



DER VORSORGE-ORDNER

— alles geregelt!

Betreuungsverfügung, Patientenverfügung, Vollmachten, Testament, Finanzen und vieles mehr – Ihre wichtigen Unterlagen an einer Stelle übersichtlich geordnet.

**vlbs – WIR für SIE
und für Ihre Zukunft ist gesorgt.**

Bestellen Sie Ihr Exemplar über Ihre Vertrauensperson an der Schule oder über info@vlbs.de!

Ralf Laarmanns



Mobbing unter Lehrer:innen — ein Tabuthema?

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“

(Esser & Womerath, 1999, S. 27)

Unser Autor **Dr. Andreas Metten** widmet sich der Problematik des Mobbing in Schule und stellt für Sie die wesentlichen Fakten zusammen.

Laut einer bundesweiten Befragung von 1500 Lehrkräften fühlen sich die Befragten gemobbt:

- 54% durch ihre eigene Schulleitung
- 48% durch ihr eigenes Kollegium
- 21% durch Eltern
- und nur zu 16% durch Schüler:innen

Hätten Sie es gedacht?

Um möglichen Mobbingvorfällen entgegenzuwirken, gibt Ihnen Herr Dr. Andreas Metten in seiner Ausarbeitung zum Thema konkrete Handlungsanweisungen und Ideen, mit dem Thema sensibel innerhalb der Schulgemeinschaft umzugehen.

Lesen Sie den Artikel gerne in Gänze auf unserer Homepage!

t1p.de/975yl



Dr. Andreas Metten
Vertrauenslehrer am
BK Olsberg, Mitglied
des Bezirkspersonal-
rates in Arnsberg

Termin



vlbs-Fortbildung

KI-Werkstatt: KI im schulischen Alltag nutzen

Inhalte

Digitale Gemälde, Gedichte, Blogartikel, Deepfakes, Rollenspiele, Seminarpläne, Programmiercodes, Videos, Quizze – für generative KI-Modelle ist das alles kein Problem. ChatGPT kann Designerin, Texter, Sparringspartnerin, Übersetzerin, Lernbegleiter, Feedback-Geberin und Dungeon Master sein. Dabei ist ChatGPT nur der Startschuss einer Flut neuer Möglichkeiten. In diesem Workshop probieren wir verschiedene aktuelle Tools aus, die sich auf KI-Modelle stützen und die wir kostenfrei in der Bildungsarbeit nutzen können. Im Anschluss an die Praxisstationen entwerfen wir Einsatzszenarien für den Unterricht.

Referent

Frank Schlegel

Ort

im Raum Düsseldorf: *wird noch bekannt gegeben*

Termin

Dienstag: 05.09.2023
von 09:00 bis 12:00 Uhr

Kernfragen

- Inwieweit sollte, darf und muss ein Chatbot wie ChatGPT Bestandteil eines Lernprozesses sein?
- Welche KI-Tools eignen sich für die Produktion von Lernmaterialien und für Projektarbeiten mit Schüler*innen?
- Welche urheberrechtlichen und datenschutztechnischen gibt es bei der Arbeit mit KI-Programmen zu beachten?

Im Vorfeld des Workshops erhalten Sie den Link zu einem gemeinsamen Board, an dem Sie Fragen und Wünsche äußern können. Ihr Referent wird versuchen, all Ihre Fragen im Workshop aufzugreifen.

Teilnahmegebühr: Für vlbs / vLw Mitglieder ist der Teilnahmebetrag 55 EUR.

Nichtmitglieder zahlen 85 EUR, für Referendare und Referendarinnen ist die Teilnahme kostenfrei.

Tip: 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 01. August 2023 an info@vlbs.de

Die Anzahl der Teilnehmer:innen ist begrenzt.

Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben (max. 20 Teilnehmer:innen).

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

bbw / Ausgabe 5+6 Juni 2023

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

Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf

E-Mail: redaktion@vlbs

Die Schriftleitung behält sich vor, Beiträge aus redaktionellen Gründen zu kürzen.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Verbandes wieder.

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 7+8, 2023

Thema: Fachschulen

Redaktionsschluss: 19.6.2023

Bildnachweise

Die verwendeten Bilder unterliegen dem Urheberrecht der jeweiligen Autoren oder dem vlbs.

Titel: Pexels / Max Fischer

Seite 11: Pexels / Max Fischer

Seite 17: LAG HW NRW / Christa Anna Fischer

Seite 39: Didacta Koelnmesse Bilddatenbank

Seite 43: Pexels / Christina Morillo

Seite 47: Pexels / Fauxels

Seite 48: Stephanie Werth / Frank Erpinar

Seite 49: WorldSkills Germany / Frank Erpinar

Seite 50: WorldSkills Luxembourg

Seite 51: Michael Zanghellini

Gestaltung und Satz

2+2 Kommunikation UG
Ringstraße 48
45219 Essen

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 bibliografische Abkürzung der Zeitschrift lautet
BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 6-mal 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 vlbs-Mitglieder



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

woher eigentlich Lehrkräfte nehmen, wenn nicht stehen? Das fragen wir uns doch alle... Lesen Sie den Leitartikel vom Landesvorsitzenden Suermann, der sehr deutlich Stellung zum „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ bezieht und vlbs-Forderungen zur Lehrkräftegewinnung formuliert.

Fragen Sie sich auch, wie die Forderungen Fellers umzusetzen sind? – Michael Suermann regt deshalb dazu an, die absurdesten Unmöglichkeiten aus Ihrem Schulleben zu dokumentieren (am liebsten mit Foto) und an suermann@vlbs.de zu schicken.

Wie ein Roter Faden zieht sich die Diskussion um Ministerin Fellers Handlungskonzept durch diese bbw-Ausgabe: Sei es im Beitrag zum Dualen Bachelor (Dr. Soeding), wie neue Ausbildungswege zum Lehrberuf aussehen können oder sei es im Beitrag von Frank Hoppen, der u.a. die geringe Wertschätzung von Werkstattlehrkräften als Problem der Nachwuchsgewinnung darlegt. Hoppen trat als geladener Experte im Landtag NRW auf (im Ausschuss für Schule und Bildung in Verbindung mit dem Wissenschaftsausschuss), dort berichtete er über das Erfolgsmodell Berufskolleg mit seiner Multi-

professionalität in Verbindung mit dem qualifizierten Seiteneinstieg. Dass eine Transformation von der Werkstattlehrkraft zur technischen Lehrkraft notwendig ist, zeigt der didacta-Beitrag „Herausforderungen und Chancen des fachpraktischen Lehrens und Lernens“.

Ist Teilzeit eine Frage eines Privilegs von Lehrer:innen? Dieser Antwort widmen sich die vlbs-Autor:innen Dorothee Hartmann & Detlef Sarrazin.

Wollen Sie auch einen Text für das bbw verfassen? Kontaktieren Sie uns gerne dazu unter: redaktion@vlbs.de, wir freuen uns auf Ihre Ideen!

Bleiben Sie gesund

Heike Haarhaus und Judith Klamann

Inhalt



06	Editorial
	bbw » vlbs-Positionen
08	Der Beruf der Lehrkraft am Berufskolleg muss deutlich attraktiver werden
	Schulausschuss
12	Was wir schon wussten – schlechte Noten für die NRW-Bildungspolitik
	Wir gratulieren
16	Meister:innen der Hauswirtschaft ausgezeichnet!
	Stadtverband Düsseldorf
18	Herzlich willkommen zur RBZ-Informationsveranstaltung
	Lehrkräftebildung
20	Das vlbs-Qualifizierungskonzept – dualer Bachelor
28	Die neue OVP 2023 — wirkungsvolle Verbandsarbeit des vlbs
30	OVP 2023 — Was ändert sich für Referendar:innen und ihre Ausbildungslehrer:innen?
32	vlbs unterstützt Informationsveranstaltung von TU und FH Dortmund
	Arbeitskreis Fachlehrkräfte auf Bundesebene
36	Herausforderungen und Chancen des fachpraktischen Lehrens und Lernens
	Recht und Besoldung
40	Teilzeit — Ein Privileg für Lehrer:innen?
44	Vertrauensleute des vlbs: Der Name ist Programm!
	Arbeitskreis Pädagogik
48	Die Weltmeisterschaft der Berufe als einzigartige Weiterbildung für Auszubildende und Fachkräfte
	Aus der Praxis für die Praxis
54	Virtuelle Lernräume gestalten: AR-VR-Technologie im Klassenraum
	Fortbildung
56	Bis 67 arbeiten!?
	bbw » Kolumne: Jetzt mal ehrlich ...
58	Tja, Lehrkräfte wachsen in diesen Tagen nicht auf Bäumen ...

Der Beruf der Lehrkraft am Berufskolleg muss deutlich attraktiver werden

Immer eine Unmöglichkeit nach der anderen



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Die ergriffenen Maßnahmen der Landesregierung, welche am 14.12.22 vorgestellt wurden, sind aus Sicht des vlbs für die Berufskollegs nicht zielführend und ausreichend. Die aktuelle Diskussion in der Presse führt dazu, dass sich immer weniger Menschen für den Beruf als Lehrkraft am Berufskolleg entscheiden. Einschränkungen der Teilzeitmöglichkeiten sowie das Damoklesschwert der potenziellen Versetzung sind nicht zielführend und werden mit Sicherheit am Berufskolleg nicht zu den erhofften Quantitäten führen. Was bleibt, ist ein **fundamentaler Kollateralschaden**, den man sich hätte sparen können.

Oberste Maxime, bei allen Maßnahmen muss die Steigerung der Attraktivität des Berufs der Lehrkraft am Berufskolleg sein. Das Land kann es sich in der aktuellen Situation nicht leisten, dass weitere Lehrkräfte aus dem Beruf aussteigen.

Rahmenbedingungen müssen so gesetzt werden, dass Sie leistbar sind. Nur so macht der Beruf Freude.

Wie heißt es so schön: „Immer eine Unmöglichkeit nach der anderen.“¹

- Individuelle Förderungen in Klassen bis zu 31 Schüler:innen, welche ehemalige Förder-schüler:innen sowie ehemalige Studierende beinhalten.
- Vermittlung digitaler Schlüsselkompetenzen bei einer nicht vorhandenen digitalen Infrastruktur.
- Eine Abdeckung des Unterrichts bei einer nachweislichen strukturellen Lücke in der Lehrerversorgung im Haushalt von 1.247 Stellen für das Berufskolleg.
- „Ad hoc“ – Veränderungen bei den Praktika in der Anlage B ohne eines angemessenen Einbezugs von IHK und Handwerk. Lehrer:innen am Berufskolleg werden das Problem mit den zusätzlichen Praktikumsstellen schon lösen.
- ...

¹ Schicken Sie mir Ihre „Unmöglichkeit“ sehr gerne mit Foto an suermann@vlbs.de. Für die beste Einsendung gibt es 100 Euro.

Die Hausaufgaben des Landes müssen JETZT gemacht werden

Der vlbs fordert:

- 49-Euro-Ticket als Jobticket für alle Landesbeamt:innen sowie das Schaffen von Möglichkeiten zur Einführung des „Job-Rades“ – andere Bundesländer machen es vor.
- Stellenausschreibungen in Analogie zur Wirtschaft. – Berufskollegs konkurrieren beim Personal mit der Wirtschaft.
- Stipendien für Studierende mit Lehrämtern in Mangelfächern.
- Deutliche Zulagen für Lehrkräfte mit Mangelfächern.
- Zukunftsorientierte Stellenvergabe: Zurzeit werden Bedarfsprognosen bei der Stellenvergabe nicht ausreichend berücksichtigt. Jetzt müssen Berufskollegs die Möglichkeit erhalten, mehr Lehrkräfte einzustellen zu können, um die prognostische Lücke 2030 zu überbrücken.
- Deutlich mehr Transparenz über den Zugang zum Lehramt für das Berufskolleg.
- Absolvent:innen mit dem Lehramt Berufskolleg müssen auch die Befähigung für Gymnasien und Gesamtschulen erhalten. Die bestehende Einbahnstraße führt zur „Austrocknung“ des Lehramts für das Berufskolleg.

- Eine Aufstockung des Haushalts von 1.247 Stellen, um die ausgewiesene Lücke der Personaldecke im Haushalt auszugleichen. Nur so ist eine angemessene Unterrichtsabdeckung – gemäß der Vorgaben – überhaupt möglich.

Um den Arbeitsplatz Berufskolleg attraktiv zu gestalten, muss sich einiges ändern. Aufgaben müssen auch bewältigt werden können.

- Zukünftige Änderungen an den Vorgaben müssen ausführlich auf Praxistauglichkeit und Personalverträglichkeit geprüft werden, bevor sie umzusetzen sind.
- Deutlich mehr Freiheiten der Berufskollegs bei der Umsetzung von Maßnahmen, um regionale und berufsfeldspezifische Besonderheiten angemessen einbeziehen zu können.
- Auch die maximalen Klassenfrequenzen müssen überdacht werden. Kompetenzorientierter Unterricht sowie individuelle Förderung bedarf anderer Rahmenbedingungen.

Die Rolle der Schulträger bei der Gewinnung von Lehrkräften

Der Einfluss des Schulträgers auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule ist erheblich. Es gibt zahlreiche Studien, welche belegen, dass der Lernerfolg der Schüler:innen in Abhängigkeit der Gestaltung und der Qualität von Schulgebäuden steht.

Nordrhein-Westfalen hat es über Jahrzehnte versäumt, die Finanzierung der Berufskollegs auf ein stabiles Fundament zu setzen. Gerade in strukturschwachen Regionen sind die Mängel exorbitant.

Digitale Schlüsselkompetenzen lassen sich nicht mit einer desolaten IT-Infrastruktur unterrichten. Es ist aus Sicht des vlbs unerträglich, Lehrkräften Pflichtaufgaben aufzubürden, die sie aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen nicht bewältigen können. Das sind Beispiele der Prozesse, die Menschen frustrieren und erkranken lassen. Die Forderungen des vlbs gehen deutlich weiter, als die Selbstverständlichkeit, Schulen zu guten Lernorten auszubauen. Ein attraktiver Arbeitsplatz beinhaltet Bereiche der Begegnung und der Erholung. Lehrkräftearbeitsräume sowie ausreichend Besprechungs- und Konferenzräume. Attraktive Möglichkeiten für eine gesunde und Ernährung dürfen kein Luxus, sondern müssen Standard sein. Reformen zur Finanzierung der Berufskollegs sind aus Sicht des vlbs mehr als überfällig.

Die Regelungen zum Parken am Arbeitsplatz sind sehr unterschiedlich. Vom Gratisparkplatz bis deutlich über 70 Euro pro Monat Parkgebühr für Lehrkräfte sind üblich. Aus Sicht des vlbs ist es nicht nachvollziehbar, wie ein Schulträger mit hohen Parkgebühren potenziell neue Lehrkräfte vergraul. Der vlbs fordert kostenlose Parkmöglichkeiten für alle Lehrkräfte.

Viele Schulträger haben die Möglichkeit, Lehrkräften die städtischen Angebote zur Gesundheitsprophylaxe vergünstigt anzubieten.

Der vlbs fordert die Schulträger auf, sich an der Lehrkräftegesundheit stärker zu beteiligen als bislang der Fall war. Der Benefit für die Stadt wäre eine bessere Unterrichtsversorgung und gesunde, engagierte Lehrkräfte.

Der vlbs setzt sich in allen Belangen, welche den Schulträger betreffen, über die Orts- und Stadtkreisverbände in den fünf Bezirken für Sie ein. Wir sind Ihnen für Anregungen, die Maßnahmen erfordern, sehr dankbar. Bitte wenden Sie sich an die Bezirksvorsitzenden des vlbs. Die Kontaktdaten der Ansprechperson für Ihren Bezirk finden Sie auf der letzten Umschlagseite dieses Heftes.

Wenn die Energie nicht mehr ausreicht, um die vielfältigen Aufgaben im Beruf zu bewältigen

Lehrer:innen am Berufskolleg leisten eine Mammut-Aufgabe. Viele Pflichtaufgaben sind aufgrund struktureller Probleme nicht zu bewältigen. Die Folge kann schwere Krankheit und Dienstausschfall bedeuten.

Bitte zögern Sie nicht, wenn Sie erste Anzeichen der Erschöpfung bei sich erkennen. Wenden Sie sich an das für Sie zuständige vlbs-Personalratsmitglied.

vlbs – eine starke Gemeinschaft

Ihr
Michael Suermann
vlbs Landesvorsitzender



Was wir schon wussten – schlechte Noten für die NRW-Bildungspolitik

Expertenanhörung zu den Anträgen der FDP-Fraktion Anfang März



Frank Hoppen
Bezirksvorsitzender
Arnsberg

Sprecher Arbeitskreis
Fachlehrer:innen im
vlbs

Fachlehrer in der
Laufbahn der Werk-
stattlehrkräfte

Am 07.03.2023 fand im Ausschuss für Schule und Bildung – in Verbindung mit dem Wissenschaftsausschuss – eine Expertenanhörung zu folgenden Anträgen der FDP-Fraktion statt:

„Erschütternde Ergebnisse bei IQB-Bildungstrend. Die Landesregierung muss alles daran setzen, die Qualität der Bildung zugunsten der Bildungsgerechtigkeit zu heben.“

(Drucksache 18/1365)

„Lehrerstellenbesetzungsoffensive NRW – Aufklaffende Lehrkräftelücke jetzt vorausschauend und qualitätssichernd schließen!“

(Drucksache 18/1102)

Außerdem stand auf der Tagesordnung das Handlungskonzept Unterrichtsversorgung (Vorlage 18/604).

Frank Hoppen hatte Gelegenheit für den vlbs in dieser Anhörung Stellung zu nehmen. Er machte deutlich, dass es der vlbs ausdrücklich begrüße, dass im Maßnahmenbündel die Berufskollegs und die besondere Situation der Lehrkräfteversorgung für die berufliche Bildung hervorgehoben wurden. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass

die getroffenen Maßnahmen zu kurz greifen. „Es gibt bereits seit vielen Jahren alternativ zur grundständigen Lehramtsausbildung vielfältige Möglichkeiten, um ins Lehramt an Berufskollegs einzusteigen. Weitere Möglichkeiten wie die im Handlungskonzept Unterrichtsversorgung genannte Ausweitung des Dualen Masters am Berufskolleg macht nur dann Sinn, wenn es genügend Studienplätze und genügend Studierende gibt.“ so Frank Hoppen. Auch fehle es weiterhin an machbaren, berufsbegleitenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für im System befindliche Werkstattlehrkräfte zu Technischen Lehrkräften zu qualifizieren oder für einen Laufbahnwechsel in den höheren Dienst.

Deutlich wurde er auch in seiner Kritik hinsichtlich der Wertschätzung im Handlungskonzept Unterrichtsversorgung. „Es ist zu begrüßen, dass die Grundschullehrkräfte im Eingangsamt auf A13 angehoben wurden, jedoch ist der gesamte Bereich des gehobenen Dienstes bei den wertschätzenden Maßnahmen wieder leer ausgegangen. Weder wurde das Eingangsamt auf A10 angehoben noch die unzumutbare Zahl von 30 Unterrichtsstunden auf das Maß der Kolleg:innen im höheren Dienst angeglichen.“

Kritik wurde von Frank Hoppen auch zu den Punkten Abordnung und Streichung der voraussetzungslosen Teilzeit geäußert. Der Verband setze hier klar auf die Freiwilligkeit. Alle Maßnahmen, die nicht im Einvernehmen mit den Kolleg:innen stattfinden, werden nicht dazu beitragen, die Unterrichtsversorgung langfristig zu sichern. Gerade vor dem Hintergrund der sich weiter verschlechternden COPSOQ II-Umfrage ist es fragwürdig, ob die angeordneten dienstrechtlichen Maßnahmen die Kolleg:innen motivieren, ihren Job bis zur Regelaltersgrenze auszuführen, so Frank Hoppen.

