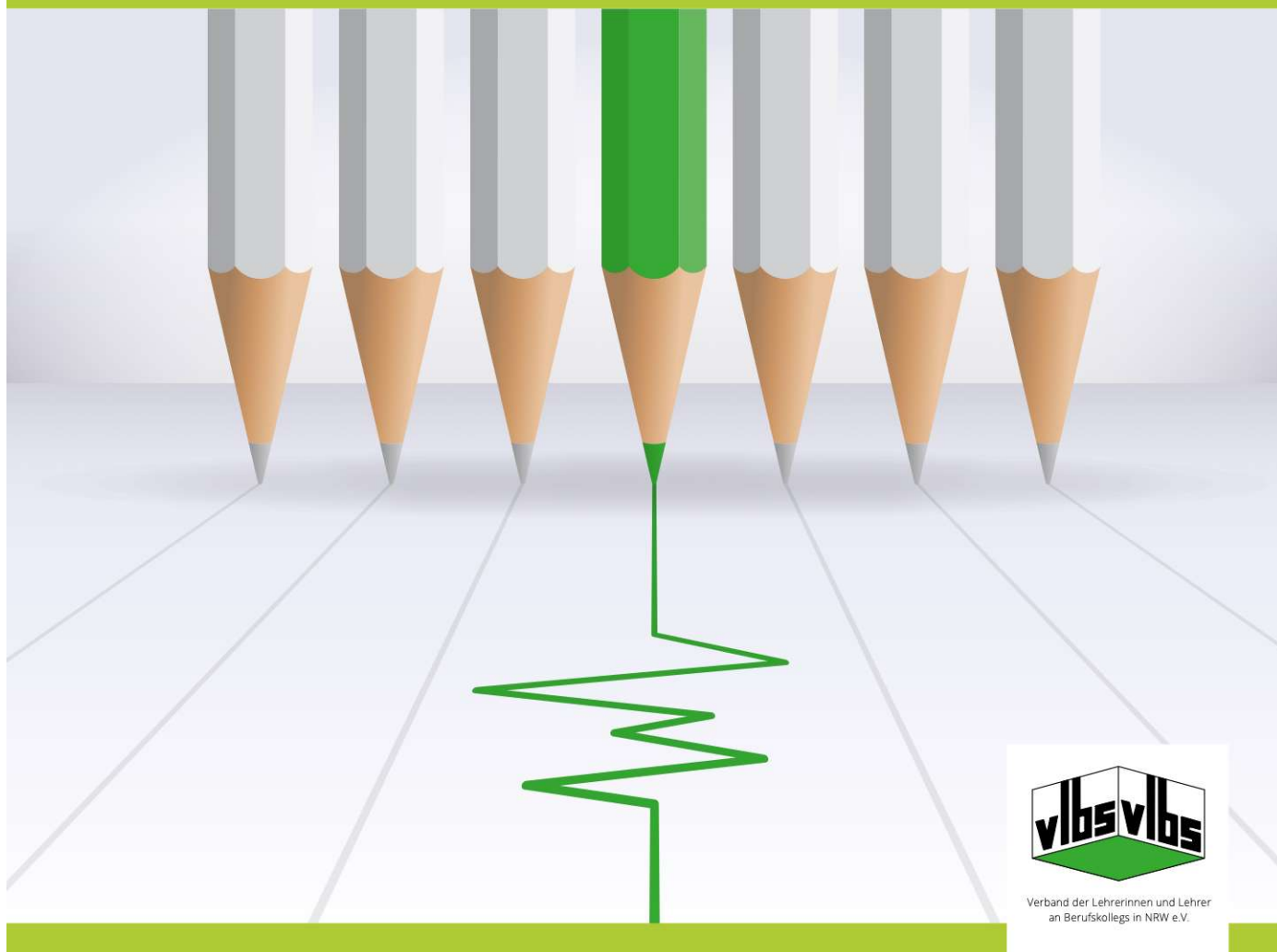


bbw
Beruflicher Bildungsweg

**Berufskollegs benötigen
einen Sonderstatus**

09



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



„Das ist mir fremd!“

Interkulturelle Kompetenz im Lehralltag

Inhalte:

„Kultur“ begegnet uns immer und überall – natürlich auch im Berufsleben. Sowohl im Kontakt mit den Kolleg:innen als auch im Umgang mit Schüler:innen gehen Pädagog:innen unterschiedlicher Herkunft in vielfältiger Weise miteinander um. Sie sind unmittelbar mit kulturverschiedenen Einstellungen, Haltungen und Werten konfrontiert. Diese sind nicht immer deutlich sichtbar, nicht immer bewusst und nicht immer leicht mit Erlebtem zu verknüpfen. Ob unterschiedlicher Lernstil, unerwarteter Umgang mit Autoritäten, ein anderes Zeitverständnis oder ungewohnte Kommunikation: immer bleibt es eine Herausforderung zu verstehen, dass und warum Menschen unterschiedlich „ticken“.

In diesem interkulturellen Training erleben Sie eine Sensibilisierung für Eigenes und Fremdes, lernen hilfreiche Werkzeuge kennen und Handlungsmöglichkeiten entwickeln, um Menschen mit einer anderen kulturellen Prägung sicherer und bereichert begegnen zu können. Sie bekommen konkrete Impulse, um den professionellen Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Wurzeln zu verbessern.

Referentin: Brigitta Lunderstaedt, Interkulturelle Trainerin**Ort:** Webseminar mit Zoom**Termin:** Donnerstag, 23. September 2021
von 09:00 bis 16:30 Uhr**Teilnahmegebühr:** Für vlbs/vLw Mitglieder ist die Teilnahme mit 39 Euro verbunden.
Nichtmitglieder zahlen 75 Euro, für Referendare und Referendarinnen kostet die Teilnahme 15 Euro.

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

Anmeldung: Bis zum 17. September 2021 an info@vlbs.de

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

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

Bildnachweise

Titelbild: impressed-media.de;
Icons: [tulpahn](#); [kornkun](#); [ronnarid](#); [DGTL Graphics sro](#);
[antto](#); [kuroksta](#); [tetsygreen](#); [artinspiring](#) – [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

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.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Das neue Schuljahr ist erst ein paar Tage alt und bei einigen Kolleginnen und Kollegen scheinen die Ferien und die damit verbundene Erholung schon wieder weit weg zu sein. Der alltägliche Schulstress hat uns alle wieder eingeholt und auch die alten Sorgen aus dem zurückliegenden Schuljahr sind wieder präsent. Noch kann keiner vorher sagen, ob wir an den Schulen konstant wieder in Präsenzform unterrichten können, da wir schon in den ersten Tagen in der Schule wieder etliche Schülerinnen und Schüler durch die Testung mit einem möglichen positiven Befund ermittelt haben. Die Tendenz ist eher steigend statt fallend. Auch die Ermittlung der Impfdaten der Kolleginnen und Kollegen durch die Hintertür erweist sich als großes Ärgernis, da diese nicht direkt ermittelt werden dürfen, weil ansonsten ein Verstoß der Datenschutzverordnung droht. Auf diese Weise lassen sich keine konkreten Zahlen ermitteln.

In diesem Heft, der Septemбераusgabe, beschäftigt sich unser Landesvorsitzender Michael Suermann Gedanklich mit der kontinuierlichen Versorgung von Lehrkräften am Berufskolleg. So fordert er einen Sonderstatus für die Berufskollegs in NRW, in dem die Rahmenbedingungen reformiert werden und die Möglichkeit geschaffen werden soll den realen Bedarf an Lehrkräften von Mangelfächern offen zu legen.

Unser Autor Frank Hoppen, Sprecher des Arbeitskreises Fachlehrer:innen, berichtet über ein Gespräch mit dem schulpolitischen Sprecher der SPD, Herrn Jochen Ott. Dort fand ein intensiver

Austausch über dringende Fragen rund um die berufliche Bildung statt.

In einem weiteren Artikel nimmt Wolfgang Förmer den Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt unter die Lupe und leitet zugleich an mehreren Stellen einen Arbeitsauftrag für den vlbs ab.

Der Ausschuss Lehrerbildung beschäftigt sich in dieser Ausgabe des Beruflichen Bildungswegs mit der Lehrerausbildung für Berufskollegs. So zeigen die Autoren Kirstin Bubke und Dr. Markus Soeding in drei Artikeln, warum die BK-spezifische Lehramtsausbildung in allgemeinbildenden Fächern für uns so unverzichtbar ist, sowie der Erhalt der Studierbarkeit des Lehramts für Berufskollegs wichtig ist als auch Positionen zum Reformierungsbedarf des Seiteneinstiegs (OBAS).

In der Rubrik vlbs im Personalrat thematisieren Volker Steinfels aus dem Bezirk Münster und Ingo Wietfeld aus dem Bezirk Detmold aktuelle Themen des Personalrats. Volker Steinfels erklärt alles rund um das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ kurz BEM. Ingo Wietfeld gibt in seinem Artikel ein kleines Update zum Elterngeld und Elternzeit.

Zum guten Schluss berichtet Jörg Niewalda aus dem Ortsverband Duisburg-Rheinhausen über die Verabschiedung von Herrn Dr. Helmut Richter, der 12 ½ Jahre Schulleiter am Willy-Brandt-Berufskolleg war.

Auch in dieser Ausgabe haben wir, das Redaktionsteam versucht, Ihnen ein großes und abwechslungsreiches Spektrum an Themen zu präsentieren, welches Sie liebe Leserinnen und liebe Leser hoffentlich wieder begeistern wird.

Falls Sie, liebe Leserinnen und Leser Anregungen haben, Tipps und Tricks aus dem schulischen Alltag oder einfach nur konstruktiv-kritische Anmerkungen zu unseren Themen im Heft haben, dann schreiben Sie uns bitte unter bbw@vlbs.de an!

Ich wünsche Ihnen stellvertretend für das gesamte Redaktionsteam nun viel Spaß beim Lesen der neuen Ausgabe und vor allem wünschen wir Ihnen einen guten und erfolgreichen Start in das neue Schuljahr. Achten Sie bitte auf sich!!!

Es grüßt Sie herzlichst

Ihr Roland Nickschus
Mitglied des Redaktionsteams





Änderungen für Werkstattlehrkräfte durch den erneuerten Erlass

Der Verband vlbs bietet eine Fortbildung für Werkstattlehrkräfte an, die sich in Bezug auf den geänderten Werkstattlehrkräfteerlass sowie im Hinblick auf das Dienstrecht fit machen wollen.

Inhalte:

Geänderter Werkstattlehrkräfteerlass

- Rechte und Pflichten von Werkstattlehrkräften
- Schulgesetz
- ADO
- Aus-, Fort- und Weiterbildung

(Es wird an den aus dem Gremium gesammelten Fallbeispielen gearbeitet.
Bringen Sie also reichlich Fragen mit!)

Referenten:

Herr Martin Godde (Vorsitzender Ausschuss Dienst- und Tarifrecht)
Herr Ulrich Plum
Herr Frank Hoppen

Ort:

Bildungszentrum Essen

Termin:

Dienstag, 5. Oktober 2021
09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Teilnahmegebühr:

Für vlbs / vLw-Mitglieder: Seminarteilnahme 35,00 Euro Gebühr
Nichtmitglieder: Seminarteilnahme 69,00 Euro Gebühr

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

Anmeldung:

Bis zum 28. September 2021 an info@vlbs.de
Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben.

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Frank Hoppen
Sprecher AK Fachlehrer

Ulrich Plum
Stellv. Sprecher

Inhalt



vlbs-Positionen

- 6 Berufskollegs benötigen einen Sonderstatus

vlbs intern

- 10 Ressourcen am Berufskolleg jetzt ausbauen
- 12 Kurzinterview mit Hans-Peter Mach

vlbs Hochschulblick

- 14 Ausbildungsaufgaben in Corona-Zeiten
- 17 Führungskraft als Vorbild

Ausschuss Lehrerbildung

- 21 Stärkung der beruflichen Bildung
- 23 Erhalt der Studierbarkeit der Förderschwerpunkte ...
- 26 Die Zukunft des Lehramts an Berufskollegs sichern

Recht und Besoldung

- 29 COSMO Abfrage an Schulen ...

vlbs im Personalrat

- 32 BEM – Gespräche und die Mitwirkung des Personalrates
- 36 Update: Elterngeld und Elternzeit

Aus dem Verband

- 38 Neues aus dem Ortsverband Duisburg



Den Anforderungen am Berufskolleg gerechter werden.

Kontinuität bei der Versorgung von Lehrkräften.

Die Anforderungen an den Beruf einer Lehrkraft am Berufskolleg sind sehr hoch. Es gibt zahlreiche Bildungsgänge, in denen Lehrkräfte auf unterschiedlichste Anforderungsniveaus sicher agieren können müssen. In keinem anderen Lehramt finden vergleichbar schnelle Transformationsprozesse statt. Beispielsweise verändert die Digitalisierung Berufsbilder und fachliche Inhalte in immer kürzeren Zeitintervallen. Es ist fundamental wichtig, kontinuierlich nach Talenten zu suchen, die ihre Berufung darin sehen, junge Menschen zum Erfolg zu führen.

Die Rahmenbedingungen, um Berufskollegs mit Lehrkräften zu versorgen sind dringend reformbedürftig.

Seit Jahrzehnten ist bekannt, dass die Lehrkräfteversorgung an Berufskollegs verbessert werden muss. Die vom Land durchgeführte Image-Kampagne zur Lehrerwerbung mag ein erster Schritt sein, es müssen aber weitere konsequente Problemlösungen folgen.

Transparenz des Bedarfs an Lehrkräften durch eine kontinuierliche Einstellung von Lehrkräften mit Mangelfächern.

