

bbw

Beruflicher Bildungsweg

2

Ausgabe 2/2021

K 4115

62. Jahrgang



**Berufskollegs mit dem
Fachbereich Gesundheit/
Erziehung und Soziales**



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



Konferenzen kurz und knackig Besprechungen auf den Punkt gebracht

Inhalte des Webseminars:

Die Konferenz scheint oft der Zeitdieb an sich zu sein – viel Aufwand, wenig Nutzen. Das muss nicht so sein. Im Webseminar werden Methoden und Handlungsweisen erarbeitet, die es ermöglichen, Besprechungen unterschiedlicher Art straff, produktiv und in einem positiven Arbeitsklima zu moderieren.

Übersicht des Webseminars:

- Typen von Tagesordnungspunkten
- Vor- und Nachbereitung von Konferenzen
- für Themen motivieren
- Mittel zur Steuerung von Gesprächsabläufen
- akzeptierte Entscheidungen herbeiführen
- Vielredner stoppen / Stille aktivieren
- Widerstand und Konfliktpotenzial erkennen und damit umgehen
- Phasenmodelle für Informations- und Entscheidungsprozesse
- Elemente der „Moderationsmethode“
- gesprächspsychologisches Hintergrundwissen

Referentin: Elke Zitzke
Sprechwissenschaftlerin, Beraterin, Coach

Ort: Webseminar mit Zoom

Termin: Montag, 01. März 2021 von 09:00 bis 16:00 Uhr

Teilnahmegebühr:

Für vlbs-Mitglieder ist die Teilnahme mit 10 Euro verbunden, Nichtmitglieder zahlen 40 Euro, Referendare:innen 5 Euro.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im vlbs zu werden und sichern Sie sich damit u. a. die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 25. Februar 2021 an info@vlbs.de

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

„Digitales Lehren“ – Herausforderung und Chance

5 Tatsachen – 10 Forderungen

Spätestens die besonderen Herausforderungen beim Distanzlernen haben das Lehren mit digitalen Medien in den Mittelpunkt unserer beruflichen Handlungen gebracht. Es ist deutlich geworden, dass der Präsenzunterricht unverzichtbar ist.

Wir haben die Hoffnung, dass in wenigen Monaten die Pandemie eingedämmt sein wird und der Präsenzunterricht wieder aufgenommen werden kann.

Jetzt ist es an der Zeit, die Erfahrungen aus dem Distanzlernen zu analysieren. Welche Elemente der Digitalisierung werden wir zukünftig übernehmen? Werden wir didaktische Konzepte neu denken müssen? Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit unsere Berufskollegs aus der Pandemie gestärkt hervorgehen können?



Michael Suermann,
vlbs Landes-
vorsitzender

Ein Veranstaltungsformat mit Zukunftsperspektive

Am 13.1.21 haben wir uns in Dortmund im Rahmen der vlbs-Veranstaltung „Digitales“ Lehren – Herausforderung und Chance zusammengefunden, um Ideen auszutauschen und Visionen zu entwickeln. Zahlreiche Mitglieder waren online zugeschaltet und haben ihre Fragen mit in die Diskussionsrunden einbringen können. Der bekannte Mathematik –

„YouTuber“ Daniel Jung, Gunnar Mühlenstädt, Schulleiter vom preisgekrönten Berufskolleg Hückeswagen sowie der Experte für Robotik, Rainer Becker setzten in Ihren Vorträgen richtungsweisende Impulse. In der abschließenden Diskussionsrunde gaben unsere vlbs-Experten Katrin Vielhaber, Martin Godde und Sven Mundry gemeinsam mit den eingeladenen Experten Antworten auf die Fragen der zugeschalteten Mitglieder.

Digitalisierung am Berufskolleg – Das „Dortmunder Papier“

Was muss bei der Digitalisierung passieren, damit Berufskollegs nach der Pandemie besser sind als zuvor? Antworten darauf liefert das „Dortmunder Papier“ des vlbs, welches wir mithilfe Ihrer Rückmeldungen entwickeln konnten.



5 Tatsachen – 10 Forderungen

Tatsache 1:

Die digitale Transformation an den Berufskollegs ist seit Jahren im vollen Gang und wurde in den letzten Monaten extrem beschleunigt.

Tatsache 2:

Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs erleben eine doppelte digitale Transformation, durch die Veränderung der Berufswelt (Industrie 4.0) und die Veränderung von „Lehr- Lernprozessen“.

Tatsache 3:

Die digitalen Infrastrukturen an den Berufskollegs erfüllen zum größten Teil nicht die Anforderungen, um in Zeiten von Industrie 4.0 einen verlässlichen und zeitgemäßen Unterricht sicherzustellen.

Der technische Support ist an den meisten Berufskollegs nicht ausreichend sichergestellt, so dass unzählige Arbeitsstunden von Lehrkräften zur Aufrechterhaltung von IT-Strukturen investiert werden müssen, die uns als unverzichtbare Unterrichtszeit zumeist von Lehrkräften in Mangelfächern verloren gehen.

Tatsache 4:

Die personellen Ressourcen an den Berufskollegs reichen nicht aus, um eine

quantitativ angemessene Fortbildungsinitiative umzusetzen.

Tatsache 5:

Der Distanzunterricht im Rahmen der Pandemie hat gezeigt, dass eine Gesundheitsgefährdung für Lehrkräfte durch die Gefahr der Entgrenzung von Arbeitszeit nicht auszuschließen ist.

Der vlbs – erwartet:

1. Einen zügigen Ausbau der digitalen Infrastruktur an den Berufskollegs.

a. Sämtliche Berufskollegs sind bis zum Ende des Jahres 2021 mit einem Breitbandanschluss zu versorgen.

b. Die digitalen Infrastrukturen in den Berufskollegs müssen zeitnah den veränderten Anforderungen angepasst werden.

c. Lehrkräfte müssen umgehend mit dienstlichen Endgeräten versorgt werden. Die Geräte müssen den Anforderungen der Berufskollegs genügen.

2. Der IT-Support muss dauerhaft durch den Schulträger verlässlich sichergestellt werden.

3. Berufskollegs benötigen ergänzend zum Lehrpersonal Medienassistenten, um die digitale Transformation zu beschleunigen.

4. LOGINEO muss ausgebaut werden, um den Berufskollegs parallel zu anderen professionellen digitalen Lernumgebungen daten- und betriebsicher zur Verfügung zu stehen.

5. Der Einsatz von professioneller Software, wie zum Beispiel Office 365 muss datenschutzrechtlich ermöglicht werden.

6. Der Aufbau eines „App-Stores“ für das Berufskolleg, um Lehrkräften am Berufskolleg eine sichere Orientierung für einen datenschutzkonformen Einsatz digitaler Endgeräte und Medien zu geben.

7. „E-books“ und Schulbücher in Papierform müssen künftig von den Schulträgern kostentechnisch gleich behandelt werden.

8. Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs benötigen eine berufskollegspezifische Fortbildungsinitiative zur Digitalisierung mit zusätzlichen personellen Ressourcen.

9. Die Regelungen zum Datenschutz und Urheberrecht müssen vereinfacht werden, um Lehrkräften Handlungssicherheit zu geben.

10. Lehrkräfte an Berufskollegs benötigen Dienstvereinbarungen seitens des Landes, um einer Entgrenzung der Arbeitszeit durch die Digitalisierung entgegenzuwirken.

Gemeinsam bringen wir die berufliche Bildung auf Kurs.

Ihr

Michael Suermann

vlbs Landesvorsitzender

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: © Oksana Kuzmina – stock.adobe.com

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



–Leitartikel

Michael Suermann

„Digitales Lehren“ – Herausforderung und Chance 1

Berufskollegs mit dem Fachbereich Gesundheit/Erziehung und Soziales

Monika Brückner, Roland Freund, Peter Gerding

Sozialwesen und Corona 4

Lehren und Lernen im Zeitalter der Digitalisierung

Dr. Monique Ratermann-Busse, Marina Ruth, Philipp Hackstein

Berufskollegs in Zeiten von Digitalisierung und Corona – Teil 1 8

Recht und Besoldung

Dorothee Hartmann

Mutterschutz unter Pandemie-Bedingungen 14

vlbs im Personalrat

Der Bezirkspersonalrat Detmold stellt sich vor 18

Der Bezirkspersonalrat Münster stellt sich vor 19

Aus der Praxis für die Praxis

Philipp Wampfler

Digitale Didaktik und Unterrichtsentwicklung 20

Paul Klingen

Allgemeine Lernfähigkeiten sind auch beim Distanzlernen nötig – Modul 1 22

vlbs vor Ort

Reinhard Leeker

Neues aus dem Stadtverband Bielefeld 26



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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, einen Artikel zu veröffentlichen, der die Berufskollegs mit dem Fachbereich Gesundheit/Erziehung und Soziales in den Fokus rückt.

Wir nehmen diesen Beitrag zum Anlass, den Berufsbildern mehr Raum zu geben, die aufgrund der Pandemie in den gesellschaftlichen Fokus gerückt werden sollten, der ihnen gebührt. Die Ausbildung in diesen Berufen stellt alle

Beteiligten in dieser Zeit vor große Herausforderungen.

Wir laden Sie herzlichst ein, Ihre in der Corona-Zeit gemachten Erfahrungen zu schildern und ggf. Ihre Lösungsansätze mit den anderen **vbs**-Mitgliedern zu teilen.

Seit dem 1. Januar 2020 werden laut dem Pflegeberufereformgesetz die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildungen zu einer generalistischen

Pflegeausbildung zusammengefasst. Wir freuen uns, wenn Sie über diese generalisierte Pflegeausbildung berichten. Fühlen Sie sich frei, uns zu schreiben.

Bei dem nachfolgenden Artikel ist hervorzuheben, dass dieser von drei **vbs**-Mitgliedern verfasst wurde, von denen zwei bei einem kirchlichen Träger und eine in einem staatlichen Berufskolleg beschäftigt sind.

Sozialwesen und Corona

Der Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens umfasst Bildungsgänge in den Anlagen B, C, D und E der APO-BK. Besonderheit im Vergleich zu anderen Bildungsgängen ist die große Bedeutung der Praktika. Bei den Bildungsgängen handelt es sich in der Regel um Vollzeitschulen.

Zur Anlage B gehören die Bildungsgänge Kinderpflege und Sozialassistent, wo in einer zweijährigen Ausbildung der Berufsabschluss nach Landesrecht und die Fachoberschulreife erworben werden kann. 16 Wochen Praktikum sind vorgeschrieben.

Die Fachoberschule Sozial- und Gesundheitswesen (Anlage C) schreibt in der Jahrgangsstufe 11 3,5 Tage Praktikum pro Woche vor, in unterrichtsfreien Zeiten 5 Tage/Woche.

Im Bildungsgang Erzieher*in/AHR sieht das Berufliche Gymnasium (D3) 14 Wochen Praktikum in sozialpädagogischen Einrichtungen vor.

Die Fachschule des Sozialwesens (Vollzeitform) schreibt in der konsekutiven



Form 16 Wochen Praktikum während der ersten beiden Jahre und das Berufspraktikum im dritten Jahr vor, in der Praxisintegrierten Form (PIA) halten sich Unterrichtsstunden und Praxisstunden die Waage.

In den Anlagen B, D und E ist die Praxisbegleitung durch Lehrerbesuche in den Einrichtungen obligatorisch, nicht ausreichende Praxisleistungen führen zur Nichtversetzung bzw. Nichtzulassung zu den Prüfungen.

Rechtliche Reaktionen

Die Praktika werden in sozial- und heilpädagogischen Einrichtungen, z. T. auch in Pflegeeinrichtungen geleistet. Mit Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 wurde die Durchführung von Praktika

und Praxisbegleitung durch Lehrende schwierig, z. T. mussten sie abgebrochen werden oder konnten gar nicht stattfinden. In der 7. Schulmail (18.03.2020) wird geklärt, dass „den Schülerinnen und Schülern durch die nicht vollständig absolvierten Praktika keine Nachteile entstehen“. Dies kann nur auf den Bereich Leistungsmessung verstanden werden. Nachteile hinsichtlich der beruflichen Qualifikation werden nicht angesprochen.

Mit Beginn des Schuljahres 2020/21 wurden Praktika, soweit es ging, wieder aufgenommen. Im Konzept für einen angepassten Schulbetrieb in Corona-Zeiten zu Beginn des Schuljahres 2020/21 vom 03.08.2020 heißt es dazu unter der Überschrift „Fachpraktischer Unterricht in den Berufskollegs“:

„Bei der Durchführung des fachpraktischen Unterrichts sind Bedingungen zu schaffen, die die aktuellen Vorgaben zur Eindämmung des Infektionsgeschehens beachten und Situationen verhindern, die Infektionsgeschehen verstärken könnten. Es gelten die CoronaBetrVO und CoronaSchVO.“

Im Laufe des Oktobers erreichte NRW die zweite Welle der Corona-Pandemie. Am 08.10. geht eine Schulmail auf die Praktika im BK ein. In den Anlagen C und D sollen Praktika planmäßig durchgeführt werden, alternativ kann jedoch eine „Ersatzleistung“ definiert werden. „Regelungen für Praktika in den Bildungsgängen der APO-BK Anlage B und Anlage E werden für das Schuljahr 2020/2021 aktuell geprüft.“

Mit Datum vom 24.11. erscheint dann ein Erlass für „Praktika in Bildungsgängen der Berufskollegs; hier: befristete Bestimmungen für das Schuljahr 2020/21“. Hierin wird in 1.2 die Möglichkeit einer Verlagerung der Praxiszeiten eröffnet und angeregt, alternativ ist „das Praktikum in einem affinen externen Lernort abzuleisten, oder es durch adäquate schulische Ersatzleistungen zu substituieren.“ Hinsichtlich der Praxisbesuche ist folgendes zu lesen: „Mit Blick auf die Infektionsschutzvorgaben der jeweils aktuellen Corona-Schutzverordnung sind zum Schutz der Gesundheit der Lehrkräfte die Praxisbesuche auf ein vertretbares Mindestmaß zu reduzieren, sofern das regionale Infektionsgeschehen dies erfordert.“

Beispiele aus der Schulpraxis

An Beispielen aus der Berufsfachschule (Anlage B) und der Fachschule (Anlage E) möchten wir beispielhaft erläutern, welche Folgen sich für Schülerinnen und Schüler, Studierende, aber auch Lehrerinnen und Lehrer im Jahr 2020 ergeben haben und wagen einen Ausblick auf das erste Halbjahr 2021:

Berufsfachschule Sozialassistent*in Praktika

Die vorgegebenen 16 Wochen Praktikum sind an der Elly-Heuss-Knapp-Schule wie folgt aufgeteilt:

Unterstufe

■ 4 Wochen Blockpraktikum in einer Kindertagesstätte

■ 4 Wochen Blockpraktikum im ambulanten Pflegedienst inkl. Schicht- und Wochenenddienst

Oberstufe

■ 4 Wochen Blockpraktikum in einem Seniorenwohnheim inkl. Schicht- und Wochenenddienst

■ 4 Wochen Blockpraktikum in einer Einrichtung für Menschen mit Förderbedarf

Situation der betreuenden Lehrer/innen

Die Praktikumsbetreuung in der Berufsfachschule Staatlich geprüfte/r Sozialassistent/in wurde in der Oberstufe im November 2020 in Praxisstellen der Ambulanten Pflege und im Seniorenwohnheim telefonisch umgesetzt. Die Praxisbesuche wurden ersetzt durch wöchentliche Telefontermine und eine telefonische Abschlussreflexion mittels eines Bewertungsbogens in der letzten Woche. Zudem wurden weitere schriftliche praxisbezogene Aufgaben für die Schülerinnen und Schüler von den Fachlehrkräften des Faches Gesundheit und Pflege gestellt.