In dieser Anhörung wurde deutlich, dass Multiprofessionalität in anderen Schulformen zum Teil noch sehr kritisch wahrgenommen wird. An den Berufskollegs wird schon seit Jahrzehnten multiprofessionell gearbeitet und das merkt man ihnen auch an. Das BK ist durch sein hohes Maß an Heterogenität in der Lehrkräftelandschaft stets in der Lage, flexibel auf besondere Anforderungen zu reagieren. Dies wurde an den Berufskollegs sowohl bei der Aufnahme von Geflüchteten, als auch in der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Distanzbeschulung gezeigt. Auch die Erfolge als „Chancenermöglichungsschule“, wie zuletzt durch Prof. Dr. Euler in seiner Studie festgestellt, sind u.a. dieser Heterogenität zuzuschreiben. Die große Anzahl an unterschiedlichen Professionen am Berufskolleg macht diese Schulform krisenresistent. Selbstverständlich wünscht sich auch der **vlbs** bestenfalls nur grundständig ausgebildete Lehrkräfte am BK. Die zum Teil ablehnende Haltung anderer Schulformen gegenüber dem Seiteneinstieg bzw. gegenüber Ausbildungs-

gängen, die nicht grundständig sind, resultiert oft daraus, dass diese Debatte nicht ehrlich geführt wird. Man hört hier häufig den Satz „Die Qualität darf durch den Seiteneinstieg nicht sinken“. Natürlich erhöht die grundständige Lehramtsausbildung die Chance, dass am Ende eine sehr gute Lehrkraft in unserer Schulform landet, aber eine Garantie dafür ist sie nicht. Vielmehr ist es doch meist der Faktor Mensch, der dafür entscheidend ist, ob eine Lehrkraft am Ende des Tages im System Schule funktioniert und unser wertvollstes Gut, Schüler:innen, persönlich, sozial und fachlich nach vorne bringt. Die Wege, Lehrkraft am Berufskolleg zu werden, sind jetzt schon sehr vielfältig. Jeder dieser Einstiege, egal ob universitär, fachhochschulbezogen, als Meister:in, Techniker:in, Gesell:in, Mediziner:in, Pflegekraft oder Facharbeiter:in, braucht die bestmögliche pädagogische, methodische und didaktische Ausbildung, die gerade zu realisieren ist! Das Schlimmste, was unserem System passieren kann, ist, dass wir aus der Not heraus Lehrkräfte einstellen müssen, die aufgrund der Dauer ihrer Beschäftigung zu einem gewissen Zeitpunkt entfristet werden müssen.

Auf diese Kolleg:innen schaut irgendwann niemand mehr. Diese Kolleg:innen werden nicht aus-, fort- oder weitergebildet. Dies ist gegenüber den Kolleg:innen unfair, weil ihnen das wichtige Rüstzeug für den Lehrkräfteberuf vorenthalten wird. Außerdem ist es zum Nachteil für die Schüler:innen, weil sie nicht die Lehrkräfte bekommen, die ihnen zustehen, die bestausgebildetsten, egal mit welcher Eingangsvoraussetzung sie auch immer ins System kommen.

Das Berufskolleg mit seiner Multiprofessionalität in Verbindung mit dem qualifizierten Seiteneinstieg ist ein Erfolgsmodell, das als Blaupause für andere Schulformen dienen darf. Der Seiteneinstieg mit berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst nach OBAS wird nun auch für das Lehramt an Grundschulen geöffnet. Es ist zu hoffen, dass es auch dort zum Erfolgsmodell wird. Multiprofessionalität und qualifizierter Seiteneinstieg sind sicher nicht der Untergang des Abendlandes und als Übergangssystem gut geeignet, bis es wieder genug Studierende und Studienplätze im grundständigen System gibt. Politik, MSB, Universitäten und Fachhochschulen müssen aber ihre Hausaufgaben in diesem Bereich endlich erledigen.

Frank Hoppen

Bezirksvorsitzender Arnsberg

Sprecher

Arbeitskreis Fachlehrer:innen im **vlbs**

Fachlehrer in der Laufbahn der
Werkstattlehrkräfte

Die gesamte Stellungnahme
können Sie hier nachlesen:

t1p.de/2fej8



Das Video zur Expertenanhörung
finden Sie hier:

t1p.de/95j2e





Frank Hoppen im Fraktionssaal des Landtages NRW

Meister:innen der Hauswirtschaft ausgezeichnet!



Karola Petry
Delegierte des **vlbs**
in der Landesarbeits-
gemeinschaft
Hauswirtschaft
(LAG HW NRW)

Für 14 Meister:innen der Hauswirtschaft hat das Jahr 2023 mit einem tollen beruflichen Erfolg begonnen – der bestandenen Meisterprüfung im Beruf der Hauswirtschaft. 13 Frauen und ein Mann haben bereits im Jahr 2020 mit der Vorbereitung auf die Meisterprüfung begonnen, diese im Jahr 2021 berufsbegleitend durchgeführt und im Januar 2023 erfolgreich abgeschlossen. Nach vielen Monaten des Lernens und sechs anspruchsvollen praktischen und schriftlichen Prüfungen in den Prüfungsbereichen „Hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistung“, „Betriebs- und Unternehmensführung“ und „Berufsausbildung und Mitarbeiterführung“ können die zukünftigen Führungskräfte und Auszubildenden der Hauswirtschaft nun stolz ihren Meisterbrief in den Händen halten.

Dieser wurde am 3. März 2023 offiziell durch die Landwirtschaftskammer NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft für NRW e.V. in Münster überreicht. Christa Anna Fischer (Vorsitzende LAG HW NRW) überbrachte für die neuen Meister:innen kostenlose Jahresmitgliedschaften in Berufsverbänden der Hauswirtschaft.

Symbolisch gratulierte Christa Fischer mit einem bunten Windrad und wünschte, dass die Absolvent:innen für frischen Wind in der professionellen Hauswirtschaft sorgen und verstaubte Strukturen aus den Ecken wirbeln.

Und wenn der Wind von vorne kommt, mögen sie den Gegenwind als Fahrtwind nutzen, auch schon mal im Windschatten der Anderen fahren und beizeiten auch mal den Wind „rausnehmen“, um sich selbst nicht zu vergessen. Und bei Windflaute ist eines sicher – die nächste Böe kommt.



Einen ganz herzlichen Glückwunsch wünscht der vlbs
den Meister:innen der Hauswirtschaft!

Herzlich willkommen zur RBZ-Informationsveranstaltung



Bettina Gude
vlbs-Stadtverbands-
vorsitzende Düsseldorf

Mitglied im Haupt-
personalrat für Lehr-
kräfte an Berufskollegs

Der Hausherr Michael Suermann hat seine Schule, das Heinrich-Hertz-Berufskolleg, für die Veranstaltung des vlbs-Stadtverbandes Düsseldorf „RBZ-Informationsveranstaltung“ für alle interessierte Kolleginnen und Kollegen an den Düsseldorfer Berufskollegs geöffnet.

Aber wofür steht eigentlich RBZ?

Das Regionale Bildungszentrum Berufskolleg wurde als Schulversuch im Herbst 2019 von dem Ministerium für Schule und Bildung ausgeschrieben. Vertiefende Informationen hierzu und die vlbs-Position können in der bbw-Ausgabe 7+8/2022, S. 8 – 14 nachgelesen werden.

Die Stadt Düsseldorf als Schulträger der zehn städtischen Berufskollegs zeigte sich offen, an diesem Schulversuch teilzunehmen und die zehn Düsseldorfer Berufskollegs entwickelten darauf ein Konzept, was in den jeweiligen Schulmitwirkungsgruppen vorgestellt und positiv beschieden wurde. Mit der Genehmigung des MSB am 30. Juni 2020 können die Düsseldorfer Berufskollegs und die Stadt Düsseldorf als Schulträger seit August 2020 neue Wege für eine zeitgemäße berufliche Bildung erproben.

Das derzeitige Sprecherpaar des Lenkungsrates RBZ-Düsseldorf – Sprecher Michael Suermann und stellv. Sprecherin Sabine von Zedlitz-Neukirch stellten unter anderem dezidiert die Düsseldorfer Organisationsstruktur dar. Diese hebt sich nicht unerheblich von den anderen sieben Schulversuchen ab. So wurde z. B. im RBZ-Dortmund zusätzlich eine Geschäftsstelle als geschäftsführender Akteur eingerichtet, die verschiedene koordinierende Aufgaben für die Dortmunder Berufskollegs übernimmt. Hingegen in Düsseldorf ein Lenkungsrat, bestehend aus Vertreter:innen der Stadt Düsseldorf und den zehn Schulleiter:innen der Berufskollegs, die Bildungsaktivitäten koordiniert. Die Konferenzen des Lenkungsrates werden von einem rotierenden Sprecherpaar der Schulleitung im 2-Jahres-Rhythmus geleitet.¹ Siehe hierzu im Detail: rbz-d.de

Aufgrund der vielen Nachfragen der Teilnehmenden wurde sehr intensiv auf die pädagogische Arbeit eingegangen und dezidiert wurden die Arbeitskreise vorgestellt.

In den Arbeitskreisen wurde unter Leitung verantwortlicher Schulleiter:innen das genehmigte

Konzept von interessierten Kolleg:innen aus den verschiedenen Berufskollegs im Detail ausgearbeitet. Die Umsetzung dieser arbeitskreisspezifischen Konzepte findet ab diesem Schuljahr statt.

Der **Arbeitskreis 1** („Karussell der Berufe“) eröffnet den Schüler:innen der Anlage A (AV) und der Anlage B Berufsfelderkundungen in der Region, um interessenorientiert ihren schulischen Bildungsweg gehen zu können.

Mit dem **Arbeitskreis 2** wird mit der Implementierung eines modularen Bildungsgangs schulpflichtigen Schüler:innen, die ihre Berufsausbildung oder ihre Vollzeitbildungsgänge unterjährig abbrechen, eine weitere Bildungsperspektive geboten und unterstützt die betreuenden Lehrkräfte in ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag.

Im **Arbeitskreis 3** entwickelten Kolleg:innen Blended Learning Module für ausgewählte duale Bildungsgänge (Anlage A). In diesem Zusammenhang wurde auch die Arbeit der Regionalen Bildungszentren zu Blended Learning vorgestellt und darauf verwiesen, dass mit diesem didaktischen Konzept Online- und Präsenzanteile von Unterricht kombiniert werden.

Der **Arbeitskreis 4** realisierte Blended Learning Formate für die Fachschule (Anlage E). Ein in diesem Arbeitskreis mitarbeitender Kollege berichtete über die Erfahrungen, auch vor dem Hintergrund wie Blended Learning Formate mit den optionalen Selbstlernphasen in Einklang gebracht werden können.

Im **Arbeitskreis 5** Spezifische Bedarfe, so konnten die interessierten Kolleg:innen erfahren, geht es hier um die dezidierte Förderung der Schüler:innen in den Internationalen Förderklassen.

Der **Arbeitskreis Hochschulleistungen** beschäftigt sich damit, wie unter Berücksichtigung des Rechtsrahmens Auszubildenden, die ihr Studium abgebrochen haben, die erbrachten Hochschulleistungen ggf. auf ihre duale Berufsausbildung angerechnet werden können.

Der Schulversuch RBZ-Düsseldorf, so konnten die Teilnehmenden mitnehmen, wird Ende März durch Frau von Zedlitz-Neukirch während eines Workshops des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) zum Thema digitale Transformation in der beruflichen Bildung vorgestellt werden und somit unterschiedlichen bildungspolitischen Akteuren zugänglich gemacht werden.

Karin Schröder, stellv. Vorsitzende des Personalrates Berufskollegs an der Bezirksregierung Düsseldorf, informierte sich ebenfalls aus erster Hand, um aus personalrechtlicher Perspektive die Kolleg:innen beraten zu können.

Das Format Vortrag entwickelte sich im Laufe der Veranstaltung zu einem Gesprächsformat: „Input und daraus resultierende dezidierte Nachfragen und kontrovers geführte Diskussionen“, so dass die bis 16:00 Uhr angesetzte Veranstaltung erst um 16:30 Uhr endete.

t1p.de/qyzqp



rbz-d.de

1. In dem Bericht der Wissenschaftlichen Begleitung über die Aktivitäten der Regionalen Bildungszentren im Jahr 2021 von Prof. Dr. Detlef Buschfeld / Prof. Dr. Bernadette Dilger ist nachzulesen, dass die Düsseldorf Organisationsform als projektförmiger (agil) organisierter Unterstützungstyp bezeichnet wird.

Das vlbs-Qualifizierungskonzept – dualer Bachelor



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrkräftebildung

Spätestens seit der Bekanntgabe des „Handlungskonzepts Unterrichtsversorgung“ durch das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) des Landes Nordrhein-Westfalen (vgl. MSB 2022b) sowie der Publikation der Ständigen Wissenschaftskommission der Kultusministerkonferenz (vgl. SWK 2023) zu ihren Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel findet das Thema Lehrkräftemangel an nahezu allen Schulformen des Landes und in der Bevölkerung eine breite Aufmerksamkeit. Auch in den Kollegien der Berufskollegs selber werden die Auswirkungen der vorgeschlagenen Maßnahmen bewusster in das schulische Alltagsgeschehen hineingetragen.

Insbesondere durch die auch vom vlbs kritisierten Maßnahmen, zum Beispiel die eingeschränkten oder ablehnenden Genehmigungen von Anträgen zur anlasslosen Teilzeit, die bei den Betroffenen Befürchtungen auslösen, dass Anträge nicht genehmigt werden. (Vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2023, S. 36. Vgl. ZEHRFELD 2022; ZEHRFELD 2023).

Neueste Prognosen zum Lehrkräftebedarf an Berufskollegs

Durch die neuesten Prognosen des Ministeriums für Schule und Bildung zum Lehrkräftebedarf bis zum Jahr 2045 wird die Notwendigkeit und Dringlichkeit, Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel zu ergreifen, mit Zahlen und Fakten eindrucksvoll untermauert. Für die Schulform Berufskolleg (BK) steht danach bis zum Schuljahr 2031/2032 jährlich einem Einstellungsbedarf von durchschnittlich 950 Lehrkräften einem voraussichtlichen Angebot von etwa 600 Lehrkräften gegenüber. Folglich fehlen in den nächsten acht Jahren pro Jahr 350 BK-Lehrkräfte. Sofern dieses Personaldefizit nicht ausgeglichen werden könnte, würden in diesem Zeitraum 2800 Stellen nicht wiederbesetzt werden können. Im Vergleich zu den bisherigen MSB-Prognosen aus dem Jahr 2012 und 2018, bei denen in den jeweils darauffolgenden Jahren die BK-Lehrpersonallücke mit durchschnittlich 200 Personen pro Jahr angegeben wurde, wird folglich der zu erwartende Mangel an BK-Lehrkräften pro Jahr deutlich steigen (vgl. Abbildung 1). Die Personalsituation an den Berufskollegs wird sich zunehmend verschärfen.

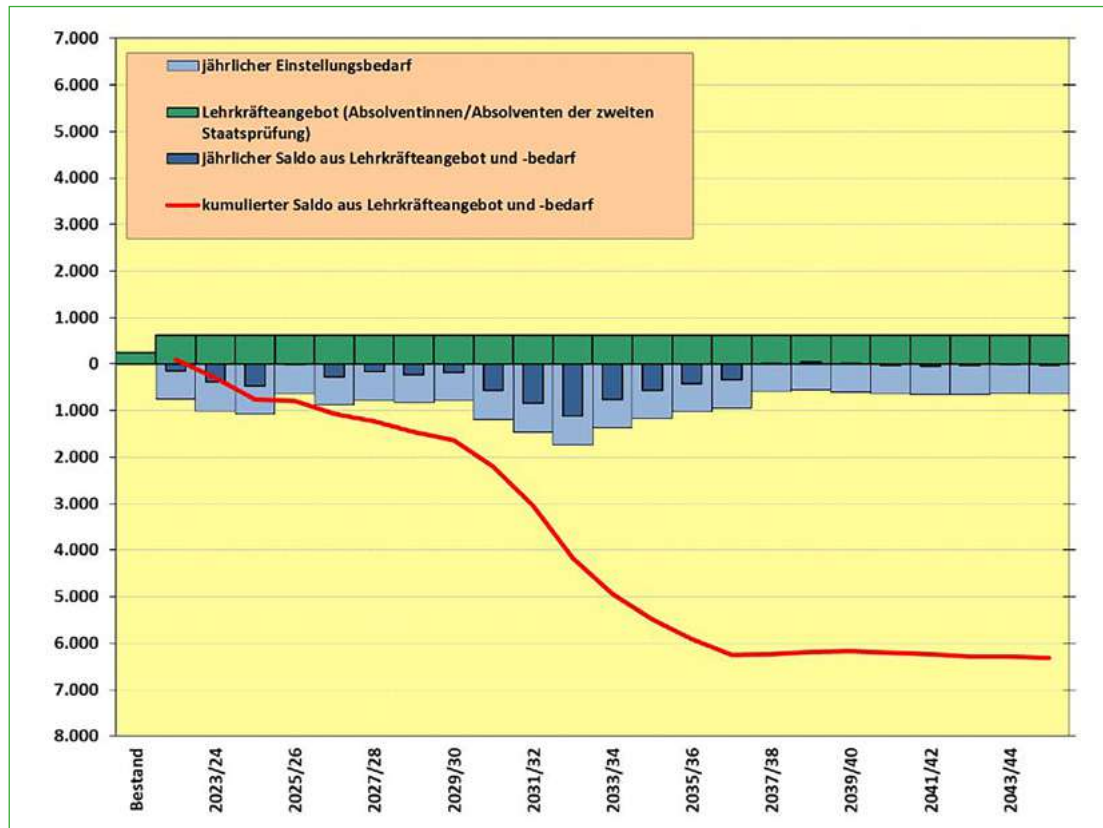


Abbildung 1
Prognose Lehrkräfteangebot und Lehrkräftebedarf an nordrhein-westfälischen Berufskollegs bis zum Schuljahr 2043/44 (MSB 2023, S. 26)

Wie auch schon in der MSB-Prognose aus dem Jahr 2018 annähernd deckungsgleich werden in den nächsten 10 Jahren die beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau, KFZ-Technik, Bautechnik, Chemietechnik, Technische Informatik, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft sowie Sozialpädagogik besonders nachgefragt (vgl. MSB 2018, S. 24, MSB 2023, S. 25). Bis zum Schuljahr 2043/44 wird sich den Berechnungen zufolge an dieser grundsätzlichen Unterdeckung im BK-Bereich nichts ändern.

Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel an Berufskollegs

Der vlbs hat über 20 eigene und umfassende Vorschläge zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels eingebracht, von denen bereits einige in den aktuellen Maßnahmenkatalog des Ministeriums für Schule und Bildung eingeflossen sind. (Vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2022; vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2023)

Hierbei sind explizit die drei folgenden vlbs-Vorschläge zu erwähnen:

- Erweiterung des Dualen Masters für weitere berufliche Fachrichtungen,
- Öffnung des Dualen Masters auch für Bachelorabsolventen einer Universität und
- Schaffen von finanziellen Anreizen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst bzw. den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst in spezifischen technischen Mangel-fachrichtungen

Grundkonsens zwischen allen berufsbildungs-affinen Beteiligten aus Politik, Berufsverbänden und Wissenschaft besteht darin, dass Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften in den kommenden Jahren unverzichtbar sind.