Lehrerwerbung funktioniert nur, wenn auch ein Arbeitsmarkt sichtbar ist. In Mangelfächern konkurrieren Berufskollegs beim Personal mit der Wirtschaft. Vergleicht man beispielsweise den Stellenmarkt für akademische berufliche Fachrichtung in kommerziellen „Stellenportalen“ wie zum Beispiel „stepstone“, so erhält man hunderte

offene Stellen. Auf dem Lehrereinstellungsportal „LEO“ geht man die meiste Zeit leer aus. Es bedarf struktureller Veränderungen, damit nicht nur Expertinnen und Experten die realen Bedarfe erfassen können. Junge Menschen müssen deutlich und objektiv erkennen können, dass sie mit einem Lehramtsstudium im Mangelfach hervorragende Berufsperspektiven im gesamten Land haben.

Einstellungen im Mangelfach müssen sich an einer langfristigen Prognose des Bedarfs orientieren und dürfen nicht von temporären Schwankungen der Zahlen von Schülerinnen und Schülern negativ beeinflusst werden.

Der **vlbs** fordert eine kontinuierliche und permanente Ausschreibung von Stellen in Mangelfächern, damit junge Menschen frühzeitig die Weichen für ein Lehramtsstudium für das Berufskolleg stellen.



Attraktive Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg

Leistung muss sich lohnen! Aufstiegsperspektiven und eine angemessene Bezahlung durch Zulagen sind attraktive Faktoren, die Menschen überzeugen können ins Berufskolleg einzusteigen.

- ➔ Lehrkräfte am Berufskolleg sind aus Sicht des **vlbs** innerhalb der Erfahrungsstufen höher einzugruppieren.
- ➔ Für Fachlehrerinnen und Fachlehrer (WL/TL) muss ein realistischer berufsbegleitender Laufbahnwechsel in die Laufbahngruppe 2.2 eröffnet werden. Parallel ist eine weiterqualifizierende Möglichkeit zum Technischen Lehrer / zur Technischen Lehrerin für alle interessierten Werkstattlehrkräfte einzurichten.

Attraktive Rahmenbedingungen, damit Lehrkräfte wieder Lehrkräfte sein dürfen.

Die vielseitigen Aufgaben am Berufskolleg mit zahlreichen Kooperationspartnern sowie eine kontinuierliche Steigerung der Verwaltungsarbeiten erschwert den Lehrkräften am Berufskolleg die Fokussierung auf den Unterricht.

Der **vlbs** fordert:

- ➔ Lehrkräfte müssen von Verwaltungsarbeiten entlastet werden, damit der Beruf wieder attraktiver wird und Lehrkräfte endlich wieder Lehrkräfte sein dürfen.
- ➔ Die im Koalitionsvertrag versprochene Erhöhung der Vertretungsreserve auf 105%.



- ➔ Die Anzahl der zu leistenden Unterrichtsstunden für Werkstattlehrkräfte müssen den beruflichen Transformationsprozessen gerecht werden und sind analog der Pflichtstundenregelung der anderen Kolleginnen und Kollegen am Berufskolleg anzupassen.

Optimierung der Bedingung für die Ausbildung von Lehrkräften am Berufskolleg

Die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern braucht Zeit. Neben den Fachkenntnissen müssen die Menschen ausreichend Zeit bekommen, um Haltungen zu entwickeln. Menschen, die sich für das Lehramt am Berufskolleg interessieren benötigen ergänzend zu anderen Lehr-





ätern Kompetenzen zum Aufbau beruflicher Handlungskompetenz in zahlreichen Bildungsgängen.

- ➔ Die Sicherstellung von ausreichend universitären Studienangeboten für alle Fächer am Berufskolleg.
- ➔ Den Ausbau des universitären Aufbaumas-terstudienganges für den „Master of Educa-tion“.
- ➔ Werbung für das Lehramt am Berufskolleg statt für den Seiteneinstieg.
- ➔ Förderung von kooperativen Modellen zwi-schen Fachhochschulen und Universitäten zur Gewinnung von Talenten, mit dem Ziel des universitären „Master of Education“.

➔ Stipendien für Lehramtsstudierende in Man-gelfächern für das Berufskolleg.

➔ Mehr Zeit für Ausbildung, durch eine deut-liche Reduktion des eigenständigen Unter-richts bei Referendarinnen und Referenda-ren und vor allem beim Seiteneinstieg.

➔ Eine stärkere Entlastung von Ausbildungs-lehrkräften, um eine intensivere Fokussie-rung auf die Ausbildung legen zu können.

Lesen Sie die ergänzenden Beiträge zur Förde-rung der Fachpraxis und der Lehramtsausbildung im weiteren Teil des Heftes.

Ihr
Michael Suermann
vlbs Landesvorsitzender



Selbstmanagement

Wie bekomme ich mich gut organisiert?

- Inhalte:** Wenn man plötzlich viel Zeit im Homeoffice arbeitet, ist Selbstorganisation in anderer Weise gefragt: der digitale Unterricht will gestaltet, der Präsenzunterricht vorbereitet und die Familie versorgt werden. Zwar gibt es mehr Freiraum, gleichzeitig wird es notwendig, sich selbst und die eigenen Familienmitglieder unter den neuen Bedingungen zu organisieren und zu steuern. Das ist auch emotional eine Herausforderung.
- Das Webseminar bietet eine Auswahl an Methoden, Überlegungen und Grundprinzipien aus dem Selbstmanagement, mit denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Organisation und die emotionale Bewältigung ihres Arbeitsalltages besser aufgestellt sind.
- Referentin:** **Elke Zitzke**
Sprechwissenschaftlerin, Beraterin, Coach, Gestalttherapeutin
- Ort:** BEW Essen
- Termin:** **Mittwoch, 29. September 2021**
von 09:00 bis 16:00 Uhr
- Teilnahmegebühr:** Für vlbs/vLw Mitglieder ist die Teilnahme mit 69 Euro verbunden. Nichtmitglieder zahlen 119 Euro, Referendarinnen und Referendare 29 Euro.
- TIPP:** Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im vlbs zu werden und sichern Sie sich damit die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.
- Anmeldung:** Bis zum 23. September 2021 an info@vlbs.de
Die Anzahl der Teilnehmer:innen ist begrenzt, die Plätze werden nach Eingangsdatum der Anmeldung vergeben.

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungsbeauftragte



Ressourcen am Berufskolleg jetzt ausbauen

Am Donnerstag den 01.07.21 trafen sich Michael Suermann (Vorsitzender), Kirstin Bubke (Ausschuss Lehrer*innenbildung) und Frank Hoppen (Arbeitskreis Fachlehrer:innen) mit Jochen Ott (schulpolitischer Sprecher der SPD).

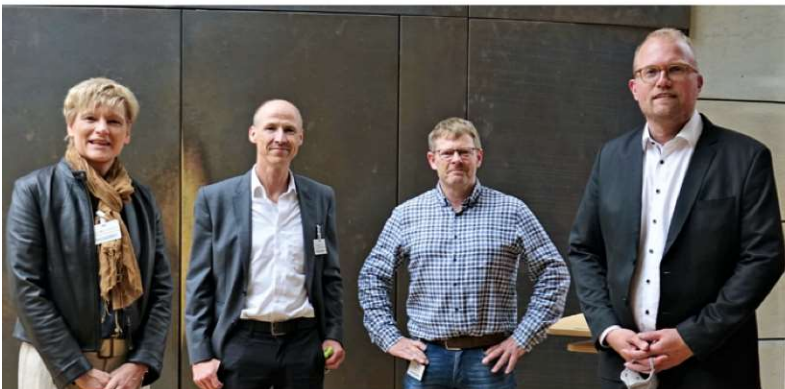
In dem zweistündigen Gespräch fand ein intensiver Austausch über einige der dringendsten Fragen rund um die berufliche Bildung statt. Schwerpunkte waren unter anderem die Lehr- amtszugangsverordnung (LZV), die Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung (OVP) sowie die Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS).

Kirstin Bubke machte in diesen Punkten noch einmal die Positionen des vlbs klar und wies auf Problematiken hin. Weiter erläuterte Frank Hop-

pen die besonderen Probleme der Fachlehrkräfte. Hier ging es sowohl um die „Dauerbrenner“ Unterrichtsverpflichtung und Status der Fachlehrkräfte aber auch um die Schaffung von Möglichkeiten des berufsbegleitenden Studiums sowie die Öffnung der Laufbahn zur technischen Lehrkraft.

Die große Unsicherheit über den Einsatz der Werkstattlehrkräfte in der Pandemiezeit wurde ebenfalls thematisiert. Michael Suermann übernahm insbesondere den Part der Zukunftsorientierung und stellte klar, wie wichtig eine Steigerung der Attraktivität des Lehrer:innenberufs für die Gewinnung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen sei. Er machte auch noch einmal deutlich, dass die Berufskollegs jetzt mit deutlich mehr Personal versorgt werden müssen. Es ist unverantwortbar, dass kaum Lehrkräfte eingestellt werden können, obwohl der prognostizierte Mangel für 2030 bekannt ist. Wir brauchen jetzt die Lehrkräfte, so Michael Suermann in der Besprechung, um den coronabedingten Defiziten beim Aufbau der beruflichen Handlungskompetenz entgegenzuwirken zu können.

Frank Hoppen
Sprecher Arbeitskreis Fachlehrer:innen



Frank Hoppen
Sprecher AK Fachlehrer im vlbs NRW
hoppen@vlbs.de

Kurzinterview mit Hans-Peter Mach

„Schule NRW von A-Z“ kommt im August 2021 in einer aktualisierten Auflage heraus, die Ihnen auf unserer Homepage zur Verfügung gestellt wird. Ulrich Kirschbaum nahm dies als Anlass, mit dem Autor Hans-Peter Mach von „Schule NRW von A-Z“ ins Gespräch zu kommen.



bbw: Herr Mach, seit wann beschäftigt Sie die Idee, Hilfen für Kolleginnen und Kollegen in dieser Form bereitzustellen? Was waren Ihre Beweggründe?

H.-P. Mach: Meine Beweggründe sind seit mehr als dreißig Jahren unverändert folgende: Ich möchte meinen Kolleginnen und Kollegen Texte im Amtsdeutsch verständlich zu machen.

Bis zu meiner Pensionierung 2001 war ich Mitglied im Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Realschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf und Bezirksbeauftragter im RLV NRW. In diesen Funktionen war es meine Aufgabe, mich um Kolleginnen und Kollegen an Realschulen zu kümmern. Diese Hilfe kommt nun vielen Personen unabhängig von der Schulform zu und unabhängig vom Beamten-Status oder dem Status des Tarifbeschäftigten.

bbw: Wann wurde die erste Auflage der „Schule NRW von A-Z“ veröffentlicht?

H.-P. Mach: Die letzten gedruckten Auflagen von „Schule von A bis Z“ erschienen in den Jahren: 2004, 2006 und 2008 mit jeweils ca. 16.000 Exemplaren im DIN-A5-Format und wurden über die Kreisvorsitzenden des RLV NRW verteilt.

Nach der Beendigung meiner 40-jährigen Mitgliedschaft im RLV NRW erhielten in einer Rund-Mail am 19.12.2009 **787 Adressaten** zum ersten Mal als pdf-Datei die **7. Auflage** von **Schule von A bis Z 2010** mit 115 Seiten. Am 12.06.2021 schickte ich an **2.230 Adressaten** die 31. Auflage von **Schule NRW von A bis Z 2021-2** mit 213 Seiten und Stand 01.08.2021.

bbw: Wie aufwendig ist es, „Schule NRW von A-Z“ immer auf dem aktuellen Stand zu halten? Wie häufig fallen in einem Jahre Änderungen und Ergänzungen an und wie sorgen Sie dafür, dass Sie immer auf dem neusten Stand sind?

H.-P. Mach: Meine Arbeit, die „Schule NRW von A bis Z“ alle halbe Jahre zu aktualisieren empfinde ich nicht als Arbeit, sondern mehr als Hobby, das mich nicht belastet.

Wenn es „Schule NRW von A bis Z“ nicht gäbe, würde mir etwas fehlen und mich traurig stimmen, was nicht sein darf.

bbw: Wer unterstützt sie dabei die „Schule von A-Z“ auf dem aktuellen Stand zu halten?

H.-P. Mach: Unterstützung bei meiner Arbeit der Aktualisierung von „Schule NRW von A bis Z“ habe ich nicht. Aber:

Dankbare Zeilen und Anerkennung von meinen Leserinnen und Lesern geben mir immer Schwung meine geliebte Arbeit fortzusetzen.

bbw: Was unterscheidet „Schule NRW von A-Z“ von der BASS?

H.-P. Mach: Die BASS ist eine amtliche Sammlung der Schulvorschriften. „Schule NRW von A bis Z“ kommentiert und erklärt einen Teil der Schulvorschriften, aber auch Texte aus dem LBG NRW, der LVO, des LBesG und der LBeamtVG sowie der BVO u. a., die in der BASS nicht enthalten sind.

bbw: Sie sind Realschullehrer und im Philologenverband organisiert. Ist „Schule NRW von A-Z“ überhaupt nützlich für unsere Kolleginnen und Kollegen am Berufskolleg?

H.-P. Mach: Für die Kolleginnen und Kollegen am Berufskolleg ist „Schule NRW von A bis Z“ so nützlich wie für die unten genannten Leserinnen und Leser an den diversen Schulformen. Aktuelle Verteilung (12.06.2021) der Adressaten meines Rund-Mail-Verteilers auf folgende Schulformen:

Realschule	1.121
Gymnasium	770
Gesamtschule	102
Grundschule	62
Hauptschule	26
Berufskolleg	26
Sekundarschule	22
Förderschule	21
Weiterbildungskolleg	8
andere Schulen	6
Übrige Adressate	66
Gesamt	2.230

bbw: Welche Rückmeldungen haben Sie von Kolleginnen und Kollegen bisher zu „Schule NRW von A-Z“ erhalten?

H.-P. Mach: Nach jeder Neuauflage von „Schule NRW von A bis Z“ erhalte ich viele E-Mail mit dem Tenor von Dankbarkeit für die aktuellen Informationen.

bbw: Das „Digitale“ etabliert sich so langsam auch im schulischen Umfeld. Juckt es Sie nicht in den Fingern, „Schule NRW von A-Z“ als App zur Verfügung zu stellen?