In der Unterstufe gestaltete es sich für manche Schülerinnen und Schüler schwierig, da sie ihre gesuchte Praxisstelle in Kindertagesstätten kurz vor dem Praktikum Mitte November 2020 verloren, weil die Kindertagesstätten im November und Dezember 2020 z. T. keine Praktikanten aufnehmen durften. Aus diesem Grund stellten die Lehrkräfte des Bündelfaches Erziehung und Soziales (ES) umfangreiche Ersatzaufgaben mit Erwartungshorizonten für jede Praktikumswoche, damit die Schülerinnen und Schüler, die ihre Praxisstelle „corona-bedingt“ verloren, eine Ersatzleistung erbringen, bis sie eine neue Praxisstelle gefunden haben. Die Schülerinnen und Schüler meldeten am Ende des Praktikums in der Woche vor den Weihnachtsferien zurück, dass z. T. nur eine Notbetreuung weniger Kinder stattfand. Auch die Nachholtermine, die für Anfang Januar 2021 vereinbart

werden, wenn Praxistage ausfielen wegen Krankheit der Schülerinnen und Schüler, wurden vereinzelt von den Kindertagesstätten corona-bedingt abgesagt. Die Schülerinnen und Schüler hoffen, zeitnah die Nachholtermine absolvieren zu können, da dies bis zum nächsten Praktikum im April geschehen sein muss.

Berufsabschlüsse trotz fehlender Praktika

Einige Schülerinnen und Schüler haben durch einen corona-bedingten Verlust der Praktikumsstelle (Kindertagesstätte) weniger Praxiserfahrungen. Dies können schriftliche Ersatzaufgaben nicht „ausgleichen“. Die Berufsfachschule endet nach zwei Jahren mit dem Berufsabschluss. Direkte Erfahrungen im Beruf werden in Praktika erworben, die nur zum Teil erbracht werden konnten.

Kritische Reflexion

Die betreuenden Fachlehrer/innen führten viele Telefonate, vor allem, wenn Schülerinnen und Schüler Praxisstellen corona-bedingt verloren haben, wegen einer Erkältung oder weil die Kindergartengruppe in Quarantäne gehen musste und sie nicht arbeiten konnten. Oft mussten Einzelfallentscheidungen in Absprache mit der Bereichsleitung und mit der Bildungsgangleitung/Praxiskoordinatorin getroffen werden. Dabei galt immer die Haltung, dass corona-bedingte Veränderungen nicht zu Nachteilen für die Schülerinnen und Schüler führen dürfen. Die Schülerinnen und Schüler hatten jederzeit Kontakt zu ihren Betreuungslehrer/innen sowohl per E-Mail, als auch telefonisch. Dadurch konnte dieses Krisenmanagement bewältigt werden.

Fachschule Sozialwesen

Am Erzbischöflichen St.-Ursula-Berufskolleg in Düsseldorf wird seit dem Schuljahr 2014-2015 die Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) in der Erzieherausbildung (Anlage E) angeboten. Kontinuierlich ist der

Bildungsgang gewachsen von einer Klasse auf acht Klassen im Schuljahr 2020–21.

Das Modell am St.-Ursula-Berufskolleg sieht vor, dass die Studierenden über drei Jahre hinweg wöchentlich 20 Stunden ihrer fachtheoretischen Ausbildung auf zwei Tage und einen Abend erhalten und an den anderen Tagen 20 Stunden ihrer fachpraktischen Ausbildung in den sozialpädagogischen Einrichtungen absolvieren. Das besondere Merkmal dieser Organisationsform der Erzieherausbildung ist die durchgängige Präsenz der Studierenden in der Praxis.

Somit ging der Bildungsgang nach der Verkündigung der Schließung von Kindertageseinrichtungen und des Offenen Ganztags am Freitag, 13.03.2020 sowohl optimistisch als auch sorgenvoll in den Lockdown. Optimistisch, weil die Studierenden im Gegensatz zur konsekutiven Organisationsform der Erzieherausbildung weiterhin ihre fachpraktische Ausbildung fortführen konnten, wohingegen die Studierenden in der konsekutiven Form ihr vierwöchiges Blockpraktikum umgehend beenden mussten.

Sorgenvoll, weil Besuche der Praxislehrer*innen nicht stattfinden konnten. Das Fach „Sozialpädagogische Praxis in Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene“ ist ein Sperrfach und macht den besonderen Stellenwert in der Ausbildung deutlich. In der Praxis zeigen die Studierenden, inwieweit Sie in den unterschiedlichen Bereichen die erforderlichen Kompetenzen erlangt haben und noch viel wichtiger, wie sich die professionelle Haltung im Laufe der Ausbildung weiterentwickelt. „Bildungsarbeit ist immer Beziehungsarbeit“ und das lässt sich am besten in der Praxis im Kontakt mit den Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen erkennen. Die Praxisbesuche dienen neben der Leistungsbewertung dazu, die Studierenden bei ihrer Fach- und Persönlichkeitsentwicklung beratend zu unterstützen.

Wir standen vor der Herausforderung diesem Anspruch gerecht zu werden, ohne dass Praxisbesuche in dieser Zeit möglich waren.

In der Unterstufe PIA führte der Lockdown im März 2020 dazu, dass von den insgesamt vier Besuchen häufig der dritte und vierte Besuch ausgefallen sind. In der PIA Mittelstufe musste der sechs- bis achtwöchige Praxisblock im anderen Arbeitsfeld in die Oberstufe verschoben werden und in der PIA Oberstufe konnte i.d.R. ein Besuch nicht stattfinden.

Anstelle der Praxisbesuche in der Unterstufe dienten die schriftlichen Planungen für die nicht stattfindenden Besuch als alleiniger Leistungsnachweis. Ein vierter „Besuch“ erfolgte nicht mehr. Dieser Besuch kann zu einem späteren Zeitpunkt der Ausbildung ggf. nachgeholt werden.

Als wesentlich schwieriger gestaltete sich die Sicherstellung des Praxisblockes im 2. Arbeitsfeld in der Mittelstufe. Die Erzieherausbildung ist eine generalisierende Ausbildung und Praxiserfahrungen in einem 2. Arbeitsfeld sind vorgeschrieben, ein bewerteter Praxisbesuch ist festgelegt. In Absprache mit verschiedenen Trägervertretern und weiteren Berufskollegs in Düsseldorf hat der Bildungsgang entschieden, den Praxisblock an den Anfang des neuen Schuljahres zu verschieben. Dabei gingen die Studierenden an ihren gewohnten Praxistagen für acht Wochen in das 2. Arbeitsfeld. Eine fachliche und praktische Auseinandersetzung war nur bedingt möglich. Schon schnell gab es seitens der Studierenden die Rückmeldung, dass qualitative Praxisbesuche so gut wie nicht möglich waren. Gründe hierfür waren die Corona bedingten Änderungen der Rahmenbedingungen (wenige Kinder, Personalnotstand, etc.) und ein erschwerter Beziehungsaufbau mit der Zielgruppe. Nur sehr wenige Praxisbesuche waren möglich und deshalb fand die Leistungswertung durch eine ausführliche schriftliche Reflexion des Praxisblockes statt.

Zu Beginn des Schuljahres 2020–2021 war es wieder möglich die Praxisbesuche weitestgehend durchzuführen, denn die Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen befanden sich im Regelbetrieb. Dies änderte sich jedoch in der ersten Novemberwoche, als die Corona-Zahlen wieder schnell stiegen und einige Einrichtungen trotz Regelbetrieb die Praxisbesuche in den Einrichtungen verweigerten. Durch die erneute Verschärfung seit dem 14.12.2020 wurden die Praxisbesuche wie gewohnt von den Studierenden schriftlich geplant und an dem jeweiligen Praxisbesuchstermin durchgeführt. Anschließend erfolgte auf der Grundlage des Leitfadens „Narratives Interview“ ein Reflexionsgespräch mit den Studierenden und der Anleitung via Big Blue Button.

Das ist nur ein kleiner Einblick einer Anpassung der Praxisbesuche in Corona-Zeiten. Vieles wurde zu Beginn ausprobiert und wieder verworfen. Der gute Kontakt zum Fachberater der Bezirksregierung Düsseldorf war die ganze Zeit gegeben. Gemeinsam wurde nach Lösungen gesucht und häufig gefunden. Der stetige Austausch mit dem Fachberater, den Fachberatern der Träger und den Bildungsgangleitern der anderen Berufskollegs gab Halt und Sicherheit. Einige Monate später, am 24.11.2020, erschien der oben zitierte Erlass für die „Praktika in Bildungsgängen des Berufskollegs“, der eine weitere Orientierung gab.

Deutlich wurde aber, wie wichtig die Praxisbesuche vor Ort sind, damit die Studierenden qualitativ und individuell unterstützt und gefördert werden. Die entwickelten Alternativen zu einem Praxisbesuch können nur einen kleinen Einblick in die Arbeit der Studierenden mit ihrer Zielgruppe geben. Beziehungsarbeit und die damit einhergehende Bildungs- und Erziehungsarbeit kann nur direkt vor Ort von der Lehrkraft qualitativ bewertet werden, damit gewährleistet wird, dass die Studierende nicht nur für den Beruf geeignet sind, sondern mit einer selbstbe-

wussten professionellen Haltung den Beruf mit Herz, Kopf und Freude für lange Zeit ausüben können.

Die Erfahrungen der letzten Monate haben gezeigt, dass die fachpraktische Ausbildung zum Wohle der Studierenden gelingen kann, wenn zum einen die bewerteten Methoden (z. B. narratives Interview) weitergeführt werden, zum anderen individuelle Absprachen im Rahmen des Lehrplans zwischen Studierende, Einrichtung und Schule getroffen werden und ein ständiger, wertschätzender und enger Austausch erfolgt. Ganz im Sinne nach Angela Merici, der Gründerin des Ursulinenordens: „Auf bewährten Wegen neues wagen“.

Fazit/Ausblick

Zu Beginn des Jahres 2021 mussten Bundes- und Landesregierungen erneut Einschränkungen des öffentlichen Lebens festlegen, die den Schulbetrieb wie auch den Betrieb der Praxiseinrichtungen mindestens im Januar schwer beeinträchtigen. Durch die startenden Impfungen wächst zwar die Hoffnung auf ein Ende der Beschränkungen, doch ein Zeitpunkt dafür ist nicht in Sicht. Vermutlich wird

die Pandemie bis zum Ende des Schuljahres 2020/21 nicht überwunden sein.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen sind vielfältig. Das oberste Ziel für alle Beteiligten ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildungen. Absolventen der Bildungsgänge sind auf dem Arbeitsmarkt gesucht, es gibt mehr Stellen als Bewerbungen.

Abschlüsse werden an Leistungsbewertungen festgemacht. Von daher werden Praxisleistungen, die nicht originär erbracht werden können, durch adäquate Ersatzleistungen mehr oder minder theoretischer Natur ersetzt. Diese ermöglichen zwar eine rechtssichere Notengebung, können aber das Lernen in der Praxis nicht ersetzen. Erfahrungen, die ansonsten während der Ausbildung gemacht und begleitet werden können, werden erst in der beruflichen Praxis gemacht und können nur noch durch die jeweiligen Arbeitsstätten und die dortigen Kolleginnen und Kollegen reflektiert werden.

Besuche in der Praxis, insbesondere während hoher Inzidenzwerte, stellen ein

hohes Risiko für die Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen und den Berufskollegs dar, da insbesondere während der Blockpraktika viele Einrichtungen in kurzer Zeit besucht werden und die Kolleg*innen schlimmstenfalls das Virus mit sich weiter tragen. Eine Ausstattung mit FFP2-Masken versucht zwar dem vorzubeugen, in den letzten Monaten nimmt aber die Sorge gerade der Einrichtungen zu. Die Kolleg*innen an den Berufskollegs investieren viel Energie und Zeit, um den persönlichen Besuch durch mediale Kontakte zu ersetzen. Es ist zu hoffen, dass sich im Frühjahr die Situation so entspannt, dass wieder vermehrt Besuche vor Ort stattfinden können, da der persönliche Kontakt nicht zu ersetzen ist.

*Monika Brückner
Lehrerin an der
Elly-Heuss-Knapp-Schule, Düsseldorf*

*Roland Freund
Lehrer am Erzbischöflichen
St.-Ursula-Berufskolleg, Düsseldorf*

*Peter Gerding
Lehrer am Erzbischöflichen
St.-Ursula-Berufskolleg, Düsseldorf* ■



Wussten Sie schon,

dass durch Ihre **vlbs**-Mitgliedschaft Ihre dienstlichen mobilen Endgeräte über unsere Haftpflichtversicherung gegen die alltäglichen Missgeschicke versichert sind?!

Berufskollegs in Zeiten von Digitalisierung und Corona:

Der Einfluss von Corona auf Digitalisierungsprozesse und eine berufliche Qualifizierung 4.0 – Teil 1

Kurzdarstellung (abstract)

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt stetig und beinhaltet damit besondere Herausforderungen für berufsbildende Schulen als Schnittstelle am Übergang Schule-Beruf. Im Forschungsprojekt „Teilhabe in der digitalisierten Arbeitswelt – Potenziale des Berufskollegs für eine berufliche Qualifizierung 4.0“ (Be-Qua 4.0), das von der Stiftung Mercator gefördert wird, werden auf Basis von acht Fallstudien im Ruhrgebiet gemeinsam mit Praxis-Akteuren forschungsbasierte Gestaltungskonzepte erarbeitet, die sowohl die Weiterentwicklung von „Bildung für Digitalisierung“ als auch die Nutzung von „Digitalisierung für Bildung“ an berufsbildenden Schulen unterstützen sollen. Die Corona-Pandemie kann vor diesem Hintergrund als plötzlich auftretende Kontextbedingung bezeichnet werden, die sowohl die Organisation beruflicher Schulen als auch die Lehr-/Lernsituationen und Unterrichtsgestaltung sowie die Handlungspotenziale von Lehrkräften und die Teilhabemöglichkeiten von Schüler*innen an beruflicher Qualifizierung beeinflusst. Erste Ergebnisse aus Expert*innen-Interviews an Berufskollegs¹, bei Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Schulträgern und Schulaufsicht zeigen hierbei, wie die Corona-Pandemie eine dreifache Wirkung auf berufliche Qualifizierung 4.0 im Sinne eines *Druckfaktors*, *Beschleunigungsfaktors* und *Benachteiligungsfaktors* aufweist.

