtStG klar geregelt. Die Führung von geheimen Akten, Doppelakten oder Sonderakten ist demnach nicht zulässig. Zulässig ist nach § 84 Abs. 1 LBG NRW allerdings, dass eine Personalakte aus sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakte aufzugliedern ist. Der Grundsatz der Einzigartigkeit stellt einen großen Schutz für alle Betroffenen dar, da diese so stets nachvollziehen können, was sich in der Personalakte befindet. Aus diesem Grund müssen auch alle Teil- oder Nebenakten in der Grundakte vermerkt sein, damit die Betroffenen wissen, welche Teil- oder Nebenakten existieren. Diese Vorschrift hat die Aufgabe, die Bildung von geheimen Akten zu verhindern!

Der **Grundsatz der Vollständigkeit** ist ein wichtiger Grundsatz, der beinhaltet, dass die Personalakte stets so geführt werden muss, dass sich ein lückenloser Überblick über die Laufbahn ergibt. Daher ist es erforderlich, dass die Akten so durchnummeriert sind, dass weder Sachverhalte nachträglich entnommen oder hinzugefügt werden können.

Der **Grundsatz der Aktenwahrheit** ergänzt den Grundsatz der Vollständigkeit insoweit, dass die Inhalte der Personalakte zutreffend sein müssen. Dies muss überprüft werden, geschieht aber in der Regel meist dadurch, dass die betroffenen Personen dies veranlassen müssen.

So sind Unterlagen, die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, gem. § 89 Abs. 1 Nr. 1 LBG NRW nach Zustimmung des Beamten aus der Personalakte zu entfernen.

Auf Antrag des Beamten sind gem. § 89 Abs. 1 Nr. 2 LBG NRW für ihn nachteilige oder ungünstige Unterlagen nach zwei Jahren zu entfernen oder zu vernichten. Ausgenommen von dieser Vorschrift sind die dienstlichen Beurteilungen.

Doch wie können Sie sicher sein, dass die oben genannten Grundsätze auch ein-

gehalten werden? Dabei hilft Ihnen der **Grundsatz der Transparenz**, der Ihnen die umfassende Einsichtnahme in Ihre Personalakte gestattet. Die gesetzlichen Grundlagen dazu finden sich in den §§ 87 LBG NRW und 18 DSGVO NRW. Für Sie bedeutet dies, dass Sie jederzeit Einsicht in Ihre Personalakte nehmen können und Fotokopien fertigen dürfen. Einer Erlaubnis zur Einsichtnahme bedarf es nicht, aber eines Termins, den Sie bitte vorher mit der zuständigen Stelle vereinbaren!

Der Grundsatz der Transparenz beinhaltet auch, dass Sie sich durch eine oder einen Bevollmächtigten vertreten lassen können, wenn Sie Ihr Recht nicht oder nicht alleine wahrnehmen wollen. Den Ort der Einsichtnahme bestimmt allerdings immer die aktenführende Behörde, in Ihrem Fall die jeweilige Bezirksregierung.

Das Akteneinsichtsrecht der Lehrkräfte besteht auch gegenüber der Schulleitung, was aus Punkt 5 der Vorschrift „Personenbezogene Daten von Lehrerinnen und Lehrern in Akten der Schule (BASS 10-41 Nr. 6) und aus § 4 Abs. 3 VO-DV II (BASS 10-41 Nr. 6.1) hervorgeht.

Notizen, die nicht Bestandteil eines Vorgangs werden sollen, sind nicht in die Akte aufzunehmen und zu vernichten. Die Akte selbst muss nach Ablauf von fünf Jahren seit dem Ausscheiden der Lehrkraft vernichtet werden, die Verantwortung für die Löschung trägt die Schulleitung (BASS 10-41 Nr. 6 Punkt 6).

Zu guter Letzt weise ich noch auf den wichtigen **Grundsatz der Vertraulichkeit** hin, da es sich bei Ihren Daten um sensible – da personenbezogene – Daten handelt. Damit keine unbefugten Personen Kenntnis erhalten, unterliegen die Personalakten gem. § 50 Abs. 3 BeamtStG der besonderen Geheimhaltung. Dies wird noch einmal ausdrücklich hervorgehoben in § 84 Abs. 2 LBG NRW und §§ 6 und 7 DSGVO NRW und betont, dass nur Personen mit Berechtigung Zugang zu den Daten haben und diese Daten vertraulich behandelt werden müssen.

Für die Teilakte der Personalakte, die in der Schule geführt wird, wird der Zugriff neben der Schulleitung nur der ständigen Vertretung der Schulleitung gewährt. Zur Aktenführung kann und muss das Schul-

### Was darf in eine Personalakte?

#### ■ Einstellungsunterlagen

- Bewerbung, Lebenslauf
- Führungszeugnis
- Gesundheitszeugnis
- Lichtbild
- Personenstand
- Staatsangehörigkeit
- Zeugnisse
- Qualifikationsnachweise

#### ■ Nachweise

- zur Laufbahnbefähigung
- über berufliche Zusatzqualifikationen
- über Versetzung, Abordnung und Umsetzung
- über Wehr- und Zivildienst

#### ■ Angaben

- zur Besoldung und Versorgung
- Umzugskosten, Reisekosten und Trennungsgelder sowie Beihilfen

#### ■ Abschriften von Urkunden über

- Ernennungen
- Beförderungen
- Entlassung

#### ■ Verfügungen über

- Teilzeitermäßigung
- Urlaub aus familienbezogenen Gründen
- Erziehungsurlaub
- Elternteilzeit
- Sonderurlaub

#### ■ Gesundheitszeugnisse, Medizinische Gutachten, Dienstrelevante Krankengeschichte

#### ■ Mitteilungen über strafrechtliche Ermittlungsverfahren und Gerichtsverfahren

#### ■ Disziplinarverfügungen

#### ■ Abmahnungen

#### ■ Gegenäußerungen der Lehrkräfte

Quelle: Helmut Schnellenbach: Beamtenrecht in der Praxis S. 213 f., 8. Auflage, Beck-Verlag München, 2013

sekretariat auf Weisung der Schulleitung herangezogen werden, alles andere wäre lebensfremd. Allerdings betont § 5 Abs. 2 in BASS 10-41 Nr. 6.1 sehr ausdrücklich, dass die Schulleitung noch einmal explizit auf die Geheimhaltungsvorschriften der Daten hinweisen muss.

Es ist extrem wichtig, dass sich die aktenführenden Stellen immer wieder vor Augen führen, dass die Pflicht zur Verschwiegenheit und die Beschränkung der Weitergabe bei den Personalakten zu den wichtigen Schutzmaßnahmen eines Rechtsstaates gehören und daher nicht

auf die leichte Schulter genommen werden dürfen. Das setzt auch voraus, dass Schränke und Räume mit Personalakten stets verschlossen zu halten sind (BASS 10-41 Nr. 6 Punkt 3).

Abschließend ist zu sagen, dass Sie als Lehrkräfte **immer angehört werden müssen**, bevor Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für Sie ungünstig oder nachteilig sind oder sein könnten, in die Personalakte aufgenommen werden. Dieses Anhörungsrecht beruht auf Artikel 103 Grundgesetz (GG) und bedeutet, dass der Staat seine Bürger schützen

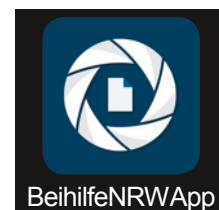
muss, indem er ihnen vor einem Eingriff in die rechtliche Sphäre die Möglichkeit eröffnen muss, eine Stellungnahme abzugeben. Diese Stellungnahme muss auch in die Personalakte aufgenommen werden.

Ich hoffe, dass Sie nach meinen Ausführungen neu- und wissbegierig geworden sind, zu erfahren, was alles in Ihrer Personalakte steht!

Es grüßt Sie herzlich

*Carola Dehmel*  
*Rechtsanwältin/Mediatorin* ■

## Beihilfeberatung durch den vlbs

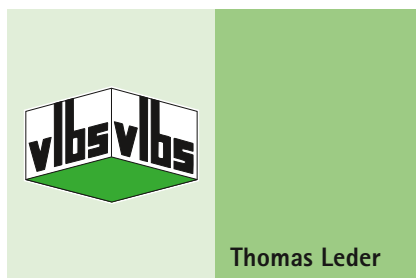


Mit der neuen Beihilfe NRW App können Beihilfeberechtigte im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, die für einen „Kurzantrag auf Zahlung einer Beihilfe“ erforderlichen Belege, digital über ein **Smartphone** oder **Tablet** einreichen. Die Beihilfeberechtigten erhalten eine Rückmeldung, dass die Übermittlung erfolgreich durchgeführt wurde.

**Die App kann derzeit nicht für Pflegeaufwendungen genutzt werden!**

Ein Feedback über den Bearbeitungsstatus, einen digitalen Beihilfebescheid (Dokumentenempfang), sowie deren Archivierung innerhalb der App gehört nicht zum Leistungsumfang der App. Die Änderung von persönlichen Daten (Anschrift, Bankverbindung, Familienstand, etc.) ist ebenfalls nicht vorgesehen.

Die Nutzung dieser App ist freiwillig und kostenlos. Es ist auch weiterhin möglich,



Beihilfe auf herkömmlichem Wege (Papier) zu beantragen.

### Bezug der Beihilfe NRW App:

Die Beihilfe NRW App ist frei über den App Store sowie den Google Play Store verfügbar. Die Beihilfe NRW App kann auch über Link:

<https://www.finanzverwaltung.nrw.de/de/beihilfe-nrw-app> heruntergeladen werden.

### Anmeldung/Registrierung:

Nach Ihrer Registrierung erhalten Sie per Post einen Bestätigungscode. Nach dieser

einmaligen Registrierung können Sie Ihre Belege digital übermitteln.

### Erfassung der Belege:

Um Ihre Belege zu erfassen, fotografieren Sie diese einfach mit der App. Nachdem Ihre Dokumente bei der Zentralen Scanstelle in Detmold eingegangen sind, erhalten Sie eine Eingangsbestätigung als Nachricht auf Ihr Smartphone oder Tablet.

### Sicherheit und Datenschutz:

Die fotografierten Belege werden bereits in der App verschlüsselt abgelegt und dann verschlüsselt übertragen. Auf Ihre Daten haben ausschließlich Sie den Zugriff.

Haben Sie noch weitere Fragen zur Beihilfe? Sprechen Sie mich an.

[Leder@vlbs.de](mailto:Leder@vlbs.de)

*Thomas Leder*  
*vlbs-Fachberater Beihilfe* ■

# Die Differenzierungsschleuse

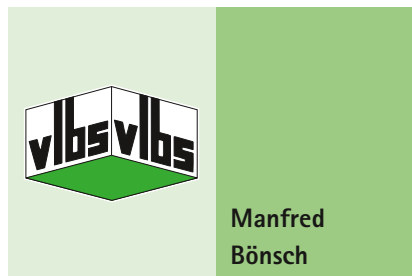
## Zentrales Gestaltungsmittel für das Motto: Gemeinsam verschieden lernen

### Das Problem

Während für die Bearbeitung einzelner Aufgaben die Differenzierungsansätze gut ausgearbeitet vorliegen (Bönsch, 2013, 3. Aufl.), ist die Bearbeitungsdifferenzierung im Rahmen von Unterrichtseinheiten z. B. in Politik, Englisch und Mathematik (Sozialkunde, Geografie) in heterogenen Lerngruppen (Klassen) noch genauer zu bearbeiten. Wenn man von einer Zweisäuligkeit in der Unterrichtsgestaltung ausgeht, also den gemeinsamen Anfang als eine Säule ansieht (Graumann, 2002), ist das zur Rede stehende Problem die zweite Säule: Wie kann die Bearbeitung von Themen so differenziert dimensioniert werden, dass alle Schülerinnen und Schüler ihnen gemäße Bearbeitungsansätze finden, um für sich, aber auch für die Klasse produktive Beiträge leisten zu können (Meyer, 2008, 5. Aufl.)? Gemeinsam verschieden an einem Thema arbeiten zu können (Bönsch, 2012), ist also die didaktisch-methodische Herausforderung. Mit dem Begriff der Differenzierungsschleuse soll ein handhabbarer Ansatz entwickelt werden. Mit der folgenden Übersicht ist das Tableau gegeben, das aber kommentiert werden muss.

