

bbw

Beruflicher Bildungsweg

1+2



THEMA

Herausforderungen in Zeiten des Fachkräftemangels:
Tarifbeschäftigte Lehrkräfte | Werkstattehrkräfte



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

Themenkompetente Beratung	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Einstellungen / Versetzungen	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 53805592	
Hochschule / Bedarf an Lehrkräften Einstellungschancen / Seiteneinstieg	Ludwig Geerkens geerkens@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz / Beförderungen / Laufbahnrecht	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595	
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Jörn Brüggemann brueggemann@vlbs.de 05481 328730	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Betriebliches Eingliederungsmanagment	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de 0211 475 4050 0152 22763994	
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 53805592
Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Fortbildung	Fortbildungskoordinatorin Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Fortbildungsbeauftragte Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de

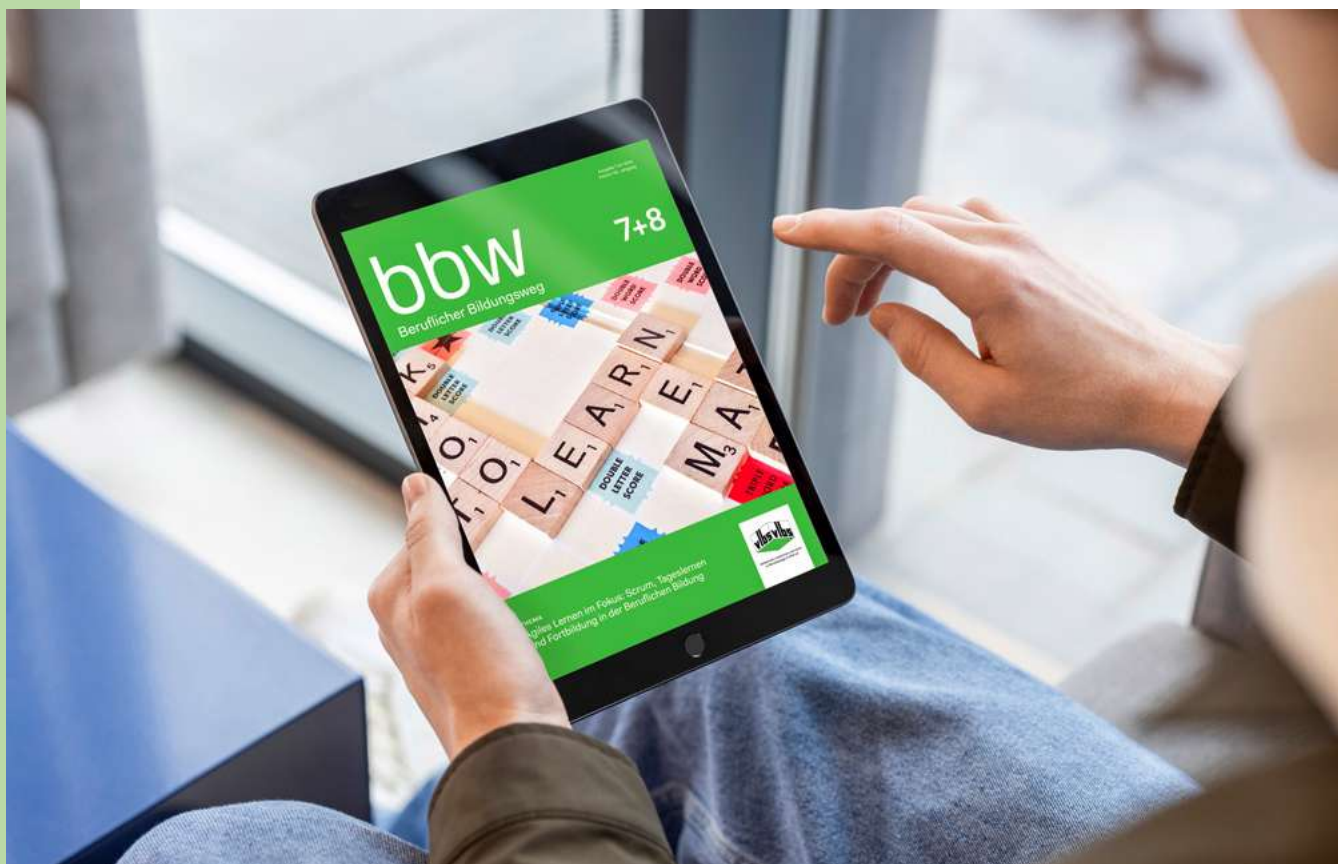
Ausschüsse	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Bildungspolitik	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	
Dienst- und Tarifrecht	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Altersteilzeit, Pensionierung und Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 53805592
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Dienstrecht	Dorothee Hartmann hartmann@vlbs.de	
Schulrecht / ADO	Michael Suermann suermann@vlbs.de 0211 491259580	
Pädagogik	Natalie Kühn n.kuehn@vlbs.de	
Lehrkräftebildung	N.N.	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de

VKR	Sprecher:in
Verband Katholischer Religionslehrkräfte	Martina Heite (Landesvorsitzende des VKR) m.heit@v-k-r.de

Arbeitskreise von A-Z AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Digitalisierung und Datenschutz	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachlehrkräfte WL / TL	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 541 123 54	Ulrich Plum plum@vlbs.de 0157 72003954
AK Fachschule	Lars Schroeder-Richter schroeder-richter@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
AK Gesundheits- und Pflegeberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	N.N.
AK Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Sektion Grüne Berufe	Carsten Lindner lindner@vlbs.de 02366 564314	
AK Hauswirtschaft (Delegierte für die LAG HW NRW)	Karola Petry petry@vlbs.de	
AK Internationalisierung	N.N.	
Arbeitskreis junger Kolleg:innen (AjK)	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675	
AK Lehrkräftegesundheit	Ricarda Holz holz@vlbs.de	Renate Bencker bencker@vlbs.de
AK Nachhaltigkeit	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136	Timo Vasta vasta@vlbs.de

Allgemeine Informationen	
Postadresse	VLBS Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e. V. Ernst-Gnoß-Str. 22 40219 Düsseldorf
Öffnungszeiten der Geschäftsstelle	montags bis donnerstags 8 Uhr – 17 Uhr freitags 8 Uhr – 13 Uhr

Das bbw-Magazin wird digitaler!



Liebe Mitglieder, wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass unser Magazin ab sofort in einem neuen Gewand erscheint! Um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und gleichzeitig verantwortungsbewusst mit Ihren Mitgliedsbeiträgen umzugehen, stellen wir unser Magazin auf ein digitales Format um, welches Sie auch weiterhin als Printausgabe erhalten können.

Was bedeutet das für Sie?

- **Digitaler Zugriff:** Zugriff auf alle Ausgaben jederzeit und überall

Entdecken Sie jetzt unser digitales Magazin und nutzen Sie alle Vorteile!

vlbs.nrw/exklusiv-fuer-vlbs-mitglieder-bbw

- **Mehr Inhalte:** Dank des digitalen Formats können wir Ihnen künftig noch mehr interessante und relevante Artikel bieten, die auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.
- **Umweltfreundlichkeit:** Durch die Reduzierung des Papierverbrauchs leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz.

Möchten Sie weiterhin eine gedruckte Ausgabe erhalten? Kein Problem!

Melden Sie sich einfach bis zum 15.03.2025 über folgenden Link an:

vlbs.nrw/bbw-print oder senden Sie uns die **beigelegte Postkarte** ausgefüllt und unfrankiert zurück.

t1p.de/3bjhw



Digitale-Ausgabe

t1p.de/r6fvn



Print-Ausgabe



Was Lehrkräfte wirklich bewegt!

Aktuelle Infos, starke Gemeinschaft, deine Stimme zählt!

Liebe Kolleg:innen,

jeden Tag stehen wir vor neuen Herausforderungen, gestalten Zukunft und setzen uns für die bestmögliche Bildung unserer Schüler:innen ein. Doch wer kümmert sich um uns? Wer vertritt unsere Interessen und sorgt dafür, dass unsere Stimme gehört wird?

Der **Verband vlbs für Lehrerinnen und Lehrer am Berufskolleg** ist dein starker Partner im Bildungsbereich! Wir setzen uns für deine Rechte ein, informieren dich aktuell über schulpolitische Entwicklungen und bieten dir wertvolle Unterstützung in deinem Berufsalltag.

Bleib am Puls der Zeit und lies jetzt das aktuelle bbw

- **bbw – Das Magazin, das dich weiterbildet:** Tauche ein in die Welt der Bildungspolitik, entdecke innovative Unterrichtsmethoden und lass dich von spannenden Beiträgen inspirieren. Mit dem **bbw**, unserer Verbandszeitschrift, bleibst du immer auf dem neuesten Stand. Scanne den QR-Code und lies die aktuelle Ausgabe.
- **Direkt & aktuell: vlbs-WhatsApp-Kanal:** Erhalte blitzschnell die wichtigsten News, aktuelle Informationen zu Fortbildungen und schulpolitischen Themen direkt auf dein Smartphone. Trete unserer lebendigen Community bei und abonniere den Kanal.

Gemeinsam sind wir stark!

Der **vlbs** ist mehr als nur ein Verband – er ist eine Gemeinschaft, die sich für die Belange der Lehrkräfte einsetzt. Werde Teil dieser starken Gemeinschaft und profitiere von zahlreichen Vorteilen:

- **Starke Interessenvertretung:** Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen, eine angemessene Bezahlung und eine zukunftsorientierte Bildungspolitik ein.
- **Aktuelle Informationen:** Wir informieren dich regelmäßig über alle wichtigen Entwicklungen im Bildungsbereich.
- **Qualifizierte Fortbildungen:** Wir bieten dir ein breites Spektrum an Fortbildungen, die dich beruflich weiterbringen.
- **Rechtsschutz und Beratung:** Wir stehen dir bei Fragen und Problemen mit Rat und Tat zur Seite.

Werde jetzt Mitglied!

Gestalte die Zukunft der Bildung aktiv mit und werde Teil des vlbs! Scanne den QR-Code und fülle ganz einfach online den Mitgliedsantrag aus.

Deine Stimme zählt!



t1p.de/jwr0j
Aktuelle Ausgabe
des bbw



t1p.de/130yb
vlbs-WhatsApp-Kanal



t1p.de/wjr6e
Mitgliedsantrag



bbw / Ausgabe 1+2 Februar 2025

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.de

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

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 3+4, 2025

Thema: Mitbestimmung in der Schule

Redaktionsschluss: 01.03.2025

Bildnachweise

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

Titel: vlbs / Heike Haarhaus

Seite 10: Pixabay / jaldar

Seite 15: Unsplash / didier weemaels

Seite 35: Unsplash / rolf van root

Gestaltung und Satz

Studio Tobias Hollender
tobiashollender.de

Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH
Hanielstraße 56
46539 Dinslaken

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

vlbs-Fortbildungen März bis Juni 2025

20.03.2025

Norbert Fischer

Gesund und stark durch den Schulalltag – Resilienz statt Burnout

13.00 Uhr bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

Mit Blick auf Ihre persönliche RESILIENZ, erfahren Sie, wie Sie sich durch Achtsamkeit und Bewusstsein auf allen Ebenen (Körper, Gefühl, Verstand und Seele) besser kennenlernen und in einfachen Schritten zu einer besseren Selbststeuerung gelangen. Was bringt mich immer wieder zurück in die Balance zwischen Belastung und Entspannung?

05.05.2025

Frau Gesing und Frau Neuschäfer

Mit Konflikten und Widerständen umgehen

09.00 Uhr bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

Schwierige, oft unvorhersehbare Konfliktsituationen stellen eine besondere, häufig belastende Herausforderung dar: Lehrer und Lehrerinnen stehen im Brennpunkt bei schwierigem Verhalten von Schülerinnen und Schülern, bei anspruchsvollen Elternerwartungen, aber auch bei Differenzen mit Kolleginnen und Kollegen oder der Schulleitung. Mit einer sicheren Haltung und klaren Verhaltensstrategien kann es gelingen, alltägliche Konflikte positiv zu bearbeiten und einer Lösung zuzuführen.

20.05.2025

Andrea Salomon und Guido Schenk

Gewaltprävention Teil 3: Schulinternes Krisenteam

09.00 Uhr bis 16.00 Uhr, BEW-Bildungszentrum, Duisburg

Wir vermitteln in unseren Schulungen die praktikable Zusammensetzung und die effektive Arbeit von schulischen Krisenteams. Sie lernen anhand praktischer Übungen, Krisenfälle professionell zu bewältigen. Aber auch das Bedrohungs- und Krisenmanagement im Bereich der Früherkennung verhaltensauffälliger Schüler spielt bei uns eine wesentliche Rolle und ist heutzutage aus der regelmäßigen Krisenteamarbeit nicht mehr wegzudenken.

16.06.2025

Frau Gesing und Frau Neuschäfer

Mit Konflikten und Widerständen umgehen

09.00 Uhr bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

In Ihrem Leitungshandeln spielt auch die Vermittlungsart eine entscheidende Rolle: Ihre Emotionen spiegeln sich in Ihrer Stimme wider, die Ihr Gegenüber wahrnimmt und beeinflusst, sowohl positiv als auch negativ.

- Konflikt als Chance – Konflikte in der Rolle als Vorgesetzte oder Vorgesetzter
- Werkzeuge für Konfliktgespräche
- Stimme und Sprechen „Wenn es einem die Stimme verschlägt“

Zielgruppe: Führungskräfte

**Jetzt anmelden
und Platz sichern**

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte



Weitere Informationen unter
vlbs.nrw/fortbildungen

Liebe Mitglieder des vlbs,

ein neues Jahr liegt vor uns, prall gefüllt mit neuen Möglichkeiten, Herausforderungen und natürlich auch mit der Fortsetzung unserer gemeinsamen Arbeit. Im Namen der gesamten Redaktion wünschen wir Ihnen von Herzen ein frohes, gesundes und erfolgreiches neues Jahr!

2025 verspricht ein besonders spannendes Jahr zu werden und das nicht nur im bundespolitischen Kontext. Denn neben den anstehenden Bundestagswahlen stehen auch im vlbs richtungsweisende Ereignisse an: Auf unserer Vollversammlung im April werden wir Neuwahlen durchführen und somit die Weichen für die zukünftige Bildungsarbeit stellen. Es gilt, die demokratischen Prozesse aktiv mitzugestalten und gemeinsam die besten Köpfe für die anstehenden Aufgaben zu gewinnen.

Auch thematisch erwartet uns ein ereignisreiches Jahr. Wir haben uns viel vorgenommen und werden uns intensiv mit einer Vielzahl neuer Themen auseinandersetzen. Beachten Sie hierzu im bbw-Heft gerne die Ankündigungen im Impressum unserer Themenwahl für Sie.

Das bbw können Sie auch weiterhin in einer gedruckten Form erhalten, wenn Sie diesen Wunsch an die Geschäftsstelle zurückmelden. Dazu haben wir Ihnen in diesem Heft auch die Möglichkeit gestaltet, nicht nur digital, sondern auch in Form einer Postkarte diesen Wunsch anzumelden. Nehmen Sie gerne die Möglichkeit wahr.

Das bbw, wie auf der letzten Hauptversammlung des vlbs beschlossen, steht nun allen Lehrkräften zur Verfügung. Trennen Sie einfach den Aushang aus dem Heft und hängen Sie ihn an das schwarze Brett Ihrer Schule.

Thematisch stellt in diesem Heft Michaela Brune-Jäschke in ihrem Artikel die Situation der Tarifbeschäftigten dar und erläutert auf informative Weise, welche Berührungspunkte und Implikationen dies für Beamt:innen mit sich bringt. Eine Lektüre, die auch für unsere beam-

teten Mitglieder von großem Interesse sein wird, weil Entwicklungsprozesse oft miteinander verbunden sind.

Ein weiteres wichtiges Thema, das uns beschäftigt, ist die Ungleichbehandlung der Werkstattlehrkräfte. Frank Hoppen und Julian Wagner machen in ihren Beiträgen erneut eindrücklich auf diese Problematik aufmerksam und fordern nachdrücklich eine Anhebung der Besoldung für Werkstattlehrkräfte. Dabei liefern sie stichhaltige Argumente und verweisen auf die mangelnden Weiterentwicklungsmöglichkeiten in diesem Berufsfeld. Ihre Ausführungen unterstreichen die Notwendigkeit, hier endlich für Gerechtigkeit zu sorgen.

Auch der Bereich Personalrat kommt in dieser Ausgabe nicht zu kurz. Frau Hartmann und Herr Sarrazin setzen ihren Beitrag zum Thema Pflege fort (Teil 1 erschien in der Ausgabe Nov/Dez 2024) und geben wertvolle Hinweise zu den wichtigsten Aspekten, die es in diesem Zusammenhang zu beachten gilt.

Wir freuen uns darauf, Sie auch im kommenden Jahr mit interessanten und relevanten Beiträgen zu versorgen und die Verbandsarbeit gemeinsam mit Ihnen weiterzuentwickeln.

Und noch ein kleiner Hinweis in eigener Sache: Wenn auch Sie Lust haben, Ihr Wissen und Ihre Expertise in Form eines Artikels mit den anderen Mitgliedern zu teilen, dann scheuen Sie sich nicht, uns zu kontaktieren. Wir freuen uns über jede Zuschrift unter redaktion@vlbs.de.

Damit Sie die Rahmenbedingungen für einen Beitrag im bbw kennen, entnehmen Sie die Information für Autor:innen auf der folgenden Seite.

Auf ein erfolgreiches und gemeinschaftliches Jahr 2025!



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Informationen für Autor:innen

Umfang (ohne Bilder)

Einzelseite	ca. 3.700 Zeichen
Doppelseite	ca. 7.400 Zeichen
Drei Seiten	ca. 11.100 Zeichen
Vier Seiten	ca. 14.800 Zeichen

Autor:innenhonorar

Externe	50 EUR
Interne	30 EUR

(Kontoinhaber und Kontonummer [IBAN/BIC] bitte mitteilen, falls dem vlbs noch nicht bekannt)

Bilder/Grafik

- Bitte als separate Dateien liefern (nicht ausschließlich in Word-Dokument einbinden)
- Formate: jpeg, PDF oder png
- Größe: Gut aufgelöste Bilder sollten mindestens 1mb groß sein, nicht nur wenige Kilobyte
- Auflösung: idealerweise 300 dpi. Brauchbares Bildmaterial ist scharf, einzelne Pixel sind nicht erkennbar
- Sind die Bildrechte geklärt? Wer ist Urheber:in? (falls nötig, ausgefüllten Vordruck mitliefern)
- Bitte Autor:innenbilder mitschicken

Web-Links

Bitte auf Gültigkeit prüfen

Vorherige Publikation

Ist Ihr Artikel zuvor publiziert worden? (ja? nein? wo?). Bitte kennzeichnen am Ende Ihres Artikels.