1. Ausgangslage: Zentrale Herausforderungen für Berufskollegs im Kontext von Digitalisierung und Corona

Technologische Transformationsprozesse, einhergehend mit Umbrüchen in den



Dr. Monique Ratermann-Busse, Marina Ruth, Philipp Hackstein

Wirtschaftssektoren, und die Auswirkungen des demografischen Wandels erfordern eine kontinuierliche Anpassung der Berufsbildung sowie die Modifizierung bestehender und die Entwicklung neuer Berufsbilder im Sinne einer *beruflichen Qualifizierung 4.0*. Digitalisierung hat in diesem Kontext zwei Dimensionen: Einerseits müssen Lernende Kompetenzen erwerben, die sie für Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe in der digitalisierten Welt benötigen. Andererseits kann die Digitalisierung zur Gestaltung und Unterstützung von Bildungsangeboten genutzt werden. Es geht also um „*Berufsbildung für Digitalisierung*“ und um „*Digitalisierung für Berufsbildung*“.

Berufskollegs, die als berufsbildende Schulen in Nordrhein-Westfalen mit Ausbildungsvorbereitung, Fachklassen dualer Ausbildung, vollzeitschulischen Ausbildungsgängen und Kombinationen von Schulabschlüssen und Berufsorientierung für ein breites Spektrum beruflicher Bildung (mit)verantwortlich sind, benötigen damit eine doppelte *Wandlungskompetenz*: Sie müssen sowohl die Inhalte ihrer *Bildungsangebote* für Schüler*innen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus als auch ihre eigene *Arbeit und Organisation* kontinuierlich weiterentwickeln. Im Vergleich zu allgemeinbildenden Schulen weisen sie eini-

ge besondere Merkmale auf. Es handelt sich um sehr große Bildungsorganisationen (häufig mehr als 100 Lehrkräfte; > 2.000 Schüler*innen) mit einer besonderen Nähe zum Arbeitsmarkt, in denen unterschiedliche Fachbereiche und Bildungsgänge angesiedelt sind. Das führt zu einer sehr heterogenen Schülerschaft mit unterschiedlichen Ansprüchen in Bezug auf berufs- und allgemeinbildende Schulabschlüsse. Gleichzeitig vermitteln sie kulturell geprägte Werte und Normen sowie Wissen und berufliche Kompetenzen. Somit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zu beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten junger Erwachsener (Fend 2008).

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie als plötzlich auftretende Kontextbedingung beruflicher Qualifizierung zeigen den hohen Stellenwert einer „digitalisierten“ Organisationsentwicklung an Berufskollegs. So ergeben sich durch unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen, infrastrukturelle und technische Ausstattungen sowie individuelle Kompetenzen und Handlungspotenziale von Lehrkräften und Schüler*innen in Zeiten von Corona auf allen Ebenen große Herausforderungen für die Gestaltung von Bildungsstrukturen und -angeboten und die relevanten Akteure der beruflichen Qualifizierung.

Gleichzeitig haben der Lockdown, die schrittweise Wiederaufnahme des Schulbetriebs² in NRW ab dem 23.04.2020 und die aktuelle von Hygieneregeln bedingte Lage zu weitreichenden Handlungsunsicherheiten und -einschränkungen im schulischen Alltag der Berufskollegs geführt. Berufskollegs werden mit spezifi-

schen Herausforderungen konfrontiert, die sich aus der hohen Anzahl und Heterogenität der Schüler*innen und der Vielfalt der Bildungsgänge ergeben. Der mit dem Lockdown einhergegangene Zwang zum Homeschooling führte bspw. zu bildungsgangspezifischen Hürden in Bezug auf die Erreichbarkeit und Beschulung der Schüler*innen. Die schrittweise Wiederaufnahme des Schulbetriebs mit Schüler*innen in Abschlussklassen beinhaltete für Berufskollegs eine besondere organisatorische Herausforderung. Aufgrund der vielen ein- bis dreijährigen Bildungsgänge musste unter Einhaltung der Hygienebestimmungen eine bedeutend höhere Anzahl an Schüler*innen wieder unterrichtet werden als an allgemeinbildenden Schulen mit deutlich weniger Abschlussklassen (Abbildung 1).

2. Forschungsperspektive: Ziele und Aufgabenstellungen im Projekt

Trotz ihrer zentralen Bedeutung für die berufliche Bildung in der Region werden Berufskollegs in Forschung und örtlicher Bildungspolitik oft wenig beachtet. Im Hinblick auf eine *berufliche Qualifizierung 4.0* gibt es bisher wenige Erkenntnisse zu *institutionellen Anpassungsanforderungen*, zu *Potenzialen*, durch passgenaue Bildungsangebote die Teilhabe junger Menschen in der digitalisierten Arbeitswelt zu stärken, sowie zu Stand

und Perspektiven der *Organisationsentwicklung*.

Aufgrund der rasch voranschreitenden Digitalisierung werden Berufskollegs vor die Herausforderung gestellt, **gestaltungsorientierte Konzepte und Strategien für eine gelingende berufliche Qualifizierung 4.0 zu entwickeln**. Der Anspruch diese Konzepte und Strategien „digitalisiert“ anzulegen wurde durch die Corona-Pandemie noch verstärkt. Im Rahmen des qualitativ angelegten Projekts *„Teilhabe in der digitalisierten Arbeitswelt – Potenziale der Berufskollegs für eine berufliche Qualifizierung 4.0“ (BeQua 4.0)* (gefördert von der Stiftung Mercator; Laufzeit: 1/2020–12/2021)³ stellt sich daher die Frage: *Wie kann eine berufliche Qualifizierung 4.0 an Berufskollegs – in Zeiten von Corona – im Ruhrgebiet gestaltet sein, um jungen Erwachsenen Teilhabemöglichkeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt zu eröffnen?*

Regional konzentriert sich die Untersuchung auf das Ruhrgebiet. Mit Blick auf eine gelingende berufliche Qualifizierung 4.0 wird im Verlauf des Projekts erarbeitet werden,

■ welchen konkreten Einfluss die Covid-19 Pandemie auf die Organisation und Unterrichtsgestaltung an Berufskollegs und die Handlungspotenziale von

Lehrkräften sowie Teilhabemöglichkeiten von Schüler*innen an beruflicher Qualifizierung hat,

■ inwieweit und unter welchen Voraussetzungen Berufskollegs ihre Bildungsangebote und deren Ausgestaltung an veränderte und neue Berufsbilder angepasst haben bzw. anpassen,

■ in welcher Form und wie intensiv die Berufskollegs eine (Weiter-)Qualifizierung der Lehrkräfte unterstützen, um sie auf die veränderten Anforderungen durch Digitalisierungsprozesse vorzubereiten,

■ wie der Einsatz digitaler Lernanwendungen in der Bildungsarbeit organisiert wird,

■ welche (Medien- und Digitalisierungs-)Kompetenzen in den verschiedenen Bildungsgängen – insbesondere in denen für geringqualifizierte Jugendliche – vermittelt werden, damit eine bedarfsgerechte Qualifizierung und der Übergang in ein Arbeitsverhältnis gewährleistet werden,

■ mit welchen außerschulischen Akteuren (z.B. Kammern, Unternehmen, Agentur für Arbeit, Jobcenter usw.) Berufskollegs kooperieren, um die Herausforderungen einer beruflichen Qualifizierung 4.0 erfolgreich zu bewältigen.

Aufgrund des zunehmenden Innovationsbedarfs durch eine digitalisierte



Abbildung 1: Illustrative Darstellung der besonderen Herausforderungen für Berufskollegs während der schrittweisen Wiederaufnahme des Schulbetriebs



Abbildung 2: Elemente der Dialogorientierung im Rahmen des Verfahrens der aktiven Moderation

Arbeitswelt und unter Berücksichtigung der aktuellen Corona-Situation befasst sich das Projekt BeQua 4.0 im Sinne des Forschungsparadigmas des Design-Based Research (DBR; Anderson/Schattuck 2012; Euler/Sloane 2014) mit der Erhebung des Ist-Standes der Digitalisierungsprozesse und der beruflichen Qualifizierung an Berufskollegs auf Basis von acht Fallstudien, wobei der gesamte Forschungsprozess mit einer ko-konstruktiven, also von Wissenschaft und Praxis getragenen, Entwicklung neuer Lösungen für die Organisationsentwicklung (Ziel: forschungsbasierte Gestaltungskonzepte für eine bedarfsgerechte berufliche Qualifizierung 4.0) und einem Transfer in die Berufsbildungspraxis verbunden ist. Dabei werden in zwei Phasen virtuelle und persönliche Expert*innen-Interviews (Liebold/Trinzcek 2009) mit Schulleitungen, Lehrkräften (Bildungsgangkoordinator*innen, Abteilungs-/Bereichsleitungen und/oder Lehrkräften mit besonderem Bezug zu Digitalisierungsprozessen) sowie Vertreter*innen kooperierender Unternehmen durchgeführt. In einer dritten Phase der Erhebung sind Gruppendiskussionen und Einzelinterviews mit Schüler*innen unterschiedlicher Bildungsgänge geplant. Abgeschlossen werden die Fallstudien in einer vierten Phase mit Bilanz-Diskussionen mit Lehrkräften

und Schulleitungen der beteiligten Berufskollegs. Zur Perspektiverweiterung werden ergänzend virtuelle, telefonische und persönliche Expert*innen-Interviews mit weiteren relevanten Akteuren (z.B. Kammern, Schulaufsicht, Schulträger) durchgeführt. Die Auswertung und Interpretation erfolgt auf Basis einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Als theoretischer Bezugsrahmen dienen Ansätze zur Educational Governance (Langer/Brüsemeister 2019).

Für die Gewährleistung eines permanenten Austauschs von Wissenschaft und Praxis wird die aktive Moderation genutzt (Ratermann-Busse/Stöbe-Blossey 2019; vgl. Abbildung 2), wobei der Dialog im Forschungsprozess in Zeiten von Corona einen besonderen Stellenwert einnimmt, da mit der Situation besondere Orientierungs- und Handlungsbedarfe bei den Berufskollegs entstehen.

3. Erste Ergebnisse: Corona-Pandemie als Druck-, Beschleunigungs- und Benachteiligungsfaktor bei der beruflichen Qualifizierung an Berufskollegs

Bei ersten Expert*innen-Interviews wurden die Entwicklungen und Veränderungen in der Berufsbildungspraxis unter Berücksichtigung der aktuellen Situation durch die Corona-Pandemie thematisiert. Das vorliegende Datenma-

terial (n=20; insgesamt geplant n=106), welches auf Expert*innen-Interviews mit Schulleitungen (n=5), Lehrkräften (n=5) und Vertreter*innen von Kammern (n=4), Gewerkschaften (n=2), Arbeitgeberverbänden (n=2) und Schulaufsicht (n=2) beruht, bestätigt, dass die mit Covid-19 einhergehenden Entwicklungen zentrale Auswirkungen auf die Schul- und Unterrichtsebene der beruflichen Qualifizierung haben. Die ersten Ergebnisse verdeutlichen, dass die Pandemie sich in verschiedener Hinsicht als Druck-, Benachteiligungs- und Beschleunigungsfaktor einerseits auf die Organisation von Berufskollegs [Teil 1] und andererseits auf die Handlungspotenziale von Lehrkräften und Bildungs- und Teilhabechancen von Schüler*innen insbesondere in Zeiten des Lockdowns [Teil 2] auswirkt.

3.1 Einfluss von Corona auf die Bildungsorganisationsentwicklung: Organisationsstrukturen und infrastrukturelle Ausstattung an Berufskollegs

Die Pandemie-Situation hat den Stand der Digitalisierung an den untersuchten Berufskollegs verdeutlicht und erste Erkenntnisgewinne über infrastrukturelle, aber auch konzeptionelle Engpässe sowie Potenziale digitalisierter Schul- und Unterrichtsstrukturen gebracht, die ohne den Ausnahmezustand und den damit verbundenen Zwang zum Homeschooling so nicht deutlich geworden wären. Auf der Schulebene bestanden bereits vor Corona Ansätze zur systematischen Erarbeitung von digitalen Unterrichtskonzepten und zum Einsatz digitaler Medien. Allerdings wurden erst durch die abrupten Einschränkungen auch viele noch nicht bewältigte Herausforderungen deutlich:

„Ich glaube, man hat auch viele Schwachstellen aufgedeckt in der, sage mal, Infrastruktur. (...) Ich glaube, da hat Corona uns einen echten Gefallen getan und uns bestimmt mal fünf Jahre nach vorne geworfen, was den Erkenntnisgewinn anbringt.“ (Kammer)

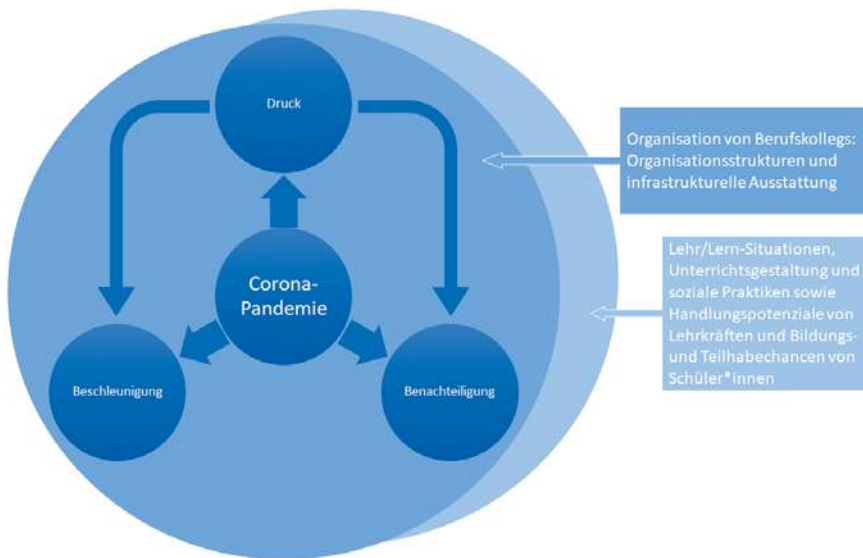


Abbildung 3: Die Corona-Pandemie als Druck-, Beschleunigungs- und Benachteiligungsfaktor in der beruflichen Qualifizierung 4.0

