

# bbw

# 5+6

Beruflicher Bildungsweg



THEMA

## Wegweisend ins Berufskolleg



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

Ausschüsse	Vorsitzende:r	stv. Vorsitzende:r
Bildungspolitik	Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	N.N.
Dienst- und Tarifrecht	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	Dorothee Hartmann hartmann@vlbs.de
Pädagogik	Marc-Oliver Hohnen hohnen@vlbs.de 02151 567661	Natalie Kühn n.kuehn@vlbs.de
Lehrkräftebildung	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de	Reiner Neuß neuss@vlbs.de

VKR	Vorsitzende:r
Verband Katholischer Religionslehrkräfte an BBS	Martina Heite (Landesvorsitzende des VKR) m.heite@v-k-r.de
<b>Sorgentelefon</b>	nur freitags von 16.30 bis 18 Uhr, während der Schulzeit
0211 538055 13	Benedikt Winkelmann winkelmann@vlbs.de

Themenkompetente Beratung	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Hochschule/Bedarf an Lehrkräften Einstellungschancen/ Seiteneinstieg	Marc-Oliver Hohnen hohnen@vlbs.de 02151 567661	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz	Team Rechtsschutz dienstrechtsschutz@vlbs.de 0211 4912595	
Beförderungen / Laufbahnrecht	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	Johannes Schütte schuette@vlbs.de 02303 63568
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 Eingliederungsmanagement (BEM)	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Michaela Issel michaela.issel@brd.nrw.de 0211 4754050	
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 7581380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0152 21690800
Gleichstellung	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Fortbildung	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de
ADO / Schulrecht	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	
Schulleitung	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	

Arbeitskreise von A-Z   AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Fachlehrkräfte   WL / TL	André Wolter a.wolter@vlbs.de	Joachim Brandt brandt@vlbs.de  Ralf Kristof Hübner huebner@tbk-solingen.de  Thomas Schürmann schuermann@tbk-solingen.de
AK Digitalisierung	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachschule	Lars Düing dueing@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
AK Gesundheits- und Pflegeberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	
AK Gleichstellung	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
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	Andrea Stein stein@vlbs.de	
Arbeitskreis junger Kolleg:innen (AjK)	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	
AK Lehrkräftegesundheit	Ricarda Holz holz@vlbs.de	Renate Bencker bencker@vlbs.de
AK Mitglieder im Ruhestand	Georg Greshake greshake@vlbs.de 0177 4333809	
AK Nachhaltigkeit	Timo Vasta vasta@vlbs.de	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
AK Sozialpädagogik	Peter Gerding gerding@vlbs.de 0160 7387290	

## bbw / Ausgabe 5+6 Juni 2026

### 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](mailto:info@vlbs.de)

### Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf  
E-Mail: [redaktion@vlbs.de](mailto: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](http://vlbs.nrw)

### Redaktionsschluss

Ausgabe 7+8, 2026

Thema: Schutz für und in Schule

Redaktionsschluss: 01.07.2026

### Bildnachweise

Die verwendeten Bilder unterliegen dem Urheberrecht der jeweiligen Autoren oder dem [vlbs](http://vlbs.de).

Titel [iStockphoto / beast01](https://www.istockphoto.com/photo/beast01)  
Seite 52 Mario Schwarz

### Gestaltung und Satz

Studio Hollender  
[tobiashollender.de](mailto:tobiashollender.de)

### Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH  
Hanielstraße 56  
46539 Dinslaken

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die [vlbs](http://vlbs.de)-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: Juni bis Juli 2026

**17.06.2026**

Julia Höger-Pelzer

**KI im Klassenzimmer – wertvolle KI-Tools für den Unterricht (Fortsetzung)**

14:30 – 17:30 Uhr, online

Künstliche Intelligenz ist längst im Unterricht angekommen. In dieser kompakten Fortbildung lernen Sie, wie Sie ausgewählte KI-Tools sinnvoll und professionell für Ihren Unterricht nutzen. Sie arbeiten unter anderem mit Gamma.app zur schnellen Erstellung von Präsentationen, NotebookLM zur Auswertung eigener Materialien, DeepL Write für sprachlich klare Texte und fello fish als direktes KI-Tool für den Unterricht. Ziel ist es, Ihre Unterrichtsvorbereitung effizienter zu gestalten und KI didaktisch reflektiert einzusetzen.

**22.06.2026**

Claudia Vornheder

**Irrsinnig menschlich – psychisch fit**

**Wenn der Kopf voll ist – mentale Klarheit im Schulalltag**

09:30 – 16:30 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle Düsseldorf

Der Schulalltag fordert Lehrkräfte fachlich, emotional und organisatorisch. In diesem Workshop reflektieren Sie mentale Belastungen, erkennen eigene Stressmuster und stärken gezielt Ihre Ressourcen. Kurze theoretische Impulse zu Stress, Resilienz und Selbstfürsorge werden mit praxisnahen Übungen verknüpft. Sie entwickeln Strategien für herausfordernde Situationen und lernen, Ihre Grenzen bewusst wahrzunehmen und zu benennen. Für mehr Klarheit, Achtsamkeit und Selbstfürsorge im Schulalltag.

**30.06.2026**

Daniel Freihoff

**Gewalt im Klassenraum**

15:00 – 18:00 Uhr, Hans-Schwier-Berufskolleg Gelsenkirchen

Selbstbewusst auftreten, klar und sicher Grenzen setzen sowie in kritischen Situationen sicher handeln – dieses Selbstverteidigungsprogramm, speziell für Lehrkräfte, vermittelt praxisnahe Strategien für den Schulalltag. Mit einfachen Techniken und realistischen Szenarien stärken wir Ihre Handlungssicherheit. Für mehr Schutz, Präsenz und ein sicheres Gefühl im Klassenzimmer, auf dem Schulhof wie auch auf dem Weg nach Hause.

**01.07.2026 –**

vlbs und vlw

**02.07.2026**

**1 x 1 – Das Einmaleins für junge Lehrkräfte**

15:00 – 16:00 Uhr am Folgetag, Jugendherberge Dortmund

Diese praxisnahe Fortbildung richtet sich speziell an junge Lehrkräfte am Berufskolleg und bietet einen kompakten Überblick über zentrale Themen des Berufsalltags. Von Beamtenrecht, Versorgung und Beihilfe bis hin zu Elternzeit und beruflichen Entwicklungsperspektiven wie dem ersten Beförderungssamt A14 erhalten die Teilnehmenden wertvolle Orientierung. Ergänzt durch hilfreiche Impulse zum Zeitmanagement unterstützt die Fortbildung dabei, sicher, souverän und gut vorbereitet in den Lehrberuf zu starten.