H.-P. Mach: Ich kann mir keine sinnvolle APP vorstellen für 213 Seiten einer pdf-Datei. **Für Anhänger von paper-Ausgaben gebe ich folgende Empfehlung:** Lassen Sie sich die 213 Seiten der pdf-Datei im Format DIN-A4 zweiseitig bedruckt ausdrucken und dann mit Spiralbindung im Copyshop binden. Bei mir betrugen die Kosten für den Ausdruck 36 € und 7 € für die Draht-Spiralbindung (Plastikbindung ist preiswerter, aber die Blätter reißen schnell ein.) Um Ihnen das Lesen leichter zu machen, habe ich darauf geachtet, dass in der gedruckten Ausgabe bei zweiseitigen Artikeln die eine Seite links beim Aufschlagen erscheint und die andere rechts.

bbw: Herr Mach, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen Ihnen und uns noch eine lange Zeit mit „Schule von A-Z“ an unserer Seite!

Ulrich Kirschbaum
bbw-Redaktionsmitglied



Ausbildungsaufgaben in Corona-Zeiten

1. Der empirische Befund

Die Einschränkungen im Schulunterricht, die weltweit im Verlauf der Corona-Pandemie zu beobachten sind, haben mittlerweile die Aufmerksamkeit der pädagogischen Forschung gefunden. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die die Defizite bei der Schließung der Schulen untersucht haben, sind zu bestürzenden Ergebnissen gekommen. Die Alternative zum Präsenzunterricht in den Schulen ist zwar in den meisten Fällen nicht die völlige Einstellung der Lehre gewesen, sondern die partielle Verlegung des Unterrichtes als Online-Unterricht in das Elternhaus der Kinder. Viele Eltern waren aber überfordert damit, ihre Kinder angemessen zu begleiten. Manche konnten nicht einmal einen ruhigen Arbeitsplatz garantieren. Für viele Lehrerinnen und Lehrer wiederum war es ungewohnt oder überhaupt nicht bekannt, wie man Lehrprogramme in computergestützte Hausaufgaben zu verwandeln vermag. Waren hier bei den Lehrern und Lehrerinnen die Defizite schon sehr groß, so erst recht bei einem Teil der Schülerinnen und Schüler; nicht wenige blieben so weit zurück, als ob gar kein Unterricht stattgefunden hätte. Andere Schüler oder Schülerinnen allerdings gingen souveräner mit dem Computer um, als ihre Lehrer oder Lehrerinnen es taten. Für die meisten Kinder und Jugendlichen war jedoch entscheidend, welche Hilfestellung die Eltern bieten konnten – angefangen von der Ausstattung des Computers bis hin zur

Arbeitsmotivierung. Zu vermuten war, dass sich die Unterschiede in den Schulleistungen vergrößern würden.

Eine Forschungsgruppe an der Universität Frankfurt hat internationale Untersuchungen ausgewertet und in der Tat herausgefunden, in wie geringem Ausmaß der Distanzunterricht den Präsenzunterricht in den Schulen ersetzen kann. So fallen vor allem zwei Ergebnisse auf:



- ➔ Die Diskrepanzen zwischen den Schülerinnen und Schülern, was deren Aufnahmefähigkeit hinsichtlich des Lehrstoffes angeht, die schon vor der Corona-Zeit zu beobachten waren, werden in der Corona-Zeit erheblich verstärkt.
- ➔ Die Zahl der jungen Menschen, die mit denkbar schlechten Lernergebnissen in die Arbeitswelt eintreten werden, wird enorm zunehmen.

2. Folgerungen

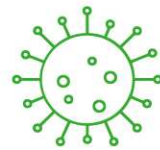
Eine der wesentlichen Konsequenzen ist, dass das staatliche Bildungssystem noch stärker als bisher darauf achten muss, den schwächeren Teil der Schülerinnen und **Schüler gezielt zu unterstützen**. Die Vorbereitungen dafür müssen unverzüglich beginnen. Schon seit langer Zeit gibt es für Schüler und Schülerinnen ohne bestandenen Schulab-

schluss den **Bildungsgang „Berufsvorbereitungsjahr“** in den Berufskollegs. Dieser Bildungsgang hat sich seit langem bewährt und muss nicht eigens erfunden werden. Aber er muss jetzt zahlenmäßig erheblich ausgeweitet werden und viel stärker als bisher durch **sozialpädagogische bzw. psychologische Begleitung** ergänzt werden, da erwiesenermaßen die psychischen Belastungen durch die Corona-Einschränkungen bei Jugendlichen erhebliche Auswirkungen gezeitigt haben. Was die Lehrtätigkeiten selber angeht, so sind sie hier anders als die in den allgemeinbildenden Schulen; sie haben einen konkreten Bezug zu den verschiedenen Berufsfeldern, z. B. Bautechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik etc. Der Bildungsgang eröffnet Schülerinnen und Schülern eine handfeste Orientierung für ein bestimmtes Berufsfeld und fördert die Berufsfindung. Mit dem Abschluss des Berufsvorbereitungsjahres kann unter bestimmten Bedingungen auch der Hauptschulabschluss erworben werden. Gewiss, aus dieser Ausbildung werden später kaum Bachelor oder gar Master hervorgehen; aber gute Handwerksmeister können diese jungen Leute durchaus werden. Längst wissen wir, dass wir die Wirtschaft mit Akademikern überfluten werden, es aber künftig an guten Handwerkern fehlen wird. Bald werden diese Handwerker und Dienstleister mehr verdienen als junge Menschen mit Hochschulabschluss, was marktwirtschaftlich schon längst gerechtfertigt wäre. Also gibt es keinen Grund, pessimistisch in die Zukunft zu schauen. Wichtig bleibt aber eine systemgerechte Ausbildung.

Betroffen von den Auswirkungen der Corona-Zeiten auf die Jugendlichen sind auch die **Unternehmen**; denn es wird sich herausstellen, dass Jugendliche vermehrt nicht mehr die nötigen Vor-

aussetzungen mitbringen, die eine fruchtbringende Lehrzeit ermöglicht hätten. Andererseits aber wird in den Unternehmen dringend Nachwuchs gebraucht, so dass die Unternehmer gezwungen sein werden, den fehlenden Teil der Grundqualifikation durch betriebsinterne Angebote auszugleichen. Auch hier kann auf bereits vorhandene gute Erfahrungen zurückgegriffen werden. In jüngster Vergangenheit haben einige Unternehmen mustergültige Curricula für die interne Ausbildung von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss oder zumindest mit sehr mangelhaften Kenntnissen und wenig Motivation entwickelt (und publiziert). Dabei muss der gelegentlich erhobene Vorwurf, eine solche Ausbildung binde die Jugendlichen endgültig an dieses eine Unternehmen, zurückgewiesen werden, da – so ist es z. B. aus der chemischen Industrie bekannt – der Ausbildungsstandard manchmal sogar weltweit respektiert wird und jedenfalls für die Mobilität des jungen Erwachsenen nicht von Nachteil ist. Auch in mittleren und kleineren Betrieben gibt es Meister und Meisterinnen, die sich sehr persönlich gerade für die Heranbildung von Jugendlichen einsetzen, die eher als „Problemfall“ in den Betrieb aufgenommen wurden. Sie berichten, welche Genugtuung es für sie bedeutet, wenn die Heranwachsenden später selber fachkundig und umsichtig ihr Wissen weitergeben. Solche Beispiele sollten in Zukunft Schule machen. Bei entsprechendem Engagement können wir also auch im unternehmerischen Sektor die Auswirkungen der Corona-Krise auf diejenigen Jugendlichen, die ohnehin schon belastet waren, in vielen Fällen auffangen.

Die Betriebe haben durch ihre zusätzlichen Ausbildungsanstrengungen eine wachsende Kostenbelastung. Dies führt teilweise dazu, dass Betriebe





be die Kostenstelle „Ausbildung“ streichen, d. h. gar nicht mehr ausbilden, was gerade in Corona-Zeiten eine sehr bedauerliche Entwicklung ist. Sicherlich sollte darüber nachgedacht werden, wie man diesen Prozess umkehren könnte. Jedenfalls können auch hier die Berufskollegs mit ihren vielfältigen Bildungsgängen hilfreich sein, indem sie die Ausbildungskosten der Betriebe teilweise oder ganz übernehmen. Zu erwähnen sind z. B. die Bildungsgänge für eine vollzeitschulische Berufsausbildung in der Höheren Berufsfachschule mit den zweijährigen Bildungsgängen „Biologisch Technischer Assistent“ oder „Chemisch Technischer Assistent“. Wurden diese Bildungsgänge anfangs (vor ca. 30 Jahren) von den Betrieben skeptisch und mit Argwohn gesehen, kommen heute die Vertreter der Betriebe in die Schulen, um die Jugendlichen aus dieser vollzeitschulischen Berufsausbildung noch vor ihrem Abschlussexamen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Betriebe zu gewinnen. Keiner dieser Jugendlichen wird nach bestandenen Examen arbeitslos, wenn sie bereit sind, ggf. auch einen Arbeitsplatz in ei-

ner anderen Stadt oder in einem anderen Bundesland anzunehmen.

3. Zur Personalstruktur

In der Unternehmerschaft muss man begreifen, dass die betriebsinterne Ausbildung von jugendlichem Nachwuchs zu einem wertvolleren Produktionsfaktor geworden ist als je zuvor.

Selbstverständlich wäre es wünschenswert, die Zahl Lehrerinnen und Lehrer dem insgesamt gestiegenen Bedarf anpassen zu können; doch da werden die ohnehin personalintensiven Länderhaushalte, auch wenn sie in diesen Zeiten endlich budgetübergreifend flexibler handeln sollten, relativ bald an ihre Grenzen gelangen. So wird den Länderparlamenten nichts anderes übrig bleiben, als auch durch eine Verschiebung der Prioritäten bei den Personalausgaben innerhalb der Lehrerschaft auf diese Notsituation zu reagieren. Es ist von höchstem gesamtgesellschaftlichem Interesse, dass wir nicht einen größeren Anteil der Jugendlichen aus den Corona-Jahrgängen hängen lassen.

Prof. Dr. Klaus Mackscheidt
Emeritus Wirtschaftliche Staatswissenschaften an
der Universität zu Köln

Stefan Nelles
Schulleiter i. R. der
Kollegschole Kartäuserwall in Köln

Führungskraft als Vorbild

Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die Qualität von Bildung zu sichern und weiterzuentwickeln, um Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung in einem sozialen Zusammenhang bestmöglich zu fördern. Die wichtigste Ressource in dieser Hinsicht sind Mitarbeitende an Schulen und im Schul- und Bildungssystem. **Ihnen gebührt eine große Wertschätzung.** Ausgewählte Aspekte aus wissenschaftlicher Sicht



Wertschätzung hat verschiedene Facetten und Spielformen und kann im professionellen Geschehen wissenschaftlich unterschiedlich ge- und erfasst werden. Es geht nicht nur ums Loben und Anerkennen von Leistung(en). Wertschätzung spiegelt sich auch im Erleben von Aufmerksamkeit, im Erhalten von konstruktivem Feedback, im Erleben von sozialer Unterstützung, im Ausüben von sinnvollen Tätigkeiten, dem passgenauen Einsatz im Hinblick auf Aufgaben und Kompetenzen. Sie zeigt sich auch in der Persönlichkeit und Organisationskultur, im Erleben von positiven Sozialdynamiken.

Wertschätzung kann durch einen selbst erzeugt werden, sie ist auf das Gegenüber gerichtet und wird dann von dieser Person erlebt. Wertschätzung ist abhängig von Verhalten und Erleben, also auch von der Wahrnehmung und der jeweiligen kontextuellen subjektiven und sozialen Deutung. In einem professionellen Kontext gehört Wertschätzung zu den Personalmanagementaufgaben von Führungskräften. Es geht dabei nicht nur um deren Führungsverhalten, sondern auch um Aspekte wie den Personaleinsatz, die Personalentwicklung, Personalbeurteilung, Personalführung, Personalunterstützung.

Wertschätzung ist demzufolge unter anderem assoziiert mit Anerkennung, Fordern und För-

dern, Leistung, Zutrauen, Vertrauen, affektivem Commitment, Fürsorge und der grundsätzlichen Haltung gegenüber anderen Menschen. Im Folgenden einige exemplarische und skizzenhafte Überlegungen aus Organisationspädagogik sowie Schulleitungs- und Schulentwicklungsforschung.

Überlegungen aus der Organisationspädagogik

Wenn Schule als Institution erzieht, muss sie „ein Modell dafür sein, wozu sie erzieht“ (Rosenbusch 2005, S. 11). Die Ziele einer Schule müssen in ihrer alltäglichen Praxis erfahrbar sein, da praktische Erfahrung lernwirksamer ist als kognitive Wissensvermittlung zum selben Sachverhalt. Für die Schule als Organisation bedeutet dies, dass Mündigkeit, Anerkennung, Kooperation und Selbsttätigkeit in ihr erlebbar, ihre Struktur und Kultur also auf diese Ziele abgestimmt sein müssen.

Pädagogische Führung spielt bei der Realisierung der Ziele der Schule eine entscheidende Rolle. Schulleitungshandeln als pädagogisches Organisationshandeln ist mit einem normativen Anspruch verbunden. Hier liegen unter anderem folgende Handlungsmaximen nahe (Rosenbusch 1997, 2013):





- ➔ Pädagogische Zielvorstellungen haben Vorrang vor Verwaltungsaspekten; Verwaltung hat eine dienende Funktion.
- ➔ In der pädagogischen Arbeit wird eine (erwachsenen-)pädagogische Praxis sichtbar, die zugleich als Vorbild für die (kind-)pädagogische Praxis und das Lernen der Schülerinnen und Schüler dient.
- ➔ Es gilt das Prinzip der Schatzsuche, statt eines Fahndens nach Defiziten.

