

Liste Eins – Erste Wahl!

Ihre Stimme für
starke Berufskollegs



„Wir gehen wählen!!!“

Die Personalratswahlen 2020
in NRW



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



Liebe Sportkolleginnen, Liebe Sportkollegen,

auf Grund des § 9 Absatz 7 der CoronaSchVO ist Sportunterricht an Berufskollegs mit Beginn des neuen Schuljahres 2020/2021 wieder erlaubt.

Paul Klingen, ehemaliger Fachleiter für Sport im ZfsL Köln, Seminar für das Lehramt an Berufskollegs und Verfasser zahlreicher Fachartikel und Bücher hat eine Handlungsempfehlung für „Sportunterricht im Freien – Nicht nur in Corona-Zeiten eine Herausforderung für jede Lehrkraft“ verfasst.

Informieren Sie sich unter unserer Homepage www.vlbs.de oder lesen Sie hier den Artikel:



Ihr *vlbs*

Bettina Gude
Mitglied im Redaktionsteam bbw

vlbs – Wir setzen uns für Sie ein!

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

Bildnachweis

Titelbild: © rondabroc.com – AdobeStock

Schriftleitung

Roland Nickschus

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
E-Mail bbw@vlbs.de

Bettina Gude

Im Ferkulum 17, 50678 Köln
E-Mail bbw@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 Mindestabonnementsdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.

Liste 1 – Ihre Stimme für starke Berufskollegs!

Auch der Start in das Schuljahr 2020/2021 beweist wieder einmal die Leistungsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Berufskollegs.

Berufskollegs – „hidden champions“ der Bildung

Über 540.000 Schülerinnen und Schüler, das sind über 21 % aller Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen, besuchen ein Berufskolleg. Sie können dort einen weiterführenden Schulabschluss vom Hauptschulabschluss nach Klasse 9 bis zur Allgemeinen Hochschulreife, einen Berufsabschluss in dualen oder vollzeitschulischen Berufen oder einen Weiterbildungsabschluss z. B. als staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in oder Techniker/in erwerben.

28.000 Lehrerinnen und Lehrer eröffnen diesen Schülerinnen und Schülern der rund 250 öffentlichen und 115 privaten Berufskollegs jedes Jahr engagiert und vielfältig konkrete Ausbildungs- und Berufsperspektiven, die sie häufig nach ein-, zwei oder dreijährigen Schullaufbahnen erreichen können.

Gerade auch Ausnahmezeiten wie die der letzten drei Monate beweisen, wie wichtig die Interessenvertretung der rund 25.000 Lehrerinnen und Lehrer in den öffentlichen Berufskollegs und damit die Verzahnung von Verband und Personalräten ist.

Blick zurück – Erfolge von vlbs und vLw

■ Über 11 % mehr Einkommen seit 2016

Über die DBB Tarifunion und den DBB NRW sind vlbs und vLw an den Tarifver-



Michael Suermann

Hilmar von Zedlitz-Neukirch

handlungen und bei den Besoldungsgesprächen beteiligt und konnten für die Beschäftigten in NRW in den letzten vier Einkommensrunden Einkommensverbesserungen von über 11 % erzielen.

■ Entgeltordnung für Lehrkräfte und neue Stufe 6

Mit der Einführung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte seit 01.08.2015, der „neuen Erfahrungsstufe 6“, Garantiebeträge bei Überleitungen und der Abschaffung der langen Laufzeiten in der EG9 konnten auch spürbare Verbesserungen für Tarifbeschäftigte erreicht werden!

vlbs und vLw versprechen keine Wolken-Kuckucksheime, sondern verhandeln mit in der Tarifkommission der Länder!

■ Verdreifachung des Budgets für Gesundheitsschutz

Anträge unserer obersten Beschlussorgane, das Zusammenspiel von DBB, NRW, vlbs und vLw mit Dienstherrn und Politik sowie die Mehrheiten in den Personalräten haben mit dazu beigetragen, dass das Budget für den Gesundheitsschutz auf 11 Mio. € (2019) verdreifacht werden konnte.

■ Mehr Ressourcen für Fortbildungen

Auch intensive Gespräche und konstruktive Vorschläge von vlbs und vLw haben es ermöglicht, dass das Fortbildungsbudget jedes Berufskollegs um 30 % erstmalig im Jahr 2020 erhöht worden ist.

■ Stärkere Eigenverantwortung der Berufskollegs

Nicht nur in Zeiten der Corona-Pandemie war und ist es wichtig, dass bei der schrittweisen Schulöffnung nach dem „Lock-down“ oder bei der Gestaltung von dezentralen Abschlussprüfungen die Spezifika der einzelnen Berufskollegs vor Ort am besten berücksichtigt werden können. Dazu können nur diejenigen beitragen, die dies im Gespräch mit Dienstherrn und Politik mitgestalten.

Blick nach vorn – unsere Forderungen

vlbs und vLw sind sich bewusst, dass es weiteren Verbesserungsbedarf gibt, damit die Berufskollegs ihren Bildungsauftrag erfüllen können und der Arbeitsplatz im Berufskolleg für unsere Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich verbessert wird

■ Mehr Zeientlastungen für BK Lehrkräfte

Die zeitlichen und inhaltlichen Belastungen sind seit der letzten Arbeitszeituntersuchung, die bereits einen hohen Belastungsgrad erwies, stetig gewachsen.

vlbs und vLw fordern eine spürbare Entlastung und auch freiwillig mögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit.

■ Nachhaltige Unterstützung und Qualifizierung

Die Lehrkräfte benötigen mehr als nur ein digitales Endgerät, um den künftigen Anforderungen, sowohl im Präsenz- als auch im Distanzunterricht gerecht zu werden.

vlbs und vLw fordern eine systematische, nachhaltige und BK-spezifische Unterstützung der Lehrerinnen und Lehrern im Berufskolleg.

■ Abgestufter Ausbau der Stellenreserve auf 110 %

Das Berufskolleg hat mit 101,7 % die geringsten Vertretungsreserven, obwohl es die Schulform mit der höchsten Komplexität, vielen Bildungsgängen und größten Bandbreite an Schulabschlüssen ist.

vlbs und vLw fordern eine schrittweise Erhöhung der Stellenreserve bis 2028 auf 110 %.

■ Lehrkräfte benötigen weitere Unterstützung

Kerngeschäft der Lehrerinnen und Lehrer ist der Unterricht.

vlbs und vLw fordern personelle Ressourcen zur Unterstützung außerun-

terrichtlicher Tätigkeiten (Schulverwaltungsassistent, IT-Administration, Schulsozialarbeit...)

■ Weitere Verbesserungen für Tarifbeschäftigte

Die zuvor beschriebenen Erfolge für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte sind wichtige Schritte.

vlbs und vLw fordern in den nächsten Tarifrunden weitere strukturelle und inhaltliche Verbesserungen für unsere tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, denn nur gemeinsam sind wir stark.

Dies ist sicherlich keine vollständige Aufzählung.

Weitere Positionen von **vlbs** und **vLw** finden Sie in unseren analogen und digitalen Medien – und hier kann sich jedes Mitglied in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse auf Schul- und Bezirksebene einbringen.

Jetzt ist Ihre Stimme gefragt

Demokratie und Veränderung leben vom Engagement aller Beteiligten. Leider gab

nur jede zweite Lehrkraft bei der Personalratswahl 2016 ihre Stimme ab.

vlbs und vLw appellieren an Sie:

■ Bitte seien Sie ein Vorbild und geben Sie Ihre zwei Stimmen bei der Personalratswahl 2020 ab!

■ Bitte ermutigen Sie auch Kolleginnen und Kollegen, ihr Wahlrecht bis zum 1. Oktober 2020 wahrzunehmen!

■ Bitte unterstützen Sie **vlbs** und **vLw** und wählen mit beiden Stimmen die Liste 1 – Ihre Stimme für starke Berufskollegs! Und natürlich gilt nicht nur in Personalratswahlzeiten: Haben Sie Fragen und/oder Unterstützungsbedarf in dienstlichen Angelegenheiten?

Dann wenden Sie sich bitte direkt an die kompetenten **vlbs und vLw** Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Personalrat bei Ihrer Bezirksregierung.

vlbs und vLw wünschen Ihnen einen guten Start in das Schuljahr 2020/2021.

*Michael Suermann (vlbs) und
Hilmar von Zedlitz-Neukirch (vLw)* ■



–Leitartikel

Michael Suermann und Hilmar von Zedlitz-Neukirch

Liste 1 – Ihre Stimme für starke Berufskollegs!	1
--	----------

vlbs im Personalrat

Detlef Kühn

Hauptpersonalrat – Ihre Vertretung im Ministerium für Schule und Bildung	4
---	----------

Bettina Gude

Zwei Stimmen für die Personalvertretung	7
--	----------

Detlef Sarrazin und Dorothee Hartmann

Personalratswahlen unter Pandemie-Bedingungen	7
--	----------

Digitales Lehren und Ausbilden

Kirstin Bubke

Vorbereitungsdienst im „Ausnahmestand“	10
---	-----------

Kirstin Bubke und die Mitglieder des Ausschusses Lehrerbildung

Der Seiteneinstieg nach OBAS: Novellierung überfällig	11
--	-----------

Dr. Steffen Jaschke und Nadja Markof

Erwartungshorizont und Bildungspraxis – Lehramtsausbildung im Zeitalter von Digitalisierung und Industrie 4.0	13
--	-----------

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte im vlbs

Elke Morsbach

Der Personalrat verhilft Ihnen zu Ihrem Recht!	19
---	-----------

Recht und Besoldung

Dieter Lambertz und Thomas Leder

Sonderöffnungsaktion der Privaten Krankenversicherung (PKV) für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) Versicherte	20
---	-----------

Aus der Praxis für die Praxis

Hans-Jürgen Badziong

Das Mögliche tun und das Unmögliche lassen	22
---	-----------

Paul Klingen

Die Stillen im Unterricht mehr beachten	25
--	-----------

Ado Rensinghoff

„SmartSchool – Die Schule von morgen“ – Eine Buchbesprechung	27
---	-----------

Hauptpersonalrat für Lehrkräfte am Berufskolleg – Ihre Vertretung im Ministerium für Schule und Bildung in Düsseldorf

Aus der Arbeit des Hauptpersonalrats in turbulenten Corona-Zeiten

Der Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs hat auch unter schwierigsten Rahmenbedingungen erfolgreich Ihre Interessen vertreten können.

Das Corona-Virus hat im Ministerium für Schule und Bildung (MSB) manche gewohnten und sonst in sehr strukturierten Bahnen getakteten Abläufe durcheinander gebracht und die Akteure der Personalvertretung im MSB vor besondere Herausforderungen gestellt.

Zeiten wie diese erfordern Entscheidungskompetenzen, Flexibilität, Kreativität und – mehr denn je – eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Schule und Bildung und den Hauptpersonalräten als Interessenvertretung der Lehrkräfte in der jeweiligen Schulform. All dies ist nur mit einer rechtzeitigen, umfassenden und vor allem wertschätzenden Kommunikationskultur zu erreichen. Es muss der Wille vorausgesetzt werden, dass zum Wohle der Beschäftigten beide Parteien kooperativ und konstruktiv zusammenarbeiten wollen, um auch in dieser Ausnahmesituation handlungsfähig zu sein.

Zu Beginn der Pandemie waren seitens des Ministeriums die Kommunikation und die Beteiligung des Hauptpersonalrats als Mitarbeiter/innenvertretung verbesserungswürdig. Man konnte den Eindruck gewinnen, dass das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG) in diesen turbulenten Zeiten



Detlef Kühn

zunächst nicht wirklich umfassend in Anwendung war. Mittlerweile hat sich Vieles weitgehend normalisiert – so zumindest mein Eindruck und meine Hoffnung.

Im Fokus der Personalratsarbeit standen und stehen insbesondere im Kontext der Corona-Pandemie v.a. nachstehende Themen:

- Regelungen zum Personaleinsatz und zum Schutz der Risikogruppen;
- Maßnahmen zur Hygiene und zum Infektionsschutz für das neue Schuljahr;
- Pandemische Entwicklungen und Rahmenbedingungen für die Wiederaufnahme des Schulbetriebs;
- Ausgangslage für die Sommerferien sowie das neue Schuljahr 2020/2021;
- Regelungen zur Durchführung des Beurteilungsverfahrens für die Zeit der Wiederaufnahme des Schulbetriebs;
- Lehrerfortbildung im Bereich des Unterrichts auf Distanz und der Digitalisierung;
- Weitgehende Rückkehr zum Regelbetrieb in der Lehrerbildung;
- Ausstattung der ZfsL mit mobilen, digitalen Endgeräten für die Ausbildungsfachliche Arbeit der Seminarbilderinnen und Seminarbildner;

- Einführung eines LOGINEO NRW-Lernmanagementsystems (LMS);
- Dienstvereinbarung Blended-Learning;
- Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten;
- Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung LOGINEO NRW;
- Einstellungsbedarf Mangelfächer Berufskolleg;
- Schulversuch Regionale Bildungszentren (RBZ);
- Arbeits- und Gesundheitsschutz an Berufskollegs unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie und den daraus resultierenden Änderungen im Arbeitsplan 2021;
- COPSQO-Ergebnisse im Regierungsbezirk Düsseldorf;
- Behördliches Gesundheitsmanagement für Schulen;
- und Vieles mehr.

Im Rahmen der Bewältigung der Pandemie hat der Hauptpersonalrat Berufskolleg auf den Schutz und den Einsatz der Kolleginnen und Kollegen ein besonderes Augenmerk gelegt und den Gesundheitsschutz prioritär vertreten. Dabei ist es neben einer Vielzahl weiterer Detailregelungen gelungen, sicherzustellen, dass sowohl Lehrkräfte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen als auch Lehrkräfte, die zu den Risikogruppen des Corona-Virus gehören, einen besonderen Schutz erfahren können.

Neben diesem Themenkreis ist die durch die Schulschließungen hervorgerufene besondere Bedeutung des Distance Learning programmatisch. Die Lehrkräfte an den Berufskollegs haben die Herausfor-

derung angenommen, wochenlang Phasen des Präsenz- und Distanzunterrichts zu realisieren. Aufgrund der Technik-Affinität unserer Schulform ist Vieles präfiguriert. Aber die regelmäßige Umsetzung von Lehr-Lernsituationen im Distance Learning-Format in dem geforderten und von unseren Lehrkräften auch geleisteten Ausmaß, ohne dass die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen gegeben waren, bedeutete letztlich schlicht eine systemische Überforderung. Es fehlte

- eine flächendeckende, belastungsfähige Infrastruktur,
- auskömmliche Ausstattung mit digitalen Geräten,
- spezifische Software sowie
- differenzierte Konzepte für digitales Lernen und
- Fortbildungen dazu.

Zudem sind Unterrichtseinheiten im Distanzlernen für die Kolleginnen und Kollegen oftmals auch eine datenschutzrechtliche Gratwanderung.

Schon vor der Zeit der Pandemie zeichnete sich zum Beispiel im Rahmen der „Agenda berufliche Bildung“ eine neue – schulpolitische – Entwicklung in Richtung Distanzlernen ab. Man ging davon aus, dass in den Klassen der Anlage A zum Beispiel bis zu 50 % digitaler Unterricht möglich beziehungsweise anzustreben sei! Normalerweise würde die Implementation dieser neuen Unterrichtsformate eine umfassende Begleitung im Sinne des LPVG auslösen. Hier wäre eine Prozessbegleitung durch den Hauptpersonalrat Berufskollegs notwendig, damit die Spielregeln, die durch die dann veränderten Arbeitsweisen und Arbeitsmethoden entstehen, im Sinne der Lehrerinnen und Lehrer unserer Schulform definiert werden können. Ich denke hier insbesondere an eine drohende Arbeitsverdichtung und an ein weiteres Systemzeit-Enlargement. Grundsätzliche Regelungen zum Datenschutz und zu der Nutzungsregelung, um nur einige Punkte aufzuzählen, sind notwendig. Diesen

Fragestellungen hätte sich der Hauptpersonalrat normalerweise mit entsprechender Zeit und Sorgfalt widmen können und müssen. Jetzt ergab und ergibt sich durch die Corona-Pandemie eine andere Ausgangslage. In Abhängigkeit von dem weiteren Pandemie-Geschehen kann davon ausgegangen werden, dass Distanzformate des Unterrichtens zeitnah in das Schulsystem etabliert werden sollen. Dies zeigt sich u.a. auch an dem „Entwurf einer Zweiten Verordnung zur befristeten Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen gemäß § 52 Schulgesetz“¹, der zurzeit im Parlament beraten wird. Hier wird der Rechtsrahmen für digitalen Unterricht gesetzt. Der Landtag als Schul-Verordnungsgeber kann auch für das kommende Schuljahr nicht gänzlich ausschließen, dass der Präsenzunterricht wegen einer verschärften Infektionslage nicht im vollen Umfang erteilt werden kann. In diesem Fall soll gem. dem Veränderungsentwurf der Präsenzunterricht zum Teil durch Distanzunterricht ersetzt werden.