Unterteilung Homepage und bbw

Berichte aus den Orts- und Stadtverbänden finden Sie demnächst auf der Homepage des vlbs. (vlbs.de)

Bitte beachten

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir Ihre Artikel bzw. Inhalte von Artikeln mit Ihnen vorher abklären müssen. Beachten Sie dazu gerne die Themenankündigung im Impressum des bbw.

Melden Sie sich bitte per Mail an redaktion@vlbs.de

Inhalt



- 07 **Editorial**
- 10 **bbw » vlbs-Positionen**
Berufliche Bildung zukunftsfähig machen –
Unterrichten in einer superdiversen Gesellschaft
- 12 **Verbandsarbeit**
Mitgliedergewinnung im Fokus:
Stadionführung „Borussiapark“ – Kreisverband Heinsberg auf
Günther Netzers Spuren
- 13 Was macht eigentlich ein Geschäftsführer?
- 16 **Tarif**
Warum der Tarifvertrag uns alle angeht!
- 21 **Werkstattlehrkraft**
Werkstattlehrer-Nachwuchs: Ein Interview mit Julian Wagner
- 25 Gerechte Besoldung für Werkstattlehrkräfte in NRW:
Eine längst überfällige Reform
- 27 **Personalrat**
Auszeiten vom Beruf zur Pflege naher Angehöriger (Teil 2)
- 30 **Lehrkräftebildung**
Tagung der Fachkommission Lehrkräftebildung des BvLB vom
19. bis 21.09.2024 in Hamburg
- 32 **BNE**
Bildung für nachhaltige Entwicklung –
BNE in der Lehrkräfteausbildung: Ein Seminar im Aufbruch
- 34 **Aus der Praxis für die Praxis**
CustomGPTs im Alltag Lehrender und Lernender –
Potentiale für Berufskollegs
- 36 **Senior:innen im vlbs**
Willy Schröder als Beauftragter für Senior:innen im vlbs im
November 2024 verabschiedet
- 37 Besichtigung des WDR-Köln-Studios
- 38 **Fortbildung**
Noch normal oder schon radikal:
Wie unterscheide ich Islamismus und Salafismus?

Berufliche Bildung zukunftsfähig machen – Unterrichten in einer superdiversen Gesellschaft



Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender

„Lehrer:innen verdienen doch gut genug!“ – Dieser Satz hallt oft nach, während gleichzeitig die Anforderungen an den Lehrer:innenberuf stetig wachsen. Es scheint, als ob die Gesellschaft vergisst, dass Lehrer:innen nicht nur Wissensvermittler:innen sind, sondern auch zu wichtigen Werkzeugen bei der Formung der Gesellschaft werden, die die Welt von morgen mitprägen. Wenn dieser essenzielle Sektor jedoch chronisch unterfinanziert und ständig von Kürzungen betroffen ist, hat dies weitreichende und beschädigende Folgen für unsere Zukunft. Denn Lehrer:innen sind mehr als nur Angestellte im öffentlichen Dienst. Sie sind Architekt:innen der Zukunft unserer Schüler:innen und damit unserer gesamten Gesellschaft. Sie tragen jeden Tag eine immense Verantwortung in Situationen, in denen sie oft auf sich allein gestellt sind.

Psychische Belastung

Schüler:innen kämpfen vermehrt mit psychischen Problemen und Leistungsdruck. Ein Drittel der Lehrkräfte ist emotional erschöpft. Aussagen aus dem Schulbarometer 2024, welche zutiefst alarmieren. Schulen müssen wieder mehr zu Orten werden, an denen Lernen und nicht Leistung im Zentrum stehen. Lehrkräfte brauchen Rahmenbedingungen, die sie nicht an den Rand der Erschöpfung bringen, sondern sie ein ganzes Berufsleben mit viel Energie und Freude junge Menschen zum Erfolg führen.

Was hat sich verändert?

35 Prozent der befragten Lehrkräfte beim Deutschen Schulbarometer nennen das Verhalten der Schüler:innen als größte Herausforderung. 33 Prozent sehen in der Heterogenität der Schüler:innen die größte Herausforderung. 28 Prozent benennen die hohe Arbeitsbelastung und 26 Prozent den Personalmangel als die wichtigsten Herausforderungen. Die Städte unseres Landes haben sich in den letzten Jahren zu superdiversen Gesellschaften entwickelt. Die Folge ist die zunehmende Heterogenität der Schüler:innenschaft. Heterogen bezüglich Kul-

tur, Hautfarbe, Geschlecht, Weltanschauung, sexueller Orientierung, schulischer Vorerfahrungen sowie Leistungsständen und vieles mehr. Gerade in Schulen, wo diese Vielfalt zu tragen kommt, besteht die Chance des gegenseitigen Austausches, der zu Toleranz und Akzeptanz der Unterschiede in der Gesellschaft führt. Die großen Probleme, welche in der Zukunft gelöst werden müssen, brauchen Menschen, welche offen mit unterschiedlichsten Kulturen, Denkstrategien und Lösungsansätzen positiv umgehen können. Unsere Schulen sind genau die Orte, die dies vermögen. Schule ist der Ort, der die Zukunft formt. Der Transformationsprozess durch die Digitalisierung betrifft im besonderen Maße die Lehrkräfte am Berufskolleg. Neben der Digitalisierung, welche die Lehr-Lern-Prozesse betreffen, sind sämtliche Berufe, die am Berufskolleg ausgebildet werden, einer rasanten Veränderung durch die Digitalisierung unterworfen. Der Arbeitsaufwand für die Lehrkräfte am Berufskolleg, welcher sich durch die Veränderung der Inhalte ergibt, steht in keinem Verhältnis zu der zur Verfügung stehenden Zeit. Die Coronapandemie, mit all ihren gesellschaftlichen Verwerfungen, der Ukraine-Krieg und die rasante Erwärmung unseres Planeten stellen die junge Generation vor riesige Probleme. Diese Welt um uns herum macht etwas mit uns: Wir unterrichten die erste Generation, die davon überzeugt ist, dass es ihr in Zukunft deutlich schlechter gehen wird als ihren Eltern. Jede:r fünfte befragte Schüler:in berichtet laut dem Deutschen Schulbarometer 2024 von psychischen Problemen. Schulen können Orte sein, die den Menschen Mut und Lust auf Zukunft machen. Dafür bedarf es Lehrkräfte, die selbst noch die Kraft und die Fähigkeit haben, Visionen zu entwickeln, individuell zu stärken und zu motivieren.

Berufliche Bildung ist der traditionelle „Mörtel“ zur Verankerung von Werten

Verantwortung übernehmen und eine Grundlage für die eigene Erwerbstätigkeit schaffen. Das sind zentrale Elemente einer Berufsausbildung im dualen System. Junge Menschen ler-

nen in der dualen Ausbildung sehr früh, dass sie Verantwortung für ihr Handeln übernehmen müssen. Ihnen muss früh bewusst sein, dass mangelhaft ausgeführte Aufgaben schnell zu wirtschaftlichen oder gar zu personellen Schäden führen. Berufliche Profession bedeutet, dass man sich von persönlichen Vorbehalten frei machen muss, um erfolgreich mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten. Im Berufskolleg werden schulische Lernsituationen in der Regel so aufbereitet, dass sie einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen und maßgeblich dazu beitragen, dass die jungen Menschen „Lust auf Zukunft“ bekommen und sich sehr schnell zu den Säulen der zukünftigen Gesellschaft entwickeln.

Was sich ändern muss

Schulen sind Orte, welche die Gesellschaft von morgen formen. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen wie Lehrkräftemangel, die rasante digitale Transformation der Wirtschaft, die sich stark veränderte Schüler:innenschaft sowie die globalen Krisen, welche das Bewusstsein der Menschen prägen – brauchen Schulen deutlich mehr Ressourcen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Engagement, Empathie und pädagogisches Geschick sind die Ausgangsgrößen, welche die Voraussetzungen für den Erfolg einer gelungenen Unterrichtskultur sind. Bei den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen brauchen die Lehrkräfte vor allem eine Ressource, und die heißt ZEIT. Die vom Deutschen Schulbarometer 2024 benannten Handlungsempfehlungen benötigen Veränderungsprozesse, die zeitintensiv sind. Lehrkräfte fühlen sich nach der Befragung auf einen inklusiven Unterricht, der im Berufskolleg zum Standard gehört, noch immer nicht gut vorbereitet. Ein weiterer Handlungsbedarf ist der Aufbau einer positiven, im System verankerten Feedback-Kultur. Haltungsveränderungen gelingen nicht von heute auf morgen und müssen bereits in der Lehrkräfteausbildung frühzeitig ansetzen. Unsere Berufskollegs benötigen auch in Zukunft hervorragend ausgebildete Lehrkräfte, die in der Lage sind, diesen Anforderungen gerecht zu werden und unsere Berufskollegs von innen zu innovieren. Ein elementarer Erfolgsfaktor ist Zeit. Wer Veränderung an unseren Schulen haben will, muss angemessene zeitliche Ressourcen bereitstellen, so dass eine angemessene Umsetzung auch möglich ist. Speziell Lehrkräfte am Berufskolleg benötigen neben Fortbildung zur Unterrichtskultur fachliche Fortbildungen.

Der vlbs fordert:

- Eine Reduzierung der Klassenfrequenzhöchstwerte im Bereich der Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschulen sowie der damit verbundenen Änderung der Schüler:innen-Lehrer:innen-Relationen.
- Eine bessere Unterstützung der Lehrkräfte bei Gewaltvorkommnissen. – Dazu zählt auch eine systematische Erfassung von Gewalttaten, aus der sich sofortige und schutzgebende Maßnahmen ableiten ließen.
- Den Einbau von „Teamzeiten“ für Lehrkräfte in den Stundenplan, welche auf das Unterrichtsdeputat angerechnet werden.
- Reformen der Finanzierung der Berufskollegs – die Ausstattung darf nicht von der wirtschaftlichen Lage des Schulträgers abhängig sein.
- Mehr Freiheiten der Berufskollegs bei der Verwendung von finanziellen Ressourcen und Mitbestimmung bei der Anschaffung neuer Soft- und Hardware.
- Zentrale und zeitnahe Unterstützung des Landes bei der Einrichtung und Administration von Unterrichts- und schulorganisatorischen Werkzeugen (systematische Evaluationswerkzeuge / Didaktische Jahresplanungen).
- Das Einrichten eines zusätzlichen pädagogischen Tages zur Veränderung der Schulkultur.
- Attraktivere Rahmenbedingungen für Werkstattlehrkräfte und tarifbeschäftigte Lehrkräfte, damit der Mangel an Lehrkräften insbesondere in den technischen-beruflichen Fachrichtungen nicht weiter zunimmt.

Die Belastungsgrenze für Lehrkräfte ist bereits heute weit überschritten. Wir haben es heute in der Hand, die Welt von morgen besser zu machen.

Ich wünsche Ihnen alles Gute für das Jahr 2025

Ihr
Michael Suermann
 vlbs Landesvorsitzender

Mitgliedergewinnung im Fokus: Stadionführung „Borussiapark“ – Kreis- verband Heinsberg auf Günther Netzers Spuren



Dr. Markus Soeding
Stv. Vorsitzender vlbs-
Ausschuss Lehrkräfte-
bildung

Wie gewinnt man neue Mitglieder? Manchmal sind es auch einzigartige Events, die Interesse bei den (noch nicht) Mitgliedern erzeugen.

Der vlbs-Kreisverband (KV) Heinsberg, dessen Mitglieder in den BK-Standorten Erkelenz und Geilenkirchen beheimatet sind, veranstaltet in jedem Jahr einen Ausflug mit kulturellem, regionalem oder politischem Schwerpunkt, der sich an den Ausflugsvorschlägen und -wünschen der vlbs-Mitglieder orientiert. Wer sich im meist fußballbegeisterten Deutschland im Bereich der jeweiligen „Fußballfans“ auskennt, wird bemerkt haben, dass die „Fangrenze“ durch den Kreis Heinsberg verläuft: Je näher die Kaiserstadt Aachen ist, desto mehr Anhänger finden sich für den Fußballverein Alemannia Aachen. Je näher die Stadt Mönchengladbach liegt, desto eher schlagen die Herzen der Fußballbegeisterten für den Fußballbundesligisten Borussia Mönchengladbach. Entsprechend lud der vlbs-Kreisverband Heinsberg am 27.11.2024 zu einer Führung durch das Stadion des Erstligisten Borussia Mönchengladbach (im Übrigen trägt der Fußballverein auch die Farben des vlbs – wohin sollten wir auch sonst gehen?!), dem Borussiapark, ein. 21 vlbs-KV-Mitglieder und 7 Gäste folgten der Offerte. Nicht nur das gemeinsame Erleben und der kollegiale Austausch unter den vlbs-Mitgliedern waren dabei von Bedeutung, gleichzeitig wurden an den KV-Berufskollegs die neuen Referendar:innen und die neu eingestellten Kolleg:innen an diesen Schulen kostenfrei zur Teilnahme zwecks Mitgliederwerbung eingeladen.



deren bekanntesten Stars, wie Günther Netzer, Berti Vogts und Jupp Heynckes, authentisch zu vermitteln wussten. So gelangen eindrucksvolle Einblicke in den Pressekonferenzraum, in dem die vlbs-Mitglieder die Position von Cheftrainern und Spielern vor und nach einem Fußballspiel einnehmen. Darüber hinaus wurde gezeigt, wie der Einlauf der Mannschaften an einem Spieltag mit Einlaufeskorte durch Jungen und Mädchen erfolgt, wie und wann die Arrestzellen im Bedarfsfall zum Einsatz kommen und von wem (Profimannschaften und Nachwuchsteams) das unmittelbar am Stadion liegende weitläufige Trainingsgelände genutzt wird. Einsichten in die Mannschaftskabinen, die nicht nur an Spieltagen, sondern auch alltäglich von den Borussen-teams genutzt werden, in die Logenbereiche, in die Pressetribüne und die angrenzende Hotelanlage rundeten die Führung ab. Abschließend ging der Dank an die Stadionführer und das vlbs-KV-Organisationsteam, die wieder einmal für einen reibungslosen Ablauf der Veranstaltung und ein unvergessenes vlbs-Ereignis sorgten.

Die Veranstaltung führte zu einer breiten positiven Resonanz unter den Teilnehmern, die diese Eindrücke sicherlich auch weiter in ihre Schulen tragen. Erfreulicherweise haben sich daraufhin zwei Gäste zu einer Mitgliedschaft im vlbs entschieden.

Vielleicht wäre so ein Event auch was für Ihren Orts-/Kreis- oder Stadtverband? Einfach mal machen!

Tipp: Um so eine Veranstaltung effektiv zu bewerben, können Aushänge/ E-Mail-verteiler in den Schulen durch die Vertrauensleute genutzt werden. Besonders beim Thema Fußball ist das Interesse groß, sodass sich unserer Erfahrung nach viele Interessierte melden werden. Probieren Sie es doch mal aus, schließlich bietet NRW eine beeindruckende Anzahl an Erstligisten.

Was macht eigentlich ein Geschäftsführer?

Redaktion: Herr Laarmanns, könnten Sie uns bitte einen Überblick darüber geben, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten Sie als Geschäftsführer des vlbs haben und wie Ihre tägliche Arbeit aussieht?

Ralf Laarmanns: Meine Aufgabe als Geschäftsführer und unsere Aufgabe als Team der Geschäftsstelle ist es, unseren Vorstand, unsere Mitglieder in den Personalräten und in den vlbs-Gremien sowie vor Ort und natürlich unsere Mitglieder bestmöglich zu unterstützen, damit sie an ihren Aufgaben, Zielen und Problemstellungen erfolgreich arbeiten können. Wir müssen mit einer Vielzahl unterschiedlichster Aufgaben dafür sorgen, dass unser Verband funktioniert, vom Versand der Lehrerkalender über Fortbildungen bis zur Bearbeitung teilweise sehr individueller Rechtsfragen.

Eine wichtige Aufgabe der Geschäftsführung ist es zudem, für die Ausführung der Beschlüsse der Gremien zu sorgen. Meine tägliche Arbeit besteht aus der Umsetzung dieser Anforderungen in enger Abstimmung mit unserem Geschäftsstellen-Team, dem Vorstand und den Ehrenamtlichen in den Gremien. Doch wir bleiben als Geschäftsstellen-Team nicht nur bei der Abarbeitung der anfallenden Aufgaben stehen, uns treibt auch im täglichen Geschäft immer die Frage um, wie und wo wir noch besser werden, unsere gemeinsame Arbeit noch wertiger und erfolgreicher machen können.

Redaktion: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen Sie innerhalb der Geschäftsstelle und wie ist die Struktur innerhalb der Geschäftsführung aufgebaut?

Laarmanns: Wir haben mit Michaela Briese seit dem 1. 11. 2005 und mit Fabian Hollender seit dem 1. 5. 2023 zwei Vollzeit-Mitarbeitende, die das Rückgrat unserer Geschäftsstellenarbeit bilden. Michaela Briese ist unter anderem zuständig für die gesamte Buchhaltung des Verbandes. Sie pflegt die Mitgliederdatei sowie die kompletten Daten des vlbs.

Fabian Hollender wiederum ist maßgeblich tätig in der Organisation aller anstehenden Projekte, bei den Fortbildungen, in der Werbung und Außenkommunikation sowie, ganz wichtig, in der Digitalisierung unseres Verbandes auf allen Ebenen.

Unser stellvertretender Geschäftsführer Heiko Majoreck engagiert sich vor allem in der umfassenden Beratung unserer Mitglieder und geht dabei sehr auf die jeweiligen individuellen Themen ein.

Wir zählen zum erweiterten Geschäftsstellen-Team auch noch unsere Kollegin Birgit Peeren in der Mitgliederbetreuung und unseren Kollegen Joachim Pütz mit, der als Projektleiter u. a. mit der Organisation der anstehenden Vertreterversammlung befasst ist. Und weil Sie danach fragen: Wir haben in der Geschäftsstelle eine flache Hierarchie und ein sehr kollegiales Miteinander, für das ich sehr dankbar bin. Jede und jeder bringt aus ihrer bzw. seiner Erfahrung die besten Ideen und Vorschläge ein.

Redaktion: Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Position als Geschäftsführer des vlbs und wie gehen Sie mit diesen Herausforderungen um?