In seinen wissenschaftlichen Untersuchungen zum Lehrkräftemangel in NRW verweist KLEMM (2020, S. 4; 2022, S. 27) wiederholt auf die Gewinnung von Quer- und Seiteneinsteiger:innen und deren Bedeutung, dem Lehrkräftemangel insbesondere in den MINT-Fächern¹ zu begegnen. Mit dieser Aussage einhergehend fordert er stets zur Wahrung der Unterrichtsqualität für Seiten- und Quereinsteiger:innen „qualifizierte Vorbereitungs- und Begleitprogramme zu entwickeln“, die im Idealfall systematisch in die Lehrkräftebildung integriert werden (HANE-KAMP 2021, S. 3). Als zielführend werden dabei strukturierte Programme zum qualifizierten Seiteneinstieg erachtet, bei denen beispielsweise „pädagogisch-didaktische Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Zusatzstudiums“ (vgl. WOLF/STAAB/JÖRG/KUNTER 2021, S. 15) absolviert werden.

Dieser Idealweg einer grundsoliden Qualifizierung – von nicht für das Lehramt qualifizierten Hochschulabsolvent:innen – entspricht der langjährigen Vorstellung des vlbs. Spätestens seit der durch den vlbs initiierten Einführung des Qualifizierungsmodells „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH²-Bachelor-Absolventen“³ im Jahr 2016, wird dieser Ausbildungsweg für das Lehramt Berufskollegs in NRW erfolgreich beschritten. (vgl. SOEDING 2022, S. 58ff)

Weiterqualifizierung von Werkstattlehrkräften

Anknüpfend an diesen hohen Anspruch einer BK-Lehrkräfteausbildung, schlägt der vlbs erneut vor, das Modell des Dualen Masters als Grundlage zur Weiterqualifizierung von Werkstattlehrkräften heranzuziehen. (vgl. BUBKE/FÖRMER/SOEDING/SUERMANN 2022, S. 3). Ausgangsbasis bildet dabei das Potenzial einer berufsbegleitenden Lehrkräfteausbildung, welches sich aufgrund der Erfahrungen mit dem Dualen Master seit mehreren Jahren bewährt hat. Zusätzlich gestärkt wird die Grundkonzeption des Dualen Masters durch das „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“, in dem der Duale Master durch die Aufnahme vier weiterer beruflicher Fachrichtungen ausgebaut wird. Die Zielgruppe der Werkstattlehrkräfte lässt sich nicht unmittelbar dem Seiten- und Quereinstieg⁴ am Berufskolleg zuordnen. In beiden Fällen werden aufgrund vorhandener, erbrachter Hochschulleistungen an Fachhochschule⁵ oder Universität bereits Anerkennungen für ein Unterrichtsfach bzw. eine berufliche Fachrichtung

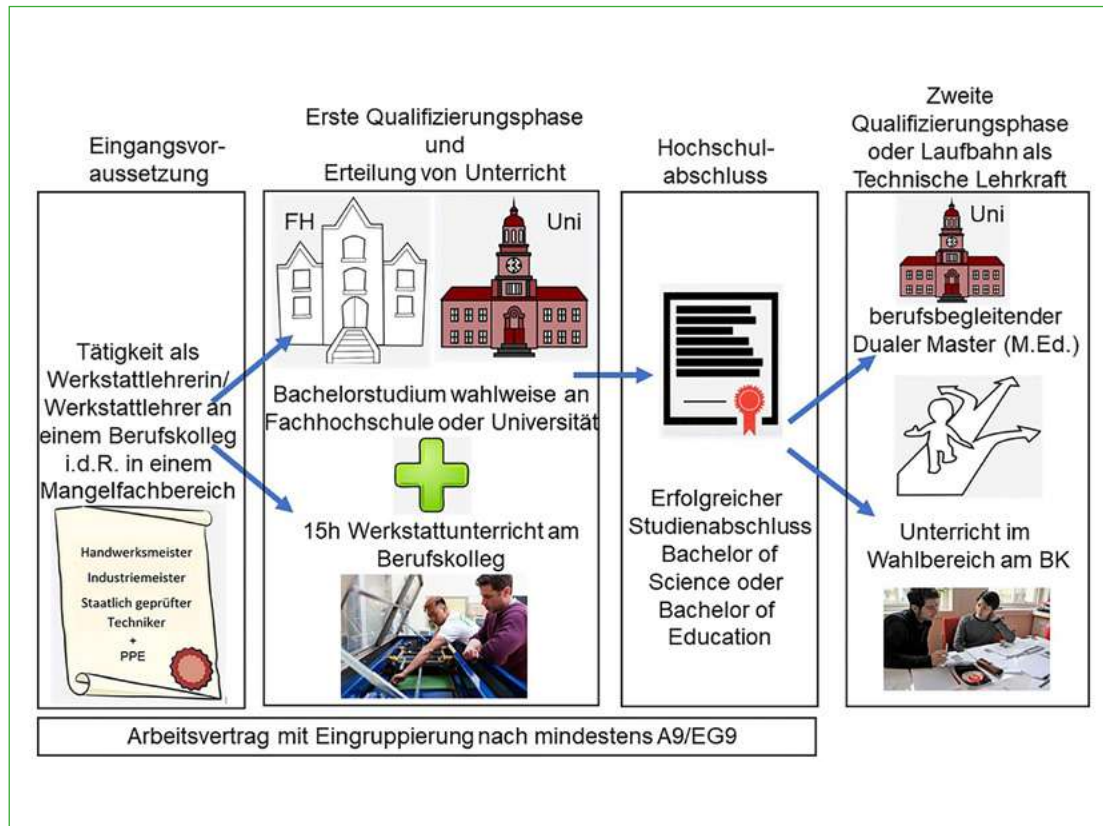


Abbildung 2
vlbs-Qualifizierungsmodell Dualer Bachelor
Lehramt Berufskolleg

ausgesprochen. Nur so ist auch der Zugang zur Aufnahme eines Dualen Masterstudiums erst möglich. Dennoch bildet der Duale Master die Grundlage zur Konzeption einer systematischen, strukturierten Ausbildung.

vlbs-Qualifizierungsmodell Dualer Bachelor

Werkstattlehrkräfte verfügen über die von ihnen erlangten Weiterqualifizierungsabschlüsse als Handwerks- oder Industriemeister:in oder Staatlich geprüfte:r Techniker:in.

Diese sind u.a. eine zentrale Einstellungsvoraussetzung in NRW. Sie durchlaufen zu Beginn ihrer schulischen Berufstätigkeit die 18 Monate dauernde „Praktisch Pädagogische Einführung“ (PPE). Nach erfolgreichem Abschluss sind sie dazu befähigt, selbstständig Lernenden fachpraktische Anteile des Unterrichts in allen Bildungsgängen der Berufskollegs zu vermitteln, deren Bildungspläne diesen Unterricht vorsehen. Werkstattlehrende in einer Mangelfachrichtung erfüllen nach dem vlbs-Modell Dualer Bachelor nun die Voraussetzung, in die Erste

Qualifizierungsphase einzutreten (vgl. Abbildung 2). Bei fortbestehendem Dienstverhältnis werden sie mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit und bei vollen Bezügen zur Aufnahme und Durchführung eines Bachelor-Studiums in einer der oben genannten Mangelfachrichtungen an einer Fachhochschule oder Universität freigestellt. Formal wird über die Berufsbildungshochschulzugangsverordnung⁶ eine Einschreibung problemlos möglich sein.

Parallel zur Aufnahme des Bachelorstudiums steht die andere Hälfte der Arbeitszeit zur Verfügung, um weiter fachpraktischen Unterricht an einem Berufskolleg im Umfang von 15 Unterrichtsstunden zu erteilen. Im Gegensatz zum Dualen Master, bei dem Bachelorabsolventen ohne fachdidaktische und pädagogische Kenntnisse mit 13 Stunden unterrichten, wird der fachpraktische Unterricht von dafür qualifizierten Werkstattlehrkräften durchgeführt, sodass in der Unterrichtsqualität ein unverändert hohes Niveau ohne Abstriche zu erwarten ist.

Neben der Gewährleistung von gutem, fachpraktischem Unterricht bestehen weitere Vorteile dieser berufsbegleitenden Qualifizierung (Studium + „Werkstattunterricht“ = dual) darin, dass perspektivisch den Werkstattlehrkräften die Möglichkeit eröffnet wird, im Idealfall in den höheren Dienst zu gelangen.

Auf diese Weise werden der Beruf des Werkstattlehrenden attraktiver und „umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten“ (Faeser 2022, S.8) innerhalb des öffentlichen Dienstes geschaffen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass der-

art motivierte und gut ausgebildete Berufskolleglehrende generiert werden können, die sowohl als Lernende das System der beruflichen Bildung durchlaufen und schätzen gelernt als auch den Beruf des Berufskolleglehrenden kennengelernt haben.

Sobald ein erfolgreicher Bachelor-Hochschulabschluss in der entsprechenden Mangelfachrichtung vorliegt, bestehen nun zwei Optionen:

1. Die Laufbahn einer technischen Lehrkraft nach §38 der Laufbahnverordnung (LVO) zu wählen oder
2. eine zweite Qualifizierungsphase mit dem Ziel, ein Masterstudium Lehramt Berufskolleg über den berufsbegleitenden Dualen Master anzuschließen.

Grundsätzlich erscheint der Weg zur Erlangung des Bachelorabschlusses über den Besuch einer Fachhochschule sinnvoll und erfolgversprechend zu sein. Insbesondere Werkstattlehrkräfte mit dem Abschluss Staatlich geprüfte:r Techniker:in dürften durch häufiger bestehende Kooperationen von Fachschulen mit Fachhochschulen in den unkomplizierten Vorteil kommen, dass Leistungen aus der beruflichen Bildung auf das Fachhochschulstudium angerechnet werden. (vgl. FRENZ/JENEWEIN/PASCOE/ZECHIEL 2022, S. 46)

Eine entsprechende Verkürzung des Bachelorstudiums wäre die Folge. Eine ähnliche Anerkennungspraxis von Fachschulleistungen bei der Aufnahme eines Bachelorstudiums an einer

Universität ist grundsätzlich auch vorstellbar. Allerdings dürften die Anerkennungschancen und/oder der Anerkennungsumfang geringer eingestuft werden im Vergleich zu Anerkennungsverfahren an Fachhochschulen. Diese Einschätzung beruht auf der Tatsache, dass zwar nennenswerte Kooperationen zwischen Fachschulen und Fachhochschulen, jedoch keine solchen zwischen Fachschulen und Universitäten vorhanden sind. Darüber hinaus erscheint ein stärker wissenschaftlich ausgelegtes Bachelorstudium an einer Universität weniger geeignet, praxisorientierte Leistungen aus der beruflichen Bildung in gleichem Umfang anerkennen zu lassen im Vergleich zu einem Anrechnungsverfahren an einer Fachhochschule, die stärker anwendungsbezogene Bachelorstudiengänge anbieten. Entsprechend ist – vor dem Hintergrund einer möglichst kurzen Studiendauer – ein Studium an einer Fachhochschule zu bevorzugen (vgl. auch SOEDING 2023, S. 40).

Sofern der Weg zur technischen Lehrkraft eingeschlagen wird und dazu die übrigen Voraussetzungen zur Einstellung nach §38 LVO erfüllt werden, ermöglicht dies den folgenden Einsatz an Berufskollegs

- im Unterricht des Wahlbereichs, sofern er berufsbezogenen, praktischen Tätigkeiten zugeordnet ist oder
- zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Schülerübungen (vgl. MSB 2022a).

Um eine volle Lehrbefähigung an Berufskollegs

zu erlangen, könnte dann als nächster Schritt die Qualifizierung des Dualen Master angestrebt werden.

Nullsummenspiel oder eine weitere Qualifizierungschance?

Auf den ersten Blick könnte nun geschlussfolgert werden, dass eine Weiterqualifizierung von Werkstattlehrkräften über den dualen, berufsbegleitenden Bachelor eine Lücke bei den vollakademisch ausgebildeten Berufskolleg-Lehrkräften schließt und gleichzeitig eine Lücke durch die Entnahme einer Werkstattlehrkraft im fachpraktischen Unterricht eröffnet. Dieses Vorgehen – rechte Tasche, linke Tasche – wäre wenig sinnvoll und würde folglich den Lehrkräftemangel am Berufskolleg nicht beheben. Diese Befürchtung ist jedoch ungerechtfertigt, denn: Die Prognosen der Kultusministerkonferenz verlautbaren im Bereich der Fachlehrkräfte und Lehrkräfte für Fachpraxis, dass in diesem Bereich der Lehrkräfteeinstellungsbedarf und das Lehrkräfteneuangebot in einem ausgewogenen Verhältnis stehen werden (vgl. KMK 2022, S. 27). Entsprechend wird mit dem vlbs-Qualifizierungsmodell Dualer Bachelor eine weitere Möglichkeit geschaffen, Lehrkräfte für das Berufskolleg in Mangelfachrichtungen unter Wahrung der Ausbildungsqualität zu gewinnen.

Darüber hinaus wird mit dem vlbs-Modell berechtigten Bedenken klar entgegengewirkt, dass durch verschiedene Sondermaßnahmen zur Lehrkräftegewinnung in den unterschiedlichen Bundesländern, in denen die Ausbildungsqualität nachrangig behandelt wird, „ein Verlust

von Vergleichbarkeit und wechselseitiger Anerkennung von Abschlüssen droht“ (Driesner & Arndt, 2020, S. 426). Mit dem vlbs-Ansatz unter Einbezug der Universitäten wird die Forderung der Ständigen Wissenschaftskommission der KMK an Weiterqualifizierungsmaßnahmen erfüllt (vgl. SWK 2023, S. 17), den Standards für Lehrkräftebildung zu entsprechen und dabei die aktuellen Befunde der fachdidaktischen und pädagogisch psychologischen Forschung zu berücksichtigen.

Ausblick

Das Studium Lehramt Berufskollegs ist formal durch das Absolvieren einer verpflichtenden fachpraktischen Tätigkeit im Umfang von 12 Monaten der längste Ausbildungsweg unter den Lehramtsstudiengängen. Entsprechend lang ist auch die berufsbegleitende Variante, die dem vlbs-Modell zugrunde liegt. Eine große Bedeutung hinsichtlich einer etwaigen Verkürzung dieser Ausbildungszeit, wird für Werkstattlehrkräfte die zukünftige Anerkennungspraxis spielen. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus dem DuBa-Projekt (vgl. FRENZ/JENEWEIN/PASCOE/ZECHIEL 2022), bei dem die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung am Beispiel der Fachschulen betrachtet wird, können mit Spannung erwartet werden. Insbesondere die Handlungsempfehlungen für die Praxis werden für die politische Ebene von Bedeutung für das zukünftig Handeln sein können. Inwieweit dadurch Kooperationen zwischen Bildungsgängen der beruflichen Bildung und den Fachhochschulen und Universitäten möglicherweise auf dem gesetzlichen Wege befördert

werden oder verbindliche Anerkennungsregeln erwachsen, um Leistungen aus der beruflichen Bildung angemessen zu würdigen und auf die Studienleistungen an Hochschulen anzurechnen, bleibt abzuwarten.

Der vlbs hat auf der Hauptvorstandssitzung Ende 2022 einstimmig beschlossen, sich für die Realisierung des vlbs-Modells Dualer Bachelor einzusetzen, um eine weitere Lösung – zur Behebung des Lehrkräftemangels – an Berufskollegs vorzuschlagen.

Dr. Markus Soeding

Stv. Vorsitzender Ausschuss Lehrkräftebildung

- 1 Unter dem Begriff MINT-Fächer werden die Unterrichtsfächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zusammengefasst.
- 2 Wie erwähnt, ist der Duale Master mittlerweile auf Vorschlag des vlbs für alle universitären Bachelorabsolventen geöffnet (vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2023, S. 34).
- 3 Der „Berufsbegleitende Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ wird auch als „Dualer Master“ bezeichnet. Hierbei wird der berufsbegleitende Charakter dieses Ausbildungsmodells hervorgehoben und damit die Dualität zwischen der Berufstätigkeit als Lehrkraft an einem Berufskolleg und des parallel dazu stattfindenden, universitären BK-Studiums Master of Education zum Ausdruck gebracht.
- 4 Die Begriffe Quer- und Seiteneinsteigende werden bedauerlicherweise in der Literatur unterschiedlich beschrieben. In Anlehnung an den MSB-Internetauftritt „lehrer-werden.nrw“ verfügen in Nordrhein-Westfalen (NRW) Seiteneinsteigende über einen universitären oder gleichgestellten Hochschulabschluss auf Masterniveau, aus dem sich mindestens zwei lehramtsbezogene Fächer bzw. berufliche Fachrichtungen ableiten lassen. Sie können für den Vorbereitungsdienst zugelassen werden und sind dann mit Bestehen des (zweiten) Staatsexamens den grundständig ausgebildeten Lehrkräften gleichgestellt. Als Quereinsteigende werden in NRW jene Personen bezeichnet, die über einen Bachelorabschluss verfügen. Sie werden in den Schuldienst eingestellt und verpflichten sich, berufsbegleitend die (berufs-)pädagogischen und (fach-)didaktischen Qualifikationen im Rahmen eines Masterstudiums Lehramt Berufskolleg nachzustudieren. Auf Bundesebene werden die Begriffe genau andersherum verwendet (vgl. AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022, S. 273).

- 5 Seit den 1990er Jahren bezeichnen sich einige Fachhochschulen als Hochschule für angewandte Wissenschaften.
- 6 In der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung (BBHZVO) vom 07.10.2016 wird der Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte geregelt.

Quellen

AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. wbv Media, Bielefeld 2022.

BUBKE, Kirstin / SOEDING, Markus / SUERMANN, Michael: Maßnahmenkatalog des vlbs zur Unterrichtsversorgung an Berufskollegs. Düsseldorf 2022. Abrufbar über: vlbs.nrw/2022/12/massnahmenkatalog-unterrichtsversorgung-202211/ (28.04.2023)

BUBKE, Kirstin / SOEDING, Markus / SUERMANN, Michael: Handlungskonzept Unterrichtsversorgung – Licht und Schatten. In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2023) 1+2, S. 32-37.

BUBKE, Kirstin / FÖRMER, Wolfgang / SOEDING, Markus / SUERMANN, Michael: Stellungnahme zur Lehrkräfterekrutierung an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Düsseldorf 2022. Abrufbar über: vlbs.nrw/2022/01/lehrkraefterekrutierung-an-hochschulen/ (28.04.2023)

DRIESNER, Ivonne / ARNDT, Mona: Die Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteiger:innen. Konzepte und Lerngelegenheiten im bundesweiten Überblick. In: Die Deutsche Schule 112 (2020) 4, S. 414-427.

FAESER, Nancy: Interview – Im Moment sehe ich keinen Spielraum, die wöchentliche Arbeitszeit abzusenken. In: dbb Magazin 65 (2022) 12, S. 8-10.

FRENZ, Martin / JENEWEIN, Klaus / PASCOE, Clarissa / ZECHIEL, Olga: Durchlässigkeit zwischen Fachschul- und Hochschulsystem auf Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens. In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2022) 7+8, S. 44ff.