So zeigen sich konkrete Verbesserungsbedarfe in Bezug auf die Infrastruktur und Organisation der Berufskollegs. Personelle, finanzielle und infrastrukturelle Problemlagen waren zwar im Vorfeld schon bekannt, aber Corona hat in diesem Zusammenhang wie ein Brennglas auf den Stand der Organisationsentwicklung und die (infra)strukturellen Rahmenbedingungen gewirkt. Bei der Entwicklung von Strategien für das Homeschooling waren die Berufskollegs weitestgehend auf sich allein gestellt, was eine große Heterogenität in der Organisation und Umsetzung von Distanzlernen beinhaltetete:

„Ich sage mal, also eigentlich gibt es ja nur so eine Do-it-yourself-Strategie, das heißt, es wird ja in das Vermögen oder Unvermögen jedes einzelnen Berufskollegs gestellt. Letzten Endes an vielen Orten auch die Möglichkeit der einzelnen Kollegien, nach dem Motto, wer was machen kann, wer was leisten kann, der macht das. Und nicht, wer nichts leisten kann, macht nichts.“ (Gewerkschaft)

In diesem Zusammenhang spielt die finanzielle Lage der Kommune, bzw. des Kreises eine wesentliche Rolle, da sie als Schulträger die Möglichkeiten zur technischen Ausstattung von Schulen maßgeblich mitbestimmt. Damit Digitalisie-

rungsprozesse an Berufskollegs gelingen können, müssen auf kommunaler Ebene infrastrukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Nutzung digitaler Medientechnik und digitaler Lernanwendungen relativ reibungslos ermöglichen. Hierbei zeigen sich nach wie vor große Bedarfe beim Ausbau *infrastruktureller und technischer Ausstattungen* der Berufskollegs. Dabei ist eine adäquate Ausstattung auch immer abhängig von den finanziellen Ressourcen einer Kommune und daher regional unterschiedlich:

„Ist es aber dem Träger oder der Kommune als Träger dann eben möglich, tatsächlich die Kosten für eine zentrale Wartung auch der Berufskollegs auszugeben, im Bereich der Digitalisierung und der Schulnetze? Das bezweifle ich, weil das ein starker Personalaufbau ist.“ (Kammer)

Gleichzeitig fehlt es auf Landesebene an Strategien und Konzepten zur Gestaltung von Digitalisierungsprozessen, beispielsweise im Hinblick auf den medien-didaktisch sinnvollen Einsatz von digitalen Medien in der Bildungsarbeit sowie in Bezug auf bedarfsgerechte Fortbildungsstrukturen für Lehrkräfte:

„Wir sehen das jetzt ja auch beim Thema Homeschooling, wie das im Moment disku-

tiert wird. Dass eben weder die technischen Voraussetzungen, noch die methodisch-didaktischen da sind. (...) Eine Strategie, also wirklich, wo man sagen könnte, eine Strategie geht eigentlich vom Land aus. Das Land müsste ja sagen, wie gesagt, jene Bereiche sind wichtig, man müsste auch das strukturieren einmal regional, dass man sagt, also Strukturwandel im Ruhrgebiet, da möchte ich diese Themenkompetenz stärker, ja?“ (Gewerkschaft)

Durch den zunehmenden Druck einer eingeschränkten Bildungsarbeit musste in vielen Bereichen deutlich schneller gehandelt werden als unter „Normalbedingungen“. Die Berufskollegs haben eigenständig und schnell auf die entstandene Drucksituation reagiert und passen ihre Organisationsstrukturen auf operativer, strategischer und administrativer Ebene auf die derzeitigen Bedingungen an. Somit beschleunigt die aktuelle Situation die (Weiter-)Entwicklung von „digitalisierten“ Organisationsstrukturen an Berufskollegs. In einem befragten Berufskolleg hat die Corona-Pandemie sogar die strategische Planung der Schul- und Unterrichtsentwicklung – auch aufgrund der Motivation der Lehrkräfte – beeinflusst und es kommt zu einer Neukonzeption der Zusammensetzung und inhaltlichen Ausrichtung der Gruppe für Unterrichtsentwicklung in Bezug auf Digitalisierungsprozesse:

„(...), dass wir das in allen Bildungsgängen richtig verankern, das wollten wir eigentlich erst im nächsten Jahr (...) Und wir haben nächste Woche eine Sitzung dann mit der neuen Gruppe Unterrichtsentwicklung und mit Interessierten, um die Ziele der Digitalisierung an der Schule da voranzutreiben, was Unterrichtsentwicklung angeht.“ (Berufskolleg)

Ein anderes Berufskolleg hat bereits Szenarien für den Umgang mit unterschiedlichen Corona-Situationen entwickelt:

„Und wir haben dann, wie gesagt, uns verständigt auf so verschiedene Szenarien,

die wir dann aber auch alle verschriftlichen und abstimmen, wo dann halt auch Mindeststandards gesetzt werden. Also wenn jetzt einer Home-Office betreut als Lehrer, was muss der denn da machen? (...) Und wie muss der beschulen, wie häufig muss der Materialien geben? Bis wann muss das erfolgt sein?“ (Berufskolleg)

Für einen erfolgreichen Einsatz zeigt sich, dass die Implementation von digitalen Schulverwaltungsprogrammen und Lernmanagementsystemen sowie deren Nutzung durch die Lehrkräfte zur Unterstützung der Organisation wesentlich sind. In mehreren befragten Berufskollegs wird thematisiert, dass der durch die Pandemie entstandene Druck die Einbindung von Lernmanagementsystemen wie Microsoft Office 365, Moodle und Schulservern wie IServ in die Bildungsarbeit erhöht hat. **Voraussetzung für eine adäquate und erfolgreiche Nutzung dieser digitalen Formate mit ihren unterschiedlichen Tools im schulischen Alltag ist aus Sicht befragter Schulleitungen die Verankerung in allen schulischen Organisationsstrukturen auf strategischer, administrativer und operativer Ebene sowie eine datenschutzrechtliche Absicherungen für den Einsatz.** Das beinhaltet das Einpflegen aller Schüler*innen in das System genauso wie die Entwicklung digitaler Stundenpläne und Klassenbücher sowie den datenschutzrechtlich abgesicherten Einsatz eines digitalen Videokonferenztools im Unterricht. Eine strukturierte und transparente Anwendung ist zwar zunächst mit einem hohen Aufwand verbunden, bietet aber Potenziale sowohl für die Organisation insgesamt als auch für die Gestaltung des Unterrichts und die Betreuung der Schüler*innen:

„Man braucht, und auch da, eine klare und strikte Organisation. Also das Einplanen des Online-Unterrichts in seiner Standard-Variante stundenplanmäßig. Also alle Schüler in einen virtuellen, sage ich mal so, Klassenraum einzuladen mit Video-Konferenz, ist ein sehr positiver Erfolgsfaktor. Und dazu gehört auf der anderen Seite,

dass man natürlich alle Schülerinnen und Schüler erfasst hat im System und Klassen zugeordnet, damit Lehrerinnen und Lehrer einfach nur sagen können, die Klasse, dann und dann Unterricht. Das heißt, man braucht eine sehr starke operative Vorbereitung und Kenntnis über seine Schülerinnen und Schüler, weit über das hinaus, was man normalerweise administrieren müsste. Das heißt, ich brauche für jeden von denen einen rechtssicheren E-Mail-Account, einen rechtssicheren Office-365-Account. Und das muss ich organisatorisch über die gesamte Schule, alle Klassen in Teams abgebildet haben. Wenn man das einmal gemacht und verstanden hat, dann funktioniert das wirklich richtig gut. Und das haben viele sehr, sehr positiv wahrgenommen, weil man schön Materialien einblenden kann, weil man auch gut in einen Eins-Zu-Eins-Austausch gehen kann und Ähnliches.“ (Berufskolleg)

Einige befragte Berufskollegs haben die Corona-Zeit dazu genutzt, die Schulorganisation weitestgehend zu digitalisieren. In der aktuellen Situation ist für die Berufskollegs allerdings problematisch, dass die Implementation solcher digitalen Systeme und Server sehr umfangreich und für die gesamte Bildungsorganisation zeitaufwendig ist. So zeigen die Ergebnisse, dass der Stand der Implementation und die Bedarfe zur Unterstützung bei der Einrichtung von Lernmanagementsystemen und Schulservern sehr heterogen sind, was zu unterschiedlich starken Drucksituationen während des Lockdowns geführt hat. Einige Berufskollegs konnten auf bestehende „digitale“ Strukturen in der Bildungsorganisation zurückgreifen, um ein Lernen auf Distanz zu ermöglichen. Trotzdem war es eine besondere Herausforderung, plötzlich vollständig auf Distanz agieren zu müssen:

„(...) alle Plattformen, von denen ich gerade gesprochen habe, von Moodle, vom Netzwerk und von einem Microsoft-Office-365-Paket, gab es hier im Haus eh. (...) Zweiter Punkt ist, es gab aber keine von außen gesteuerte organisatorische Notwendig-

keit von jetzt auf gleich, dass das alle Kolleginnen und Kollegen benutzen. Das war, glaube ich, die Besonderheit. Das triggert natürlich nicht nur die Nutzung, sondern auch die entsprechende Verpflichtung, mit Schülerinnen und Schülern so in Kontakt zu treten und darüber zu versuchen, Unterricht zu gestalten.“ (Berufskolleg)

Andere Berufskollegs haben die Corona-Zeit dazu genutzt, beispielsweise Schulserver wie IServ in das gesamte System zu integrieren. Die Einrichtung wurde durch die Pandemiesituation an einigen untersuchten Berufskollegs durch die Kommunen deutlich beschleunigt:

„Also wir hatten eigentlich einen längeren Zeitplan geplant, was die Einführung von IServ [angeht]. Dann ist es so gewesen, dass der Schulträger so flexibel war (...). Wir haben also den, ich sage mal, Corona-Stillstand dazu genutzt, um alle Räume vorzubereiten, alle Rechner vorzubereiten. (...) Und wir haben auch schon Fortbildung für die Administratoren, also für diese Gruppe von zehn Lehrern organisiert, damit die schon im Film sind und das hat sich auch als ganz gut ausgewiesen, dass wir also diese Zeitfenster genutzt haben.“ (Berufskolleg)

Fortsetzung in dem nächsten bbw

Dr. Monique Ratermann-Busse,
Marina Ruth, Philipp Hackstein
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und
Wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Abteilung „Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe“ (BEST) an der Universität
Duisburg-Essen ■

Der vollständige Artikel erschien zuerst in: BILDUNG und BERUF, Ausgabe November/Dezember 2020, S. 372-379. Herausgeber: BvLB, Verlag: DBB-Verlag GmbH.

Danke für die Rechte an der Zweitveröffentlichung.

Anmerkungen

1 In Nordrhein-Westfalen werden alle Formen berufsbildender Schulen unter dem Begriff „Berufskolleg“ zusammengefasst, so dass dieser Begriff im Folgenden verwendet wird.

2 <https://www.schulministerium.nrw.de/ministerium/schulverwaltung/schulmail-archiv/archiv-2020/16042020-umgang-mit-dem-corona-virus>

3 <http://www.iaq.uni-due.de/projekt/info.php?p=BeQua4.0>

Literatur

Anderson, T./Schattuck, J. (2012): Design-Based Research. A decade of progress in education research? *Educational Researcher*, 41: 16-25.

Langer, R./Brüsemeister, T. (Hrsg.) (2019): *Handbuch Educational Governance Theorien*. Wiesbaden.

Euler, D./Sloane, F. E. (2014): Design-Based Research, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 27.

Fend, H. (2008): *Neue Theorie der Schule: Einführung in das Verstehen von Bildungssystemen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Liebold, R./Trinczek, R. (2009): Experteninterview, in S. Kühl, P. Strodtholz/A. Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 32-56.

Mayring, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. überarbeitete Auflage. Weinheim.

Ratermann-Busse, M./Stöbe-Blossey, S. (2019): Zwischen Ergebnistransfer und Organisationsentwicklung – Das Konzept der „aktiven Moderation“ im Bildungssystem. Vortrag auf dem EdTech Research Forum, 04.09.2019, Essen. Verfügbar unter: http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/vortrag/2019/20190904_Stoeb-Blossey.pdf. [Publikation in Bearbeitung]

Nachruf: Rudolf Hambusch

Den jüngeren Kolleginnen und Kollegen vielleicht nicht mehr so häufig, aber in NRW den meisten, bundesweit sehr vielen älteren ist er zumindest dem Namen nach bekannt: Rudolf Hambusch. Im November ist er im Alter von 82 Jahren in seiner Heimatgemeinde Bad Sassendorf gestorben.

Rudolf Hambusch war in seinem Leben stets auf der Überholspur. Nach dem Studium der Wirtschaftspädagogik in Köln bestand er dort 1963 die Diplom-Prüfung für Handelslehrer. Nach seiner Zweiten Staatsprüfung und einer Tätigkeit an der privaten Bertelsmann-Ersatzberufsschule in Gütersloh wurde er mit 32 Jahren als Oberstudiendirektor zum Leiter der privaten Ersatzschule des damals weltbekannten EDV-Unternehmens Nixdorf in Paderborn berufen. Als Schwerpunkt bot diese Schule Berufsaus- und auch Berufweiterbildungen in der Informationsverarbeitung an. Dies blieb für Rudolf Hambusch auch der Schwerpunkt bei seinen weiteren beruflichen Stationen.

Nach seinem Ausscheiden bei Nixdorf war er zunächst im damaligen Kultusministerium in Düsseldorf mit Sonderaufgaben beauftragt, um ab 1978 für ein rundes Vierteljahrhundert im Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Soest als Leitender Regierungsschuldirektor seine Lebensaufgabe als Referatsleiter für Lehrerfortbildung für berufliche Schulen zu finden. In dieser Tätigkeit hat er mit seinem Team bundesweit wegweisende Konzepte zur Informationsverarbeitung an beruflichen Schulen erarbeitet. Galt das Interesse von Rudolf

Hambusch zunächst mit Schwerpunkt den Unterrichtsinhalten, so hat sich sein Arbeitsgebiet später fächer- und berufsfeldübergreifend zunehmend in Richtung digitales und vernetztes Lehren und Lernen verschoben. Auf diesem Gebiet hat er ohne Frage grundlegende Pionierarbeit geleistet.