Laarmanns: Eine besondere Herausforderung für uns als Geschäftsstelle und auch für mich ganz persönlich ist es, für unseren Vorstand und alle ehrenamtlich tätigen Mitstreiter:innen ein logistisches Umfeld bereitzustellen, das ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben hilft. Hier ist mir besonders wichtig, die einzelnen Aufgabenbereiche zu professionalisieren.

Ebenso treiben Fabian Hollender und ich die Digitalisierung unseres Verbandes voran. Die Professionalisierung und die Digitalisierung befinden sich in einem laufenden Prozess, der zwei höheren Zielen dient. Das ist einmal die Verwirklichung unserer Verbands-Ziele, zum anderen aber die überaus wichtige Aufgabe, unserem Verband stetig neue Mitglieder zuzuführen.



Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Hierzu habe ich eine Kommission ins Leben gerufen, die sich genau mit diesem Thema der Mitgliederbetreuung beschäftigt.

Was für mich als Geschäftsführer wichtig war und ist, erkennen Sie auch an finanziell nachhaltigen Neuerungen, die wir bereits umgesetzt haben. So gibt es Fortbildungen kostengünstiger auch in der Geschäftsstelle und nicht nur in Hotels, wir reduzieren Papier, waren erfolgreich bei der Akquise günstigerer Druckereien und Produzenten von Werbetechnik und Werbemitteln, ohne an der Qualität Abstriche machen zu müssen. Tja, und wie gehen wir insgesamt mit diesen Herausforderungen um? Wir packen sie an, schwimmen dabei aber nicht in unserer eigenen „Blase“, sondern sind dankbar für alle möglichen Anregungen aus dem Kreise unserer Mitglieder und Ehrenamtlichen.

Redaktion: Wie stellen Sie sich die Zukunft des Verbandes vor? Welche Bereiche halten Sie für besonders investitionsbedürftig, um den Verband weiter zu stärken?

Laarmanns: Der vlbs kommuniziert seit einigen Jahren den Satz: „Wir sind DIE Organisation für Lehrende an Berufskollegs.“ Das ist, was wir von den Mitgliederzahlen her und von den Ergebnissen bei den Personalratswahlen sind, was wir bleiben und was wir ausbauen wollen. Die Zukunft unseres Verbandes stelle ich mir noch professioneller, noch digitaler und noch erfolgreicher vor. Das Ziel also ist: Der vlbs ist und bleibt ein starker Partner in Sachen Bildung. Er ist in der Außenwahrnehmung ein politisch aktiver und tatkräftiger Verband, der die „Macht“ hat, Dinge zu bewegen.

Nach innen geht es uns um den Ausbau von mitgliederorientierten Services und die Förderung einer aktiven Verbandskultur und eines Zusammengehörigkeitsgefühls, also einer verbandsinternen Stärke und Resilienz, wenn es mal schwierig wird, wenn Themen durchgesetzt werden müssen. Selbstverständlich definieren und bearbeiten wir unsere Ziele nicht im „luftleeren“ Raum, sondern in enger Abstimmung mit dem Vorstand und Hauptvorstand.

Drei Bereiche finde ich mit Blick auf unsere Zukunft sehr wichtig. Wir müssen unsere Mitgliederbasis weiter stärken und uns zunehmend dort einbringen, wo die künftigen Kolleg:innen an den Berufskollegs herkommen: an den Universitäten, spätestens an den Seminaren.

Es muss klar werden, wer dich bei deinem „bbw“, deinem beruflichen Bildungsweg, unterstützt: Das sind wir – der vlbs.

Zweitens geht es uns um die Stärkung der Rolle unserer Vertrauenspersonen. Es gab eine Zeit, da waren sie als eine Art „Postboten“ der verlängerte Arm der Geschäftsstelle, die Info-Material in die Fächer der Lehrkräfte legten. Hier arbeiten wir daran, unsere Vertrauenspersonen intensiver in unsere interne wie externe Kommunikation einzubinden und ihnen frühzeitig und auch exklusiv wichtige Informationen zur Verfügung zu stellen.

Ganz besonders am Herzen liegt mir unsere vlbs-Initiative „112% für gesunde Lehrkräfte“. Denn guter Unterricht braucht gesunde Lehrkräfte! Hier bin ich unserer Kollegin Renate Bencker, der Sprecherin des AK Lehrkräfte-gesundheit, und ihren Mitstreiter:innen sehr dankbar für ihr tolles Engagement. Nach dem Motto „Es ist bereits kurz nach zwölf“ fordert der vlbs den Wegfall von Verwaltungsaufgaben und die flächendeckende Einführung von Schulverwaltungsassistenten, um Lehrkräfte von administrativen Aufgaben zu entlasten. Dazu bedarf es einer landesweiten Werbeoffensive, damit hier eine Rekrutierung gelingt, sowie einer Aufwertung dieser Arbeit, z. B. durch eine eigene Laufbahnperspektive. Diese Forderungen wurden zwischenzeitlich den Landtagsfraktionen übergeben.

Sehr froh bin ich auch über das Engagement unserer Kolleg:innen Judith Klamann, Heike Haarhaus und Ulrich Kirschbaum, die unsere Verbandspublikation bbw als respektables redaktionelles Sprachrohr erhalten und weiterentwickelt haben und auch digitale Formate in ihre Arbeit einbeziehen. Das Redaktionsteam leistet hier eine beachtlich qualitativ hochwertige Redaktionsarbeit, zu der wir vielfach positive Rückmeldungen erhalten.

Redaktion: Welche Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsmaßnahmen halten Sie für sich selbst und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für notwendig, um auch künftig erfolgreich zu sein und die Bedingungen für Lehrkräfte zu verbessern?

Laarmanns: Zunächst einmal reflektieren wir im wöchentlichen Jour fixe unsere Arbeit und versuchen dabei auch, beiseite zu treten und den Blickwinkel von außen einzunehmen, wie



unsere Arbeit dort ankommt und wirkt.

Wir nehmen uns die Zeit für Inhouse-Schulungen vom Team für das Team, so dass alle von den vorhandenen besonderen Fähigkeiten profitieren können.

Wir wollen aber auch über den Tellerrand unserer Arbeit blicken. Daher habe ich eine Fortbildung zum Thema „Mitgliedergewinnung“ initiiert, bei der wir einerseits die Möglichkeiten unserer neuen Mitgliedermanagement-Software kennenlernen, uns andererseits aber auch mit den „weichen“ Faktoren der Mitgliedergewinnung und der Betreuung unserer Mitglieder befassen.

Redaktion: Was wünschen Sie sich von den Mitgliedern des vlbs für die Zukunft, um gemeinsam erfolgreich zu sein und die Ziele des Verbandes zu erreichen?

Laarmanns: Das ist ein sehr einfacher und doch vielleicht auch manchmal schwierig umzusetzender Wunsch. Ich wünsche mir von unseren Mitgliedern, dass sie ihre Kolleg:innen für die Ziele des vlbs begeistern und sie als Mitglieder für unseren Verband gewinnen. Und von den neuen Mitgliedern wünsche ich mir das Gleiche. Das klingt einfach, oder? Aber leider sind solidarische Gedanken („Gemeinsam sind wir stark“) nicht selbstverständlich, sondern vielfach wird die Frage gestellt: „Was habe ich davon?“ – Hier müssen wir überzeugen, begeistern, gewinnen!

Von links:
Fabian Hollender,
Michaela Briese,
Joachim Pütz,
Heiko Majoreck und
Ralf Laarmanns.

Warum der **Tarifvertrag** uns alle angeht!



Michaela Brune-Jäschke
vlbs-Ausschuss
Dienst- und Tarifrecht

„Lehrer:innen sind doch verbeamtet, wieso also die ständige Rede vom Tarifvertrag? Und was haben wir Beamt:innen eigentlich damit zu schaffen?“ Diese Fragen schwirren nur allzu oft durch die Lehrer:innenzimmer und Pausenräume. Höchste Zeit also, ein wenig Licht ins Dunkel zu bringen und einige hartnäckige Missverständnisse auszuräumen.

Wussten Sie, dass etwa 20 Prozent der Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen im Angestelltenverhältnis tätig sind? Das hat nicht nur finanzielle Konsequenzen, sondern wirkt sich auf die gesamte Schulgemeinschaft aus. Und das Beste: Selbst verbeamtete Kolleg:innen und Pensionär:innen sind indirekt von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen betroffen. Eine spannende Gemengelage, die wir uns heute genauer ansehen wollen.

Doch warum gibt es überhaupt tarifbeschäftigte Lehrer:innen?

Die Gründe für ein Angestelltenverhältnis im Schuldienst sind vielfältig: Häufig scheitert eine Verbeamtung an den formalen Voraussetzungen. So kann beispielsweise das Höchstalter bei der Einstellung überschritten sein oder gesundheitliche Aspekte können gegen eine Verbeamtung auf Lebenszeit sprechen. In solchen Fällen werden die neuen Kolleg:innen unbefristet als Lehrer:innen im Tarifbeschäftigtenverhältnis (LiT) eingestellt. Interessanterweise sind auch für diese Kolleg:innen Beförderungen möglich, ähnlich wie bei Beamt:innen. Allerdings verzichten sie auf die klassischen Amtsbezeichnungen; sie bleiben ihr gesamtes Berufsleben LiT, selbst wenn sie anspruchsvolle Aufgaben wie die Leitung einer Schule übernehmen (und somit einer Besoldungsgruppe A14, A15 entsprechen würden). Auch befristet eingestellte Kolleg:innen, die beispielsweise Vertretungen übernehmen oder kurzzeitig in Projekten mitarbeiten, werden im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Nicht selten verlängern sich diese befristeten Verträge über so lange Zeiträume, dass sie faktisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen.

Ein fließender Übergang, der die Flexibilität des Systems unterstreicht. WANN? Manchmal entwickelt sich aus einem Angestelltenverhältnis sogar im Nachhinein eine Verbeamtung. Dies kann etwa der Fall sein, wenn eine Lehrkraft während ihres Studiums oder der Referendanzzeit eine Vertretungsstelle annimmt. So können angehende Lehrer:innen wertvolle Praxiserfahrung am Berufskolleg sammeln und sich gleichzeitig für eine spätere Verbeamtung qualifizieren. Ein kluger Schachzug, der beiden Seiten Vorteile bringt.

Und schließlich gibt es noch die Gruppe der pensionierten Lehrkräfte, die weiterhin im Schuldienst aktiv sein möchten. Auch sie können im Angestelltenverhältnis tätig werden. Hier gilt es jedoch, eine zu große Unterbrechung zwischen dem Eintritt in den Ruhestand und der Wiederaufnahme der Tätigkeit zu vermeiden. Eine Lücke von bis zu sechs Monaten ist unproblematisch. Bei längeren Pausen kann es jedoch zu einer Herabstufung in der Erfahrungsstufe kommen. Ein Aspekt, den man im Blick behalten sollte. Ich hoffe, diese kleine „Plauderei“ hat etwas Licht ins Dunkel gebracht und die Zusammenhänge zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt:innen im Lehrer:innenberuf etwas verständlicher gemacht.

Die Gretchenfrage: Wie wird das Entgelt festgelegt?

Nachdem wir im letzten Beitrag die Hintergründe der Tarifbeschäftigung im Lehrer:innenberuf beleuchtet haben, wollen wir uns nun einer ebenso wichtigen Frage widmen: Wie genau wird eigentlich das Entgelt für angestellte Lehrkräfte festgelegt? Und was hat es mit diesem ominösen Tarifvertrag auf sich? Grundsätzlich gilt: Bei jeder Einstellung im Angestelltenverhältnis richtet sich die Bezahlung nach der Ausbildung und der bisherigen Berufserfahrung der Lehrkraft. Die konkreten Regelungen hierzu finden sich in der Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Frischgebackene Lehrer:innen mit dem zweiten Staatsexamen starten in der Regel in der Entgeltgruppe 13 (EG 13). Doch keine Sorge, es gibt durchaus Möglichkeiten, im Laufe der Zeit aufzusteigen! Einschlägige Berufstätigkeiten beim gleichen Arbeitgeber sowie förderliche Zeiten bei anderen Arbeitgebern können sich positiv auf die sogenannte Erfahrungsstufe auswirken – vorausgesetzt, es gab keine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten. Die höchste erreichbare Erfahrungsstufe ist die Stufe 6.

Wer schließt eigentlich diesen Tarifvertrag – und was steht drin?

Der Arbeitsvertrag, den angestellte Lehrkräfte unterschreiben, bezieht sich auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dieser Vertrag und seine Entstehungsgeschichte sind durchaus einen genaueren Blick wert. Der TV-L wurde im Jahr 2006 von den Gewerkschaften ver.di (die gleichzeitig für GdP, IG BAU und GEW handelte) und dem dbb (Deutscher Beamtenbund) mit den Arbeitgeberverbänden der Länder ausgehandelt. Er gilt im Prinzip für alle Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines ihrer Mitgliedsverbände ist.

Der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen ist ebenfalls Mitglied der TdL. Zu den weiteren Mitgliedern gehören unter anderem:

- Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg
- Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
- Senatsverwaltung für Finanzen Berlin
- Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
- Der Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen
- Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
- Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes des Landes Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersächsisches Finanzministerium
- Ministerium der Finanzen des Landes Rheinland-Pfalz
- Ministerium für Inneres, Bauen und Sport des Saarlandes
- Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
- Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt
- Arbeitgeberverband des Landes Schleswig-Holstein
- Thüringer Finanzministerium



Der TV-L ist also ein Vertrag zwischen den genannten Verbänden und Gewerkschaften sowie den Arbeitgebern der aufgeführten Länder. Er regelt die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst dieser Bundesländer.

Dazu zählen im Wesentlichen:

1. Das Entgelt (Gehalt)
2. Die Arbeitszeit
3. Die Urlaubsansprüche
4. Die Kündigungsfristen
5. Zusatzleistungen
(wie beispielsweise Sonderzahlungen, oft als „Weihnachtsgeld“ bekannt)
6. Die betriebliche Altersversorgung

Diese Regelungen gelten zunächst für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L. Allerdings gibt es in § 44 spezielle Regelungen für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen. Die wichtigsten Punkte für Lehrkräfte sind:

Arbeitszeit und Ferien: Hier gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamt:innen in der jeweils gültigen Fassung. Eine interessante Parallele!

Eingruppierung und Entgelt: Die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte erfolgt gemäß dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L). Diese Ordnung legt fest, welcher Entgeltgruppe eine Lehrkraft zugeordnet wird. Die Entgeltgruppen bestimmen dann zusammen mit der Erfahrungsstufe die Höhe des monatlichen Gehalts. Ein komplexes, aber transparentes System.

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf, mit dem Ende des Schulhalbjahres (also am 31. Januar oder 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

Mit diesem Wissen sind wir nun bestens gerüstet, um die weiteren Aspekte des Tarifvertrags und seine Auswirkungen auf den Lehrberuf zu beleuchten. Bleiben Sie dran!

Und was ist mit den Tarifrunden – für wen gelten sie?

Der TV-L wird regelmäßig verhandelt und angepasst, dies geschieht in den Tarifrunden, deren Ziel ein Änderungstarifvertrag ist. Nach der Friedenspflicht dürfen die angestellten Arbeitnehmer u. a. streiken, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Der letzte Änderungstarifvertrag stammt vom 9. Dezember 2023, der in einem sogenannten Einigungspapier erzielt wurde.

Der Tarifvertrag bzw. die Einigung hat direkte Auswirkungen auf die Empfänger von Dienst- und Versorgungsbezügen, denn die Tarifeinigung wird i. d. R. auf die verbeamteten KollegInnen und Pensionäre übernommen. In der aktuellen Tarifeinigung gibt es sogar eine zusätzliche Klausel zu §19 Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing, die sehr deutlich macht, dass dieser Paragraph nur in Kraft tritt, wenn diese Möglichkeit auch den Beamtinnen und Beamten angeboten wird. An dieser Umsetzung wird jedoch noch gearbeitet.

Welche aktuellen Auswirkungen hat der Abschluss von 2023?

Aktuell wurden neben den Inflationsausgleichszahlungen die Erhöhungen der Tabellenentgelte festgelegt:

- a) Zum 1. November 2024 um 200 Euro und
- b) Zum 1. Februar 2025 um weitere 5,5 Prozent.