**Weitere Fortbildungen  
in Planung**

siehe [vlbs.nrw](https://vlbs.nrw) | QR-Code

**Jetzt anmelden  
und Platz sichern!**

Dr. Markus Soeding  
vlbs-Geschäftsführer

Ina Hermanns und Miriam Fleuren  
vlbs-Fortbildungen



Weitere Informationen unter  
[vlbs.nrw/fortbildungen](https://vlbs.nrw/fortbildungen)

# Übertragung auf den Beamten- und Versorgungsbereich

Die Umsetzung des Tarifabschlusses erfolgt in einem Gesetzgebungsverfahren. Der entsprechende Gesetzesentwurf wird derzeit erarbeitet und soll zeitnah in den Landtag eingebracht werden. Für verbeamtete Personen, Richter:innen sowie Versorgungsberechtigte ist die abschlagsweise Auszahlung mit den Bezügen für Juli 2026 rückwirkend ab dem 01.04.2026 vorgesehen.

Im Detail ist für unsere Personengruppe geplant: Für das Jahr 2026 erfolgt ab dem 01.04.2026 eine Erhöhung.

1. der Grundgehälter abweichend von der tariflichen Einigung nicht um 2,8%, sondern um 3,36%. Dieser höhere Prozentsatz entspricht der prozentualen Erhöhung des Mindestbetrags in Höhe von 100 EUR bezogen auf das Anfangsgrundgehalt der niedrigsten Besoldungsgruppe der Landesbesoldungsordnung A. Damit die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen gewahrt bleiben (Abstandsgebot), werden alle Grundgehälter daher einheitlich um 3,36% angehoben.

2. der Anwärterbezüge und Unterhaltsbeihilfen um einen Festbetrag in Höhe von 60 EUR
3. der Familienzuschläge sowie der seit jeher an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmenden Bezügebestandteile (entsprechend der tariflichen Einigung) um 2,8%

Weitere Informationen finden sich unter dem nebenstehenden QR-Code.

Der **vlbs** begrüßt die systemgerechte Eins-zu-eins-Übertragung, nichtsdestotrotz wird dadurch die Schere zwischen Beamtenbesoldung und tariflichem Entgelt weiter geöffnet: Dies ist eine Belastung des Schulfriedens in den Kollegien.

Besonders vor dem Hintergrund der aktuellen Lage fordert der **vlbs** eine grundlegende Reform, in konstruktiver und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Verbänden.

**Michaela Brune-Jäschke, Martin Godde** (**vlbs**-Sprecher Dienst- und Tarifrecht) und **Olaf Schmiemann** (**vlbs**-Vorsitzender)



**Michaela Brune-Jäschke**

**vlbs**-Sprecherin  
Tarifbeschäftigte

brune-jaeschke  
@vlbs.de



t1p.de/bd37y

Informationen zur  
Besoldungs- und  
Versorgungserhöhung

# Umsetzung der Tarifeinigung verzögert sich

In den vergangenen Tagen erreichten uns Hinweise von Kolleg:innen zur Umsetzung der Tarifeinigung. Laut Tarifeinigung ist die erste Erhöhung der Entgelte auf den 01.04.2026 terminiert (siehe oben).

Diese Anpassung ist in diesem Monat nicht umgesetzt worden. Das Landesamt für Besoldung hat veröffentlicht, dass die Anpassung der Entgelte für den Monat Mai entsprechend rückwir-

kend vollzogen bzw. eine abschlagsweise Auszahlung der Bezüge ab Juli 2026 vorgesehen ist.

Weiter ist dort zu lesen, dass dadurch eine zeitnahe Umsetzung der Tarifeinigung gewährleistet wird. Weitere Informationen finden Sie unter nebenstehenden QR-Code.

**Michaela Brune-Jäschke**



t1p.de/lqwp0

Informationen zur  
Tarifeinigung

# Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann  
Redaktionsmitglied  
des vlbs

redaktion@vlbs.de



Heike Haarhaus  
Redaktionsmitglied  
des vlbs

berufliche Bildung hat ein bemerkenswertes Talent: Sie hält dieses Land seit Jahren praktisch am Laufen – und taucht in bildungspolitischen Debatten trotzdem oft nur dann auf, wenn irgendwo wieder der Fachkräftemangel beklagt wird. Dabei entscheidet sich gerade am Berufskolleg täglich, ob Transformation nur ein Schlagwort bleibt oder tatsächlich funktioniert. Hier treffen junge Menschen mit Brüchen in ihrer Bildungsbiografie auf angehende Ingenieur:innen, Auszubildende auf Neustarter:innen mit der Hoffnung auf Förderung – und Lehrkräfte auf ein System, das gleichzeitig modernisieren, integrieren, digitalisieren und stabilisieren soll. In dieser Ausgabe wird genau dieser Spannungsbogen sichtbar. Sie lesen, warum die neue OVP 2026 deutlich stärker auf Entwicklung, Beratung und Reflexion setzt – und weshalb viele Beteiligte darin eine überfällige Abkehr vom reinen Prüfungsmodus sehen. Gleichzeitig wird aber auch deutlich: Weniger Prüfungszentrierung bedeutet nicht automatisch weniger Belastung. Die Beiträge zeigen sehr konkret, wie sich Ausbildungskultur verändern könnte – und wo weiterhin offene Baustellen liegen.

Besonders eindrucksvoll sind die persönlichen Einblicke ehemaliger Referendar:innen. Dort geht es nicht um theoretische Hochglanzpädagogik, sondern um echte Erfahrungen zwischen Unterrichtsbesuchen, Selbstzweifeln, Coaching, Entwicklung und der Frage, wie man eigentlich zur eigenen Lehrkraft-Persönlichkeit findet. Und vielleicht ist genau das eine der wichtigsten Botschaften in diesem bbw-Magazin: Wenn wir wollen, dass junge Kolleg:innen bleiben, müssen Schulen Orte sein, an denen man lernen darf – und nicht nur funktionieren muss. Das gilt ebenso für Seiteneinsteiger:innen und neue Kolleg:innen in der Pädagogischen Einführung (PE). Die Beiträge zeigen, wie komplex diese Wege inzwischen geworden sind: zwischen Unterricht, Seminar, beruflicher Neuorientierung und enormem Erwartungsdruck. Wer hier nur verwaltet statt begleitet, verspielt wertvolle Menschen für das System.