### Die Differenzierungsschleuse

Bei der Entwicklung der Differenzierungsschleuse wird davon ausgegangen, dass Unterricht in der Regel damit beginnt, dass die neue Unterrichtseinheit/Lektion gemeinsam begonnen wird. Die Einführung, die Vermittlung von Grundinformationen und die Entwicklung von Teilthemen werden von der Lehrerin/vom Lehrer übernommen. Die erste Be-



arbeitung (Begriffe klären, Verständnis herbeiführen, Sicherung von Informationen) wird mit den Schüler\*innen gemeinsam vorgenommen. Dann aber erfolgt eine differenzierte –individuell oder kooperativ – organisierte Weiterarbeit, an deren Anfang die von mir sog. Differenzierungsschleuse wichtig ist. Die Heterogenität von Lerngruppen/Klassen bedingt, dass ganz unterschiedliche Lerner anwesend sind. Lerner, die sich gut organisieren können, Lerner, die wenig motiviert sind, Lerner, die schnell Verständnisschwierigkeiten haben, Lerner, die sprachliche Probleme haben, Lerner, die wenig Konzentration haben und daher nur in zeitlich engem Rahmen Aufgaben erledigen können. Wenn man aber möglichst allen Schüler\*innen erfolgreiches Lernen ermöglichen will, müssen Lernaufgaben oder Lernprojekte entsprechend dimensioniert werden. Dafür ist die *Differenzierungsschleuse* da. Ihre Anwendung hat zur Voraussetzung, dass gut diagnostiziert werden kann, was die einzelnen Schüler\*innen zu leisten imstande sind.

Die Übersicht 1 soll aufzeigen, wie ein Unterrichtskonzept aussehen kann, das mit den Grundgedanken des gemeinsamen Anfangs und der Nutzung der Differenzierungsschleuse arbeiten will. Die gemeinsame Arbeit an einem Un-

terrichtsthema erfolgt auf recht unterschiedliche Weise. In der Differenzierungsphase arbeiten die Schülerinnen und Schüler einer Klasse dann an anspruchsvollen und umfangsdifferenzierten Aufgaben. Aber jeder kann eben etwas tun, was ihn weiter bringt und was er auch leisten kann. Das Lernen ist kooperativ organisiert. Und wichtig ist, dass für alle klar ist, dass jeder auf seine Weise etwas Positives zur Bearbeitung eines Themas beiträgt, in größerem Umfang oder eben auch in kleinerem Rahmen. Arroganz und abschätziges Verhalten sind ausgeschlossen, da alle Beiträge wichtig sind.

Differenzierung ist nicht nur eine Verfahrensstrategie, sondern auch eine Frage der *Wertschätzung* unterschiedlicher Leistungsmöglichkeiten.

Es werden in der sog. Differenzierungsschleuse *fünf Varianten* für Aufgabenstellungen genannt. Da können recht komplexe Projekte dabei sein, die der selbstständigen Planung bedürfen. Da gibt es kognitiv anspruchsvolle Aufgaben, die nicht so leicht zu lösen sind. Aber es gibt auch handlungsorientierte und anschaulich gestaltete Aufgaben für Lerner, die eher über praktische Tätigkeiten Zugang zum Lernen finden. Bei Spracheinschränkungen muss der Ansatz sprachsensiblen Unterrichts zum Tragen kommen. Und bei Lernhandikaps sind vielleicht erst einmal ganz einfache Aufgaben anzubieten.

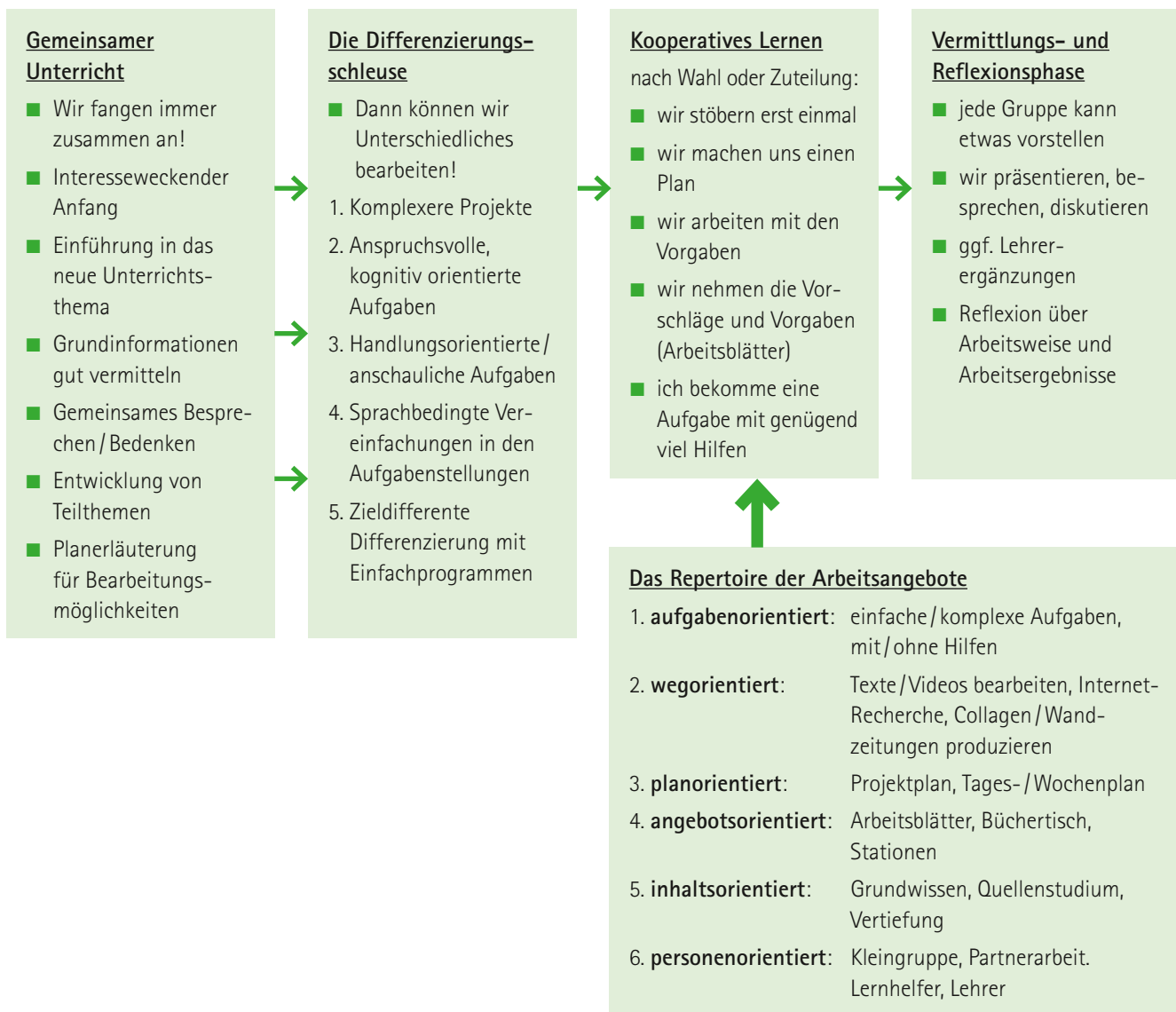
Wichtig ist dann, dass Zeit gegeben werden kann. Größere Lernprojekte brauchen einen anderen Zeitrahmen (planen, stö-

bern, verabreden, ausführen) als kleine Aufgaben, von denen dann aber mehrere erledigt werden können. Das Lernen ist kooperativ organisiert, aber individuelle

Arbeiten bleiben zugelassen. Wenn die Ergebnisse arbeitsteiliger Gruppenarbeit im Plenum der Klasse zur Darstellung aufgerufen werden, sind Berichte über

alle Arbeiten – ob einfach oder komplex, theoretisch oder praktisch, anschaulich oder mit Hilfen erledigt – wichtig und jeder kann Anregungen daraus beziehen.

Übersicht 1: Die Differenzierungsschleuse – Varianten der Bearbeitungsdifferenzierung



Wohin führt die Differenzierungsschleuse?

Ist mit der Übersicht 1 der Differenzierungsansatz noch einmal zusammenfassend dargestellt worden, kann jetzt das Repertoire erweitert werden. Das Repertoire der Arbeitsangebote hat sechs Ausgangspunkte.

**(1.)** In einem recht engen Rahmen geht es um die Dimensionierung der konkreten *Lernaufgaben*. Sie können komplexanspruchsvoll oder doch recht einfach

formuliert sein. Ihre Erledigung kann ohne Hilfe verlangt werden, es lassen sich aber Hilfen denken, die bereitgestellt werden (z.B. bei einer Bildbeschreibung: Sprachmaterial).

**(2.)** Sehr früh, also schon in der Erarbeitungsphase, kann die *Wegedifferenzierung* (Methodendifferenzierung) beginnen, um das Lernen interessant und vielfältig zu gestalten. Herkömmliche

wie die sog. kreativen Unterrichtsmethoden (Janssen, 2008, 3. Aufl.) können zum Einsatz kommen, evtl. auch Ansätze forschenden und entdeckenden Lernens (Bönsch, 2008, 4. Aufl.).

**(3.)** Wenn das selbstständige Lernen gut entwickelt ist, wird der *planorientierte Ansatz* wichtig. Beim Projektlernen ohnehin, aber eben auch für Phasen selbstständigen Lernens (Basic-Übun-

gen, Tages- oder Wochenplanarbeit, Daltonplanarbeit) wird es immer wieder zunächst darum gehen, einen Plan zu entwickeln, der dann verfolgt werden kann.