Neben dieser mehr als ausfüllenden Tätigkeit war Rudolf Hambusch einer der führenden Autoren und Herausgeber von Büchern zur Informationsverarbeitung und Organisationslehre in Deutschland. Schon vor fast 50 Jahren füllten unterschiedliche Hambusch-Bücher aus dem damaligen Winklers Verlag ganze Verkaufstische. Der ganz große Erfolg kam, als er im Rowohlt-Verlag rund 100 Bücher zur Computerpraxis herausbrachte, die auch vielfach u. a. ins Russische, Chinesische und Japanische übersetzt wurden. Allein das von ihm herausgebrachte Buch zum damals weit verbreiteten Betriebssystem MS-DOS erreichte eine weltweite Auflage von 600 000. Die Weltgesamtauflage aller seiner Bücher geht in die Millionen.

Obwohl der Beruf und die Bücher Rudolf Hambusch schon stark gefordert haben dürften, fand er dennoch Zeit für politische Ehrenämter. So gehörte er als Mitglied dem Kreistag in Paderborn an und war eine Reihe von Jahren so eine Art bildungspolitischer Chefberater des FDP-Landesvorstands in Düsseldorf und der dortigen Landtagsfraktion. Wenn sich seine Beratertätigkeit auch über alle Bildungsbereiche erstreckte, Schwerpunkt blieb für ihn auch hierbei die berufliche Bildung.



Auch nach seinem Eintritt in den beruflichen Ruhestand blieb Rudolf Hambusch aktiv. Eine Reihe von Jahren betreute er als fundierter Kritiker die Buchneuerscheinungen in der Zeitschrift „Die Kaufmännische Schule“ des VLW-Landesverbandes in NRW. Später übernahm er für lange Zeit diese Aufgabe für „Wirtschaft und Erziehung“, die bis zur Fusion der Verbände VLW und BLBS die Zeitschrift des VLW-Bundesverbandes war.

Beinahe selbstverständlich war für ihn nach seiner Pensionierung, sich im DBB für die Interessen der Ruhestandsbeamten einzusetzen. In seiner Heimatgemeinde engagierte er sich zudem lange als Vorsitzender der Sälzergilde und als Ausrichter des Sälzermarktes, die beide in Bad Sassendorf als Bäderstadt große Bedeutung haben.

Das solch ein mit Aktivitäten übervolles Leben auch vielfältige Anerkennung gefunden hat, wird nicht zuletzt an der ihm verliehenen Würde eines Ehrendoktors sichtbar.

Helmut Peek

Mutterschutz unter Pandemie-Bedingungen

Beschäftigungsverbote zur Begrenzung des Risikos einer Infektion mit COVID-19

„Selbstverständlich trifft das Land NRW als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber allen Beschäftigten gerade in Zeiten einer Pandemie eine besondere Fürsorgepflicht“ verspricht das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) auf seiner Homepage. Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Vorerkrankungen ein hohes gesundheitliches Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben, werden besonders geschützt und per Erlass von der Verpflichtung, Präsenzunterricht zu erteilen, befreit.¹ Schwangere und stillende Lehrerinnen gehören nach Einschätzung des Ministeriums jedoch nicht zu einer „Risikogruppe“, für sie gelten „die generellen Regelungen zu Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz“.²

Der Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind hat Priorität

Erklärtes Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, Frauen vor Diskriminierung am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz zu schützen, indem es ihnen ermöglicht, ihre Beschäftigung während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit fortzusetzen. In



Dorothee Hartmann

diesem Zeitraum besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Das Mutterschutzgesetz dient in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Frau und ihres Kindes. Die im Gesetz festgeschriebenen Regelungen zum Gesundheitsschutz sind unabdingbar und können nicht durch die Anwendung anderer Gesetze unterlaufen werden.³ Im Konfliktfall gilt die jeweils strengere Regelung mit dem höheren Schutzniveau für Mutter und Kind.

MuSchG § 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes, § 17 Kündungsverbot

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in der Schule tätig sind

Die Bestimmungen des reformierten Mutterschutzgesetzes sind am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Sie gelten wirkungsgleich für tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrerinnen, die schwanger sind oder ihr Kind im ersten Jahr nach der Geburt stillen.⁴ Es spielt keine Rolle, ob eine Frau in Vollzeit oder Teilzeit arbeitet, einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag hat. Schulsozialarbeiterinnen, Vertretungslehrerinnen, Referendarinnen und Praktikantinnen werden durch diese Bestimmungen ebenfalls geschützt.

Frauen können die Schutzrechte ab dem Zeitpunkt in Anspruch nehmen, zu dem sie die Schwangerschaft bekannt gegeben haben, als Nachweis genügt eine Kopie des Mutterpasses. Es ist daher empfehlenswert, die Schulleitung bzw. das Studienseminar so früh wie möglich über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung zu informieren, eine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht.

MuSchG § 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes, § 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

Befristetes Kontaktverbot für den Umgang mit Schüler*innen

Auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft soll im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung umgehend eine Prüfung des Immunstatus gegenüber schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten wie z.B. Röteln, Masern und Windpocken durch den arbeitsmedizinischen Dienst erfolgen. Die Schulleitung ordnet ein **befristetes Kontaktverbot** für den Umgang mit Schülerinnen und Schülern an. Die schwangere Frau erhält in der Regel innerhalb von einer Woche einen Untersuchungs- und Beratungstermin im B.A.D. Gesundheitszentrum, die Kosten trägt das Land NRW. Die Bezirksregierungen Arnsberg, Düsseldorf, Köln und Münster haben die Kontaktadressen der Gesundheitszentren und Ablaufpläne zum weiteren Vorgehen auf ihrer Homepage veröffentlicht. Die Checkliste des B.A.D. zur Gefährdungsbeurteilung und der Fragebogen zum berufliehen



Einsatz der Schwangeren kann auf der Homepage des Schulministeriums heruntergeladen werden und sollte zu diesem Termin ausgefüllt vorliegen.⁵ Erst nachdem das B.A.D. Gesundheitszentrum eine schriftliche Empfehlung zu konkreten Schutzmaßnahmen gegeben hat, darf die Lehrerin ihren Unterricht wieder aufnehmen. Gegebenenfalls wird ein **tätigkeitsbezogenes Beschäftigungsverbot** für den Umgang mit gefährlichen und gesundheitsschädlichen Stoffen z. B. im Chemie- oder Physikunterricht verhängt.

MuSchG § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

Verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung ist die Schulleitung – auch unter Pandemie-Bedingungen

Jeder Arbeitgeber muss die arbeitsbedingten Gefährdungen seiner Beschäftigten ermitteln und beurteilen. (§ 5 Arbeitsschutzgesetz, MuSchG § 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen) Für die Gefährdungsbeurteilung ist grundsätzlich die Schulleitung verantwortlich. (§ 59 Absatz 8 SchulG)

Die Bezirksregierung Münster hat anhand der arbeitsmedizinischen Empfehlungen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 07.10.2020⁶ in einer Verfügung an alle Schulleitungen vom 05.11.2020 die folgenden Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung gegeben und auf ihrer Homepage veröffentlicht⁷. Von den anderen Bezirksregierungen kann bis dato nichts Vergleichbares abgerufen werden.

Aufgrund der aktuellen Situation sollten folgende Gesichtspunkte in der Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden:



Bei einer unverantwortbaren Gefährdung soll der Arbeitsplatz umgestaltet werden, z. B. durch den Wechsel von Präsenz- zum Distanzunterricht.

1. Welcher Art und Häufigkeit sind die Kontakte sowie die Zusammensetzung der Personengruppe?
2. Besteht ein Kontakt zu ständig wechselnden Personen? Zu wie vielen Personen besteht täglich Kontakt?
3. Kann ein Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen sicher eingehalten werden?
4. Ist ein enger Kontakt im Rahmen eines persönlichen Gesprächs („face to face“-Gespräch) unvermeidbar und dauert er länger als 15 Minuten?
5. Besteht Umgang mit an den Atemwegen erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen?
6. Werden Tätigkeiten durchgeführt, die mit einer erhöhten Aerosolbildung einhergehen?
7. Wie sieht es mit der Umsetzung der Hygienestandards und der Versorgung mit persönlicher Schutzausrüstung, beispielsweise mit Atemschutzmasken, in der vorliegenden Belastungssituation zum jetzigen Zeitpunkt aus?
(Hinweis: Das Tragen einer FFP2-Maske stellt für schwangere Frauen ab 30 Minuten Tragezeit (pro Tag) eine unverantwortbare Gefährdung dar.)
8. Wie sind die Raum- und Lüftungsverhältnisse am Arbeitsplatz?
9. Wird das regionale, aktuelle COVID-19-Infektionsgeschehen beobachtet? Wird auf akute Infektionsherde in der Region reagiert? Was geschieht bei einem COVID-19-Fall an der Schule?

Wird eine unverantwortbare Gefährdung festgestellt, kann ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden

Kommt die Schulleitung bei der Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis, dass bei beruflichen Tätigkeiten in der Schule, insbesondere im Präsenzunterricht, das Infektionsrisiko für schwangere Lehrerinnen höher zu bewerten ist als beim alltäglichen Miteinander außerhalb beruflicher Tätigkeiten, muss sie aus präventiven Gründen von einer unverantwortbaren Gefährdung der schwangeren Frau ausgehen. Dies gilt nicht nur beim Umgang mit bestätigten COVID-19-Fällen oder ärztlich begründeten Verdachtsfällen, sondern bereits bei Kontakt zu ständig wechselnden Personen oder bei regelmäßigem Kontakt zu einer größeren Anzahl von Personen.⁸

Eine Weiterbeschäftigung darf nur dann erfolgen, wenn effektive Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Ist das nicht möglich, kommen drei Alternativen in Betracht, die in einem hierarchischen Verhältnis zu einander stehen, das heißt, der Reihe nach geprüft werden müssen. Zuerst soll versucht werden, den Arbeitsplatz so umzugestalten, dass keine Gefährdung für Mutter und Kind besteht, zum Beispiel indem die schwangere Lehrerin den Arbeitsort wechselt und Distanzunterricht erteilt. Ist eine Umgestaltung nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, soll versucht werden, die Lehrerin auf einen anderen Arbeitsplatz ohne Schülerkontakt umzusetzen, z. B. im Bereich des Sekretariates, damit sie dort organisatorischen Tätigkeiten oder Verwaltungsaufgaben ohne direkten Schülerkontakt übernehmen kann. Besteht diese Möglichkeit nicht, muss eine Teilfreistellung im Rahmen eines eingeschränkten Beschäftigungsverbots oder eine volle Freistellung im Rahmen eines **betrieblichen Beschäftigungsverbots** erfolgen, die vom Dezernat 47 der Bezirksregierung Münster ausgesprochen wird. In diesem Fall kann die Schule in der Regel eine Vertretungslehrkraft für die schwangere Kollegin einstellen.

MuSchG § 13: Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

Aufgrund des individuellen Gesundheitszustandes kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden

Wenn die Gesundheit einer schwangeren Frau oder ihres Kindes gefährdet ist, kann ein **ärztliches Beschäftigungsverbot** ausgesprochen werden. Zur Ausstellung des Attestes sind alle Ärztinnen und Ärzte berechtigt, neben Gynäkologen z. B. auch Orthopäden oder Neurolo-

gen.⁹ Aus der ärztlichen Bescheinigung muss hervorgehen, dass aufgrund des individuellen Gesundheitszustandes bei Fortsetzung der Beschäftigung eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Mutter oder des Kindes droht. Medizinische Diagnosen müssen nicht genannt werden. Abhängig davon, was aus medizinischer Sicht erforderlich ist, kann ein teilweises Beschäftigungsverbot nur für bestimmte Tätigkeiten oder ein vollständiges Beschäftigungsverbot bis zu einem bestimmten Zeitpunkt wie z. B. dem Beginn der Mutterschutzfrist ausgesprochen werden. Auch in diesem Fall kann die Schule in der Regel eine Vertretungslehrkraft für die schwangere Kollegin einstellen.

Ist eine Lehrerin hingegen aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschwerden wie z. B. Erbrechen oder Rückenschmerzen nicht in der Lage, ihren Unterricht zu erteilen, führt dies nicht zu einem Beschäftigungsverbot, sondern zu einer „bloßen“ Arbeitsunfähigkeit. Diese Unterscheidung ist vor allem für Tarifbeschäftigte wichtig: Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen, bei einem ärztlichen Beschäftigungsverbot gibt es keine zeitliche Begrenzung für die Lohnfortzahlung in Form des Mutterschaftsgeldes.

MuSchG § 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Während der Mutterschutzfristen gilt ein „relatives“ bzw. „absolutes“ Beschäftigungsverbot

Sechs Wochen vor der Geburt gilt für Schwangere ein **relatives Beschäftigungsverbot**. Auf eigenen Wunsch darf die Schwangere jedoch länger als sechs Wochen vor dem berechneten Geburtstermin arbeiten. Ihre Zustimmung kann sie jederzeit widerrufen.

Acht Wochen nach der Geburt gilt ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. Vor Ablauf dieser Frist darf eine Mutter nicht beschäftigt werden. Bei vorzeitigen Geburten vor dem berechneten Termin verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurden. Eine Überschreitung des berechneten Termins führt jedoch nicht zu einer Verkürzung der Mutterschutzfrist nach der Geburt.

Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich das absolute Beschäftigungsverbot nach der Entbindung von acht auf zwölf Wochen. Referendarinnen können die Schutzfrist nach der Entbindung auf eigenen Wunsch vorzeitig beenden, um ihre Ausbildung zeitnah fortzusetzen. Diese Erklärung können sie jederzeit widerrufen.

MuSchG § 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Elternzeit, Probezeit, Vorbereitungsdienst: Wird ein Beschäftigungsverbot angerechnet?