Daneben wirft diese Ausgabe einen sehr genauen Blick auf die Situation von Fachpraxis- und Werkstattelehrkräften. Selten wurde so klar beschrieben, wie widersprüchlich die Lage inzwischen ist: Überall spricht man von beruflicher Handlungskompetenz und Praxisnähe – gleichzeitig kämpfen genau diejenigen um Anerkennung, die diese Praxis täglich vermitteln. Die Beiträge zur didacta-Podiumsdiskussion und zum neuen Runderlass für Werkstattelehrkräfte sind deshalb keine Nischenthemen, sondern Debatten über die Zukunft beruflicher Bildung insgesamt.

Hinzu kommen Fragen, die weit über Unterricht hinausgehen: Wie gelingt Inklusion am Berufskolleg wirklich? Warum fehlen Förderpädagog:innen ausgerechnet dort, wo Übergänge besonders komplex sind? Weshalb wird psychologische Sicherheit für Lehrkräfte und Schüler:innen zunehmend zu einem professionellen Schlüsselbegriff? Und wie verändert digitale Berufsorientierung bereits heute den Zugang zur Ausbildung? Dieses bbw-Magazin ist deshalb mehr als eine Sammlung bildungspolitischer Beiträge. Es ist an vielen Stellen auch ein Blick hinter die Kulissen eines Systems, das oft erstaunlich stabil wirkt – obwohl es vielerorts längst auf Improvisation, Engagement und persönlicher Belastbarkeit basiert. Oder etwas pointierter formuliert: Berufskollegs retten seit Jahren stillschweigend gesellschaftliche Großbaustellen, während andere noch Strategiepapiere formulieren.

Gerade deshalb lohnt sich die Lektüre dieser Ausgabe. Nicht nur, weil sie Probleme benennt, sondern weil sie zeigt, wie viel Expertise, Haltung und Innovationskraft bereits in den Berufskollegs selbst steckt.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche, streitbare und hoffentlich inspirierende Lektüre.

**Ihre Redaktion**

# Inhalt



- 06 **Editorial**
- 08 **vlbs-Standpunkt**  
Wer lehrt morgen an Berufskollegs?
- 14 **didacta**  
Zwischen Systemrelevanz und struktureller Geringschätzung
- 17 **Runderlass**  
Einführung der Weiterqualifizierung über einen dualen Bachelor zur Technischen Lehrkraft
- 21 **AK Fachlehrkräfte**  
Der neue Runderlass für Werkstattlehrkräfte vom 28.01.2026 – Fortschritt oder gut gemeintes Experiment?
- 23 **Wege ins Lehramt**  
Neue OVP 2026: mehr Beratung, mehr Entwicklung, weniger Prüfungszentrierung
- 26 **Pädagogische Einführung (PE) in den Schuldienst mit der Möglichkeit des Senior-Mentorings**
- 28 **Wege zur Lehrkraft am Berufskolleg**
- 30 **Tabelle: Studienorte und Fächerangebot in NRW**
- 34 **Referendariat am Berufskolleg**  
Zwischen Erwartungen, Unterrichtsbesuchen und UPP
- 36 **Mit Berufserfahrung ins Lehramt**  
Ein Seiteneinsteiger berichtet: Warum OBAS mehr ist als ein Neustart
- 37 **Inklusion**  
Inklusion braucht Expertise
- 39 **Gesund Lehrkraft werden**  
Vom sicheren Lernort zur sicheren Lehrperson:  
Ein ganzheitlicher, traumasensibler Blick auf die Lehrkräfteausbildung
- 42 **Bundesfrauen**  
13. dbb bundesfrauenkongress 2026  
Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.
- 47 **Aus der Praxis für die Praxis**  
Onboarding im Schulkontext
- 49 **Übergang Schule – Beruf**  
Das Ende der Zettelwirtschaft:  
Wie TikTok-Ästhetik den Fachkräftemangel besiegen will
- 51 **Warum Erfahrungen wichtiger sind als Vorgaben**
- 53 **Senior:innen im vlbs**  
Veranstaltungen für Mitglieder im Ruhestand 2026/27

# Wer lehrt morgen an Berufskollegs?



Eine unbequeme Wahrheit

Die Frage ist nicht neu. Sie begleitet die bildungspolitische Debatte in Nordrhein-Westfalen seit Jahren, mal lauter, mal leiser, aber nie wirklich beantwortet. Wer steht in zehn, fünfzehn Jahren vor den Klassen unserer Berufskollegs? Wer vermittelt Jugendlichen und jungen Erwachsenen das handwerkliche Können, das technische Wissen, die berufliche Orientierung, die sie für ein selbstbestimmtes Leben in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt brauchen? Und wer sorgt dafür, dass das duale Ausbildungssystem, eines der leistungsfähigsten der Welt, nicht mangels qualifiziertem Lehrpersonal langsam erodiert?

Dieses bbw trägt den Titel „Wegweisend ins Berufskolleg“, und das ist kein zufällig gewähltes Thema. Es ist ein Signal. Ein bewusst gesetztes Zeichen, dass der Verband der Lehrkräfte an Berufskollegs diese Frage nicht dem Zufall überlässt. Denn die Datenlage ist eindeutig, auch wenn sie in der breiten Öffentlichkeit noch zu wenig Beachtung findet: Mittelfristig werden wir den Bedarf an Lehrkräften an Berufskollegs nicht decken können. Nicht, wenn sich die aktuellen Trends so fortsetzen. Nicht, wenn die Politik weiterhin mehr ankündigt als umsetzt, und: nicht, wenn es uns nicht gelingt, deutlich mehr junge Menschen für diesen Beruf zu begeistern.

### **Die Lage: ernst, aber nicht hoffnungslos**

Beginnen wir mit den Fakten. In den technischen Fachrichtungen Elektrotechnik, Metalltechnik, Bautechnik, Informationstechnik, Fahrzeugtechnik und Energietechnik gehen die Studierendenzahlen seit Jahren kontinuierlich zurück. Das ist kein vorübergehendes Phänomen, das sich von selbst korrigiert. Es ist ein strukturelles Problem, das sich aus mehreren Faktoren speist: einem demografisch bedingt kleineren Bewerberfeld, einer zunehmend konkurrenzintensiven Arbeitswelt, die Absolventinnen und Absolventen technischer Studiengänge mit attraktiven Angeboten aus der Privatwirtschaft umwirbt, und einem Image des Lehramts, das in vielen Bereichen nach wie vor nicht den Stellenwert genießt, den es verdient.