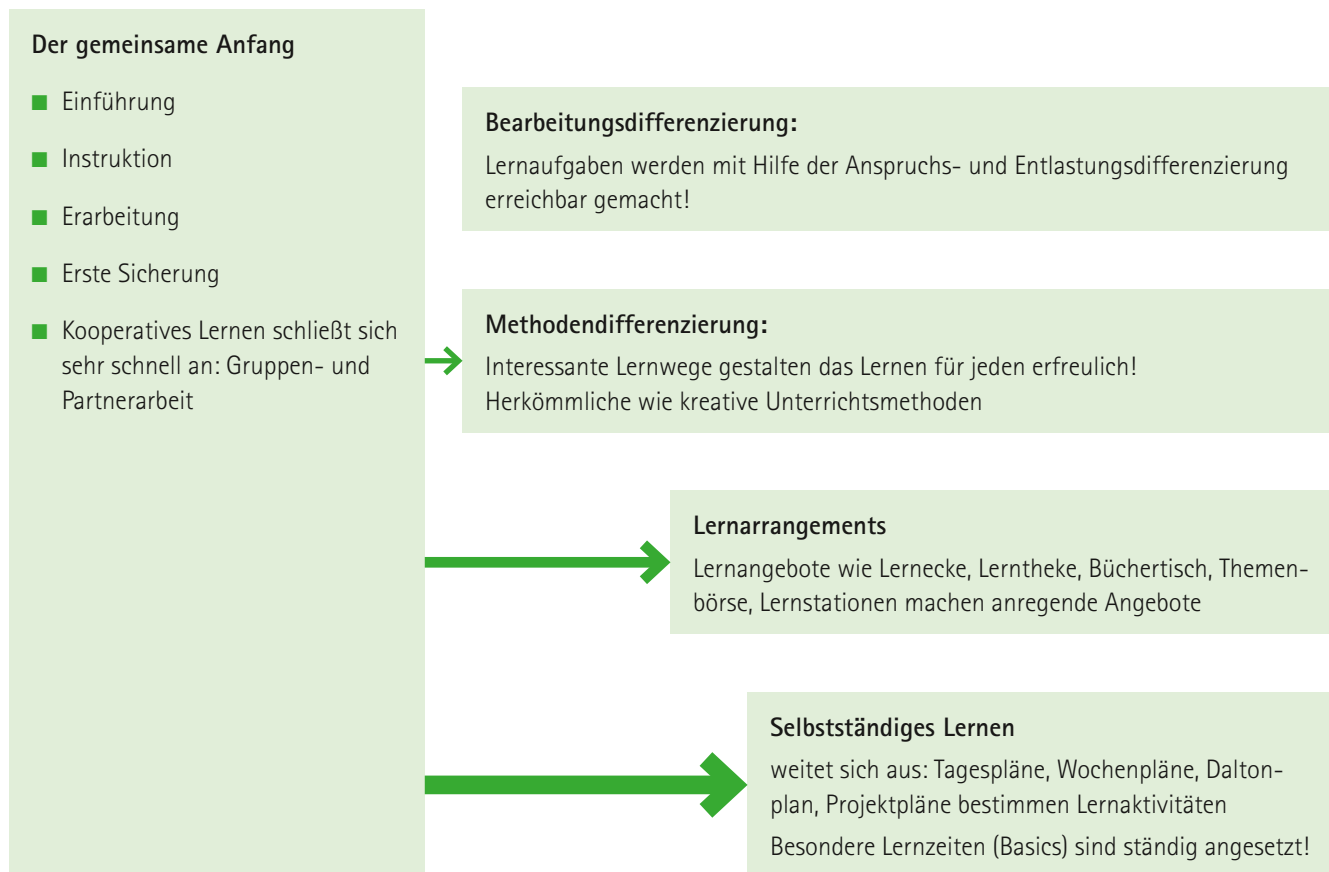
**(4.)** Die *Angebotsorientierung* schließt unmittelbar daran an. Wenn z.B. eine Unterrichteinheit in Geschichte nach dem Konzept des wahl-differenzierten Unterrichts gestaltet wird, kann das Angebot von Arbeitsblättern und Informationsmaterialien zu Teilthemen bis zu offeneren Angeboten wie Büchertisch, Lerntheke und Lernstationen reichen.

**(5.)** Die *curriculare Differenzierung* (Inhaltsorientierung) wird immer von dem recht kleinen Anspruch der Erledigung von Grundaufgaben bis zu eigenständigem Quellenstudium und Vertiefungsaufgaben oder sogar anspruchsvollen Studien reichen, also Basic-, Advanced- und Additionaltaks beinhalten.

**(6.)** Und natürlich ist die *personenorientierte Differenzierung* durchgehend wichtig, als temporär begrenzte arbeitsequalitative oder arbeitsteilige Gruppenarbeit, als Partnerarbeit, als feste Tischgruppenarbeit oder auch in der Konstellation des

Lerntutor/Lerner-Verhältnisses, um die Zuwendung und persönliche Hilfe zu verstärken. In der Summe kann also die Differenzierungsschleuse zu abwechslungsreichem und im Anspruch variabelm Lernen führen. Dies wird grundsätzlich zielgleich orientiert sein, wird aber in sehr heterogenen Lerngruppen zielfähig angelegt werden müssen (Paradies/Linser/Greving, 2011, 4. Aufl.). Dies wirft die Frage nach Möglichkeiten differenzierter Leistungsfeststellungs- und Beurteilungsmodi auf, die hier nicht verfolgt werden kann (Kunze/Solzbacher, 2009, 2. Aufl.)

Übersicht 2: Differenzierungswege und Differenzierungsdimensionen



Differenzierungswege und Differenzierungsdimensionen

Die Übersicht 2 macht auch die *Reichweiten* deutlich. Während Maßnahmen der *Bearbeitungs-differenzierung* recht nah der gemeinsamen Bearbeitung folgen und zeitlich gesehen begrenzte Zeiten verlan-

gen, in den Unterricht also leicht eingebaut werden können, bestimmen Maßnahmen der *Methodendifferenzierung* den Unterricht von vornherein in entscheidender Weise und können dem Un-

terricht grundlegende Qualitäten geben. Man denke nur an Wege des forschenden und entdeckenden Lernens oder auch an den von Janssen konkret beschriebene Set an kreativen Unterrichtsmethoden:

## Kreative Unterrichtsmethoden

kommunikativ	spielerisch	produktiv
Schülerinterview	Rollenspiel	Spinnwebanalyse
Sprechmühle	Standbild	Ich-Text
Blitzlicht	Enträtselung einer Quelle	Positionswechsel
Kreisgespräch	Fiktives Interview	Eine Quelle neu gestalten
Kugellager	Entscheidungsspiel	Cluster
Expertenbefragung	Streitgespräch	Karteikartenspiel
Debatte	Phantasiereise	Wandzeitung
Schülergespräch	Lernspiel	Modell bauen
Klagemauer	Pantomime	Schülerbuch
Methode 66	Text-Theater	Collage

Die einzelnen Methoden können hier nicht näher beschrieben werden, der Überblick kann aber schon deutlich machen, dass jeweils unterschiedliche Kompetenzen (sprachliche wie darstellerische, kreative wie handlungsorientierte) verlangt werden und beteiligte Individuen ganz verschiedene Talente einbringen können.

Wenn die genannten *Lernarrangements* eingerichtet werden können, ist von der Voraussetzung auszugehen, dass die Schüler\*innen ihr Lernen ein Stück weit selbst organisieren können und über Tages- bzw. Wochenpläne gezielt an Lernaufgaben arbeiten können. Die aufgeführten Varianten führen auch zu verändertem Lernen. In der Lernecke gibt es viele Anregungen. Man muss auswählen und sich etwas gezielt vornehmen. Büchertische, Lerntheken, Themenbörsen regen zum Stöbern an, ehe etwas gezielt bearbeitet werden kann. Es geht also nicht strikt um die Erledigung von Lernaufgaben, sondern um das Finden

interessanter Aspekte. Der Zeitrahmen muss sich verändern, damit diese Qualitäten des Lernens Platz greifen können. Wenn schließlich *tägliches selbstständiges Lernen* angesetzt werden kann – z.B. neben drei 80-Minuten-Einheiten an jedem Vormittag eine 40minütige Phase „Lernen und Üben“ –, bekommt das schulische Lernen vollends eine neue Qualität: Planung und Durchführung von Lernaktivitäten werden zur Einheit. Das hat den entscheidenden Vorteil, dass die Transparenz (Was muss ich lernen? Was kann ich schon? Um was muss ich mich aber noch intensiv kümmern?) und die Reflexion darüber entscheidende Elemente werden. Das wird auf Dauer dem Lernen einen anderen „drive“ geben.

### Kurzes Resümee

Der Ausgangspunkt sind unterschiedliche Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichem Lernvermögen. Die Idee ist, jedem Lerner erfolgreiches Lernen zu ermöglichen. Für den einen wird das

zunächst einmal eine sehr enge Führung mit leichten Aufgaben bzw. Aufgaben mit entlastenden Hilfen sein. Für alle werden unterschiedliche Wege der Bearbeitung angeboten. Für Schüler\*innen mit gut ausgebildeter Selbstorganisation und gutem Lernvermögen gibt es sich konsequent ausweitende Lernherausforderungen (Boller/Lau, 2010). Allen wird aber alles zurückgemeldet, um voneinander zu lernen und im Austausch zu bleiben: ein Unterrichtskonzept für heterogene Lerngruppen. Wenn es die Arbeitskapazitäten der einzelnen Lehrerin/des einzelnen Lehrers überfordert, ist auf das Komplementum „kooperative Unterrichtsplanung“ zu verweisen!

Manfred Bönsch

#### Literatur

Boller, S./Lau, R. (Hrsg.): Innere Differenzierung in der Sekundarstufe II, Weinheim und Basel, 2010

Bönsch, M.: Gemeinsam verschieden lernen, Berlin, 2012

Bönsch, M.: Erfolgreicheres Lernen durch Differenzierung im Unterricht, Braunschweig, 2013, 3. Aufl.

Bönsch, M.: Variable Lernwege. Ein Lehrbuch der Unterrichtsmethoden, St. Augustin, 2008, 4. Aufl.

Graumann, O.: Gemeinsamer Unterricht in heterogenen Gruppen, Bad Heilbrunn, 2002

Janssen, B.: Kreative Unterrichtsmethoden, Braunschweig, 2008, 3. Aufl.

Kunze, I./Solzbacher, C. (Hrsg.): Individuelle Förderung in der Sekundarstufe I und II, 2009, 2. Aufl.

Meyer, H.: Was ist guter Unterricht? Berlin, 2008, 5. Aufl.

Paradies, L./Linder, H.J./Greving, J.: Diagnostizieren, Fordern und Fördern, Berlin, 2011, 4. Aufl.



Besuchen Sie uns auf facebook und diskutieren Sie mit:  
[www.facebook.com/vlbs.nw](https://www.facebook.com/vlbs.nw)



# Netzwerkarbeit zur Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener



## 10 Jahre Beratungs- und Unterstützungsnetzwerk Connexions am Berufskolleg Opladen

Das Jugend- und junge Erwachsenenalters ist ein eigenständiger und prägender Lebensabschnitt mit einer Vielzahl von Herausforderungen<sup>1</sup>: „Für Jugendliche und junge Erwachsene geht es darum, eine Allgemeinbildung sowie soziale und berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen (Qualifizierung), für sich selbst Verantwortung zu übernehmen (Verselbstständigung) und eine Balance zwischen individueller Freiheit und sozialer Zugehörigkeit und Verantwortung zu entwickeln (Selbstpositionierung)“<sup>2</sup>

Die Lebenswirklichkeit auch an Berufskollegs zeigt, dass diese Entwicklungsaufgabe der Schülerinnen und Schüler nicht immer störungsfrei verläuft, sondern im

### Überblick: Herausforderungen und mögliche Probleme von Jugendlichen

- Berufswahlentscheidung, Ausbildungsplatzsuche
- Studienwahlentscheidung, ggf. Umzug
- Liebe- und Partnerschaft, Liebeskummer, Sexualität, Verhütung, Schwangerschaft
- Familiäre Konflikte
- Gewalterfahrungen
- Kriminalität
- Sucht, Alkohol- und Drogenmissbrauch
- Finanzielle Sorgen, Armut, Schulden
- Psychische Erkrankungen
- Physische Erkrankungen
- Leistungsprobleme, Schulabsenz
- Soziale Probleme im Freundeskreis, Mobbing
- Migrationsprobleme, Aufenthaltsstatus, Asylverfahren, Sprachprobleme



Jutta Tegeder  
und  
Heinz Eichstädt

Gegenteil, Raum und Gelegenheit für Auseinandersetzung und pädagogische Begleitung braucht. In Schule wird erwartet, dass sich der junge Mensch den schulischen Herausforderungen widmet und, dass er die „privaten Themen“ im Unterricht ausklammert. Diese Anforderungen können die Schülerinnen und Schülern nicht immer umsetzen. So können Konflikte entstehen, die in der Schule und im Elternhaus ausgetragen werden.