Soweit die Summe der Erhöhungen nach Buchstabe a und b insgesamt keine Erhöhung um 340 Euro erreicht, wird der betreffende Erhöhungsbetrag zum 1. Februar 2025 auf 340 Euro festgelegt. Das bedeutet, mit den Februar-Entgelten bzw. Alimentationen werden die neuen Entgelttabellen zugrunde gelegt. Angestellte erhalten ihr Entgelt zum Ende des Monats Februar. Der Tarifvertrag wurde komplett auf die verbeamteten Kolleginnen übernommen, es ergibt sich also die Besoldungstabelle:

t1p.de/0m8fx



Link zur Entgelttabelle

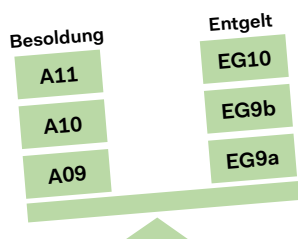
Entgelttabelle für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 15 (gültig ab 1. Februar 2025)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,26	5.902,04	6.112,24	6.858,84	7.424,19	7.640,58
14	5.003,49	5.365,66	5.662,85	6.112,24	6.800,81	6.998,52
13	4.629,74	4.967,01	5.220,71	5.713,58	6.394,91	6.580,44
12	4.193,48	4.474,13	5.068,49	5.590,37	6.264,45	6.446,05
11	4.064,54	4.323,79	4.619,10	5.068,49	5.720,84	5.886,14
10	3.928,42	4.182,83	4.474,13	4.771,29	5.336,70	5.490,47
09b	3.520,10	3.765,38	3.925,17	4.366,72	4.742,32	4.878,28
09a	3.520,10	3.765,38	3.818,66	3.925,17	4.366,72	4.490,04
08	3.319,52	3.559,02	3.692,14	3.818,66	3.958,47	4.045,01
07	3.135,83	3.369,72	3.545,69	3.678,84	3.785,37	3.878,56
06	3.086,57	3.318,08	3.447,20	3.578,99	3.665,52	3.758,72
05	2.973,97	3.201,87	3.330,99	3.453,66	3.552,34	3.618,92
04	2.849,24	3.079,22	3.240,61	3.330,99	3.421,39	3.479,47
03	2.815,57	3.040,47	3.105,03	3.208,32	3.292,25	3.363,27
02	2.642,84	2.853,24	2.917,80	2.982,36	3.130,84	3.285,81
01		2.434,49	2.465,06	2.501,78	2.538,51	2.630,30

Landesbesoldungsordnung A (Grundgehaltssätze)

Besoldungs- gruppe	2-Jahres-Rhythmus					3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus		
	Erfahrungsstufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A5			2.976,36	3.042,97	3.109,57	3.176,18	3.242,79	3.309,40	3.376,03	3.442,65		
A6			3.026,58	3.099,71	3.172,85	3.246,00	3.319,15	3.392,27	3.465,40	3.538,51		
A7			3.111,11	3.202,07	3.293,01	3.383,90	3.474,86	3.539,78	3.604,75	3.669,72		
A8			3.190,15	3.306,68	3.423,20	3.539,74	3.656,29	3.733,96	3.811,65	3.889,36	3.967,02	
A9			3.326,45	3.449,33	3.572,19	3.695,07	3.817,95	3.902,37	3.986,91	4.071,36	4.155,81	
A10			3.573,44	3.730,84	3.888,29	4.045,70	4.203,15	4.308,10	4.413,56	4.520,90	4.628,26	
A11			3.916,14	4.072,76	4.229,42	4.386,08	4.546,22	4.653,01	4.759,85	4.868,15	4.977,10	5.086,10
A12				4.358,34	4.548,64	4.739,70	4.933,46	5.063,39	5.193,30	5.323,26	5.453,20	5.583,06
A13					5.051,74	5.262,14	5.472,56	5.612,86	5.753,14	5.893,45	6.033,77	6.174,04
A14					5.350,96	5.623,86	5.896,70	6.078,64	6.260,54	6.442,48	6.624,41	6.806,34
A15						6.149,10	6.449,11	6.689,11	6.929,13	7.169,18	7.409,21	7.649,22
A16						6.754,48	7.101,42	7.379,04	7.656,65	7.934,20	8.211,82	8.489,42

Zudem werden für die Beamten der Familienzuschlag, übliche Zulagen sowie die Beträge der Mehrarbeitsvergütung um 4,76% erhöht. Alle Tabellen befinden sich auf der Internetseite des Landesamtes für Besoldung. Wenn man sich die Tabellen ansieht, fällt eine Besonderheit auf, die für Werkstattlehrer:innen besonders ärgerlich ist. Es gibt eine Schiefelage zwischen der Besoldung und dem Entgelt bei der Einstellung, die Folgen für die gesamte Laufbahn hat:



Daher stellen wir immer wieder die Forderung nach einer „Paralleltabelle“ in der Entgeltordnung auf, wo dieser Unterschied nicht mehr zu finden ist. Um darauf hinzuarbeiten, wurden die Angleichungszulagen eingeführt, die bei jeder Tarifrunde ebenfalls hartnäckig verhandelt werden. Zwischen den Tarifrunden treffen sich die Tarifpartner zur Pflege des Tarifvertrages, z. B. zu Anpassungen der Entgeltordnung. Leider blieb bisher eine seit Jahren bestehende Verhandlungszusage von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ohne greifbare Konsequenzen.

Dabei ist insbesondere für unsere Kolleg:innen diese Entgeltordnung und die angestrebte Paralleltabelle wichtig. In der aktuellen Tarifeinigung gibt es eine zusätzliche Klausel zur Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing, die sehr deutlich macht, dass dieser Paragraph nur in Kraft tritt, wenn diese Möglichkeit auch den Beamt:innen angeboten wird. An dieser Umsetzung wird jedoch noch gearbeitet. Aktuell ist die gesetzliche Voraussetzung nun geschaffen, allerdings bedarf es nach Auskunft des LBV zur Umsetzung einer größeren Vorbereitungsphase. Ein Dienstfahrradleasing kann also für alle Beschäftigten erst nach Abschluss dieser Phase starten.

Neben der Anpassung der Entgelte wurde auch das Inkrafttreten zum 1. Oktober 2023 und die Mindestlaufzeit der Regelungen bis zum 31. Oktober 2025 festgelegt. Dann endet die Friedenspflicht. Insgesamt haben also der Tarifvertrag und die Einigung Auswirkungen auf alle vom Land NRW beschäftigten Personen, seien es nun Angestellte, Beamt:innen oder Pensionär:innen. Daher gehen die Verhandlungen im Herbst dieses Jahres uns alle an und Sie sind persönlich eingeladen, an Mahnwachen und Aktionen teilzunehmen, als Beamte natürlich nur in Ihrer Freizeit.



Lehrkräfte

Austausch zu Arbeitszeitforderungen

Am 20. November 2024 kamen Vertreter*innen vom dbb und verschiedenen Lehrergewerkschaften zusammen, um bereits frühzeitig über Forderungen zur Arbeitszeit für die nächste Einkommensrunde der Länder 2025 zu diskutieren. Rita Möl-

ders, Mitglied der Geschäftsführung der Bundestarifkommission des dbb, führte durch die Sitzung. Dabei zeigte sich, dass alle Beteiligten eine extreme Belastung des Lehrpersonals feststellen. Es fehlt an Personal und gleichzeitig werden den Beschäftigten immer mehr außerunter-

richtliche Aufgaben übertragen, etwa bei der Integration, Inklusion und der Umsetzung der Digitalisierung. Dass dies für die Beschäftigten kaum mehr zu stemmen ist, zeigt sich im Anstieg an Langzeiterkrankungen. So entsteht ein Teufelskreis, dem aus Sicht der Teilnehmenden mit Verbesserungen bei der Lehrkräftearbeitszeit begegnet werden muss. Dabei muss den Besonderheiten bei den Regelungen für Lehrkräfte Rechnung getragen werden. Deren Arbeitszeit wird derzeit nicht insgesamt erfasst, sondern über die zu leistenden Unterrichtsstunden (Deputat) festgelegt.

Thematisiert wurde außerdem die seit langem überfällige Ausweitung der Entgeltordnung für Lehrkräfte (L-EntGO). Eine von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) seit Jahren bestehende Verhandlungszusage blieb bislang ohne greifbare Konsequenzen. Die Arbeitsgemeinschaft wird nun regelmäßig zusammentreten. ■



t1p.de/towr5



tacheles, Ausgabe 12,
Dez. 2024, Seite 11

Wie ist die Rolle des Verbandes im Rahmen der Tarifverhandlungen?

Der vlbs hat – als Mitglied der dbb-Familie – verschiedene Optionen, Einfluss auf die Tarifverhandlungen und die Verhandlungen zwischen den Tarifrunden zu nehmen. Zunächst steht dem vlbs, aufgrund seiner Mitgliederanzahl, ein Platz in der Landestarifkommission des DBB NRW zu. Diese hat sich am 23. September 2024 konstituiert, Michaela Brune-Jäschke hat den Platz belegt. Die Landestarifkommission stimmt die Forderungen auf Landesebene ab, die dann an den Bundesverband weitergegeben werden.

Im Rahmen der Konstituierung wurde die Mitgliedschaft der Koordinierungsgruppe Lehrkräfte beschlossen. Diese Koordinierungsgruppe hat sich bereits mit den aktuellen Themen auseinandergesetzt und Eingaben an die dbb formuliert, die bereits in der Dezember-Ausgabe der bundesweiten dbb-Zeitschrift „tacheles“ Einlass gefunden haben.

Die Tarifverhandlungen finden auf Bundesebene zwischen den Vertretern der Gewerkschaften und Verbände sowie denen der TdL statt. Die dbb-Kommission setzt sich aus den Vertretern der unterschiedlichsten Fachgewerkschaften zusammen. Für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen geschieht dies durch den Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB). Der vlbs bildet, gemeinsam mit dem vlw, den Landesverband NRW des Bundesverbands der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB). Dieser zählt er zu den 41 Mitgliedsgewerkschaften des dbb, wie auch z. B. die Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG), die Fachgewerkschaft der Stra-

ßen- und Verkehrsbeschäftigten (VDStr), der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) und der Komba Gewerkschaft (kombagewerkschaft).

Damit die Anliegen der Berufsschullehrkräfte aller Bundesländer Gehör finden, trifft sich der länderübergreifende Ausschuss Dienst- und Tarifrecht zweimal jährlich, um aktuelle Entwicklungen in den Bundesländern zu beleuchten und die Verhandlungsrunden vorzubereiten bzw. zu reflektieren. Auch hier ist der vlbs vertreten. Im Vorsitz sind Martin Godde gemeinsam mit Andreas Hilgenberg tätig und als tarifbeschäftigtes Mitglied vertritt Michaela Brune-Jäschke die Mitglieder des vlbs in dieser Runde.

Aus diesem Gremium werden die Mitglieder der Bundestarifkommission entsandt. Aktuell setzen sich Sabine Reitzig (BVLB BW) und Dirk Baumbach (LVBS Sachsen), Michaela Brune-Jäschke (vlbs NRW), Birgit Auerswald (VLB Bayern) sowie Martin Godde (vlbs NRW) als Team-BTK des BvLB beim dbb-tarifunion ein. Christian Baumann (VLB Bayern) und Annette Hermes (VLWN) ergänzen den Kreis. Alle zusammen werden auch zukünftig den BVLB bei Tarifverhandlungen in der dbb-tarifunion-Familie vertreten. Somit sind wir als vlbs auch auf höchster Ebene vertreten und können unsere Themen einbringen. Ich persönlich würde mich freuen, Anregungen für die zukünftigen Verhandlungen von Ihnen zu erhalten und damit unserem Verband im länderübergreifenden Austausch und am Verhandlungstisch der Bundestarifkommission eine Stimme zu verleihen. Ich freue mich, Sie bei den Verhandlungen im Herbst bei den verschiedenen Aktionen wiederzusehen!

Werkstattlehrer-Nachwuchs: Ein Interview mit Julian Wagner

Julian Wagner ist Werkstattlehrer am Berufskolleg Mitte der Stadt Essen, vor kurzem hat er seine PPE bestanden und befindet sich nun im regulären Dienst. Aber wie und warum wird man eigentlich Werkstattlehrer, was macht den Unterschied zur „normalen“ Lehrkraft eigentlich aus?

Redaktion: Herr Wagner, Sie haben zuvor bei der Bundeswehr als Mechatroniker gearbeitet. Was hat Sie dazu bewegt, in den Schuldienst zu wechseln und Werkstattlehrer zu werden?

Julian Wagner: Die Bundeswehr war eine gute Vorbereitung für den Schuldienst. Dort hat man mir sehr viele Dinge über die Ausbildungslehre vermittelt, von denen ich in meinem jetzigen Beruf absolut profitiere. Der Schritt in den Schuldienst hat aber weniger mit der Bundeswehr zu tun, sondern viel mehr mit meiner Kraftfahrzeugmechaniker:in-Ausbildung. Ein Bestandteil dieser Ausbildung sind die sogenannten ÜBL's (Überbetriebliche Ausbildungen). Eine Schlüsselszene meiner Ausbildungszeit war der Moment, als mich der Ausbildungsmeister nach einer durch mich verursachten Beschädigung einer Multimetersicherung – resultierend aus einer falschen Einstellung – mit der verbalen Entgleisung „Herr Wagner, Sie werden niemals Geselle werden!“ konfrontierte. Diese Erfahrung sensibilisierte mich für die Notwendigkeit einer differenzierten pädagogischen Herangehensweise. Anstatt einer derartigen Demütigung hätten eine konstruktive Fehleranalyse und die Vermittlung von Fachwissen im Vordergrund stehen sollen. Ich habe mir damals gesagt, ich würde es anders machen. Dieser prägende Moment begleitet mich bis heute. Mit der Idee, es einmal besser zu machen, habe ich den Schuldienst gewechselt.

Redaktion: Wie war der Übergang durch das PPE-Programm in den Schuldienst für Sie? Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?

Wagner: Der Übergang war für mich wirklich klasse. Ich hatte das Glück, ab dem ersten

Tag direkt in die PPE-Fortbildung einsteigen zu können, ohne die langen Wartezeiten, die einige meiner Kolleg:innen hatten, die teilweise ein halbes Jahr oder sogar noch länger warten mussten, bevor sie an der Fortbildung teilnehmen konnten. Da die PPE-Fortbildung parallel zu meinem Tagesdienst stattfand, konnte ich die Inhalte sofort anwenden und umsetzen. Außerdem möchte ich betonen, dass die Moderator:innen, Frau Kloppenburg, Herr Brügemann und Herr Witulski, nicht nur durch ihr umfangreiches Fachwissen beeindruckten, sondern auch durch ihre Leidenschaft und ihr unermüdliches Engagement, das Beste aus uns Fortbildungsteilnehmer:innen herauszuholen. Die Themen, die behandelt wurden, waren sehr vielfältig – von Handlungsorientierung über Bildungsanalyse bis hin zu Schulrecht und Sprachsensibilität, um nur einige zu nennen. Diese Themen bilden das „Handwerkszeug“, mit dem wir uns täglich in der Schule beschäftigen, und das hat die Fortbildung für mich besonders relevant gemacht.

Redaktion: Könnten Sie uns zunächst erklären, was genau die Aufgaben einer Werkstattlehrkraft umfassen und was nicht in Ihren Aufgabenbereich fällt?

Wagner: Ich zitiere aus der BASS Aufgabenbereich der Fachlehrerinnen und Fachlehrer in der Laufbahn der Werkstattlehrerinnen und Werkstattlehrer (§ 36 LVO) an Berufskollegs:

„1.1 Vermittlung fachpraktischer Anteile des Unterrichts in allen Bildungsgängen der Berufskollegs, deren Stundentafeln diesen Unterricht vorsehen.

1.2 Planung und Durchführung von fachpraktischen Wahlkursen in allen Bildungsgängen der Berufskollegs.

1.3 Mitwirkung in Bezug auf die fachpraktischen Anteile des Unterrichts bei der Begleitung von Praktika.



Julian Wagner
Werkstattlehrer am
Berufskolleg Mitte der
Stadt Essen

1.4 Mitwirkung bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von projektbezogenem Unterricht. Die Mitwirkung der Werkstattlehrerinnen und Werkstattlehrer (§ 36 LVO) bezieht sich auf die fachpraktischen Anteile des Unterrichts.

1.5 Wahrnehmung von Aufgaben der Material- und Lagerwirtschaft.

1.6 Wahrnehmung von Aufgaben der Betreuung technologischer Einrichtungen in der Fachpraxis.

1.7 Die unter Nummern 1.1 bis 1.4 genannten Aufgaben sind stundenplangebunden. Aufgaben gemäß Nummern 1.2 bis 1.4 können nur wahrgenommen werden, wenn die Aufgabenerfüllung gemäß Nummer 1.1 sichergestellt ist.“

Ich finde es tatsächlich sehr schwierig, genau zu definieren, was nicht in meinen Aufgabenbereich fällt. Wenn ich mich strikt an die BASS-Richtlinien halten würde, dürfte ich viele Tätigkeiten, die darüber hinausgehen, nicht ausführen, wie zum Beispiel die Beurteilung von Leistungen oder die Bearbeitung von Lernfeldsituationen. Dennoch möchte ich ein aktiver Teil der Schule und ihrer Kultur sein. Deshalb arbeite ich gerne über meinen ursprünglichen Aufgabenbereich hinaus, um zur Gemeinschaft beizutragen. Das Engagement der Werkstattlehrkräfte geht in der Regel weit über die formalen Anforderungen hinaus, da die Arbeit mit jungen Menschen ein solches Maß an Einsatz schlichtweg erfordert. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und den Teamgeist innerhalb der Schulgemeinschaft zu fördern, ist ein solches Übermaß an Engagement unerlässlich. In diesem Kontext ist es mir nicht bekannt, dass sich jemand strikt an die vorgegebenen Richtlinien klammert.

Redaktion: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

Wagner: Ich unterweise insgesamt 30 Stunden pro Woche. Zusätzlich kommen etwa 11 Stunden für die Instandhaltung und Wartung unserer Werkstätten und Maschinen hinzu. Gelegentlich gibt es Phasen, in denen ich beispielsweise die Praktika neu ordnen muss. Oft kommt es vor, dass ich abends noch einige administrative Aufgaben nacharbeite.

Redaktion: Wie läuft die Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften?

Wagner: Die Zusammenarbeit mit den werten Kolleg:innen gestaltet sich, wie zu erwarten, vielschichtig und kontextabhängig. Eine differenzierte Betrachtung erfordert die Unterscheidung zwischen der Kooperation im Werkstattbereich – dem unmittelbaren Handlungsfeld der praktischen Wissensvermittlung – und dem Austausch mit den Lehrkräften der Theoriefächer, deren Domäne die abstrakte Wissensbasis bildet.

Beginnen wir mit den „Werkstattexpert:innen“, meinen geschätzten Mitstreiter:innen im Reich der Werkzeuge und Materialien. Hier ist eine reibungslose Kooperation nicht nur wünschenswert, sondern schlichtweg unerlässlich. Die Organisation des Fachpraxisunterrichts ist durch die Notwendigkeit der Lerngruppenteilung geprägt. Die Empfehlung der Kultusministerkonferenz, nicht mehr als 16 Schüler:innen gleichzeitig im Werkstattbereich zu unterweisen, dient der adäquaten Wahrnehmung der Aufsichtspflicht und der stringenten Einhaltung der Arbeitssicherheitsbestimmungen. Diese empfohlene Gruppengröße erweist sich in der Praxis oftmals bereits als anspruchsvoll, da die handwerkliche Tätigkeit eine intensive und individuelle Betreuung jedes Einzelnen erfordert.

Um dies zu illustrieren: Stellen Sie sich vor, ein:e Schüler:in bearbeitet das Kanten eines Bleches, während ein:e andere:r Bohrungen vornimmt und ein:e dritte:r sich dem Schweißen widmet. In einem solchen Szenario simultaner Aktivitäten ist eine präzise Kenntnis der jeweiligen Unterrichtsinhalte der Kolleg:innen von höchster Relevanz. Nur so kann im Bedarfsfall – beispielsweise bei Erreichen des Stundendeputats einer/eines Kolleg:in oder im Falle einer notwendigen Vertretung – eine nahtlose Übernahme von Unterrichtseinheiten oder ein flexibler Austausch von Lerngruppen im wöchentlichen Turnus gewährleistet werden. Kurzum: Die Effizienz und der Erfolg des Fachpraxisunterrichts sind untrennbar mit einer effektiven Kommunikation und Abstimmung zwischen den Werkstattlehrkräften verbunden. Die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften der Theoriefächer gestaltet sich in meinem Fall erfreulich konstruktiv und ist von gegenseitigem Respekt geprägt. Wir pflegen einen regelmäßigen und fruchtbaren Austausch, der in der Regel zu Beginn des Schuljahres in der Erstellung eines gemeinsamen Arbeitsplans mündet. Dieser Plan dient als strategischer Kompass



und koordiniert die thematische Progression der Unterrichtsinhalte, um eine sinnvolle und kohärente Verknüpfung von Theorie und Praxis zu gewährleisten. Es versteht sich von selbst, dass eine hundertprozentige Einhaltung dieses Plans aufgrund der dynamischen Natur des Unterrichts und unvorhergesehener Ereignisse nicht immer realisierbar ist. Dennoch betrachten wir diesen Plan als wertvolles Instrument und streben eine kontinuierliche Optimierung unserer Kooperation an, um den Schüler:innen eine optimale Lernumgebung zu bieten.