Gleichzeitig gehen erfahrene Kolleg:innen in großer Zahl in den Ruhestand. Die sogenannte Ruhestandswelle, seit Jahren prognostiziert, nun real erlebbar, trifft nicht alle Schulformen gleich hart. Berufskollegs sind besonders betroffen, weil das Durchschnittsalter des Kollegiums in vielen Häusern überdurchschnittlich hoch ist und weil Nachwuchs in bestimmten Fachrichtungen schlicht nicht in ausreichender Zahl nachkommt. Die Lücke, die entsteht, ist keine abstrakte Zahl in einer Statistik. Sie ist real. Sie hat Gesichter. Sie bedeutet im Alltag: Klassen ohne ausgebildete Fachlehrkraft, fachfremder Unterricht, überlastete Kolleg:innen, die die Lücken stopfen, und am Ende Schüler:innen, die nicht die Bildung erhalten, auf die sie einen Anspruch haben. Es wäre allerdings unredlich, nur die düsteren Seiten zu beschreiben. Denn es gibt auch Bewegung. Es gibt neue Wege, neue Konzepte, neue Möglichkeiten.

Genau davon handelt dieses Fachmagazin. Die Artikel zur neuen Ordnung des Vorbereitungsdienstes (OVP), zu OBAS, zum Werkstattlehrkräfteerlass, zur Pädagogischen Einführung, sie zeigen: Das System ist nicht starr. Es reagiert. Es öffnet Türen für Menschen, die auf nicht-traditionellen Wegen ins Lehramt kommen wollen oder müssen. Das ist richtig. Das ist notwendig. Und das verdient Anerkennung. Aber Türen öffnen allein reicht nicht. Es kommt darauf an, was der Raum dahinter zu bieten hat.

### **Der Beruf: komplex, bedeutsam, zu wenig gewürdigt**

Lehrkräfte an Berufskollegs leisten täglich Erstaunliches. Sie unterrichten nicht nur ein Fach, sie begleiten Menschen an einer biografisch entscheidenden Weggabelung. Sie vermitteln nicht nur Wissen, sie formen berufliche Identitäten. Sie arbeiten mit einer Heterogenität von Lerngruppen, die in der Schullandschaft ihresgleichen sucht: Jugendliche ohne Hauptschulabschluss neben Abiturienten, Auszubildende aus Großbetrieben neben Quereinsteigern, Menschen mit traumatischen Bildungsbiografien neben denen, die zielstrebig ihren Weg gehen.

Jede Klasse ist eine kleine Gesellschaft, und jede Lehrkraft, die in diesem Umfeld täglich professionell handelt, bringt eine Leistung, für die der Begriff „Beruf“ eigentlich zu klein ist. Und dennoch: Dieses Berufsfeld kämpft um Nachwuchs. Es kämpft darum, dass junge Menschen in Erwägung ziehen, Lehrer/Lehrerin/Lehrer:in, einfach Lehrkraft an einem Berufskolleg zu werden. Woran liegt das? Die Antworten sind vielschichtig, und dies unbequem anzusprechen ist notwendig, wenn man wirklich etwas verändern will. Es liegt an der Bezahlung, die trotz gewisser Anpassungen in den letzten Jahren – im Vergleich zu entsprechenden Positionen in der Industrie – in bestimmten Fachgebieten nach wie vor nicht mithalten kann. Es liegt an einer Arbeitsverdichtung, die sich in vielen Schulen seit Jahren ungebremst fortsetzt, ohne dass eine systematische Entlastung in Sicht wäre. Es liegt an der gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufs der Lehrkraft, die in Deutschland seit Jahrzehnten von einem merkwürdigen Widerspruch geprägt ist: Einerseits gilt Bildung als das Wichtigste überhaupt. Andererseits genießen Lehrkräfte in weiten Teilen der öffentlichen Wahrnehmung keine entsprechende Wertschätzung, sie werden belächelt, in Klischees gefangen gehalten oder als privilegierte Beamte dargestellt, die wenig arbeiten, früh frei und viele Ferien haben. Dieser Widerspruch hat Konsequenzen. Er wirkt sich aus auf Berufswahlentscheidungen junger Menschen. Er wirkt sich aus auf die Motivation derer, die bereits im Dienst sind. Und er wirkt sich aus auf die Bereitschaft der Politik, wirklich substanzielle Verbesserungen auf den Weg zu bringen.

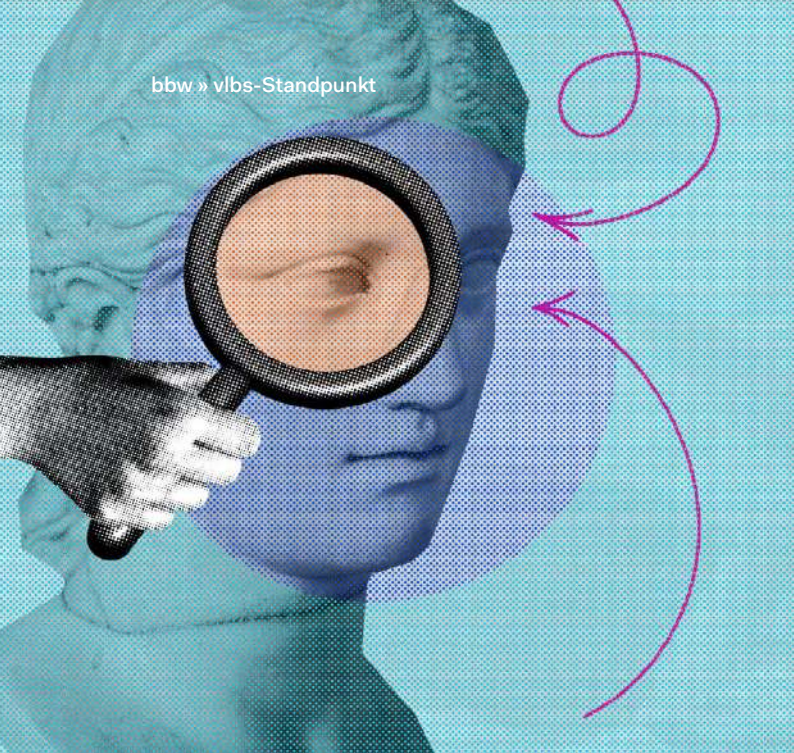
### Die Politik: viele Worte, wenig Taten

Das Land Nordrhein-Westfalen spricht seit Jahren davon, den öffentlichen Dienst wieder attraktiver machen zu wollen. Kaum ein Koalitionsvertrag, der dieses Bekenntnis nicht enthielt. Kaum eine Bildungsministerin, kaum eine Bildungsexperte, der nicht wüsste, dass der Lehrkräftemangel, und der spezifische Mangel an Lehrkräften für Berufskollegs, zu den drängendsten strukturellen Herausforderungen des nordrhein-westfälischen Schulsystems gehören. Und doch: Die spürbare Veränderung bleibt aus. Die Ankündigungen sind zahlreich, die Umsetzung stockt. Es gibt Maßnahmen, das soll nicht verschwiegen werden. Der Werkstattlehrkräfteerlass, auch wenn es diverse Punkte nachzubessern gilt, ist ein Beispiel dafür, dass das System lernfähig ist.