HANEKAMP, Gerd: Zusammenfassung Ergebnisse. Lehrkräftemangel in den MINT-Fächern: Kein Ende in Sicht. MINT-Lehrerbedarf und -angebot bis 2030 /31 am Beispiel Nordrhein-Westfalens. Bonn 2021. Abrufbar über: telekom-stiftung.de/sites/default/files/mint-lehrkraeftebedarf-2020-zusammenfassung.pdf (28.04.2023)

KLEMM, Klaus: Lehrkräftemangel in den MINT-Fächern: Kein Ende in Sicht. Zur Bedarfs- und Angebotsentwicklung in den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufen I und II am Beispiel Nordrhein-Westfalens. Essen 2020. Abrufbar über: telekom-stiftung.de/sites/default/files/mint-lehrkraeftebedarf-2020-ergebnisbericht.pdf (28.04.2023)

KLEMM, Klaus: Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030. Essen 2022. Abrufbar über: vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm_-_final.pdf (28.04.2023)

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021–2035: Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin 2022. Abrufbar über: kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG (MSB) NRW: Bewerben können sich Technische Lehrerinnen und Technische Lehrer mit der entsprechenden Laufbahnbefähigung nach § 38 LVO. Düsseldorf 2022a. Abrufbar über: schulministerium.nrw.de/BP/AndreasTexte/Erlasse/TechnischerLehrer.pdf (28.04.2023)

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG (MSB) NRW: Handlungskonzept Unterrichtsversorgung. Düsseldorf 2022b. Abrufbar über: schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/handlungskonzept-unterrichtsversorgung-14-12-2022.pdf (23.12.2022)

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG (MSB) DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN: Vorausberechnungen zum Lehrkräftearbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen Einstellungs-chancen für Lehrkräfte bis zum Schuljahr 2044/2045. Düsseldorf 2023. Abrufbar über: schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/lehrerbedarfsprognose_maerz_2023.pdf (29.04.2023)

SOEDING, Markus: Qualifizierungsmodell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ weiter möglich. In: Beruflicher Bildungsweg 62 (2022) 11+12, S. 58-61.

SOEDING, Markus: Initiative zur Verbesserung des Studiums Lehramt an Berufskollegs. In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2023) 1+2, S. 38-41.

STÄNDIGE WISSENSCHAFTLICHE KOMMISSION DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (SWK): Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK). Bonn 2023. Abrufbar über: kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme_Lehrkraeftemangel.pdf (28.04.2023)

WOLF, Kristin / STAAB, René / JÖRG, Verena / KUNTER, Mareike: Analysen zur Evaluation des Vorbereitungsdienstes in Nordrhein-Westfalen (2019/2020). Frankfurt 2021.

ZEHRFELD, Sina: FDP kritisiert Einschränkung von Teilzeit für Lehrkräfte. In: Rheinische Post, Nr. 73, Mo., 27.03.2023, Seite A5.

ZEHRFELD, Sina: Viel Gutes und viel Risiko. In: Rheinische Post, Nr. 291, Do., 15.12.2022, Seite A2.

Die neue OVP 2023 — wirkungsvolle Verbandsarbeit des vlbs



Kirstin Bubke
Vorsitzende Ausschuss
Lehrkräftebildung



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrkräftebildung

Der Entwurf der neuen Rechtsgrundlage für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst sorgte Anfang des Jahres für viel Unruhe und auch Unmut. Im Zentrum standen dabei vor allem die geplanten Änderungen rund um die Staatsprüfung. Der vlbs hat sich seinerzeit in einer ausführlichen Stellungnahme (vgl. BUBKE/FÖRMER/SOEDING/SUERMANN 2023) klar zu den geplanten Änderungen der OVP¹ positioniert. Auf viele der in der Stellungnahme des vlbs vom 6. Februar 2023 kritisch angemerkten Aspekte (vgl. BUBKE/SOEDING 2023) wurde in der nun gültigen Fassung der OVP verzichtet (vgl. Abbildung). Leider fanden die folgenden Hinweise bzw. die fundierte Kritik an den geplanten Änderungen kein Gehör:

- **Mehrarbeit von Referendar:innen:** die Möglichkeit von Mehrarbeit von Referendaren im Umfang von 6 Stunden ab dem 1. Quartal der Ausbildung bewertet der vlbs kritisch. Referendare werden sich unter Umständen nicht gegen eine Anfrage der Schulen stellen, da ein Abhängigkeitsverhältnis besteht (Langzeitbeurteilung der Schule) und die schlechte Vergütung im Vorbereitungsdienst Mehrarbeit finanziell attraktiv

macht. Vielmehr plädiert der vlbs dafür, das Deputat für den selbstständigen Unterricht von Referendaren zu senken und den Fokus deutlich auf Ausbildung zu legen.

- **zeitliche Lage des Perspektivgesprächs 2:** das Gesprächsformat bleibt für die Referendare weiterhin im 5. Quartal bzw. spätestens 4 Wochen vor Staatsprüfung verortet und damit deutlich zu spät für Entwicklungsprozesse im Referendariat. Auch hätte hier aus Sicht des vlbs gut die Möglichkeit genutzt werden können, die beiden vergleichbaren Zeitpunkte – nämlich das Ausbildungsplanungsgespräch 2 (APG 2) der Lehrkräfte in Ausbildung (nach OBAS) mit dem Perspektivgespräch 2 (PG 2) der Referendare – zwecks Harmonisierung gleichzuziehen.
- **Kürzung des Gesprächs nach den beiden Unterrichtspraktischen Prüfungen:** Die fundierte Reflexion des Unterrichts durch den Prüfling und ggf. erforderliche klärende Nachfragen durch die Kommission brauchen Zeit. Für die Verkürzung dieser Gespräche auf jeweils ca. 10 Minuten bestand kein nachvollziehbarer Anlass.

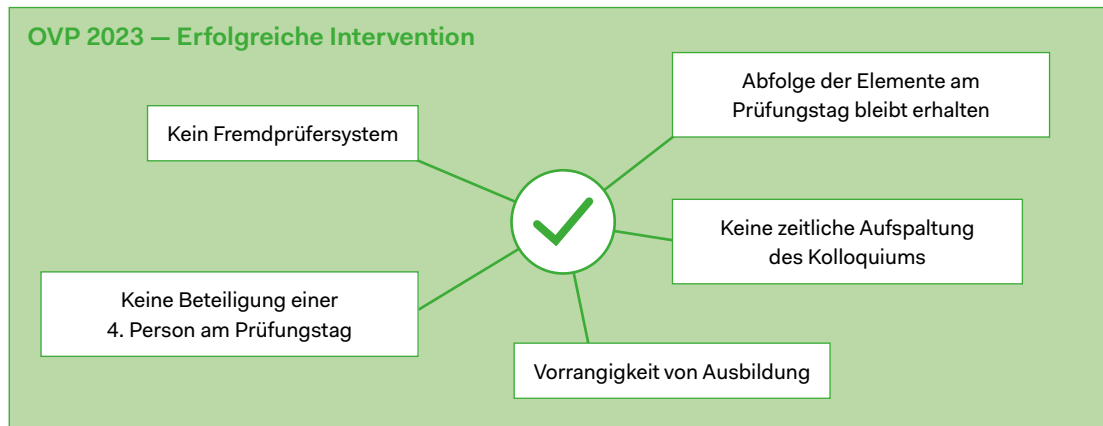


Abbildung
Eckpunkte, die dank starker vlbs-Argumente in der OVP 2023 berücksichtigt wurden

- **Beurteilung des beruflichen Professionalisierungsprozesses im Kolloquium:**

Das von 45 Minuten auf nun 60 Minuten angelegte Kolloquium am Ende des Prüfungstages im Rahmen des (ehemals zweiten) Staatsexamens wird inhaltlich zweigeteilt sein. Während der zweite Teil – wie in den bisherigen Prüfungsbestimmungen – unverändert eine komplexe pädagogische Fragestellung umfasst, soll im ersten Teil des abschließenden Kolloquiums, der Prüfling den eigenen professionsbezogenen Entwicklungsprozess reflektieren. Die Schwierigkeiten einer kriterial geleiteten Bewertung hat der vlbs dargelegt.

Bedauerlicherweise wurde im Zuge der Novellierung der OVP und der vorgenommenen, aus Sicht des Lehramts Berufskolleg geringfügigen Anpassungen der OBAS versäumt, das Konstrukt des dualen Master of Education einer Neubetrachtung zu unterziehen und die vorhandenen Unwuchten im Übergang in den Vorbereitungsdienst etc. anzugehen.

Trotz der aufgeführten Verbesserungspotenziale überwiegt die Freude, dass wieder einmal die starken und fundiert begründeten Argumente des vlbs ernst genommen und realisiert worden sind. Dies bestärkt die Mitglieder des Ausschusses Lehrkräftebildung, sich weiterhin durch seine sachorientierte Vorgehensweise für die Kolleg:innen am Berufskolleg und zukunftsorientierte Innovationen in der Lehrkräfteausbildung einzusetzen. Insbesondere dem Format der Staatsprüfung und dessen Zukunftsfähigkeit wird sich der vlbs im Laufe dieses Jahres intensiv widmen.

Kirstin Bubke

Vorsitzende

Ausschuss Lehrkräftebildung

Dr. Markus Soeding

Stellv. Vorsitzender

Ausschuss Lehrkräftebildung

1 OVP: Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen

Quellen

BUBKE, Kirstin / FÖRMER, Wolfgang / SOEDING, Markus / SUERMANN, Michael: Stellungnahme zum Entwurf einer Dritten Verordnung zur Änderung von Vorschriften in der Lehrerausbildung. Abrufbar über: vlbs.nrw/2023/02/drittevo-aenderung-ovp-2023/ (28.04.2023).

BUBKE, Kirstin / SOEDING, Markus: OVP 2023: Entwurf für eine zukunftsweisende Lehrkräfteausbildung mit Verbesserungspotenzial. In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023) 3+4, S. 46-48.

OVP 2023 —

Was ändert sich für Referendar:innen und ihre Ausbildungslehrer:innen?

Informationsveranstaltung mit Kirstin Bubke am Hans-Böckler-BK in Köln



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzen-
der in Köln

Die neue Verordnung zur Lehrkräfteausbildung wurde mit Spannung erwartet. Was im Vorfeld bekannt wurde, war beunruhigend. Der Satz „Ausbildung und Prüfung haben Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts“ sollte ersatzlos aus der OVP gestrichen werden. Steht die Unterrichtsversorgung an den Ausbildungsschulen an erster Stelle, sind Konflikte vorprogrammiert. Die Mehrbelastung durch den zusätzlichen Unterricht kann das Bestehen der Staatsprüfung gefährden. Auch das Fremdprüfersystem gab Anlass zur Sorge: Der Stresslevel am Prüfungstag steigt erheblich an. Zugleich ist es ein Misstrauensvotum gegenüber den Fachleiter:innen, deren Objektivität bei der Beurteilung infrage gestellt wird. Am 31.03.2023 wurde die dritte Verordnung zur Änderung von Vorschriften der Lehrerausbildung veröffentlicht. Sie kann auf der Homepage des Innenministeriums (recht.nrw.de) abgerufen werden. Die Neuregelung gilt ab dem 01.05.2023. Wer vorher mit dem Ausbildungsdienst begonnen hat, genießt „Bestandsschutz“ und wird weiterhin nach der bisherigen Regelung ausgebildet.

Das Lesen von Verordnungen ist eine Kunst für sich. Der Stadtverband Köln hatte daher Kirstin Bubke, Seminarleiterin am ZfsL in Solingen, zu

einer Info-Veranstaltung in das Hans-Böckler-Berufskolleg eingeladen, um zu erfahren, was tatsächlich mit der OVP 2023 auf Referendar:innen und Ausbildungslehrer:innen zukommt. Ansprechpartnerin vor Ort war Martina Heite, die die Teilnehmer:innen in ihrem Klassenraum herzlich begrüßte und gastfreundlich bewirtete.

Gut zu wissen: Die Intervention des **vlbs** hatte Erfolg! Ausbildung und Prüfung haben nach wie vor Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts, das Fremdprüfersystem wird nicht eingeführt. Kirstin Bubke und Dr. Markus Soeding hatten sich im Rahmen der Verbändeanhörung gegen die beabsichtigten Änderungen ausgesprochen und ihre Kritik am Entwurf der neuen Verordnung ausführlich begründet. Ihre Stellungnahme kann auf der Homepage des **vlbs** nachgelesen werden.

Die OVP 2023 setzt neue Akzente im Hinblick auf die Professionalisierung Berufspersönlichkeit, erläuterte Kirstin Bubke den interessierten Zuhörer:innen, sie beinhaltet jedoch keine grundlegenden Änderungen wie etwa die OVP 2011. Die Referendar:innen führen jetzt zwei verpflichtende Perspektivgespräche, in denen

sie die Gesprächsführung übernehmen und Ziele ihres Professionalisierungsprozesses formulieren. Dieser Entwicklungsprozess wird von den Ausbildungslehrer:innen begleitet und am Prüfungstag im Kolloquium reflektiert, Aspekte aus den Perspektivgesprächen können miteinbezogen werden (§§ 15, 33 OVP).

Die kollegiale Zusammenarbeit erhält ein stärkeres Gewicht. Der Vorbereitungsdienst beginnt mit einer Kompaktphase im ZfsL. Da keine Fahrtkosten abgerechnet werden können, kann sie zum Bedauern der Referentin nicht in einem Tagungshaus stattfinden. Zur Ausbildung im ZfsL gehört jetzt auch die Arbeit in selbstorganisierten Lerngruppen, einschließlich kollegialer Fallberatung. Ebenfalls neu ist die explizite Nennung von kooperativen Unterrichtsformen als Beispiel für den Ausbildungsunterricht an den Schulen. Die Zusammenarbeit innerhalb kollegialer Gruppen soll sowohl bei der schriftlichen Planung der Unterrichtsbesuche als auch im Kolloquium verdeutlicht werden. (§§ 10, 11, 33 OVP)

Unterrichtsbesuche sollen sich in Umfang und Gestaltung an der schulischen Praxis orientieren, d. h. es sollen keine Showstunden inszeniert werden. Wird der Unterrichtsbesuch mindestens drei Tage im Voraus vereinbart, ist eine kurze schriftliche Planung erforderlich. Bei einer kürzeren Terminierung genügt eine Synopse (§ 11 OVP). Eine Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst kann ohne Angabe von Gründen beantragt werden, eine Wiedereinstellung ist möglich.

Allerdings muss zwischen der Entlassung und der Wiedereinstellung ein Zeitraum von mindestens zwei Jahren liegen. Die Ausbildung kann an der bisherigen Schule oder einer anderen Schule fortgesetzt werden. Zusätzlich besteht nach wie vor die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst aus wichtigem Grund wie zum Beispiel Kindererziehung, alleiniger Verantwortung für einen Pflegefall oder längerer schwerer Erkrankung zu unterbrechen (§ 5 OVP).

Der Vorbereitungsdienst in Teilzeit kann um acht Monate verlängert werden, wenn die Staatsprüfung nicht bestanden wurde. Die Referendar:innen haben somit zwei Monate mehr Zeit als bisher. Auch weiterhin kann der Vorbereitungsdienst nur aus familiären Gründen oder aufgrund einer Schwerbehinderung in Teilzeit ausgeübt werden, eine „voraussetzungslose“ Teilzeitbeschäftigung ist nicht möglich. (§ 38 OVP)

Wie, ist die Zeit schon um? war die spontane Reaktion einer erfahrenen Ausbildungslehrerin gegen Ende der informativen Veranstaltung. Kirstin Bubke ist es sehr gut gelungen, den abstrakten Text der Verordnung mit anschaulichen Beispielen zu konkretisieren und Fragen der Teilnehmer:innen zu schwierigen Ausbildungssituationen individuell zu beantworten.

Wer sich genauer mit dem Thema Lehrkräfteausbildung auseinandersetzen möchte, ist herzlich zur Mitarbeit im Ausschuss Lehrkräftebildung eingeladen, und kann sich direkt mit Kirstin Bubke in Verbindung setzen:

bubke@vlbs.de

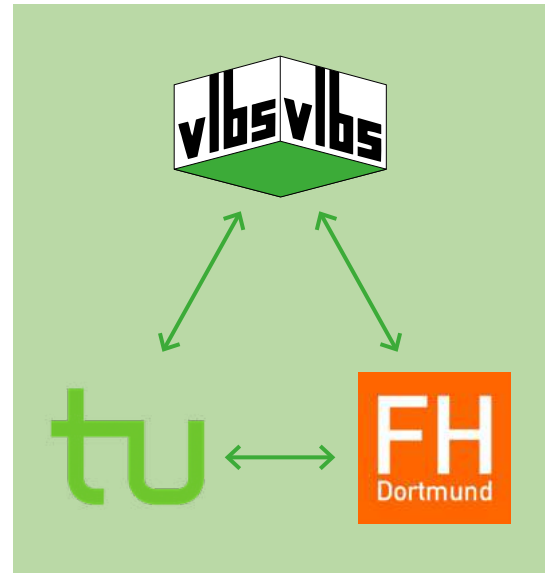
vlbs unterstützt Informationsveranstaltung von TU und FH Dortmund



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrkräftebildung

Mit dem Abklingen der Corona-Pandemie nehmen nicht nur die Möglichkeiten auf Verbandsebene zu, zunehmend wieder lang ersehnte Präsenzveranstaltungen, z.B. in Form von Fortbildungen und Tagungen, durchzuführen. Dies ist auch außerhalb des vlbs wahrnehmbar. Exemplarisch kann hier die Informationsveranstaltung der Fachhochschule (FH) Dortmund (ca. 14.500 Studierende) angeführt werden. Diese wirbt in enger Zusammenarbeit mit der Technischen Universität (TU) Dortmund (ca. 32.500 Studierende) für den universitären Masterstudiengang Lehramt Berufskolleg (BK). Im Fokus stehen dabei abgestimmte und aufeinander zugeschnittene Übergänge von Bachelorstudiengängen an der FH Dortmund im Bereich des Maschinenbaus und der Elektrotechnik an die TU Dortmund.

Auf der entsprechenden Informationsveranstaltung zu diesem Studienweg am 16.01.2023 fanden sich die verantwortlichen Vertreter:innen der TU und der FH auf dem Campus der Fachhochschule Dortmund ein. Zudem waren interessierte Studierende der FH Dortmund angesprochen worden, die allesamt kurz vor Abschluss ihres Bachelorstudiums im Fachbereich

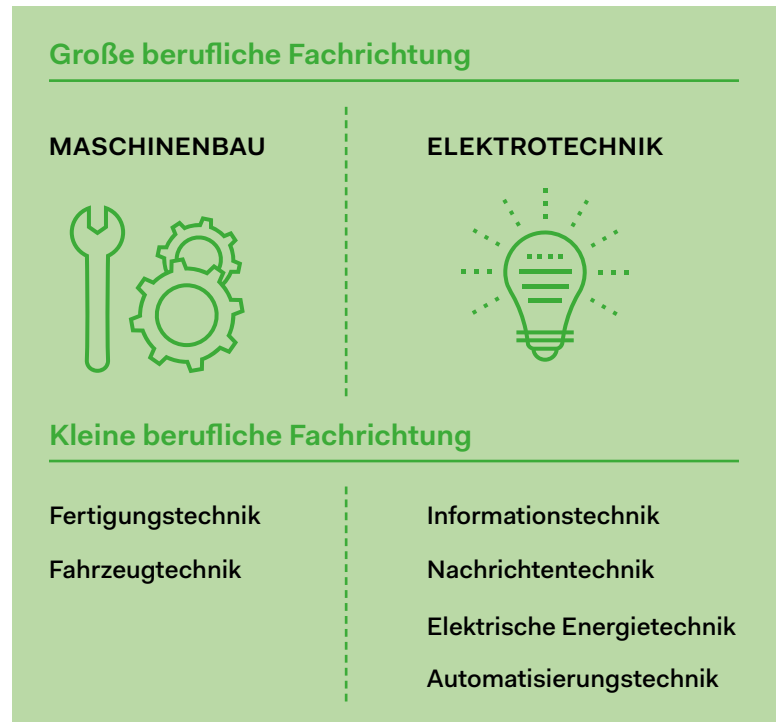


Maschinenbau oder Elektrotechnik (Bachelor of Engineering – B.Eng.) und unmittelbar vor einer Berufswahlentscheidung standen. Dabei stellte sich heraus, dass über die Hälfte dieser FH-Studierenden durch das erfolgreiche Absolvieren einer dualen Berufsausbildung vor Aufnahme ihres Studiums bereits den Beruf der Lehrkraft am Berufskolleg kennengelernt hatten.