Die individuellen Herausforderungen und Probleme sind sehr unterschiedlich und häufig vielschichtig (vgl. *Überblick: Herausforderungen und mögliche Probleme von Jugendlichen*).

Längst ist deutlich geworden, dass der/die einzelne (Klassen-) Lehrer/in und das System Schule Unterstützung und Kooperationen zur Bewältigung der Konflikte, welche durch die komplexer werden den Problemlagen der jungen Menschen auftreten, benötigt. Dabei rückt zunehmend der Begriff *Netzwerkarbeit* in den Mittelpunkt. In der Literatur zur Sozialen Arbeit findet sich eine Vielzahl von Definitionen und Ansätzen. An dieser Stelle wird ein infrastrukturelles, lebensweltorientiertes Verständnis von Netzwerkarbeit zugrunde gelegt:<sup>3</sup> Netzwerkarbeit ist eine kooperativ ausgelegte Methode und ein Steuerungsinstrument zur Umsetzung

von Zielen, die dazu auf die personellen wie institutionellen Ressourcen von Zielgruppen bzw. Sozialräumen zurückgreift.

Mögliche Akteure des Netzwerkes sind: Lehrer/innen, Schulsozialarbeiter/innen, Beratungslehrer/innen, Eltern/Familie, Schulpsychologischer Dienst, freie Träger, Vereine.

Am Berufskolleg Opladen ist diese Netzwerkarbeit bereits seit vielen Jahren Realität. Seit zehn Jahren hat die Vernetzung am Berufskolleg Opladen durch die Gründung von Connexions eine neue Qualität und Bedeutung bekommen. Gesamtzielsetzung ist die Information, Beratung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, die zur Bewältigung der genannten Herausforderungen und möglicher individueller Probleme notwendig sind. Dabei werden sowohl interne als auch externe Ressourcen genutzt. Als primäres Unterstützungssystem kann das interne Netzwerk betrachtet werden:

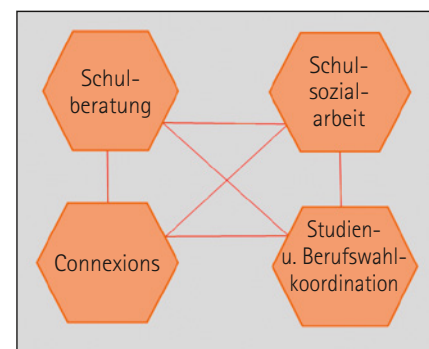


Abb. 1: Schulinternes Netzwerk am Berufskolleg Opladen

Die Schulberatung, das Team der Beratungslehrer/innen, unterstützt in Fragen der Schullaufbahnplanung, bei Konflikten, z.B. zwischen Lehrer\*innen und Schüler\*innen, bei Leistungs- und

Verhaltensproblemen. Die Studien- und Berufswahlkoordinatoren bemühen sich um einen unmittelbaren Übergang von Schule in den Beruf (Ausbildung) bzw. ins Studium. Neben der persönlichen Beratung findet jährlich der Tag der Ausbildung statt, der den Jugendlichen den direkten Kontakt zu Arbeitsgebern, die Ausbildungsplätze anbieten, ermöglicht.

Zentrale Aufgabe der Schulsozialarbeit ist die Begleitung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei allen Herausforderungen und persönlichen Problemlagen. Zu den Aufgaben gehören aber auch die Themen Schulentwicklung, Inklusion, Integration, Prävention und die Intervention in akuten Krisen.

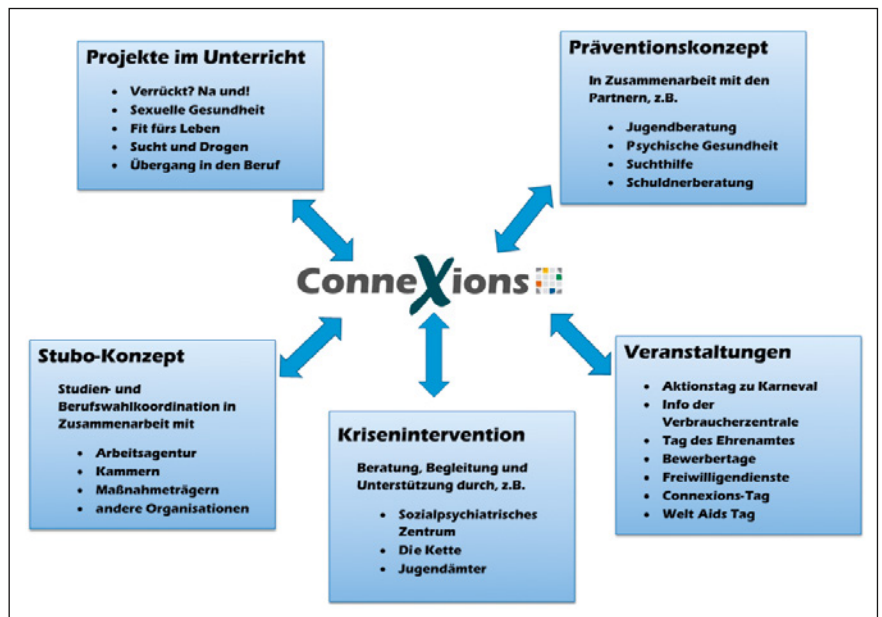


Abb. 2: Connexions, Inhalte und Aspekte der Netzwerkarbeit

**Connexions**, die Namensgebung soll „Anbindung finden“, „Zusammenhänge herstellen“, „Verbindungen schaffen“ und „Beziehungen aufbauen“ assoziieren. Sie ist das Bindeglied zwischen den schulinternen und -externen Netzwerken.

Das Connexions-Team hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein Netzwerk mit externen Kooperationspartnern aufzubauen und Verbindungen zu interessierten Jugendlichen herzustellen. Dazu werden regelmäßig Veranstaltungen durchgeführt: Am Connexionstag, der einmal jährlich im November durchgeführt wird, stellen ca. 30 Netzwerkpartner ihr Unterstützungsangebot allen Schüler/innen der Eingangsklassen aller Vollzeitbildungsgänge vor. Am Connexionstag 2017 – zum 10jährigen Bestehen des Netzwerkes – haben 24 Klassen das Angebot wahrgenommen.

Darüber hinaus finden wiederkehrend thematische Einzelveranstaltungen, wie der Aktionstag zu Karneval und Seminare der Verbraucherzentrale, statt. Auch Unterrichtsprojekte, zu Themen, wie Psychische Erkrankungen („Verrückt? – Na und!“), Sexualität, Gesundheit und Sucht werden in Kooperation mit externen Netzwerkpartnern durchgeführt. Dabei steht die inhaltliche Auseinandersetzung immer auch im Kontext der Prävention.

Ausgehend von einer sich zunehmend entwickelnden sozialen Handlungsfähigkeit und Verselbstständigung der Jugendlichen, vermittelt das Connexions-Team auch gezielte individuelle Beratung. Der Zugang zu Unterstützungsangeboten wird damit niederschwellig, ist den Jugendlichen bekannt, wird im eigenen Lebensumfeld kommuniziert und wahrscheinlich zukünftig von ihnen in Konflikt- oder Krisensituationen auch genutzt.

In der zehnjährigen Arbeit von Connexions ist das Netzwerk stetig gewachsen, mittlerweile besteht es aus über 30 Netzwerkpartnern (siehe Abb. 3).

Die angebotenen Veranstaltungen verstehen sich immer als sinnvolle Ergänzung des Unterrichtes und unterstützen die Entwicklung einer gesellschaftlichen und personalen Handlungskompetenz.<sup>4</sup>

So steht die Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung im Mittelpunkt der Veranstaltung *Tag des Ehrenamtes*, die seit 2012 bereits zweimal stattgefunden hat. Hier stellen die Netzwerkpartner ihre Arbeit vor und laden die Jugendlichen ein, ehrenamtlich tätig zu werden. Zielsetzung des Con-

nexions-Teams ist es, durch die Auseinandersetzung mit den Motiven und der Bedeutung des Ehrenamtes, persönliches Engagement und gesellschaftliche Wertentwicklung zu fördern.

Die Aspekte Verantwortung und Gesundheit rücken am „Aktionstag zu Karneval“ in den Vordergrund. Unter dem Motto: „Gemeinsam Spaß haben, gemeinsam Verantwortung übernehmen“ findet diese Veranstaltung seit sieben Jahren jährlich am Mittwoch vor Weiberfastnacht statt. Initiiert vom Schulsozialarbeiter des BKO und der Suchthilfe Leverkusen, beteiligen sich mittlerweile fünf Organisationen an diesem Aktionstag.

Alle Angebote und Seminare, die sich an Gruppen richten, werden evaluiert. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Zufriedenheit der Adressaten.

Im Connexions-Team engagieren sich die beiden Schulsozialarbeiter/innen und vier Lehrer/innen aus verschiedenen Fachbereichen von Voll- und Teilzeitbildungsgängen. Die Steuerung und die interne sowie externe Netzwerkkoordination obliegt den Schulsozialarbeiter/innen, die Lehrer/innen stellen die Kommunikation innerhalb der Bildungsgänge sicher und sind

**ÜBERGANG SCHULE & BERUF**

<b>Bundesagentur für Arbeit</b> Berufs- und Studienberatung Tel.: 0800 4 5555 00 www.arbeitsagentur.de	<b>IHK</b> Industrie- und Handelskammern zu Köln Ausbildungsstellenvermittlung & mehr www.ihk-koeln.de	<b>IHK</b> Industrie- und Handelskammern zu Düsseldorf Ausbildungsstellenvermittlung & mehr www.duesseldorf.ihk.de
<b>OJB OFFENE JUGENDBERUFHILFE</b> Berufshilfe für Arbeitsuchende und Bewerber Tel.: 02171-49955 www.ojb.kjw-lev.de	<b>L</b> Ausbildungsbegleitende Hilfen (abh) & Assistierte Ausbildung (AA) in der Region Köln Tel.: 02171-58 09 555 www.lernen-foerderung-gmbh.de	<b>Bildung 3</b> Hilfen - Langenfeld - Monheim Ausbildungsbegleitende Hilfen (abh) www.bildung-hoch3.de
<b>BFD</b> Der Bundesfreiwilligendienst Zeit, das Richtige zu tun. www.bundesfreiwilligendienst.de	<b>FÖJ</b> Freiwilliges Ökologisches Jahr www.foej.de In Kooperation mit dem NaturGut Ophoven in Leverkusen Opladen	<b>Deutsches Rotes Kreuz</b> www.freiwilligendienste.drk.de
<b>BQN</b> Beratungsstelle zur Qualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in der Region Köln Tel.: 0221 1640-6770	<b>Handwerk-Kooperation</b> Tel.: 0221 2022 408 www.hwk-koeln.de	