Bei Müttern werden die acht Wochen Mutterschutzfrist nach der Geburt auf die **Elternzeit** angerechnet. Wird die Mutter während der Elternzeit erneut schwanger, kann die Elternzeit vorzeitig an dem Tag beendet werden, an dem die sechswöchige Mutterschutzfrist vor dem errechneten Geburtstermin beginnt. Das hat den Vorteil, dass für die kommenden 14 Wochen wieder ein Anspruch auf Mutterschutzgeld besteht. (§ 15 Absatz 2 Satz 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

Die Zeit der Mutterschutzfristen und der Beschäftigungsverbote gelten als Dienstzeit und führen nicht zu einer Verlängerung der **Probezeit** oder der Erprobungszeit für eine Beförderung.¹⁰

Auch der **Vorbereitungsdienst** verlängert sich nicht „automatisch“ um diesen Zeitraum. Im Einzelfall kann ein Antrag auf Verlängerung gestellt werden, um das Ausbildungsziel zu erreichen. (MuSchG § 3 Absatz 3)

Beschäftigungsverbote führen nicht zu Lohn-einbußen

Bei einem Beschäftigungsverbot müssen tarifbeschäftigte und verbeamtete Frauen keine Lohn- einbußen befürchten, da ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Fortzahlung der Bezüge besteht. Bei tarifbeschäftigten Frauen wird der **Mutterschutzlohn** anhand des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft berechnet. Für die 14wöchige Schutzfrist vor und nach der Geburt wird **Mutterschaftsgeld** bezahlt. Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen

Krankenkasse sind, erhalten das Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Privat krankenversicherte Frauen oder bei einer gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei familienversicherte Frauen erhalten das Mutterschaftsgeld von Bundesversicherungsamt. Das Mutterschaftsgeld muss bei der Krankenkasse bzw. beim Bundesversicherungsamt beantragt werden.¹¹ Bei verbeamteten Frauen werden die Besoldungsbezüge fortgezahlt. Beihilfeberechtigte können einen Zuschuss zur Erstausrüstung des Säuglings in Höhe von 170 € in Anspruch nehmen.¹²

MuSchG § 18 Mutterschutzlohn, § 19 Mutterschaftsgeld

Die Informationen in diesem Beitrag sind auf dem Stand vom 01.01.2021. Aufgrund des dynamischen Infektionsgeschehens ist es notwendig, sie regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls zu



Für die Erstausrüstung kann ein Zuschuss bei der Beihilfe beantragt werden.

aktualisieren. Gerne können Sie sich von Ihren Personalrätinnen und Personalräten beraten lassen.

Dorothee Hartmann

Stellv. Vorsitzende Person im Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln ■

Anmerkungen

1 Die Runderlasse „Regelungen zum Einsatz des Personals; Umgang mit der Corona-Pandemie“ vom 09. Oktober und 25. November 2020 wurden am 21. Dezember bis zum 26. März 2021 verlängert.

2 <https://www.schulministerium.nrw.de/themen/schulsystem/angepasster-schulbetrieb-corona-zeiten>, siehe dort: Personaleinsatz – Arbeitsschutz und Dienstpflicht

3 Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und mutterschutzrechtlicher Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen, RdErl. des Ministeriums des Innern vom 21.12.2017, Begründung, Seite 3

4 § 3 FrUrlV NRW nimmt ausdrücklich Bezug auf das Mutterschutzgesetz.

5 Checkliste des BAD für die Gefährdungsbeurteilung:

<https://www.schulministerium.nrw.de/sites/default/files/documents/Gefahrungsbeurteilung.pdf>

(Stand: November 2010, die Checkliste wird zurzeit aktualisiert)

Fragebogen zum beruflichen Einsatz einer Schwangeren in Schulen:

https://www.schulministerium.nrw.de/system/files/media/document/file/Fragebogen_beruflicher_Einsatz_Schwangere_Schulen_NRW.pdf

6 https://www.bezreg-muenster.de/de/im_fokus/uebergreifende_themen/coronavirus/coronavirus_schule/_ablage/dokumente/Arbeitsmedizinische-Neubewertung-NRW-Mutterschutz-und-Corona.pdf

7 https://www.bezreg-muenster.de/de/im_fokus/uebergreifende_themen/coronavirus/coronavirus_schule/_ablage/dokumente/GB-Mutterschutz_Coronahinweise.pdf

8 Verfügung der Bezirksregierung Münster an alle öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk vom

05.11.2020: Arbeits- und Gesundheitsschutz: Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz unter Pandemie-Bedingungen.

9 Ein Musterformular für das ärztliche Attest kann auf der Homepage des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales heruntergeladen werden: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/mutterschutz_aerztliches_beschaeftigungsverbot_formular2.pdf

10 <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicherdienst/beamtinnen-und-beamte/mutterschutz/mutterschutz-node.html>

11 Bundesversicherungsamt – Mutterschaftsgeldstelle – Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, vgl. auch www.mutterschaftsgeld.de.

12 Der Zuschuss wird unter Nr. 6 d des Beihilfeantrags eingetragen.

Ihre vlbs-Vertreterinnen und -Vertreter im Bezirkspersonalrat Berufskolleg Detmold



Ingo Wietfeld

Im Bezirkspersonalrat Detmold ist der Bereich Digitalisierung ein Schwerpunktthema. Als Vorsitzender des Bezirksverbandes *vlbs* Detmold bin ich für Sie ein erster Ansprechpartner für jegliche Anfragen und habe so eine vermittelnde Funktion. Bei Fragen rund um das Dienst- und Tarifrecht unterstütze und berate ich Sie gerne persönlich.

Helene-Weber-Berufskolleg · wietfeld@vlbs.de · 02953 / 238743

Sabine Wattenberg

Ich bin Mitglied des Bezirkspersonalrates Detmold und unterrichte am Lüttfeld Berufskolleg in Lemgo. Im Personalrat bin ich Ansprechpartnerin für die Lehrerausbildung und für Gleichstellungsfragen. Beim *vlbs* bin ich Mitglied im Ausschuss für Dienst- und Tarifrecht.

Lüttfeld-Berufskolleg · wattenberg@vlbs.de · 05261 / 217932



Achim Dreckschmidt

Im Bezirkspersonalrat Detmold bin ich stellvertretende vorsitzende Person. Zusätzlich berate und unterstütze ich Sie als BPR-Mitglied, wenn es um Arbeitsschutz und Lehrer-gesundheit geht.

August-Griese-Berufskolleg · dreckschmidt@vlbs.de · 05746 / 1528

Burkhard Koch

Als Mitglied des Bezirkspersonalrats Detmold setze ich mich für alle Kollegen/innen des gehobenen Dienstes ein. Auch für die Verbandskolleg/innen bin ich Ansprechpartner für Werkstattlehrer/innen und technischen Lehrer/innen.

Leo-Symphon-Berufskolleg · koch@vlbs.de · 0173 / 7208108



Kerstin Moeschke

Im BPR Detmold ist gehört das Dienst- und Tarifrecht zu meinem Aufgabengebiet. Für den *vlbs* engagiere ich mich im Ausschuss *Fortbildung* und organisiere beispielsweise Fortbildungen.

Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg · moeschke@vlbs.de · 0171 / 2787431

Ihre vlbs-Vertreterinnen und -Vertreter im Bezirkspersonalrat Berufskolleg Münster



Martin Godde

Herwig-Blankertz-Berufskolleg · martingodde@web.de · 02361 / 482294
Dienst- und Tarifrecht, BEM

Jörn Brüggemann

Adolph-Kolping-Berufskolleg · JBAB1969@freenet.de · 05481 / 328730
Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, IFK, Ausschuss Pädagogik



Claudia Bögeholz

Pictorius-Berufskolleg · bz@pictorius.de · 02403 8307921
Gleichstellung

Christian Hense

Berufskolleg Beckum · christian.hense@t-online.de · 02921 / 9816822
Digitalisierung, Arbeitskreis Werkstattlehrkräfte



Robert Jansen

BK Bocholt West · janserob@web.de · 02872 / 9198200
Allgemeine Personalrechtliche Grundlagen

Volker Steinfels

Hans-Schwier-Berufskolleg · Volker.steinfels@icloud.com · 02361 / 4856064
Versetzungen



Digitale Didaktik und Unterrichtsentwicklung

Das Adjektiv „digital“ ist schwierig – aus mehreren Gründen: Es erzeugt einen Gegensatz zwischen modernen, virtuellen, Internet-basierten Verfahren und traditionellen, physischen, räumlich verankerten. Diese Gegensätze sind mit Gefühlen und Wertungen verbunden.

„digital“ meint oft „mit digitalen Medien“, „vor dem Hintergrund digital gesteuerter Prozesse“, „in einer Kultur der Digitalität“ – und verkürzt diese genaueren Bestimmungen so, dass sie kaum noch erkennbar sind. Und schließlich bedeutet „digital“ in der Wortgeschichte etwas ganz anderes, als heute in Bezug auf Online-Plattformen gemeint wäre.

Wenn in der Folge die Rede von „digitaler Didaktik“ ist, dann ist damit eine Didaktik gemeint, die berücksichtigt, dass menschliche Tätigkeiten und damit auch Lernen und Unterricht die Möglichkeiten von digitalen Medien und digital gestützter Verfahren einbeziehen. Es ist in diesem Sinne eine Didaktik für eine Gesellschaft in der Kultur der Digitalität.

Wie sieht diese Didaktik aus? Eigentlich lässt sie sich leicht bestimmen:

Eine Umgebung schaffen, in der Lernen mit digitalen Medien so möglich ist, dass Kompetenzen für eine Kultur der Digitalität erworben werden.

Didaktik bedeutet, eine bestimmte Umgebung zu schaffen. Diese Umgebung bezieht sich auf ein Lernen, das digitale Medien einbindet. Und sie zielt auf einen Kompetenzerwerb ab. All das muss in der Folge etwas genauer diskutiert werden.



Eine Umgebung für das Lernen mit digitalen Medien

Die Frage nach dem „Mehrwert“ digitaler Medien taucht an Schulen deshalb so häufig auf, weil die Umgebung schon festgelegt ist, in der sich schulisches Lernen abspielen könnte. Sie ist medial, räumlich, sozial und inhaltlich so klar bestimmt, dass eine neue Form von Medien als Störung wahrgenommen wird, deren Sinn erst erklärt werden muss. Das ist an Arbeitsplätzen anders: Da ist die Umgebung auch durch digitale Medien bestimmt, so dass völlig klar ist, weshalb Arbeitsprozesse diese Medien einbinden.

Damit an Schulen eine Umgebung entstehen kann, in der Lernen mit digitalen Medien möglich ist, braucht es also erst eine Art Rückbau der bestehenden Umgebung. Nötig sind Freiräume, die neue Verfahren erlauben. Man sieht das schon nur räumlich, wenn Klassen mit digitalen Geräten arbeiten: Die Schülerinnen und Schüler brauchen mehr Platz, weil sie neben Laptop oder Tablet auch Bücher und Hefte brauchen. Sie müssen die Geräte an den Strom anschließen können, in Pausen brauchen sie Schließfächer etc. Das ist aber das kleinste Problem: Weit wichtiger ist, dass sie im Unterricht eingeladen werden, so zu arbeiten, dass digitale Medien

nicht stören, sondern die Lernerfahrung vertiefen, erweitern. Web-Recherche, Kollaboration in Online-Dokumenten und produktiver Umgang mit medialen Möglichkeiten sollte zum Kern des Unterrichts gehören und nicht in Schul-AGs oder Digital-Fächer ausgelagert werden. Eine Umgebung für zeitgemäßes digitales Arbeiten und Lernen zeichnet sich durch Offenheit, Interaktivität, Kollaborationsmöglichkeiten sowie durch eine veränderte Haltung zu Präsenzsettings aus: Präsenz ist nicht der Standard, sondern eine Möglichkeit für Zusammenarbeit. Informationen müssen nicht in Präsenzveranstaltungen ausgespielt werden.

Lernen mit digitalen Medien

Der Fokus von Schulen und Unterricht muss das Lernen von Kindern und Jugendlichen sein. Diese grundlegende Einsicht gerät immer wieder in Vergessenheit und Unterricht wird aus der Perspektive von Lehrenden geplant, die sich dann der Illusion hingeben, der Stoff, der gelehrt würde, sei das, was gelernt würde.

Wenn es nun aus der Perspektive von Schülerinnen und Schülern ums Lernen geht, dann bieten digitalen Medien vielfältige Potentiale, um alle Aspekte des Lernens zu erweitern und zu vertiefen. Sie verändern – wie Medien allgemein – auch den Lernprozess an sich. Menschen lernen mit Büchern anders als ohne Bücher – und sie lernen mit TikTok-Videos anders als ohne. Wir verstehen erst langsam, wie diese Lernprozesse ablaufen und wie sie optimal angeleitet werden können – Lehrkräfte und Schulen müssen in diesem Bereich weitere Erfahrungen sammeln.

Kompetenzen für eine Kultur der Digitalität

Wissen entsteht sehr schnell und in globaler Zusammenarbeit – aber mit lokalen Auswirkungen. Das bedeutet, dass Perspektiven entscheidend sind. Im 21. Jahrhundert sind die Kompetenzen entscheidend, die einen Wissenstransfer in neue Kontexte erlauben, die es Menschen ermöglichen, verschiedene Perspektiven zu kombinieren. Die Schlüsselkompetenzen werden mit den 4Ks bezeichnet: **Kreativität, kritisches Denken, Kollaboration und Kommunikation.**

Bricht man runter, was damit gemeint ist, dann geht es darum, Neues denken und erschaffen zu können, das unabhängig und mit der nötigen Distanz zu tun, andere einzubeziehen und Ergebnisse mitteilen zu können.

Schul- und Unterrichtsentwicklung im Rahmen einer digitalen Didaktik muss sich von Stoffvermittlung lösen und sich fragen, ob es für Schülerinnen und Schüler möglich ist, die 4K-Schlüsselkompetenzen zu entwickeln. Digitale Technik rückt dabei in den Hintergrund – digitale Didaktik führt letztlich zu postdigitalen Schulen, die oft über Lernen sprechen, aber kaum über den Sinn und Unsinn digitaler Medien.

Philippe Wampfler
Lehrer, Fachdidaktiker, Kulturwissenschaftler und Experte für Lernen mit Neuen Medien
<https://philippe-wampfler.ch/> ■

Philippe Wampfler wirkte ebenfalls im Auftrag des Ministeriums für Schule und Bildung bei dem Dokument „**Impulse für das Lernen auf Distanz**“ mit.

Die im Unterricht eingesetzten digitalen Medien und Werkzeuge ermöglichen das eigene Lernen damit zu gestalten, kreativ zu sein, zu kommunizieren, kollaborativ zu arbeiten und kritisches Denken zu schulen. Das sogenannte Handling und die verantwortungsvolle Nutzung dieser eingesetzten digitalen Medien und Werkzeuge stellen ein „Nebenprodukt“ dar. Dies legt auch offen, dass die Kompetenzorientierung nicht einen gründlichen und fachdidaktischen aufbereiteten Unterricht ersetzen kann. „Kompetenzorientierung allein macht noch keinen guten Unterricht“ (vgl. Hilbert Meyer (2017): Eine Analyse des 4K-Studienmodells)

Bettina Gude
Mitglied im Redaktionsteam ■

Ergänzende Anmerkungen zu dem 4K-Modell.