Als Kenner der beruflichen Praxis an der Schulform Berufskolleg und der Ausbildungsabläufe im Vorbereitungsdienst waren die vlbs-Vertreter:innen Kirstin Bubke und Dr. Markus Soeding eingeladen worden.

Sie gewährten den interessierten Studierenden der FH Dortmund, insbesondere beispielhafte Einblicke in die ingenieurwissenschaftlichen Unterrichtsfächer in den Bildungsgängen des Berufskollegs. Hierbei überraschte die Zuhörer die Vielfältigkeit und der Facettenreichtum der Bildungseinrichtung. Der Überblick über die verschiedenen Bildungsgänge des Berufskollegs vermittelte den Interessierten die Möglichkeiten des beruflichen Schulsystems, als Lehrkraft alle allgemeinbildenden Schulabschlüsse und die berufliche Weiterbildung bis zum DQR 6-Niveau bzw. „Bachelor professional“-Niveau/ Fachschul-Niveau zu bedienen. Ferner wurde der Ausbildungsweg über den Vorbereitungsdienst bis zur Aufnahme einer Berufstätigkeit an einem Berufskolleg als in der Regel verbeamtete Lehrkraft erläutert. Vorausblickend wurden sowohl die hervorragenden Einstellungschancen in den technischen Fächern am Berufskolleg sowie die Verdienstmöglichkeiten bei Ersteinstellung auch im Vergleich zu Ingenieursgehältern beleuchtet.

Die Vertreter:innen der TU Dortmund, Dr. Anne Busian und Roland Hirsch, sowie Laszlo Küster von der FH Dortmund stellten den Studierenden den Wechsel nach erfolgreichem Absolvieren des ingenieurwissenschaftlichen FH-Bachelors an die TU in den viersemestrigen sogenannten „Berufsbildungsmaster“ bzw. dem dortigen Studium Lehramt Berufskolleg vor. Dieser wurde 2014 vom Lehrstuhl für Berufspädagogik und dem Lehrstuhl für Technik und ihre Didaktik der Fakultät für Maschinenwesen unter Einbindung der technischen Fachbereiche an der TU ins Leben gerufen, um Bachelorabsolventen auf



eine Lehrtätigkeit an einem Berufskolleg im Bereich Maschinenbau und Elektrotechnik vorzubereiten.

Darauf aufbauend schloss sich ein Kooperationsvertrag im Jahr 2016 zwischen TU und FH mit dem Ziel an, einen transparenten und hürdenlosen Übergang von der FH an die TU den interessierten Studierenden zu ermöglichen. Das entsprechende Agreement sah vor, dass bei einer bestimmten Belegung von Wahlpflichtfächern an der FH keine zusätzlichen Studienleistungen bzw. Auflagen, bei denen Studienmodule nachstudiert werden müssen, von den

Abbildung: mögliche Fächerkombinationen bei der FH/TU-Kooperation

FH-Studierenden an der TU in den technischen Fächern zu erbringen sind. Im Detail betrifft dies folgende Kombinationen einer großen beruflichen Fachrichtung mit einer kleinen beruflichen Fachrichtung (vgl. Abbildung).

Im Anschluss erfolgte ein Ausblick auf die Inhalte des Master of Education-Studiums Lehramt Berufskolleg. Danach erwarten die Studierenden die drei Themenblöcke Bildungswissenschaften und Berufspädagogik, Fachdidaktik sowie fachwissenschaftliche Veranstaltungen der Vertiefungsrichtung im Umfang von acht Leistungspunkten.

Wenngleich die TU Dortmund nicht zu den kooperierenden fünf Universitäten im Rahmen des dualen Masters bzw. des Qualifizierungsmodells „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolvent:innen“ gehört (vgl. SOEDING 2022), ist die Studiengestaltung für den „Berufsbildungsmaster“ der TU auch flexibel gestaltbar und damit auch parallel zu einer Teilzeitberufstätigkeit zu bewältigen.

Neben den zahlreichen, neuen Informationen zu möglichen Wegen zur Tätigkeit als Lehrkraft an einem Berufskolleg freuten sich die BK-interessierten FH-Studierenden (vgl. Bild) über die vlbs-Informationsbroschüre „Von hier aus in die Zukunft – der direkte Weg ins Berufskolleg“ (vgl. SOEDING 2019a) sowie über die vlbs-Werbeflyer (vgl. SOEDING 2019b), die ehemals für die Werbung von BK-Nachwuchslehrkräften vom vlbs-Ausschuss Lehrerbildung entwickelt worden sind.

Dr. Markus Soeding

Stv. Vorsitzender Ausschuss Lehrkräftebildung

Quellen

SOEDING, Markus: Studienwege ins Lehramt Berufskolleg – vlbs-Informationsfaltblatt verleiht Überblick in NRW. In: Beruflicher Bildungsweg 60 (2019a) 6, S. 21f.

SOEDING, Markus: Werbung für das Lehramt an Berufskollegs. In: Beruflicher Bildungsweg 60 (2019b) 9, S. 20f.

SOEDING, Markus: Qualifizierungsmodell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ weiter möglich. In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2022) 11+12, S. 58-60.



An einem universitären BK-Masterstudium Interessierte mit Vertreter:innen der FH und TU Dortmund sowie den vlbs-Referent:innen Kirstin Bubke (5.v.l.) und Dr. Markus Soeding (3.v.r.)

Herausforderungen und Chancen des fachpraktischen Lehrens und Lernens

Ein Podiumsgespräch zum fachpraktischen Unterricht und seiner Lehrkräfte



Dr. Ernst G. John
Ehrenvorsitzender
des BvLB und Experte
in der Fachkommission
Lehrkräftebildung im
BvLB

Die didacta 2023 – als das Schaufenster auf die Weiterentwicklung der Bildung in Deutschland – bot einen hervorragenden Rahmen für das vom BvLB initiierte Podiumsgespräch zur Bedeutung des berufspraktischen Unterrichts an den beruflichen Schulen sowie zur Situation seiner Lehrkräfte.

Für den Berufsbildner ist es eine Selbstverständlichkeit, dass im beruflichen Lehren und Lernen Lehrkräfte für den berufstheoretischen sowie den (berufsnahen) allgemeinbildenden Unterricht, sog. Theorielehrkräfte, zusammenarbeiten mit Fachlehrkräften (Lehrkräften für Fachpraxis), die für den berufspraktischen Unterricht in Schulwerkstätten, Schulküchen und vergleichbaren Praxiseinrichtungen zuständig sind. In der breiten Öffentlichkeit ist das Wissen um diesen Umstand aber keineswegs weit verbreitet. Von daher hatte diese BvLB-Veranstaltung für viele Zuhörer den Charakter einer interessanten Weiterbildung – waren doch mit Andreas Hilgenberg (Stv. BvLB-Bundesvorsitzender, Frank Hoppen (BvLB-AG Fachlehrkräfte und Sprecher der Fachlehrkräfte Nordrhein-Westfalen), Dr. Sven Mohr (BvLB-Bundesvorsitzender) und Torsten Spohn (Referatsleiter Fach-

lehrkräfte BLV Baden-Württemberg) ausgewiesene Berufsbildner auf dem Podium, die dieses von Kate Maleike (Deutschlandfunk) moderierte Gespräch führten.

In dem Gespräch wurde deutlich, welche wichtige Funktion die Fachlehrkräfte an den beruflichen Schulen einnehmen. Diese ist geprägt von der großen Praxiserfahrung, die sie während ihrer beruflichen Laufbahn im Vorlauf zu ihrer Tätigkeit als Fachlehrkräfte erfahren haben; in der Regel konnten sie sich bereits in ihrer (mindestens zwei- bis dreijährigen) Betriebspraxis als Meister:in bzw. Techniker:in (DQR Niveaustufe 6) bewähren.

Diese dort erworbenen Kompetenzen zusammen mit ihrer (berufs-)pädagogischen Qualifizierung kommen ihnen gerade bei der Beschulung und Begleitung junger Menschen auf ihren ersten Schritten in den beruflichen Alltag besonders zugute, denn für diese jungen Menschen – viele davon haben einen Migrationshintergrund – ist vieles bzw. fast alles neu: sich in einer fremden und hierarchisch-geprägten Betriebskultur zurechtzufinden und das evtl. als Zugewanderte mit einem gänzlich anderen Kultur- und Erfahrungshintergrund.



t1p.de/wuh44



Das Podiumsgespräch
in Gänze

Wie stellt sich der Tätigkeitsbereich der Fachlehrkräfte dar?

Die Dienstleistungs- und Kommunikationsgesellschaft mit Industrie 4.0, Digitalisierung in allen Unternehmensbereichen und die daraus resultierenden betrieblichen Anforderungen an den Arbeitsplätzen sowie die damit verbundenen strukturellen Veränderungen der Berufsausbildung, stellen heute an die beruflichen Schulen Anforderungen, die zusätzlich zu den Theorielehrkräften den Einsatz hochqualifizierter Fachlehrkräfte zwingend erforderlich machen.

Die Aufgaben der Fachlehrkräfte an beruflichen Schulen umfassen insbesondere:

- Erteilung eigenverantwortlichen Unterrichts zum Erwerb und zur Verknüpfung von berufspraktischen Kompetenzen und Fertigkeiten für die Grund- und Fachbildung sowie für die berufliche Fort- und Weiterbildung;
- Eigenverantwortliche Durchführung und Auswertung von Versuchen, Demonstrationen im Lernfeldunterricht sowie Übungen zur Veranschaulichung, Vertiefung, Ergänzung und Verknüpfung der Lerninhalte mit kompetenzorientierten Unterrichtsformen;
- Unterricht in Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung, um Jugendliche an eine Berufsausbildung heranzuführen – in enger Kooperation mit allen an der Ausbildung Beteiligten;

v.l.n.r.:
Thorsten Spohn BLV
Baden-Württemberg,

Andreas Hilgenberg
stellv. Bundesvorsitzender
BvLB,

Frank Hoppen
Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der
Fachlehrkräfte im
BvLB,

Dr. Sven Mohr
Bundesvorsitzender
BvLB,

Kate Maleike
Deutschlandfunk

- Unterrichten von Integrations- und Inklusionsschüler:innen
- Entwicklung und Durchführung von Distanz- und Präsenzunterricht in digitaler Form;
- Begleitung der Vollzeitschüler:innen sowie Auszubildenden bei entsprechenden Praktika;
- Mitwirkung bei der Erstellung von Stoffverteilungsplänen / Kompetenzplänen, deren Umsetzung und deren Qualitätssicherung – unter Berücksichtigung einer sprachsensiblen Förderung;
- Mitwirkung bei der Einrichtung, Ausstattung und Instandhaltung von Werkstätten, Labor- und Fachräumen sowie die Beschaffung und Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Mentorentätigkeit bei der Aus- und Fortbildung der Fachlehrkräfte.

Bereits aus dieser Auflistung wird sichtbar, dass der Tätigkeitsbereich der Fachlehrkräfte sehr interessant, facettenreich und äußerst anspruchsvoll ist. Das erkennen auch die dort unterrichtenden Kolleg:innen unisono an – seien sie Theorie- oder Fachlehrkräfte.

Aber wo drückt nun der Schuh?

Durchgängig wurde von allen Diskutanten auf dem Podium herausgearbeitet und betont:

Die Kolleg:innen der Fachpraxis sind mit der Wertschätzung, die der Dienstherr ihnen in der Mehrzahl der Bundesländer entgegenbringt, wenig zufrieden: Das fängt bei der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung an, die im Allgemeinen bei 28 Wochenstunden liegt, es geht weiter mit ihrer Einordnung in die Besoldungsgruppen A10/A11, ohne eine realistische Perspektive weiter bis nach A13 aufzusteigen, wie das sonst in der Laufbahn des gehobenen Dienstes in der öffentlichen Verwaltung möglich ist. Und noch weniger realistisch ist für die Fachlehrkräfte bis dato ein Aufstieg in den höheren Dienst (der Freistaat Bayern stellt hier eine besondere Ausnahme dar). Von daher ist es wenig verwunderlich, dass auch im Bereich der Fachlehrkräfte – genauso wie bei allen anderen Lehrer:innengruppen – der entsprechende Nachwuchs fehlt. Für das Podium folgte aus dieser Analyse, dass es ein Gebot der Stunde ist, endlich das Lehramt der Fachlehrkräfte hinsichtlich ihrer Unterrichtsverpflichtung, ihrer Besoldung und Aufstiegsmöglichkeiten bundesweit so aufzustellen, dass potenzielle Nachwuchskräfte, die gerne mit jungen Menschen arbeiten, sich für diesen Beruf entscheiden.

Forderungen des BvLB

Der BvLB schließt sich den Forderungen der Diskutanten des Podiums an und fordert für die Fachlehrkräfte im Einzelnen:

- Vereinheitlichung der Ausbildungsordnung der Fachlehrkräfte auf Bundesebene, um damit auch den problemlosen Wechsel zwischen den Bundesländern zu ermöglichen;

- Eingruppierung der Fachlehrkräfte in die Besoldungsgruppe A11 / A12 mit einer Beförderungsmöglichkeit bis zu A13 in allen Bundesländern;
- Angleichung der Laufbahnbedingungen in den Bundesländern;
- Öffnung des Bewährungsaufstiegs in den Höheren Dienst für die Fachlehrkräfte und Entwicklung von Modellen zum Aufstieg in die Studienratslaufbahn;
- Angleichung der Unterrichtsverpflichtung der Fachlehrkräfte an die der Theorielehrkräfte;
- Zertifizierung als Master Professional (DQR 7) nach Abschluss der (berufs-)pädagogischen Qualifizierung.

Fazit

Das Lehramt der Fachlehrkräfte ist hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen so auszugestalten, dass es sowohl für die bereits im Dienst stehenden Kolleg:innen als auch für interessierte Bewerber:innen attraktiv und konkurrenzfähig zu den Angeboten für Meister:in und Techniker:in am allgemeinen Arbeitsmarkt wird.

Dr. Ernst G. John

Ehrevorsitzender des BvLB und Experte in der Fachkommission Lehrkräftebildung im BvLB



Teilzeit — Ein Privileg für Lehrer:innen?



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzen-
der in Köln

Hervorragende Einstellungschancen an Berufskollegs: Rund 950 Lehrkräfte können bis zum Schuljahr 2030/31 jährlich neu eingestellt werden.¹ Die Kehrseite der guten Nachricht: An Berufskollegs ist der Personalmangel besonders groß, und entsprechend hoch ist der Handlungsdruck. Um den Mangel zu beheben, haben die Experten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz eine Lösung präsentiert, die auf den ersten Blick unmittelbar einleuchtet: „Wenn jede in Teilzeit arbeitende Lehrkraft nur eine Stunde mehr in der Woche unterrichten würde, wäre der Effekt enorm“, lautet der Vorschlag des SWK-Vorsitzenden Olaf Köller.²

„Fast 50 % der Lehrkräfte arbeiten in einem Teilzeitverhältnis, das ist deutlich mehr als in anderen Berufsfeldern“ behauptet der SWK-Experte Michael Becker-Mrotzek.³ Peinliche Panne am Rande: Im März mussten die Experten einräumen, dass ihnen Fehler bei der Berechnung der Teilzeitquote unterlaufen sind, nebenberufliche Lehrkräfte und Lehrkräfte in Ausbildung wurden irrtümlich zu den Teilzeitkräften gezählt. Zudem sei unter Lehrkräften der Frauenanteil vergleichsweise hoch, und Frauen arbeiteten nun mal häufiger in Teilzeit als Männer.⁴

Die Neiddiskussion in den Medien über das angebliche Teilzeitprivileg der Lehrkräfte ließ den noch nicht lange auf sich warten. Das Schulministerium veröffentlichte im Dezember das neue Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung und stellte im Februar per Erlass klar: „Falls mit der beantragten Teilzeitbeschäftigung die Unterrichtsversorgung nicht mehr gewährleistet werden kann, ist der Antrag abzulehnen.“⁵

Teilzeitprivileg der Lehrkräfte: Downshifting für die Work-Life-Balance?

Der Vorschlag SWK-Expert:innen suggeriert, dass es beim Arbeitspensum der Lehrkräfte durchaus noch Luft nach oben gäbe. Und er lässt außer Acht, dass die Corona-Pandemie an allen am Schulleben Beteiligten nicht spurlos vorübergegangen ist. Viele Kolleg:innen arbeiten seit Monaten am Rand ihrer Belastungsgrenze, da nicht nur der Personalmangel, sondern auch der hohe Krankenstand durch Vertretungsunterricht und Doppelbeschulungen von ihnen aufgefangen werden muss. Im Jahr 2022 zogen 800 Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter:innen die Konsequenzen und kündigten ihren Arbeitsvertrag.⁶

Fakt ist: Nur wenige Lehrkräfte arbeiten freiwillig in Teilzeit, fehlende Kita- und Pflegeplätze lassen oft keine Vollzeitbeschäftigung zu. „Downshifting für eine optimale Work-Life-Balance“ steht für die wenigsten im Vordergrund. Alle Teilzeitkräfte nehmen zudem finanzielle Einbußen während ihrer Dienstzeit und Abzüge bei ihrer Altersversorgung in Kauf. Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung ist der Wunsch, berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Mehr als 80% der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, und zwar überwiegend Frauen, haben ihre Arbeitszeit verringert, um ihrer Verantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige gerecht werden zu können. Andere mussten feststellen, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung gesundheitlich nicht mehr durchhalten können, und haben deshalb ihre Stundenzahl reduziert. Nimmt man ihnen diese Möglichkeit, verliert man sie womöglich ganz.

In diesem Beitrag informieren wir Sie darüber, welche Teilzeitmodelle Ihnen offen stehen und unter welchen Bedingungen Sie sie beantragen können.

Die Teilzeit aus familiären Gründen steht nicht auf dem Prüfstand

Verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte sowie pädagogische Mitarbeiter:innen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dieser Anspruch besteht auch für Lehrkräfte in Ausbildung gemäß OVP und OBAS.

Das Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung sieht keine Änderungen der bisherigen Praxis bei der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen vor. Nach wie vor besteht daher die Möglichkeit, zur Betreuung eines minderjährigen Kindes bzw. zur Pflege eines nahen Angehörigen in Teilzeit zu arbeiten. (§ 13 LGG, § 64 LBG bzw. § 11 Absatz 1 TV-L, § 8a OVP, § 5 Absatz 5 OBAS)

Teilzeit zur Betreuung eines minderjährigen Kindes

Eine Teilzeit zur Betreuung eines minderjährigen Kindes kann von verbeamteten und tarifbeschäftigten Beschäftigten beantragt werden. Der Grundsatz, dass verbeamtete Lehrkräfte mindestens die Hälfte ihrer Pflichtstundenzahl unterrichten müssen, gilt in diesem Fall nicht, denn bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen ist auch eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung möglich.

Eine gesetzlich festgelegte Untergrenze gibt es nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist ebenfalls möglich. Wie beim Sabbatjahr umfasst der Bewilligungszeitraum aus Anspar- und Freistellungsphase maximal sieben Jahre. Allerdings können verbeamtete Kolleg:innen nur bis zu 15 Jahren bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen mit weniger als der Hälfte der Pflichtstunden in Teilzeit unterrichten. Eine Eltern- oder Pflegezeit wird nicht auf diesen Zeitraum angerechnet. Daher kann es empfehlenswert sein, zuerst drei Jahre Teilzeit in der Elternzeit zu arbeiten und im Anschluss daran eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen zu beantragen.