Redaktion: Sie werden nach Besoldungsgruppe A9 bezahlt, was im Vergleich zur Industrie nicht sehr hoch ist. Was motiviert Sie dennoch, diesen Beruf auszuüben?

Wagner: Die Frage der adäquaten Besoldung von Werkstattlehrkräften stellt ein äußerst sensibles und kontrovers diskutiertes Thema dar, bei dem ein Konsens schwer zu erzielen scheint. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Diskrepanz zwischen den Anforderungen an Werkstattlehrkräfte und deren finanzieller Vergütung. Werkstattlehrkräfte müssen sowohl über fundiertes theoretisches Wissen als auch über ausgeprägte praktische Fertigkeiten verfügen und in der Lage sein, beides gleichermaßen zu vermitteln. Die untrennbare Verbindung von Theorie und Praxis im handwerklichen Bereich unterstreicht die Notwendigkeit dieser Doppelqualifikation. Die Schüler:innen erwarten

dementsprechend von allen Lehrkräften – unabhängig von deren Besoldungsgruppe – gleichermaßen kompetente Auskünfte. Es fällt auf, dass vielen Kolleg:innen die deutlichen Unterschiede in der Besoldung zwischen Werkstatt- und Theorielehrkräften nicht bewusst sind. Die Aufklärung über diese Diskrepanz führt oftmals zu großer Verwunderung und dem unmittelbaren Ausdruck von Unverständnis. Insbesondere Theoriekolleg:innen betonen häufig die Ungerechtigkeit dieser Situation, da Werkstattlehrkräfte nicht nur die gleiche Tätigkeit ausüben, sondern darüber hinaus eine höhere Stundenzahl leisten und eine zusätzliche Verantwortung im Hinblick auf Werkzeuge und Maschinen und die damit verbundenen Sicherheitsrisiken tragen.

Der Aufgabenbereich von Werkstattlehrkräften beschränkt sich keineswegs auf die reine Werkstatttätigkeit. Sie engagieren sich in gleichem Maße wie ihre Theoriekolleg:innen in schulischen Gremien und Prozessen, wie beispielsweise Bildungsgangskonferenzen, Fachkonferenzen, Besprechungen, Lehrerrät:innen, Teilkonferenzen und Arbeitsgruppen zur Schulentwicklung. Die Tatsache, dass Werkstattlehrkräfte in anderen Bundesländern mit dem Eingangsamt A10 eingestuft werden, wirft die Frage nach der Rechtfertigung der abweichenden Praxis in Nordrhein-Westfalen und deren Konformität mit dem Gleichheitsgrundsatz auf. Die Frage nach der Ursache für diese unterschiedliche Hand-

habung – etwa ein besonders hohes Angebot an Werkstattlehrkräften in NRW – drängt sich auf. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die unzureichende Anerkennung der Doppelqualifikation, die zusätzliche Belastung durch höhere Stundenzahlen und größere Verantwortung sowie die aktive Beteiligung an schulischen Gremien stehen in einem deutlichen Missverhältnis zur geringeren Besoldung von Werkstattlehrkräften in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern. Dies wirft grundlegende Fragen nach der Gerechtigkeit und Gleichstellung in der Besoldungspraxis auf.

Redaktion: Was sind Ihrer Meinung nach die größten Vorteile und Herausforderungen, die mit Ihrem Beruf verbunden sind?

Wagner: Einer der größten Vorzüge meiner Tätigkeit liegt für mich darin, die Schüler:innen im praktischen Unterricht von einer anderen, oft überraschenden Seite kennenzulernen. Es manifestiert sich ein deutlicher Unterschied zwischen dem Verhalten im theoretischen Unterricht und dem bei der praktischen Arbeit. Viele Schüler:innen „blühen“ im Fachpraxisunterricht regelrecht auf. Sie entwickeln ein gesteigertes Selbstbewusstsein und zeigen eine bemerkenswerte Fähigkeit zur Selbstreflexion ihrer Arbeitsergebnisse. Häufig entstehen in der praktischen Arbeit wichtige Erkenntnisse und Verknüpfungen, die den Schüler:innen im theoretischen Unterricht bisher nicht oder nur unvollständig zugänglich waren. Eine wiederkehrende Herausforderung stellt für mich die individuelle Betreuung während der Unterweisungszeit dar. Einerseits gibt es stets Schüler:innen, die die gestellten Aufgaben mühelos bewältigen und exzellente Ergebnisse erzielen. Andererseits gibt es auch jene, denen die Umsetzung selbst nach mehreren Versuchen schwerfällt.

Eine weitere Herausforderung ist der rasante technologische Wandel. Mein Anspruch, die Schüler:innen stets auf dem neuesten Stand der Technik zu halten, birgt die Gefahr, dass einige den Anschluss verlieren. Die Erfahrungen aus den Praktika zeigen jedoch immer wieder, dass nur diejenigen, die über aktuelle Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, realistische Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Dies beginnt bereits im Bewerbungsverfahren, das heutzutage oft über Online-Portale mit vielfältigen Drop-down-Menüs und Upload-Funktionen abläuft – noch bevor überhaupt fachliche Fragen gestellt werden.

Redaktion: Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden, um den Beruf der Werkstattlehrkraft für Menschen aus der Industrie attraktiver zu machen?

Wagner: Zum einen müsste man mehr „Werbung“ machen, denn viele kennen den klassischen Weg zur Lehrkraft, aber der Weg zur Werkstattlehrkraft ist komplett unbekannt. Ein weiterer Aspekt ist die Bezeichnung unseres Berufs. Diese sollte meiner Meinung nach angepasst werden. Ich würde mir wünschen, dass wir alle „Lehrkräfte“ sind und keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitszeiten, Unterricht und Unterweisung gemacht wird, wenn wir unter dem Strich in weiten Teilen nichts anderes tun als die „normale“ Lehrkraft.

Redaktion: Welche Weiterbildungsmöglichkeiten würden Sie sich wünschen, um auch in der Besoldungsgruppe weiter aufzusteigen und Ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern?

Wagner: Ich würde mir wünschen, dass man Weiterbildungslehrgänge einführt, die einen dazu befähigen, auch in höhere Besoldungsgruppen wechseln zu können (so etwas gab es mal: LVO § 38 Befähigung für Technische Lehrerinnen und Technische Lehrer) und nicht davon abhängig ist, ob man eine Meisterausbildung oder ein Masterstudium absolviert hat. Es gibt viele Kolleg:innen im Bereich der Werkstattlehrkräfte, die sich gerne weiterbilden wollen, allerdings keine Möglichkeit dazu haben bzw. dafür nicht aus dem Schuldienst austreten wollen oder nebenbei studieren können. (Familie, finanzielle Belastung etc.)

Damit der Schuldienst nicht auf viele Jahre eine Endstation wird, brauchen wir Anreize. So wie ich die Schulpolitik verstehe, fehlen in weiten Teilen Fachlehrkräfte, gerade in den berufsbildenden Fächern. Wieso das Potenzial der Werkstattlehrkräfte dahingehend ungenutzt bleibt, erschließt sich mir nicht. Daran muss sich in Zukunft etwas ändern, weil es für jeden eine Win-Win-Situation darstellen würde.

Redaktion: Herr Wagner, wie schön, dass Sie (trotzdem) zu uns in die Schule gefunden haben. Herzlichen Dank für das Interview und weiterhin viel Erfolg auf Ihrem weiteren Lebensweg.

Gerechte Besoldung für Werkstattlehrkräfte in NRW: Eine längst überfällige Reform

Werkstattlehrkräfte leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur beruflichen Bildung in Nordrhein-Westfalen. Dennoch wird ihre Arbeit seit Jahren nicht angemessen honoriert. Die Eingangsbesoldung liegt nach wie vor bei A9 (bzw. EG9a für Tarifbeschäftigte), obwohl die Anforderungen und der Verantwortungsumfang deutlich gestiegen sind. Der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW (vlbs) fordert daher, das Eingangsamt auf A10/EG10 (mit Umsetzung der Paralleltabelle – siehe dazu Artikel von Michaela Brune-Jäschke in diesem bbw „Warum der Tarifvertrag uns alle angeht!“) anzuheben – eine Anpassung, die in anderen Bundesländern bereits Realität ist.

Die aktuelle Lage

Werkstattlehrkräfte unterrichten nicht nur fachpraktische Inhalte, sondern sind auch in zahlreiche zusätzliche Aufgaben eingebunden: Sie planen und leiten Projekte, betreuen technische Einrichtungen, übernehmen Aufgaben der Lagerwirtschaft und begleiten Schüler:innen in Praktika. Darüber hinaus arbeiten sie aktiv in Bildungsgangteams mit, setzen die Digitalisierung in der Fachpraxis der beruflichen Bildung um und unterrichten sprachsensibel, um Schüler:innen aus unterschiedlichsten Herkunftsländern optimal auf eine Berufsausbildung vorzubereiten. Diese Verantwortung erfordert nicht nur umfassendes Fachwissen, sondern auch pädagogische Kompetenzen, Teamarbeit und ausgeprägte Sozialfähigkeiten.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass Werkstattlehrkräfte meist bereits Meister oder Techniker sind und so einen Abschluss auf DQR-Stufe 6 haben. Dies entspricht dem Niveau eines Bachelorabschlusses und qualifiziert sie durch ihren „Bachelor Professional“ gleichwertig mit akademischen Bachelorabsolventen. Dennoch werden akademisch ausgebildete Bachelor in einer vergleichbaren Tätigkeit nicht unter EG11 eingestellt. In einigen Fachbereichen haben sie sogar die Möglichkeit, über den Seiteneinstieg in die sogenannte OBAS (Ordnung zur berufs-

begleitenden Ausbildung im Schuldienst) einzusteigen. Eine solche Möglichkeit gibt es für Werkstattlehrkräfte nicht, obwohl diese zusätzlich an einer 18-monatigen praktisch-pädagogischen Fortbildung teilnehmen, die sich jedoch nicht DQR-steigernd auswirkt. Auch die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Masterstudiums existiert de facto nicht. Diese Ungleichbehandlung von beruflicher und akademischer Bildung wirft erhebliche Fragen auf. „Wie will man Jugendliche motivieren, eine Ausbildung im Handwerk zu absolvieren, wenn der Staat selbst die Gleichstellung von beruflicher und akademischer Bildung so wenig fördert?“ „Auch wenn der DQR bislang keine gesetzliche oder verfassungsrechtliche Größe ist, stünde es dem öffentlichen Dienst gut zu Gesicht, hier eine Vorreiterrolle einzunehmen. Eine solche Maßnahme würde nicht nur die Gleichwertigkeit beider Bildungswege betonen, sondern auch ein klares Zeichen der Wertschätzung setzen.“

Die Rolle der Werkstattlehrkräfte umfasst zudem die Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung von didaktischen Jahresplanungen und handlungsorientierten Lernsituationen, die Teilnahme an Prüfungsausschüssen sowie die Gestaltung eines modernen Unterrichts mit digitalen Medien.

In Zusammenarbeit mit Betrieben und Unternehmen schaffen Werkstattlehrkräfte praxisnahe Lernumgebungen und bereiten Schüler:innen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vor. Diese breit gefächerten Aufgabenfelder machen sie zu zentralen Akteur:innen der beruflichen Bildung in NRW. Trotz dieser anspruchsvollen Tätigkeiten bleibt die Besoldung in NRW hinter den Gegebenheiten anderer Bundesländer zurück. In Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen etwa ist das Eingangsamt für Werkstattlehrkräfte bereits auf A10 angehoben worden – ein klarer Hinweis darauf, dass die höheren Anforderungen an diese Berufsgruppe auch besoldungsrechtlich anerkannt werden können und sollten.



Frank Hoppen
Stellvertretender vlbs-
Landesvorsitzender



Markante Forderungen

Es ist höchste Zeit, dass das Land NRW den Wert der Arbeit seiner Werkstattlehrkräfte erkennt und honoriert. Die Anhebung des Eingangsamtes von A9 auf A10 ist neben der Reduzierung der Pflichtstunden auf das Maß der Theorielehrkräfte ein notwendiger Schritt, um die Attraktivität des Berufs zu steigern und hochqualifiziertes Personal langfristig zu binden.

Juristische Grundlage

Die rechtliche Grundlage für eine Anhebung des Eingangsamtes liefert § 25 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes NRW. Dort wird festgelegt, dass Einstiegsämter höher eingestuft werden können, wenn die Anforderungen im Eingangsamt dies erfordern. Angesichts der gestiegenen Qualifikations- und Belastungsanforderungen ist eine solche Anpassung sachgerecht und gerechtfertigt. Die Aufgabenbeschreibung und laufbahnrechtliche Einordnung der Werkstattlehrkräfte stammen im Ursprung aus dem Jahr 1969 und sind seitdem nur marginal überarbeitet worden – das ist ein Skandal!

Die bundesweite Vergleichsperspektive

Eine Synopse des BvLB zur Besoldung von Fachlehrkräften in Deutschland zeigt deutlich, dass NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern im Rückstand ist. Während z. B. Hessen, Bayern und Rheinland-Pfalz die Eingangsbesoldung bei A10 angesiedelt haben, gewährt Baden-Württemberg sogar bereits A11 als Eingangsamt für Fachlehrkräfte. Ebenso werden in keinem Bundesland von den Fachpraktikern mehr Stunden unterrichtet (30) als in NRW. Werkstattlehrkräfte in NRW unterrichten in den pädagogisch an-

spruchsvollsten Klassen mit den meisten Stunden für das wenigste Geld – keine guten Voraussetzungen im Rennen mit der freien Wirtschaft um hochbegehrte Meister:innen und Techniker:innen.

Attraktivität und Nachwuchsförderung

Die angespannte Personalsituation an Berufskollegs erfordert dringend Maßnahmen, um den Beruf für qualifizierte Meister:innen und Techniker:innen attraktiver zu machen. Häufig laufen Stellenausschreibungen für Werkstattlehrkräfte (Laufbahngruppe 2.1) leer oder müssen mehrfach ausgeschrieben werden. Wie oben beschrieben kommt erschwerend hinzu, dass der aktuelle Erlass, der die Aufgaben der Werkstattlehrkräfte beschreibt (BASS 21-2 Nr. 1), aus dem Jahr 1969 stammt und dringend überarbeitet werden müsste, um die gestiegenen Anforderungen und Aufgabenfelder angemessen zu reflektieren und darzustellen. Eine gerechte Besoldung ist nicht nur eine Frage der Würdigung, sondern auch eine strategische Notwendigkeit, um die Zukunft des fachpraktischen Unterrichts an den Berufskollegs in NRW zu sichern. Bereits heute ist der Fachpraxislehrkräftemangel spürbar, was die Handlungsdringlichkeit weiter verstärkt.

Schlussfolgerung

Die Anhebung des Eingangsamtes für Werkstattlehrkräfte auf A10/EG10 ist eine längst überfällige Reform. Sie würde nicht nur die Arbeitsleistung dieser Berufsgruppe angemessen würdigen und honorieren, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Berufskollegs im Ringen um Fachkräfte mit der freien Wirtschaft verbessern. Der vlbs fordert die Landesregierung auf, jetzt zu handeln und im Haushalt 2025/26 Mittel zur Umsetzung dieser Maßnahme einzuplanen und damit ein klares Signal der Wertschätzung und Zukunftsfähigkeit zu setzen. Am Geld wird es wohl nicht scheitern, denn jährlich fließen hunderte Millionen von Euro durch nicht zu besetzende Stellen aus dem Ministerium für Schule und Bildung an das Finanzministerium zurück. Da sprechen wir wohl von den berühmten Peanuts.

Auszeiten vom Beruf zur Pflege naher Angehöriger (Teil 2)

Auswirkungen auf die Sozialversicherungen, Beihilfe, Renten- und Pensionsansprüche

Pflegende Angehörige sind Deutschlands größter Pflegedienst. 5,7 Millionen Menschen sind derzeit pflegebedürftig, 86% von ihnen werden zu Hause von ihren Angehörigen betreut. In 70% der Fälle übernehmen Frauen aus dem familiären Umfeld dafür die Hauptverantwortung. 34% der Pflegenden reduzieren ihre Arbeitszeit, um Beruf und Pflege besser miteinander vereinbaren zu können. Eine finanzielle Absicherung durch eine staatliche Lohnersatzleistung, zum Beispiel ein Pflegenden-Geld nach dem Vorbild des Elterngeldes, gibt es nicht. Angehörige, die sich bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen als Pflegeperson eintragen lassen, können jedoch Leistungen zur sozialen Sicherung beantragen.

Im ersten Teil unseres Beitrags im bbw 11+12/2024 haben wir vier Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit vorgestellt:

- die kurzzeitige Arbeitsverhinderung: eine zehntägige Atempause
- die Pflegezeit: eine Auszeit von bis zu 6 Monaten
- die Familienpflegezeit: bis zu 24 Monate Teilzeitbeschäftigung
- die Begleitung in der letzten Lebensphase: eine Freistellung von bis zu 3 Monaten

Im zweiten Teil geht es um die finanziellen Auswirkungen einer Pflege- oder Familienpflegezeit auf die Sozialversicherungen, Beihilfe, Renten- und Pensionsansprüche der Pflegepersonen.