Damit durch Einführung von Distanzlernen möglichst keine Entgrenzung der Arbeitszeit und damit eine weitere Arbeitsverdichtung und Datenschutzverletzungen (Datenschutz, Personen-

rechtsschutz, Urheberrechtsschutz) etc. entstehen, muss unbedingt eine Dienstvereinbarung zwischen dem MSB und den Hauptpersonalräten abgeschlossen werden. In dieser müssen die Grundsätze der veränderten Arbeitsmethode und Arbeitsweise grundlegend geregelt werden. Dies gilt auch für die Nutzung von digitalen Formaten in der Lehrerfortbildung. Hier müssen Regelungen zum Lernort, zur Lernzeit und zum Geltungsbereich getroffen werden und eine mit dem digitalen Format implizit mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle grundsätzlich ausgeschlossen werden!

Insbesondere eine schleichende Arbeitsverdichtung und Überlastung erfüllt mich mit Sorge. Unter Arbeitsverdichtung versteht man im Personalwesen die Zunahme der pro Zeiteinheit geleisteten Arbeit. Übertragen auf den Lehrerberuf meint dies, dass v. a. in der sogenannten Systemzeit eine höhere Leistungsintensität erwartet und so bei gleicher Arbeitszeit eine stetig anwachsende Arbeitsmenge ohne Ausgleich erbracht werden muss. Exemplarisch genannt sei z.B. § 3 Abs. 3 der oben genannten Ausbildungs- und Prüfungsordnung, wenn es dort heißt: „Der Plan zur Organisation des Distanzunterrichts kann vorsehen, dass der



*Hintere Reihe: v. l. n. r.: David Gänger, Sven Mundry, Guido Gehre, Jens Pätzold, Sebastian Gehrman, Jörg Pannes, Roland Nickschus, Dr. Markus Soeding, Klaus Rentmeister
Vordere Reihe v. l. n. r.: Michael Suermann, Miriam Rothausen, Renate Bückler, Hilmar von Zedlitz-Neukirch, Christine Tharra, Detlef Kühn, Bettina Gude, Frank Flanze
Nicht auf dem Foto: Christian Brandt, Karin Detert*

Präsenzunterricht und der Distanzunterricht von unterschiedlichen Lehrkräften in gemeinsamer Verantwortung und enger Abstimmung erteilt werden.“ Es sollte klar sein, dass die Kolleginnen und Kollegen an Berufskollegs in der Regel in mehreren Bildungsgängen eingesetzt sind und damit eine weitere Arbeitsverdichtung mehr als wahrscheinlich ist.

Es entspricht dem Zeitgeist, dass so manche Lehrkraft möglicherweise mehr Arbeits- und Zeitsouveränität als erstrebenswert erachtet. Oft unbemerkt kann dies zu einer höheren physischen und psychischen Belastung führen, da eine Steigerung des Anforderungsniveaus und eine Erhöhung des Leistungsdrucks, verursacht durch eine interessierte Selbstgefährdung, ebenfalls wahrscheinlich ist.

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Ministerium und Personalvertretung kann dem schleichenden Prozess der Selbstgefährdung von Kolleginnen und Kollegen entgegenwirken und ein positives Setting für eine humane Arbeitsplatzgestaltung unter den Rahmenbedingungen der neuen Herausforderungen abbilden.

Jenseits von Corona und dem weiten Feld der Digitalisierung entspannen sich diverse Reformvorhaben im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung, die Schule mittelbar und unmittelbar betreffen. Ich möchte hier zwei Großprojekte benennen:

1. „Weiterentwicklung der Schulaufsicht“ und
2. „Reform der Lehrerfortbildung“.

Es gilt auch hier im Rahmen des Landespersonalvertretungsgesetzes, die sich abzeichnenden Entwicklungen konstruktiv zu begleiten und als Mitarbeiter/innenvertretung im Sinne der Lehrkräfte an Berufskollegs weiter zu entwickeln.

Damit die berechtigten Interessen unserer Lehrerinnen und Lehrer bei allen

anstehenden Reformen gewahrt werden, sind starke Personalvertretungen dringend erforderlich. Die Personalratsvertreterinnen und Personalratsvertreter der Verbände *vlbs* und *vlw* sind Garanten für effektive Wahrnehmung Ihrer Interessen gegenüber den dienstvorgesetzten Stellen. Der Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs (HPR-BK) nimmt für Sie diese Rolle auf der Ebene des Ministeriums für Schule und Bildung wahr.

Der Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs vertritt gemeinsam mit den Bezirkspersonalräten bei den fünf Bezirksregierungen die Interessen der über 25 000 haupt- und nebenamtlichen Lehrerinnen und Lehrer an 244 Berufskollegs. Auch die Referendarinnen und Referendare werden von diesen Personalräten vertreten.

Das Schwergewicht der Arbeit des Hauptpersonalrats in Düsseldorf liegt bei der Beteiligung an den vom Ministerium für Schule und Bildung beabsichtigten oder vom Hauptpersonalrat selbst initiierten Regelungen, die alle Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW betreffen.

Der Hauptpersonalrat ist außerdem Stufenvertretung für alle beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, die normalerweise auf der Ebene des Regierungspräsidenten bzw. der Regierungspräsidentin abschließend geregelt werden, bei denen aber eine Einigung zwischen dem Bezirkspersonalrat und der Dienststelle nicht herbeigeführt werden konnte. In diesen Fällen findet die weitere Verhandlung zwischen dem Hauptpersonalrat und dem MSB statt. Wenn auch auf dieser Ebene keine Einigung erreicht werden kann, vertritt der Hauptpersonalrat die Interessen der Kolleginnen und Kollegen in der sog. Einigungsstelle. Dort wird versucht, unter Beteiligung eines bestellten Richters / einer Richterin eine Einigung in der beteiligungspflichtigen Angelegenheit zu erzielen.

Unser Ziel ist es, wirksam und erfolgreich für SIE zu agieren. Deshalb brauchen wir ein starkes Signal und Ihre Unterstützung!

Wenn am 30. Oktober 2020 die Personalratsarbeit der amtierenden Mitglieder der Personalräte endet, können wir auf vier ebenso arbeitsintensive wie erfolgreiche Jahre der Personalratsarbeit zurückblicken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese und viele weitere Themen gehören zu dem umfangreichen Aufgaben- und Arbeitskatalog des Hauptpersonalrats für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs.

Wenn Sie weiterhin effizient und kompetent von Ihren *vlbs*- und *vlw*- Personalratsmitgliedern im MSB vertreten werden wollen, geben Sie auch bei diesen Personalratswahlen unserer gemeinsamen Liste *vlbs/vlw* (Liste 1) Ihre Stimme.

Für die vergangene Legislaturperiode möchten wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die uns mit Ihrer Stimme ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

Detlef Kühn

Vorsitzender Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs ■

Anmerkungen:

1 2020-07-24 <https://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentarchiv/Dokument/MMV17-3617.pdf>

Ihre Meinung und Anregung interessiert uns!

Bitte schreiben Sie an die Schriftleitung

vlbs-Geschäftsstelle
Ernst-Gnoß-Straße 22,
40219 Düsseldorf

oder

per Fax: **0211 4920182**

oder

schicken Sie eine Mail:
bbw@vlbs.de

Zwei Stimmen für die Personalvertretungen

Die Personalratswahlen enden am 01. Oktober 2020



Stärken Sie die demokratisch legitimierten Gremien,
den **Bezirkspersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs** und
den **Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs mit Ihrer Stimme.**

Nehmen Sie Ihr Wahlrecht in Anspruch!

Mit Ihrer Stimme unterstützen Sie Ihre vlbs-Expertinnen und Experten vor Ort
und Ihren Berufsverband vlbs.



Bettina Gude

Mitglied im Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs



Personalratswahlen unter Pandemie-Bedingungen

Die „Rückkehr zum Regelbetrieb“ hat Schulministerin Yvonne Gebauer für das Schuljahr 2020/21 vorgesehen. Doch seit dem Ende der Sommerferien registriert das Robert Koch Institut steigende Infektionszahlen und warnt vor einer Trendumkehr in Deutschland. Grund dafür sei die Nachlässigkeit im Umgang mit den bekannten Verhaltensregeln: Abstand, Hygiene, Alltagsmasken – AHA.



**Dorothee
Hartmann**

Detlef Sarrazin

Schuljahr 2020/21: Alles wie immer – und immer schön die Hände waschen?!

Was bedeutet die „Rückkehr zur neuen Normalität“ für uns in der Schule? Während RKI-Präsident Lothar Wiehler die Bevölkerung eindringlich ermahnt, Ab-

stand zu halten und Alltagsmasken zu tragen, können ab dem 12.08.2020 mehr als 30 Schülerinnen und Schüler dicht gedrängt in den Klassenräumen sitzen. Für Schülerinnen und Schüler besteht auch im Klassenraum eine Maskenpflicht. Lehrkräfte müssen im Unterricht keine Mund-Nase-Bedeckung tragen, sofern

sie den Mindestabstand von 1,5 Metern einhalten können – bemerkenswert angesichts der Erkenntnisse zur Verbreitung des Virus über Aerosole.

Mit Desinfektionsmitteln in Klassenräumen und Toiletten und regelmäßigem Stoßlüften soll die Ansteckungsgefahr gebannt werden. Klassenräume, in denen dies nicht möglich ist, sind für den Unterrichtsbetrieb nicht zugelassen. Der Kölner Baudezernent Markus Greitemann räumte am 07.08.2020 gegenüber dem Kölner Stadt-Anzeiger Probleme mit den Schulfenstern ein: Eine angemessene Durchlüftung sei nicht in allen Schulen möglich, ob das Fenster-Problem bis zum Ende der Sommerferien gelöst werden könne, stehe noch nicht fest. „Es wäre

schön gewesen, von dieser Anforderung frühzeitig zu erfahren", bemerkte Oberbürgermeisterin Henriette Reker dazu, „aber in Corona-Zeiten ist das nicht immer möglich. Wenigstens haben wir jetzt eine klare Regelung“.¹

Klare Regelungen sollte auch das am 03.08.2020 im Bildungsportal des Ministeriums veröffentlichte 21seitige Konzept des MSB zur Wiederaufnahme des Schulbetriebs bringen. Wer sich auf der Homepage des Ministeriums genauer informieren wollte, erlebte jedoch eine unangenehme Überraschung: Bereits am Mittwoch waren die am Montag eingestellten Hinweise zum Teil nicht mehr zu finden. Das Formular für die freiwilligen Testungen der Lehrkräfte auf das Corona-Virus sucht man jetzt vergeblich. Nach dem „technischen Neustart“ des Bildungsportals am 05.08.2020 fehlen dort Informationen, die vorher frei zugänglich waren.

Aufgabe der Personalräte ist es, Ihnen zu Ihrem Recht zu verhelfen!

Unsere Aufgabe als Personalrat ist es, Ihre Interessen zu vertreten – auch in Krisensituationen und unter Pandemie-Bedingungen. Im Kölner Personalrat war das Personalratsbüro auch während der Schulschließungen und in den Oster- und Sommerferien durchgehend ganztägig zu besetzt. Beratungen am Telefon und per Email sind sinnvoll und wichtig, können aber die Begegnung im persönlichen Gespräch nicht ersetzen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, Ihnen zu Ihrem Recht zu verhelfen. Wir achten darauf, dass alle Kolleg*innen nach „Recht und Billigkeit“ behandelt werden, wie es im Landespersonalvertretungsgesetz heißt. Dazu zählt auch, dass Lehrkräfte, die zu einer Risikogruppe gehören, keine diskriminierende Benachteiligung erfahren (§ 62 LPVG). Wir achten darauf, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen und Dienstvereinbarungen, z. B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, auch in Krisenzeiten umgesetzt und eingehalten werden (§



Unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln

64 LPVG). Dabei arbeiten wir eng mit den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zusammen.

Als Personalräte können wir Sie informieren und beraten, begleiten und unterstützen, und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 9 LPVG). Sie können sich auch mit persönlichen Problemen an uns wenden, ohne dass etwas davon in der (Schul-) Öffentlichkeit bekannt wird. Im bbw 12/2019 haben wir Sie ausführlich über unsere Aufgaben, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten informiert.²

Dazu braucht es ein starkes Team im Personalrat

Nach einer Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes aufgrund der Pandemie wurde unsere vierjährige Amtszeit über die Sommerferien hinaus verlängert. Sie endet am 31.10.2020. Zeitnah zum Schuljahresbeginn werden alle sechs Personalräte für Lehrerinnen und Lehrer neu gewählt: die fünf Bezirkspersonalräte in den Regierungsbezirken Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster und der Hauptpersonalrat beim Ministerium für Schule und Bildung. Die Wahlen werden als Listenwahlen durchgeführt, *v/bs* und *vLw* treten gemeinsam

als Liste 1 an. Die Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten für unsere Liste ist bereits zum Jahresende 2019 erfolgt. Letzter Tag der Stimmabgabe ist der 01.10.2020.

Die Organisation der Wahlen übernehmen die sechs Wahlvorstände. Sie erfordert sichere Rechtskenntnisse, ein ausgeprägtes Organisationstalent und ein hohes Maß an Flexibilität. Dank der Schulung der *v/bs* und *vLw* Wahlvorstände durch Roman Nowroth (*v/bs*) kann die Personalratswahl auch unter Pandemiebedingungen rechtssicher durchgeführt werden. Im bbw 2/2020 hatten wir darüber berichtet.³

Personalratswahl: Es kommt auf jede Stimme an

Der Wahlvorstand veranlasst den Druck der Stimmzettel und den Versand der Wahlunterlagen an die Berufskollegs. Die Briefwahlunterlagen bekommen Sie in Ihrer Schule. Sie haben zwei Stimmen: eine für die Wahl des Hauptpersonalrates beim Ministerium und eine für den Bezirkspersonalrat in den Regierungsbezirken Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln oder Münster. Daher erhalten Sie zwei Stimmzettel, auf denen Sie Ihre Wahl durch das Ankreuzen einer Liste treffen können.

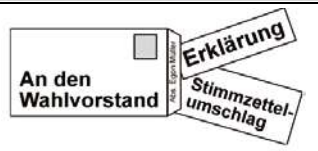
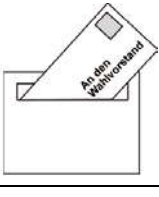
Beide Stimmzettel legen Sie in den blauen Briefumschlag und kleben ihn zu. Bitte füllen Sie auch die Erklärung zur Stimmabgabe per Brief aus, denn sonst ist Ihre Wahl ungültig. Die Briefumschläge für den Versand der Stimmzettel im blauen Umschlag und der Erklärung sind bereits an den Wahlvorstand adressiert und frankiert. Sie brauchen also nichts Weiteres zu tun, als den weißen Rückumschlag so zeitig in einen Briefkasten zu werfen, damit er bis zum letzten Tag der Stimmabgabe beim Wahlvorstand rechtzeitig zu 01.10.2020 ankommt. Das Wahlgeheimnis bleibt gewahrt, denn nur die blauen Umschläge mit Ihren Stimmzetteln werden in die Wahlurne geworfen und erst am Tag der Stimmauszählung, dem 02.10.2020, geöffnet. Die Stimmauszählung ist öffentlich, alle wahlberechtigten Kolleginnen und Kollegen der Verbände und Gewerkschaften haben das Recht, daran teilzunehmen. Das Wahlergebnis wird in den Schulen per Aushang bekannt gemacht. Sie können es auf der Homepage des [vlbs](#) nachlesen.

Falls Sie versehentlich keine Wahlunterlagen erhalten haben, fragen Sie bitte bei den Wahlvorständen nach. Die Kontaktdaten finden Sie auf den Wahlausschreiben der Bezirkspersonalräte und des Hauptpersonalrates, die in Ihrer Schule aushängen und auf der Homepage des [vlbs](#).