Für die Höchstgrenze bei der Teilzeit in der Elternzeit gilt der Stichtag 01.09.2021. Ist das Kind vor dem Stichtag geboren, können bis zu 18/25,5 Stunden gearbeitet werden, danach 19,5/25,5 Wochenstunden. Möchten Eltern nach der Elternzeit nicht mehr an ihre Stammschule zurückkehren, können sie sich ab dem Versetzungsverfahren zum 01.08.2023 an eine wohnortnahe Schule im Umkreis von 50 km versetzen lassen.

(§§ 64, 65 LBG, § 11 Absatz 1 TV-L; §§ 15, 16 BEEG, BASS 21-05 Nr. 13)

Teilzeit zur Pflege eines nahen Angehörigen

Zur Pflege eines nahen Angehörigen können bis zu 24 Monate Teilzeit für jede pflegebedürftige Person beantragt werden. Es gibt zwei Modelle, die verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte miteinander kombinieren können: die Pflegezeit von bis zu 6 Monaten und die Familienpflegezeit. Während der Pflegezeit gibt es keine gesetzlich festgelegte Mindestzahl von Unterrichtsstunden, die erteilt werden müssen.

Anders in der Familienpflegezeit: Das Minimum sind 15/41 Stunden bzw. 10/25,5 Unterrichtsstunden. Die Familienpflegezeit kann auch im Blockmodell beantragt werden. Der Bewilligungszeitraum beträgt mindestens ein und maximal vier Schuljahre. Auf eine Pflegephase mit ermäßigter Stundenzahl folgt eine Nachpflegephase mit erhöhter Stundenzahl, beide Phasen müssen gleich lang sein.

(§ 67 LBG, § 11 Absatz 1 TV-L; §§ 3, 7 PflegeZG, §§ 16, 16a FrUrlV, BASS 21-05 Nr. 13 B)

Voraussetzungslose Teilzeit und Sabbatjahr: Prüfung in jedem Einzelfall

Im Focus des Handlungskonzepts zur Unterrichtsversorgung stehen in erster Linie die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung sowie das „Sabbatjahr“. Beide können von verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften bzw. pädagogischen Mitarbeiter:innen beantragt werden.

Verbeamtete Kolleg:innen können ihre Unterrichtsstunden in diesem Fall nur bis zur Hälfte der Pflichtstunden reduzieren. Der Antrag muss spätestens sechs Monate vor Beginn gestellt werden. Tarifbeschäftigten steht es frei, mit welcher Stundenzahl sie in Teilzeit arbeiten möchten. Sie müssen spätestens drei Monate vor Beginn einen Änderungsvertrag über die Reduzierung der Pflichtstundenzahl und die anteilige Entgeltzahlung abschließen. Die übrigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages ändern sich dadurch nicht.

Das Sabbatjahr ist eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell. Für den Bewilligungszeitraum von mindestens einem und maximal sieben Jahren gilt eine einheitliche Teilzeitquote, das Minimum für verbeamtete Lehrkräfte beträgt dabei 50 %. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt diese Untergrenze nicht. Der Bewilligungszeitraum besteht aus zwei Phasen, einer Ansparphase und einer Ermäßigungs- oder Freistellungsphase, die jeweils zum 01.02. bzw. 01.08. eines Jahres beginnen. Innerhalb des Bewilligungszeitraums kann die Dauer der beiden Phasen individuell festgelegt werden. Bei der Rückkehr aus einer mindestens einjährigen

Freistellungsphase in den Schuldienst kann eine wohnortnahe Versetzung beantragt werden. Ab dem Versetzungsverfahren zum 01.08.2023 gilt auch hier der neue Richtwert von 50 km.

Im Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung wird betont, dass dienstliche Belange der Bewilligung der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung nicht entgegenstehen dürfen. Vor einer Genehmigung sei daher in jedem Einzelfall die Sicherung der Unterrichtsversorgung zu prüfen und die Teilzeit gegebenenfalls nur in der Höhe des vertretbaren Stundenumfangs zu bewilligen.⁷ Bei der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung muss der Personalrat beteiligt werden. Er wird darauf achten, dass einerseits alle Beschäftigten gleichbehandelt werden, andererseits die Prüfung individuell erfolgt und z. B. der Stundenumfang und das Alter der Lehrkraft angemessen berücksichtigt werden. Vorsicht ist geboten, wenn starke gesundheitliche Einschränkungen als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung angegeben werden, denn dann wäre eine Überprüfung der Teildienstfähigkeit durch den Amtsarzt möglich. „Organisatorische Schwierigkeiten“ allein reichen für die Ablehnung eines Teilzeitantrags jedenfalls nicht aus. (§§ 63, 65 LBG bzw. §§ 8, 9a TzBfG, § 11 Absatz 2 TV-L, BASS 21-05 Nr. 13 B)

Sie können sich gerne individuell von den Expert:innen im **vlbs** beraten lassen, welches dieser Modelle am besten zur Ihrer Lebenssituation passt. Sollte Ihr Antrag auf Teilzeitbeschäftigung abgelehnt werden, nehmen Sie Kontakt zu Ihrem Personalrat auf!



1 schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/Prognosen.pdf, abgerufen am 02.05.2023

2 news4teachers.de/2023/03/lehrkraefte-arbeiten-gar-nicht-ueberproportional-haeufig-in-teilzeit-kmk-kommission-muss-fehler-einraeumen/, abgerufen am 02.05.2023

3 Kölner Stadt-Anzeiger vom 28.01.2023, Seite 2

4 news4teachers.de/2023/03/lehrkraefte-arbeiten-gar-nicht-ueberproportional-haeufig-in-teilzeit-kmk-kommission-muss-fehler-einraeumen/, abgerufen am 02.05.2023

5 Handlungskonzept Unterrichtsversorgung vom 14. Dezember 2022. Dienstrechtliche Maßnahmen zur Sicherung der Unterrichtsversorgung. Erlass des MSB vom 2. Februar 2023, Az: 213-71.02.09.02-000013-2022-0005451

6 wdr.de/nachrichten/kuendigungen-schulpersonal-100.html, abgerufen am 02.05.2023.

7 Handlungskonzept Unterrichtsversorgung vom 14. Dezember 2022. Dienstrechtliche Maßnahmen zur Sicherung der Unterrichtsversorgung. Erlass des MSB vom 2. Februar 2023, Az: 213-71.02.09.02-000013-2022-0005451

Vertrauensleute des vlbs: Der Name ist Programm!

Rechtliche Hinweise zur Verbandsarbeit in der Schule



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzen-
der in Köln

Vertrauensleute sind Partner des Vertrauens: Sie stehen ihren Kolleg:innen bei Fragen und Problemen beratend zur Seite, sind gut vernetzt und erfahren frühzeitig, was bildungspolitisch auf die Schulen zukommt. Die ehrenamtliche Tätigkeit der Vertrauensleute wird durch das Koalitionsrecht im Grundgesetz besonders geschützt. (Artikel 9 Absatz 3 GG)

An jedem Berufskolleg soll eine Vertrauenslehrkraft und ihre Stellvertretung gewählt werden. (§ 12 der Satzung des vlbs) Doch nicht alle Schulleitungen schätzen das verbandspolitische Engagement der Vertrauensleute gleichermaßen: Welche Rechte Vertrauensleute haben, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Müssen Vertrauensleute ihre Tätigkeit von der Schulleitung genehmigen lassen?

Nein! Das Recht, Verbände und Gewerkschaften zu gründen und sich diesen anzuschließen, ist im Grundgesetz verankert: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hier-

auf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“ (Artikel 9 Absatz 3 GG)

Das Koalitionsrecht gilt ausdrücklich auch für verbeamtete Lehrkräfte: „Beamtinnen und Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften und Verbänden zusammenzuschließen. Sie dürfen wegen Betätigung für ihre Gewerkschaft oder ihren Berufsverband nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden.“ (§ 52 BeamtStG)

Die ehrenamtliche Tätigkeit der Vertrauensleute muss auch nicht als Nebentätigkeit bei der Bezirksregierung angezeigt werden.

(§ 51 Absatz 1 Satz 4 LBG bzw. § 3 Absatz 4 TV-L)

Dürfen Vertrauensleute Plakate am Schwarzen Brett aushängen?

Ja! Dazu ist keine Genehmigung der Schulleitung erforderlich. Das gilt auch dann, wenn sich der vlbs kritisch zu Vorhaben der Landesregierung äußert oder im Rahmen von Tarifverhandlungen zur Teilnahme an Demonstrationen oder Streikmaßnahmen aufruft. Die Schulleitung kann sich nicht auf das Neutralitätsgebot (§ 1 Absatz 7 SchulG) berufen und das Aufhängen der vlbs-Informationen am Schwarzen Brett

verbieten. Quelle: Werner van den Hövel, Schulrecht NRW, Erfstadt 20226, Seite 219.

Dürfen Vertrauensleute die Mitgliederzeitschrift bbw im Lehrer:innenzimmer auslegen und über die Postfächer verteilen?

Ja! Das Verteilen von Informations- und Werbematerialien von Berufsverbänden und Gewerkschaften am Arbeitsplatz Schule ist erlaubt. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits 1981 geurteilt: „Es bleibt den gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen unbenommen, sich – gegebenenfalls nach entsprechender Einführung – innerhalb des Betriebes, am gemeinsamen Arbeitsort, werbend und unterrichtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate auszuhängen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmer:innen zu sprechen.“ (BVerfG, Beschluss vom 17.02.81 – 2 BvR 384/78)

Die Schulleitung kann sich nicht auf das Verbot der Verteilung schulfremder Druckschriften auf dem Schulgelände berufen, denn dieses Verbot gilt ausschließlich für die Weitergabe an Schüler:innen. (§ 56 SchulG)

Dürfen Vertrauensleute die dienstliche E-Mail-Adresse ihrer Kolleg:innen nutzen, um Verbandsinformationen zu versenden?

Ja! Der Versand von Informations- und Werbematerialien an die dienstliche E-Mail-Adresse der Kolleg:innen ist erlaubt. Rechtlich macht es keinen Unterschied, ob das aktuell von der Geschäftsstelle in Düsseldorf oder von dem privaten E-Mail-Anschluss der Vertrauensperson

versendet wird. Es spielt auch keine Rolle, ob die Adressat:innen der E-Mail vlbs-Mitglieder sind oder nicht. Die Benutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen ist auch gegenüber Nicht-Mitgliedern durch das im Grundgesetz verbürgte Betätigungsrecht der Verbände und Gewerkschaften legitimiert. Dem Empfänger der E-Mail steht es natürlich frei, dem Absender mitzuteilen, dass er in Zukunft keine E-Mails erhalten will, oder die E-Mail kommentarlos zu löschen. Quelle: Wolfgang Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, Frankfurt a. M. 20207, Seiten 352 – 355.

Dürfen Vertrauensleute Werbeartikel des vlbs im Lehrer:innenzimmer verteilen?

Ja! Das Verteilen von Werbeartikeln des vlbs an Kolleg:innen fällt nicht unter das allgemeine Werbeverbot an Schulen. (99 Absatz 2 SchulG) Die für das Schulverhältnis zwischen Schule und Schülern erlassene Vorschrift gilt nicht für das gewerkschaftliche Informations- und Werbeverbot. Wenn eine Lehrkraft einen Werbeartikel wie z. B. einen Kalender, einen Kugelschreiber oder eine vlbs-Tasse annimmt, verstößt sie damit auch nicht gegen das Verbot der Annahme von Geschenken. (§ 42 BeamStG, § 3 Absatz 3 TV-L)

Dürfen Vertrauensleute in der Unterrichtszeit eine Vertrauensleute-Schulung besuchen?

Ja! Für die Teilnahme an Veranstaltungen, die gewerkschaftlichen, staatsbürgerlichen, beruflichen, kirchlichen, sportlichen und ähnlichen

Zwecken dienen, können pro Jahr bis zu fünf Arbeitstage Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung beantragt werden. Voraussetzung ist, dass dienstliche Gründe der Teilnahme nicht entgegenstehen. Verbeamteten Lehrkräften kann in Ausnahmefällen bis zu zehn Tage Sonderurlaub gewährt werden. Tarifbeschäftigte Mitglieder des Bezirks- oder Landesvorstandes können bis zu acht Tage freigestellt werden. Der Antrag auf Sonderurlaub steht auf der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung bereit und wird auf dem Dienstweg über die Schulleitung gestellt. (§ 26 FrUrlV bzw. § 29 Absatz 4 TV-L)

Dürfen Vertrauensleute den Stadt-, Kreis- oder Ortsverbandsvorsitzenden zu einer Informationsveranstaltung in ihre Schule einladen?

Ja! Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit, zu der alle am Schulleben Beteiligten verpflichtet sind, sollte die Schulleitung rechtzeitig über die Veranstaltung informiert werden. Wenn auch externe Kolleg:innen an der Veranstaltung teilnehmen, muss das Einverständnis der Schulleitung vorliegen. Die Schulleitung hat das Hausrecht, das sie nach „pflichtgemäßem Ermessen“ zur Aufrechterhaltung eines sicheren und geordneten Schulbetriebs ausüben soll. Will die Schulleitung die Durchführung einer Veranstaltung untersagen, muss sie begründen können, dass durch die Veranstaltung der Schulbetrieb in schwerwiegender Weise gestört wird. (§ 59 Absatz 2 Satz 6 SchulG)

Wenn an der Veranstaltung ausschließlich Mitglieder des Kollegiums teilnehmen, liegen die Hürden für ein Verbot noch höher.

Beauftragte von Verbänden und Gewerkschaften haben das Recht, Kolleg:innen an ihrem Arbeitsplatz Schule zu informieren. Einer ausdrücklichen Genehmigung der Veranstaltung bedarf es daher nicht, die Schulleitung sollte aber rechtzeitig informiert werden. Ein Verbot der Veranstaltung könnte allenfalls mit „unumgänglichen Notwendigkeiten des Dienstablaufs“, „zwingenden Sicherheitsvorschriften“ oder dem „Schutz von Dienstgeheimnissen“ begründet werden.

(§ 3 Absatz 4 LPVG)

Im Konfliktfall sollten sich Vertrauensleute frühzeitig an den Personalrat wenden, bevor der Konflikt eskaliert. Es gehört zu den Pflichten des Personalrates, sich aktiv für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzusetzen.

(§ 64 Nummer 3 LPVG)

Quellen: Christian Jülich, Werner van den Hövel et al. (Hrsg.): SRH NRW 54 November 2017, Rn. 16; Robert Neubert, Mario Sandfort et al.: Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, Essen 202114, Seite 29, 300 f.

Dürfen Vertrauensleute ein Mitglied des Personalrates zu einem Beratungsgespräch in ihre Schule einladen?

Ja! Die Schulleitung sollte über die Einladung eines Personalratsmitglieds informiert werden, eine ausdrückliche Genehmigung muss nicht eingeholt werden. Mitglieder des Personalrates haben zur sachgerechten Erfüllung ihrer Aufgaben ein Zugangsrecht zum Arbeitsplatz ihrer Kolleg:innen, um sich Informationen zu beschaffen, Sachverhalte zu überprüfen oder Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. Zu den Aufgaben des Personalrates gehören bei-

spielsweise die Förderung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern; die Förderung der Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und von schutzbedürftigen, älteren oder schwerbehinderten Beschäftigten, sowie die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Anregung von Maßnahmen zum Umweltschutz am Arbeitsplatz. Der Personalrat muss nicht im Einzelnen darlegen, aus welchem Grund er von seinem Zugangsrecht Gebrauch machen will.

(§ 64 LPVG)

Die Schulleitung kann einem Mitglied des Personalrates nur dann den Zutritt verwehren, wenn sie im konkreten Einzelfall nachweisen kann, dass von dem Besuch eine unzumutbare Beeinträchtigung des Schulbetriebs ausgeht oder eine zwingende Sicherheitsvorschrift verletzt wird. Der Schutz von Dienstgeheimnissen ist kein Argument, da Personalräte ohnehin zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

(§ 3 Absatz 4 LPVG, § 9 LPVG)

Quelle: Robert Neubert, Mario Sandfort et al.: Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, Essen 2021/14, Seite 23.

Dürfen Vertrauensleute die Presse über offenkundige Probleme an ihrer Schule informieren?

Vorsicht, denn hier ist sehr viel Fingerspitzengefühl gefragt! Das Grundrecht der freien Meinungsäußerung gilt selbstverständlich auch für Lehrkräfte, wird jedoch durch Gesetze beschränkt. (Artikel 5 Absatz 2 GG) Lehrkräfte müssen über dienstliche Angelegenheiten Verschwiegenheit bewahren.



Die Verschwiegenheitspflicht gilt allerdings nicht für offenkundige Tatsachen wie den maroden Zustand vieler Schulgebäude, über den in der Presse häufig berichtet wird, und für Tatsachen, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. (§ 37 BeamtStG bzw. § 3 Absatz 3 TV-L) Zudem müssen verbeamtete Lehrkräfte bei öffentlichen Äußerungen das Mäßigungsgebot beachten.

(§ 33 Absatz 2 BeamtStG)

Grundsätzlich hat nur die Schulleitung das Recht, die Schule in der Öffentlichkeit zu vertreten und der Presse Auskünfte zu geben. Bei Angelegenheiten von „besonderer Tragweite“ müssen sich Schulleitungen mit der Bezirksregierung bzw. dem Schulträger abstimmen.

(§ 27 Absatz 1 ADO)

Bei Pressekontakten muss eindeutig klar sein, dass eine Vertrauensperson nicht als Lehrkraft eines bestimmten Berufskollegs spricht, sondern als Verbandsmitglied des vlbs Stellung bezieht. Daher sollten Vertrauensleute in jedem Fall Rücksprache mit der Geschäftsstelle nehmen und sich beraten lassen, bevor sie sich gegenüber der Presse äußern.

Dorothee Hartmann und Detlef Sarrazin
Bezirksverband Köln

Die Weltmeisterschaft der Berufe als einzigartige Weiterbildung für Auszubildende und Fachkräfte

Wie junge Menschen und Lehrkräfte von der Teilnahme an Berufswettbewerben profitieren



Stephanie Werth
Leiterin Kommunikation
& Öffentlichkeitsarbeit
WorldSkills Germany

Nürnberg, Chillventa Messe, Halle 3. Junge Fachkräfte, die Besten aus 16 Ländern, wetteifern vier Tage lang bei der WM der Berufe um den Weltmeistertitel in der Wettkampfdisziplin Kälte- und Klimatechnik. Aufmerksame Beobachter hinter der Bande: Kurt und Rainer Stiegen aus dem niedersächsischen Bad Harzburg. Sie sind vom Fach, sind mit dem Wohnmobil angereist und übernachten quasi fast vor dem Wettkampfgelände, kommentieren täglich das Geschehen, tauschen sich aus mit anderen Besucher:innen. Der Grund ihres Interesses: der deutsche Teilnehmer Frederik – Enkel und Sohn der „Zaungäste“. „Also ehrlich, was der Junge und die anderen hier zeigen, das ist echte Handwerkskunst. Eine anspruchsvolle Aufgabe, und dann der Zeitdruck. Respekt!“, nickt Opa Kurt anerkennend. „Aber der Frederik hat's drauf, hat sich gut vorbereitet, holte sich schon in der Ausbildung das nötige theoretische Wissen und praktische Können. Wenn ich da an meinen Start denke...“

Vier Teilaufgaben in 20 Stunden galt es für die Wettkampfteilnehmenden der WorldSkills Competition 2022 Special Edition zu lösen – anspruchsvoll und unter Zeitdruck.