Das 4K-Modell geht auf die Partnership for 21st Century Skills in den Vereinigten Staaten im Jahr 2008 zurück. Fachleute aus Wirtschaft, Bildung und Politik haben sich zusammengeschlossen, um über Bildung im digitalen Zeitalter nachzudenken. Andreas Schleicher, Bildungsdirektorat der OECD, stellte im Jahr 2013 das Modell auf der Digitalmesse re:publica vor und brachte die 4K so in die deutsche Debatte ein (<https://re-publica.com/de/session/21st-century-skills-keynote-panel>).

Die Graphiken stammen von Jöran Muuß-Merholz mit Zeichnungen von Hannah Birr, Agentur J&K auf Basis einer Folie von Markus Bölling CC BY 4.0.

Auf Schule übertragen umfasst dies insbesondere:

Neues **lernen** denken, Selbst **lernen** können, mit Anderen zusammen **lernen** können und eigenes **Lernen** (mit-)teilen können.



Worum es bei 4K tatsächlich geht...



Allgemeine Lernfähigkeiten sind auch beim Distanzlernen nötig

Anregungen und Tipps

Noch gibt es m. E. keine differenzierten und belastbaren Erkenntnisse zum Lehr-Lernerfolg beim Homeschooling bzw. Distanzlernen. Berichte einzelner Schulen lassen aber vermuten, dass trotz der Bemühungen seitens der Lehrkräfte und SchülerInnen (SuS) die Lernerfolge hinter den Erwartungen zurückbleiben. Nicht selten wird diese Bilanz aber auch im Präsenzunterricht gezogen. Sieht man einmal von den veränderten äußeren Lernbedingungen ab (Servergrenzen, eigene Internet- und Medienwirklichkeit, häusliches Lernumfeld, eingeschränkte unmittelbare Einflussnahme der SuS sowie der Lehrkraft), so zeigen sich auch hier jene Begrenzungen, die **im Selbst** liegen: Im grundsätzlichen Lernverhalten der SuS sowie in ihren mitgebrachten und vorhandenen Lern- und Denkstrategien. Fehlen Zielorientierung und Motivation sowie grundlegende Basics des Lernens (z.B. im Bereich der exekutiven Funktionen¹, des Lesens, der Lernausdauer), so kann es vor allem bei den lern- und leistungsschwächeren SuS zu Frustration und Demotivation kommen. Vor diesem Hintergrund soll in einer Abfolge von kleinen Beiträgen aufgezeigt werden, was Lehrkräfte (LuL) tun können, um die Lernfähigkeit in grundsätzlicher Weise zu fördern (Klingen, 2017). In der Folge der drei Artikel sind diese Themen vorgesehen:

Teil I:

1. Die Bedeutsamkeit der Lernfähigkeit in der heutigen Zeit
2. Die Übernahme der Selbstverantwortung für das Lernen fördern

Teil II:

3. Die aktive Auseinandersetzung mit Informationen und Sachverhalten
4. Die Lernausdauer entwickeln



Paul Klingen

Teil III:

5. Das Miteinanderlernen erfolgreich gestalten
6. Die Lernleistungen sichtbar machen

In diesem ersten Teil sollen die grundsätzliche Bedeutung der Lernfähigkeit und des lebenslangen Lernens herausgestellt sowie die Übernahme der Selbstverantwortung für das Lernen thematisiert werden.

Teil I

1. Die Bedeutsamkeit der Lernfähigkeit in der heutigen Zeit

Schon immer haben sich Menschen neues Wissen und neue Dinge angeeignet, und das teils ohne äußeren Druck, einfach weil sie neugierig waren und den Dingen auf den Grund gehen oder besser können wollten. In manchen Lebensbereichen sind sie so zu richtigen Experten geworden (z.B. bei mit Leidenschaft betriebenen Hobbys). Die Vorstellung vom lebenslangen Lernen ist also nicht neu. Betrachtet man aber die rasanten Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt, so wird deutlich, wie bedeutsam das dauerhafte Lernen gerade heutzutage ist (vgl. Übersicht 1).

Teilhabe und Mitgestaltung in der Gesellschaft sind nur möglich, wenn die Men-

schen über entsprechendes Wissen und Können verfügen. Um auf die Umwälzungen und Ansprüche der sich rasant verändernden Gesellschaft zeitnah reagieren zu können, bedarf es deshalb gut (aus)gebildeter Menschen, die vor allem über eine entsprechende *Selbstkompetenz* verfügen. Fachwissen alleine reicht hier nicht. Vielmehr kommt es darauf an, aus dem Wissen heraus passende bzw. kreative Handlungsoptionen und Lösungen zu entwickeln. Überfordert werden daher diejenigen, die nicht über die nötigen Denkmittel verfügen und/oder sich den Innovationen verschließen.

Sicher ist, dass sich Schule und das schulische Lernen entsprechend verändern müssen (Schleicher & Peter, 2021). Offener angelegte Schul- und Lernstrukturen sowie eine stärker personen- und interessenorientierte Didaktik sind hier wichtige Ansatzpunkte. In besonderer Weise wird es darauf ankommen, die Handlungsfähigkeit und Kreativität der SuS anzusprechen und hierzu Entfaltungsräume anzubieten. Digitale Lernformate bieten hier gute Möglichkeiten. Schule wird insgesamt stärker zum „Entwicklungsraum“; das bloße Abarbeiten von Studententafeln und Lehrplänen ist dann fragwürdig. Eng damit verbunden ist sicher auch eine Erweiterung der Lehrtätigkeiten: LuL sollten in einer Schule der Zukunft mehr Zeit damit verbringen, einzelne Schüler-Projekte anzustoßen und zu begleiten. Erstrebenswert ist der Ausbau individueller und außerunterrichtlicher Begegnungszeit von LuL und SuS, auch Zeit und Gelegenheit für mehr Kooperation z.B. mit Ausbildungsbetrieben. Ebenso sollte das fächerverknüpfende Lernen mehr Bedeutung be-

Entwicklungen in Gesellschaft & Arbeitswelt		
Demografische Entwicklung	Technisch-Ökonomische Entwicklung	Gesellschaftliche Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> ■ Alterung ■ Schrumpfung ohne Zuzug ■ Verknappung der Nachwuchskräfte ■ Verlängerung der Lebensarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Globalisierung & Internationalisierung ■ Digitalisierung/Industrie 4.0 ■ Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität ■ Innovationsdruck & Kostendruck ■ Wissens- und Innovationsgesellschaft ■ Veränderte Arbeitswelt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung f. Nachhaltigkeit ■ Diversität/Vielfalt ■ Individualisierung ■ Wertewandel ■ Work-Life-Balance als Lebensentwurf ■ Urbanisierung ■ Polarisierung in der Gesellschaft ■ Verhaltensauffälligkeiten und neue Krankheitsbilder

Übersicht 1: Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt (In Anlehnung an Rump u. a., 2017)

kommen. Eine solche Schule ist sicher nur denkbar, wenn sich die Grundstrukturen verändern (räumlich, personell, administrativ). Im Prinzip kommt nur das Modell einer Ganztagschule in Frage; auch mit einem entsprechenden Schulaufbau und Schulgelände (Campus-Charakter). Die Lehrkräfte sollten mehr Freiheit im Zugriff auf die zeitliche Verwendung ihrer Arbeitszeit bekommen. Arbeitszeiten würden sich entsprechend verändern. Die Anzahl der klassisch zu unterrichtenden Fachstunden wäre im Gegenzug zu reduzieren.

Auch wenn die Informationsgesellschaft es prinzipiell leicht macht, selbstständig und kreativ lernen zu können (z.B. über digitale Recherchemöglichkeiten, Erklärvideos, Software für verschiedenste Anwendungsgebiete), so fallen Wissen und Können trotzdem nicht so einfach vom Himmel. Zur Aneignung bedarf es nämlich mehr als ein bloßes Aufsuchen von Informationen über dem Bildschirm bzw. eine Benutzeroberfläche. *Selbstmotivation* und *Zielorientierung* sind nötig, um die erforderliche emotionale und kognitive Aktivierung herbeizuführen. *Konzentration* ist entscheidend, aber auch eine erweiterte Form der Lesefähigkeit ist bedeutsam, beispielsweise um sich im „Dschungel“ von Informationen nicht zu verlieren. Wichtig vor allem: das *sinnstiftende Erfassen und Verarbeiten* von Informationen, denn gehört, gesehen oder

gelesen ist noch lange nicht verstanden und erst recht nicht gekonnt. Diese Tätigkeit ist gekoppelt an weitere Denkopoperationen: Die zu erfassenden Sachverhalte, Phänomene und Dinge müssen durchdrungen, Wesentliches muss wiederholt und vernetzt werden. Und schließlich gehört auch das Üben zum Lernen zwingend dazu. Man denke hier nur an den Erwerb einer Fremdsprache. Dies alles lässt sich meist auch mittels digitaler Möglichkeiten, entsprechender Aufgaben und Formate durchführen. Auch kommt es darauf an, die Anwendbarkeit des Wissens zumindest zu erproben. Das handlungsorientierte Lernen bietet hier einen guten Lernansatz.

Schulisches Lernen kann nur erfolgreich sein, wenn sich die SuS der Verantwortung für ihr Lernen bewusst sind und entsprechend handeln. Die LuL haben die Aufgabe, durch passende pädagogische und didaktische Maßnahmen das gewünschte Verhalten nach Möglichkeit auszulösen.

2. Die Übernahme der Selbstverantwortung für das Lernen

Den allermeisten SuS ist bewusst, dass sie selbst Verantwortung für ihr Lernen übernehmen müssen. Das haben sie bereits in den Zubringerschulen hinreichend gehört, bei Missachtung teils auch gespürt. Der Schritt von der Einsicht zum Handeln ist aber groß. Dies gilt im Üb-

rigen für alle Menschen und fast jede Lebenssituation. Beim Lernen scheint es zum Beispiel viel bequemer zu sein, in eher aufnehmende oder passive Rollen zu verfallen. Und wer will sich schon anstrengen, wenn es scheinbar auch anders geht? Vor allem dann, wenn der Stoff, die Aufgaben sowie die Arrangements des Lernens wenig attraktiv erscheinen.

Was kann man also als Lehrkraft tun, damit sich die nötige Verantwortungsbereitschaft – und damit einhergehend Selbstkompetenzen wie Selbstreflexion, Selbststeuerung, Selbstdisziplin, Organisationsfähigkeit etc. – entwickeln? Soviel ist sicher: Appelle und Vorhaltungen helfen in der Regel nicht weiter. Die zweite Übersicht auf der nächsten Seite listet nur einige der in Frage kommenden Maßnahmen auf.

Bereits in der Ausgabe 1/2021 des bbw wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass sich die SuS mental und organisatorisch – insbesondere auf den Distanzunterricht – hinreichend einstellen müssen (Klingen, 2021, S. 13 ff.). Mögliche innere Widerstände sind aufzugeben und in positive Energie umzuformen. Hierbei kann es nützlich sein, sich die besonderen Vorteile des Distanzlernens vor Augen zu führen. In der Folge ist die Schülerrolle zu überdenken. Wünschenswert wäre, dass sich die SuS als Mitverantwortliche und MitgestalterInnen des Unterrichts und Lernens

Maßnahme	Erhoffter Effekt
Eher pädagogische Maßnahmen	
Dabeisein der Lehrkraft (z.B. mittels Videokonferenz, Telefonat). Insbesondere beim Distanzlernen ist es wichtig, dass die Lehrkraft so oft wie möglich präsent ist, unterstützt, ermutigt, anspricht. Zudem sollte sie Verständnis für bestehende Widernisse zeigen.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die SuS merken, wie wichtig es der Lehrkraft ist, dass das Lernen funktioniert und möglichst alle mitkommen. Auch erleben sie Verständnis für ihre Situation. ➤ Eine positive Beziehungssituation ist wichtig für die Motivation. ➤ Möglicherweise Steigerung der extrinsischen Motivation (Ich lerne auch für die engagierte Lehrkraft)
Mitschüler*innen oder andere Personen berichten, wie sie es geschafft haben, mögliche Widerstände beim Lernen zu überwinden	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Klarheit im Bewusstsein hervorrufen: Es kommt auf mich selbst an ➤ Lernen am Modell
Erzieherisches Gespräch führen Ansatzpunkte: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vom Ende her denken lassen / sich die Folgen des Handelns vor Augen führen / eigene Ziele überprüfen ■ Statt Appelle – Veränderungsvorschläge gemeinsam entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Klarheit und Orientierung für das eigene Tun finden ➤ Lösungsorientiertes Denken nutzen ➤ Sich selbst in die Pflicht nehmen
Selbstbeobachtung – Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion bei zahlreichen Lernaktivitäten einfordern (s. Beispiele bei Klinge, 2017, S. 60ff. sowie Beispiel weiter unten: Abb.1 / „Vorbereitende Hausaufgabe“)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eigene Strategien, Probleme oder gar Schwierigkeiten beim Lernen werden erkannt ➤ Das eigene Verhalten wird kritisch hinterfragt ➤ Die Selbsterkenntnis kann ein wichtiger Schritt zu einer Veränderung sein
Lernpartnerschaften bilden, z.B. in einem Stoffgebiet bilden drei SuS (Triade) eine Lerngemeinschaft	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusammen geht vieles leichter ➤ Die SuS werden sich bei auftretenden Problemen und einsetzender Demotivation (hoffentlich) gegenseitig ansprechen ➤ Falls nötig, fällt es zusammen leichter, die Lehrkraft um Unterstützung zu bitten oder auch sinnvolle Modifikationen an Aufgaben vorzunehmen
Eher didaktische Maßnahmen	
Nach Möglichkeit erkennbaren Lebens- und Praxisbezug zwischen Lernstoff und Aufgabenstellung herstellen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kann Motivation befördern, weil der Sinn der Aufgabenstellungen für die SuS offenkundig ist ➤ Authentische Problemstellungen sind glaubwürdige Anlässe des Lernens
Schülerorientierte Methoden und Medien einsetzen (z. B. Projektarbeit, interaktive Verfahren, kreative und gestalterische Aufgaben)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kann Motivation befördern, weil kooperative Bezüge und gestalterische Freiheiten anregend wirken, auch Neugier auslösen können. ➤ Moderne Medien können faszinieren und das Lernen attraktiver machen
Einplanung von interessens- und voraussetzungsorientierter Binnendifferenzierung so oft es geht	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erhöhte Motivation, weil die SuS in ihrem Tempo, Interessensgebiet und auf ihrem Leistungsniveau arbeiten und lernen können
Das kreative Denken und Handeln der SuS durch entsprechende Aufgaben und Verfahren fördern (Klinge, 2017, S. 98 ff.)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestalterisches Handeln ist auf Kreativität angewiesen. Diese soll bewusst gefördert werden
Aktive Mitwirkung bei der Gestaltung und Fortschreibung des Unterrichts Aktions- und Verfahrensweisen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Meta-Unterricht ■ Lernen durch Lehren (LdL) ■ Konkrete Vorschläge zur Fortschreibung des Unterrichts seitens der SuS ■ Rollenübernahme als Mentor oder Lerncoach für andere SuS 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die SuS erfahren, dass sie es in Teilen selbst in der Hand haben, was und wie etwas im Unterricht geschieht. Sie lernen Verantwortung zu übernehmen

Übersicht 2: Maßnahmen, um Selbstverantwortung und Selbstmotivation zu fördern

Reflexion

Ihr Auftrag war es, die heutige Politik-Stunde bereits durch eine kleine Hausaufgabe vorzubereiten. Sie sollten dazu den Ihnen übermittelten Text sichten und sich eine erste eigene Meinung zum Inhalt bilden (z.B. gesellschaftliche, persönliche Bedeutung, Richtigkeit)

Wie sind Sie damit umgegangen?