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den Personalräten den Rücken

Je mehr Kolleginnen und Kollegen uns als Personalräte mit der Vertretung ihrer Interessen beauftragen, desto größer ist der Nachdruck, mit dem wir uns in den Verhandlungen mit der Bezirksregierung und dem Ministerium für ihre berechtigten Anliegen und Beschwerden einsetzen können. Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch – Ihre Stimme zählt! Werbung für die Personalratswahl ist in den Schulen ausdrücklich erlaubt und widerspricht nicht dem Neutralitätsgebot, das z.B. für die Kommunalwahl am 13.09.2020 gilt. Das Bundesverfassungsgericht

Wegweiser für die Briefwahl

1 Stimmzettel persönlich kennzeichnen. Sie haben pro Stimmzettel eine Stimme.	Wahl des Personalrats ☐ Liste 1 ☐ Liste 2 ☐ Liste 3 ☐ Liste 4 ☐ Liste 5 Wahl des Hauptpersonalrats ☐ Liste 1 ☐ Liste 2 ☐ Liste 3 ☐ Liste 4 ☐ Liste 5
2 Beide Stimmzettel gefaltet in den blauen Wahlumschlag legen und diesen verschließen.	
3 „Erklärung zur Stimmabgabe per Brief“ mit Ihrem Namen, Ort, Datum und Unterschrift versehen. Ohne Erklärung ist die Wahl ungültig.	
4 Legen Sie die unterschriebene Erklärung zusammen mit dem blauen Wahlumschlag in den weißen Wahlbrief.	
5 Bitte geben Sie den weißen Wahlbrief so rechtzeitig zur Post, dass dieser bis zum 01. Oktober 2020 beim Wahlvorstand eintrifft. Den Wahlbrief müssen Sie nicht frankieren.	
Das Wahlgeheimnis wird gewährleistet. Nachdem Ihre Stimmabgabe im Wählerverzeichnis vermerkt wurde, kommt Ihr verschlossener Wahlumschlag getrennt von der Erklärung in eine Wahlurne. Erst nachdem sich alle Wahlbriefe anonymisiert in der Wahlurne befinden, erfolgt am 02.10.2020 die Öffnung der Wahlumschläge und die Auszählung der Stimmen.	

hat in einem Urteil vom 14.11.1995 – (1 BvR 601/92) festgestellt, dass Werbemaßnahmen tariffähiger Verbände und Gewerkschaften zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit gehören, die durch das Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3 geschützt ist. Verbände und Gewerkschaften und ihre Mitglieder können in der Schule mit Flyern und Flugblättern für ihre Ziele werben und ein Schwarzes Brett für die Weitergabe von Informationen nutzen, auch dienstliche E-Mail-Adressen dürfen dazu verwendet werden (Urteil des BAG vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08). Lehrkräfte können von ihren privaten E-Mail-Konten Informationen an Kolleginnen und Kollegen versenden. Und das Wichtigste: Sie können Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Schule direkt auf die Personalratswahl ansprechen, und dar-

auf, sich an der Wahl zu beteiligen: Jede Stimme zählt!

Detlef Sarrazin

Vorsitzender im Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln

Dorothee Hartmann

stellvertretende Vorsitzende im Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln

Anmerkungen:

1 Nina Klempt: Probleme mit Schulfenstern. Durchlüftung nicht überall sichergestellt – Stadtverwaltung will nachbessern. In: KStA vom 07.08.2020, Seite 22.

2 Detlef Sarrazin: Der Bezirkspersonalrat: Was sind seine Aufgaben und wobei kann er Sie unterstützen? In: bbw 12/2019, Seite 19 f.

3 Dorothee Hartmann: Ohne Wahlvorstand keine Personalratswahl! In: bbw 2/2020, Seite 20 f.

Vorbereitungsdienst im „Ausnahmestand“

Ein Blick auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das Referendariat

Der Unterricht ist geplant, der Entwurf geschrieben und alles vorbereitet – und dann ist die Schule zu. So ist es in den zurückliegenden Monaten vielen Referendarinnen und Referendaren mit Blick auf ihre Staatsprüfungen oder Unterrichtsbesuche ergangen. Die Schulschließung aufgrund von COVID-19 hat für viel Unsicherheit gesorgt, wie es mit der schulischen Ausbildung ohne Unterricht weitergehen kann.

Das Umschalten auf das „Lernen auf Distanz“ musste von ihnen nun auf zwei Ebenen gleichzeitig bewerkstelligt werden:

Zum einen waren die Referendarinnen und Referendare genauso wie alle Lehrerinnen und Lehrer gefordert, Ideen und Formate für die Arbeit mit ihren Schülerinnen und Schülern zu entwickeln. Hier zeigte sich ganz besonders, wie unterschiedlich sich landesweit die Bedingungen an den Berufskollegs darstellen, wenn es um die Verfügbarkeit von Plattformen und LMS (Lernmanagement-Systeme), die Entwicklung zeitgemäßer didaktischer Konzepte oder die Haltungen von Schulleitungen und Schulträgern zur Nutzung von Videokonferenztools geht. Die Erreichbarkeit von Schülerinnen und Schülern über deren private Geräte und die Verfügbarkeit von Internet erwiesen sich darüber hinaus als Faktor, der keinesfalls vernachlässigt werden durfte. Für die Referendarinnen und Referendare drängte sich damit verbunden unmittelbar die Frage auf, wie Unterrichtsbesuche unter diesen Bedingungen ablaufen können. Was sollte mit den bereits geplanten Stunden, vor allem den der unterrichtspraktischen Prüfungen geschehen, wenn



Kirstin Bubke

die Schulen weiterhin geschlossen bleiben? Was, wenn vor den Sommerferien kein regulärer Unterricht mit der ganzen Lerngruppe stattfinden kann? Diese und viele weitere Fragen standen plötzlich im Raum und sorgten für eine gefühlte Gemengelage zwischen Unsicherheit, Angst, Verzweiflung, Wut und Hilflosigkeit.

Zum anderen erfolgte in den Seminaren die Umstellung von Präsenz auf Distanz. Plötzlich wurden die vorhandenen Plattformen wie Moodle essentiell, Kommunikation und kollaborative Seminarveranstaltungen über Videokonferenz zum Standard. Die Referendarinnen und Referendare mussten sich als Lernende selbst auf diese Veränderungen einstellen – ebenso wie die Ausbilderinnen und Ausbilder.

In den ZfsL wirkte die Situation wie ein Katalysator: bereits vorhandene Konzepte und Ideen wurden mit Tempo nach vorn getrieben und Neues gemeinsam mit den Referendarinnen und Referendaren auf den Weg gebracht. Ausbildung auf Augenhöhe bekam plötzlich eine besondere Bedeutung, mit- und voneinander Lernen wurde zur wertvollen Ressource. Dennoch blieb auch hier immer die Frage, wie es weitergeht. Die Unterrichtsbesuche, die Prüfungen, Ausbildung unter nicht kalkulierbaren Bedingungen.

Für die Seminare und Schulen kam noch eine weitere Frage hinzu: wie kann ein neuer Referendarsjahrgang eingestellt und auf den selbstständigen Unterricht vorbereitet werden, wenn Präsenzveranstaltungen in Seminar und Unterricht in den Schulen nicht möglich sind?

Rückblickend lässt sich sagen, dass für alles, Lösungen gefunden wurden. Bis diese jedoch vorhanden waren, Klarheit über Formen, Kriterien und realistische Umsetzbarkeit herrschte, lagen verständlicherweise die Nerven vielfach blank. Alle an der Ausbildung Beteiligten waren sich und sind sich einig darüber, dass den Referendarinnen und Referendaren die Situation und die damit verknüpften Bedingungen keinesfalls zum Nachteil reichen dürfen.

Vielmehr zeigte sich, welches wertvolle Potential in den Kollegien vorhanden war, das digitale Formate wie Barcamps, Flipped Classroom oder synchrones Arbeiten in Videokonferenzen in der Ausbildung im Seminar kennengelernt hatte und nun bei der Multiplikation im Kollegium wertvolle Unterstützung leisten konnte. Es zeigte sich auch, dass in dieser besonderen Situation, in der Flexibilität und die Fähigkeit, sich schnell in verschiedene Formate einzudenken und einzufügen besonders gefordert waren, viele Referendarinnen und Referendare ungeahnte Stärken entwickelten.

Aktuell stehen wieder Referendarinnen und Referendare vor den Staatsprüfungen. Während die kurzfristig vor den Osterferien ausgesetzten Prüfungen in veränderter Form (Fachgespräche) durchgeführt wurden und das Format für

alle Prüfungen die bis zu den Sommerferien beibehalten wurde, sollen die Prüfungen nun wieder in Präsenz stattfinden – sofern die Lerngruppen anwesend sind und soweit der Prüfling selbst nicht zu der Gruppe von Lehrkräften gehört, die aufgrund besonderer gesundheitlicher Risiken mindestens über den Prüfungs-

termin hinaus nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden können. Diese Informationen sind diesmal vor Beginn des Prüfungszeitraums geflossen, dennoch bleibt Unsicherheit. Diese Unsicherheit wird alle Referendarinnen und Referendare in ihrem Vorbereitungsdienst und vor den Prüfungen begleiten, so lange

COVID-19 ein Thema bleibt. So lange wird der Vorbereitungsdienst die Beteiligten über die bekannten Herausforderungen hinaus fordern und der „Ausnahmezustand“ andauern.

Kirstin Bubke

Vorsitzende Ausschuss Lehrerbildung ■

Der Seiteneinstieg nach OBAS: Novellierung überfällig

Es ist bereits mehr als 10 Jahre her, dass mit dem damals erneuerten Lehrerausbildungsgesetz (LABG vom 12. Mai 2009) das Referendariat neu geregelt wurde.

Schon 2009 konnten besonders die gewerblich-technischen Berufskollegs in NRW in den allermeisten Fällen ihren notwendigen Lehrerinnen- und Lehrernachwuchs in den MINT-Fächern nicht mit grundständig ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen sichern. Aus der im LABG verankerten Sondermaßnahme zur Personalgewinnung durch den Seiteneinstieg („§ 13-Regelung“) wurde in den MINT-Fächern eine Regelmaßnahme. Vielfältige Impulse des *v/b*s unterstützten strukturelle Verbesserungen in der Nachwuchsgewinnung (z. B. durch die Einführung dualer Masterstudiengänge über das Hochschulzukunftsgesetz in 2014). Dennoch ist die „§ 13-Regelung“ für die Nachwuchssicherung in den MINT-Fächern immer noch ein nicht weg zu denkendes Instrument im LABG.

Eine aktuell veröffentlichte Referendarstatistik des Bezirkspersonalrats Köln zum Jahr 2019 belegt, dass von den



insgesamt 733 Auszubildenden im Vorbereitungsdienst, 143 als Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (OBAS) ausgebildet wurden, also ca. 20%.

In einigen speziellen beruflichen Fachrichtungen überstieg die Anzahl der Seiteneinsteiger die Zahl der grundständig ausgebildeten Lehramtsanwärter (LAA) deutlich:

Dass die Berufskollegs und die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfSL) bei den Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern in der besonderen Ausbildungsverantwortung stehen, einen Personenkreis ohne pädagogische bzw. bildungswissenschaftliche und fachdidaktische Vorbildung zu professionalisieren, liegt auf der Hand. Umso wichtiger ist es daher, dass die geltenden Regelungen die Ausbildungsverantwortlichen sinnvoll unterstützen.

Aus unserer Sicht ist dies nicht der Fall, vielmehr behindert die Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern (OBAS) in der derzeitigen Fassung wesentlichen Aspekten eine nachhaltige und qualitätsvolle Ausbildung.

Spezielle berufliche Fachrichtung	Anzahl gesamt	davon grundständig ausgebildete LAA	davon Seiteneinsteiger (OBAS)
Fahrzeugtechnik	8	3	5
Fertigungstechnik	7	0	7
E-Technik	25	10	15
Technische Informatik	2	0	2

■ In den ersten 6 Monaten erfolgt zwar eine Qualifizierung in Bildungswissenschaften, die aufgrund ihres viel zu geringen Umfangs (40 Zeitstunden) nur eine Alibifunktion für eine eigentlich nötige deutlich breitere und tiefere Auseinandersetzung mit erziehungswissenschaftlichen und allgemeindidaktischen Inhalten übernimmt.

In den Ausbildungsschulen müssen die Lehrerinnen und Lehrer in Ausbildung von Anfang an mit durchschnittlich 17,5 WS eigenverantwortlich unterrichten. Lediglich zwei Unterrichtsstunden sind laut OBAS für Ausbildungsunterricht vorgesehen. Eine Unterrichtstätigkeit unter Anleitung ist zwar möglich, jedoch nicht verbindlich in der OBAS vorgeschrieben. In vielen Berufskollegs werden Seiteneinsteigerinnen bzw. -einsteiger ja gerade wegen eines bestehenden personellen Mangels eingestellt. Dies

führt oft dazu, dass die vorgesehene schulische Ausbildungsbegleitung durch Mentoren nicht in jedem Fach kontinuierlich erfolgen kann – mit zwangsläufig nachteiligen Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität. Das vorgesehene schulische Deputat für Ausbildungsangebote und Beratung ist entschieden zu gering.*

Der *vlbs* fordert daher, die Rahmenbedingungen und defizitären Ausbildungsvorgaben in der jetzigen OBAS zugunsten einer zielgruppengerechteren und deutlich stärker auf berufliche Professionalisierung ausgerichteten Struktur zu korrigieren.

Es muss erkennbar werden, dass es sich um eine berufsbergleitende Ausbildung handelt und die Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in Entsprechung ihrer Bezeichnung als Lehrerin/Lehrer in

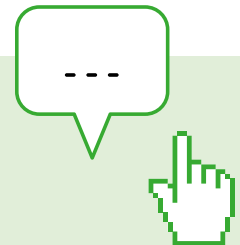
Ausbildung eine intensive Begleitung in der Schule bekommen.

Die den Schulen zur Verfügung stehenden Deputate für die Ausbildung müssen dazu aus unserer Sicht deutlich erhöht werden, die selbständige Unterrichtsverpflichtung der Lehrerinnen und Lehrer in Ausbildung entsprechend zu Gunsten von Ausbildungsunterricht abgesenkt werden.

Der *vlbs* sieht sich deutlich in der Verantwortung für eine qualitativ hochwertige und nachhaltige Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern, die letztlich unserer eigentlichen Zielgruppe zugutekommt: unseren Schülerinnen und Schülern in den Berufskollegs!

Kirstin Bubke und die Mitglieder des Ausschusses Lehrerbildung ■

Der jährliche Fremdsprachentag in Paderborn – dieses Jahr digital



Auch bei Fortbildungen und Tagungen, die für Lehrerinnen und Lehrer sowie für Referendare/innen und Studierende immer einen willkommenen Input und Impuls für den eigenen Unterricht bieten, greift Corona um sich und veränderte Bedingungen bestimmen den Alltag.

Mit Bedauern gibt der Verband **Englisch und Mehrsprachigkeit (E&M)** bekannt, dass der für den 23.09.2020 geplante Fremdsprachentag in Paderborn leider abgesagt werden muss, da ein Tag des Austauschs und der Gespräche und „Corona-Bedingungen“ nicht möglich ist.

Stattdessen beschäftigt sich der Tag nicht nur inhaltlich in Form von Beiträgen mit digitalem Lernen, sondern der Verband selbst stellt sich auch der Herausforderung, die diese Form des neuen Unterrichtens mit sich bringt. Auf der Homepage von E&M NRW (<http://englisch-und-mehr.de>) wird es ein kleines Online Angebot für den diesjährig ausfallenden Fremdsprachentag geben, welches im September zugänglich sein wird. Schauen Sie vorbei und informieren Sie sich!



In der Hoffnung, dass sich die Lage bis dahin beruhigt, freuen sich die Beteiligten jetzt schon wieder auf den Fremdsprachentag in Paderborn im September 2021 und hoffen viele Interessierte begrüßen zu können.

Lea Steffens, Berufskolleg Hattingen ■

Erwartungshorizont und Bildungspraxis

Lehramtsausbildung im Zeitalter von Digitalisierung und Industrie 4.0¹

Einleitung

Die Rahmenbedingungen der Lebens- und Arbeitswelt verändern sich aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung drastisch. Anpassungen des Bildungssystems werden von bildungspolitischen Akteuren diskutiert. Angesetzt wird nicht nur an den schulischen Lehrinhalten, sondern insbesondere auch an der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte der beruflichen Schulen. Erste Schritte dazu wurden in Nordrhein-Westfalen (NRW) bereits angestoßen. Die flächendeckende Umsetzung in der Lehramtsausbildung für Berufskollegs steht allerdings noch bevor.