Das **Prinzip der Wertschätzung** ist also ausgesprochen wichtig für alle Akteure, zum Beispiel für die Schülerinnen und Schüler und die Mitarbeitenden, aber auch für die Schulleitung. Sie alle zeigen Wertschätzung und erhalten Wertschätzung.

Überlegungen aus der Schulleitungs- und der Schulentwicklungsforschung

Vertrauen Wertschätzung schafft Vertrauen, und Vertrauen schafft Wertschätzung. In Vertrauensgemeinschaften werden Meinungen und Haltungen geteilt (Seligman 2012; Solzbacher 2017), was ein gemeinsames Zielverständnis begünstigen dürfte. Vertrauen gilt weiter als Schlüsselement für eine funktionierende Kommunikation (Hoy et al. 2002). Fehlt das Vertrauen, ist es unwahrscheinlich, dass Lehrpersonen die eigene professionelle Praxis durch gemeinsame Unterrichtsplanung, kollegiale Beobachtung oder reflektierenden Dialog gefährden (Tschannen-Moran 2014). Vertrauen ist eine wichtige Qualität der Interaktion. Sie wird gefördert durch Wertschätzung und sie ermöglicht facettenreiche und personen- und aufgabenbezogene Wertschätzung.

Fürsorge In den vergangenen fünf bis zehn Jahren entstanden Konzeptionen, die fürsorgliches Handeln nicht nur im sozialen Umgang miteinander propagierten, sondern Fürsorge als Grundgedanken von Führungshandeln etablierten. Fürsorge ist im Führungskontext, in der Strategie und im Verhalten, eingebettet. Die Umsetzung von fürsorglicher Führung verläuft nach Seashore Louis et al. (2016) über vier konkrete Ankerpunkte:

- ➔ Die Schulgemeinschaft wird in die Vision und Herausforderung einer fürsorglichen Schule mit eingebunden.
- ➔ Die Möglichkeiten und Hintergründe der Schule in Bezug auf Fürsorge werden eingeschätzt. Die Schulgemeinschaft wird in diesen Reflexionsprozess eingebunden.
- ➔ Die Schulkultur wird fürsorglich gestaltet, indem Unterstützungssysteme etabliert und soziale Beziehungen sowie das Normen- und Wertesystem der Schule gestärkt werden.
- ➔ Fürsorgliche Beziehungen als Schulgemeinschaft werden über die Grenzen des Schulhauses hinausgetragen und fürsorgliche Partnerschaften auch außerhalb der Schule kultiviert.

Bei aller Euphorie über eine möglichst fürsorglich geführte Schulgemeinschaft gilt es jedoch zu beachten, dass fürsorgliche Leitungspersonen, ebenso wie charismatische, verklärt und glorifiziert werden können. Fürsorgliche Führung wird sich schließlich immer in einem Spannungsfeld zwischen den gerechtfertigten Bedürfnissen verschiedener Mitarbeitenden-Gruppen und dem Erreichen von mittel- und langfristigen Schulent-

wicklungszielen bewegen (Eisner 2021). **Wertschätzung ist aus meiner Sicht ein integrativer Bestandteil von Fürsorge.**

Affektives Commitment Als affektives Commitment bezeichnet man die emotionale Bindung einer Person an die Organisation. Diese Bindung führt zu einem Zugehörigkeitsgefühl und dem Wunsch, der Organisation weiterhin anzugehören. In Bezug darauf kommt der Führungskraft eine besondere Bedeutung zu. Die Beziehung der Mitarbeitenden zur jeweiligen Führungskraft und das ausgeübte Führungsverhalten stellen eine Möglichkeit dar, affektives Commitment zu schaffen.

Transformationale Führungskräfte sorgen dafür, dass übergeordnete Werte und Ideale entwickelt werden, schaffen eine Vision und motivieren Mitarbeitende, indem sie mitteilen, inwieweit Ziele erreicht worden sind. Sie unterstützen die persönliche Entwicklung. Transformationale Führung im schulischen Kontext fokussiert die Lehrkräfte und führt zu einer hohen Identifikation mit den Entwicklungszielen der Schule. Die Schulleitung verfügt über pädagogische Werte und Visionen, die reflektiert, gegebenenfalls weiterentwickelt und stets kommuniziert werden.

Responsible Leadership Mit Responsible Leadership werden verschiedene Handlungsstrategien verfolgt (Huber et al. 2019). Verantwortungsvoll Führende nehmen eine umsichtige und sorgsame Analyse des zu beurteilenden Gegenstands beziehungsweise der zu beurteilenden Situation vor. Der Analyse folgt eine kritische, kriteriengeleitete und sachliche Beurteilung. Verantwortungsvoll Führende haben Mut, wertende Positionen und eine wertebasierte Haltung einzunehmen. Sie sind in der Lage, diese Positionen an geeigne-

ter Stelle der Sache verpflichtet zu vertreten. Ihr moralisches Handeln fußt auf einem Wertekodex, der sowohl selbstreflexiv entwickelt als auch innerhalb der Organisation immer wieder neu ausgehandelt und justiert wird.

Verantwortungsvoll Führende handeln kooperativ. Sie beziehen relevante Akteure und Akteursgruppen in ihr Handeln und ihre Entscheidungen ein. Ihre Führung basiert auf wechselseitigem Vertrauen, Unterstützung, Solidarität und Partnerschaft bei der Gestaltung der Beziehungen zwischen ihnen und den Mitarbeitenden.

Führungsgrundsätze in der Leitungspraxis leben

Pädagogische Führungskräfte wirken durch das, was sie sagen, aber vor allem durch das, was sie tun. Schule wird nur dann glaubwürdig wirken, wenn das Leitungshandeln in der Schule als kohärent erfahren wird. Wenn also als passend und übereinstimmend erlebt wird, was die Leitung sagt, wie sie handelt und was sie von den Mitarbeitenden an Schule und den Schülerinnen und Schülern fordert. Diese Glaubwürdigkeit ist grundlegend für Bindung, Verlässlichkeit und emotionale Sicherheit als Grundlage für Offenheit, Vertrauen und Lernen. **Wertebasierte Führung** ist eben nicht nur als „Leitung der Organisation durch die Schulleitung“ von Bedeutung, sie **bestimmt auch wesentlich die pädagogischen Interaktionen zwischen Schülerinnen und Schülern und Lehrpersonen.**

Die anfangs skizzierten Aspekte von Wertschätzung werden von einem Responsible Leader beachtet. Aktiv Wertschätzung zu zeigen, setzt voraus, dass die Führungskraft vom Empfänger





beziehungsweise von Empfängergruppen der Wertschätzung her denkt, nicht von sich als Sender aus. Die konkrete Realisierung kann demzufolge von Organisationskultur zu Organisationskultur und von Person zu Person unterschiedlich sein. In jedem Fall ist **Wertschätzung zu zeigen ein integraler Bestandteil von Responsible Leadership**.

Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber

Er ist Leiter des Instituts für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie IBB der Pädagogischen Hochschule Zug sowie Mitglied der Hochschulleitung.

Er ist auch Adjunct Professor am Institute for Education Research der Griffith University in Brisbane sowie Senior Research Fellow an der Education University of Hong Kong sowie Mitglied diverser Beiräte, u.a. der Deutschen Auslandsschulen (des Bundesverwaltungsamts – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen) der BRD. Er organisiert das Bildungs- und Schulleitungssymposium / World Education Leadership Symposium WELS (WELS.EduLead.net).

Seine Arbeitsschwerpunkte sind Organisationspädagogik, Systemberatung, Bildungsmanagement, Bildungsqualität, Educational Change, Professionalisierung von pädagogischem (Führungs-)Personal, international-vergleichende Bildungsforschung sowie Jugendforschung.

Der Artikel erschien in der „bayrische schule 03/2021“ Magazin des blv – Bayerischer Lehrer- und Lehrerinnenverbandes e.V. Wir bedanken uns bei der Redaktion für das Recht der Zweitveröffentlichung.

Literatur

Bartz, A. (2007). Schulleitungshandeln als Modell: das Führungshandeln von Schulleitung und Lehrkräften gestalten. In A. Bartz, J. Fabian, S. G. Huber, C. Kloft, H. Rosenbusch & H. Sassenscheidt (Hrsg.), *PraxisWissen Schulleitung*, Kennziffer 67.14. Köln: Wolters Kluwer.

Eisner, R. (2021). Schulleitung und Schule – Interviewstudie über Werte, Bedürfnisse, Anforderungen und Ziele als relevante Merkmale für die Funktionalität von schulischer Führung. Masterarbeit im Fachbereich 12 Erziehungs- und Bildungswissenschaften an der Universität Bremen.

Huber, S.G., Schneider, N., Lussi, I., Klein, U. & Hader-Popp, S. (2019). Verantwortung für Bildung und Erziehung übernehmen und wertebasiertes Führen gestalten. In J. Hugo, N. Brink, J. Seidemann & M. Drahmann (Hrsg.), *Verantwortung im Kontext von Schule. Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis* (S. 117-129). Münster, New York: Waxmann.

Rosenbusch, H. (2005). *Organisationspädagogik der Schule. Grundlagen pädagogischen Führungshandelns*. Köln: Luchterhand.

Rosenbusch, H. (2013). Organisationspädagogische Führungsprinzipien. In *Handbuch Führungskräfteentwicklung. Grundlagen und Handreichungen zur Qualifizierung und Personalentwicklung im Schulsystem*, Hrsg. Stephan Gerhard Huber, 96-103. Köln: Carl Link.

Seashore Louis, K., Murphy, J., & Smylie, M. (2016). *Caring Leadership in Schools: Findings From Exploratory Analyses*. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 310-348. doi:10.1177/0013161X15627678

Seligman, M. (2012). *Flourish – Wie Menschen aufblühen*. 1. Aufl. München: Kösel [Originalausgabe 2011: *Flourish. A Visionable New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Simon & Schuster/Free Press].

Solzbacher, C. (2017). Die professionelle pädagogische Haltung – Mit dem inneren Kompass kohärent, nachvollziehbar und situationsübergreifend handeln. In A. Bartz, M. Dammann, S.G. Huber, T. Klierne, C. Kloft & M. Schreiner (Hrsg.), *PraxisWissen Schulleitung* (53.14). München: Wolters Kluwer.

Tschannen-Moran, M. (2014). The interconnectivity of trust in schools, In D. Van Maele, P. B. Forsyth, & M. Van Houtte, (Hrsg.), *Trust relationships and school Life: The influence of trust on learning, teaching, leading, and bridging*. Springer Publisher, 57 – 81. DOI 10.1007/978-94-017-8014-8_3

Eine Auswahl an Porträtfotos, falls Sie ein anderes als das in der bayrischen schule abgedruckte wünschen, finden Sie, auch in hoher Auflösung, hier:

[www.BildungsManagement.net/Huber-Fotos](http://www.Bildungsmanagement.net/Huber-Fotos)

Stärkung der beruflichen Bildung

Warum die BK-spezifische Lehramtsausbildung in allgemeinbildenden Fächern unverzichtbar ist

Ein bedeutsames Signal geht von der bildungspolitischen Entscheidung aus, die Studierbarkeit zweier allgemeinbildender Fächer für das Berufskolleg weiterhin zu ermöglichen. Warum ist es für die Berufskollegs so wichtig, dass grundständig ausgebildeter Nachwuchs mit zwei allgemeinbildenden Fächern vorhanden ist?

Eine grundsätzlich berechnete Frage! Hier lohnt der Blick auf das Wesen der beruflichen Bildung und das pädagogische Leitziel der Berufskollegs: **alle Bildungsprozesse an Berufskollegs dienen der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz. Damit wird deutlich, dass auch allgemeinbildende Fächer am Berufskolleg einen Bezug zur Berufswelt haben.** Davon sind auch die doppelqualifizierenden Bildungsgänge nicht ausgenommen, die zusätzlich den Erwerb wissenschaftspropädeutischer Kompetenzen sicherstellen müssen. Kennzeichnend ist neben der Kompetenzorientierung in allen Fächern und Fachbereichen auch die Umsetzung der Lernfeld- bzw. Handlungsfelddidaktik in Form von Lernsituationen bzw. Handlungssituationen oder situierten Aufgaben- und Problemstellungen.

Der Ausschuss Lehrerbildung des **v/bb** sieht gravierende Konsequenzen für die Arbeit in den unterschiedlichen Bildungsgängen des Berufskollegs, wenn die pädagogische und fachliche

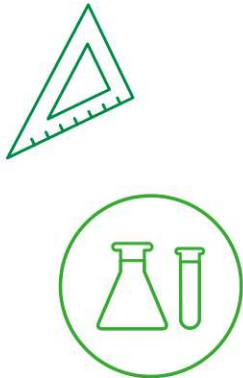
Profilierung der Nachwuchslehrkräfte in den allgemeinbildenden Fächern ausschließlich auf allgemeinbildende Schulen hin ausgerichtet ist.

Das Berufskolleg ist eine sehr komplexe Schulform. Es wäre vermessen zu glauben, dass ein schulformbezogenes Studium und eine vorgeschaltete Berufstätigkeit bzw. ein einschlägiges Fachpraktikum zu 100 % auf die Vielseitigkeit und Heterogenität der BK vorbereiten kann. Jedoch bekommen die für das Lehramt BK Studierenden einen Einblick und eine Vorstellung von der Bedeutsamkeit des beruflichen Bezugs, der ihnen die unterrichtliche Umsetzung erleichtert. Sie werden im Studium und im einschlägigen Praxissemester mit den Konzepten der Handlungs- bzw. Lernfeldorientierung und erwachsenenpädagogischen Grundsätzen vertraut gemacht.

Zugänge ermöglichen, nicht beschränken

Nun könnte eine Argumentation lauten, dass das Studium allgemeinbildender Fächer nach wie vor





möglich bleiben soll, dass jedoch die Kombination mit einer beruflichen Fachrichtung verpflichtend sein soll. Eine grundsätzlich nachvollziehbare Forderung, die auch der Entwurf der Lehramtszugangsverordnung (LZV) so vorsah (vgl. Abbildung 1).