Rote Zahlen bei der Pflegeversicherung: Beitragserhöhung zum 01.01.2025

„Die Pflegeversicherung ist nicht insolvent, ihr droht auch nicht die Insolvenz.“ Medienberichten über die drohende Zahlungsunfähigkeit der Pflegeversicherung trat Gesundheitsminister Lauterbach im Oktober entschieden entgegen. Der Spitzenverband der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen ging von einem Defizit von 1,8 Milliarden Euro zum Ende des Jahres 2024 aus. Am 20. Dezember stimmte der Bundesrat einer

Beitragserhöhung um 0,2% auf 3,6% des Bruttoeinkommens zu. Beschäftigte, die mindestens 23 Jahre alt und kinderlos sind, zahlen einen Zuschlag von 0,6%. Der Arbeitgeber-Anteil zur Pflegeversicherung liegt ab dem 01.01.2025 einheitlich bei 1,8%, der Arbeitnehmer-Anteil ist abhängig von der Zahl der Kinder der Versicherten. Bei Kinderlosen beträgt er 2,4%, bei Versicherten mit einem Kind 1,8%. Für jedes weitere Kind wird der Beitragssatz um 0,25% gesenkt. Versicherte mit zwei Kindern zahlen daher 1,55%, mit drei Kindern 1,3%, mit vier Kindern 1,05% und mit fünf oder mehr Kindern 0,8% ihres Bruttoeinkommens in die Pflegeversicherung ein. Der ermäßigte Beitragssatz gilt bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres eines Kindes, danach wird der reguläre Beitragssatz von 3,6% fällig. Rentner:innen zahlen den Beitrag zur Pflegeversicherung allein. Die Beitragserhöhung um 0,2% auf 3,6% wird zum 01.07.2025 mit der Rentenanpassung rückwirkend für die Monate Januar bis Juni umgesetzt. Informationen dazu werden mit der Rentenanpassungsmitteilung im Juni und Juli verschickt. Durch die Beitragserhöhung sollen Mehreinnahmen in Höhe von 3,7 Milliarden Euro pro Jahr erzielt werden. Experten bezweifeln, ob damit die Finanzierung der gesetzlich vorgesehenen Leistungen über das Jahr 2025 hinaus sichergestellt werden kann.

Niemand muss einen Angehörigen pflegen – und niemand muss sich von einem Angehörigen pflegen lassen

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Pflege gibt es nicht, und niemand muss sich von seinen Angehörigen pflegen lassen. Ehe- bzw. Lebenspartner und erwachsene Kinder sind jedoch zur Unterhaltszahlung verpflichtet, wenn Einkommen und Vermögen des Pflegebedürftigen nicht ausreichen, um die Kosten für einen Platz im Pflegeheim zu decken. (§ 1601 BGB) Als „Teilkaskoversicherung“ sichert die Pflegeversicherung das Pflegerisiko nicht vollständig ab, 2.870€ Eigenanteil werden durchschnittlich für einen stationären Pflegeplatz fällig. Für Ehe- und Lebenspartner gilt die Verpflichtung zur Unterhalts-



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalrats-
vorsitzender in Köln

zahlung grundsätzlich, für erwachsene Kinder ab einem Jahresbruttoverdienst von 100.000€. (§ 94 Absatz 1a SGB XII) Die Einzelheiten zum Elternunterhalt regelt das Angehörigen-Entlastungsgesetz vom 01.01.2020.

Eine Lohnersatzleistung für pflegebedingte Auszeiten gibt es nicht

„Wir [...] ermöglichen pflegenden Angehörigen und Nahestehenden mehr Zeitsouveränität, auch durch eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten“, steht auf Seite 63 des Koalitionsvertrages. Nach dem Bruch der Ampel-Koalition wird dieses Versprechen nicht mehr eingelöst werden. Pflegende Angehörige, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder sich zeitweilig beurlauben lassen, werden nicht durch ein Pflegenden-Geld finanziell abgesichert. Vor allem für Frauen steigt durch eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und zur Pflege von Angehörigen das Risiko, von Altersarmut betroffen zu sein.

Das Pflegegeld wird in der Regel nicht an pflegende Angehörige, sondern an die pflegebedürftige Person ausgezahlt. Sie kann über die Verwendung frei verfügen. Es steht Menschen mit einem Pflegegrad 2 bis 5 zu, und beträgt je nach Pflegegrad zwischen 347 Euro und 990 Euro. Das Pflegegeld ist nicht zweckgebunden und wird nicht auf das Einkommen angerechnet. Es kann ganz oder teilweise an pflegende Angehörige weitergegeben werden, eine Verpflichtung dazu besteht allerdings nicht. Um einen finanziellen Engpass während einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit zu überbrücken, kann ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Es wird in monatlichen Raten in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen dem monatlichen Nettoentgelt vor und während der Freistellung ausgezahlt. Eine Orientierung für die Berechnung bietet der Familienpflegezeit-Rechner (bafza.de). Die Rückzahlung beginnt in der Regel im ersten Monat nach der letzten Auszahlung des Darlehens. Bei einem Härtefall kann die Tilgung teilweise oder vollständig erlassen werden. (wege-zur-pflege.de)

Sozialversicherungen: Um den Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung müssen sich pflegende Angehörige selbst kümmern

Eingetragene Pflegepersonen von Menschen mit einem Pflegegrad 2 bis 5 sind in der gesetzlichen Unfallversicherung beitragsfrei versichert. Der Versicherungsschutz besteht bei pflegerischen Maßnahmen, Hilfen bei der Haushaltsführung und auf dem direkten Hin- und Rückweg zur Wohnung des Pflegebedürftigen, allerdings nicht bei Freizeitaktivitäten wie zum Beispiel Spaziergängen. Bei einem Unfall muss ein Durchgangsarzt aufgesucht werden. Um ihre Kranken- und Pflegeversicherung müssen sich tarifbeschäftigte und verbeamtete Angehörige, die sich in der Pflegezeit oder zur Begleitung in der letzten Lebensphase beurlauben lassen, selbst kümmern. In der Regel zahlen sie den Mindestbeitrag in die bisherige gesetzliche oder private Krankenkasse ein, es sei denn, sie können sich in der Familienversicherung ihres gesetzlich versicherten Ehepartners mitversichern lassen. Der Mindestbeitrag wird auf Antrag von der Pflegekasse erstattet. Was darüber hinausgeht, muss aus eigener Tasche bezahlt werden. Bei einer Teilzeitbeschäftigung in der Familienpflegezeit werden die Beiträge der gesetzlich versicherten Angehörigen zur Kranken- und Pflegeversicherung anteilig auf der Basis des reduzierten Arbeitsentgelts berechnet. Bei privat versicherten Angehörigen führt eine Teilzeitbeschäftigung in der Regel nicht zu einer Beitragsanpassung. Der Beihilfeanspruch bleibt sowohl während einer Teilzeitbeschäftigung in der Familienpflegezeit als auch während einer Beurlaubung in der Pflegezeit oder zur Begleitung in der letzten Lebensphase erhalten. Es gibt jedoch zwei Ausnahmen: Keinen Beihilfeanspruch haben pflegende Angehörige, die in der Familienversicherung mitversichert oder berücksichtigungsfähige Person eines anderen Beihilfeberechtigten sind.

Rente und Pension: Unter bestimmten Voraussetzungen werden Beiträge und Zuschläge gezahlt

Eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung führt zu geringeren Ansprüchen bei der Rente bzw. Pension. Die Pflegeversicherung zahlt für eingetragene Pflegepersonen, die einen pflegebedürftigen Menschen mit einem Pflegegrad 2 bis 5 betreuen, Beiträge zur Rentenversicherung. Dazu müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Der Mindestpflegeaufwand beträgt zehn Stunden, verteilt auf zwei oder mehr Tage pro Woche – und die Höchstarbeitszeit ist auf 30 Stunden bzw. 18 Unterrichtsstunden begrenzt. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach dem

t1p.de/luigr



bafza.de

t1p.de/tful0



Wege Zur Pflege

Auswirkungen	kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit	Familienpflegezeit	Begleitung in der letzten Lebensphase
Entgelt bzw. Besoldung	Tarifbeschäftigte: Pflegeunterstützungsgeld verbeamtete Lehrkräfte: Besoldung für 9 Tage	- bei Beurlaubung ohne Entgelt bzw. Besoldung - bei Teilzeitbeschäftigung anteilige Vergütung entsprechend der Teilzeitquote - beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann ein zinsloses Darlehen beantragt werden: bafza.de		
Kranken- und Pflegeversicherung (KV und PV)	unverändert	Die bzw. der Angehörige muss sich selbst in der KV und PV versichern. Der Mindestbeitrag wird von der PV des Pflegebedürftigen erstattet, wenn keine Familienversicherung möglich ist.	wie bei einer Teilzeitbeschäftigung	Die bzw. der Angehörige muss sich selbst in der KV und PV versichern. Der Mindestbeitrag wird von der PV des Pflegebedürftigen erstattet, wenn keine Familienversicherung möglich ist.
Rente bzw. Pension Voraussetzungen: - Pflegegrad 2–5 - Pflegeminimum: 10 Stunden an zwei Wochentagen - Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden/18 Unterrichtsstunden	minimal	Tarifbeschäftigte - Anrechnung auf Beitragszeit und Wartezeit - die Höhe der Beiträge richtet sich nach dem Pflegegrad und der bezogenen Leistungsart (2024: zwischen 124,27 € und 657,51 € monatlich) - monatlicher Rentenanspruch für ein Jahr Pflege zwischen 6,71 € und 35,51 € verbeamtete Lehrkräfte - können für jeden Pflegemonat einen Pflegezuschlag zum Ruhegehalt erhalten - der Pflegezuschlag wird nicht gewährt, wenn die verbeamtete Lehrkraft die allgemeine Wartezeit von 60 Monaten in der gesetzlichen RV erfüllt		
Beihilfeanspruch	bleibt erhalten	bei einer Teilzeitbeschäftigung und bei einer Beurlaubung bleibt der Beihilfeanspruch erhalten Ausnahmen: Die bzw. der pflegende Angehörige ist in der Familienversicherung mitversichert oder berücksichtigungsfähige Person eines Beihilfberechtigten.		

Pflegegrad sowie den in Anspruch genommenen Leistungen der Pflegeversicherung, im Jahr 2024 waren es zwischen 124,27 € und 657,51 € pro Monat. Für ein Jahr Pfl egetätigkeit kann ein monatlicher Rentenanspruch zwischen 6,71 € und 35,51 € erworben werden. Teilen sich mehrere Angehörige die Pflege einer Person, wird der Rentenbeitrag unter den Pflegenden aufgeteilt. Der Mindestpflegeaufwand von zehn Stunden muss dabei von jedem Angehörigen erbracht werden. Die Pflegezeit gilt als Beitragszeit und wird auf die Wartezeit von 60 Monaten angerechnet. (§ 44 SGB XI) Detaillierte Informationen finden Sie in der Broschüre „Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich“ der Deutschen Rentenversicherung. Verbeamtete Angehörige erhalten unter den gleichen Voraussetzungen einen Pflegezuschlag zum Ruhegehalt, bei einem pflegebedürftigen Erwachsenen derzeit monatlich 2,32 €, bei einem pflegebedürftigen Kind 1,15 €. (§ 61 Absatz 1 LBeamVG NRW, zur Höhe des Pflegezuschlags siehe Anlage 2 zu diesem Gesetz)

Anspruch auf Beratung: individuell und kostenfrei, und auch anonym und vertraulich

Eingetragene Pflegepersonen haben einen Anspruch auf eine individuelle und kostenfreie Beratung durch die gesetzliche oder private Pflegeversicherung ihres Angehörigen. (§ 7a SGB XI) Voraussetzung ist, dass die pflegebedürftige Person der Beratung zustimmt, sie muss aber nicht selbst an der Beratung teilnehmen. Die gesetzlichen Pflegekassen benennen für die Beratung eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner. Die Beratung kann auch in einem Pflegestützpunkt der Pflegekas-

sen erfolgen. Die privaten Pflegeversicherungen bieten die Beratung durch das Unternehmen COMPASS Private Pflegeberatung an.

In der Datenbank Stiftung Qualität in der Pflege kann man nach wohnortnahen Pflegestützpunkten und Beratungsstellen der Kommunen, kirchlichen Anbieter und Wohlfahrtsverbände suchen (zqp.de). Am Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums ist eine anonyme und vertrauliche Beratung auch zu herausfordernden Pflegesituationen möglich. (info@wege-zur-pflege.de/030 20 17 91 31)

Sorgen kann man teilen:
Nutzen Sie das Netzwerk des vlbs

Die Pflege eines Angehörigen ist zeitaufwändig und kann mit vielfältigen Belastungen verbunden sein. Personalräte können Sie individuell zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung beraten und gemeinsam mit Ihnen herausfinden, welche Art der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung am besten zu Ihrer Lebenssituation passt. Wenn Sie vertraulich und anonym über Ihre persönliche Belastung sprechen möchten, können Sie sich an das Sorgentelefon des vlbs wenden. Benedikt Winkelmann hat das neue Angebot in unserer Mitgliederzeitschrift bbw 11+12/2024 vorgestellt. Die Beraterinnen und Berater hören Ihnen zu und unterstützen Sie dabei, Ihre Gedanken zu ordnen. Sie erreichen das Team freitags von 16:30 Uhr bis 18 Uhr unter der Telefonnummer 0221 53 80 55 13. Sorgen kann man teilen: Nutzen Sie das Netzwerk des vlbs.

Dorothee Hartmann und Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzende in Köln

Pflegezeit:
Auswirkungen auf die Sozialversicherungen, Beihilfe, Renten- und Pensionsansprüche

t1p.de/un65w


Compass
Pflegeberatung
Tel: 0800 101 88 00

t1p.de/rovow


Stiftung ZQP

t1p.de/o443


Broschüre: „Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich“

Tagung der Fachkommission Lehrkräftebildung des BvLB vom 19. bis 21.09.2024 in Hamburg

Austausch zur Lehrkräftegewinnung in den Bundesländern und Besuch der Beruflichen Schule ITECH auf der Elbinsel Wilhelmsburg



Dr. Markus Soeding
Stv. Vorsitzender vlbs-
Ausschuss Lehrkräfte-
bildung

Der vlbs ist auf Bundesebene im Dachverband „Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB)“ organisiert, um Belange der beruflichen Bildung auch den bundespolitischen Vertretern, anderen Dachorganisationen von Spitzenverbänden wie der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer oder Stiftungen im Bildungsbereich anzutragen. Um diese verbandspolitischen Interessen zu bilden, arbeiten dem BvLB-Vorstand Fachkommissionen in verschiedenen Themenfeldern zu.

Die Fachkommission Lehrkräftebildung (FKL) des BvLB besteht aus Vertreter:innen aller 16 Bundesländer. Sie trifft sich zweimal jährlich – sowohl in Präsenz als auch per Videokonferenz. Ziel dieser Treffen ist der Austausch über den aktuellen Stand der Lehrkräftegewinnung, die Ausbildungssituation des pädagogischen Nachwuchses an Hochschulen, Universitäten und in Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL). Bei der Präsenzsitzung im September 2024 in Hamburg wurde das Programm durch einen Besuch der Beruflichen Schule ITECH auf der Elbinsel Wilhelmsburg um einen praxisnahen inhaltlichen Schwerpunkt erweitert.

Situation der Lehrkräftegewinnung an Berufskollegs

In allen Bundesländern zeigt sich eine ähnliche Herausforderung: Die für die beruflichen Schulen zuständigen Landesministerien und Behörden und die im BvLB organisierten Landesverbände setzen sich intensiv dafür ein, qualifizierten Nachwuchs für den Schuldienst an Berufskollegs zu gewinnen. Die Fachkommission Lehrkräftebildung (FKL) im BvLB hat in ihrem Positionspapier „Lehramt an beruflichen Schulen – Was es für eine zukunftsfähige Lehrkräftebildung braucht!“ (vgl. IFLI 2023) zentrale Bedingungen definiert, die aus ihrer Sicht notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen. Dabei ist die junge Generation heute in einer komfortablen Lage. Sie hat vielfältige berufliche Optionen, die nicht zwingend auf eine Tätigkeit im Schuldienst zielen.

Während an einigen Hochschulstandorten mit Schwerpunkt Wirtschaftspädagogik, die traditionell für den Einsatz an beruflichen Schulen ausbilden, hohe Bewerberzahlen registriert werden, zeigt sich an anderen Standorten ein deutlich geringeres Interesse: Vor allem in den gewerblich-technischen Lehramtsmasterstudiengängen sind bundesweit „so gut wie keine Studienstandorte zu finden, die zweistellige Einschreibezahlen (...) verzeichnen können“ (vgl. BECKER/FRENZ/KARGES/WINDELBAND 2024, S. 126), obwohl die Berufsperspektiven in diesem Bereich aufgrund des hohen Lehrkräftebedarfs herausragend sind. So ist letztlich der überall beklagte Fachkräftemangel ebenso ein Faktum in Bezug auf den Nachwuchs an Berufskollegs.

Die Schul- und Kultusministerien der Länder reagieren mit unterschiedlichen Ansätzen, insbesondere in Bezug auf die Anforderungen, die Dauer und die Inhalte des Vorbereitungsdiens-tes. In den von den FKL-Mitgliedern vorgestellten Länderberichten werden die aktuelle Situation in den einzelnen Bundesländern und die neuesten politischen Entwicklungen zur Lehrkräftegewinnung thematisiert. Ein zentrales Augenmerk liegt dabei auf der Ausgestaltung des Vorbereitungsdiens-tes sowie der Struktur und den Prüfungsanforderungen des (zweiten) Staatsexamens, die in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle spielen.

Der vlbs-Beitrag aus NRW umfasste dabei den Vergleich der Konzepte und Prüfungs-Modi im Vorbereitungsdiens-tes aus allen Bundesländern (vgl. SOEDING/FELDMANN 2024). Der mit Spannung erwartete Bericht, der in dieser Form noch nie erstellt wurde und auf lang andauernden, umfassenden Recherchen von Regularien und Erlassen sowie oftmals einem intensiven Austausch mit Experten aus den Bundesländern fußt, stieß bei den Kommissionsmitgliedern auf großes Interesse. Entsprechend wird eine zusätzliche Veröffentlichung in der in allen Bundesländern verbreiteten BvLB-Zeitschrift „Bildung und Beruf“ erfolgen.

Besuch der Beruflichen Schule ITECH in Hamburg-Wilhelmsburg

Auf Initiative der FKL-Vorsitzenden Yamina Ifli hatte die Fachkommission Lehrkräftebildung die Gelegenheit, die innovative und mit dem Schulpreis 2023 ausgezeichnete Berufliche Schule ITECH Wilhelmsburg zu besuchen (vgl. Bild). Die Schule, deren Name für Informationstechnik, Elektrotechnik und Chemie steht, bietet eine zukunftsweisende Ausbildung in diesen Bereichen.

Nach einer Begrüßung durch die Schulleiterin Monika Stausberg stellte sie gemeinsam mit ihrem Team das Schulkonzept vor. Seit über einem Jahrzehnt durchläuft die ITECH einen umfassenden Veränderungsprozess, der von der Lehr- und Lernkultur „Skil“ (Selbstverantwortliches, kompetenzorientiertes, individualisiertes Lehren und Lernen) und Handlungsorientierung im Team „HiT“ geprägt ist (vgl. auch LEUBE u. a. 2024, S. 118) und mit einem Digitalisierungskonzept einhergeht. Dabei setzt die Schule auf hybride Lernwelten, die durch Lernmanagementsysteme unterstützt werden und eine nahezu vollständige digitale Transformation ermöglichen. Ziel ist eine Ausbildung, die auf digitales und kollaboratives Arbeiten sowie Kommunizieren ausgerichtet ist. Die Lernenden gestalten ihren Lernprozess weitgehend selbst, setzen individuelle Schwerpunkte und entwickeln ein persönliches Kompetenzprofil.