Bildungspolitische Erwartungen und Forderungen

Unter Digitalisierung wird die omnipräsente Verschiebung von analogen oder durch Menschen gesteuerte zu digitalisierte beziehungsweise durch digitale Systeme gesteuerten Prozessen in Gesellschaft und Wirtschaft verstanden. Die Vernetzung der Produktion auf Basis cyber-physischer Systeme sowie dem Internet der Dinge und Dienste wird in Deutschland als Industrie 4.0 bezeichnet. Als Schwachpunkt in der Diskussion zu Industrie 4.0 im Speziellen und der Digitalisierung im Allgemeinen wird weniger die technologische als die menschliche Komponente verstanden und zwar die zur Steuerung und Überwachung hochgradig automatisierter Prozesse notwendigen Arbeitnehmer*innen. Gefordert wird insbesondere ein erweitertes Kompetenzprofil der Arbeitskräfte, welche hier exemplarisch aufgeführt werden:



- Nutzen digitaler Medien,
- Wissen über Spielregeln in der digitalen Welt,
- systemübergreifend denken und handeln können,
- IT-Kompetenzen,
- soziale Fähigkeiten und Kommunikation,
- systemisches Denken.²

Nahezu durchgängig werden in den exemplarisch aufgeführten Positionspapieren Medien- und IT-Kompetenz sowie systemübergreifendes Wissen gefordert. Um dies zu erreichen, sei in allen Stufen des Bildungssystems in allgemeiner und beruflicher Bildung an einer Förderung der IT- und Medienkompetenz zu arbeiten und als Kulturtechnik zu etablieren.

„Verändert sich das Bildungssystem nicht, droht Stillstand. Die Lehrpläne in den Schulen und die Inhalte der Studiengänge hinken ihrer Zeit hinterher. Aktuelle Themen wie Digitalisierung und Globalisierung werden nur zögerlich oder gar nicht integriert. Teile der Gesellschaft bleiben digitale Analphabeten.“³

„Die notwendigen Fähigkeiten zu IT-Kompetenz, interdisziplinäres Denken und Kreativität bilden jedoch weder die Aus-

noch Weiterbildungssysteme ausreichend ab.“⁴

Gar von digitalen Verlierern ist die Rede, da die Schüler*innen nicht ausreichend für die digitalen Anforderungen ausgebildet werden. Gefordert wurde eine schnelle Anpassung der Bildungssysteme:

„Aus-, Fort- und Weiterbildungssysteme äußerst schnell auf die Erfordernisse der digitalen Welt anpassen und immensen Rückstand aufholen: Zeithorizont <2 Jahre.“⁵

So drastisch die Aussagen zu einem defizitären Ausbildungssystem zu Beginn der Digitalisierungs-Debatte waren, so unrealistisch waren die Forderungen nach einem schnellen Wandel innerhalb von weniger als zwei Jahren. Tatsächlich wird aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung von Effekten auf die Beschäftigung in Deutschland ausgegangen. Das Ausmaß der Auswirkungen der sich verändernden industriellen Prozesse für den deutschen Arbeitsmarkt ist in quantitativer Hinsicht allerdings weiterhin nur schwer absehbar und wird kontrovers diskutiert.⁶

Insbesondere das deutsche duale berufliche Bildungssystem hat sich als äußerst robust gegen die technologisch-gesellschaftlichen Evolutionen und Revolutionen gezeigt, was dennoch nicht als Freibrief für Tatenlosigkeit gelten kann. Ähnlich den Prognosen zum Wandel der Erwerbsarbeit durch Digitalisierung wurden die Erfindung der Roboter in den 1960er Jahren, der speicherprogrammierbaren Steuerung in den 1970er Jahren, den Personal Computern den 1980er

Jahren, dem World Wide Web in den 1990er Jahren sowie den Smart Devices in den 2010er Jahren als arbeitsplatzvernichtende Schritte befürchtet.

Der Vergleich der Digitalisierung mit vergangenen, teils disruptiven, technologischen Entwicklungen zeigt, dass Prognosen nahezu unmöglich sind. Qualitative Aussagen zu sich verändernden Kompetenzanforderungen von Arbeitnehmer*innen und deren Erwerb sind allerdings machbar, wenngleich nicht vollständig aus den vergangenen Evolutionen ableitbar, was am Beispiel *Computerized Numerical Control* (CNC) verdeutlicht wird.

Bezogen auf die Einführung von CNC finden sich bei Janssen & Mohrenweiser Hinweise darauf, dass die Verbreitung der Technologie in deutschen Unternehmen nach der Aufnahme von CNC in den Rahmenlehrplan und dem hierdurch steigenden Angebot von Fachkräften mit dualer Berufsausbildung mit CNC-Kenntnissen zunahm.⁷ Die Ausbildung eilte demnach der Implementierung in den Unternehmen voraus beziehungsweise ermöglichte diese überhaupt erst.

Im Vergleich mit der Digitalisierung liegt der Unterschied nun unter anderem darin, dass die Digitalisierung längst bei den Menschen Zuhause und am Arbeitsplatz Einzug gehalten hat, was für CNC nicht der Fall war:

„Schon heute haben zwei Drittel der Mitarbeiter einen durch digitale Technologien unterstützten Arbeitsplatz. Und kein Arbeitnehmer kann heute noch davon ausgehen, dass die Inhalte seiner Ausbildung ein (Arbeits-) Leben lang aktuell bleiben.“⁸

Ferner tangierte die Einführung der CNC-Maschinen lediglich wenige Berufsgruppen des produzierenden Gewerbes. Digitale und digital unterstützte Arbeitsprozesse diffundieren nun jedoch in nahezu alle Berufe. Konsens besteht

dahingehend, dass die Weiterbildung von Beschäftigten im Hinblick auf die neuen Anforderungen eine zentrale Bedeutung einnimmt. Es ist davon auszugehen, dass sich für Arbeitnehmer ohne Kompetenzen für die digital vernetzten Welt die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt drastisch verstärken wird. Dem geforderten Tempo zur Anpassung von Bildungsprozessen steht eine erwartbare natürliche Ausbremsung von Digitalisierungsprozessen entgegen, welche sich beispielsweise auf folgende Faktoren zurückführen lässt:

1. Veränderungen in Unternehmen, wie der Automatisierung des eigenen Tätigkeitsbereichs, können bei den betroffenen Arbeitnehmer*innen kognitiven, emotionalen und verhaltensbezogenen innerbetrieblichen Widerstand hervorrufen.⁹
2. Technisch mögliches Automatisierungspotential ist nicht gleichzusetzen mit der dann auch tatsächlich realisierten Automatisierung. Bei der Implementierung der neuen Technologien sind ebenfalls wirtschaftliche, gesellschaftliche und rechtliche Faktoren entscheidend.¹⁰

Dass das technisch mögliche teils erheblich vom faktisch implementierten abweicht, wird beispielsweise in Zusammenhang mit der durch Industrie 4.0 erleichterten Möglichkeit der Fertigung in Losgröße 1 deutlich. Nicht die technische Machbarkeit bestimmt hier die Umsetzung der Fertigung, sondern deren Wirtschaftlichkeit beziehungsweise Notwendigkeit.¹¹

Im Moment hemmen insbesondere fehlende Fachkräfte sowie die fehlende Qualifizierung der eigenen Arbeitnehmer*innen weitere Investitionen der Unternehmen in Digitalisierung.¹² Unternehmen berichten, dass heutige Auszubildende, die zwar mit digitalen Medien aufgewachsen sind und damit als *digital natives* gelten, in der Regel noch nicht über die im Unterneh-

men erforderlichen Medienkompetenzen verfügen.¹³ Gleichzeitig bemängeln aktuelle Auszubildende, dass sie durch ihre Berufsschule beziehungsweise ihren Ausbildungsbetrieb oftmals nur unzureichend auf die Erfordernisse der Digitalisierung vorbereitet werden.¹⁴ Bei den ausbildenden Unternehmen schreitet die Digitalisierung mit sehr unterschiedlicher Geschwindigkeit voran, was gleichzeitig zu sehr unterschiedlichen Möglichkeiten der Ausbildung mit Blick auf Digitalisierungsaspekte führt. Zudem existieren seit 2018 im Bereich der Ausbildung der Metall- und Elektroberufe eine Reihe fakultativer digitaler Zusatzqualifikationen, wie zum Beispiel die Zusatzqualifikation „Digitale Vernetzung“. Die Inhalte dieser Zusatzqualifikationen werden von den ausbildenden Unternehmen selbst bestimmt und auch innerbetrieblich vermittelt.¹⁵ Vor diesem Hintergrund warnt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit vor dem Entstehen einer digitalen Zwei-Klassengesellschaft im Bereich der beruflichen Ausbildung:

„Damit besteht die Gefahr eines Auseinanderdriftens von hoch- und gering-technologisierter Ausbildung und damit auch eine systematische Benachteiligung von Auszubildenden in Betrieben, die nicht über moderne technologische Maschinen und Geräte verfügen. Sie laufen Gefahr, den Anschluss an die Neuerungen in ihrem Beruf zu verlieren.“¹⁶

Als Partner im dualen Ausbildungssystem müssen nun Berufsschulen zu Lernorten werden, in denen alle Auszubildenden sowie Beschäftigte in Fort- und Weiterbildungen Kompetenzen im Umgang mit modernsten Technologien erwerben.¹⁷ Eine Beschaffung von moderner technischer Ausstattung ist obligatorisch. Ohne die Einbettung in ein sinnvolles und ganzheitliches pädagogisches Konzept, welches Curricula und Fortbildungen für Lehrer*innen mit einschließt, ist diese Ausstattung allerdings wert- und wirkungslos.¹⁸ Es sind also insbesondere

Fragen zum Einsatz digitaler Medien und Konzepte zur Förderung der digitalen Bildung zu diskutieren.

Berufliche Schulen und Bildung in der digital vernetzten Welt

Damit die *digitalen Verlierer* nicht dauerhaft zum Hemmschuh der Digitalisierung werden, müssen die Anpassungen des Bildungssystems mit Nachdruck verfolgt werden. In den Unternehmen müssen die vorhandenen Arbeitnehmer*innen im Hinblick auf die neuen Anforderungen weitergebildet werden. Parallel müssen die digital natives, also Kinder und Jugendliche, die in der digitalisierten Welt aufwachsen, entsprechend für die Arbeitswelt ausgebildet werden. Denn wie Studien belegen, führt die bloße Nutzung von digitalen Endgeräten der digital natives nicht automatisch zu IT-Kompetenz.¹⁹

Die Grundsteinlegung, um im späteren Erwerbsleben schnell und flexibel auf technische Veränderungen reagieren zu können, muss schon in der Schule gelegt werden. Die digitale Methodenkompetenz der Jugendlichen sollte, insbesondere auch mit Blick auf entsprechende Lehrmethoden und -materialien (zum Beispiel Lern-Apps, Educational E-Games), fächerübergreifend in den Schulunterricht integriert werden.

Damit einhergehend muss auch insbesondere die Lehramtsaus- und weiterbildung im Bereich der beruflichen Schulen angepasst werden. So sind Inhalte, Lehrpläne und Unterricht auf allen Stufen stärker fächerübergreifend auf die neuen Erfordernisse auszurichten, was technische und naturwissenschaftliche Themen einschließt.²⁰ Informationstechnik und Medienbildung müssen dazu verstärkt berücksichtigt werden:

„[Es müssen] informationstechnische Grundlagen sowie Medienbildung verbindlich in den Lehrplänen und stärker in der Lehreraus- und -weiterbildung ver-

ankert werden. Bei dem Erwerb informationstechnischer Grundlagen stehen der Umgang mit Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations-, Präsentations-, Dateiverwaltungs- und Bildbearbeitungsprogrammen, Modellbildung, Simulationen sowie das Zusammenspiel von Hard- und Software im Mittelpunkt.“²¹

„Berufe werden sich evolutionär ändern, teilweise wegfallen oder neu entstehen. Die bisherigen Berufsbilder decken zwar weitgehend die Anforderungen der Digitalisierung ab, werden aber der Vernetzung von IT-, Produktions- und Geschäftsprozessen nicht hinreichend gerecht. Daher müssen neue Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vermittelt werden, um mit den Auswirkungen dieser Vernetzung Schritt zu halten.“²²

Will man den Forderungen nachkommen und Lehrkräfte dazu befähigen, Medien-, Digitalisierungs- und IT-Kompetenzen zu fördern, muss zwangsläufig auch das Lehrpersonal an Hochschulen und die entsprechenden Lehramtscurricula adaptiert werden. Im Grunde sind also alle Fächer und Ausbildungseinrichtungen betroffen, wobei den Berufsschulen als wesentliche Säule im Dualen System eine Schlüsselrolle zukommt.²³

„Um die zukünftigen Fachkräfte auf die Anforderungen von Arbeit 4.0 vorzubereiten, sollte die Vermittlung einschlägiger Basiskompetenzen wie z.B. digitale Kompetenzen von IT-Sicherheit bis interdisziplinäres Arbeiten und der daraus entstehenden Veränderung von Kommunikation in den Schulcurricula und in der entsprechenden Lehrer- und Berufsschullehreraus- und -fortbildung erfolgen.“²⁴

Klar ist, dass die Grundsteine für digitale Inhalte und Kompetenzen für die Ausbildungsreife in den allgemeinbildenden Schulen gelegt werden und dann in der beruflichen Bildung und auch in der berufsbegleitenden Weiterbildung und den Hochschulen weiterentwickelt werden

müssen.²⁵ In Nordrhein-Westfalen werden derzeit Bestrebungen auf vielen Ebenen sichtbar.

Bildung in der digital vernetzten Welt in Nordrhein-Westfalen

Gemäß des Leitbildes „Lernen im Digitalen Wandel“ der Landesregierung NRW sind folgende Fähigkeiten entlang der gesamten Bildungskette (frühkindliche Bildung bis berufliche und allgemeine Weiterbildung) zu vermitteln:

„Medienkompetenz, die eine kritische Urteilsfähigkeit sowie die Analyse und Einordnung von vermittelten Inhalten in soziale Zusammenhänge ermöglicht und damit dazu beiträgt, alle Chancen einer digitalisierten Welt nutzen und gleichzeitig mögliche Risiken erkennen und abwenden zu können.

Anwendungs-Know-how, das für einen selbständigen und sicheren Umgang mit digitalen Medien und Werkzeugen notwendig ist. Hierzu gehört auch die Kenntnis über Gefahren und Risiken, über wirksame Schutzmaßnahmen sowie über Grundlagen der Verschlüsselung.

Informatische Grundkenntnisse, die für ein basales Verständnis von Algorithmen und deren digitaler Form sowie die Erstellung digitaler Angebote erforderlich sind.“²⁶

Die geforderten Kompetenzprofile sind vielschichtig. Die Fähigkeiten zum sicheren Umgang mit digitalen Medien können nur die Mindestanforderung darstellen, um an einer digitalen Gesellschaft teilzuhaben. Die Lebens- und Arbeitswelt aktiv zu gestalten erfordert, insbesondere informatische Kompetenzen, die über die reine Anwendung durch Wischen und Klicken hinaus gehen (Bildung in der digital vernetzten Welt).

„Die Befähigung aller Menschen in NRW zur aktiven Mitgestaltung der digitalen

Transformation erfordert im Bildungsbereich den Erwerb von Kompetenzen in der Nutzung digitaler Medien in allen Schulfächern einerseits und den Erwerb von informatischen Kompetenzen andererseits.²⁷

Den Erkenntnissen zur Notwendigkeit und Möglichkeit der Kompetenzentwicklung im Bereich Informatik steht die Bildungspraxis entgegen. Das Kompetenzmodell „Kompetenzen in der digitalen Welt“²⁸ der Kultusministerkonferenz bildete die Grundlage für die Neufassung des Medienkompetenzrahmens NRW, der Elemente einer informatischen Grundbildung enthält – beispielsweise *Algorithmen erkennen, Modellieren und Programmieren sowie Datenschutz und Informationssicherheit*.²⁹ Das Land NRW setzt damit auf einen integrativen Ansatz, welcher Medienbildung und informatische Kompetenzen in den verschiedenen Unterrichtsfächern verankert sieht.