Jedoch liegt hier genau das Problem: an vielen Hochschulen sind allgemeinbildende Fächer nicht ohne weiteres mit einer beruflichen Fachrichtung zu kombinieren. Häufig fehlt das Angebot bestimmter allgemeinbildender Fächer für das Lehramt BK vollständig. Dazu trägt auch die Abwanderungsbewegung beruflicher Fachrichtungen an Fachhochschulen erkennbar bei. Für Fächer wie beispielsweise Biologie, Chemie und Physik, Religion und Wirtschaftslehre/Politik, aber auch für Deutsch, Fremdsprachen und Sport hätte die verpflichtende Bindung an eine berufliche Fachrichtung damit dramatische Konsequenzen. In der Folge ist ein dramatischer Mangel an grundständig für das Berufskolleg ausgebildeten Lehrkräften in vielen Fächern zu erwarten.

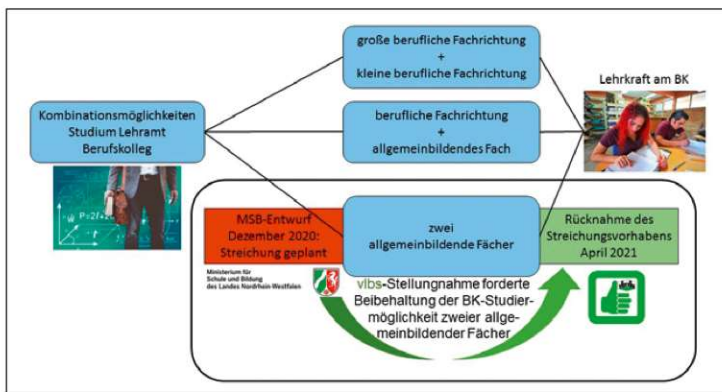


Abb. 1: erfolgreicher Erhalt der Studierbarkeit zweier allgemeinbildender Fächer für das Lehramt an Berufskollegs

Aus Sicht des **vibs** ist es bedeutsam, dauerhaft die grundständigen Zugänge zum Lehramt für die allgemeinbildenden Fächer zu erhalten (vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2021, S. 3). Neben umfangreicher Werbung für das Lehramt an Berufskollegs ist der Erhalt der universitären Studiengänge für die beruflichen Fachrichtungen elementar. Ebenso wie der Verband Katholischer Religionslehrerinnen und Religionslehrern an Berufsbildenden Schulen (**vk**) sieht der Ausschuss Lehrerbildung des **vibs** die Rekrutierung von Nachwuchs aus dem Lehramt für Gymnasien und Gesamtschulen¹ bestenfalls als Notlösung. Die gemeinsame Initiative des Ausschuss Lehrerbildung im **vibs** und des **vk** zur letzten Sitzung des Ausschusses für Schule und Bildung des Landtags NRW, mit der das BK als eigenständige Schulform mit grundständiger Lehramtsausbildung in allen Fächern den Entscheidungsträgern aktiv kommuniziert wurde (vgl. BUBKE 2021), kann als Erfolg gewertet werden. Die Möglichkeit zum Studium zweier allgemeinbildender Fächer für das Berufskolleg bleibt erhalten (vgl. Abbildung 1).

Dennoch bleibt es auch in der Zukunft bedeutsam dafür zu werben, dass die Lehramtsausbildung in allgemeinbildenden Fächern BK-spezifisch bleibt.

Kirstin Bubke,
Ausschuss Lehrerbildung

Quellen

BUBKE, KIRSTIN: Geänderter Entwurf des Zugangs zum Lehramt an Berufskollegs stärkt beruflichen Bezug in allen Fächern. Abrufbar über: <https://vibs.nrw/2021/06/aktuell-laa-bkspezifisch/> (09.08.2021)

BUBKE, KIRSTIN/SOEDING, MARKUS/SUERMANN, MICHAEL: Änderungen von Rechtsvorschriften in der Lehrerausbildung. Stellungnahme vom 8. Januar 2021. <https://vibs.nrw/2021/01/aenderung-von-rechtsvorschriften-in-der-lehrerausbildung> (09.08.2021)

Anmerkungen

¹ Diese Möglichkeit besteht laut § 4 Abs. 1 Lehrerausbildungsgesetz (LABG).

Erhalt der Studierbarkeit der Förderschwerpunkte für das Lehramt an Berufskollegs

Zukunftsfähigkeit der Berufskollegs sicherstellen

Position des Ausschuss Lehrerbildung des **vlbs** zu Änderungen in der Lehrerausbildung

Große Herausforderungen der letzten Jahre wie Migration, demographischer Wandel, digitale Transformationsprozesse sowie sich rasant verändernde industrielle und wirtschaftliche Strukturen haben auch vor dem Bildungssystem nicht haltgemacht. Insbesondere an den Berufskollegs, der von etwa zwei Drittel aller Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen im Verlauf ihrer Schulzeit besuchten Schulform, treten diese Herausforderungen in Form einer hochdiversen Schülerschaft und sich rasch verändernden Anforderungen an zu vermittelnde Inhalte und zu erwerbende Kompetenzen im beruflichen, berufsbezogenen und allgemeinbildenden Bereich sehr deutlich zu Tage.

Es bedarf daher dauerhaft gut ausgebildeter Lehrkräfte mit fundierter fachlicher und erwachsenen- bzw. berufspädagogischer Expertise, die die erforderlichen Bezüge zur Beruflichkeit und Arbeitswelt herstellen und in geeignete Lehr-Lernarrangements überführen können.

Der **vlbs** begrüßt die aktuelle Novellierung der grundlegenden Rechtsverordnungen für die Lehrerausbildung in Nordrhein-Westfalen und darin enthaltene erforderliche Anpassungen an die Entwicklungen der letzten Jahre. Gleichzeitig bedauert der **vlbs** außerordentlich, dass einige aus Sicht der beruflichen Bildung wichtige Anpassungen nicht vorgenommen wurden. Entsprechend formuliert der Ausschuss Lehrerbildung des **vlbs** seine ernsthafte Besorgnis, dass Nachteile für die Studierbarkeit und Ausbildung für das Lehramt an Berufskollegs entstehen, die perspektivisch die wichtige und qualitativ hochwertige Arbeit in den Berufskollegs gefährden.

Zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung in allen Anlagen der APO-BK darf aus Sicht des **vlbs** weder die einschlägige fachliche Ausbildung noch die einschlägige Ausbildung im Lehramt für Berufskollegs zur Disposition stehen.

Mit den jüngsten Änderungen der Lehramtszugangsverordnung (LZV) wird jedoch die Studierbarkeit der Förderschwerpunkte Lernen (LE),



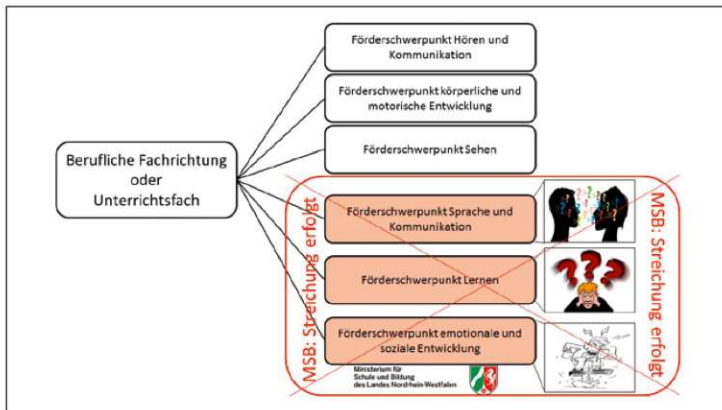


Abb. 1: Fächerkombination bei der Wahl einer sonderpädagogischen Fachrichtung – Lehramt BK

Sprache (SQ) und emotionale und soziale Entwicklung (ES) mit der Ausrichtung des Lehramts an Berufskollegs entfallen (vgl. Abbildung 1). Der Ausschuss Lehrerbildung des *vlbs* sieht darin gravierende Konsequenzen für die Arbeit in den unterschiedlichen Bildungsgängen des Berufskollegs.

Gemeinsames Lernen gehört zum Berufskolleg

Anders als Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förder- und Unterstützungsbedarf im Bereich *Sehen, Hören und körperlich-motorische Entwicklung*, die an auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnittenen *Förderberufskollegs* beschult werden, besuchen Schülerinnen und Schüler mit besonderem Unterstützungs- und Förderbedarf in den Bereichen *Lernen (LE), Sprache (SQ) und emotionale und soziale Entwicklung (ES)* unterschiedlichste Bildungsgänge

regulärer Berufskollegs. Nur in Ausnahmefällen werden sie an Berufskollegs in privater Trägerschaft bzw. Ersatzberufskollegs beschult, die sich auf Schülerinnen und Schüler insbesondere im Bereich **emotionale und soziale Entwicklung** fokussieren.

Prof. Klaus Klemm stellte in seiner Analyse zu *jungen Erwachsenen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Berufskollegs* bereits im Jahr 2015 fest, dass inklusive Bildung der Regelfall im Berufskolleg ist. Die *Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung (AO-SF)* und zugehörige Verwaltungsvorschriften formulieren neben dem Anspruch der Inklusiven Bildung (§1), dass

- ➔ Schülerinnen und Schüler im Förderschwerpunkt *Lernen* und im Förderschwerpunkt *emotionale und soziale Entwicklung* ein Berufskolleg als Förderschule bis zum Ende der Schulpflicht in der Sekundarstufe II besuchen können (AO-SF §19 (2)).
- ➔ ein Berufskolleg als Förderschule für die Dauer der Teilnahme an einer von der Bundesagentur für Arbeit bewilligten Rehabilitationsmaßnahme zum Erwerb eines ersten Berufsabschlusses in einem Ausbildungsverhältnis besucht werden kann (AO-SF §19 (3)).

Betrachtet man den damit verbundenen Ausschnitt des Bildungsangebots an Berufskollegs wird deutlich, **dass in Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung (AV) oder in bestimmten dualen Fachklassen junge Erwachsene mit den besonderen Entwicklungsaufgaben der späten und Postadoleszenz und besonderen Förder- und Unterstützungsbedarfen zur Ausbildungsfähigkeit, zur Berufsabschlussprüfung und / oder einem Schulabschluss geführt werden.**

Das geschieht im Rahmen von regulären Ausbildungsverhältnissen, kooperativen Ausbildungsverhältnissen oder in Erstausbildungen nach § 66 BBiG / nach § 42r HwO¹.

Förderbedarfe verschwinden am Berufskolleg nicht mit Abschluss der Klasse 10.

Um den damit verbundenen Ansprüchen in angemessener Weise begegnen zu können, bedarf es neben der Expertise von multiprofessionellen Teams (MPT) insbesondere einschlägig ausgebildeter Lehrkräfte, die im Bereich der Rehabilitationspädagogik und der Berufspädagogik qualifiziert sind. **Aus Sicht des vlbs sollten die in diesen Bereich eingesetzten Lehrkräfte eine berufliche Fachrichtung in Kombination mit einem Förderschwerpunkt wie ES oder LE grundständig studiert haben.**

So kann sichergestellt werden, dass Schülerinnen und Schüler an Berufskollegs mit besonderem Förder- und Unterstützungsbedarf adäquat in beruflichen Lern- und Handlungsfeldern auf eine Berufstätigkeit vorbereitet bzw. zu einem Berufsabschluss geführt werden. Durch die Aufnahme zahlreicher Berufskollegs in die Liste der **Talentschulen**² sieht der vlbs perspektivisch zusätzliche Bedarfe an Lehrkräften für das Berufskolleg mit einer Ausbildung in einem Förderschwerpunkt wie ES, LE oder auch in einem eingeschränkten Umfang SQ. **Dementsprechend fordert der vlbs, die Studierbarkeit insbesondere der Förderschwerpunkte emotionale und soziale Entwicklung und Lernen für das Lehramt an Berufskollegs zu erhalten!**

Kirstin Bubke, Dr. Markus Soeding
Ausschuss Lehrerbildung

Quellen

Klemm, Klaus: Junge Erwachsene mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Berufskollegs des Landes Nordrhein-Westfalen. Bildungsstatistische Analysen und Empfehlungen. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 2015.

Ministerium für Schule und Bildung NRW (Hrsg.): Talentschulen. Abrufbar über: <https://www.schulministerium.nrw/schule-bildung/bildungsthemen/talentschulen> (11.08.2021)

Anmerkungen

1 §66 (1) des Berufsbildungsgesetzes und §42r (1) der Handwerksordnung sind wortgleich und beschreiben die zu beantragende Vorgehensweise, eine Berufsausbildung abweichend vom anerkannten Ausbildungsberuf für Menschen mit Behinderungen zu gestalten.

2 Bei Talentschulen handelt es sich um einen seit dem Schuljahr 2019/2020 laufenden Schulversuch in Nordrhein-Westfalen. Mit ihnen „soll exemplarisch erprobt werden, wie die Entkoppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg an Schulstandorten mit besonderen Herausforderungen gelingen kann“ (Ministerium für Schule und Bildung NRW 2021). Der Schulversuch umfasst auch mehrere Berufskollegs, die in den Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung und der einjährigen Berufsfachschulen zusätzliches Personal einstellen können, um die Entwicklung branchenspezifischer Handlungs- und Kommunikationskompetenzen bei Lernenden gezielt und intensiver fördern zu können.





Die Zukunft des Lehramts an Berufskollegs sichern

Position des vlbs-Ausschusses Lehrerbildung zum Reformierungsbedarf des Seiteneinstiegs (OBAS)



In vielen Fächern und beruflichen Fachrichtungen ist eine Unterrichtsversorgung an den Berufskollegs aktuell ohne die Möglichkeit des Seiteneinstiegs nicht möglich. Gerade im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, der Informatik und im Bereich Gesundheit ist die Zahl der grundständig ausgebildeten Absolvent*innen nicht ausreichend, um die vorhandenen Bedarfe zu decken. Mit Blick auf die demographische Entwicklung der Lehrerschaft in den Berufskollegs und der damit offenkundig drohenden Pensionierungswelle wird sich die Situation keineswegs entspannen. Vielmehr wird der Seiteneinstieg über die OBAS zu einem dauerhaften Instrument der Personalgewinnung werden (vgl. SOEDING 2021, S. 5) – dazu war er ursprünglich nicht gedacht.