**BERATUNG**

<b>JUGENDBÜRO</b> Jugendbüro Burscheid Tel.: 02174 8914572 www.http://jugendbueros.de/	<b>Straßensozialarbeit Leverkusen</b> Sarah Schmitz mobil 0172-2077030 Christian Vallo mobil 0172-2077033	<b>JUB</b> Jugendberatung Monheim Tel.: 02173 951-770
<b>IB Internationale Bund</b> Jugendmigrationsdienst Langenfeld Tel.: 0170-6364182 www.internationale-bund.de	<b>IB Internationale Bund</b> Jugendmigrationsdienst Monheim Tel.: 0170-6364182 www.internationale-bund.de	<b>jmd</b> Jugendmigrationsdienst Leverkusen Tel.: 02171-49955 www.ojb-lev.de
<b>jmd</b> Jugendmigrationsdienst Rhein-Berg Tel.: 02174-8914572 www.jmd-rhel-berg.de	<b>FLÜCHTLINGSRAT LEVERKUSEN</b> Tel.: 02171-04645 www.fluechtlingsrat-leverkusen.de	<b>AJA</b> Tel.: 02173-901339 www.aja-le.de

**VERBRAUCHERFRAGEN**

<b>SKM</b> Schuldnerberatung Leverkusen Tel.: 02171 399480 www.skm-leverkusen.de	<b>Diakonie</b> Schuldner- und Insolvenzberatung Leverkusen Tel.: 0214 - 382 731 www.diakonie-leverkusen.de/rat-und-tat/schuldnerberatung/	<b>verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen</b> Tel.: 0214 314912-01 www.verbraucherzentrale.nrw/leverkusen
---	---	--

**GESUNDHEIT**

<b>spz</b> Sozialpsychiatrisches Zentrum Tel.: 0214 8333-0 www.spz-leverkusen.de	<b>AWO</b> Beratungsstelle Tel.: 0 21 71 - 2 75 29 www.awo-beratungsstelle-lev.de	<b>Leverkusener AIDS-Hilfe</b> Tel.: 0176-41868292 www.aids-hilfe-leverkusen.de
<b>Frauen Notruf LEVERKUSEN</b> Tel.: 0214-2061598 www.frauennotruf-lev.de	<b>Suchthilfe</b> Tel.: 0214-870 921 - 0 www.suchthilfe-lev.de	<b>AWO</b> Suchtberatung Langenfeld Tel.: 02173-21444 www.awo-kreis-mettmann.de
<b>AWO</b> Suchtberatung Monheim Tel.: 02173-50788 www.awo-kreis-mettmann.de	<b>AGGF</b> Ärztliche Gesellschaft zur Gesundheitsförderung e.V. Tel.: 040-41919490 www.aggf.de	<b>Die Kette e.V.</b> Tel.: 02202 -25 61 0 www.die-kette.de

Abb. 3: Netzwerkpartner

Anspruchspartner/innen für das Kollegium und für alle Schülerinnen und Schüler.

„Professionelle Netzwerkarbeit macht Arbeit, sie bindet Ressourcen, muss geplant, beworben und gut durchdacht sein. Sie kann nicht einfach mal nebenher implementiert und muss laufend gepflegt und überdacht werden.“<sup>45</sup>

Entsprechend stellt das Berufskolleg Opladen Ressourcen der Schulsozialarbeit und von Lehrerinnen und Lehrern zur Verfügung. Dazu gehört die Freistellung von Lehrkräften an den Aktionstagen, die Schaffung von Freiräumen für Teamsit-

zungen, die Bereitstellung von Räumen und finanziellen Ressourcen.

Die Arbeit von Connexions in den letzten zehn Jahre zeigt, dass mit einem wertschätzenden Umgang, mit einem professionellen Selbstverständnis und guter Organisation gemeinsames Netzwerken im Interesse aller Akteure und Adressaten gelingen kann.

*Jutta Tegeder  
Lehrerin am Berufskolleg Opladen  
Heinz Eichstädt  
Sozialarbeiter am  
Berufskolleg Opladen*

Anmerkungen

- Literaturempfehlung: M. Calbach et al., Wie ticken Jugendliche? Sinus Jugendstudie 2016, Springer Verlag, M. Albert, K. Hurrelmann et al., Jugend 2015, 17. Shell Jugendstudie, S. Fischer Verlag
- Deutscher Bundestag, 15. Kinder- und Jugendbericht, Drucksache 18/11050, 2017, S. 6
- D. Groß, Netzwerkarbeit als Methode für die Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule, Überarbeitetes Skript des Vortrages (...) „Schule und Soziale Arbeit“ (...) am 24.11.05, S. 3
- Vgl.: APO-BK vom 26. Mai 1999, zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Juli 2016, Ritterbach Verlag, § 1 Bildungsziele des Berufskollegs
- A. Teubert, Netzwerkarbeit mit geflüchteten Menschen, Skript zur Fachtagung Migration und Flucht DHBW VS im März 2016, S. 12

Anregungen, Nachfragen und Kommentare bitte an die Schriftleitung:  
Mail: [nickschus@vlbs.de](mailto:nickschus@vlbs.de) oder [gude@vlbs.de](mailto:gude@vlbs.de)

bbw-Redaktionsschluss:  
bbw 9/2018  
15.08.2018

# Mit der Ausbildungsvorbereitung (AV) nach Spanien?!?

So war die zunächst zurückhaltende Reaktion vieler auf die erste Idee von Anna Emmans, Bildungsgangkonferenzleiterin in der AV am Berufskolleg Bergheim, statt der bisherigen Klassenfahrt zum Bewerbungstraining in der Eifel, eine Belohnungsfahrt nach Spanien in die Arbeit des Bildungsganges einzubinden. Und das Team, das auch die Konzeption der Tageslernsituationen (ein Tag ein Thema, vgl. bbw 9/2017) gewinnbringend in der Konzeption der Ausbildungsvorbereitung eingebracht hat, ließ sich wieder einmal mitreißen. Die Planung konnte beginnen, Bildungsgangleiterin Anna



Emmans übernahm die Logistik mit Flug, Unterkunft und Programm, Eugenio Varena als Fachlehrer für Nahrungszubereitung die Versorgungsplanung und Sarah Dorn als neue Spanisch-Kollegin die sprachliche Vorbereitung der Fahrt.

Dank der fundierten Vorbereitung gelang es dem Team, auch die schulischen Gremien zu überzeugen; die Fahrt wurde einstimmig im Schulfahrtenprogramm durch Lehrer\_innen- und Schulkonferenz genehmigt.

Bereits in den Vortreffen für das Schuljahr 2017/18 wurde die Planung den neuen Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern vorgestellt. Von diesem Moment an war die motivationale Wirkung unübersehbar. Wann immer Teile der Vorbereitung im Tageslernsituationskonzept des Unterrichts eingebunden waren, ob Spanisch über den Differenzierungsbereich mit landeskundlichen Informationen, landestypische Besonderheiten in Situationen der Nahrungszubereitung, Politik oder Wirtschaftslehre – Anstrengungsbereitschaft und Unterrichtseinsatz der Schülerinnen und Schüler hatten neben den langfristigen Zielen Schulabschluss und/oder Übergang in Ausbildung oder weiterführende Bildungsgänge eine zusätzliche Perspektive, die zu nochmals deutlich messbarer Motivationssteigerung führte.

Die „Belohnungsfahrt“ wurde dem intendierten Anspruch vollends gerecht und schaffte auf vielen Ebenen eine nachhaltige Motivationssteigerung. Bis Dezember waren so problemlos 15 Schülerinnen und 5 Schüler gefunden, die sich am 29. Januar bei trübem, nass-kaltem Wetter am Flughafen Köln Bonn zum Flug Richtung Alicante in Spanien einfanden.

Tanja Lodomez als eine der Sozialarbeiterinnen am Berufskolleg Bergheim hatte über verschiedene Anträge Bildung und Teilhabe dafür gesorgt, dass niemand aus finanziellen Gründen die Fahrt nicht an-



*Mensch und Natur*



### Die Klasse auf der Burg

treten konnte. Spannung lag in der Luft, manche\_r flog zum ersten Mal, „was kommt da alles auf uns zu, müssen wir da auch lernen, haben wir auch Freizeit, wird alles gut gehen?“

Viele Fragen, die sich spätestens mit dem Anflug auf das sonnige, fast 20 Grad warme Alicante, schnell auflösten. Das Gefühl, vom Winter in den Sommer gekommen zu sein, erleichterte den Weg von der Bahn-Station zum Hostel – nebenbei hatte jede\_r so den Weg von der „City“ zur Unterkunft schon einmal verinnerlicht. Schnell waren die Zimmer über zwei Flure nur für uns verteilt und schon ging es zur ersten Erkundung in die Stadt.

Das Mittelmeer, Promenade und Strand, die Vegetation, Bauwerke, erste schüch-

terne Sprachversuche und individuelle Entdeckungen ließen den ersten Abend in vielen aufgeregten Gesprächen, Rückmeldungen in die Heimat und gemütlichem Beisammensein auf der Dachterrasse ausklingen.

Jeden Tag eine Einheit Spanisch, Stadterkundungen, Kultur, Geschichte, bis manche Füße „qualmten“ – die Tage waren gefüllt mit Programm, aber immer auch mit Freiräumen für eigene Erkundungen.

Als unvermutetes Highlight erwies sich schließlich ein Flamenco-Abend, der alle restlos in den Bann zog – Ausdruck und Emotionalität der Gruppe wirkten bei allen nachhaltig nach, so dass auch in der Unterkunft am Abend noch einige Tanzversuche zu beobachten waren.

Am Ende war die Zeit mit der Rückkehr am 2. Februar wie immer zu schnell vorbei. „Können wir nicht noch eine Woche dranhängen?“, lautete die oft gestellte Frage – „Es ist sooooo schön hier!“

Schließlich war allen Beteiligten die Antwort auf die Frage am Anfang spätestens nach der Rückkehr ganz klar:

*Si, ¡y definitivamente deberíamos repetir eso el próximo año!*

Ja, mit der Ausbildungsvorbereitung nach Spanien. Diese Fahrt ist ein Gewinn für die Gesamtkonzeption der Tageslernsituationen am Berufskolleg Bergheim!

*Sarah Dorn, Anna Emmans, Detlef Sarrazin, Eugenio Varenna*  
Lehrerinnen und Lehrer am  
Berufskolleg Bergheim



Spanisch lernen



Flamenco Abend

# Pädagoge sein heute: Anregungen und Impulse zur Lehrergesundheit

## Eine unvergessliche Lehrerkonferenz

Lehrerkonferenz Februar 1995. Soeben mussten drei Lehrkräfte meines Kollegiums in Frühpension gehen – im Alter von 49, 50 und 51 Jahren. Auf Nachfrage konnte ich erfahren, dass es in allen drei Fällen um Erschöpfung und Burnout ging. Das erschreckte mich. Denn auch ich hatte besonders in Mittelstufenklassen mit hohem Jungen-Anteil immer wieder große Schwierigkeiten, mich durchzusetzen und einen geordneten Unterricht zu halten.

Daher stand ich gegen Ende jener Halbjahres-Konferenz auf und sagte vor über 70 Kolleg\*innen sinngemäß folgendes: „Nun bin ich seit 14 Jahren Lehrer. Ich weiß, wie Schule läuft und Unterricht geht. Ich habe großen Respekt vor den Kollegen, die bereits 10 oder 20 Jahre länger unterrichten als ich. Wenn das nun aber noch 25 Jahre bis zu meiner Pensionierung so weitergehen soll wie bisher, dann muss ich befürchten, sehr bald ein Burnout zu bekommen.“ Dann setzte ich mich wieder hin. Ich kann mich noch sehr genau daran erinnern, dass danach betretenes Schweigen herrschte – vielleicht deshalb, weil ich mit meiner ehrlichen Aussage soeben einen Finger in die Wunde unseres Lehrerberufs gelegt hatte.