Ich habe mir die zwei Seiten des Textes mehrfach durchgelesen und mir Anmerkungen dazu gemacht

- Ja, habe ich
- Nur bedingt, weil ...
- Nein, weil ...

Ich habe im Internet weitergehende Informationen zur Thematik gesucht

- Ja, habe ich
- Nur bedingt, weil ...
- Nein, weil ...

Mir fiel es

- leicht, auf die Bedeutsamkeit oder auch den Wahrheitsgehalt einzugehen, weil ...
- schwer, auf die Bedeutsamkeit oder auch den Wahrheitsgehalt einzugehen, weil ...

Was empfehlen Sie MitschülerInnen, denen es schwerfällt, vorbereitende Hausaufgaben gewissenhaft zu machen?

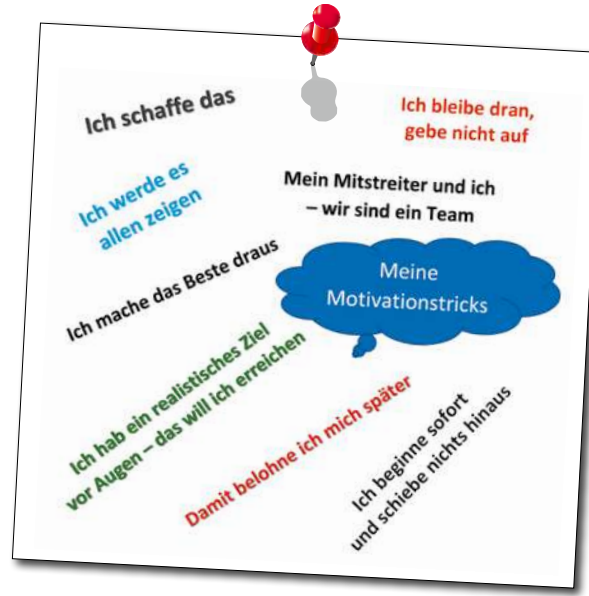


Abb. 1: Reflexionsbogen zum Umgang mit einer vorbereitenden Hausaufgabe

begreifen. Auch auf der organisatorischen und medialen Ebene ist Engagement gefragt. Dazu gehört auch die Einrichtung des Arbeitsplatzes. Vorausgesetzt, es gibt einen Internetzugang, kann der auch in einer ruhigen Ecke des Wohnzimmers sein, welches dann in der Zeit des Lernens für weitere Familienmitglieder tabu sein sollte. Die *vorbereitende Hausaufgabe* muss zu einem wichtigen Instrument des Lernens werden. Sie sollte nicht nur aus Schülersicht u.a. folgende Kriterien erfüllen:

- In der Sache plausibel und zielführend sein
- Sowohl vom Umfang als auch vom denkerischen Anspruch her leistbar sein
- Individuelle Zugriffe ermöglichen.

Die *Förderung der Selbstverantwortung* kann u.a. durch Selbstreflexionen angestoßen werden. Diese können sich selbstverständlich auf eine Fülle von Aktionsformen und Aufgabenstellungen beziehen (vgl. die Beispiele und Anregungen bei Klingens, 2017, S. 60 ff.). Hier ein kleines Beispiel zum Umgang mit vorbereitenden Hausaufgaben.

Grundsätzlich ist anzunehmen, dass Menschen das Vertraute, auch das Be-

queme eher mögen als eine anstrengende Herausforderung, zumal, wenn man sie sich selbst nicht ausgesucht hat. Auch für das Lernen spielt die Selbstmotivation eine entscheidende Rolle. Fach, Inhalt, Lehrkraft, Aufgabenstellung und Lernumfeld wirken bei jedem Schüler, bei jeder Schülerin in unterschiedlicher Weise. Alleine zu Hause am Laptop, PC oder mit dem Smartphone, da fehlt die unmittelbare Präsenz der Mitschüler, auch die Unterstützung oder der Ansporn durch die Lehrkraft. Dementsprechend kommt es noch mehr als im Präsenzunterricht auf die Fähigkeit an, mögliche innere Widerstände beim Lernen zu überwinden. Um sich aufzuraffen und Willenskräfte zu entfalten, braucht es eines persönlichen Antriebes. Eine der ersten Fragen, die sich SuS stellen sollten, ist daher: Was will ich erreichen? Was sind meine Motive? Wichtig ist auch zu erkennen, dass man in der Regel erst durch entsprechendes Üben besser wird. Erlebte Lern- und Leistungsfortschritte beflügeln die Motivation. Motivation verstärkt sich auch, wenn man mit dem Lernerfolg Aufmerksamkeit und Anerkennung gewinnt. LuL (vor allem die Klassenlehrer) sollten die Bedeutung und Kunst der Selbstmotivation zum Thema machen (Klingens,

Abb.2.: Sich selbst motivieren – Ansatzpunkte

2017, S. 81 ff.) und den SuS Tipps an die Hand geben. Die folgende Abbildung enthält Tuns-Sätze für die SuS. Sie können helfen, mit dem „inneren Schweinehund“ konstruktiv umzugehen. Am besten ist es, wenn die SuS sie in Form eines Spickzettels sichtbar im Arbeitsbereich zu Hause anbringen, auch wenn das aus ihrer Sicht zunächst einmal abwegig klingen mag.

Paul Klingens
 Ehem. Fachleiter für Sport im ZfsL Köln,
 Seminar für das Lehramt an
 Berufskollegs

Anmerkung

1 Vor allem Arbeitsgedächtnis, kognitive Flexibilität, Inhibition (Kubesch, 2014)

Quellen

Klingens, P. (2017). Lernerziehung in der Schule. Wie das Lernen und Denken der Schüler verbessert werden kann. Baltmannsweiler. Schneider Verlag Hohengehren.

Klingens, P. (2021). So kann das Distanzlernen gelingen. Was die Schülerinnen und Schüler beachten sollten. In bbw, 1/2021, S. 13 ff.

Kubesch, S. (2014). Exekutive Funktionen und Selbstregulation. Neurowissenschaftliche Grundlagen und Transfer in die pädagogische Praxis. Bern. Hans Huber Verlag.

Rump, J., Zapp, D., Eilers, S. (2017). Erfolgsformel: Arbeiten 4.0 und Führung 4.0. Ludwigshafen, Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Schleicher, A., Peter, T.: Podcast: Die Schulstunde. Bildungspolitik in Deutschland. Abgerufen am 14.01.2021 unter: <https://open.spotify.com/show/0e0JLQtoWXqauJe2Ry0y4Q>

Neues aus dem Stadtverband Bielefeld

Der Märztermin wird verschoben!

Auf diesem Weg möchte ich alle Senioren des Stadtverbands Bielefeld informieren, dass der Termin zum 01.03.2020 angesichts der anhaltenden Pandemie abgesagt wird. Einen neuen Termin werden wir rechtzeitig bekannt geben. Wir haben einen großen Anteil an über 60jährigen Mitgliedern. Diesen möchten wir auch die Teilnahme an einer Hauptversammlung ermöglichen.



Es ist geplant, im 2. Halbjahr eine Hauptversammlung des Stadtverbandes durchzuführen. Der Termin wird später festgesetzt und veröffentlicht.

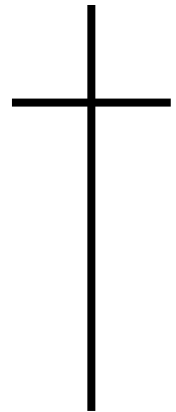
Reinhard Leeker

Pressesprecher des Stadtverbandes Bielefeld



Wir trauern um unsere Verstorbenen

Dienstbez.	Name	Ort	Geb.-Datum	Ortsverein	gestorben
OStRaD	Dr. Bernhard Tollkötter	Altenbeken	20.09.28	Warendorf	02.12.18
OStRaD	Horst Hermes	Remscheid	17.02.42	Remscheid	04.08.19
OStDaD	Hans-Martin Eckermann	Wuppertal	01.11.37	Velbert	09.03.20
StDaD	Reinhard Müller	Mülheim / Ruhr	29.04.45	Duisburg	14.03.20
OStRLwLaD	Dr. Johannes Thiele	Korschenbroich	25.12.35	Geldern	21.05.20
StRaD	Michael Bernhöft	Köln	01.08.44	Köln	02.06.20
OStRaD	Heinz-Otto Schulte-Trux	Bochum	16.08.46	Bochum	11.06.20
StDaD	Günther Bereths	Brüggen	23.01.37	Viersen	25.06.20
OStRaD	Franz Rotgeri	Drensteinfurt	04.07.39	Hamm	29.06.20
OStRLwLaD	Roswitha Runte	Volkmarsen	18.02.30	Warburg	29.06.20
OStRaD	Manfred Zilian	Bornheim	14.10.48	Hürth	30.06.20
FL/WL	Anja Pflüger	Herne	18.06.65	Herne	08.08.20
OStRaD	Klaus Fernholz	Dortmund	28.02.36	Dortmund	15.08.20
OStRaD	Alfred Karwoth	Hamm	01.06.44	Soest	15.08.20
OStRaD	Erwin Stalder	Mettmann	28.06.39	Mettmann	21.08.20
FLaD	Monika Schneider	Bad Laasphe	05.06.50	Siegen	23.09.20
OStRaD	Friedrich Brockmann	Herne	11.06.43	Dortmund	25.09.20
StDaD	Manfred Klein	Düsseldorf	10.07.49	Düsseldorf	28.09.20
StDaD	Udo Ruthsatz	Bielefeld	06.04.35	Bielefeld	24.10.20
StDaD	Jörg Seyffarth	Lübbecke	06.04.40	Herford	01.11.20
OStRaD	Bruno Stücke	Warstein	07.06.47	Meschede	04.11.20
StDaD	Franz-Josef Hages	Hannover	29.03.29	Köln	06.11.20
OStRaD	Friedel Wöhler	Bad Salzuflen	24.11.46	Herford	21.11.20
Li.T/VKRaD	Norbert Schmidt	Ahaus	20.01.36	Ahaus	
StDaD	Alfons Schmidt	Herne	01.05.22	Herne	





Sicher in Deutsch mit Sprachlern-Apps

Der Verband **vlbs** bietet in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum ein **Webseminar** an.



Inhalte:

Das Webseminar **Sicher in Deutsch mit Sprachlern-Apps** verbindet die Aspekte Digitalisierung und Sprachbildung miteinander und möchte erreichen, dass Schüler:innen ihre Deutschkenntnisse mithilfe ihrer digitalen Endgeräte verbessern. Interaktive Elemente wie zum Beispiel Sprachlernspiele, Vokabeltrainer, an die Sprachlern-Apps angeschlossene Communities, Videos, Audios u.v.m. trainieren die deutsche Sprache, wobei die vier sprachlichen Grundfertigkeiten Hören, Sprechen, Lesen und Schreiben berücksichtigt werden.

Darüber hinaus ist das Webseminar für die Teilnehmer:innen kollaborativ und interaktiv angelegt, sodass sie mit Hilfe von Padlet und Mentimeter miteinander arbeiten oder auch in Breakout-Räumen die Möglichkeit haben, in Kleingruppen die vorgestellten Sprachlern-Apps gemeinsam auszuprobieren.

Referenten: Miriam Fleuren und Benjamin Wilde vom KI Duisburg



Ort: Webseminar mit Microsoft Teams

Termin: Mittwoch, 24. Februar 2021 von 09:00 bis 16:00 Uhr

Teilnahmegebühr:

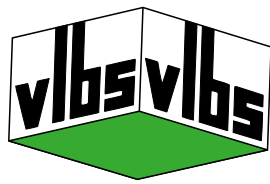
Für **vlbs**-Mitglieder ist die Teilnahme kostenfrei. Nichtmitglieder zahlen 40 Euro, Referendare:innen 5 Euro.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im **vlbs** zu werden und sichern Sie sich damit u. a. die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 22. Februar 2021 an info@vlbs.de

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungsbeauftragte



Tools zur digitalen Unterrichtsgestaltung

Der Verband **vlbs** bietet in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum ein **Webseminar** an.



Inhalte:

Im Webseminar **Tools zur digitalen Unterrichtsgestaltung** geben wir Ihnen einen Überblick über verschiedene Web-Tools, die Ihre digitale Unterrichtsgestaltung sowohl im Hybrid-, Distanz-, als auch im Präsenzunterricht bereichern können. Es wird Ihnen die Möglichkeit geboten, selbst kollaborativ aktiv zu werden und interaktiv die Tools am Fortbildungstag gemeinsam oder auch in Breakout-Räumen in Kleingruppen zu erproben. Im Rahmen des Webseminars möchten wir Sie inspirieren, digitale Werkzeuge zu den unterschiedlichsten Lernarrangements für Ihre Unterrichtsgestaltung zu nutzen. So erleben Sie, wie man Umfragen, Tests oder Quizze erstellt. Tools zur Visualisierung von Inhalten oder das Gestalten von Lernvideos, Arbeitsblättern und Büchern können in jeder Unterrichtsphase Ihren Unterricht unterstützen.

Referenten: Miriam Fleuren und Benjamin Wilde vom KI Duisburg



Ort: Webseminar mit Microsoft Teams

Termin: Mittwoch, 17. Februar 2021 von 09:00 bis 16:00 Uhr

Teilnahmegebühr:

Für **vlbs**-Mitglieder ist die Teilnahme kostenfrei. Nichtmitglieder zahlen 40 Euro, Referendare:innen 5 Euro.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im **vlbs** zu werden und sichern Sie sich damit u. a. die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 15. Februar 2021 an info@vlbs.de

Ralf Laarmann
vlbs-Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungsbeauftragte



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 Fähnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@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.