Der Seiteneinstieg nach OBAS ist eine berufsbegleitende Ausbildung

Für Situationen des dringenden Personalbedarfs, für deren Deckung keine grundständig ausgebildeten Bewerber*innen vorhanden sind, soll Schulen die Einstellung geeigneter Kandidat*innen ohne Lehramtsbefähigung ermöglicht werden. Diese werden als **Lehrkräfte in Ausbildung im Tarifbeschäftigungsverhältnis** eingestellt, das

mit einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungs-verhältnis verbunden ist.¹

Aus Sicht des vlbs wurde bei der aktuellen Novellierung der OBAS versäumt, deren Charakter als berufsbegleitende Ausbildung stärker hervorzuheben. Der den Schulen zur Verfügung stehende Rahmen von zwei Anrechnungsstunden für Ausbildungszwecke ist aus Sicht des vlbs für die erforderliche intensive und qualitätsvolle Begleitung der Seiteneinsteiger*innen insbesondere in der Anfangsphase der Ausbildung nicht ausreichend. Die Rolle der Mentor*innen und ihre Bedeutsamkeit für eine intensive fachbezogene Begleitung gilt es durch zusätzliche Freistellung für Ausbildungszwecke wertzuschätzen und zu stärken. Daher fordert der vlbs, dass die Schulen deutlich mehr Ressourcen für die Ausbildung und Begleitung der Seiteneinsteiger*innen erhalten.

Eine Anhebung der Deputate für Ausbildungsunterricht bei gleichzeitiger Stärkung der Betreuung vor Ort in den Schulen wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Letztendlich profitieren alle Beteiligten durch die zu erwartende Steigerung der Unterrichtsqualität insbesondere zu Beginn der Ausbildung.

Daher fordert der **vlbs**

- ➔ eine intensive Begleitung in der Schule ab dem ersten Tag
- ➔ die Absenkung des Deputats der selbständig zu erteilenden Stunden von 17,5² auf durchschnittlich 15 Stunden/Woche, wobei die dadurch freiwerdenden Ressourcen zwingend für Ausbildungsunterricht (Hospitation, Unterricht unter Anleitung, Teamteaching etc.) verwendet werden müssen (vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2020, S. 2) (vgl. Abbildung 1).
- ➔ die Rolle und Arbeit der Mentorinnen und Mentoren durch zusätzliche Freistellung für Ausbildungszwecke wertzuschätzen.

Der Seiteneinstieg nach OBAS bedarf einer dringenden Reform

Gleichzeitig muss darüber nachgedacht werden, die Ausbildung der Seiteneinsteiger*innen grundsätzlich zu reformieren, damit sie mit den Heraus-

forderungen ihres Berufs in der sich rapide verändernden Gesellschaft dauerhaft konstruktiv umgehen können, brauchen alle Lehrkräfte ein stabiles professionelles Fundament, das sie in der Ausbildung durch den Theorie-Praxisbezug erwerben. Das neue Kerncurriculum für die Lehrerausbildung fordert den Rückbezug auf pädagogische und (fach-)didaktische Bezüge unmissverständlich ein. Dazu bedarf es entsprechender bildungswissenschaftlicher, pädagogischer und (fach-)didaktischer Grundlagen, die stets praxisbezogen reflektiert und bewertet werden.

Daher fordert der **vlbs** eine strukturelle und inhaltliche Reform des Seiteneinstiegs, der den Lehrkräften in Ausbildung angemessene Zeit für den Erwerb eines stabilen pädagogisch-didaktischen Fundaments und ihren beruflichen Professionalisierungsprozess einräumt.

Der Ausschuss Lehrerbildung hat gemeinsam mit den Lehrerausbildenden Hochschulen in NRW unterschiedliche Ideen für eine Reform der Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seitenein-



Abb. 1: Vergleich der Unterrichtsverteilung von OBAS-Kandidat*innen (= Lehrkraft in Ausbildung) und OBAS-Kandidat*innen nach **vlbs**-Vorschlag im Vorbereitungsdienst

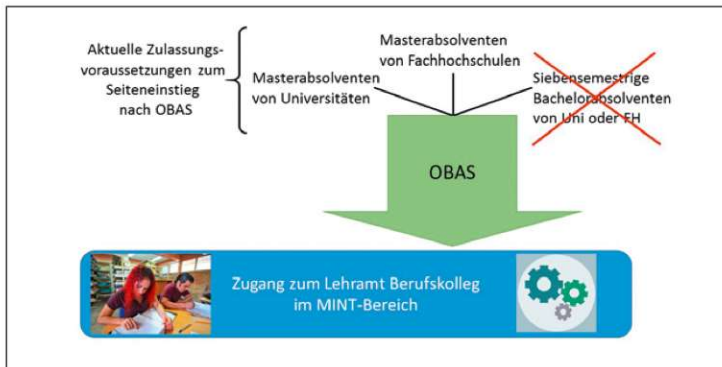


Abb. 2: Zulassungsvoraussetzungen zum Seiteneinstieg nach OBAS mit *vlbs*-Forderung

steiger nach OBAS entwickelt und zur Diskussion gestellt (vgl. SOEDING 2021, S. 7). Diese können als Grundlage für eine Überarbeitung der bisherigen Regelungen herangezogen werden, um die Ausbildungsqualität dieser Maßnahme merklich zu steigern.

Der Seiteneinstieg nach OBAS darf die grundständige Lehrerausbildung nicht gefährden

Aktuell ist der Zugang für Seiteneinsteiger*innen an einen Hochschulabschluss mit einer Regelstudienzeit von mindestens 7 Semestern gebunden. Gerade in Mangelfächern in den technischen Bereichen Maschinenbau, Bauingenieurwesen und Elektrotechnik sind Regelstudienzeiten im Bachelorstudium von 7 oder 8 Semestern üblich.

Bereits im Juli 2020 hat der *vlbs* das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) auf diese Besonderheiten ausdrücklich hingewiesen und in seinen

Stellungnahmen die damit verbundene Problemlage für Studienfächer im technischen Bereich konkret angemahnt: Wenn auf diesem Weg eine grundsätzliche Option zum Zugang über einen Bachelorabschluss einer Hochschule eröffnet wird, sieht der *vlbs* die grundständige Lehrerausbildung in den technischen Fächern akut gefährdet.

Deswegen fordert der *vlbs*, das Vorliegen eines Hochschulabschlusses auf dem Niveau eines Masterabschlusses als Eingangsvoraussetzung für die berufsbegleitende Ausbildung festzulegen (vgl. Abbildung 2).

Kirstin Bubke, Dr. Markus Soeding,
Ausschuss Lehrerbildung

Quellen

BUBKE, KIRSTIN/SOEDING, MARKUS/SUERMANN, MICHAEL: Stellungnahme zum Landtagsbericht zu Entwicklungsstand und Qualität der Lehrerausbildung 2020. Abrufbar über: <https://vlbs.nrw/2020/06/sn20200603/> (09.08.2021)

HARTMANN, THOMAS: Hinweise zur Ausbildung nach OBAS. Rundverfügung der Bezirksregierung Düsseldorf vom 03.06.2019. In: Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung Düsseldorf (Hrsg.): Grundlegende Informationen zur schulischen Ausbildung von Lehrkräften im Seiteneinstieg. Abrufbar über: https://www.zfsl.nrw.de/DUS/Seminar_BK/Service/OBAS-Informationen-fuer-Schulen-190522.pdf (09.08.2021)

SOEDING, MARKUS: Dringender Reformbedarf des Seiteneinstiegs nach OBAS. *vlbs*-Stellungnahme zum Landtagsbericht zu Entwicklung und Qualität der Lehrerausbildung 2020. In: Beruflicher Bildungsweg 61 (2021) 5, S. 5-8.

Anmerkungen

1 Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. April 2021, § 1 ff.

2 Ausgehend von einer Pflichtstundenzahl von 25,5 Unterrichtsstunden (UStd.) entfallen nach § 9 (2) OBAS sechs UStd. auf die Ausbildung am ZfSL und zwei UStd. (also pro Fach eine UStd.) auf Ausbildungsunterricht, so dass 17,5 UStd. selbständiger Unterricht zu erteilen sind (vgl. HARTMANN 2019, S. 3).

COSMO Abfrage an Schulen bezüglich des Impfstatus von Lehrkräften



Wie allen Schulen bekannt sein dürfte, hat das Schulministerium in seiner Schulmail vom 05.08.2021 unter dem Stichwort Informationen zum Schuljahresbeginn 2021/2022 in Corona-Zeiten veröffentlicht, dass auch weiterhin besonderer Informationsbedarf hinsichtlich des Unterrichtsbetriebs unter den Bedingungen der Corona-Pandemie besteht. Aus diesem Grund wird auch in diesem Schuljahr die wöchentliche Befragung zum Unterrichtsbetrieb weitergeführt.

COSMO-Abfrage in Schulmail vom 05.08.2021

Aufgrund der fortdauernden pandemischen Lage besteht auch weiterhin besonderer Informationsbedarf zum Unterrichtsbetrieb. Daher wird das Verfahren der verpflichtenden Corona-Sondermeldung Online (COSMO) auch im Schuljahr 2021/2022 als Befragung aller öffentlichen Schulen in Nordrhein-Westfalen weitergeführt. Ab der zweiten Schulwoche (KW 34) findet die Befragung regelmäßig jeweils zum Stichtag Mittwoch statt. Wie im vergangenen Schuljahr verwenden Sie bitte einen Fragebogen, den Sie aus dem Bildungsportal mit den üblichen Zugangsdaten aufrufen können. Nähere Durchführungsbestimmungen und Informationen erhalten Sie dazu mit einer gesonderten E-Mail. Mir ist bewusst, dass Sie insbesondere zum Schuljahresbeginn besonders belastet sind und der Schulbetrieb unter den Bedingungen der Corona-Pandemie eine

Herausforderung darstellt. Dennoch weise ich darauf hin, dass die Teilnahme an der Umfrage verpflichtend ist. Durch Ihre Rückmeldungen erhalten wir wichtige Informationen über den Schulbetrieb vor Ort, um angemessene Entscheidungen für die Fortführung des Unterrichtsbetriebes in der Pandemie treffen zu können.

Ich habe mir die Abfrage unter dem Stichwort „Fragenkatalog: Wöchentliche Corona-Abfrage zum Schulbetrieb im Schuljahr 2021/22 ab KW 34“ aus dem Internet heruntergeladen und diese unter rechtlichen Aspekten zu Gemüte geführt.

Quelle: https://schulverwaltungsinfos.nrw.de/untstat/wiki/index.php?title=Fragenkatalog:_Wöchentliche_Corona-Abfrage_zum_Schulbetrieb_im_Schuljahr_2021/22_ab_KW_34 (Abruf: 01.09.2021)
Kurzlink: <https://t1p.de/78j2>

Dabei ist mir aufgefallen, dass bei der Nummer 8 „Angaben zur Impfquote“ eine unzulässige Abfrage des Impfstatus erfolgt.





Sofern möglich, geben Sie bitte die nachfolgenden Angaben in Bezug auf den Impfschutz der Lehrkräfte an. Als vollständig geimpft gelten Personen, bei denen nach Gabe der letzten Impfstoffdosis mindestens 14 Tage vergangen sind. Bitte beachten Sie, dass die Angaben zum Impfstatus im Kollegium nur auf freiwilliger Basis erhoben werden dürfen. Die Angaben sind möglichst anonym zu erheben und vertraulich zu behandeln.

Zahl der Lehrkräfte insgesamt	Zahl der Lehrkräfte mit vollständigem Impfschutz	Zahl der Lehrkräfte ohne vollständigen Impfschutz	Zahl der Lehrkräfte, die zu dieser Fragestellung keine Auskunft geben möchten
-------------------------------	--	---	---

Der Impfstatus darf – jedenfalls im Moment – nicht abgefragt werden, da es dafür keine rechtliche Grundlage gibt. Da hilft es auch nichts, wenn darauf hingewiesen wird, dass „die Angaben zum Impfstatus im Kollegium nur auf freiwilliger Basis“ erhoben werden dürfen. Allein die Abfrage an sich nach dem Impfstatus ist schon unzulässig und gesetzlich nicht gedeckt. Auch das InfektionsschutzG oder die Corona-SchutzVO enthalten keine erlaubenden Paragraphen.

Die Formulierung, dass die Angaben **möglichst anonym zu erheben und vertraulich zu behandeln sind**, macht die Sache nicht besser. Statt **möglichst** hätte ich mir in diesem an sich fragwürdigen Vorgehen auf alle Fälle das Wort **absolut** in Verbindung mit Anonymität und Vertraulichkeit gewünscht.

Es bleibt dabei, eine Impfabfrage der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgebenden ist nicht gestattet, da es keine rechtssichere Grundlage für

diese Abfrage gibt. Die Abfrage von Gesundheitsdaten, die laut der DSGVO zu den sensiblen Daten gehören, ist im Moment in aller Munde.

Der Bundesdatenschutzbeauftragte Ulrich Kelber von der SPD bezieht ganz klar Stellung, indem er betont, „dass Gesundheitsdaten von Beschäftigten aufgrund ihrer Sensibilität derzeit nicht einfach so abgefragt werden könnten, da es keine Rechtsgrundlage für eine Abfrage des Impfstatus gebe.“

Kelber führt weiter aus, dass man bei einer Regelung darauf achten müsse, dass sie verhältnismäßig, angemessen und zeitlich begrenzt sei – etwa für die Dauer der Pandemie. Nach Ansicht Kelbers sollte in jedem Fall der Gesundheitsstatus Arbeitgebenden nicht im Detail bekannt sein. Diese müssen nur wissen, ob die 3G-Voraussetzungen – geimpft, genesen oder getestet – erfüllt seien. Das bedeutet im Klartext, dass Arbeitgebende nicht abfragen dürfen, ob Arbeitnehmende getestet, geimpft oder genesen seien (wie die COSMO-Abfrage unter Punkt 8), sondern nur, ob eine der drei Voraussetzungen vorliegt!