Die Überarbeitung der OVP, die in diesem bbw-Fachmagazin ausführlich vorgestellt wird, bringt Anpassungen, die in der Praxis hilfreich sein können. Aber das sind Korrekturen am Rand. Was fehlt, ist eine wirklich grundlegende Antwort auf die strukturellen Ursachen des Nachwuchsmangels. Was fehlt, ist der politische Mut, nicht nur die Symptome zu bekämpfen, sondern die Ursachen zu adressieren. Und was vor allem fehlt, ist Geschwindigkeit. Denn die Uhr tickt. Jedes Jahr, in dem keine substanzielle Verbesserung eintritt, ist ein Jahr, in dem weitere potenzielle Bewerber:innen den Weg in die Industrie, in die freie Wirtschaft, in andere Berufsfelder gehen. Potenzial, das verloren ist, lässt sich nur schwer zurückgewinnen. Konkret: Wer heute als Ingenieurin oder als Techniker abwägt, ob er in den Schuldienst oder in ein Unternehmen geht, trifft diese Entscheidung nicht im luftleeren Raum. Er vergleicht. Er schaut auf Gehalt, auf Entwicklungsperspektiven, auf Arbeitsbelastung, auf gesellschaftliches Ansehen, auf Flexibilität, auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und in zu vielen dieser Kategorien zieht der öffentliche Dienst noch immer den Kürzeren, nicht, weil Lehrerinnen und Lehrer unzufrieden wären oder weil der Beruf keine Stärken hätte, sondern weil das strukturelle Angebot nicht stimmt.

Wer den Schuldienst attraktiver machen will, muss an den Lebenswirklichkeiten der Menschen ansetzen, die er gewinnen will. Das bedeutet: faire und wettbewerbsfähige Vergütung, insbesondere in Mangelberufen. Das bedeutet: Entlastung von bürokratischen Aufgaben, die Lehrkräfte von ihrem eigentlichen Kerngeschäft abhalten. Das bedeutet: moderne Arbeitsbedingungen, digitale Infrastruktur, die den Namen verdient, und Schulgebäude, die nicht als Sinnbild staatlicher Vernachlässigung wirken. Das bedeutet: Karriereperspektiven, die nicht ausschließlich in der Schulleitung enden. Und das bedeutet: eine gesellschaftliche Rehabilitierung des Lehrerberufs, die nicht nur in Sonntagsreden stattfindet, sondern in der täglichen Praxis erfahrbar wird.

Es gibt eine Beobachtung, die in keiner ehrlichen Debatte über den Lehrkräftemangel fehlen darf und die zugleich symptomatisch ist für die Diskrepanz zwischen politischer Rhetorik und bildungspolitischer Realität: Nicht alle Referendar:innen, die ihren Vorbereitungsdienst erfolgreich abschließen, erhalten anschließend eine Stelle im Schuldienst. Menschen, die ausgebildet wurden, die geprüft wurden, die bestanden haben, finden keinen Einstieg in



lehrkraft-werden.nrw

Lehrkräftebedarfs-  
prognose

den Beruf, für den sie sich entschieden haben und auf den sie vorbereitet wurden. Das ist kein Randphänomen. Das ist ein strukturelles Versagen. Man muss diese Aussage einen Moment wirken lassen. Einerseits wird seit Jahren beklagt, dass zu wenig Nachwuchs für das Lehramt gewonnen werden kann, dass insbesondere in technischen Fachrichtungen die Bewerbungszahlen dramatisch sinken und dass Schulen zunehmend Schwierigkeiten haben, Stellen überhaupt zu besetzen. Auf der anderen Seite verlassen fertig ausgebildete Lehrkräfte das System, weil keine Planstelle für sie vorhanden ist. Wer diesen Widerspruch auflösen will, muss nicht lange suchen: Er liegt in der kurzfristigen Steuerungslogik eines Systems, das Einstellungszahlen an kurzfristigen Haushaltsentscheidungen ausrichtet, statt an dem, was mittel- und langfristig gebraucht wird.

Die Konsequenzen sind weitreichend. Wer nach dem Referendariat keine Stelle bekommt, wechselt, oft endgültig, in andere Berufsfelder. Die Investition in seine Ausbildung, getragen von der öffentlichen Hand und von den Menschen selbst, die Jahre ihres Lebens eingebracht haben, ist verloren. Und mehr noch: Diese Menschen tragen ihre Erfahrung in die Welt, berichten davon, wie der Einstieg in den Schuldienst verlaufen ist, und beeinflussen damit die Entscheidungen derjenigen, die nach ihnen kommen. Wer ernsthaft mehr junge Menschen für das Lehramt gewinnen will, kann es sich schlicht nicht leisten, fertig ausgebildete Lehrkräfte ohne Stelle zu entlassen. Das ist nicht nur unwirtschaftlich. Es ist bildungspolitisch unververtretbar.