Die Ebenen digitaler Bildung werden deutlich, wenn man das sog. *Dagstuhl-Dreieck* als Erklärungsmodell heranzieht, welches von der Gesellschaft für Informatik in Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten der Informatik, Didaktik der Informatik, Medienpädagogik, Wirtschaft und Schulpraxis entwickelt wurde.³⁰ Das Dagstuhl-Dreieck beinhaltet eine Erklärung zur Rolle der Informatik:

„Die gesellschaftlich-kulturelle Perspektive untersucht die Wechselwirkungen der digitalen vernetzten Welt mit Individuen und der Gesellschaft [...]. Die technologische Perspektive hinterfragt und bewertet die Funktionsweise der Systeme, die die digitale vernetzte Welt ausmachen [...]. Die anwendungsbezogene Perspektive fokussiert auf die zielgerichtete Auswahl von Systemen und deren effektive und effiziente Nutzung zur Umsetzung individueller und kooperativer Vorhaben.“³¹

Während die gesellschaftlich-kulturelle und anwendungsbezogene Perspektive für eine fächerübergreifende Betrachtung

mit der Informatik im Sinne des Medienkompetenzrahmens geeignet erscheint, bleibt die technologische Perspektive dem Unterrichtsfach Informatik durch die Anwendung langlebiger Informatik-Konzepte und informatischer Modellierung von Weltausschnitten vorbehalten. Die digitalen Artefakte und Phänomene der Informatik stehen hier zentral zwischen den Perspektiven.

Diesem Fakt wird ab dem Schuljahr 2020/2021 Rechnung getragen, ab welchem das Unterrichtsfach Informatik in weiterführenden Schulen aufgewertet und in Klasse 5 und 6 Informatik verpflichtend unterrichtet werden soll.³² Damit wird ein erster wichtiger Schritt in Richtung informatischer Bildung beziehungsweise digitaler Bildung für alle gegangen, der auf alle Schulstufen insbesondere an Berufskollegs, auszuweiten ist. Den fehlenden aber notwendigen skizzierten digitalen Kompetenzen der aktuellen Generation von Auszubildenden, Auszubildenden, Lehrkräften, Studierenden im Lehramt und dem Lehrpersonal an Hochschulen wird dadurch aber nicht entgegnet.

Implikationen für den Lehrerberuf und die Lehramtsausbildung in NRW

Für die aktuelle Generation von Schüler*innen und Lehrer*innen an den nordrhein-westfälischen Berufskollegs kann weder von informatischer Grundbildung noch von erlangten Medienkompetenzen ausgegangen werden, welche jenseits der Bedienung von Trends unterliegenden Apps und Medien liegen.

Für künftige Generationen von Lehrer*innen bedeutet ein jenseits der Klassen 5 und 6 verfolgter integrativer Ansatz, dass sie in ihrer universitären Ausbildung nicht nur selbst informatische Grundkenntnisse erwerben müssen, sondern auch lernen müssen, wie sie diese zielgruppengerecht vermitteln. Für Referendar*innen und Studierende in

der ersten Ausbildungsphase besteht hier eine Lücke zwischen den regulatorischen Erwartungen und der Bildungspraxis. Die Kompetenzerwartung geht gar über die Prüfungserwartungen im Referendariat hinaus: *„Ein Unterrichtsbesuch bezieht in besonderer Weise Fragen der Medienkompetenz und des lernfördernden Einsatzes von modernen Informations- und Kommunikationstechniken ein“ (§ 11 Abs. 3 S. 8 OVP).*

Der Einsatz im Sinne der Bedienung der Informations- und Kommunikationstechniken erscheint nicht als bedeutende Hürde. Medienkompetenz im Sinne der Anwendung von Hilfsmitteln (Beamer, Laptop, Tablet) kann als Selbstverständlichkeit nach einer universitären Ausbildung angenommen werden. Der reflektierte Einsatz zur Förderung von Informatikkompetenzen oder der fachdidaktisch reflektierte Einsatz fachspezifischer Medien und Hilfsmittel im Unterricht an den Berufskollegs erscheint hingegen anspruchsvoll und in der universitären Bildung derzeit noch unzureichend abgebildet. Lehrveranstaltungen zur Förderung von Medien-, Informatik- und IT-Kompetenz in der Lehramtsausbildung sind aufgrund der Dualität der Didaktik durch die Mediendidaktik sowie der Didaktik der Informatik zu leisten, was ihnen eine Schlüsselrolle zuteilwerden lässt.

Entsprechenden Lehrveranstaltungen sollten in allen Lehramtsstudiengängen in NRW – unabhängig vom angestrebten Lehramt und der gewählten Fächerkombination – curricular verankert werden.³³ Es ist allerdings nicht davon auszugehen, dass die Kapazitäten der Mediendidaktik sowie der Didaktik der Informatik an den Universitäten aktuell dafür ausgelegt sind und, darüber hinaus, ist angesichts des Mangels an Nachwuchswissenschaftlern in diesen Bereichen nicht damit zu rechnen, dass die notwendigen Strukturen kurzfristig aufgebaut werden können. Eine Implementierung von Modulen, in denen die informatischen Grundkenntnisse als Bestandteil der Un-

terrichtsfächer beziehungsweise beruflichen Fachrichtungen vermittelt werden sollen, würde zudem bedeuten, dass die Umfänge der originär zu unterrichtenden Fächer reduziert werden müssten, um im Curriculum Raum zu schaffen.

Die curricular strukturellen Hürden durch einen integrativen Ansatz über alle Fächer zu überwinden, kann an vielen Problemen scheitern, zum Beispiel der fehlenden Affinität zu informatischen Konzepten, der technologischen Dimension, auf Seiten der Lehrer*innen anderer Unterrichtsfächer und beruflichen Fachrichtungen. Informatische Grundkenntnisse, wie „ein Verständnis von Algorithmen und deren digitaler Form“ meinen das Verwenden einer Sprache zur Implementierung eben dieser Algorithmen.

Das Erlernen von Programmiersprachen und deren zugrundeliegenden Konzepte sowie die Anwendung von Schutzmaßnahmen wie Verschlüsselung erfolgen keinesfalls en passant, sondern fußen auf Lehr-Lernkonzepten informatikdidaktischer Forschung.

Dennoch, für Lehrer*innen an Berufskollegs wird die voranschreitende Digitalisierung der Arbeits- und Geschäftsprozesse zunehmend relevant für den eigenen Unterricht. Das gestaltet sich insofern problematisch, wenn keine angepassten Fortbildungen angeboten werden. Im Bereich der digitalen Medien für den Unterricht scheinen zwischenzeitlich hinreichend Angebote zu existieren, wie zum Beispiel die Unterstützungsmöglichkeit durch die Medienberater*innen. Soll

Bildung in der digital vernetzten Welt aber im Sinne des Dagstuhl-Dreiecks erfolgen, muss auch die technologische Perspektive mit einbezogen werden. Erfolgt dies nicht separat durch ausgebildete Informatiklehrkräfte, müssen die gesellschaftlich-kulturelle Perspektive, die technologische und die anwendungsbezogene Perspektive im Unterricht aller Lehrkräfte integrativ stattfinden, was de facto kaum zu leisten ist.

Dr. Steffen Jaschke
Diplom-Informatiker
Didaktik der Informatik (DDI)
Fakultät IV: Science and Technology
Universität von Siegen

Nadja Markof
Doktorandin an der Universität Siegen ■

Anmerkungen:

1 Der vorliegende Beitrag ist eine Weiterentwicklung des Beitrags „Lehrerbildung 4.0: im Spannungsfeld zwischen „digitalen Verlierern“ und vorschneellem Update“, der veröffentlicht wurde in: Kammassch, G.; Klaffke H.; Knutzen, S. (Hrsg.): Technische Bildung im Spannungsfeld zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Die Vielfalt der Wege zu technischer Bildung. Referate der 11. Ingenieurpädagogischen Regionaltagung 2016 an der Technischen Universität Hamburg-Harburg vom 23.-25. Juni 2016. Berlin, 2017: IPW. S. 213-218.

2 Vgl. Münchner Kreis et al. (Hrsg.) (2015): Digitalisierung. Achillesferse der deutschen Wirtschaft? Wege in die digitale Zukunft. Zukunftsstudie Münchner Kreis. Band VI. Abrufbar unter: https://www.muenchner-kreis.de/fileadmin/dokumente/Download/Zukunftsstudie_MUENCHNER_KREIS_2014_150115.pdf [18.01.2020]. S. 18 f. Bundesverband der Deutschen Industrie (2015a): Chancen nutzen. Vertrauen stärken. Gemeinsam handeln. Digitale Agenda der deutschen Industrie. Berlin. S. 54, 88. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2018): GERMANY RELOADED. Wie Wirtschaft und Beschäftigte von der Digitalisierung profitieren können. Berlin. Abrufbar unter: https://www.futurework.online/files/futurework/germany_reloaded/pdf/BDA_Germany_reloaded_Web.pdf [18.01.2020]. S. 16.

3 Bundesverband der Deutschen Industrie (2015b): Zukunft durch Industrie. Den Wandel als Chance begreifen – Herausforderungen und Implikationen. Berlin. S. 56.

4 Münchner Kreis et al. (Hrsg.) (2015): Digitalisierung. Achillesferse der deutschen Wirtschaft? Wege in die digitale Zukunft. Zukunftsstudie Münchner Kreis Band VI. Abrufbar unter: https://www.muenchner-kreis.de/fileadmin/dokumente/Download/Zukunftsstudie_MUENCHNER_KREIS_2014_150115.pdf [18.01.2020]. S. 18.

5 Münchner Kreis et al. (Hrsg.) (2015): Digitalisierung. Achillesferse der deutschen Wirtschaft? Wege in die

digitale Zukunft. Zukunftsstudie Münchner Kreis Band VI. Abrufbar unter: https://www.muenchner-kreis.de/fileadmin/dokumente/Download/Zukunftsstudie_MUENCHNER_KREIS_2014_150115.pdf [18.01.2020]. S. 19.

6 Vgl. Hirsch-Kreinsen, H. (2018): Arbeit 4.0: Pfadabhängigkeit statt Disruption. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 52/2018. Technische Universität Dortmund. S. 12; Stettes, O. (2019): IW-Report 17/2019. Keine Angst vor Robotern – eine Aktualisierung. Beschäftigungseffekte der Digitalisierung – Befunde des Arbeitsmarktmontoring des IW. IW, Köln. S. 4 f.

7 Vgl. Janssen, S. & Mohrenweiser, J. (2015): The long-lasting effect of technological change on the careers of young workers: Evidence from changes of mandatory training regulations. In: Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2015: Ökonomische Entwicklung – Theorie und Politik, Session: Labor – Empirical Studies 4, Nr. D16-V1. Abrufbar unter: https://econstor.eu/bitstream/10419/112851/1/VfS_2015_pid_517.pdf [17.01.2020]. S. 6, 8.

8 Bundesverband der Deutschen Industrie (2015b): Zukunft durch Industrie. Den Wandel als Chance begreifen – Herausforderungen und Implikationen. Berlin. S. 16.

9 Vgl. Piderit, S. (2000): Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational change. In: Academy of Management Review, Jg. 25, H. 4, S. 783-794. S. 785 f.

10 Vgl. Bonin, H.; Gregory, T.; Zierahn, U. (2015): Endbericht. Kurzexpertise Nr. 57. Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim. S. 20 f. Hirsch-Kreinsen, H. (2018): Arbeit 4.0: Pfadabhängigkeit statt Disruption. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 52/2018. Technische Universität Dortmund. S. 19 ff. Matthes, B.; Dauth, W.; Dengler, K.; Gartner, H.; Zika,

G. (2019): IAB-Stellungnahme 11/2019. Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. Nürnberg. S. 12.

11 Vgl. Bogner E.; Löwen U.; Franke J. (2018): Bedeutung der zukünftigen Produktion kundenindividueller Produkte in Losgröße 1. In: Redlich T.; Moritz M.; Wulfsberg J. (Hrsg.): Interdisziplinäre Perspektiven zur Zukunft der Wertschöpfung. Springer Gabler, Wiesbaden. S. 63-75. S. 73. Nyhuis, P.; Hübner, M.; Quirico, M.; Schäfers, P.; Schmidt, M. (2017): Veränderung in der Produktionsplanung und -steuerung. In: Reinhart, G. (Hrsg.): Handbuch Industrie 4.0. Geschäftsmodelle, Prozesse, Technik. Carl Hanser Verlag, München. S. 31-50. S. 45 f.

12 Vgl. Weber, T.; Bertschek, I.; Ohnemus, J.; Ebert, M. (2018): Monitoring-Report. Wirtschaft DIGITAL 2018. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Berlin. S. 53, 58, 60. Zimmermann, V. (2019): Unternehmensbefragung 2019. Immer mehr Unternehmen gehen Digitalisierungsvorhaben an, auch die Hemmnisse werden stärker wahrgenommen. KfW Research, Frankfurt. S. 10, 12.

13 Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2019a): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin. S. 10, 18. Flake, R.; Meinhard, D.; Werner, D. (2019): IW-Trends 2/2019. Digitalisierung in der dualen Berufsausbildung. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 46. IW, Köln. S. 11 f.

14 Vgl. DGB-Jugend (2019): Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0. digital. Lernen. gemeinsam. entwickeln. DGB-Bundesvorstand, Berlin. S. 12 f.

15 Vgl. Matthes, B.; Dauth, W.; Dengler, K.; Gartner, H.; Zika, G. (2019): IAB-Stellungnahme 11/2019. Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen

und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. Nürnberg. S. 21. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018): IHK-Leitfaden zu den Änderungen in der Prüfungsorganisation der Industriellen Metallberufe, Industriellen Elektroberufe und des Mechatronikers. Änderungsverordnungen zum 1. August 2018. Berlin. S. 6 f.

16 Matthes, B.; Dauth, W.; Dengler, K.; Gartner, H.; Zika, G. (2019): IAB-Stellungnahme 11/2019. Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. Nürnberg. S. 21.

17 Vgl. Matthes, B.; Dauth, W.; Dengler, K.; Gartner, H.; Zika, G. (2019): IAB-Stellungnahme 11/2019. Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. Nürnberg. S. 21, 24. Klös, H.-P.; Meinhard, D. (2019): IW-Policy Paper Nr. 6. Industrielle Wettbewerbsfähigkeit, Digitalisierung und berufliche Qualifizierung. IW, Köln. S. 13.

18 Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2018): GERMANY RELOADED. Wie Wirtschaft und Beschäftigte von der Digitalisierung profitieren können. Berlin. Abrufbar unter: https://www.futurework.online/files/futurework/germany_reloaded/pdf/BDA_Germany_reloaded_Web.pdf [18.01.2020]. S. 13 f. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2017): Bildung 2030 im Blick. Die bildungspolitische Position der Arbeitgeber. Berlin. S. 35. Klös, H.-P.; Meinhard, D. (2019): IW-Policy Paper Nr. 6. Industrielle Wettbewerbsfähigkeit, Digitalisierung und berufliche Qualifizierung. IW, Köln. S. 13.

19 Vgl. Kirschner, P.; De Bruyckere, P. (2017): The myths of the digital native and the multitasker. In: Teaching and Teacher Education, Jg. 67, S. 135-142. S. 136 f.

20 Vgl. Bundesverband der Deutschen Industrie (2015b): Zukunft durch Industrie. Den Wandel als Chance begreifen – Herausforderungen und Implikationen. Berlin. S. 16.

21 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Berlin. Abrufbar unter: <http://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/id/4FF7E9B1E93B9C37C1257FA200562C69> [17.01.2020]. S. 7.

22 Didacta Verband. Verband der Bildungswirtschaft (2020): Wirtschaft 4.0 umsetzen. Positionspapier zur Digitalisierung in der beruflichen Bildung. Abrufbar unter: <https://www.didacta.de/ausschuss-berufliche-bildung> [21.01.2020].

23 Vgl. acatech (Hrsg.) (2016): Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0 – Erste Ergebnisse und Schlussfolgerungen. München. Abrufbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/acatech_DOSSIER_neu_Kompetenzentwicklung_Web.pdf [21.01.2020]. S. 19. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2018): GERMANY RELOADED. Wie Wirtschaft und Beschäftigte von der Digitalisierung profitieren können. Berlin. Abrufbar unter: https://www.futurework.online/files/futurework/germany_reloaded/pdf/BDA_Germany_reloaded_Web.pdf [21.01.2020]. S. 15.

24 Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2019b): Wirtschaftspolitische Positionen der IHK-Organisation. Beschluss der DIHK-Vollversammlung am 30. März 2017, ergänzende Beschlüsse des DIHK-Vorstands am 27. Juni 2018, 27. November 2018, 21. März, 6. Juni und 27. November 2019. Berlin. S. 106.