Quelle: https://www.deutschlandfunk.de/impfabfrage-am-arbeitsplatz-datenschutzbeauftragter.694.de.html?dram:article_id=502470 (Abruf: 01.09.2021)

Dies gilt auch, wenn die strengere 2G-Regel (getestet, geimpft) zugrunde gelegt wird, auch hier dürfen Arbeitgebende nur abfragen, ob eine der zwei Positionen zutrifft.

Aus diesem Grund halte ich die COSMO-Abfrage unter Punkt 8 für nicht rechtmäßig und rate Ihnen, diese nicht zu beantworten, da Sie – wie schon oft von mir erwähnt – für die Rechtmäßigkeit Ihrer dienstlichen Handlung voll persönlich verantwortlich zu machen sind (§ 36 Abs. 1 BeamtStG).



Der Impfstatus von Arbeitnehmenden darf nur dann ausnahmsweise abgefragt werden, wenn Arbeitgebende ein berechtigtes Interesse an der Beantwortung dieser Frage haben. Jetzt könnte man meinen, dass für das Schulministerium aufgrund der Aufrechterhaltung des Präsenzunterrichtes ein berechtigtes Interesse am Impfstatus der Lehrkräfte zu bejahen sei, dies genügt den hohen Anforderungen an eine Auskunftserfordernis jedoch nicht. Zumal bis heute keine Impfpflicht für die Lehrkräfte besteht, obwohl es nicht auszuschließen ist, dass die hohe Hürde des Artikels 2 Abs. 2 GG doch noch durch ein entsprechendes Gesetz genommen wird.

Artikel 2 Abs. 2 Grundgesetz sagt aus:

„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.“

Ob die Impfpflicht für besondere Personengruppen, zu denen auch die verbeamteten Lehrkräfte gehören könnten, eingeführt wird, bleibt abzuwarten. Sicher ist nur, dass dies auf keinen Fall vor der Bundestagswahl am 26. September 2021 passieren wird.

Auch § 4 Abs. 5 der gültigen Coronaschutzverordnung – CoronaSchVO vom 17. August 2021 wirft einige Fragen auf:

„Die Ergebnisse der nach Absatz 3 in der Schule durchgeführten Coronaselbsttests oder vorgelegten Testnachweise beziehungsweise Versicherungen der Eltern werden von der Schule erfasst und dokumentiert. Die Schulen übermitteln positive Testergebnisse dem Gesundheitsamt. Im Rahmen der Verfahren der PCR-Pooltestungen sind die Schulen befugt, die für individuelle PCR-Nachtestungen erforderlichen personenbezogenen

Daten der Betroffenen an die testenden Labore zu übermitteln; die Labore sind befugt, die Einzel-PCR-Ergebnisse an die Betroffenen, an die jeweilige Schule und positive Einzel-PCR-Ergebnisse an das Gesundheitsamt zu übermitteln. Im Übrigen werden die Testergebnisse **nicht an Dritte übermittelt und nach 14 Tagen vernichtet.**“

Es steht nirgendwo, dass die Daten an die aufsichtsführenden Behörden zu übermitteln sind, daher frage ich mich, ob die COSMO-Abfrage allgemein nicht gegen den Datenschutz verstößt, da hier Daten übermittelt werden, die allgemein zu den sensiblen Daten – und damit zu den besonders schützenswerten Daten – gehören. Hier kann aber zugunsten des Ministeriums angeführt werden, dass diese Erhebungen anonym sind. Sie als Schule sollten also Sorge dafür tragen, dass diese Anonymität gewahrt wird.

Dennoch ist – wie bereits oben ausgeführt – die Abfrage unter Punkt 8 rechtlich nicht zulässig, da hier die Schulleitung bereits mit der Abfrage einen unzulässigen, da rechtlich nicht gedeckten Eingriff in die Grundrechte vornimmt.

Es bleibt spannend, in diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen klaren Durchblick bei Ihren Entscheidungen, da die Schulleitungen – wie so oft – die alleinige Verantwortung tragen.

Es grüßt Sie herzlich
Carola Dehmel
Rechtsanwältin/Mediatorin

Anmerkung: Soeben habe ich in den Nachrichten erfahren, dass ein Gesetz erlassen werden soll, das es erlaubt, den Impfstatus abzufragen. Allerdings gehe ich davon aus, dass dieses Gesetz gerichtlich überprüft werden wird, da es doch sehr fraglich ist, ob diese weitgehende Regelung notwendig ist!





BEM-Gespräche und die Mitwirkung des Personalrats

Ein zunehmend wichtiger Arbeitsbereich des Personalrates ist die Teilnahme von Personalratsmitgliedern in BEM-Verfahren bzw. -Gesprächen. Die Abkürzung BEM steht für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“.

Dabei stellt für einige Kolleginnen und Kollegen, die für einen längeren Zeitraum erkrankt sind, die Einladung zu einem BEM-Gespräch zunächst einen Stressfaktor dar. Man ist in seiner Gesundheit eingeschränkt, arbeitet an der Gesundung und wird dann noch zu einem Gespräch zitiert.

Dabei versucht der Personalrat Stressfaktoren zu minimieren, indem die Kolleginnen und Kollegen auf Wunsch begleitet und über das Verfahren aufklärt. Diesem Zweck dient auch dieser Artikel.

Welchen gesetzlichen Rahmen hat das BEM-Verfahren?

Im § 84, Absatz 2 des SGB IX ist das Verfahren wie folgt geregelt: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM).“



Wer ist am Verfahren beteiligt?

Der Arbeitgeber

Der Anstoß zur Einleitung eines BEM-Verfahrens geht vom Arbeitgeber aus. Dieser prüft zunächst, ob die 6-Wochen-Schwelle bezogen auf die zurückliegenden 12 Monate überschritten wurde. Damit ist ein zeitnahes Reagieren möglich. Es muss kein Schuljahres- oder Kalenderjahresende abgewartet werden.

Der Arbeitgeber nimmt nach der Prüfung der Bedingungen den Kontakt zu dem/der Beschäftigten auf.

Für den gesamten Ablauf des Verfahrens bleibt der Arbeitgeber federführend. Dies bedeutet für Lehrkräfte üblicherweise die Schulleitung.

Der/Die Beschäftigte

Wichtigster Aspekt für die/den Beschäftigte/n ist die Freiwilligkeit. Ohne Zustimmung kann der Arbeitgeber das Verfahren nicht durchführen. Es gibt keine Mitwirkungspflicht.

Ist der die oder der Beschäftigte mit dem BEM-Verfahren einverstanden, ist eine aktive Mitarbeit ratsam. Sollte eine besondere Belastung am Arbeitsplatz (also eine betriebliche Ursache für die

Arbeitsunfähigkeit) vorliegen, erscheint es logisch, den Arbeitgeber darüber zu informieren.

Hier sind wir bei einem heiklen Punkt; der Preisgabe von sensiblen gesundheitlichen Daten. Dies kann den Beschäftigten nur zugemutet werden, wenn der Kreis der Informierten möglichst klein bleibt.

Hier muss der/die Beschäftigte sehr genau abwägen, welche Informationen offenbart werden. Die Angaben sollen der Einschätzung der Auswirkungen auf den Arbeitsplatz dienen. Dabei kommt es aber nicht auf medizinische Details, die Anamnese oder die genaue Diagnose an.

Die Schwerbehindertenvertretung

Selbstverständlich ist die Schwerbehindertenvertretung bei Beschäftigten, die bereits vor dem aktuellen Krankheitsfall eine Schwerbehinderung hatten, Akteur im Verfahren.

Doch auch in Fällen, wo eine solche droht oder zumindest möglich erscheint, ist die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung ratsam. Denn durch Erkrankungen kann eine solche Behinderung zumindest temporär zum Tragen kommen.

Die Schwerbehindertenvertretung verfügt über umfassende Kenntnisse zum Schutz der Betroffenen, über mögliche Maßnahmen und Hilfsangebote.

Der/die Beschäftigte kann aber auch auf eine Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung verzichten.

Der Personalrat

Der/die Beschäftigte kann im Verfahren den Personalrat mit zu Rate ziehen. Dabei kann der/die Personalratsvertreter/in am BEM-Gespräch

(und etwaigen Folgegesprächen) teilnehmen. Die Aufgabenstellung umfasst die Unterstützung des Verfahrens, das Einbringen eigener Vorschläge und die Unterstützung des/der Betroffenen gemäß dem Personalvertretungsrecht. Der/die Beschäftigte kann aber auch auf eine Teilnahme des Personalrates/der Personalrätin verzichten.

Welche Sichtweisen auf das BEM-Verfahren gibt es?

Der Arbeitgeber/ die Schulleitung

Die möglichen Erkenntnisse zu krankmachenden Faktoren im Schulbetrieb können Grundlage für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Ausschaltung oder Minimierung belastender Faktoren und damit letztlich auf zur Gesunderhaltung weiterer Mitarbeiter sein.

Unzweifelhaft bedeutet der Ausfall jedes Mitarbeiters auch eine Mehrbelastung für die verbliebenen Lehrkräfte, die den Ausfall auffangen müssen. Durch erfolgreiche BEM-Maßnahmen wird die Arbeitsbelastung der verbliebenen Lehrkräfte wieder etwas verringert.

Fachtexte weisen zudem auf die Verbesserung des Betriebsklimas und des Arbeitgeber-Image hin. Jede verantwortungsvolle Schulleitung wird grundsätzlich einen fairen und sozialen Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen im Selbstverständnis haben.

Der Personalrat

Für den teilnehmenden Personalrat kann ein BEM-Verfahren manchmal sehr schwierig sein. Der/die Betroffene erwartet eine vollumfängliche Unterstützung und hat häufig weitgehende Vorstellungen für die Wiedereingliederung. Dem ge-



genüber sieht die Schulleitung das Gesamtsystem der Schule und organisatorische Schwierigkeiten. Als Personalrat muss man das gesamte Kollegium und die Mehrbelastung anderer Kolleginnen und Kollegen im Auge behalten. Man wird also bei Bedarf versuchen, ausgleichend zu wirken, Missverständnisse auszuräumen und zu einem bestmöglichen Kompromiss zu kommen.

Um die Wünsche und Vorstellungen des/der Betroffenen zu erfahren, auf mögliche Schwierigkeiten hinzuweisen und den Umfang der Offenlegung von persönlichen Informationen zu bestimmen, wird man üblicherweise ein oder mehrere Vorgespräche unter vier Augen vor dem eigentlichen BEM-Gespräch führen.

Der/die Beschäftigte

Die/der Betroffene wird durch die Erkrankung belastet, kann sein gewohntes Leben wohlmöglich nicht mehr führen, hat Schmerzen, Sorgen, körperliche Einschränkungen. Manchmal ist die Krankheit sogar lebensbedrohend. In dieser Situation ist der Gedanke an eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess manchmal abwegig oder zumindest in der Priorität nicht sehr weit oben. Im Gegenteil kann die Ankündigung des BEM-Verfahrens zusätzlichen Stress für den/die Betroffene bedeuten.

Falls die Erkrankung noch anhält, Therapien, Reha-Maßnahmen oder Operationen anstehen, kann man den Beginn des Verfahrens (wenn man überhaupt daran teilnehmen möchte) verschieben, bis zu einem Punkt, wo die Genesung weiter fortgeschritten ist. Dies muss der Schulleitung nur kurz mitgeteilt werden.

Wieviel man von seinen privaten Gesundheitsdaten im Gespräch preisgeben möchte, bleibt

jedem/jeder selbst überlassen. Manchmal wird es notwendig sein, bestimmte Diagnosen zu offenbaren, wenn z. B. wegen eines Rückenleidens besondere Sitzgelegenheiten benötigt oder wegen einer zu erwartenden Benutzung eines Rollstuhles eine barrierefreie Umgestaltung seiner Arbeitsbereiche unabdingbar wird.

Zum Abschluss noch ein paar häufig gestellte Fragen:

Gibt es Ausnahmen für Teilzeitbeschäftigte?

Für alle Beschäftigten in einem regulären Beschäftigungsverhältnis gilt die Vorschrift, unabhängig von der wöchentlichen Stundenzahl.

Gilt der § 84, Absatz 2 SGB IX auch für Beamte und Beamtinnen?

Ja.

Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Hier wird der Zeitraum der zurückliegenden 12 Monate betrachtet, in denen der/die Beschäftigte 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Wie berechnen Sie die 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit?

1. 6 Wochen ununterbrochen; 6×7 Tage = 42 Tage
2. Wiederholt bei einer 5-Tage-Woche; 6×5 Tage = 30 Arbeitstage
3. Wiederholt bei einer 6-Tage-Woche; 6×6 Tage = 36 Arbeitstage

Zählen nur Tage mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Nein, alle Tage einer Arbeitsunfähigkeit zählen, also auch ab dem ersten Tag.



Zählen auch Kuren und Reha-Maßnahmen mit?

Unabhängig vom Grund zählt jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit.

Macht es einen Unterschied, wenn unterschiedliche Erkrankungen für die Arbeitsunfähigkeiten verantwortlich waren?

Nein, unterschiedliche Krankheitsursachen sind für das Erreichen der 6-Wochen-Frist unerheblich.

Muss ein BEM-Verfahren durchgeführt werden, bevor eine/ein Beschäftigte/r zum Amtsarzt geschickt werden kann?

BEM und Amtsarztverfahren sind unabhängig voneinander und bedingen sich nicht gegenseitig. Ein BEM hat keine aufschiebende Wirkung. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, kann eine/ein Beschäftigte/r gegen ihren Willen zum Amtsarzt geschickt werden.