### Die Zugangswege: Flexibilität als Chance – und ihre Grenzen

Eine der zentralen Antworten der Politik auf den Lehrkräftemangel ist die Ausweitung flexibler Zugangswege, sei es über den Quer- oder Seiteneinstieg (OBAS) oder als Werkstattelehrkraft. Das Repertoire der Möglichkeiten, den Beruf der Lehrkraft zu ergreifen, ohne den klassischen Weg über Lehramtsstudium und Referendariat gegangen zu sein, ist in den letzten Jahren gewachsen. Das ist grund-

sätzlich richtig und notwendig. Berufskollegs haben traditionell eine starke Praxisorientierung, und Lehrkräfte, die aus dem Berufsleben kommen, bringen einen Erfahrungsschatz mit, den kein Studium vermitteln kann. Ein:e Meister:in, die/der jahrelang im Handwerk gearbeitet hat, ein:e Ingenieur:in mit umfangreicher Industrieerfahrung, eine IT-Fachkraft, die Unternehmen beraten hat – solche Menschen bereichern das Kollegium und geben Schüler:innen Einblicke in die Berufswirklichkeit, die aus zweiter Hand nicht zu vermitteln wären. Dennoch wäre es verfehlt, die Flexibilisierung der Zugangswege als Königsweg zu betrachten. Sie ist ein notwendiges Instrument, aber kein Ersatz für eine langfristige Strukturpolitik, die den klassischen Weg ins Lehramt wieder attraktiver macht. Denn Seiteneinstieg und Quereinsteiger-Programme lösen das grundlegende Problem nicht: dass es zu wenig Menschen gibt, die sich überhaupt für eine Tätigkeit an Berufskollegs entscheiden wollen. Flexiblere Zugangswege helfen dabei, die vorhandene Bewerbergruppe besser zu nutzen. Sie vergrößern diese Gruppe aber nicht von allein. Hinzu kommt: Flexibilisierung darf nicht zur Qualitätsverwässerung führen. Schüler:innen an Berufskollegs haben ein Recht auf gut ausgebildete, pädagogisch kompetente Lehrkräfte. Wer aus der Praxis kommt, bringt fachliches Wissen mit, aber pädagogische Professionalität ist kein Automatismus. Sie muss erworben, begleitet, unterstützt werden. Die neuen Konzepte zur Pädagogischen Einführung, die in diesem bbw beschrieben werden, gehen in die richtige Richtung. Sie zeigen, dass man sich dieser Spannung bewusst ist. Aber sie müssen konsequent umgesetzt und nicht als lästige Pflichtübung behandelt werden. Begleitung und Qualifizierung von Quereinsteigern ist keine Zusatzaufgabe, sie ist eine professionelle Notwendigkeit, die entsprechende Ressourcen erfordert.

### Das Referendariat: Reform als Chance

Die neue OVP, deren Eckpunkte in dieser bbw-Ausgabe ausführlich vorgestellt werden, ist ein weiterer Baustein im Versuch, den Einstieg in den Lehrerberuf zu modernisieren. Reformen des Vorbereitungsdienstes sind immer ein heikles Terrain: Sie berühren die Interessen derer, die ihn absolvieren müssen, derjenigen, die ihn begleiten, und der Schulen, die Ausbildungsbeauftragte stellen und Referendarinnen sowie Referendare begleiten. Gleichzeitig ist Reformbedarf unbestreitbar, nicht weil das bisherige Referendariat schlecht gewesen wäre, sondern weil sich die

Anforderungen an Lehrkräfte verändert haben und weil der Einstieg in den Beruf so gestaltet werden sollte, dass er Menschen anzieht statt abschreckt. Ein Referendariat, das als belastend, wenig unterstützend und in manchen Fällen sogar traumatisierend erlebt wird – und dieser Aspekt wird in dieser vorliegenden Ausgabe unter dem Titel „Ohne Trauma sicher in den Schuldienst“ explizit thematisiert – ist kein gutes Aushängeschild für den Beruf. Wer potenzielle Nachwuchslehrkräfte gewinnen will, muss auch sicherstellen, dass die Erfahrungen, die während des Referendariats gemacht werden, zum Beruf hin- und nicht von ihm weg-führen. Unterstützende Strukturen, erfahrene Mentor:innen, eine Ausbildungskultur, die Lernen ermöglicht statt Fehler zu bestrafen, das sind keine Luxusgüter. Das sind Grundvoraussetzungen für einen funktionierenden Ausbildungsweg.

#### **Die Ausbildungsbeauftragten: Schlüsselfiguren im Verborgenen**

Wenig sichtbar, aber enorm wichtig: die Ausbildungsbeauftragten an Berufskollegs. Sie sind die Menschen, die Referendar:innen durch die erste Zeit an der Schule begleiten, die Brücke bauen zwischen der Theorie des Studiums und der Praxis des Unterrichtsalltags, die erste Ansprechpartner:innen bei Unsicherheiten sind und die den Grundstein für eine professionelle Lehreridentität legen. Ihr Bericht, im hier vorliegenden bbw stellvertretend für viele solcher Erfahrungen, gibt Einblick in eine Tätigkeit, die in der bildungspolitischen Debatte viel zu selten vorkommt. Ausbildungsbeauftragte leisten Mehrarbeit. Sie übernehmen Verantwortung, die weit über die Begleitung eines Unterrichtsbesuchs hinausgeht. Sie sind Berater:innen, Krisenmanager:innen, Motivator:innen, oft gleichzeitig und selten mit ausreichend Entlastungsstunden ausgestattet. Hier liegt ein weiteres strukturelles Defizit: Wer Ausbildung ernst nimmt, muss auch die Menschen ernst nehmen, die sie leisten. Das bedeutet Zeit, das bedeutet Ressourcen, das bedeutet Wertschätzung, in Worten und im Stundenplan.

#### **Die Fachleitungen: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit**

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den Fachleitungen an Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) ab.

Der Beitrag über die Tätigkeit einer Fachleitung in diesem bbw macht deutlich, wie komplex und anspruchsvoll diese Rolle ist und wie wenig sie nach außen hin sichtbar ist. Fachleitungen sind Expert:innen, die nicht nur fachlich auf dem aktuellen Stand sein müssen, sondern auch pädagogisch, didaktisch, rechtlich und menschlich. Sie begleiten junge Menschen in einer Phase enormer Unsicherheit, formen Überzeugungen, prägen Haltungen. Die Qualität einer Fachleitung kann darüber entscheiden, ob jemand langfristig mit Freude unterrichtet oder den Beruf innerlich ablehnt. Auch hier gilt: Diese Tätigkeit verdient mehr Anerkennung, bessere Rahmenbedingungen und eine systematische Unterstützung, die über den guten Willen Einzelner hinausgeht.