25 Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesverband der Deutschen Industrie, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks (2019): Gemeinsame Erklärung zum Münchener Spitzengespräch am 15. März 2019. Abrufbar unter: https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/presse/bilder/2019_IHM/Gemeinsame_Erklaerung_12-03-2019.pdf [18.01.2020]. S. 1. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2019b): Wirtschaftspolitische Positionen der IHK-Organisation. Beschluss der DIHK-Vollversammlung am 30. März 2017, ergänzende Beschlüsse des DIHK-Vorstands am 27. Juni 2018, 27. November 2018, 21. März, 6. Juni und 27. November 2019. Berlin. S. 106. Klös, H.-P.; Meinhard, D. (2019): IW-Policy Paper Nr. 6. Industrielle Wettbewerbsfähigkeit, Digitalisierung und berufliche Qualifizierung. IW, Köln. S. 4.

26 Landesregierung NRW (2016): Lernen im Digitalen Wandel. Unser Leitbild 2020 für Bildung in Zeiten der Digitalisierung Düsseldorf. S. 5.

27 Brinda, T. (2019): Klicken: ja, verstehen: nein – Zur Einbeziehung informatischer Kompetenzen in der Sek. I

am Gymnasium in NRW. Stellungnahme für die Sitzung des Ausschusses für Schule und Bildung im Landtag NRW am Dienstag, den 21.05.2019, zum Entwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I (APO-S I) (Vorlage 17/1846). Landtag NRW, Düsseldorf. S. 2.

28 Vgl. Kultusministerkonferenz (2016): Kompetenzen in der digitalen Welt. Kompetenzbereiche. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 8.12.2016. Abrufbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2017/KMK_Kompetenzen_-_Bildung_in_der_digitalen_Welt_Web.html [17.01.2020].

29 Vgl. Medienberatung NRW (2019): Medienkompetenzrahmen NRW. Münster/Düsseldorf. S. 4, 10 f.

30 Vgl. Gesellschaft für Informatik (2016): Dagstuhl-Erklärung. Bildung in der digitalen vernetzten Welt. Eine gemeinsame Erklärung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars auf Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik. Abrufbar unter: https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Themen/Dagstuhl-Erklärung_2016-03-23.pdf [17.01.2020].

31 Gesellschaft für Informatik (2016): Dagstuhl-Erklärung. Bildung in der digitalen vernetzten Welt. Eine gemeinsame Erklärung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars auf Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik. Abrufbar unter: https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Themen/Dagstuhl-Erklärung_2016-03-23.pdf [17.01.2020]. S. 3.

32 Vgl. Ministerium für Schule und Bildung (2019): Ministerin Gebauer: Landesregierung bringt Einführung der Fächer Wirtschaft und Informatik für alle Schulformen auf den Weg. Presseinformation 972/11/2019 vom 19.11.2019. Düsseldorf.

33 Dies sehen auch die vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung novellierten ländergemeinsamen Standards in der Lehrerbildung zu den Bildungswissenschaften, zu den Fachwissenschaften und Fachdidaktiken sowie die Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für die Lehrämter (Lehramtstyp 1, 3, 4, 5, 6) der Kultusministerkonferenz vor. Die erforderlichen Änderungen der Curricula wurden derzeit allerdings noch nicht in den landesrechtlichen Bestimmungen der Lehramtsausbildung der ersten Phase in NRW, dem LABG beziehungsweise der LZV, umgesetzt.

Tipps für gute Artikel

- Fassen Sie sich kurz. Mehr als zwei Heftseiten werden selten gelesen.
- Eine Heftseite hat ca. 4500 Zeichen.
- Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte. Daher freuen wir uns über Grafiken.
- Vom Autor benötigen wir ein Foto.
- Weitere Fotos? Sehr gerne! Fotoapparat bitte auf die höchste Auflösung einstellen.
- Personen von vorne und in Aktion gut sichtbar und groß fotografieren.
- Grafiken und Bilder bitte separat mitschicken.

Wir freuen uns auf Ihren Beitrag!

bbw@vlbs.de

Der Personalrat verhilft Ihnen zu Ihrem Recht!

Beratungsfall aus dem Personalrat

TV-L: Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Die Ausgangsfrage eines Kollegen:

„Ich beziehe seit 2015 eine befristete Erwerbsminderungsrente. Habe ich ein Recht darauf, dass mir der noch ausstehende Jahresurlaub ausgezahlt wird? Die Bezirksregierung hat mir mitgeteilt, dass ich keinen Anspruch auf die sogenannte Urlaubsabgeltung hätte.“

Die Antwort des Personalrates:

Zunächst muss die Frage geklärt werden, ob das Arbeitsverhältnis des Kollegen noch besteht, denn nur dann können aus diesem Arbeitsverhältnis Ansprüche entstehen. Laut § 33 Abs. 2 Satz 5 und 6 TV-L endet das Arbeitsverhältnis **nicht**, wenn eine Erwerbsminderungsrente **auf Zeit** gewährt wird, es ruht lediglich.

Da also das Arbeitsverhältnis grundsätzlich weiterbesteht, besteht auch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Dies gilt zum Beispiel auch für Kolleginnen und Kollegen, die für einen längeren Zeitraum erkrankt sind und deshalb ihren Urlaub nicht antreten können und dann aus dem Dienst ausscheiden.

Die Antwort der Bezirksregierung:

Die Bezirksregierung verneint den Anspruch auf Urlaubsabgeltung und be-



ruft sich dabei auf § 26 Abs.2 lit. C TV-L: Wenn das Arbeitsverhältnis ruht, vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

Der Einwand des Personalrates:

Nach unserer Auffassung muss in diesem Fall das Bundesurlaubsgesetz berücksichtigt werden, das in der Normenhierarchie über den tariflichen Bestimmungen des TV-L steht. Gemäß § 7 Abs. 4 BurlG ist der „Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Abgegolten wird nur der gesetzliche Mindesturlaub sowie ein etwaiger Zusatzurlaub aufgrund von Schwerbehinderung, jedoch nicht ein tariflich vereinbarter Zusatzurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt gemäß § 3 Abs. 1 BurlG 24 Werktage“.

Fazit: Die Verminderung des Jahresurlaubs um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem die befristete Erwerbsminderungs-

rente bezogen wird, ist daher nicht zulässig. Der Anspruch auf Urlaub besteht auch während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses.

Im konkreten Fall ist der Anspruch des Kollegen jedoch teilweise verfallen, denn im Jahr 2011 wurde die Frist, innerhalb derer Urlaub „angesammelt“ werden kann, auf 15 Monate begrenzt (22.11.2011 C-214/0 KHS EuGH). Die finanzielle Abgeltung der Urlaubsansprüche ist aber nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG verfällt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist und kann bis zu 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch geltend gemacht werden.

Die Empfehlung des Personalrates:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte unbedingt ein Antrag auf die Abgeltung des Urlaubsanspruches gestellt werden.

Gerne können Sie sich bei der Antragsstellung von Ihrem Personalrat beraten lassen!

Elke Morsbach

Expertin für alle Fragen zum Tarifrecht im Kölner Personalrat ■

Anregungen, Nachfragen und Kommentare bitte an die Schriftleitung:
Mail: bbw@vlbs.de



Sonderöffnungsaktion der Privaten Krankenversicherung (PKV) für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) Versicherte

Um wechselwilligen Beamtinnen und Beamten die Wahlmöglichkeit zu eröffnen, können Antragsberechtigte im Rahmen der

**Sonderöffnungsaktion vom
01.10.2020 bis zum 31.03.2021**

unter erleichterten Bedingungen in eine beihilfekonforme PKV aufgenommen werden. Die Aufnahme erfolgt in bestehende Tarifgruppen.

Was bedeutet „Öffnungsaktion für Beamtinnen und Beamte“?

Die privaten Krankenversicherungen ermöglicht Beamtinnen und Beamten und ihren Angehörigen innerhalb von sechs Monaten nach Begründung des Beamtenverhältnisses einen erleichterten Zugang zu einer privaten Krankenversicherung. Diese Aufnahme ist unabhängig vom Alter. Der Zugang ist für Personen mit solchen Vorerkrankungen interessant, die hohe Risikozuschläge erfordern würden. Davon können auch Menschen mit Behinderungen betroffen sein. Bei ei-



ner Aufnahme im Rahmen der Öffnungsaktion gelten folgende Bedingungen:

- Anspruch auf Aufnahme in normale beihilfekonforme Krankheitskostentarife,
- kein Aufnahmehöchstalter,
- keine Leistungsausschlüsse und Begrenzung eventueller Risikozuschläge auf höchstens 30 Prozent des tariflichen Beitrages

Unter welchen Voraussetzungen kann ich an der Öffnungsaktion teilnehmen?

Die Öffnungsaktion gilt für Beamtinnen und Beamte auf Probe, auf Zeit oder Lebenszeit und seit Anfang 2019 auch für

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Weiter gehören zum teilnahmeberechtigten Personenkreis Pensionäre und erstmals bei der Beihilfe berücksichtigungsfähige Angehörige an. Wichtig ist, dass die Fristen für die Antragstellung eingehalten werden.

Wie finde ich heraus, welches Unternehmen die besten Leistungen für Menschen mit Behinderungen bietet?

Holen Sie bei den Versicherungsunternehmen, die an der Öffnungsaktion teilnehmen, Informationen über die Leistungen der Beihilfetarife ein, die im Rahmen der Aktion angeboten werden. Dazu richten Sie Anfragen an die Unternehmen Ihrer Wahl oder kontaktieren einen Vermittler Ihres Vertrauens. Insbesondere im Leistungsbereich der Heil- und Hilfsmittel gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Tarifangeboten der Versicherungsunternehmen. Grundsätzlich sollte eine Hilfsmittelversorgung, die sich mit dem medizinischen Fortschritt entwickelt (so genannter offener Hilfsmittelkatalog), ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl des Tarifs sein.

Wie stelle ich einen Antrag auf Versicherung im Rahmen der Öffnungsaktion?

Bevor Sie einen Antrag stellen, sollten Sie sicher sein, dass Sie den für Sie am besten geeigneten Tarif ausgewählt haben. Deswegen ist zu empfehlen, bei unterschiedlichen Unternehmen zunächst eine **unverbindliche Anfrage** zu stellen. Erst danach sollte ein **formeller Antrag** auf Versicherung gestellt werden. Die PKV-Unternehmen prüfen mit dem Vorliegen des Antrags, ob bei Ihnen die Voraussetzungen der Öffnungsaktion



vorliegen. Sie werden auf die Öffnungsaktion hinweisen, wenn erkennbar ist, dass eine Aufnahme nur im Rahmen der Öffnungsaktion in Betracht kommt oder zu ihren Bedingungen günstiger ist. Sie selbst sollten erst dann einen **formellen Antrag auf Aufnahme im Rahmen der „Öffnungsaktion für Beamte“** stellen, wenn Sie sich bei Ihrer Wahl des Versicherers sicher sind. Denn nur das erste Unternehmen, bei dem Sie den formellen Antrag auf Versicherung stellen, ist verpflichtet, Sie zu den erleichterten Bedingungen zu versichern.

Gibt es ein Zeitfenster, in dem ich eine Krankenversicherung abschließen muss?

Ja, wenn Sie im Rahmen der Öffnungsaktion versichert werden wollen. WICHTIG: Das Öffnungsangebot gilt nur innerhalb der ersten sechs Monate nach der erstmaligen Verbeamtung. Maßgeblich für den Fristbeginn ist der Beginn des Beamtenverhältnisses, frühestens jedoch

nach Beendigung eines etwaigen Vorbereitungsdienstes. Für Beamtinnen und Beamte auf Probe gilt diese Frist erneut, wenn sie zuvor Beamtinnen und Beamte auf Widerruf und währenddessen in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren.

Ausführliche Informationen zu den allgemeinen Voraussetzungen, zum teilnahmeberechtigten Personenkreis und zu den zu beachtenden Fristen entnehmen Sie bitte der Broschüre **„Erleichterte Aufnahme in die Private Krankenversicherung für Beamte und deren Angehörige“** sowie den Informationen des Bundesverwaltungsamtes. Die aktuelle Broschüre ist unter dem Link:

<https://www.pkv.de/service/broschueren/verbraucher/oeffnungsaktion-der-pkv-fuer-beamte-und-angehoerige/> als PDF-Datei downloadbar.



Was ist bei einem Wechsel von GKV zur PKV noch zu beachten?

Bei Beamtinnen und Beamten, die freiwillig in der GKV versichert sind und Kostenersatzung gewählt haben, entfallen bei der Beihilfeersatzung die Kostendämpfungspauschale (§12a BVO-NRW) und die Belastungsgrenze (§15 BVO-NRW).

Diese Beträge finden sie auf der letzten Beihilfeabrechnung. Die Beträge müssen beim Beitragsvergleich vom bisherigen GKV-Beitrag zum künftigen PKV-Beitrag berücksichtigt werden.

Beachten Sie die Kündigungszeit in der GKV.

*Dieter Lambertz & Thomas Leder
vlbs-Beihilfeexperten* ■



Besuchen Sie uns auf facebook und diskutieren Sie mit:
www.facebook.com/vlbs.nw



Das Leben ist voller Überraschungen!

Manchmal gibt es Änderungen im Leben. Daher wäre es gut, wenn Sie uns bei folgenden Änderungen benachrichtigen:

- | | | | |
|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|
| ■ Umzug | ■ Pensionierung / | ■ Statusänderung | ■ Elternzeit |
| ■ Bankverbindung | Eintritt in Ruhestand | ■ Namensänderung | ■ Und alle weiteren |
| ■ Stundenreduzierung | ■ Altersteilzeit | ■ Schulwechsel | Änderungen |

Diese Änderungen melden Sie bitte bei Frau Briese in der Geschäftsstelle.

Es können sich evtl. hierbei die Beiträge ändern. schriftlich an: Buchhaltung@vlbs.de

Das Mögliche tun und das Unmögliche lassen

Oder: „Im Beruf kommen sie sprachlich gut klar, aber nicht in meinem Unterricht.“

Ein geladen hatte der Stadtverband Gelsenkirchen, eingeladen zu einem Vortrag von Prof. Josef Leisen, OStD a.D. Wieder war es ein Vortrag zu einem aktuellen Thema, zu dem der Stadtverband Gelsenkirchen einen renommierten Referenten gewinnen konnte: Sprachsensibler Unterricht. Ca. 70 Kolleginnen und Kollegen hatten sich zu dieser Veranstaltung am BK am Goldberg eingefunden.

Neu, so begann Prof. Leisen seinen Vortrag *Wie unterstütze ich das Lernen der Bildungs- und Berufssprache im Unterricht des Berufskollegs? Sprachbildung und sprachsensibler Unterricht in der Praxis des Berufskollegs* sinngemäß, sei all das nicht, was er vorstellen werde.

Und wer – wenn nicht er – könnte es besser wissen: Als mit verschiedenen Preisen ausgezeichnete langjähriger ehemaliger Leiter des Studienseminars für das Lehramt an Gymnasien in Koblenz und Professor für Didaktik der Physik an der Universität Mainz konnte Prof. Josef Leisen, OStD a.D. den Wechsel der didaktischen Strömungen s. I. theoretisch mit-verfolgen und deren Umsetzung im Unterricht sowie deren Umgang mit Sprache im Unterricht miterleben.



Dr. Hans-Jürgen
Badziong

Dass die Auseinandersetzung mit Sprache mehr oder weniger ‚sensibel‘ in all diesen Strömungen – mögen diese nun bildungstheoretisch, lehr-lerntheoretisch, kritisch-konstruktiv, kommunikativ, konstruktivistisch, handlungsorientiert oder kompetenzorientiert motiviert sein, thematisiert wird, ist letztlich trivial – ist Unterricht doch sprachgebunden.