Am Ende erzielte Frederik Stiegen Platz 4 und wurde mit der Exzellenzmedaille ausgezeichnet. Für ihn waren die WorldSkills „eine einmalige Erfahrung mit schönen Eindrücken. Das bleibt! Und außerdem hatte ich die Chance, mich mit Gleichgesinnten auf internationaler Ebene auszutauschen, die Arbeitsweisen in anderen Ländern kennenzulernen. Einiges kann mir sicher in meiner bevorstehenden Meisterausbildung von Nutzen sein.“ Frederik war Teil der 36-köpfigen Deutschen Berufe-Nationalmannschaft, mit den besten nationalen Fachkräften aus Handwerk, Industrie, Zukunftsberufen und sozialen Dienstleistungen.

Die Europa- und Weltmeisterschaft der Berufe

Berufliche Wettbewerbe besitzen eine lange Tradition. So feiert Deutschland in diesem Jahr die 70-jährige Mitgliedschaft im globalen Netzwerk von WorldSkills International, der Organisation, die gemeinsam mit seinen Partnern alle zwei Jahre die Weltmeisterschaft der Berufe ausrichtet. Auf europäischer Ebene ist dies WorldSkills Europe mit den EuroSkills-Wettbewerben, der EM der Berufe.



Was Anfang der 1950er als friedensstiftende Maßnahme begann, entwickelte sich schnell zu einer weltumspannenden Gemeinschaft, bei der das Lernen im Wettbewerb im Fokus steht. In Deutschland fanden bereits vier Weltmeisterschaften statt – 1961 in Duisburg, 1973 in München, 2013 in Leipzig und zuletzt 2022 an sechs verschiedenen Orten im Rahmen der WorldSkills Competition 2022 Special Edition. Im Jahr 2027 werden Deutschland und Luxemburg gemeinsam die EuroSkills in Düsseldorf austragen. In Deutschland gibt es schon seit mehr als 150 Jahren diese Art der beruflichen Wettbewerbe. Immer mit dem Wunsch verbunden, flächendeckend vergleichbare Qualitätsstandards zu entwickeln. Auch, um die Arbeitssicherheit zu steigern.

Um die Teilnahme Deutschlands an den internationalen Berufswettbewerben zentral zu organisieren, wurde 2006 die gemeinnützige Organisation WorldSkills Germany gegründet. Der Verein erhielt von der Bundesregierung das Mandat, die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft zu den EuroSkills und WorldSkills zu entsenden.

Aktuell vereint WorldSkills Germany das Engagement und die Ideen von rund 100 Mitgliedern, Partnern, Unternehmen und Verbänden. WorldSkills Germany wird für die Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben und bei der Vorbereitung darauf sowie bei der Organisation von Deutschen Meisterschaften gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Rund 250 Personen aus über 25 Nationen und Regionen der Welt jubelten bei der Eröffnungsveranstaltung der WorldSkills Competition 2022 Special Edition in Stuttgart über den Beginn der Weltmeisterschaften der Berufe in Deutschland.

Lernen im Wettbewerb als didaktisches Konzept

WorldSkills fördert die Ausbildung von jungen Menschen auf der ganzen Welt und setzt sich für eine qualitativ hochwertige Berufsbildung ein. Die WorldSkills-Wettbewerbe finden nach internationalen Standards statt, die regelmäßig von Expert:innen aus Wirtschaft, Bildung und Politik überprüft und an aktuelle Entwicklungen angepasst werden. Diese Standards integrieren viele Länder auch in ihre nationalen Bildungsstrategien.

Philipp Raab und Marvin Schuster mussten bei der WM der Berufe in der Disziplin Robot Systems Integrationen einen Roboter so programmieren, dass dieser wie in einem Logistikzentrum Waren sortiert und stapelt.

Mit den Berufswettbewerben verfolgt WorldSkills das Ziel, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Auszubildenden und Fachkräften in Berufsfeldern des Handwerks, der Industrie, der Zukunftstechnologien und der Dienstleistungen zu fordern und zu fördern. Die Teilnahme an Wettbewerben bietet jungen Menschen die Mög-

lichkeit, ihre Fertigkeiten und ihr Wissen mit anderen Fachleuten zu vergleichen. Sie erhalten wertvolles Feedback von erfahrenen Expert:innen, die ihnen helfen können, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und ihre Skills zu verbessern. Das Lernen im Wettbewerb ermöglicht es jungen Menschen dadurch, sich auf eine einzigartige Weise fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Berufswettbewerbe können aber auch dazu beitragen, die Bekanntheit von Berufen zu steigern und das Ansehen der beruflichen Bildung zu verbessern. Darüber hinaus können sie als Instrument zur Nachwuchsgewinnung dienen, indem sie junge Menschen für Berufe begeistern und ihnen zeigen, welche Karriere-möglichkeiten es gibt. Denn die EuroSkills- und WorldSkills-Wettbewerbe ziehen jährlich über 100.000 Besucher:innen an, viele davon Jugendliche in der Berufsorientierungsphase. Des Weiteren bieten die EuroSkills und WorldSkills Ausbildungspersonal und Lehrkräften eine Plattform, um Kontakte zu anderen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, zu Branchenexpert:innen zu knüpfen und sich zu vernetzen.

Berufliche Wettbewerbe auf nationaler Ebene – so können Auszubildende teilnehmen

All dies geschieht jedoch nicht nur auf europäischer oder globaler Ebene. Auch in Deutschland finden jedes Jahr zahlreiche regionale und nationale Berufswettbewerbe in Industrie, Handwerk und dem Dienstleistungsbereich statt. WorldSkills Germany und seine Partner setzen sich dafür ein, dass die vielen positiven Effekte der beruflichen Wettbewerbe in die Breite getra-





WM der Berufe in Basel: Möbelschreiner Benjamin Supé ließ sich vom Publikum nicht aus der Ruhe bringen und arbeitete konzentriert an seinem Werkstück.

gen werden, mit dem Ziel, das Lernen im Wettbewerb in den Ausbildungsalltag – sei es in den Betrieben, in der Berufsschule oder in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen – zu integrieren.

Derzeit ist Deutschland bei den EuroSkills und WorldSkills in über 40 Wettkampfdisziplinen vertreten, die für über 100 Ausbildungsberufe stehen. In den Berufen, die von den Handwerkskammern betreut werden, finden die Deutschen Meisterschaften über vorgeschaltete Landeswettbewerbe und unter Betreuung durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) statt. In den Berufen, die von den Indust-

rie- und Handelskammern betreut werden, sind es WorldSkills Germany und seine Partner aus Industrie und dem Gesundheits- und Dienstleistungsbereich, die regelmäßig nationale Berufswettbewerbe organisieren. Hierfür können sich Auszubildende und junge Fachkräfte entweder über regionale oder digitale Vorentscheide qualifizieren oder direkt für die Deutschen Meisterschaften anmelden. Informationen zu aktuellen Ausschreibungen und Anmeldemöglichkeiten bietet WorldSkills Germany auf seiner Website. Mit der Ausschreibung erhalten Interessierte bereits erste Informationen zu den Aufgabenstellungen, den verwendeten Materialien bzw. Werkzeugen oder Hard- und Software.

In der Regel bilden die Besten der nationalen Berufswettbewerbe das Nationalteam der jeweiligen Disziplin. In weiteren Trainings und Auswahlwettbewerben wird ermittelt, wer Deutschland beim nächsten internationalen Berufswettbewerb vertritt. Teilnahmevoraussetzungen sind eine Ausbildung oder Qualifizierung im entsprechenden Berufsfeld, praktische Fertigkeiten und gute Fachkenntnisse sowie gute Englischkenntnisse. Für die Teilnahme an den WorldSkills gilt darüber hinaus eine Altersbeschränkung von max. 22 Jahren im Wettkampfsjahr, mit wenigen Ausnahmen in technischen Disziplinen (z.B. Mechatronik, Alter 25). Für die EuroSkills gilt eine Altersbeschränkung von max. 25 Jahren im Wettkampfsjahr für alle Disziplinen.

Integration von beruflichen Wettbewerben in den Ausbildungsalltag

Berufswettbewerbe fördern den Wettbewerbsgeist der Auszubildenden und motivieren sie, ihr Bestes zu geben. Neben den positiven Effekten für die Weiterbildung junger Fachkräfte bieten berufliche Wettbewerbe Berufsschulen weitere Vorteile. So kann die Teilnahme oder Durchführung von Wettbewerben dazu beitragen, dass Schulen bekannter und ihr Ruf gestärkt wird. Sie zeigen, dass sie sich für die Förderung der Auszubildenden engagieren. Darüber hinaus können Berufswettbewerbe dazu beitragen, dass Lehrkräfte Unternehmen kennenlernen und ein gewinnbringendes Netzwerk aufbauen. Des Weiteren bedeutet die Teilnahme an Berufswettbewerben für Auszubildende eine besondere Anerkennung ihrer Fähigkeiten und ihres Engagements.

Es lohnt sich also, das Lernen im Wettbewerb auch direkt in den Ausbildungsalltag zu integrieren, zum Beispiel über kleinere Wettkämpfe in der Berufsschule oder regionale Berufswettbewerbe, an denen sich lokale Unternehmen beteiligen können. WorldSkills Germany berät Berufsschulen und Lehrpersonal hierbei.

Erleben Sie einzigartige Momente bei der nächsten EM und WM der Berufe

Die EuroSkills und die WorldSkills sind die größten Veranstaltungen für Exzellenz in der beruflichen Bildung in Europa und der Welt. Der Eintritt ist kostenfrei. Die Teilnahme an Konferenzen im Rahmen der EuroSkills und WorldSkills ist sehr zu empfehlen.

Bei der nächsten EM der Berufe – EuroSkills Danzig 2023 – werden vom 5. bis 9. September 2023 600 junge Fachkräfte aus 32 Ländern in 43 verschiedenen Berufsdisziplinen um die Medaillen kämpfen. Die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft wird mit 30 Fachkräften in 27 Disziplinen vertreten sein. Die 47. Weltmeisterschaft der Berufe – die WorldSkills Layon 2024 – wird vom 10. bis 15. September 2024 in der EUREXPO Lyon ausgetragen. Es werden 1.500 Wettkampfteilnehmende in 60 Disziplinen an den Start gehen und über 250.000 Besucher:innen erwartet. Interessierte können sich jederzeit an WorldSkills Germany wenden, um z. B. eine Gruppenreise zu den internationalen Berufswettbewerben zu planen.

Die EM der Berufe 2027 in Deutschland und Luxemburg

Vom 22. bis 26. September 2027 finden die EuroSkills in Düsseldorf statt. Deutschland und Luxemburg führen die Wettbewerbe sowie das entsprechende Rahmenprogramm im Vorfeld der EM gemeinsam durch. Bereits in den kommenden Jahren werden bei zahlreichen Veranstaltungen in Deutschland und Luxemburg junge Menschen, Ausbildungspersonal, Fachkräfte und Vertreter:innen aus Politik und Wirtschaft zusammenkommen, um grenzübergreifend die spannende Welt der beruflichen Bildung kennenzulernen und diese aktiv mitzugestalten.

Deutsche Auszubildende und junge Fachkräfte können sich, wie beschrieben, über die nationalen Wettbewerbe in Deutschland für die Teilnahme an den EuroSkills qualifizieren. Ein Besuch der Europameisterschaft lohnt sich aber für jede und jeden. Für Bildungsexpert:innen aus Europa und der ganzen Welt wird eine große Konferenz organisiert, die wichtige Impulse für die Zukunft der beruflichen Bildung setzen wird.

Stephanie Werth

Leiterin Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit
WorldSkills Germany

t1p.de/3q5a0



Webseite von
WorldSkills Germany

t1p.de/wcjin0



Links zum Highlight-Video
des Team Germany bei den
EuroSkills Graz 2021

t1p.de/owflq



Link zum Highlight-Video der
in Deutschland ausgetragenen
Weltmeisterschaften im
Rahmen der WorldSkills Com-
petition 2022 Special Edition

- **18. – 23.09.2023**
Deutsche Meisterschaft in der Disziplin
CNC-Drehen (EMO Hannover)
- **20. – 23.09.2023**
Nationalwettbewerb in den Disziplinen
Elektroinstallation und Anlagenelektronik
(IHK-Bildungszentrum Dresden, Anmeldung
zum Wettbewerb bis 18.08.2023)
- **09. – 12.10.2023**
Deutsche Meisterschaft in den Disziplinen
Drucktechnik und Graphikdesign
(Heidelberger Druckmaschinen AG, Wiesloch-Walldorf)
- **17. – 21.10.2023**
Deutsche Meisterschaft in den Disziplinen
Mechatronik und Industrie 4.0
(Festo Lernzentrum Saar, St. Ingbert)
- **01. – 04.11.2023**
Deutsche Meisterschaft in der Disziplin Schweißen
(HWK Frankfurt-Rhein-Main, Frankfurt)

**Termine kommender
Deutscher Meister-
schaften**
(Besucher:innen sind
herzlichen willkommen)

- **05. – 09.09.2023**
EuroSkills Danzig 2023 (Polen)
- **10. – 15.09.2024**
WorldSkills Lyon 2024 (Frankreich)
- **08. – 14.9.2025**
EuroSkills Herning 2025 (Dänemark)
- **September 2026**
WorldSkills Shanghai 2026 (China)
- **22 – 26.09.2027**
EuroSkills Düsseldorf 2027

**Termine kommender
EuroSkills und
WorldSkills**

Virtuelle Lernräume gestalten: AR-VR-Technologie im Klassenraum

Fortbildung mit Christoph Mones am Adolf-Kolping-BK in Horrem



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln

Virtual Reality und Gaming passen gut zusammen: Die VR-Technologie ermöglicht das Eintauchen mit allen Sinnen in eine virtuelle Welt, in der sich die Spieler:innen in Echtzeit bewegen und miteinander agieren. Bei der Augmented Reality werden virtuelle Elemente in die reale Welt eingeblendet, mit kuriosen Auswirkungen: Die Düsseldorfer Girardet-Brücke wurde zeitweise für den Autoverkehr gesperrt, weil dort Pokémon Go-Spielende die kleinen Monster jagten. Der Einsatz von AR-VR-Technologie im Unterricht war bisher jedoch wenigen Profis vorbehalten, die über ausgefeilte Programmierkenntnisse verfügten, oder über ein sehr großes Budget.

Zurzeit wird der Markt mit AR-VR-Produkten für den Bildungsbereich überschwemmt. Kommerzielle Anbieter versprechen, den Unterricht virtuell zu erweitern und Lerninhalte mit allen Sinnen erfahrbar zu machen, zu astronomischen Preisen. Bei kostenlosen Angeboten muss man damit rechnen, dass Nutzerdaten gesammelt, Kundenprofile erstellt und auf In-App-Werbeflächen vermarktet werden. Frei lizenzierte Anwendungen für den Unterricht gibt es kaum, sie passen selten zum geplanten Unterrichtsvorhaben.

AR-Applikationen und VR-Umgebungen passgenau in kurzer Zeit zu gestalten sei eigentlich ganz einfach, erklärt Christoph Mones vom Berufskolleg Erkelenz, man müsse dazu kein Computergenie sein. Bei einer Fortbildung am Adolf-Kolping-Berufskolleg in Horrem haben es die Teilnehmer:innen selbst ausprobiert. Es stimmt, zumindest wenn man dem technisch versierten Kollegen dabei zusieht.

Der Bezirksverband Köln hatte seine Mitglieder zu dieser Veranstaltung eingeladen, denn Christoph Mones gilt als Experte auf diesem Gebiet: Zusammen mit Dr. Markus Soeding hatte er die AR-VR-Technologie beim Berufsbildungskongress des BvLB in Berlin vorgestellt. Gastgeber am Adolf-Kolping-Berufskolleg war Lars Schröder-Richter, der souverän für einen reibungslosen Ablauf der Veranstaltung sorgte.

Zunächst demonstrierte Christoph Mones mit der Software Simlab-Composer, wie sich innerhalb weniger Minuten aus einem lizenzfreien 3-D-Modell ein interaktives Getriebe erstellen lässt. Das Modell kann in alle Richtungen gedreht und gewendet werden, die Zahnräder greifen dabei dynamisch ineinander.



Bei einer fehlerhaften Bedienung kann ein Unfall simuliert werden, ohne dass ein realer Personen- oder Sachschaden entsteht.

Noch beeindruckender als die Demonstration war die Erfahrung, sich in einer virtuellen Werkstatt zu bewegen. Die Teilnehmer:innen wurden mit einer VR-Brille und Controllern ausgerüstet und konnten so die dreidimensionale Werkstatt betreten. Mehrere Personen können gleichzeitig an einem Werkstück arbeiten, unabhängig davon, wo sie sich in der realen Welt befinden. In VR-Umgebungen ist auch eine schulübergreifende Zusammenarbeit möglich.

Wenn Sie Interesse an einer Fortbildung mit Christoph Mones an Ihrem BK haben, sprechen Sie ihn an! Seine Begeisterung für die AV-RV-Technologie ist ansteckend.

ar-vr@bk-erkelenz.de

Dorothee Hartmann
Bezirksverband Köln

Erste Schritte mit der AR-VR-Technologie:
Lars Schröder-Richter,
Christoph Mones,
Martin Sorger und
Rainer Wolters

Bis 67 arbeiten!?



Detlef Sarrazin
Bezirksvorsitzender
in Köln

Das war die Leitfrage der gemeinsamen Info-Veranstaltungen von vlbs und vLw zum Themenbereich Pensionierung und Versorgung am 02. Februar 2023 am Berufskolleg Senne in Bielefeld. Die interessierten Zuhörer:innen folgten aufmerksam den Ausführungen von Detlef Sarrazin als vlbs-Experte zum Themenbereich. Die Veranstaltung wurde begleitet von Udo Wibbe, der für den vLw die Beratung zu Pension und Versorgung im Bereich der Bezirksregierung Detmold übernimmt. Die Bandbreite der Informationen reichte dabei von Abschlägen bis Zurechnungszeiten.

Dienstbezüge und Dienstzeiten

Anhand anschaulicher Beispiele verdeutlichten die kompetenten Referenten, wie sich Dienstzeiten zusammensetzen und was als Dienstbezüge die Grundlage für die Berechnung der Pension sind. Eine wichtige Information in diesem Zusammenhang war u.a. die Klarstellung, dass für verbeamtete Kolleg:innen nicht der Umfang der Beschäftigung in den letzten beiden Dienstjahren entscheidend ist, sondern die Besoldungsgruppe an sich. Denn die Besoldungsgruppe der mindestens zwei letzten Dienstjahre ist die

Grundlage der Berechnung der Pension, nicht der Beschäftigungsumfang.

1,79375 – eine Zahl die alle zum Ende auswendig konnten.

Dennoch hat der Beschäftigungsumfang Auswirkungen auf die Höhe der Pension, denn mit einer Teilzeitbeschäftigung verdient sich auch nur die anteilig berechnete Steigerungsrate der Pension. Mit der Vollbeschäftigung steigt der Pensionswert um 1,79375% pro Jahr der Beschäftigung, sodass bei 40 Dienstjahren sich der Höchstsatz von 71,75% ergibt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Zeitraum würde sich demnach anteilig auch nur die Hälfte dieses Wertes, 35,875%, ergeben. Dieser Wert liegt damit nur knapp über der Grundversorgung, die den Beamten etwa bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit zugestanden wird.