#### **Was junge Menschen brauchen: Orientierung, Perspektive, Ehrlichkeit**

Was braucht es, damit mehr junge Menschen den Weg ins Lehramt an Berufskollegs finden? Diese Frage ist nicht in einem einzigen Artikel zu beantworten, aber einige Grundzüge lassen sich benennen: Es braucht Orientierung. Viele potenzielle Quereinsteiger:innen und Lehramtsstudierende wissen schlicht nicht, was an einem Berufskolleg auf sie wartet und was das Lehramt an dieser Schulform von anderen unterscheidet. Die Vielfalt der Bildungsgänge, die Breite der Schüler:innenschaft, die Möglichkeit, wirklich am Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt zu wirken: Das sind Besonderheiten, die für manche Menschen genau das sind, was sie suchen. Aber man muss davon wissen. Berufsorientierung für Lehramtsstudierende, Informationskampagnen, Kooperationen zwischen Hochschulen und Berufskollegs – hier sind Schulen, Verbände und Ministerium gemeinsam gefordert. Es braucht Perspektive.

Wer sich für ein Lehramt entscheidet, sollte nicht das Gefühl haben, in einer Sackgasse zu landen. Karriereperspektiven, die über die Klassentür hinausgehen, Schulentwicklung, Beratung, Führungsaufgaben, fachliche Weiterentwicklung müssen sichtbar sein und systematisch angeboten werden. Lehrkräfte sind hochqualifizierte Fachkräfte. Sie verdienen einen Berufsweg, der dem entspricht. Es braucht Ehrlichkeit. Der Lehrerberuf ist schön, sinnstiftend, abwechslungsreich und bedeutsam. Aber er ist auch fordernd, emotional belastend und zuweilen frustrierend. Wer junge Menschen für diesen Beruf gewinnen will, tut

gut daran, beides zu zeigen, nicht die Sonntagsversion und nicht die Katastrophenvision, sondern die Realität. Nur so treffen Menschen eine Entscheidung, die sie langfristig tragen können.

### Was der Verband fordert

Als Verband der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen in NRW vertreten wir die Interessen derer, die täglich vor den Klassen stehen. Und aus dieser Perspektive heraus formulieren wir – mit aller Deutlichkeit – was notwendig ist:

**Erstens:** Eine wettbewerbsfähige Vergütung, die sich an den Realitäten des Arbeitsmarkts orientiert. Es ist nicht akzeptabel, dass hochqualifizierte Fachkräfte in technischen Disziplinen dauerhaft auf einen erheblichen Teil ihres möglichen Einkommens verzichten müssen, um Lehrkraft zu werden.

**Zweitens:** Entlastung von bürokratischen Aufgaben. Die Arbeitsverdichtung der letzten Jahrzehnte ist real und messbar. Lehrkräfte verbringen einen wachsenden Anteil ihrer Arbeitszeit mit Verwaltungsaufgaben, Dokumentationspflichten und bürokratischen Prozessen, die nichts mit ihrem eigentlichen Auftrag zu tun haben. Hier ist systemischer Wandel gefragt, nicht kosmetische Korrektur.

**Drittens:** Investitionen in die Ausbildungsqualität. Gute Ausbildung braucht Zeit, Ressourcen und engagierte Menschen. Ausbildungsbeauftragte, Fachleitungen, Mentorinnen und Mentoren brauchen realistische Entlastungsstunden und eine strukturelle Unterstützung, die dem Anspruch ihrer Aufgabe gerecht wird.

**Viertens:** Eine langfristige Strategie für die Lehrkräftegewinnung in technischen Fachrichtungen. Kurzfristige Maßnahmen helfen in der Not, aber sie sind kein Ersatz für eine kohärente Strategie, die Studierendenzahlen, Zugangswege, Ausbildungsqualität und Arbeitsbedingungen zusammendenkt.

**Fünftens:** Wertschätzung, nicht als Lippenbekenntnis, sondern als gelebte Haltung. Im politischen Handeln, in der Schulleitung, in der Gesellschaft insgesamt. Lehrkräfte an Berufskollegs sind keine Restgröße im Bildungssystem. Sie sind eine tragende Säule.

### Schluss: An die, die den Weg wählen

Dieses bbw ist ein Wegweiser. Es stellt Möglichkeiten vor, erklärt Strukturen, lässt Menschen zu Wort kommen, die diesen Beruf leben. Es ist ein Angebot an alle, die noch am Anfang ihrer Entscheidung stehen, und eine Würdigung derer, die den Weg bereits gegangen sind.

An die jungen Menschen, die sich fragen, ob das Lehramt an einem Berufskolleg das Richtige für sie sein könnte: Die Frage lohnt sich. Der Beruf ist anspruchsvoll, aber er gibt zurück. Er verbindet fachliches Können mit menschlicher Tiefe. Er bietet die Chance, im Leben anderer Menschen eine Rolle zu spielen, die zählt. Nicht jeden Tag und nicht ohne Mühe, aber beständig und mit dem Wissen, dass es auf das ankommt, was man tut.

An die Kolleg:innen, die bereits an Berufskollegs arbeiten: Ihre Arbeit hat Bedeutung. Die tägliche Leistung, oft unsichtbar, selten ausreichend gewürdigt, ist das Fundament, auf dem die berufliche Bildung in diesem Land steht. Dieser Verband weiß das. Und er wird nicht aufhören, sich dafür einzusetzen.

An die Verantwortlichen in Politik und Verwaltung: Die Zeit der Absichtserklärungen ist abgelaufen. Was gebraucht wird, sind Entscheidungen, Ressourcen und der politische Wille, den öffentlichen Dienst nicht nur in Reden, sondern in der Realität attraktiver zu machen. Die Uhr tickt. Die Lücken werden größer. Und das Fenster, in dem wirksames Handeln noch den Unterschied machen kann, schließt sich Jahr für Jahr ein kleines Stück weiter.



**Olaf Schmiemann**  
vlbs-Vorsitzender

[schmiemann@vlbs.de](mailto:schmiemann@vlbs.de)

# Zwischen Systemrelevanz und struktureller Geringschätzung

Fachpraxislehrkräfte im Spannungsfeld beruflicher Bildung – Eindrücke und Debatten von der didacta 2026



Judith Klamann  
Redaktionsmitglied  
des vlbs

redaktion@vlbs.de

Die Diskussion um Fachpraxislehrkräfte ist keine neue. Neu ist allerdings die Schärfe, mit der sich inzwischen die Widersprüche offenbaren. Während Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nahezu ritualisiert über Fachkräftemangel, Ausbildungsreife und berufliche Orientierung sprechen, bleibt ausgerechnet jene Berufsgruppe strukturell marginalisiert, die an den Berufskollegs täglich die praktische Anschlussfähigkeit junger Menschen sichert.