So ist es auch nicht verwunderlich, dass Reduktion und Transformation, Textentlastung und Exemplarität immer Gegenstand jedweder Didaktik waren und sind – Aspekte, die auch im Rahmen von Sprachbildung und Sprachsensibilität eine zentrale Rolle spielen. So auch auf KMK-Ebene, wo nach Prof. J. Leisen entsprechende Empfehlungen die Relevanz sprachsensiblen Unterrichts dokumentieren, z.B. die Beschlüsse vom 05.12.2019:

- Empfehlung für einen sprachsensiblen Unterricht an beruflichen Schulen
- Empfehlung: *Bildungssprachliche Kompetenzen in der deutschen Sprache stärken*
- *Bildungssprachliche Kompetenzen in der deutschen Sprache stärken* – Dokumentation der aktuellen Maßnahmen in den Ländern nach den zehn Grundsätzen einer erfolgreichen Stärkung bildungssprachlicher Kompetenzen in der deutschen Sprache

Ähnliches findet sich auch in den bereits 1999 veröffentlichten Empfehlungen des damaligen Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen *Förderung in der deutschen Sprache als Aufgabe des Unterrichts in allen Fächern* – eine Festlegung, die auch in der APO-BK festgeschrieben ist (Allgemeiner Teil §8 (3)). Die APO-BK verleiht der Sprachbildung aber eine noch größere Relevanz, wenn in der Anlage D (§8 (4)) formuliert wird: „Bei der Bewertung schriftlicher Arbeiten sind Verstöße gegen die sprachliche Richtigkeit in der deutschen Sprache und gegen die äußere Form angemessen zu berücksichtigen. Gehäufte Verstöße führen zur Absenkung der Leistungsbewertung um eine Notenstufe in den Jahrgangsstufen 11 und 14 sowie um bis zu zwei Notenpunkte gemäß § 11 in den Jahrgangsstufen 12 und 13.“

Ansetzend bei aktuellen, immerwährenden unterrichtspraktischen Fragestellungen geht Prof. Leisen von einem Konzept der Sprachbildung aus, das er in eine interdependente Relation zur Unterrichtspraxis mit zunehmend heterogener werdenden Lerngruppen stellt.

Konsequenterweise stellt er die Frage nach den Sprachhürden, die er durch inter- und intratextuelle Bezüge mittels operativer Ausdrücke, Fachausdrücke, Ergänzungsphrasen, Nominalisierungen, Ellipsen und Verkürzungen bedingt sieht. Jedoch lägen die ‚Verstehens- und Formulierungsschwierigkeiten (...)‘ weniger in den Fachbegriffen, sondern mehr in der mangelnden Vertrautheit mit grammatischen Wörtern und Strukturen, die den logischen Zusammenhang der Aussage präzisieren, (z.B. Pronomen, Präpositionen, Konjunk-



tionen, Modalverben, Adverbiale), die Verweisstrukturen im Text herstellen (z.B. operative Ausdrücke, Partikel) und somit die mentale Rekonstruktion von sprachlichen Verknüpfungen erschweren'.

Aus dieser ‚Diagnose‘ leitet Prof. Leisen konsequenterweise die Frage nach der Überwindung dieser Hürden ab, für deren Bewältigung Prof. Leisen zunächst zwei Strategien (im Kontext eines sprachsensiblen Unterrichts) vorstellt: Eine defensive durch Vereinfachung und Absenkung der Anforderungen und eine offensive durch Unterstützung der Lernenden mittels diverser Methoden-Werkzeuge (Scaffolding), was er an konkreten Beispielen erläutert, wobei deutlich wird, dass zusätzlich Weltwissen, Wortschatz und Sprachwissen das Textverstehen beeinflussen.

Die Vereinfachungen des defensiven Ansatzes bergen jedoch folgende Gefahren:

- bezuglose Aneinanderreihung von kurzen, einfachen Hauptsätzen ohne Nebensätze
- einfache Aussagen mit Verzicht auf logische Zusammenhänge der Aussagen
- reduzierte Komplexität ohne Differenzierungen
- kaum Verweisstrukturen im Text
- holpriger und abgehackter Stil
- viele Information (= Fakten) ohne erklärende, verweisende, begründende Denkopoperationen (= Wissen).

Prof. Leisens Fazit: Vereinfachte Texte können die mentale Rekonstruktion be- und verhindern. Dies sei jedoch nicht zwingend der Fall, wenn entsprechende Textkonstruktionen verwendet werden, wie es Prof. Leisen am Beispiel aus dem Berufsschulunterricht zu verdeutlichen weiß. Im Unterschied zum u.U. nivellierenden defensiven Ansatz favorisiert der offensive Ansatz den individualisierten Einsatz verschiedener Methoden-Werkzeuge, auf die Prof. Leisen verweist.

Prof. Leisen bleibt aber nicht bei diesen beiden Ansätzen, sondern überführt sie



in ein Modell der kalkulierten Herausforderung. Danach gibt es im Umgang mit Heterogenität folgende Wege:

1. Differenzierung (Individualisierung): Jeder Lerner erhält eine individuelle Aufgabe mit unterschiedlichen Anforderungen.
2. Unterstützung (Scaffolding): Alle Lerner erhalten dieselben Aufgaben, aber mit unterschiedlichen Hilfen.
3. Ko-Konstruktion: Alle Lerner erhalten dieselbe Aufgabenstellung und erstellen in heterogenen Lerngemeinschaften ko-konstruktiv Lernprodukte.

Die Vorteile des dritten Weges beschreibt Prof. Leisen: „Bei der Ko-Konstruktion in heterogenen Lerngemeinschaften müssen die Lernenden ko-konstruktiv:

- eigene Vorstellungen einbringen,
- verschiedene Perspektiven kennenlernen,
- neue Inhalte gemeinsam erarbeiten
- zusammen mit anderen Aufgabenstellungen bearbeiten,
- Lernprodukte erstellen und diskutieren.

Entscheidend für die Qualität eines ko-konstruktiven Unterrichts sind die Adaptivität der Instruktion und der Aufgabenstellung sowie die Lernerunterstützung. Unterricht muss von der Lernerperspektive aus konzipiert und gestaltet sein und die Lernprozesse müssen professionell gesteuert werden. Adaptivität bezeichnet die Anpassung des Unterrichts an die lernrelevanten Unterschiede

zwischen den Lernern. ‚Nicht nach unten homogenisieren, sondern nach oben heterogenisieren.‘

Eine Niveauabsenkung führt vermeintlich zu einer Homogenisierung, allerdings nach unten, und wird den leistungsstarken Lernern nicht gerecht. Das Prinzip der kalkulierten Herausforderung fordert genau das Gegenteil, nämlich eine Heterogenisierung nach oben. Alle sollen auf hohem Niveau besser werden. Die Heterogenität vergrößert sich dadurch, ist jedoch nicht zu vermeiden.

Beim passenden Umgang mit Heterogenitäten im Unterricht sollten folgende Punkte bedacht werden:

- Guter Unterricht verringert die Heterogenität nicht, sondern vergrößert sie sogar.
- Durch guten Unterricht werden alle besser und Studien belegen, dass starke Lerner noch schneller besser werden als schwache Lerner.
- Es sollte Heterogenität auf hohem Niveau geschaffen werden.
- Es sollte nicht nach unten homogenisiert, sondern nach oben heterogenisiert werden.
- Die Förderung muss den Blick auf schwache und starke Lerner richten, damit alle zu ihrem Recht auf Lernen kommen."

(<http://www.lehr-lern-modell.de/heterogenitaet>)

Mit seiner pointierten Forderung *Nicht nach unten homogenisieren, sondern*

nach oben heterogenisieren fordert Prof. Leisen didaktische Diskussionen heraus:

- so über den (von ihm angesprochenen) Status von Leistungsbewertungen, über Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit sowie Aussagekraft von Noten,
- so über zunehmende Heterogenisierung z.B. im Kontext der Zentralen Abschlussprüfungen (ZAP), des Zentralabiturs sowie der kompetenzorientierten Bildungspläne und der daraus resultierenden didaktischen Jahresplanungen und deren unterrichtlicher Verbindlichkeit.

Auch wenn die Zeit – wie bei vielen Vorträgen – zu kurz bemessen ist, um auf alle Aspekte einzugehen und diese ggf. auch zu diskutieren, so gelang es Prof. Leisen dennoch, auch die Probleme zumindest zu skizzieren, die sich aus dem Übergang von Mündlichkeit zur Schriftlichkeit ergeben: So versprechen eine flüssig verwendete Alltagssprache und gute mündliche Mitarbeit oft mehr an Sprachkompetenz, als dann der formulierte und niedergeschriebene Text hält: „Erst die Schriftlichkeit zeigt die Einschränkungen im Wortschatz, die Begrenztheit der sprachlichen Mittel.“ (Prof. Leisen)

Oft zeigen sich aber auch schon – wie Prof. Leisen darlegte – die Einschränkungen beim Bearbeiten von Texten, was z. T. auch durch Aufgabenstellungen wie „Lies den Text und bearbeite die Aufgaben!“ begünstigt wird.

Als Alternative dazu schlägt Prof. Leisen einen motivierenden (auch auf Redundanz rekurrierenden) 6-Stufenplan des Lesens vor: 1. Vorentlastung 2. orientierendes Lesen 3. selektives Lesen 4. intensives Lesen 5. extensives Lesen 6. Textnutzung.

Grundlegend dabei ist die Beherrschung der Alltagssprache in ‚Wort und Schrift‘, die in ihrer Doppelfunktion von Objektsprache und Metasprache elementare Voraussetzung für das Erlernen,

Verwenden und Anwenden von Fachsprache ist.

Fehlende sprachliche Kenntnisse und insbesondere Diskrepanzen von mündlicher und schriftlicher Anwendung von Sprache/Fachsprache führen oft zu dem, was Prof. Leisen als *Sprachchock*, *Schulchock* und *Theorieschock* der Auszubildenden auf der einen Seite und *Lehrerschock* auf der anderen Seite beschreibt – welch letzterer in der vielleicht selbstzweifelnden Frage der Unterrichtenden mündet: „Im Beruf kommen sie sprachlich gut klar, aber nicht in meinem Unterricht.“

Auch wenn *sprachsensibler Unterricht* Thema des Vortrags war, so kommt man nicht umhin, zumindest einen Blick auf die Akteure von Unterricht zu werfen – so auch Prof. Leisen. Hinsichtlich der Schülerinnen und Schülern formuliert er es so: „Lernen muss immer in zwei Währungen bezahlt werden: Zeit und Anstrengung.“ Sicherlich muss auch ein Grundvertrauen in die Institution *Schule* resp. in den Unterricht auf Seiten der Lernenden vorhanden sein, was zusammen mit (didaktischer s.s. und methodischer) Kompetenz, Authentizität und Empathie auf Seiten der Lehrenden guten und gelingenden Unterricht ermöglicht. Wenn diese Bedingungen nicht gegeben seien, so könne Unterricht, wie immer er auch geartet sein mag, nicht gelingen. Ein Unterricht mit Schülerinnen und Schülern im Stand-by-Modus o.ä. sei vorprogrammiert.

Sprachsensibler Unterricht könne eine Möglichkeit, ein Angebot an die Lernenden und Lehrenden sein, solche Situationen zu vermeiden.

All die nur kurz skizzierten Anregungen dazu fasst Prof. Leisen in seiner den Vortrag abschließenden Übersichtsfolie ‚Berufssprache im Unterricht lernen‘ zusammen – nicht ohne unerwähnt zu lassen, dass die bildungspolitische und bildungsökonomische Aspekte *materiale* und *per-*

sonale Gestaltung nur unzureichend bzw. gar nicht angesprochen werden konnten.

Neu, so leitete Prof. Leisen seinen Vortrag ein, sei Vieles in seinem Vortrag nicht. Das mag so gewesen sein – aber alles war es Wert, thematisiert zu werden: Bekannte Aspekte galt es (wieder und mit Nachdruck) ins Bewusstsein zu rücken, in neue Kontexte zu stellen sowie um neue Differenzierungen zu ergänzen und somit neue Perspektiven zu eröffnen – immer mit dem Ziel die Praxisorientierung nicht zu verlieren, das System und dessen Akteure nicht zu überfordern – unter dem Motto: Das Mögliche tun und das Unmögliche lassen.

Mit dem amerikanischen Wissenschaftler Reinold Niebuhr ließe sich – angesichts pädagogisch-politischer Betriebsamkeit (also immer) – die Bitte um Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden, ergänzen.

Viele Aspekte konnten weder im Vortrag noch in diesem Artikel angesprochen werden. Deshalb sei auf die entsprechenden Downloads auf der Homepage von Prof. Leisen verwiesen:

- Sprachbildung und Bildungssprache
- Sprachlehren und Sprachlernen
- Sprachdiagnose und Sprachfehler
- Drei Prinzipien
- Lesen von Sachtexten
- Schreiben von Sachtexten
- Lesen im Fachunterricht
- Schreiben im Fachunterricht
- DAZ-Lerner im Fachunterricht
- Standardsituationen
- Methoden-Werkzeuge
- Lehren und Lernen
- Kompetenzorientierung
- Aufgabenkultur
- Heterogenität
- Erkenntnistheorie und Wissenschaftsgeschichte
- Digitale Schule
- u.v.m.

Dr. Hans-Jürgen Badziong



Die Stilleren im Unterricht mehr beachten

Vorbemerkung

Wie immer in der pädagogischen Arbeit, ist es auch in diesem Kontext sinnvoll, sein eigenes Lern- und Arbeitsverhalten zu reflektieren, da dieses die Wahrnehmung, die Bewertung und den Umgang mit den Schülerinnen und Schülern entscheidend mitprägt. In meiner Schul-, Ausbildungs- und Referendarzeit habe ich eher nicht zu der Gruppe der zurückhaltenden und stilleren Lernenden gehört. An Beherztheit hat es mir insbesondere dann nicht gefehlt, wenn mir die Situationen vertraut vorkamen, ich mich mit der Sache hinreichend auseinandergesetzt hatte, oder ich keine Sorge vor Bloßstellung in der Gruppe haben musste. Präsentationen, Erörterungsbeiträge oder Fragen wirkten in der Folge wenig bedrohlich. Bei den meisten Lehrkräften und Ausbildern konnte ich mit meinen mündlichen Beiträgen punkten, manchmal bestimmt auch fachliche Defizite im Schriftlichen ausgleichen.

Und die ruhigeren und „stilleren“ Schüler bzw. Lernenden? Um die habe ich mir zumindest als Mitschüler kaum oder gar keine Gedanken gemacht. Das war schließlich deren Sache; wenn überhaupt, sollte sich der Lehrer darum kümmern. Vermutlich haben viele Lernende auf Grund ihrer Zurückhaltung schlechtere Noten bekommen.

Als Lehrer und Seminausbildender ist es mir trotz eines entsprechenden Bewusstseins immer wieder passiert, dass ich die Ruhigen in meinen Klassen und Seminaren dann und wann „übersehen“ habe. Es war und ist ja nur allzu leicht, sich beim Lehren und Lernen auf die zu stützen,



Paul Klingen

die die Erörterungen und Gespräche im Unterricht aktiv mitgestalten. Das erleichtert die Unterrichtsarbeit ungemein. Leider geht das nicht selten zu Lasten der ruhigen oder zurückhaltenden Lernenden. Wenn ich die Berichte und Erfahrungen von stilleren Schüler*innen richtig einschätze, dann bekommen diese auch heute noch bei Sprechtagen und bei Besprechungen zu den sonstigen Leistungen zu hören, dass sie sich doch im Unterricht mehr beteiligen bzw. mehr zeigen sollen. Nur so lasse sich die Gesamtnote verbessern. Das Problem wird damit aus meiner Sicht alleine an die Schüler*innen zurückgegeben.

Dabei kann das Sich-Zurücknehmen vielfältige Gründe haben: Zum einen gibt es eben von Natur aus die stilleren, stärker introvertierten Personen. Zum anderen sicher auch die, die sich hauptsächlich sicherheitsorientiert verhalten, möglichst keine Fehler machen wollen. Auch kann es sein, dass Schüler*innen sich nicht melden, weil das Klassenklima insgesamt schlecht ist; sie sich vielleicht selbst ausgegrenzt fühlen oder es sogar sind. Im Einzelfall kann es an der mangelnden Durchdringung der Sachgegenstände oder an sprachlichen Defiziten liegen. Darüber hinaus können bestimmte gruppendynamische Prozesse, die individuelle Lernbiografie oder aktuelle Lebenspro-

bleme, Schlafmangel u. v. a. m. ebenfalls Ursache für eine Zurücknahme sein.

Umgangsweisen im Unterricht

Wie immer in der pädagogischen Praxis: Es gibt keine einfachen oder gar schematischen Lösungen beim Umgang mit den stillen Schüler*innen. Grundsätzlich sollte immer die Persönlichkeit des einzelnen Schülers, der einzelnen Schülerin Ausgangspunkt der Überlegungen sein. Eine weitere Grundvoraussetzung ist, dass die Lehrkraft eine breite Wahrnehmung für alle Schülerinnen und Schüler der Klasse hat und ein Bewusstsein für mögliche Probleme sowie für mögliche Folgen Ihrer Interventionen entwickelt. Besteht ein solches Bewusstsein, wird sie bereits im Vorfeld gezielter mit den Stilleren umgehen. Z.B. im Bereich der Binnendifferenzierung; vor allem aber bei den Aktions- und Sozialformen. Hier wird sie überlegen, welches wohl geeignete Lern- und Arbeitspartner sind. In welcher Gruppe wird sich der betreffende Schüler am ehesten wohlfühlen und seine Gedanken artikulieren?