Teilzeitarbeit = Teil-Anrechnung für die Pension

Diese Erkenntnis ließ viele Teilnehmer:innen ins Grübeln kommen, die wegen Kindererziehung oftmals Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch

genommen hatten. Auch diejenigen, die überlegt hatten, Altersteilzeit oder ein Sabbatjahr (Teilzeit im Blockmodell) in Anspruch zu nehmen, mussten realisieren, dass hier dieselben Mechanismen für die Pension greifen. Die Konditionen für Altersteilzeit haben sich zudem nochmals ungünstiger im Verhältnis Arbeitszeit zu Besoldung entwickelt.

Abschläge – noch mehr Minus!

Für die Fälle früherer Zuruhesetzung auf Antrag oder wegen Dienstunfähigkeit kam noch eine weitere Vokabel ins Spiel - Abschläge! Kurzgefasst: Für jeden Monat früherer Zuruhesetzung werden 0,3% von der erreichten Pension abgezogen. Für vor dem 60. Lebensjahr wegen Dienstunfähigkeit zur Ruhe gesetzte Beamten:innen gibt es zwar Zurechnungszeiten, bei Schwerbehinderung gelten nochmals besondere Regelungen und die Abschläge sind bei maximal 14,4% gedeckelt, doch „knapp 15% mehr oder weniger in der Tasche sind schon eine Menge“, wie eine der Zuhörerinnen trefflich formulierte.

Das Beratungsangebot der Verbände

Viele weitere Detailfragen zu Anrechnungs- und Ausbildungszeiten, Kindererziehungs(er-gänzungs)zuschlag, Verrechnungen von Renten und Pensionen, Hinzuverdienstmöglichkeiten und Risikoabsicherungen für den Fall der Dienstunfähigkeit wurden kenntnisreich und anschaulich beantwortet, sodass das Resümee eines Teilnehmers der Veranstaltung lautete: „Dies war mal eine der besseren Informations-



von links:
Udo Wibbe (vLw),
Bernd Homuth
(Vorsitzender Stadt-
verband Bielefeld),
Andrea Kiese
(BK Senne) und
Detlef Sarrazin
(Referent vlbs)

Lesen Sie dazu auch:
Infos zur Versorgung
im ...

t1p.de/kgsgl



Kreisverband
Märkischer Kreis Nord

t1p.de/2kf1w



SV Bielefeld

t1p.de/hf021



Bezirk Arnsberg

veranstaltungen zum Thema, die hätte ich auch gern an meiner Schule!“

Wenn Sie als Leser:innen selbst Interesse haben, melden Sie sich gern bei Ihren Bezirksgruppen; Orts- oder Kreisverbänden des vlbs oder auch direkt beim Autor (sarrazin@vlbs.de) oder über die Geschäftsstelle des vlbs in Düsseldorf (info@vlbs.de) und vereinbaren für Ihre Schule – vielleicht auch gemeinsam mit Ihrer Nachbarschule – einen Termin. Auch für die unverbindliche Berechnung von Pensionen stehen Ihnen die Verbände über ihre jeweilige Geschäftsstelle und für den vlbs die Ansprechpartner:innen auf der Innenseite des bbw zur Verfügung.

Detlef Sarrazin

Bezirksvorsitzender in Köln
sarrazin@vlbs.de

Tja, Lehrkräfte wachsen in diesen Tagen nicht auf Bäumen ...



Stefanie Möllenfels schreibt unter einem Pseudonym. Die Autorin ist der Redaktion bekannt.

In meiner eigenen Schule versuchen wir aktuell vier neue Stellen zu besetzen ... Die Stellen sind nicht nur offiziell über Leo ausgeschrieben, sondern auch über den Flurfunk kommuniziert, falls jemand jemanden kennt, der/die jemanden kennt, die/der so wahnsinnig ist und Lehrer:in sein möchte ... wir (das Kollegium) posten diese Stellen auch fleißig auf allen einschlägigen sozialen Netzwerken. Unter meinem LinkedIn-Post kommentiert ein User: ‚Was für ein politisches Versagen, dass Schulen jetzt auf diesen Wegen für neue Kolleg:innen werben müssen!‘ – Aber so sieht es derzeit nun mal aus. Die Bewerber:innenquote – vor allem bei Stellen in der Schulsozialarbeit – sehen verdammt mau aus. Es kommt einfach niemand ...

Was ist die Folge?

Die wenigen Kolleg:innen, die übrig bleiben, machen ggf. Überstunden und sind durch diverse zusätzliche Aufgaben in Schule etc. über(be-)lastet. Nicht selten kommt es daher vor, dass wir sogenannte „Studenten“ für Klassen legen müssen, da einfach kein:e Fachlehrer:in mehr übrig bleibt, der/die noch Kapazitäten hätte, eine weitere Klasse zu unterrichten. Eben weil

der Krankenstand – vor allem in den Wintermonaten – extrem hoch ist und der Lehrer:innen-/Schüler:innen-Schlüssel extrem nach unten gerechnet wurde, trotz kleiner Bildungsgänge, die wir nun mal beschulen müssen. Eigentlich eine Katastrophe, die ein Schüler in den Google-Rezensionen unserer Schule treffend mit „Fachschule für Unterrichtsausfall“ bewertet. Ärgerlich... dabei versucht unsere Schulleitung sozialverträgliche und gerechte Wege für Vertretungen zu finden, weil sie um den Umstand weiß, wie wichtig die Kolleg:innen sind und dass man mit ihnen human – trotz Krise – umzugehen hat.

Wie naiv ich damals war ...

In meiner Studienzeit in den 00-Jahren war ich so naiv zu denken, dass, wenn ich diese gruseligen Kurse hinter mir hätte (ich musste in 6 Semestern mein Graecum und Hebraicum absolvieren), es dann in meinem Lehrerinnen-Job endlich und vor allem um Unterricht und pädagogische Arbeit gehen müsse. Dass mein Alltag so aussieht und wie ich damit umgehen muss, hat mir keiner gesagt: Neben meiner vollen Stelle bin ich für die iPad-Administrierung von über 700 iPads –, die ich tagtäglich administrierte, zu-

rücksetze, repariere, ausleihe, wieder verbuche, lagere, sauber mache, entgegennehme und wegen denen ich Tickets an die nächsthöhere Instanz schreibe, die dann auch keine Lösungen für meine Probleme hat – verantwortlich! Dafür kriege ich zwei Ausgleichsstunden, was in der Schulwelt wirklich verdammt viel ist! Dass ich in einer guten Woche mindestens von 12 bis 18 Uhr an zwei (!) Tagen durch alle Schulgebäude laufe und die Dinger instand halte, tausche etc. hat nichts mit dem tatsächlichen vergüteten Aufwand zu tun. Unterricht stattdessen zu machen, wäre für mich angenehmer. Aber hey! Ich tue es fürs Team!

Und so geht es meinen Kolleg:innen mit vielen ihrer klitzekleinen Sonderaufgaben, die absolut ausufern, wie: neue Konzepte zu schreiben, hier einen Flyer zu designen, Präsentationen für neue innovative Ideen zu kreieren, eine Kollegi-umschulung in Form einer Fortbildung vorzubereiten, Inventurlisten zu erstellen, Dokumentationen bis zum Abwinken für eigentlich jeden Kram zu führen – natürlich in Eigenregie am besten mit Excel erstellt, aber Excel dafür natürlich privat finanziert – wegen der stets leidvollen Digitalisierung, bis hin zu dem Zirkus, den wir für die immer wiederkehrende QA veranstalten ... Ich lese im Spiegel eine Kolumne von Ursula Weidenfeld mit dem Titel „Warum Lehrer mehr tun müssen“. Schon die Überschrift ist ein absoluter Trigger! Im Wesentlichen sagt die Dame, dass wir Lehrer:innen uns nicht so anstellen sollen, die Backen einfach mal fest zusammenkneifen müssen und das Land mit unserer unbezahlten Mehrarbeit und Gesundheit aus dem Dreck ziehen können. Es liegt nur an uns, an

unsrem Willen, die armen Kinder nicht verblöden zu lassen. Dabei benutzt sie allerlei Katastrophen – und Kriegsrhetorik: Wir sollen löschen, wo es brennt, denn es wäre quasi unethisch, es brennen zu lassen. Wir mögen doch bitte unsere Schützengräben verlassen und endlich kämpfen – weil wir das ja in den letzten 30 Jahren nicht taten. Frau Weidenfeld verlangt quasi, dass wir Lehrer:innen alleine „in den Krieg“ gegen die Verdummung ziehen und weiter subventionieren, was Politiker:innen über Jahrzehnte vernachlässigt haben. Rotze frech! Wer sowas schreibt, war nie im Lehrer:innenberuf tätig! Und was sagt sowas eigentlich aus? Dass über uns Lehrer:innen eigentlich jeder mal drüber kann? Mit Wertschätzung unserer Arbeit haben solche Artikel wenig zu tun und ich wundere mich doch sehr, dass der Spiegel solcher Polemik einen Raum bietet! Der wirklich knapp gedachte Vorschlag von Frau Weidenfeld kann nicht die Lösung einer politischen Fehlplanung von Jahrzehnten sein! Konkreter wäre doch Frau Weidenfeld als studierte Germanistin noch mal einer internationalen Förderklasse vorzustellen und diese 25,5 h Stunden unterrichten zu lassen, um gegen den – wie sagt sie?! – Stellungskrieg aktiv vorzugehen. Die Zeiten für einen Seiteneinstieg sind gerade sehr günstig, denn wir stellen wirklich jeden ein ...

So hab ich mir das eigentlich nicht vorgestellt ...

und viele Lehrer:innen auch nicht. Immer wieder gibt es Kolleg:innen, die den Ausweg aus der Überarbeitungsfalle suchen. In meiner eigenen Dienstzeit habe ich neun Referendar:innen (mit

t1p.de/8fq9e



Link zum Spiegel-Artikel

t1p.de/7k34v



Link zum WDR-Artikel

Mangelfächern) erlebt, die ihre Ausbildung abbrechen und zwei weitere Kolleg:innen, die ihren sicheren Job kündigten, weil sie den Belastungen nicht mehr Stand halten konnten. Glaubt man dem WDR, sind im letzten Jahr ca. 800 Personen (z. B. Sozialpädagog:innen, Lehrer:innen etc.) aus dem Schulleben freiwillig ausgetreten und haben das Weite gesucht. Davon waren 286 verbeamtete Lehrer:innen. Bei meiner Recherche entdeckte ich tatsächlich eine ganze Industrie, die sich damit ausschließlich beschäftigt, Lehrer:innen beim „Durchhalten“ zu helfen oder alternative Karrieremöglichkeiten zu finden, um einen glücklichen Ausstieg zu avisieren. Und diese Industrie scheint zu boomen, weil ein Modul „Wie ich mich abgrenzen kann“ in der Uni oder Ausbildung offenbar gänzlich fehlt.

Aber die Rettung ist nah!

Unsere Schulministerin hat ein Konzept erarbeiten lassen, wie wir die politische Misswirtschaft der letzten 30 Jahre in Schule wieder (mittel- und langfristige, äh -fristig) fit kriegen!

Guckt man sich das Papier zur Unterrichtsversorgung an und liest, um welche Themen es sich handeln soll: Lehrer:innenausbildung, dienstrechtliche Maßnahmen und (jetzt bitte nicht lachen!) Wertschätzung – liest es sich ein bisschen kurios.

Kommen wir zu den positiven Aspekten:

- Gut, der Seiteneinstieg wird erleichtert! Was zwar wie ein Hohn für all diejenigen wirkt, die wie ich bescheuerte, nichtsnutzige Kurse an der Uni machen mussten (ohne

Altgriechisch und Hebräisch keine Lehrbefähigung!) und dann zwei Staatsexamen hinterhergeschoben, kommen sich jetzt vielleicht auf den Arm genommen vor! Aber warum eigentlich? Ich hätte auch gut und gerne auf den Zirkus in der Uni verzichtet, hätte man mich gelassen! Außerdem qualifiziert all der Zusatzfirlefanz einen eben nicht zu einem / einer guten Pädagog:in und Lehrer:in.

- Auch der duale Master für Berufskollegs klingt erst mal interessant und geht m. E. nach in die richtige Richtung, um wirklich praxisnah ausgebildet – und vor allem auf die Realität in Schule vorbereitet zu sein – und hoffentlich nicht verschlissen zu werden!
- Auf die ‚Prüfung‘ der Studienplätze für Lehramtsstudiengänge und vor allem deren Voraussetzungen bin ich gespannt. Ich hoffe, es wird nicht nur eine Prüfung oder Bemühung sein, sondern mit konkreten finanziellen und tatkräftigen Maßnahmen unterstützt...

Liest sich bis hier hin wirklich toll und lässt mich beim Lesen noch emotional stabil zurück ...

Die dienstrechtlichen Maßnahmen ...

allerdings finde ich wunderbar...während ich zuvor noch etwas von „Wertschätzung“ las, sind damit wohl nur die Sek. I-Lehrkräfte gemeint, die zukünftig (oder in einem 5-Jahresplan) nach A13 besoldet werden sollen. Ob damit mehr Menschen den Weg in die Sekundarstufe I finden, bleibt abzuwarten. Ich dachte immer, dass

das Problem woanders liegt: Der Sohn meiner Nachbarin, der Grundschullehrer werden wollte, scheiterte an der höheren Mathematik im Studium und brach seinen Lehramtsstudiengang (der zuvor 2 Wartesemester – also ein Jahresgehalt beanspruchte) ab, weil er „Analysis 2“ nicht bestand, um schlussendlich später die Kinder im Unterricht fragen zu dürfen: „Wenn Daniel 5 Äpfel hat und Bettina heimlich 3 isst, wie viel Äpfel hat Daniel dann noch übrig?“ Dabei hatte der Sohn meiner Nachbarin einen Abi-Schnitt von 1,3. Zum Grundschullehrer reicht es damit in der Schulrealität nicht aus. Verrückt.

Dienstrechtliche Maßnahmen sind u. a.:

- (Achtung Trigger!) kriterienorientierte Abordnung ohne Zustimmung der einzelnen Lehrkraft aus dienstlichen Gründen auch an andere Schulformen. Wow! Halt Stopp! – bitte was? Gehe ich jetzt in der Pause rüber zur Realschule und unterrichte eine 5. Klasse, obwohl ich nicht will? Werde ich ganze Tage ausgeliehen? Kann ich meine Abordnung ablehnen? Fragen über Fragen, die wohl nur mit Hilfe der Personalrät:innen zu regeln sind.
- strengere Prüfung einer voraussetzungslosen Teilzeit. Dabei habe ich noch nie verstanden, was eigentlich eine „voraussetzungslose Teilzeit“ sein soll?! Ich kenne niemanden, der voraussetzungslos in Teilzeit geht und somit weniger Pension in Kauf nimmt. Gründe für eine Teilzeit sind daher eher klassisch: Kinder, kranke Angehörige oder der eigene Belastungsstand. Wie das – also das „voraussetzungslos“ – in die

Maßnahmen-Forderungen reingerutscht ist, erklärt sich mir nicht. Vielleicht ist auch die Berechnung der Teilzeitlehrkräfte noch mal neu zu prüfen (nach den jüngsten peinlichen Fehlern) und die Forderung ggf. zurückzunehmen?!

- vorzeitiger Ruhestand (nach 63. Lebensjahr) erst zum Schuljahresende
- Rückkehr, z. B. aus Elternzeit, an Schulen bis zu 50 km Entfernung – weil Kleinkinder sich nach der Elternzeit hervorragend selbst beschäftigen können und Eltern nicht sofort anwesend sein müssen, wenn die Kleinen sich z. B. im Kindergarten verletzt haben ... Ich finde, so werden Sie auch im eigenen Elternhaus schon auf den späteren Lehrkräftemangel vorbereitet und brauchen sich damit an nichts Neues zu gewöhnen! Sehr gut!
- und die Möglichkeit von bis zu 6 Stunden Zusatzunterricht für Referendar:innen. Genau! Sollen die sich doch selbst ausbilden, immerhin gibt es YouTube!

Bei all dem Potpourri an Ideen zur Unterrichtsversorgung haben freiwillige Meldungen von Lehrkräften Vorrang. Dabei sind es die einzelnen Bezirksregierungen, die jetzt diese Ideen umsetzen müssen und auf Verhältnismäßigkeit hin zu prüfen haben. Spannende Aufgaben! Danach werden Abordnungen von Lehrkräften aus dienstlichen Gründen angeordnet.

So Wertschätzung – wo noch mal genau ist die jetzt? Und wie könnte Wertschätzung eigentlich aussehen?

Die Besoldung ist ein beliebter Regler, den es am einfachsten zu bedienen gilt. Momentan kommt die Besoldung von Lehrer:innen eher einem Schmerzensgeld gleich. Glücklicherweise wären wir allerdings auch schon mal, wenn wir die Inflationsrate wirklich ausgleichen könnten. Aber Geld ist zwar gut, aber in der Tat nicht alles: um mehr den Fokus wieder auf den Unterricht legen zu können, brauchen wir in Schule eine Vielzahl an Schulverwaltungsassistent:innen und IT-Mitarbeitende, die uns endlich den Wust an Dokumentationen von den Füßen nehmen, ohne dass sie uns von der Personalausstattungsquote abgezogen werden. Keine faulen Stellenschlüssel mehr!

Der Arbeitsplatz einer Lehrkraft beschränkt sich in manchen Schulen oft nur auf ein winziges Fach. Die wenigsten haben einen echten Tisch im Lehrer:innenzimmer oder gar einen Klassenraum! Es kann nicht sein, dass Lehrer:innen mit ihrem ganzen Equipment in ihr Auto umziehen müssen. Bei neuen Schulgebäuden sollten daher solche Planungen auch eine Rolle spielen! Super wäre, wenn die Berufskollegs endlich mal als spezielle Schulform angesehen werden und neuen Verordnungen nicht – auf Teufel komm raus – auch in unser System gepresst werden: Durch spezielle Bildungsgänge haben wir nun mal ggf. kleinere Klassen, sodass die Verteilung von Lehrkräften auf die Schüler:innenquote bei uns nun mal nicht passt. Wertschätzung insofern, als dass wir als eine eigenständige Schul-

form auch vom MSB zu betrachten sind, wäre längst überfällig. Das bezahlte Jobticket ist eine sehr alte Forderung, der kaum mehr Beachtung geschenkt wird. Die Lehrkraft, die ihre schwere Tasche in die Bahn hieven kann, sollte ein Jobticket erhalten, was im besten Fall kostenlos ist. Lehrer:innenparkplätze sollten kostenlos sein, weil es KEIN privater Grund ist, aus dem eine Lehrkraft dort parkt! Die meisten Städte koppeln das Parkrecht an ein Jobticket oder an eine Gebühr, um auf dem Gelände parken zu dürfen. Lächerlich.

Für Polizei und Feuerwehr gibt es schon lange günstigere Eintritte für Kultur – und Sportangebote. Warum nicht für Lehrkräfte? Auch ein kostenloser Zugang zu Tageszeitungen etc. ist spätestens dann sinnvoll, wenn man Texte für den Unterricht sucht. Warum also nicht mal spendieren?

Liebe Frau Feller, wären Sie so nett und denken mal über echte Wertschätzung nach? – Denn nachhaltige Wertschätzung schafft nachhaltig Nachwuchs!

Wäre das nicht schön?

Ihre Stefanie Möllenfels

regional

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de	Burkhard Koch ✉ koch@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum ☎ 0173 90 111 09 ✉ kirschbaum@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Themenkompetente Beratung

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beför- derungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungs- management	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.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	Miriam Fleuren ✉ fleuren@vlbs.de
Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.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 Fährnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@arcor.de	Roman Nowroth ☎ 0215 98377 ✉ runowroth@gmail.com
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