Während der anschließenden Hospitationen, bei denen u. a. Prüfungsgespräche und Projektpräsentationen zwischen Lehrkräften und Auszubildenden z. T. in englischer Sprache beobachtet werden konnten, wurde die praktische Umsetzung des Konzepts deutlich. Im Bereich Informationstechnik arbeiten die Auszubildenden eigenständig an Szenarien und holen sich Unterstützung von ihren „Lerncoaches“ – wie die Lehrkräfte an der ITECH genannt werden – nur bei Bedarf. Dieser Prozess findet auch online und manchmal außerhalb der üblichen Unterrichtszeiten statt. Der Blockunterricht dauert von 9:30 bis 15:30 Uhr und konzentriert sich stark auf projektbasiertes Lernen. Die Bewertung erfolgt über individuelle oder teamorientierte Projekte, wobei der Fokus auf Interessen und Praxiserfordernissen liegt, weniger auf reiner Prüfungsorientierung. Diese Form des Lernens, so ein Auszubildender, sei motivierend, da sie unmittelbaren Nutzen sowohl für die eigene Entwicklung als auch für den Ausbildungsbe-



Die FKL an der ITECH mit Schulleiterin Monika Stausberg (erste Reihe, 2. von links) und weiteren Gästen

trieb biete. Zur Vorbereitung auf die zentralen Abschlussprüfungen der Industrie- und Handelskammer bereiten sich die Lernenden in Intensivwochen kurz vor den jeweiligen Prüfungsterminen auf der Basis von alten IHK-Prüfungen vor.

Im abschließenden Gespräch mit dem ITECH-Team hob die FKL das hohe Engagement der Lernenden und Lerncoaches hervor. Es wurde angemerkt, dass die Umgestaltung der Schule auch Herausforderungen mit sich brachte: Einige Lehrkräfte verließen die ITECH während des Wandels, während andere sich gezielt von dem innovativen Ansatz angezogen fühlten. Pädagogisch-psychologisch sind selbstbestimmte Lehr-Lern-Arrangements besonders wertvoll, da sie nachweislich ein hohes Maß an Motivation fördern. Ob die Lernenden jedoch bereits eine günstige Veranlagung für diese Form des Lernens mitbringen oder sie erst im Prozess entwickeln, bleibt schwer einzuschätzen.

Sofern Interesse an weiteren Informationen und am Konzept der ITECH besteht, sei abschließend auf deren Homepage und der entsprechenden Veröffentlichung (vgl. LEUBE u. a. 2024) verwiesen.

Dr. Markus Soeding

vllbs-Vertreter des Landes NRW in der Fachkommission Lehrkräftebildung des BvLB

Quellen

BECKER, MATTHIAS/FRENZ, MARTIN/KARGES, THORBEN/WINDELBAND, LARS: Siegener Erklärung 2024 der Gewerbl. technischen Wissenschaften und ihre Didaktiken (gtw) in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA). In: Lernen & Lehren 39 (2024) 3, S. 126-127.

IFLI, YAMINA: Lehramt an beruflichen Schulen - Was es für eine zukunftsfähige Lehrkräftebildung braucht! Positionspapier. Berlin 2023. Abrufbar über:

bvlb.de/wp-content/uploads/2023/12/BvLB_Positionspapier-zur-Lehrkaeftebildung-Nov-2023.pdf (21.11.2024)

LEUBE, ANNA/STAUSBERG, MONIKA/HELLEN-SCHMIDT-PLUSKAT, JAQUELINE/KRÖGER, MARCEL/TIMMANN, JULIA: Zwei Phasen – eine Praxis. Lehrkräftebildung an der Beruflichen Schule ITECH Elbinsel Wilhelmsburg. In: Lernen & Lehren 39 (2024) 3, S. 117-121.

SOEDING, MARKUS/FELDMANN, SARAH: Das Format der Staatsprüfung in der deutschen Lehrkräfteausbildung – eine vergleichende Übersicht Bundeslandvergleich. In: Beruflicher Bildungsweg 65 (2024), 5+6, S. 117 – 121.



Bildung für nachhaltige Entwicklung – BNE in der Lehrkräfteausbildung: Ein Seminar im Aufbruch



Timo Vasta
vlbs-Arbeitskreis
Nachhaltigkeit



Cerstin Henning
Seminar ZfsL
Leverkusen



Anke Simone Pavić
Seminar ZfsL
Leverkusen



Pierre Mohr
Seminar ZfsL
Leverkusen

Am 3. Dezember 2024 fand im Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) Leverkusen ein inspirierender Auftakt zum Bildungsprojekt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) statt. Das Seminar setzte sich das Ziel, sich gemeinsam mit Ausbilder:innen und angehenden Lehrkräften auf den Weg zu machen, Bildung für nachhaltige Entwicklung zu einem elementaren Bestandteil der Lehrerausbildung zu machen. Damit bleibt nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Lernen kein theoretisches Konzept, sondern gelebte Praxis.

Der Auftrag der Schule im 21. Jahrhundert

Zu Beginn des Seminars hielt Miriam Remy einen spannenden Impulsvortrag über die Merkmale unserer Zeit, die Agenda 2030 und den Auftrag der Schule im 21. Jahrhundert. Sie regte die Teilnehmenden dazu an, über Kompetenzen und Einstellungen nachzudenken, die Schüler:innen benötigen, um die aktuellen Herausforderungen zu meistern. Das BNE-Motto, das die Referentin dabei authentisch transportierte, und welches den Tag begleiten sollte, lautete: „Fürs Leben lernen, das Gelernte leben!“

Neue Perspektiven durch außerschulische Lernorte

Ein zentraler Bestandteil des Projekts ist die Zusammenarbeit mit außerschulischen Lernorten und Expert:innen aus dem öffentlichen Leben. Ziel ist es, gemeinsam Unterrichts- und Projektideen zu entwickeln, die nachhaltiges Denken und Handeln fördern. Die Teilnehmenden wurden ermutigt, solche Partnerschaften aufzubauen und Projekte zu gestalten, die nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch einen „positiven Handabdruck“ im Sinne von BNE hinterlassen.

Stationenlernen und Praxisbeispiele

Im weiteren Verlauf des Vormittags bot ein Stationenlernen praxisorientierte Einblicke. Die Teilnehmenden setzten sich mit aktuellen The-

men auseinander, die Jugendliche im Alltag bewegen, und erfuhren dabei, wie handlungsorientierte BNE-Projektarbeit gestaltet werden kann. Dazu gehörten Methoden zur Kompetenzförderung, die Rolle der Lernbegleitung und die Gestaltung von Feedbackprozessen. Besonders betont wurde die Relevanz, Verbindung und Aktualität der Themen für die Jugendlichen.

Think-Pair-Share und ganzheitliche Ansätze

Der Abschluss des Vormittages widmete sich dem Austausch über die gewonnenen Erkenntnisse. In einem Think-Pair-Share-Format reflektierten die Teilnehmenden, welche Impulse sie für ihre Arbeit mitnehmen möchten. Ein weiterer Impuls hob die Bedeutung des „Whole School Approach“ hervor, der die Entwicklung nachhaltiger Bildungsprozesse auf allen Ebenen fördert.

Brainstorming in Lerngemeinschaften

Nach einer verdienten Mittagspause, in der man sich u. a. am von einer Schüler:innenfirma des Berufskollegs an der Lindenstraße aufgebauten Campua Café versorgen konnte, entwickelten die Studienreferendar:innen sowie Lehrkräfte in Ausbildung erste Ideen für ein eigenes BNE-Vorhaben, das an den individuellen Stammschulen im Rahmen einer Lernsituation oder eines komplexeren Projekts durchgeführt werden könnte. Beratend standen ihnen dabei Fachleitungen und Lerngemeinschaften zur Seite.

Inspiration durch den Markt der Möglichkeiten

Im weiteren Verlauf verwandelten sich die modernen Räume des ZfsL Leverkusen in einen bunten Markt der Möglichkeiten, der den Ausbilder:innen und angehenden Lehrkräften die Gelegenheit eröffnete, sich von BNE-Vorhaben von Kolleg:innen an Ausbildungsschulen und Kooperationspartner:innen aus den regionalen Bildungslandschaften inspirieren, anstecken und begeistern zu lassen. Bei Christian Stocks „K.R.A.K.E. e. V.“ konnte man beispiels-



weise Ideen sammeln, wie man mit Schüler:innen einen Projekttag zum gemeinsamen Müllsammeln umsetzen könnte. Inspirieren lassen konnte man sich auch bei Elena Schiff, Geschäftsführerin von „Iglu“, einer gemeinnützigen Unternehmer:innen Gesellschaft, bei der es vor allem um Nachhaltigkeitsvorhaben im Zusammenhang mit fairem, ressourcenschonendem Konsum geht.

Das Leverkusener NaturGut stellte sich in Person von Tamara Dey vor und bot interessante Einblicke in ein umweltbildendes Projekt über politisches Handeln für junge Erwachsene sowie das Klimaschutzprogramm energieLux der Stadt Leverkusen an. Des Weiteren waren Lehrkräfte der Ausbildungsschulen mit hochinteressanten BNE-Ideen, weitere Unternehmen aus der Region sowie Universitäten u. v. m. vor Ort, um gemeinsam über Bildung für nachhaltige Entwicklung nachzudenken.

Etwas, was die Studieneferendar:innen und Lehrkräfte in Ausbildung schon vor Ort im ZfsL wahrnehmen konnten, war die Begeisterung der teilnehmenden Projektpartner. „Entscheidend für den Erfolg in Schule, ist nicht zwingend immer ein Leuchtturmprojekt, sondern eher die Haltung und das Einfließen lassen der Werte und der Haltung von BNE in den Kontext Schule und z. B. in klassische Lernsituationen. Hierzu braucht es manchmal nur eine Fragestellung, die ein Thema zu einem BNE-Thema werden lassen kann“, zeigte sich Timo Vasta als Referent für Praxisbeispiele überzeugt.

Langfristiges Ausbildungskonzept

Das BNE-Konzept des ZfsL Leverkusen ist dementsprechend keineswegs abgeschlossen, vielmehr werden die Vorhaben bis zum Oktober 2025 im Rahmen weiterer Halb- oder Ganztage sowie eines „Freidays“ weiterbearbeitet, geplant, durchgeführt und reflektiert. Den Abschluss bildet ein gemeinsamer Präsentationstag im ZfsL Leverkusen zum Ende der Ausbildung. Hier wird es darum gehen, die eigenen Erfahrungen in Bezug auf die Umsetzung von Bildung für nachhaltige Entwicklung im schulischen Kontext zu reflektieren, die entstandenen Lernsituationen und Projekte zu feiern und damit andere zu inspirieren, anzustecken und zu begeistern. Mut zu machen für kleine Schritte oder große Würfe. Aus der Praxis für die Praxis.

Blick in die Zukunft

Das BNE-Projekt am ZfsL Leverkusen markiert den Start einer aktiven Weiterentwicklung der regionalen Bildungslandschaften. Es bietet angehenden und zukunftsorientierten Lehrkräften die Möglichkeit, innovative Ansätze in ihre Arbeit zu integrieren und so die Schule als Lernort für eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

Mit diesem Auftakt setzt das ZfsL Leverkusen ein Zeichen für die Bildung im 21. Jahrhundert: verantwortungsvoll, vernetzt und zukunftsorientiert.

CustomGPTs im Alltag Lehrender und Lernender – Potentiale für Berufskollegs



Susanne Alles
Oberstudienrätin am
Berufskolleg Ost der
Stadt Essen.

Als Medienberaterin bei der Bezirksregierung Düsseldorf berät sie Schulen zum lernförderlichen Einsatz digitaler Medien und unterstützt sie systemisch orientiert bei der digitalen Schulentwicklung. In der Lehrerfortbildung vermittelt sie Blended-Learning-Konzepte. Als Referentin realisiert sie Workshops im Auftrag der Hopp Foundation.

Kontakt
s.alles@bko-essen.de

Der Lehrendenalltag ist geprägt von einer Vielzahl von Aufgaben: Neben der Unterrichtsvorbereitung und -durchführung nehmen auch administrative Tätigkeiten, die Erstellung von Konzepten sowie die Unterstützung der Lernenden einen großen Raum ein. Mit den rasanten Entwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI) eröffnen sich neue Möglichkeiten, diese Herausforderungen effizient zu bewältigen. Eine besonders vielversprechende Technologie sind CustomGPTs – maßgeschneiderte KI-Assistenten, die individuell an spezifische Anforderungen angepasst werden können. Ein beeindruckendes Beispiel ist der CustomGPT zur Erstellung eines Medienkonzepts NRW, den ich gemeinsam mit Claus Zirwes entwickelt habe. Diese KI unterstützt Lehrende bei der Erstellung von Medienkonzepten, indem sie relevante Vorgaben analysiert, strukturierte Vorschläge macht und auf spezifische Anforderungen der Schulen eingeht. Doch die Potentiale von CustomGPTs gehen weit über diese Anwendung hinaus.

Wie wird ein CustomGPT gebaut?

Um die Möglichkeiten von CustomGPTs vollständig zu verstehen, ist es hilfreich, einen Einblick in den Entwicklungsprozess zu gewinnen. Die Erstellung eines CustomGPTs umfasst mehrere Schritte:

1. Definition des Anwendungszwecks

Der erste Schritt besteht darin, den genauen Zweck des CustomGPT festzulegen. Welche Aufgaben soll die KI übernehmen? Welche Zielgruppe wird angesprochen? Für das oben genannte Beispiel des Medienkonzepts NRW wurde entschieden, dass die KI Lehrkräfte bei der Erstellung eines schulischen Medienkonzepts gemäß den Vorgaben des Landes NRW unterstützen soll.

2. Auswahl der Grundlage und der Daten

CustomGPTs bauen auf einem vortrainierten Modell wie ChatGPT auf, das bereits über allgemeines Wissen verfügt. Um die KI auf spezi-

fische Anforderungen zu trainieren, werden zusätzlich spezifische Daten und Informationen bereitgestellt. Dazu gehören:

- Dokumente wie Richtlinien, Handbücher oder Lehrpläne.
- Beispiele für gewünschte Ergebnisse (z. B. Mustertexte, typische Fragen und Antworten).
- Strukturvorgaben, die sicherstellen, dass das CustomGPT in einem gewünschten Rahmen arbeitet.

3. Anpassung durch Feinabstimmung

Mit den bereitgestellten Daten wird das Modell weiter angepasst. Dies geschieht in einer sogenannten "Feinabstimmungsphase" (Fine-Tuning), bei der das Modell neue Daten lernt und seine Antworten auf die spezifischen Anforderungen zuschneidet. Dabei wird sichergestellt, dass die KI relevante Inhalte priorisiert und irrelevante Informationen ignoriert.

Beispiel: Für ein Medienkonzept-Tool könnte das Modell mit den offiziellen Vorgaben und Leitfäden des Schulministeriums gefüttert werden. Es lernt, wie ein Konzept strukturiert sein muss und welche Inhalte für Schulen in NRW besonders wichtig sind.

4. Training der Benutzeroberfläche

Neben der inhaltlichen Anpassung wird auch die Benutzeroberfläche gestaltet. Ziel ist es, die Interaktion mit der KI so einfach wie möglich zu machen. Nutzer:innen können Anfragen stellen, Vorlagen erstellen oder Informationen abrufen, ohne tiefgehende technische Kenntnisse zu benötigen.

5. Testen und Optimieren

Nach der Erstellung folgt eine Testphase, in der die Funktionalität überprüft wird. Nutzer:innen geben Feedback, um die Qualität der Antworten zu bewerten und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Dieser iterative Prozess sorgt dafür,

dass das CustomGPT praxisnah und benutzerfreundlich ist.

6. Bereitstellung und Nutzung

Sobald das CustomGPT ausgereift ist, wird es über eine Plattform bereitgestellt, z. B. als Web-App oder direkt in bestehende digitale Systeme integriert. Nutzer:innen können die KI dann im Alltag einsetzen – wie im Fall des CustomGPTs zur Erstellung eines Medienkonzepts NRW, das unter folgendem Link verfügbar ist, siehe QR-Code.

Potentiale von CustomGPTs für Berufskollegs

1. Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben

Lehrende an Berufskollegs sind häufig mit einer Vielzahl administrativer Aufgaben konfrontiert – von der Dokumentation bis zur Erstellung von Berichten. CustomGPTs können diese Arbeiten erheblich erleichtern, indem sie als intelligente Assistenten fungieren. Sie können Texte entwerfen, Daten zusammenfassen und Formatierungen übernehmen, wodurch Lehrkräfte wertvolle Zeit für ihre Kernaufgaben gewinnen.

Beispiel: Ein CustomGPT könnte bei der Erstellung von Zeugnissen, Berichten oder Anträgen unterstützen, indem es basierend auf eingegebenen Daten fertige Dokumente generiert.

2. Erstellung von Unterrichtsmaterialien

Die Erstellung von Unterrichtsmaterialien ist zeitaufwändig und erfordert eine präzise Anpassung an die Lernbedürfnisse. CustomGPTs können hier als kreative Partner agieren, indem sie Inhalte vorschlagen, Arbeitsblätter erstellen und interaktive Übungen entwerfen. Lehrende behalten dabei die Kontrolle, während die KI die Basisarbeit übernimmt.

Beispiel: Ein CustomGPT könnte für ein bestimmtes Fachgebiet (z. B. Wirtschaft oder Technik) Materialien vorschlagen, die an den Lehrplan angepasst sind, und diese je nach Niveau der Lernenden individualisieren.

3. Lernbegleitung und formative Assessments

CustomGPTs bieten die Möglichkeit, Lernende individuell zu begleiten. Als digitale Tutor:innen können sie Fragen beantworten, Erklärungen geben und Übungen an das Niveau der Lernenden anpassen. Zudem können sie für formative Assessments eingesetzt werden, indem sie

Lernfortschritte analysieren und gezielt Rückmeldungen geben.

Beispiel: Ein CustomGPT könnte regelmäßig Quizfragen erstellen, die den Fortschritt der Lernenden prüfen und direktes Feedback zur Verbesserung geben.