### Ein TZI-Kurs bringt für mich die Wende

Als erste Gegenmaßnahme erschien mir ein Anti-Burnout-Kurs in der bayerischen Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen sehr geeignet. Da dieses Seminar jedoch ausgebucht war, belegte ich einen Wochen-Kurs für Themenzentrierte Interaktion (TZI) mit dem



Peter Maier

Titel „Autorität als Lehrer – Übel oder Notwendigkeit?“. Dieser Kurs hatte mehrere nachhaltige Wirkungen und Folgen für mich:

- Ich durfte in offenen Gesprächen fern meines Schulalltags erfahren, dass ich mit meinen Schulproblemen nicht alleine war. Das war sehr entlastend. Das Thema des Kurses berührte zudem genau die Autoritätsschwierigkeiten, die ich offensichtlich immer wieder mit Jungen-Klassen hatte.

- Da die meisten der 30 Teilnehmer\*innen aus Grund- und Förderschulen kamen, konnte ich in den praktischen Übungen in Kleingruppen viel über pädagogisch-didaktische Ansätze erfahren, die mir als Gymnasiallehrer bis dahin unbekannt waren. Dies war eine Bereicherung für mich. Vor allem wurde mir dabei die **Bedeutung des Grundsatzes „Erziehung durch Beziehung“** noch viel mehr bewusst. Auch wenn es am Berufskolleg [Änderung durch die Redaktion] viel um Wissensvermittlung in den einzelnen Fächern geht, so sind das „Publikum“ dennoch Jugendliche, also lebendige junge Menschen in ihrer Entwicklung.

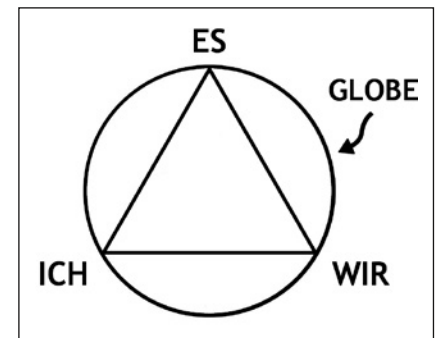
- Schließlich kam ich zum ersten Mal mit dem pädagogischen „Modell der dynamischen Balance“ von Ruth Cohn in Berührung, das mir erst die Augen für tiefere Zusammenhänge beim Lehren und Lernen öffnete und mir einen völli-

gen neuen Blick auf mein Wirken als Lehrer im Klassenzimmer bot.

- In den folgenden Jahren konzipierte ich viele Stunden nach diesem Modell. Dadurch wurde mein Unterricht abwechslungsreicher, methodisch vielfältiger und insgesamt lebendiger. Ich nahm immer mehr Abstand von einem rein lehrerzentrierten Unterricht, meine Schüler\*innen wurden nun viel aktiver mit einbezogen.

### Das TZI-Modell der dynamischen Balance

Da mir dieses TZI-Modell nach wie vor als sehr geeignet und hilfreich für die Tätigkeit als Lehrer erscheint, soll es im Folgenden kurz vorgestellt werden:



Das TZI-Modell der dynamischen Balance

Dieses Modell verortet den Lehr- und Lernprozess in vier gleich wichtigen Aspekten:

- Das ICH, das sowohl das Lehrer-Ich als auch das Ich jedes einzelnen Schülers meint, macht deutlich, dass es während des Unterrichts Schüler und Lehrer gut gehen muss, wenn dieser auf Dauer gelingen soll.

- Mit dem WIR sind sowohl die Gesamtheit der ganzen Klasse, die Mitglieder einzelner Gruppen oder Cliquen in der

Klasse, aber auch die Gemeinschaft aus Lehrer\*innen und Schüler\*innen gemeint.

■ Das ES bedeutet den Inhalt des Unterrichts – also den Stoff und die Kompetenzen, die gemäß dem Lehrplan vermittelt werden sollen.

■ Schließlich umfasst der sogenannte „GLOBE“ alle Strukturen, Bedingungen und das Umfeld, in denen der Unterricht stattfinden soll.

Dabei ist zu beachten, dass diese vier Aspekte des Unterrichts nicht statisch gesehen werden dürfen, sondern sich vielmehr in einem dynamischen Miteinander wie in einem schwingenden System befinden. Mal steht die pure Stoffvermittlung (das ES) im Fokus, ein anderes Mal muss zuerst die Ich-Wir-Beziehung zwischen Lehrer\*innen und Schüler\*innen geklärt oder neu bestimmt werden, damit die Schülerinnen und Schüler bereit sind, überhaupt neues Wissen aufzunehmen. Wenn es größere Beziehungsstörungen gibt, kann man als Lehrer aufhören zu unterrichten. Dann sollte alles unternommen werden, zunächst das Lehrer-Schüler-Verhältnis zu verbessern. Nicht umsonst hat Ruth Cohn den Slogan „Störungen haben Vorrang“ als eines ihrer bekanntesten Postulate ausgegeben.

Wieder ein anderes Mal muss sich die Lehrerin/der Lehrer zuerst um eine Verbesserung der „Globe-Bedingungen“ kümmern – etwa wenn Außenlärm den Unterricht zu sehr beeinträchtigt, die Sitzordnung nicht passt oder wenn Schüler\*innen nach einer Schulaufgabe größere Pausen brauchen usw. Auch dies hat die erfahrene Psychologin und Pädagogin im Blick gehabt, wenn sie das Postulat „Wer den Globe nicht achtet, den frisst er“ aufgestellt hat. Denn gerade in schlechten Strukturbedingungen und in konfliktgeladenen Lehrer-Schüler-Verhältnissen sind Hauptursachen für Erschöpfung und Burnout bei den Lehrkräften und schlechte Stimmung und Blockaden bei den Schüler\*innen zu finden.

Fazit: Meine pädagogische Ausbildung, die ich durchaus als akzeptabel bezeich-

nen würde, hatte fast ausschließlich den Schwerpunkt auf die Stoffvermittlung gelegt, also auf den Aspekt ICH-ES, um im TZI-Modell zu bleiben. Beinahe unberücksichtigt blieben dabei die entscheidende Bedeutung der Schüler-Lehrer-Beziehung (ICH-WIR), die Wichtigkeit des Lernumfeldes (GLOBE) sowie die Beachtung der Lehrersituation beim Unterrichten (das Lehrer-ICH). Leider werden diese Aspekte auch in der heutigen Referendarausbildung immer noch viel zu wenig ernst genommen. Sie sind – über einen längeren Zeitraum betrachtet – sehr entscheidend für die psychische Stabilität der Lehrerin/des Lehrers und für die Erhaltung der Lehrergesundheit.

Zudem stellt dieser Ansatz der dynamischen Balance ein sehr erprobtes supervisorisches Modell dar, das zum Selbstmanagement der Lehrerin/des Lehrers geeignet ist und einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung und Entspannung beim Lehrer liefern kann.

## Supervision – Hilfe zur Selbsthilfe

Nach Ende meiner TZI-Ausbildung wusste ich sofort, dass ich eine Ausbildung zum Supervisor machen wollte. Gerade in Lehrerkreisen bestehen Vorurteile gegenüber Supervision, die in der sozialen Arbeit als Maßnahme zur Psychohygiene hingegen weit verbreitet ist. Im Sport und in der Wirtschaft hat die Supervision in ihrer verwandten Form des „Coachings“ ebenfalls eine lange und letztlich erfolgreiche Tradition.

Es ist ein großer Irrtum zu meinen, Supervision wäre gerade (für Gymnasiallehrer bzw.) für Lehrkräfte an Berufskollegs ungeeignet oder unnötig, weil es vor allem um die Stoffvermittlung geht. Welche Illusion! Denn diese Ansicht ignoriert das zweite große Bildungsziel der Schule: die Begleitung der Schüler\*innen bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung, Charakterbildung und Werteerziehung – durch die Pubertät, hin zur Adoleszenz und zum Erwachsenwerden (Initiation).

Gerade in den Klassen der Ausbildungsvorbereitung oder den Berufsfachklassen geht es oft in erster Linie um ganz andere Fragen und Themen als um die Aufnahme von bloßem Wissen oder um die Digitalisierung des Unterrichts. Schüler\*innen sind eben keine Roboter, Lehrer\*innen keine bloßen Wissensvermittler oder nur noch individuelle Lernbegleiter. Sie sollten vielmehr Mentoren und Vorbilder sein, die ihren Schüler\*innen Orientierung geben und ihnen, wenn nötig, Leitplanken und Grenzen setzen.

Das alles kann im schulischen Alltag für die Lehrer\*innen zu viel werden und hier liegen – neben einem streng getakteten Stundenplan – häufig Gründe für ein Burnout: in der Überforderung der Lehrerin/des Lehrers, von dem von der Gesellschaft ganz selbstverständlich erwartet wird, dass sie er viele psychologische und soziale Aufgaben übernimmt.

## Supervision – eine große Chance

An dieser Stelle könnte die Supervisions-Arbeit greifen. Der Begriff „Supervision“ kommt von den lateinischen Wörtern „super“ und „visere“ und könnte mit „etwas überschauen, etwas überblicken“ übersetzt werden. Bildlich gesprochen könnte man es so ausdrücken: Jemand steigt auf einen Berg, von dem aus er einen besseren Überblick über die weiter unten liegende Landschaft hat. Angewandt auf die Situation des Unterrichts könnte dies bedeuten: In der Supervisions-Arbeit können für die Lehrerin/den Lehrer Beziehungen und Strukturen, sowie Blockaden und Ursachen von Stressquellen klarer sichtbar werden, die im oft stressigen Schulalltag leicht zu übersehen sind.

In der Praxis läuft eine Supervision etwa so ab: Eine Gruppe von Lehrkräfte trifft sich mit einem (ausgebildeten) Supervisor. Die Zeit der Sitzung sollte etwa 90 bis 120 Minuten betragen. Nach einer Befindlichkeitsrunde wird angefragt,

welcher der Teilnehmer\*innen einen Fall aus der Praxis vorbringen möchte, zu dem er sich Lösungen oder Verbesserungen erhofft. Realistischer Weise können pro Sitzung nur etwa zwei solche Fälle behandelt werden. Natürlich gilt in der Gruppe Schweigepflicht.

Meist genügen etwa zehn Minuten, um einen Fall vorzustellen. Unter der Leitung des Supervisors bringt anschließend jeder der Teilnehmer seine Meinung und seine Lösungsideen zu dem Fall vor. Da es sich bei den Lehrern ja ausnahmslos um „Experten für Pädagogik“ mit meist langjähriger Erfahrung handelt, sind fast immer einige Antworten dabei, die der Fallgeber gut für sein Problem brauchen kann. Die einzig wirkliche Voraussetzung, die die Teilnehmer für die Supervision mitbringen müssen, ist ihre Offenheit, über Probleme aus dem Schulalltag bereitwillig vor den Anderen Auskunft zu geben.