Welche Daten des BEM-Verfahrens kommen in meine Personalakte?

In der Personalakte darf nur das Angebot einer BEM, die Annahme oder Ablehnung durch die betroffene Person und ggf. getroffenen Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit eingetragen werden.

Was passiert, wenn ich die Durchführung des BEM-Verfahrens ablehne?

Es hat keine rechtlichen Auswirkungen.

Muss ich die Ablehnung des BEM-Verfahrens begründen?

Nein.

Volker Steinfels, OStR
Hans-Schwieber-Berufskolleg, Gelsenkirchen
Vorsitzender des Stadtverbandes Gelsenkirchen
Vorsitzender des Bezirksverbandes Münster



Update: Elterngeld und Elternzeit

Ab dem 1. September tritt das vom Bundesrat am 12.02.2021 verabschiedete „Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ in Kraft. Von dieser Reform sollen sowohl die Eltern als auch die Verwaltung von Vereinfachungen und rechtlichen Klarstellungen profitieren.

Die wesentliche Änderung für Lehrerinnen und Lehrer ist die Erhöhung der maximalen Wochenarbeitsstunden. Wer Elterngeld beziehen möchte, kann zukünftig einen maximalen Stellenanteil von 78 % (vorher ca. 73 %) haben. Für reguläre Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW entspricht das ca. 19,9 Wochenstunden im Pflichtstundenmodell. Werkstatllehrerinnen und -lehrer können maximal ca. 23,4 Wochenstunden im Pflichtstundenmodell arbeiten, wenn sie Elterngeld beziehen wollen.

Die Intention der Reform des Elterngeldes, eine 4-Tage-Woche zu ermöglichen, trifft auf Lehrerinnen und Lehrer folglich nur sehr bedingt zu, wenn der maximal mögliche Stellenanteil ausgereizt werden soll. Eine Viertage-Woche ist bei einer derartig hohen Teilzeitquote in der Schule oft nicht umsetzbar und entsprechend der gängigen Teilzeitempfehlungen nicht einforderbar. Aufgrund der nicht einforderbaren freien Tage ist auch die im Gesetz umgesetzte Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus für die wenigsten Kolleginnen und Kollegen im Schuldienst von nennenswertem Nutzen, da eine vollumfängliche Betreuung des Kindes durch beide Partner mit 3 bzw. 4 Arbeitstagen praktisch nicht erreicht werden kann.

Für welche Kolleginnen und Kollegen ist die Änderung interessant:

- ➔ Kolleginnen und Kollegen, welche Interesse an einem hohen Stellenanteil haben, sind aufgrund des Mindestelterngeldes von 300€ (/150€ bei Elterngeld plus für 24 Monate) von verhältnismäßig geringen finanziellen Einbußen durch die Stundenreduzierungen betroffen.



- ➔ Eltern von Frühgeborenen erhalten, abhängig vom Zeitpunkt der Geburt, maximal vier zusätzliche Elterngeldmonate.

Abschließend sei bemerkt, dass die Abrechnung von Mehrarbeit oder die Angabe von Nebentätigkeiten bei der Berechnung des Stellenanteils zu berücksichtigen sind.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend². Für eine rechtlich sichere Beratung ist auch die für Sie zuständige Elterngeldstelle eine mögliche Anlaufstelle.

Ingo Wietfeld,
für Sie im Personalrat Berufskolleg
an der Bezirksregierung Detmold

Anmerkungen

1 Bundesanzeiger Verlag: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 7, ausgegeben zu Bonn am 18. Februar 2021; https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&start=//**%5b@attr_id=%27bgb1121s0239.pdf%27%5d#_bgb1_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgb1121s0239.pdf%27%5D__1629569994867

2 Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zweites Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes; <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-gesetz-zur-aenderung-des-bundeselterngeld-und-elternzeitgesetzes-147674>



Neues aus dem Ortsverband Duisburg

Dr. Helmut Richter tritt nach 40 Jahren Schuldienst in den Ruhestand



12 ½ Jahre Schulleiter am Willy-Brandt-Berufskolleg

Dr. Helmut Richter verabschiedete sich am 02. Juli 2021 von seinem Kollegium bei strahlendem Sonnenschein im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung auf dem Schulgelände des Willy-Brandt-Berufskollegs in Duisburg Rheinhausen.

Herr Dr. Richter kann auf insgesamt fast 40 Jahre Tätigkeit im Schuldienst auf eine insgesamt 27-jährige Mitgliedschaft im VLBS zurückblicken.

Er unterrichtete die Fächer Maschinenbau-technik, Physik und Mathematik, sein besonderes Interesse und Engagement lag stets im Dualen System bei den Auszubildenden in den metall-technischen Lehrberufen.

Er begann nach seinem Realschulabschluss im Jahre 1971 eine grundständige duale Ausbildung im Lehrberuf Maschinenschlosser bei der GHH in Oberhausen, welche er um 1,5-Jahre verkürzte und mit Bestnoten abschloss. Gleichzeitig begann er als Autodidakt das Gitarrenspiel. Im Anschluss an die Ausbildung war er als Facharbeiter tätig und erwarb zuerst die Fachhochschulreife und

im Anschluss daran die allgemeine Hochschulreife, sein Gitarrenspiel intensivierte er derart, dass er ab 1975 privat und an Musikschulen als Gitarrenlehrer tätig wurde. Im

Jahre 1976 wurde er als Meisterschüler (Gitarre) bei Siegfried

Behrend angenommen, ebenso finanzierte er mit seinen Tätigkeiten im „Bereich Gitarre“ sein Studium, das er im Jahre 1977 aufnahm. Er studierte die Fächer Maschinenbau und Physik an der Universität Duisburg und parallel dazu Musik mit dem Schwerpunkt Gitarre am Robert-Schumann-Institut Düsseldorf. Im Jahre 1981 legte er die Prüfung zum Gitarrenlehrer ab und gewann auf seinem Instrument den 1. Preis im „Regensburger Wettbewerb“, 1983 schloss er das Studium in den Fächern Maschinenbau und Physik, wiederum mit Bestnoten, ab und begann mit dem Referendariat. Seine Tätigkeit als Lehrer nahm er im Jahr 1984 an der werkseigenen Berufsschule der MAN-GHH in Oberhausen, der Berufsschule, an der vormals selbst als Auszubildender gelernt hatte. Nach fast 11-jähriger Tätigkeit an dieser Schule, inzwischen



hatte Helmut Richter seine nebenberufliche Tätigkeit als Autor für Lehrbücher im Bereich Maschinenbau/Metaltechnik beim Cornelsen-Verlag aufgenommen und nebenamtlich begonnen Industriemeister in der Fachrichtung Maschinenbau zu unterrichten, wechselte er im Jahr 1994 wegen der Schließung der Werkberufsschule an das Berufskolleg Stadtmitte in Mülheim an der Ruhr. Dort war er als Bildungsgangleiter für das Berufsbild „Zerspanungsmechaniker“, als Bereichsleiter Pädagogik und zuletzt als stellvertretender Schulleiter erfolgreich tätig. Im Jahre 2008 wechselte er schließlich an seine letzte berufliche Station. Er wurde Schulleiter am Willy-Brandt-Berufskolleg in Duisburg-Rheinhausen. Hier führte er ein Qualitätsmanagement nach DIN ISO 9001 ein, für das die Schule im November 2009 einen Preis Im Wettbewerb „einfach Schule“ des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes NRW erhielt, setzte sich erfolgreich für die Einführung der vollzeitschulischen Bildungsgänge „Fachoberschule 11“ und „Fachoberschule 12“ im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung sowie des dualen Ausbildungsberufes „Maschinen- und Anlagenführer“ ein und baute am Standort des Willy-Brandt-Berufskollegs ein Bildungsberatungszentrum für Schülerinnen und Schüler aller Schulen in Duisburg-Rheinhausen auf. Er erreichte bei zwei Teilnahmen des Willy-Brandt-Berufskollegs am Deutschen Schulpreis im ersten Anlauf im Jahre 2018 eine Platzierung unter den TOP 50 und im zweiten Anlauf im Jahre 2020 als einziges Berufskolleg aus Nordrhein-Westfalen einen Platz in den TOP 15. Weiterhin führte er das Unterrichtsfach „Glück“ als Wahlfach im vollzeitschulischen Bereich ein, was zu bundesweiter Resonanz (mit Berichterstattung u. a. in den Tagesthemen) führte und nahm sich 2018 dem Thema „schulisches Gesundheitskonzept für Schülerinnen und Schü-

ler sowie Lehrerinnen und Lehrer“ an, in dessen Zuge er am Willy-Brandt-Berufskolleg den bundesweit ersten „Beauftragten für Schulgesundheit“ installierte.

Im Jahr 2001 erlangte er den Dokortitel im Bereich Berufspädagogik mit seinem Dissertationsthema „Lernerfolgsüberprüfung im handlungsorientierten Unterricht“ zu dem ihn seine ehemaligen UNI-Professoren Born (Physik) und Bader (Didaktik Maschinenbau) ermutigt und ihn dabei auch gefördert haben. In Folge der Promotion leitete er zu dem Themengebiet zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen, unter anderem auch für den VLBS.

Darüber hinaus arbeitete Herr Dr. Richter sehr intensiv an der Curriculumentwicklung im Berufsfeld Metalltechnik am Landesinstitut in Soest mit, hatte einen Lehrauftrag für Fachdidaktik Maschinenbau an der Universität Duisburg und ist Mitautor mehrerer Mathematik- und Metalltechnik Lehrbücher, seine Autorentätigkeit erfolgte nebenberuflich sehr kontinuierlich, so dass er auf die Mitarbeit an insgesamt mehr als 10 Lehrwerken zurückblicken kann. Außerdem war er neben seiner Schulleitertätigkeit als Prüfer und Vorsitzender in unterschiedlichen IHK-Prüfungsausschüssen tätig.

Privat ist Helmut Richter seit 1989 verheiratet und Vater zweier Töchter, auf die er, wie er selbst sagt, sehr stolz sein kann. Daneben ist er Krimiautor und Produzent von CDs mit selten gespielter Gitarrenmusik sowie Vorstandsmitglied der European Guitar Teachers Association Deutschland e. V. (ECTA-D).

Die Schülerinnen und Schüler mögen Herrn Dr. Richter wegen seiner fachlichen Kompetenz, sei-



ner Fairness, aber auch wegen seiner humorvollen Art. Auch hier zieht Richter nach fast genau 50 arbeitsintensiven eine für ihn wichtige Bilanz seiner Tätigkeit als Lehrer: „Kein/e einzige/r meiner insgesamt ca. 1000 Schülerinnen und Schüler, für die ich als Klassenlehrer zuständig war, ist bei der Abschlussprüfung durchgefallen. Auch hier erinnert er sich gern an seinen ehemaligen Berufsschullehrer sowie seinen ehemaligen Ausbilder, die ihm während der Ausbildung stets Mut machten und ihn mit ihrem Vorbild auf seinen Weg brachten.

Das Kollegium verliert einen Schulleiter, der das Willy-Brandt-Berufskolleg mit Beharrlichkeit und großem persönlichen Engagement weiterentwickelt und unter anderem durch die Gewinnung neuer Bildungsgänge zu Kontinuität und Wachstum geführt hat. Seine Tür stand für das Kollegium jederzeit offen, so dass man auch ohne Termin stets Rücksprache mit ihm halten konnte. Herr Dr. Richter begegnete den Lehrerinnen und Lehrern stets mit Freundlichkeit und Empathie

und räumte dem Kollegium einen größtmöglichen Freiraum für selbstständiges Handeln ein, wodurch er eine angenehme Arbeitsatmosphäre an der Schule schaffte.

Für seinen Ruhestand plant Helmut Richter „etwas von dem, was er selbst empfangen hat, wieder an die Gesellschaft zurückzugeben“. In Planung sind beispielsweise Benefizkonzerte für einen guten Zweck nach dem Vorbild des Düsseldorfer Cellisten Beckmann, der Konzerteinahmen der Obdachlosenhilfe zukommen lässt. Denn, so zitiert Richter seinen ehemaligen Gitarren-Meisterlehrer Siegfried Behrend: Die einzig sinnvolle Form des Dankes ist, dass Du Dein Wissen in gleicher Weise weitergibst, wie ich es getan habe!“

Wir freuen uns, dass Herr Dr. Richter gesund in den verdienten Ruhestand gehen kann, um seinen Hobbys Musik, Reisen und Kultur nachgehen zu können. Wir wünschen ihm hierfür alle Gute!

Jörg Niewalda

regional

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	Lehrerbildung	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 / Beförderungen / 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	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungsmanagement	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	AK Gesundheit	
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	Birgit Heidler ✉ b.heidler@ketteler-bk.de Thomas Grüning ☎ 0178 178 60 93 ✉ thomas@gruening1.de

ajk

Lehramtsanwärter/innen Kreis	Sprecher des ajk	Studierendenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

Ruhestand

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrnich@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

The first part of the paper discusses the importance of understanding the local context in which a project is implemented. This includes a thorough analysis of the social, cultural, and economic factors that may influence the success or failure of the intervention. It is essential to engage with local stakeholders from the outset to ensure that the project is relevant and sustainable.

The second part of the paper focuses on the design and implementation of the project. This involves developing a clear set of objectives and a detailed plan of action. It is important to monitor and evaluate the progress of the project regularly to ensure that it is on track and making a positive impact.

The third part of the paper discusses the challenges and opportunities that may arise during the implementation of the project. This includes identifying potential risks and developing strategies to mitigate them. It is also important to recognize the opportunities that may arise and capitalize on them to enhance the impact of the project.

The final part of the paper discusses the importance of sustainability and the need to ensure that the project's impact is long-lasting. This involves developing a plan for the continuation of the project after the initial implementation phase has ended.

In conclusion, the paper emphasizes the importance of a holistic and participatory approach to project implementation. By understanding the local context, designing a clear and detailed plan, monitoring and evaluating progress, and ensuring sustainability, projects can have a positive and lasting impact on the communities they serve.