4. Adaptive Lerntools

Indem CustomGPTs das Verhalten und die Bedürfnisse der Lernenden analysieren, können sie adaptive Lerntools schaffen. So wird gewährleistet, dass Inhalte und Aufgaben auf die individuellen Stärken und Schwächen abgestimmt sind. Dies fördert nicht nur das selbstständige Lernen, sondern auch die Motivation der Lernenden.

Beispiel: Eine KI könnte Lernpfade vorschlagen, die Schwächen gezielt adressieren, oder zusätzliche Ressourcen für besonders interessierte Lernende bereitstellen.

Potentiale für Lehrende und Lernende

Die Einsatzmöglichkeiten von CustomGPTs sind vielfältig und bieten sowohl Lehrenden als auch Lernenden enorme Vorteile:

- Für Lehrende: Sie ermöglichen eine Zeiterparnis bei Routineaufgaben, bieten kreative Unterstützung und entlasten im administrativen Bereich. Dies schafft Freiräume für pädagogische Kernaufgaben und innovative Unterrichtsgestaltung.
- Für Lernende: CustomGPTs fördern das individualisierte Lernen, geben unmittelbares Feedback und unterstützen beim Erwerb neuer Kompetenzen. Sie bieten eine flexible und anpassbare Lernumgebung, die auf die individuellen Bedürfnisse eingeht.

Fazit

Die Integration von CustomGPTs in den Lehrendenalltag kann einen Paradigmenwechsel in der Bildungslandschaft einleiten. Berufskollegs können von der Effizienz, Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft dieser Technologien erheblich profitieren. Gleichzeitig bleibt die Aufgabe der Lehrenden, die pädagogische Rahmung und kritische Reflexion sicherzustellen. Der Weg zu einer KI-gestützten Bildungswelt ist längst geebnet – jetzt liegt es an uns, diese Technologien verantwortungsvoll zu nutzen und die Potentiale von CustomGPTs für die Zukunft der Berufskollegs zu erschließen.



CustomGPTs zur
Erstellung eines
Medienkonzepts NRW

Willy Schröder als Beauftragter für Senior:innen im vlbs im November 2024 verabschiedet



Thea Kuhs
Senior:innen Bezirk
Köln

Kurz nach seinem Ausscheiden als Landesvorsitzender des vlbs in NRW erklärte sich Willy Schröder bereit, von Jochen Kuhs die Aufgabe als Landesseniorenvertreter zu übernehmen. In die Senior:innenarbeit konnte so auch sein gesamtes Knowhow auf politischer und gewerkschaftlicher Ebene einfließen. Denn z. B. bei jeder Besoldungserhöhung steht immer wieder die Frage im Raum, ob diese auch für die Pensionen und Renten übernommen wird. Hier ist Einsatz gefordert.

Für ihn war wichtig

- die Vernetzung mit anderen Senior:innenvertretungen, die eine gegenseitige Unterstützung ermöglicht. Der DBB, der BvLB und die Beteiligung dort bringen gute Hinweise für die Umsetzung im eigenen Land. Hier ist z. B. die Idee entstanden, den Hinterbliebenen von Mitgliedern weiterhin eine kostengünstige Mitgliedschaft und Beratung durch die Expert:innen des Verbandes zu ermöglichen.
- die Teilnahme an Hauptvorstandssitzungen, um die speziellen Interessen der Senior:innen zu vertreten.
- Themen wie die Barrierefreiheit, Pflege, Hören, Versorgung etc. zu thematisieren. Alle sind zunehmend relevant im Alter.
- die Durchführung und Gestaltung von regelmäßigen Treffen der Senior:innenvertreter in den Bezirken. So wurden Informationen weitergegeben und Positionen oder Strategien vereinbart.
- dass die Verbandszeitschrift bbw auf den letzten Seiten immer thematisch zu Senior:innenfragen informiert. Nicht zuletzt auch über die Senior:innen-Veranstaltungen der Bezirke oder in den Stadt-/Kreisverbänden. Hier hat er viele Beiträge geleistet.

Senior:innentage auf Landes- oder Bezirksebene waren immer wieder eine Gelegenheit, mit Willy Schröder direkt in Kontakt zu kommen. Er war durchgängig präsent und hat den Austausch untereinander und das Wiedersehen vieler Kolleg:innen gemeinsam mit den Organisator:innen ermöglicht. Alle Veranstaltungen haben für die Senior:innen eine doppelte Bedeutung: Kontakte

knüpfen oder pflegen mit Gleichgesinnten und kulturelle sowie verbandspolitische Angebote erhalten. Ausfälle gab es eigentlich nur durch Corona bedingt. Viel Zeit beanspruchte die Vorbereitung für die mehrtägigen Bustouren und Flugreisen im In- oder Ausland, die zunächst zusammen mit Jochen Kuhs und dann allein von Willy Schröder durchgeführt wurden. Sie bildeten immer ein Highlight im Verbandsleben der Senior:innen. Die Freude über die gelungenen Fahrten und die sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden entschädigten für den hohen Aufwand. Die Berichte im bbw zeugen davon. Wir sind alle froh, dass er gemeinsam mit seinem Team der Bezirkseniorenvertreter so viel erreicht hat. Das oben Genannte ist nur ein kleiner Ausschnitt. Wir sind dankbar, dass er uns seine bei Pensionär:innen immer knapper werdende Zeit zur Verfügung gestellt hat. Wir werden ihn nicht ganz verlieren. Als Ehrenvorsitzender des vlbs NRW wird er weiterhin in vielen Veranstaltungen präsent sein. Die Fahrt nach Schottland wurde von ihm vorbereitet und wird von ihm begleitet. Auch auf Bundesebene ist er jetzt und in Zukunft für die Belange der Senior:innen aller Landesverbände im BvLB zuständig. Und das ist gut so.

Wir wünschen ihm, dass er nun mehr Zeit hat, seinen Hobbys nachzugehen. Nach Jahrzehnten aktiver Verbandsarbeit im vlbs NRW hat er sich dies verdient.

Für den AK Senior:innen des vlbs

Jochen und Thea Kuhs

Nachtrag: Sollte sich jemand nach der obigen Darstellung für die aktive Senior:innenarbeit im vlbs interessieren, gibt es die Möglichkeit:

- a) vor Ort in den Stadt-/Kreisverbänden
- b) auf Bezirksebene
- c) auf Landesebene im AK Senior:innen, auch in der Nachfolge von Willy Schröder

Bei Interesse melden Sie sich einfach unter kuhs@vlbs.de

Besichtigung des WDR-Köln-Studios

Am Freitag, dem 15. November 2024 hatte eine Gruppe von 31 Senior:innen aus vielen Teilen von NRW die Gelegenheit, den WDR in Köln zu besichtigen. Die Vorfreude auf diesen besonderen Ausflug war groß und die Teilnehmer:innen versammelten sich pünktlich gegen Mittag vor dem Gebäude.

Sie wurden von einer freundlichen Mitarbeiterin empfangen, die sie herzlich willkommen hieß und ihnen einen kurzen Überblick über den Ablauf der Besichtigung gab. Die Gruppe war begeistert, einen Blick hinter die Kulissen einer der größten Rundfunkanstalten Deutschlands werfen zu dürfen.

Die Führung begann im Empfangsbereich, wo die Senior:innen interessante Informationen über die Geschichte des WDR und seine bedeutende Rolle in der deutschen Medienlandschaft erhielten.

Anschließend führte die Begleiterin die Gruppe durch verschiedene Studios, in denen bekannte Fernsehsendungen produziert werden. Die Senior:innen waren besonders fasziniert von den aktuellen technischen Einrichtungen und den flexiblen Kulissen, die mit der modernen Medientechnik möglich sind. Ein Highlight der Besichtigung war der Besuch der Fernsehstudios, in denen die Regionalprogramme oder auch die Sportschau gesendet werden. Ein und dasselbe Studio wird für ganz unterschiedliche Formate genutzt und immer wieder umgebaut. Die Senioren und Seniorinnen hatten die Möglichkeit, die Kulissen aus nächster Nähe zu betrachten und sogar einige Fotos zu machen. Die Leiterin erklärte den Ablauf einer Sendung und die verschiedenen Aufgaben, die hinter den Kulissen erledigt werden müssen.

Ein weiterer spannender Teil der Tour war der Besuch spezieller Räume, in denen die Produktion von Geräuschen für Hörspiele demonstriert wurde. Die Senior:innen konnten hautnah erleben, wie vielfältig und kreativ die Geräuschkulisse für Hörspiele gestaltet wird. Die Mitarbeiterin zeigte verschiedene Requisiten und Techniken,

die verwendet werden, um die passenden Klänge zu erzeugen. Es war faszinierend zu erfahren, wie viel Arbeit und Kreativität in der Herstellung von Hörspielen stecken.

Während der gesamten Tour hatten die Senior:innen – wie es bei ehemaligen Lehrer:innen üblich ist – viele Fragen, die die Begleiterin geduldig beantwortete. Es war schön zu sehen, wie interessiert und engagiert die Gruppe war.

Zum Abschluss der Besichtigung gab es eine kleine Fragerunde, in der sie noch mehr über die Arbeit beim WDR erfahren konnten. Leider war es zu dieser Zeit nicht möglich, den großen Sendesaal zu besichtigen, weil er genutzt wurde.

Der anschließende Besuch eines traditionsreichen Cafés in Köln war geprägt von angeregten Gesprächen über die Erlebnisse des Tages und die Freude über das Wiedersehen. So hatten 2 Teilnehmerinnen sich seit ihrer Referendarzeit nicht mehr gesehen.

Alle waren sich einig, dass die Besichtigung der WDR-Köln-Studios ein unvergessliches Erlebnis war, das ihnen neue Perspektiven auf die Medienwelt eröffnet hat.

Insgesamt war der Ausflug ein voller Erfolg und wird sicherlich noch lange in Erinnerung bleiben. Die Senior:innengruppe bedankt sich herzlich beim WDR für die informative und unterhaltsame Führung und beim vlbs für das Angebot.

Nutzen Sie auch im Jahr 2025 die Angebote in den Bezirken. Sie sind für alle vlbs-Senior:innen offen.

Für die Senior:innen im Bezirk Köln
Jochen und Thea Kuhs



Thea Kuhs
Senior:innen Bezirk
Köln

Noch normal oder schon radikal: Wie unterscheide ich Islamismus und Salafismus?

Liebe Kolleg:innen,

liebe Freunde und Freundinnen des katholischen Religionsunterrichts am Berufskolleg, zu unserer diesjährigen Frühjahrsfortbildung laden wir Sie herzlich ein!

Datum

Freitag, 14. März (16:30 Uhr) bis
Samstag, 15. März 2025 (13:00 Uhr)

Ort

Kardinal-Schulte-Haus
Overather Straße 51 – 53
51429 Bergisch Gladbach

Thema

Islamistische Vorfälle an Schulen:
Protest, Provokation oder Propaganda?

*Eine Fortbildung unseres Partnerverbandes
V-K-R*

Angesichts der aktuellen Krisen und Kriege besteht bei vielen Jugendlichen ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Orientierung, Sicherheit und Zugehörigkeit. „Islam-Fluencer“ greifen diese Grundbedürfnisse in den sozialen Medien auf und geben einfache Antworten auf komplexe Fragen. Offensiv fordern sie die strikte Einhaltung ihrer Wertvorstellungen in Schule und Unterricht ein. Vielen Jugendlichen ist nicht bewusst, dass die von islamistischen Influencern auf TikTok, Snapchat und Instagram verbreiteten Inhalte extremistisch sind und die Spaltung der Mehrheitsgesellschaft zum Ziel haben.

„Alle am Schulleben in Nordrhein-Westfalen Beteiligten sind aufgerufen, jeder Form von Antisemitismus und Extremismus entschieden entgegenzutreten“ schreibt Frau Ministerin Feller in ihrer Presseerklärung zum 8. November 2024. Wenn im Unterricht Positionen vertreten werden, die demokratiefeindlich, diskriminierend oder gewaltverherrlichend sind, müssen wir einschreiten und klar Stellung beziehen. Das ist leichter gesagt als getan.

Die Expert:innen von Wegweiser trainieren mit uns anhand von konkreten Fallbeispielen, wie das im Schulalltag gelingen kann.

Die Fortbildung knüpft inhaltlich an unsere Herbstfortbildung an: „Noch normal oder schon radikal: Wie unterscheide ich Islamismus und Salafismus?“ Die Teilnahme an der ersten Veranstaltung ist jedoch keine Voraussetzung: Alle Kolleg:innen können teilnehmen.

Zur **Anmeldung** senden Sie bitte bis zum **30. Januar 2025** eine E-Mail an **e.rosen@v-k-r.de** und überweisen bis dahin den Teilnehmerbeitrag von 80 EUR (Referendare 40 EUR, Studierende beitragsfrei) auf unser Konto (siehe unten).

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass Anmeldungen nach dem 30. Januar 2025 nicht mehr berücksichtigt werden können, wenn das Tagungshaus belegt ist. Selbstverständlich können Sie diese Einladung an interessierte Kolleg:innen weitergeben.

Wir freuen uns, Sie in Bergisch Gladbach begrüßen zu dürfen, herzliche Grüße
Ihr Vorstandsteam der Diözesangemeinschaft Köln

Christian Grotthaus, Eva Rosen, Kristina Luckner, Martina Hammerschlag, Tanja Koprek, Dorothee Hartmann, Birgit van Elten und Desiree Sarrazin

Bitte beachten Sie die neue Kontoverbindung

Bankverbindung

VKR Diözesangemeinschaft Köln

IBAN DE56 4006 0265 0015 2469 04
BIC GENODEM1DKM

Verwendungszweck

Frühjahrsfortbildung 2025 –
Name, Vorname

t1p.de/v1drh



Kardinal-Schulte-Haus

v-k-r.de



Verband katholischer
Religionslehrerinnen
und Religionslehrer
an Berufsbildenden
Schulen (V-K-R)

t1p.de/fqjn3



Hinweise zur
Anmeldung



Falls Sie Fragen haben sollten

Telefon: 0211 4912595 · Fax: 0211 4920182 · Mail: info@vlbs.de

Bezirksvertretungen	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 541123 54	Burkhard Koch koch@vlbs.de 0173 7208108	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499

Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AjK

ajk-Sprecherin	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675
Studierendenkreis	studium@vlbs.de
Referendariat	referendariat@vlbs.de

Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

Landesvorsitz	N.N.				
	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Ludger Erwig ludwigerwig@gmx.de 0231 33896221	Johannes Fährnrich johannes.faehnrich@arcor.de 05272 8771	Claudia Schmitz cm.schmitz@gmx.de	Jochen Kuhs kuhs@vlbs.de 0221 16870823	Gerd Stolle gerdstolle@web.de 02556 7828

vlbs-Vorstand

Landesvorsitzender	Michael Suermann suermann@vlbs.de	Geschäftsführer	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595
Stv. Landesvorsitzender	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	Stv. Geschäftsführer	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 53805592
Stv. Landesvorsitzender	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354	Schriftführer	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499
Stv. Landesvorsitzende	Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Kassierer	Melih Bademcioglu bademcioglu@vlbs.de
		Stv. Kassiererin	Bettina Gude gude@vlbs.de

Projekte

Projektleitung	Joachim Pütz puetz@vlbs.de
----------------	-------------------------------

Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

Pressesprecher	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 541123 54	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
Redaktion	redaktion@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109
bbw-Schriftleitung	Judith Klamann klamann@vlbs.de 0178 3341408	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 53805592



Sorgen kann man teilen – vertraulich, verlässlich, anonym

Sorgentelefon des vlbs: 0211/53 80 55 13

Weitere Beratungsmöglichkeiten bei persönlichen Belastungssituationen:

TelefonSeelsorge (bundesweit)

„Sie sind nicht allein – Unterstützung in schwierigen Lebenslagen“, das ist der Anspruch der Telefonseelsorge. Das telefonische, seelsorgerische, Beratungsangebot ist 24/7 bundesweit zu erreichen. Die zwei Rufnummern 0800 111 0 111 und 0800 111 0 222 deuten auf die ökumenische Ausrichtung und Verantwortung der Evangelischen und Katholischen Kirche hin. Neben dem Telefonangebot ist die Telefonseelsorge auch im Internet auf ihrer zentralen Website per E-Mail und Chat zu erreichen. „In einer Krise oder einer schwierigen Lebenssituation hören wir Ihnen zu. Wir klären mit Ihnen die Situation, wir ermutigen Sie und halten mit Ihnen aus, was in Ihrem Leben gerade schwer, traurig, entmutigend oder unerträglich scheint. Ihre Sorgen sind uns wichtig: ob Trauer, Angst oder Einsamkeit, ob Jobverlust, Ehekrise oder Erziehungsprobleme: Wir möchten Ihnen Mut zum Leben machen und Sie bestärken.“

Sprech:ZEIT 24/7

Berater:innen der BAD GmbH (Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst) nehmen sich an diesem kostenlosen Beratungstelefon Zeit für eine psychosoziale Beratung für alle Lehrkräfte aller Schulformen in Nordrhein-Westfalen.

Das Beratungstelefon ist rund um die Uhr unter der Telefonnummer 0800 00 07 715 zu erreichen.

Das Telefon ‚Sprech:ZEIT 24/7‘ eröffnet ein Beratungsangebot bei persönlichen und privaten Fragen. Auf Wunsch kann nach einem Gespräch zusätzlich die Beratung an ein näher gelegenes BAD-Zentrum vermittelt werden. Beide Gespräche sind von jedem Anschluss aus möglich und kostenfrei durchführbar.

Schulpsychologische Beratungsstellen

Hier erhalten alle im Kontext von Schule Beteiligten aller Schulformen und Ersatzschulen Unterstützung von Schulpsycholog:innen.

Die Beratung richtet sich an Schüler:innen, Eltern sowie Lehrer:innen. Schulpsychologische Beratungsstellen gibt es im Nahbereich der Schulen in allen Regierungsbezirken, die in der Regel von montags bis freitags zwischen 9.00 – 16.00 Uhr zu erreichen sind.

Die Schulpsychologie arbeitet vor Ort mit anderen Beratungsdiensten zusammen und ist Teil der lokalen örtlichen Unterstützungsleistungen für Schule (siehe QR-Code).

t1p.de/wuys9



TelefonSeelsorge

t1p.de/cmrvz



Sprech:ZEIT 24/7

t1p.de/yxn90



Schulpsychologische
Beratungsstellen

t1p.de/57grm



Schulpsychologische Unterstützung
und Beratung für Schulen

BILDUNG und BERUF

Ab sofort im Web und als App

NEU



ENTDECKEN SIE JETZT
UNSER MAGAZIN AUF
GANZ NEUE ART.

Ab sofort in der neuen
App oder im Web unter:
www.bvlb.de/kiosk