Das erfordert sicher Vertrauen und einigen Mut. Jedoch liegt bei uns Lehrerinnen und Lehrern oft hier das eigentliche Problem: Weil wir im Klassenzimmer letztlich alle „Einzelkämpfer“ sind, sind wir es nicht gewohnt, vor anderen über unsere schulischen Probleme offen zu sprechen. Genau hierin liegt aber auch eine große Chance und meist schon die Lösung nach dem Motto: „Wer wagt, gewinnt!“ Denn wer sich öffnet und sein Problem preisgibt, erfährt in der Regel viel Solidarität und Anteilnahme von den Kollegen und meist auch sehr praktische Lösungstipps für den eingebrachten Fall.

Für viele Teilnehmer von Supervisionsgruppen ist es zudem eine sehr er-

leichternde Erfahrung, endlich aus der Isolation ihres Klassenzimmers herauszukommen und mit Kolleg\*innen in professioneller Weise und in einem geschützten Rahmen über belastende Probleme aus dem Schulalltag sprechen zu können. Bei Sozialpädagog\*innen ist diese Art von Supervisions-Arbeit seit Jahrzehnten selbstverständlich. In diesem Arbeitsfeld ist es kollektives Wissen, dass „Beziehungsarbeit“ anstrengend ist und schnell zum Ausbrennen führen kann. Ist es ein Dünkel von uns [Berufs]Lehrern zu meinen, dass wir nur Wissensvermittler seien, die nichts mit Beziehungsarbeit zu tun hätten?

Fazit: Ich persönlich habe mit Supervision bisher sehr gute Erfahrungen gemacht: Als junger Pädagoge habe ich selbst in Supervisionsgruppen viel Hilfe erfahren. Als ausgebildeter Supervisor durfte ich oft zu einem moderierenden und unterstützenden Begleiter von Kolleg\*innen werden. Beide Rollen – die als Supervisor und die als Supervisor – haben zu meiner Lebendigkeit als Pädagoge beigetragen. Supervision müsste noch viel

### Tipp der Redaktion

TZI- und Supervisionsangebote durch das Pädagogisches Institut der Ev. Kirche von Westfalen  
[www.katalog.pi-villigst.de](http://www.katalog.pi-villigst.de)

Weitere Angebote zur Supervision für die Lehrerinnen und Lehrer bieten folgende Stellen an:


- Zentrum für Schulpsychologie in den Städten oder
- regionale Schulberatungsstellen in den Kreisen

mehr und selbstverständlicher in Lehrerkollegien Einzug halten. Dazu möchte ich Kolleginnen und Kollegen aller Altersgruppen und aller Schularten Mut machen. Es lohnt! Denn Supervision ist ein adäquates Mittel, die Lehrergesundheit zu fördern und zu erhalten.

*Peter Maier*  
 Gymnasiallehrer, TZI-Lehrer, Supervisor, Initiations-Mentor und Autor ■

### Die Titel seiner Bücher

- „Schule – Quo Vadis? Plädoyer für eine Pädagogik des Herzens“.
- „Initiation – Erwachsenwerden in einer unreifen Gesellschaft. Band I: Übergangsrituale“
- „Initiation – Erwachsenwerden in einer unreifen Gesellschaft. Band II: Heldenreisen“



Nähre Infos und Buch-Bezug: [www.initiation-erwachsenwerden.de](http://www.initiation-erwachsenwerden.de)



# Was macht eigentlich der Bezirks-Personalrat?

Wir Mitglieder im Personalrat setzen uns für alle Lehrkräfte an öffentlichen Berufskollegs ein. Bei allen durch die jeweilige Bezirksregierung zu entscheidenden Angelegenheiten haben wir ein Mitwirkungs- und Beratungsrecht.

Ihre gewählten Verbandsvertreterinnen und -Vertreter im Personalrat bei der Bezirksregierung Arnsberg beraten Sie gern:

## für den vlbs:

- Johannes Schütte, Cuno-BK I Hagen, schuettejohannes@web.de
- Anja Griesche, BK Am Eichholz Arnsberg, agriesche@t-online.de
- Frank Hoppen, BK Witten, frank.michael.hoppen@gmail.com
- Karola Petry, Gisbert-von-Romberg BK Dortmund, karola.petry@gmx.net
- Elisabeth Schäfer, Märkisches BK Unna, schaeferlisa-unna@t-online.de
- Bernhard Sieler, BK Olpe, bernhard.sielert@t-online.de

## für den vLw:

Christiane Lechtermann, Ulrich Gründling, Gabriele Kulla, Dorothea von Lehmden, Miriam Reitberger und Thorsten Ziemek.

### Unsere offizielle Adresse ist:

Personalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs bei der Bezirksregierung Arnsberg  
Laurentiusstr. 1, 59821 Arnsberg,  
02931-82-3303, prbk@bra.nrw.de

Der Personalrat bei der Bezirksregierung ist zuständig in **Angelegenheiten der Lehrkräfte, die von der Bezirksregierung (Dienststelle) entschieden werden**. Die Aufgabenfelder des Personalrates sind im Landespersonalvertre-



Johannes Schütte

tungsgesetz NRW (LPVG) festgelegt und gliedern sich in allgemeine Aufgaben (§ 64 LPVG) und beteiligungspflichtige Angelegenheiten (§§ 72 – 77 LPVG).

Zu den **allgemeinen Aufgaben** des Personalrates gehört es u.a.:

- darüber zu wachen, dass alle Kolleginnen und Kollegen nach Recht und Billigkeit behandelt werden (keine unterschiedliche Behandlung abhängig von Abstammung, Geschlecht, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung),
- allgemeine Maßnahmen zum Nutzen der Beschäftigten zu beantragen,
- darüber zu wachen, dass Gesetze, Verordnungen, Dienstvereinbarungen usw. zugunsten der Kolleginnen und Kollegen eingehalten werden,
- die berechtigt erscheinenden Beschwerden und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der Bezirksregierung zu vertreten und auf Erledigung hinzuwirken,
- auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen,
- sich um Schwerbehinderte und andere Schutzbedürftige zu kümmern und deren berufliche Entwicklung zu fördern,

- auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken,
- Dienstvereinbarungen abzuschließen.

Bei den **beteiligungspflichtigen Maßnahmen** wird unterschieden zwischen:

- förmlichen Beteiligungsrechten (Mitbestimmung, Mitwirkung),
- nicht förmlichen Beteiligungsrechten (Anhörung, Stellungnahme).

Der Katalog der beteiligungspflichtigen Maßnahmen ist recht umfassend. Das wichtigste Recht des Personalrates ist das Recht auf **Mitbestimmung**. Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen, können im Regelfall nur dann von der Dienststelle durchgeführt werden, wenn der Personalrat zugestimmt hat.

Kommt es zwischen dem Personalrat und der Bezirksregierung nicht zur Einigung, wird ein **Stufenverfahren** eingeleitet. Das heißt, dass die Angelegenheit dann zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) verhandelt wird. Kommen auch Ministerium und Hauptpersonalrat zu keiner Einigung, so entscheidet eine **unabhängige Einigungsstelle** (uneingeschränkte Mitbestimmung) oder die Landesregierung nach einer Empfehlung der Einigungsstelle (modifizierte Mitbestimmung).

Der **Mitbestimmung des Personalrates** nach § 72 LPVG unterliegen u.a.:

- Einstellung, Beförderung/Höhergruppierung, Eingruppierung, Laufbahnwechsel
- Verträge im Rahmen „Flexible Mittel zur Unterrichtsversorgung“ – soweit sie nicht der Mitbestimmung der Lehrerräte unterliegen

- Versetzung und Festlegung des Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus einer Beurlaubung
- Abordnung, wenn sie über das Schulhalbjahr hinaus gehen
- Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand/Feststellung einer Teildienstfähigkeit
- Entlassung aus dem Beamtenverhältnis
- Allgemeine Fragen der Fortbildung, Auswahl der Teilnehmer für Fortbildungsveranstaltungen
- Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Beschäftigte
- Ablehnung eines Antrages auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 63, 66, 70 und 71 LBG sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Lehrkräften im Tarifbeschäftigtenverhältnis (Li.T.)
- Ablehnung eines Antrages auf Alterszeit gemäß § 65 LBG
- Weiterbeschäftigung von Beamten und Tarifbeschäftigten über die Altersgrenze hinaus
- Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach der Beendigung eines Urlaubs gemäß § 70 und § 71 LBG
- Versagung, Untersagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
- Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen
- Aufstellung von Grundsätzen zu Arbeitszeitmodellen und erstmalige Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation
- Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- usw.

Bei der **Mitwirkung** handelt es sich um eine schwächere Beteiligungsform. Denn, wie bei der Mitbestimmung kann zwar das Stufenverfahren (durch den Personalrat) eingeleitet werden, die letzte Entscheidung trifft dabei aber immer die oberste Dienstbehörde, also das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung.

Der **Mitwirkung** des Personalrates nach § 73 und § 74 LPVG unterliegen u.a.:

- Stellenausschreibungen (Einstellungen, Beförderungsstellen)



- behördliche oder betriebliche Grundsätze der Personalplanung
- Erhebung der Disziplinarlage gegen eine Beamtin oder einen Beamten, wenn die Beteiligung des Personalrats beantragt wird.

Bei der **Anhörung** (Stellungnahme), der schwächsten Beteiligungsform, erhält der Personalrat die Möglichkeit, zu einer geplanten Maßnahme eine Stellungnahme abzugeben. Die Bezirksregierung entscheidet dann in Kenntnis dieser Stellungnahme.

Der **Anhörung** (Stellungnahme) des Personalrates nach § 74 und § 75 LPVG unterliegen u.a.:

- fristlose Entlassung, außerordentliche Kündigung
- Amtsärztliche Untersuchung

### Grenzen der Arbeit des Personalrates

Um gelegentlichen Missverständnissen vorzubeugen, sollte noch einmal deutlich gemacht werden, wo die Grenzen der Arbeit des Personalrates liegen:

- Der Personalrat bei der Bezirksregierung Arnsberg ist **nur zuständig** in Angelegenheiten, die von der Bezirksregierung Arnsberg entschieden werden.
- Der Personalrat hat zwar darüber zu wachen, dass bestehende Bestimmungen zum Nutzen der Beschäftigten angewendet werden, er kann bestehende Bestim-

mungen aber nicht ändern, wie z.B. die Laufbahnverordnung, das Landesbeamtengesetz, den TV-L.

■ Auf die Entscheidungen, die der Gesetzgeber anderen Mitwirkungsorganen zugewiesen hat, z.B. der Schulkonferenz, Lehrerkonferenz, hat der **Personalrat** in der Regel **keine Einflussmöglichkeiten**.

### Arbeitsweise des Personalrates

Die Mitglieder des Personalrates sind weiterhin als Lehrkräfte tätig und werden nur teilweise für die Arbeit im Personalrat freigestellt. Daraus ergibt sich, dass der Personalrat auch nicht wie eine Behörde arbeiten kann.

Seine Aufgaben erledigt der Personalrat

- in regelmäßigen Sitzungen, mindestens alle zwei Wochen,
- in Besprechungen und Verhandlungen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksregierung und im Rahmen der Gemeinschaftlichen Besprechung mit dem Regierungspräsidenten bzw. der Leiterin der Schulabteilung
- durch direkte Kontakte mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen,
- durch Sprechstage (donnerstags nach vorheriger Vereinbarung).