Das Bewusstsein weitet auch den Blick für die eigene Unterrichtssteuerung. Die Energien werden in der Folge nicht nur eingesetzt, um beispielsweise Disziplin Konflikte zu bewältigen, oder sich auf die Leistungsträger oder besonders zu fördernden Schüler zu konzentrieren, sondern auch die Gruppe der Zurückhaltenden wird mehr beachtet.

Die grundsätzliche Empfehlung ist daher, so oft wie möglich den einzelnen Schüler, die einzelne Schülerin im Blick zu haben,

und sich dabei zu fragen, was ihr oder ihm im Sinne des Lernens und der persönlichen Entwicklung guttut.

Von besonderer Bedeutung sind individuelle Beratungsgespräche. Die Lehrkraft sollte sich hierfür genügend Zeit nehmen und das Gespräch auch gut vorbereiten. Im Gespräch sind dann mögliche Hemmnisse anzusprechen; vor allem aber pädagogische und didaktische Umgangsweisen *gemeinsam* zu planen. Es gilt vom Schüler bzw. der Schülerin aus zu denken. Was könnte im Interesse dieses Schülers, dieser Schülerin sein? Was wünscht sich der Schüler / die Schülerin selbst? Welche Schritte können er oder sie selbst gehen?

Unerlässlich ist ein gutes Klassen- und Lernklima. Alle müssen sich bemühen, und die Lehrkraft muss dafür Sorge tragen, dass wertschätzend miteinander umgegangen wird. Der Aufbau einer Fehlerkultur ist sowohl für die Lernprozesse selbst als auch für die nötigen Prozessbetrachtungen außerordentlich wichtig. Keiner darf bei ausgefallenen Fragen, fachlich „unsachgemäßen“ Beiträgen, bei sprachlichen Holprigkeiten usw. ausgelacht werden. Auch das Kommunikationsverhalten in der Klasse muss angesprochen und geübt werden.

Das Potential der Stilleren lässt sich im Mündlichen am ehesten nutzen und feststellen, wenn sie nach einer Einzel- und

Stillarbeit in vertrauten Zusammenhängen (z.B. in einer Partnerarbeit, Triade) ihre Gedanken einbringen können. Ob sie mittelfristig in ihrer Zuversicht und in ihrer Selbstsicherheit, z.B. durch eine Übertragung von Verantwortung, auch im Mündlichen gefördert werden können, muss jeweils individuell abgeklärt werden. Als methodische Maßnahmen kämen dann zum Beispiel Lernhelfertigkeiten, gut vorbereitete Beiträge im Plenum, Kurzreferate oder die Übernahme von kleinsten Aufgaben bei Gruppenpräsentationen in Frage. Je nach Schüler bzw. Schülerin kann ein „sanftes Schieben“ (z.B. die Bitte, die sehr guten Arbeitsergebnisse aus einer Einzel- oder Partnerarbeitsphase gleich im Plenum vorzutragen) helfen, Hürden zu überwinden. Allerdings sind in „neuen Situationen“ Probleme und Schwierigkeiten nicht immer auszuschließen. Sie gehören wie bei allen anderen Lernvorgängen zum Lernen dazu. Die Klasse und Lehrkraft müssen allerdings geschickt mit solchen Situationen umgehen. Ein unvorbereitetes Aufrufen und Drannehmen im Unterrichtsgespräch ist kontraproduktiv. Als bloßstellendes Disziplinierungsmittel ist ein solches Vorgehen pädagogisch abzulehnen.

Umgangsweisen im Bereich der Leistungsbewertung

Im gesamten Handlungsfeld benötigt die Lehrkraft viel pädagogisches Geschick.

Vor allem in Drucksituationen wird sie den genannten Anforderungen nicht immer gerecht werden können. Überdies muss sie auch respektieren, dass im Einzelfall eine Schülerin, ein Schüler eben auch „still bleiben möchte“. Abstriche bei der Leistungsbeurteilung müssen solche Schüler*innen dann in Kauf nehmen, wenn andere Zusatzleistungen im Rahmen der Sonstigen Mitarbeit nicht in Frage kommen, z.B. andere Ausdrucksformen, wie selbst erstellte Plakate, Videos; zusätzliche schriftliche Arbeiten; Helfertätigkeiten an anderer Stelle des Unterrichts. Diese Leistungen zu ermöglichen und zu gewichten ist aber wiederum Aufgabe der Lehrkraft. Viel zu oft erhält aber die explizite mündliche Mitarbeit im Unterrichtsgespräch ein zu hohes Gewicht im Rahmen der sonstigen Leistungen. Wenn es dann zudem nicht gelingt, die Würdigung von Qualität und Quantität von Beiträgen im Plenum angemessen in den Blick zu nehmen, gerät die Leistungsbeurteilung in eine Schieflage.

Paul Klingen

Er war bis zum Eintritt in den Ruhestand 2016 Lehrer an einem kaufmännischen Berufskolleg in Köln. Mehr als 30 Jahre war er in der Lehreraus- und Fortbildung tätig. Zahlreiche Fachartikel und die Bücher „So gelingt guter Unterricht“ sowie „Lernerziehung in der Schule“ (beide Schneider-Verlag Hohengehren) befassen sich mit dem Lehren und Lernen in der Schule. ■

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Engagieren Sie sich in unseren Ausschüssen und Arbeitskreisen.

Ausschüsse:

- Bildungspolitik
- Dienstrecht
- Lehrerbildung
- Pädagogik

Arbeitskreise:

- Landesstudentenkreise
- Junge Kolleginnen und Kollegen
- Fortbildung
- Gleichstellung

- Fachlehrer
- Sektion Grüne Berufe
- Hauswirtschaft
- Ruheständler

Kontakt: 0211/4912595 oder: info@vlbs.de (Geschäftsstelle)

SmartSchool – Die Schule von morgen

Eine Empfehlung für das Buch:

In den letzten Wochen konnten fast alle Schülerinnen und Schüler über ihre digitalen Endgeräte per school@home beschult werden, um der Ausbreitung der Corona-Epidemie keinen weiteren Vorschub zu leisten. Ist damit die Digitale Schule über Nacht Wirklichkeit geworden, ohne dass es eines Digitalpaktes oder eines allgemein anerkannten Ratgebers bedurft hätte?

Leider nicht, der hier mit viel Engagement von allen Seiten durchgeführte school@home-Unterricht verdient Anerkennung als Notversorgung, Anerkennung vor allem für das große Engagement auf allen Seiten. Für einen dauerhaften Online-Schulbetrieb, auch für ein Backup für das stationäre Schulsystem reicht das nicht.

Der online-Schulbetrieb wurde bzw. wird weitgehend von schulindividuellen Lösungen getragen, er transportiert häufig nur für den Klassenraum konzipierte Materialien kontaktlos auf die Bildschirme und Arbeitstische der Schülerinnen und Schüler, ohne die Möglichkeiten der digitalisierten Kommunikation auszuschöpfen. Eine landeseinheitliche Qualität für den Unterricht lässt sich so nicht sicherstellen. Ein Konzept für die Durchführung von Abschlussprüfungen besteht nicht.

Was hat nun ein Buch einer Google-Recherche voraus, wenn wir Rat zum Thema: Schule – Digitalisierung – Distanzlernen – Lernplattformen – BYOD Was tun? suchen?

Die Suchergebnisse vermitteln uns weder Übersicht noch Orientierung. Das ist wenig überraschend. Sie listen Angebote für angemessene Software, zukunfts-



te technische Installationen, Meinungsäußerungen führender Zeitungen und Magazine mit höchst unterschiedlichen Bewertungen von Ist-Zuständen und Entwicklungszielen. Sie pointieren die Gemengelage unter anderem nach der Ausrichtung ihres Presseproduktes bzw. der Erwartungshaltung ihrer Leserschaft.

Da erinnert man sich wahrscheinlich an die Vorzüge eines Buches. Da schreibt im besten Fall ein charismatischer Autor, gestützt auf eigene Erfahrungen, unterstützt von einem ausgewiesenen Fachlektorat. Er entfaltet sein Thema, führt seine Leserin/seinen Leser, ohne je suggestiv oder gar demagogisch zu werden. Er unterhält und bleibt sachlich. Er verwirrt nicht mit einem Übermaß an Verlinkungen. Er ist fair, indem er die volle Bandbreite an Einschätzungen künftiger Entwicklungen aufgreift und bewertet, Entwicklungen der Technik und in der Gesellschaft.

Ein Buch mit diesen Qualitätsmerkmalen gibt es im Springer Verlag mit: Detlef Steppuhn, SmartSchool – Die Schule von morgen. Diese Empfehlung richtet sich an alle, die sich in der Krisensituation für das school@home engagieren/engagiert haben, die Schülerinnen/Schüler, Eltern, Lehrkräfte, Meinungsbildner und Meinungssuchenden, Entscheiderinnen

und Entscheider auf allen Stufen der Verwaltungshierarchie. Es bietet zahlreiche zielführende erprobte Konzepte, die über ein Notfallmanagement weit hinausgehen.

Der Autor unterrichtet seit knapp dreißig Jahren an einer berufsbildenden Schule, die heute das Erich-Gutenberg-Berufskolleg in Köln (EGB) ist. Schon früh hat er die Möglichkeiten der Digitalisierung erkannt, die Schule als Piloten und Leuchtturm einrichten können, dabei die Schülerinnen und Schüler, das Kollegium, Berufsverbände, Ausstatter, zuständige Verwaltungen und zahlreiche Kooperationspartner gewinnen können. Nie hat er nur den beruflichen Alltag abbilden, sondern auch die zukünftige berufliche/gesellschaftliche Lebenswelt vermitteln wollen. So hat das EGB immer seine Funktion als Leuchtturm behalten und ausbauen können.

Das Buch behandelt alle aktuellen Technologien, die in einer Schule von heute bereits Einzug gehalten haben sollten. Der Autor benennt diese als Basistechnologien und zeigt praktischen Erfahrungen und Umsetzungen zu BYOD (bring your own device), Lernplattformen, digitalen Klassenbüchern und Computermanagementsystemen. Alle digitalen Projekte wurden evaluiert, weiterentwickelt und in Aufsätzen, in Wettbewerben, und auf Messen kommuniziert. Neben den Basistechnologien wird auch ein Fenster zur Schule von morgen aufgemacht – der Autor spricht an dieser Stelle von Auf-



bautechnologien wie Robotik, Virtual- und Augmented Reality, eSports oder school@home.

Erst neulich war Detlef Steppuhn zum Digitalgipfel 2020 in Dortmund an der Podiumsdiskussion der Plattform 7 „Digitale Zukunft: Lernen. Forschen. Wissen“ mit Ministerin Anja Karliczek eingeladen. Er präsentierte im Deutschen Bundestag als Beratungsinstanz für Schulen seine digitalen Unterrichtslösungen mit dem Schwerpunkt Künstliche Intelligenz und stand stellvertretend als Berater der Schulen in einer Plenumsdiskussion zur Verfügung.

Und school@home wurde durch Corona schneller Realität als manche gedacht haben. Die dargestellten Erfahrungen zu den Basis- und Aufbautechnologien begründen die heutige Beratungskompetenz des Autors und der Schule, dem EGB. Die Beratungskompetenz umfasst aber nicht nur die Technikausstattung, sondern auch den Umgang mit Verwaltungen, Lehrmittelverlagen, Interessenverbänden, Schülerinnen und Schülern, Erziehungsberechtigten, und natürlich Unterrichtsprojekten und -beispielen. Vielfach sind konkrete Beratungen, Hilfestellungen über Verlinkungen abrufbar. Hilfreich sind auch die beschriebenen Support-, Medien- und Medienpädagogischen Konzepte, das Fortbildungskonzept my eWorld, das ausführliche Stichwortverzeichnis und sehr zahlreiche Fußnoten.

Ich bin nicht mehr unmittelbar von einem Unterrichtsgeschehen betroffen, interessiere mich aber weiterhin für die Entwicklung digitaler Technik und damit einhergehenden gesellschaftlichen Veränderungen. Deshalb steht für mich das

Kapitel „my eWorld“ im Mittelpunkt des Interesses – ein oder vielleicht sogar das Fortbildungskonzept einer Schule von morgen. Hier erlebe ich den Autor als einen geerdeten Fantasten, der bei aller Technikbegeisterung nicht euphorisch neue Technik begrüßt, sondern auch ihre Risiken und Gefahren abwägt, und sich auch um die endlichen Ressourcen der einzigen Erde und der Einzigartigkeit der Spezies homo sapiens sorgt. Das gefällt mir.

Der Autor hat „my eWorld“ als eine tragende Säule im SmartSchool-Konzept des Erich-Gutenberg-Berufskollegs in Köln einrichten können.

Ziel der my eWorld-Reihe ist es, die Chancen und Risiken der digitalen Gegenwart und Zukunft für die Schule, das Kollegium, die Schülerinnen und Schüler sowie Kooperationspartner gemeinsam zu definieren, zu diskutieren, zu bewerten, bestehende Ängste zu nehmen, einen Blick über den Tellerrand der digitalen Möglichkeiten zu gewähren, Ideen und Inspiration für die eigene Unterrichtsentwicklung zu fördern und die Akzeptanz und Transparenz der gemeinsamen Zusammenarbeit mit digitalen Medien und Plattformen zu verbessern und das gesamtheitliche SmartSchool-Konzept weiter zu entwickeln und zu leben. Und die Schulpraxis zeigt, dass man diesen Zielvorstellungen schon sehr nahekommt.



s. auch <https://www.egb-koeln.de/index.php/aktivitaeten-aktuelles/egb-digital>

Die Vortragsreihe besteht derzeit aus den nachfolgenden Modulen Zukunft der Computer & Nanotechnologie, Robotik,

3D & Augmented-/Virtual Reality, Big Data & Analytics, Künstliche Intelligenz & Maschinelles Lernen, Mensch 4.0, Sprache & Digitalisierung und Datensicherheit & Datenschutz, welche im Buch sehr ausführlich beschrieben werden.

Ich bin mir sicher, dass in der aktuellen Vortragsreihe/dem aktuellen Workshop – die aufgrund der Corona-Krise erstmalig als Webinar durchgeführt wurde – auch Entwicklungen aufgegriffen werden, die sich in Folge der Corona-Pandemie abzeichnen (eine Teilnahme an der Vortragsreihe ist im Übrigen für jeden Digital Interessierten möglich und kostenlos).



s. dazu <https://www.egb-koeln.de/index.php/aktivitaeten-aktuelles/egb-digital/my-eworld>

Weitere Informationen zum Buch, zum Autor oder zu digitalen Themen



finden sich auch über die Webseite des Autors – <https://zukunft-der-schulen.de/>.

Leider ist das Buch im Digitalen Universum mit der Google-Suchfunktion nicht so einfach zu finden.

Ado Rensinghoff
Ehemaliger Lehrer am Erich-Gutenberg-Berufskolleg ■

Weitere Infos zum Buch:

Detlef Steppuhn: SmartSchool – Die Schule von morgen,

1. Auflage. Erschienen 09/2019 im Gabler Springer Verlag

272 Seiten,

ISBN 978-3-658-24873-4



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
Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Ingo Wietfeld ☎ 02953 238743 ✉ wietfeld@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Themenkompetente Beratung:

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Roland Nickschus ✉ nickschus@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beför- derungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de Theo Horstkemper ☎ 02381 50281 ☎ 02381 9569772 ✉ horstkemper@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Ein- gliederungsmanagement	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	Katrin Vielhaber ✉ vielhaber@vlbs.de
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft		
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	

Arbeitskreis Junger Kolleginnen und Kollegen – ajk

Referendarkreis	Sprecher des ajk	Studentenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

vlbs-Mitglied im Ruhestand? Hier sind Ihre Ansprechpartner!

Berufene Vertreter für Mitglieder im Ruhestand der vlbs-Bezirksverbände

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faeahnrich@arcor.de	Heinz Gottmann ☎ 0201 45849938 ✉ heinz.gottmann@t-online.de
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ SHDvlbs@web.de

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 | info@vlbs.de



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