*Johannes Schütte*  
stv. Vorsitzender Personalrat BK  
BR Arnsberg

# Rente & VBL

## Fortbildungsveranstaltung für tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen

„**R**ente & VBL“, so war die Fortbildungsveranstaltung für angestellte Kolleginnen und Kollegen überschrieben, die der Bezirksverband Düsseldorf am 3. Mai 2018 am Heinrich-Hertz-Berufskolleg in Düsseldorf veranstaltete. Würde man ein plakatives Ergebnis mit diesen beiden Schlagworten formulieren, so könnte es lauten: „Die staatliche Rente hinterlässt eine Versorgungslücke, welche die VBL lediglich verkleinern, aber lange nicht schließen kann!“

44 angestellte Kolleginnen und Kollegen folgten zunächst den Ausführungen von Frau Weinbrenner, die eingeladene Referentin der DRV (Deutsche Rentenversicherung). Schnell ergaben sich Fragen aus dem Kreis der Zuhörerinnen und Zuhörer, so dass sich eine sehr fruchtbare offene Diskussion zu den unterschiedlichen Aspekten der Rentenversicherung ergab. Routiniert sorgte Frau Weinbrenner dafür, dass keine der Fragen unbe-



Ulrich Kirschbaum

antwortet blieb. Nach einer kurzen Pause folgte dann Frau Schertler von der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder), die wesentliche Einblicke in die Produkte VBL-Klassik sowie VBL-Extragab. Frau Schertler hatte sich bereits am Morgen desselbigen Tages bei einem anderen Kunden per Videokonferenz mit 190 Teilnehmer\*innen warmgelaufen und führte dementsprechend versiert und erfahren durch diesen Teil der Veranstaltung.

Es wäre vermessen, jetzt in einem kurzen Abriss auf die individuellen Bedarfe

bezüglich der Bereiche Versorgungslücke, Hinterbliebenenversorgung, Versorgungsausgleich, Anrechnungszeiten, Hinzuverdienstregelungen, Besteuerung und Krankenversicherung usw. eingehen zu wollen. Dazu hatten wir nämlich genau diese „Sei-dabei-und-kläre-Deine-Fragen“-Veranstaltung vorgesehen. Dennoch an dieser Stelle ein paar allgemeine Hinweise:

- 80% des letzten Nettoeinkommens ist nach Berechnungen von Stiftung Warentest notwendig, um den Lebensstandard im Ruhestand halten zu können.
- 2.700 Euro beträgt eine theoretische maximale Rente (vor Steuern und Krankenversicherung). Hierzu müssten allerdings 45 Jahre lang Beiträge über der Bemessungsgrenze eingezahlt worden sein. Das ist unmöglich realisierbar!
- Immer noch hält sich das Gerücht, dass gerade die letzten Berufsjahre wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Rentenzahlung haben. Das ist schlicht falsch! Viel-



v.l.n.r.: Ulrich Kirschbaum, Birgit Schertler, Ria Weinbrenner, Bettina Gude

### Tipp für die Kreis-, Stadt- und Ortsverbände:

Regionale Veranstaltungen zum Thema sind leicht „auf die Beine zu stellen“. Rentenberater\*innen der Deutschen Rentenversicherungen finden sich meist vor Ort und sind kostenfrei buchbar. Schwieriger wird es mit Referenten oder Referentinnen der VBL, die in Karlsruhe angesiedelt sind. Hier gibt es aber auch für Gruppen die Möglichkeit der Online-Video-Beratung zu einem zuvor vereinbarten Termin. Nähere Infos finden sich unter [www.vbl.de](http://www.vbl.de)!

mehr zählen alle Jahre der Berufstätigkeit. (Dieses Missverständnis ist auch bei den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen und vor allem bei den Kritikern der Beamtenpensionen nicht auszurotten.)

■ O.g. Aussage ist allerdings im dem Sinne korrekt, dass die letzten Berufsjahre auch tatsächlich solche bleiben sollten, d.h. ein vorzeitiger Ruhestand ist immer mit erheblichen Abschlägen versehen (-0.3%-Punkte pro Monat oder entsprechend -3.6%-Punkte pro Jahr).

■ Abschläge (s.o.) sind bleibend und werden nicht etwa mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aufgehoben!

Erstaunlich entspannt, weil abwesend, schienen die jüngeren Kolleginnen und Kollegen das Thema zu adaptieren. Der



Volles Haus am HHBK...

Altersdurchschnitt der Zuhörerschaft lag geschätzt über 50 Jahre, Referendarinnen und Referendare sowie Junglehrerinnen und -lehrer waren quasi nicht anwesend, obwohl das Credo lautet,

Versorgungslücken doch möglichst frühzeitig anzugehen. Hier werden wir auch vom Verband weitere Sensibilisierungsarbeit leisten müssen!

Beide Versorgungsveranstaltungen (Pension, Rente & VBL) werden wir Ende 2019, Anfang 2020 noch einmal auflegen, da der Bedarf durch Betroffenheit definitiv steigen wird.

Dank sei an dieser Stelle der Technik am HHBK sowie dem Stadtverband Düsseldorf gesagt, der wieder einmal für das leibliche Wohl und für den reibungslosen Ablauf sorgte.

Ulrich Kirschbaum  
Bezirksvorsitzender Düsseldorf

**Im Juni wird in den Regionen Essen sowie Krefeld die Pensionsfortbildung mit Marcus Droste (LBV) wiederholt! Dies...**

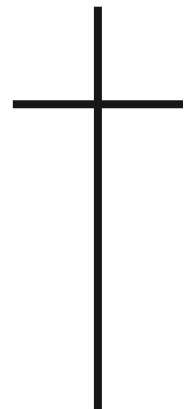
... am 5. Juni 2018 am BK Essen-Ost ab 14:00 Uhr.  
(Kontakt: andrea.metschke@berufskolleg-west.de)

... am 26.6. am BK Uerdingen ab 14:30 Uhr  
(Kontakt: nicola.wittmer@bkukr.de)

Beide Veranstaltungen werden von den Stadtverbänden Essen bzw. Krefeld durchgeführt, sind aber für interessierte *vbs*-Mitglieder nach Verfügbarkeit offen. Setzen Sie sich für eine Teilnahme bitte mit den Vorsitzenden der Stadtverbände (s.o.) in Verbindung!

**Wir trauern um unsere Verstorbenen**

Dienstbez.	Name	Ort	Geb.-Datum	Ortsverein	gestorben
OStDaD	Dr. Udo Bosmann	Kleve	06.09.1938	Kleve	14.09.2017
StDaD	Willi Koch	Bielefeld	26.07.1929	Bielefeld	04.04.2018
OStRaD	Christel Janing	Saarbrücken	10.09.1924	Leverkusen	14.03.2018
StDaD	Margot Faust	Wuppertal	01.09.1923	Wuppertal	20.04.2018
OStDaD	Rudolf Schalück	Rheda-Wiedenbrück	02.02.1933	Gütersloh	21.11.2017
StDaD	Renate Steffes	Schleiden	19.02.1930	Kall	28.11.2017
OStRaD	Wilhelmine Rawe	Lähden	21.11.1927	Hattingen	11.05.2018





## vlbs-Geschäftsstelle

Falls Sie Fragen haben sollten: ☎ 0211 4912595 · ☎ 0211 4920182 · ✉ info@vlbs.de



### Ihre Beratung vor Ort – Unser regionaler Service:

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
<b>Johannes Schütte</b> ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	<b>Michael Köhn</b> ☎ 05231 302916 ✉ michael_grit@hotmail.com	<b>Guido Gehre</b> ☎ 0211 475-5004 ✉ gehre@vlbs.de	<b>Wolfgang Rieger</b> ☎ 02173 74977 ✉ rieger@vlbs.de	<b>Martin Godde</b> ☎ 02361 482294 ✉ martingodde@web.de

### Themenkompetente Beratung:

<b>Hochschule/ Lehrerbedarf/ Einstellungsaussichten</b>	<b>Lehrerausbildung</b>	<b>Einstellungen/ Versetzungen</b>	<b>Seiteneinsteiger/innen</b>	<b>Schulrecht/ADO</b>
<b>Ludwig Geerkens</b> ✉ Geerkens@vlbs.de	<b>Kirstin Bubke</b> ✉ bubke@vlbs.de	<b>Guido Gehre</b> ☎ 02163 32567 ✉ gehre@vlbs.de	<b>Ludwig Geerkens</b> ✉ Geerkens@vlbs.de	<b>Birgit Battenstein</b> ☎ 02161 4916-0 ✉ battenstein@vlbs.de
<b>Dienstrecht/ Beamtenrecht</b>	<b>Laufbahnrecht/Beför- derungen/Rechtsschutz</b>	<b>Angestellte/ Höhergruppierungen</b>	<b>Fachlehrer/innen</b>	<b>Gleichstellung</b>
<b>Martin Godde</b> ☎ 02361 482294 ✉ martingodde@web.de	<b>Ralf Laarmanns</b> ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	<b>Johannes Schütte</b> ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de  <b>Theo Horstkemper</b> ☎ 02381 50281 ☎ 02381 9569772 ✉ horstkemper@vlbs.de	<b>Theresia Jotzo</b> ✉ walter.jotzo@t-online.de	<b>Tedda Roosen</b> ✉ Roosen@vlbs.de
<b>Beihilfe</b>	<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	<b>Betriebliches Ein- gliederungsmanagement</b>	<b>Lehrergesundheit</b>	<b>Schwerbehinderung</b>
<b>Thomas Leder</b> ☎ 02441 9948914 ✉ t.leder@gmx.de  <b>Dieter Lambertz</b> ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de	<b>Manuela Soethe</b> ☎ 0173 2644515 ✉ manuela.soethe@gmx.de	<b>Martin Godde</b> ☎ 02361 482294 ✉ martingodde@web.de	<b>Dr. Tagrid Yousef</b> ✉ tagridyousef@gmx.de	<b>Birgit Klammer</b> ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de
<b>Versorgungslücke/Pensionierung/Versorgung</b>		<b>AK Agrarwirtschaft</b>		
<b>Heiko Majoreck</b> ✉ hmajoreck@gmx.de	<b>Detlef Sarrazin</b> ✉ detlefsarrazin@gmx.de	<b>Carsten Lindner</b> ☎ 02366 564314		

### Arbeitskreis Junger Kolleginnen und Kollegen – ajk

Sprecherin der Referendarkreise	Sprecher des ajk	Sprecherin der Studentenkreise
<b>Sanja Overbeck</b> ☎ 0177 7755166   ✉ ajk@vlbs.de	<b>Kasjana Kustos</b> ☎ 0179 9105890   ✉ ajk@vlbs.de	N.N.

### vlbs-Mitglied im Ruhestand? Hier sind Ihre Ansprechpartner!

Berufene Vertreter für Mitglieder im Ruhestand der vlbs-Bezirksverbände

<b>BV Arnsberg</b>	<b>BV Detmold</b>	<b>BV Düsseldorf</b>
<b>Ludger Erwig</b> ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	<b>Johannes Fährnich</b> ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehrnich@arcor.de	<b>Heinz Gottmann</b> ☎ 0201 45845888 ✉ heinz.gottmann@t-online.de
<b>BV Köln</b>	<b>BV Münster</b>	<b>LV NRW</b>
<b>Ute Twardy-Ridder</b> ☎ 02238 43680	<b>Gerd Stolle</b> ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	<b>Jochen Kuhs</b> ☎ 0221 16870823 ☎ 0221 16870825

## Unser Angebot für Sie

Informieren Sie sich! Schreiben Sie uns!  
Rufen Sie unsere Fachleute an!  
Kontaktadressen finden Sie auf der Innenseite.

Aktuelle Informationen auch unter:  
[www.vlbs.de](http://www.vlbs.de) | [info@vlbs.de](mailto:info@vlbs.de)



Verband der Lehrerinnen und Lehrer  
an Berufskollegs in NW e.V.