Auf der didacta 2026 wurde dieses Spannungsfeld im Forum Berufliche Bildung unter dem Titel „Im Brennpunkt: Systemrelevanz, Professionalisierung und Arbeitsbedingungen von Fachpraxislehrkräften“ öffentlich verhandelt. Bereits die Besetzung des Podiums machte deutlich, dass es hier nicht um eine randständige Spezialdebatte ging, sondern um Grundsatzfragen beruflicher Bildung: Wissenschaft, Politik, Verbandsarbeit und Ausbildungspraxis trafen aufeinander. Besonders hervor trat dabei Frank Hoppen, stellvertretender Vorsitzender unseres NRW-Landesverbandes sowie Vertreter des BVLB-Bundesverband-Arbeitskreises Fachlehrkräfte. Frank Hoppen formulierte die strukturellen Probleme der Fachpraxislehrkräfte mit einer Klarheit, die bemerkenswert war – gerade weil sie vollständig auf polemische Zuspitzung verzichten konnte. Seine Beiträge zeichneten sich durch eine eigentümliche Mischung aus Sachlichkeit, Frustration und berufspolitischer Präzision aus. Genau darin lag ihre Wirkung.

## Die paradoxe Lage beruflicher Bildung

Die Moderatorin, Bildungsjournalistin Kate Maleike, eröffnete die Diskussion mit einer bemerkenswert klaren Diagnose: Fachpraxislehrkräfte seien für das Gelingen dualer Ausbildung unverzichtbar, würden jedoch weder in ihrer Arbeitsbelastung noch in ihrer Vergütung den Theorielehrkräften gleichgestellt. Allein diese Einleitung verweist auf ein zentrales Strukturproblem deutscher Bildungspolitik: Berufliche Bildung wird zwar öffentlich permanent beschworen, institutionell jedoch weiterhin sekundär behan-

delt. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Fachpraxislehrkräften selbst. Sie verfügen über hohe berufliche Expertise, langjährige Praxiserfahrung, oftmals Meister- oder Technikerqualifikationen – und werden dennoch vielerorts behandelt, als handele es sich um eine pädagogische Nebenfunktion. Gerade hierin liegt die eigentliche Schiefelage der Debatte: Deutschland beklagt fehlende Fachkräfte, wertet jedoch diejenigen systematisch ab, die berufliche Handlungskompetenz überhaupt erst vermitteln.

## Nils Stolze: Fachpraxisunterricht als hochwirksamer Bildungsraum

Einen wissenschaftlich fundierten Zugang lieferte Nils Stolze von der Universität Flensburg, der im Rahmen seiner Promotion bundesweit Daten zur Situation von Fachpraxislehrkräften erhebt. Bemerkenswert war bereits der Umfang seiner Untersuchung: Über 400 Datensätze konnten bislang generiert werden. Stolze formulierte dabei drei zentrale Erkenntnisse.

**Erstens:** Fachpraxisunterricht besitzt aus Sicht der Schüler:innen eine außerordentlich hohe Bedeutung. Fachpraxislehrkräfte verfügten nicht nur über fachliches Können, sondern auch über unmittelbare Kenntnis regionaler Ausbildungsstrukturen und betrieblicher Anforderungen. Sie seien deshalb häufig diejenigen, die Ausbildungsfähigkeit konkret herstellen.

**Zweitens:** Fachpraxislehrkräfte selbst seien sich ihrer Relevanz durchaus bewusst. Stolze beschrieb eindrücklich, dass Theorie- und Praxislehrkräfte faktisch längst als pädagogische Teams arbeiteten: „Ich kann oben als Theorie-Lehrkraft so viel versuchen und machen, wie ich möchte – wenn ich nicht meine Kolleg:innen habe, die unten in der Werkstatt das, was ich in der Theorie anleite, auch mal in der Praxis umsetzen.“

**Drittens** verwies Stolze auf die immense Bedeutung praktischer Lernerfahrungen für Jugendliche mit schwierigen Bildungsbiografien.



Gerade Schüler:innen der Berufsvorbereitung profitierten von konkreten Handlungssituationen, sichtbaren Ergebnissen und unmittelbarer Selbstwirksamkeitserfahrung. Hier wurde ein zentraler Punkt sichtbar, der in bildungspolitischen Diskussionen häufig verloren geht: Fachpraxisunterricht ist kein „didaktisches Add-on“. Er ist für viele junge Menschen überhaupt erst der Zugang zu Bildung.

### Frank Hoppen: „Wir haben kaum noch Bewerber“

Besonders eindringlich fiel der Beitrag von Frank Hoppen aus. Anders als manche bildungspolitischen Diskussionen, die sich in abstrakten Strukturdebatten verlieren, argumentierte Hoppen konsequent aus der Realität beruflicher Schulen heraus. Seine Schilderung der Bewerbungslage wirkte dabei fast ernüchternd: „Als ich mich vor 20 Jahren beworben habe, konkurrierte ich mit 20 weiteren Bewerbern. Mittlerweile ist es so, dass wir kaum noch Bewerber haben.“

Hoppen führte dies ausdrücklich auf die unattraktiven Arbeitsbedingungen zurück. Dabei gehe es keineswegs nur um Aufstiegsmöglichkeiten, sondern um grundlegende strukturelle Fragen: hohe Pflichtstundenzahlen, vergleichsweise niedrige Eingangsbesoldung und fehlende Gleichstellung innerhalb des Kollegiums. Besonders scharf kritisierte er Nordrhein-Westfalen, das im Bundesvergleich weiterhin mit

niedrigen Einstiegsgehältern arbeite: „Mit dem Eingangsamt A9 sind wir in Nordrhein-Westfalen mittlerweile Schlusslicht.“

Bemerkenswert war zudem Hoppens Kritik an der ministeriellen Sichtweise auf fachpraktischen Unterricht. Das Schulministerium gehe implizit weiterhin davon aus, praktische Unterrichtsstunden benötigten weniger Vor- und Nachbereitung als theoretischer Unterricht. Hoppen widersprach dieser Annahme entschieden: „So eine Unterrichtseinheit in der Praxis vorzubereiten, ist schon mordsaufwendig.“ Dieser Satz verweist auf ein tieferliegendes Problem: Praktische Arbeit erscheint im bildungspolitischen Diskurs häufig als weniger komplex, weniger reflexiv und damit letztlich als minderwertig gegenüber akademischer Wissensvermittlung. Genau diese Haltung zieht sich wie ein unsichtbarer roter Faden durch viele strukturelle Entscheidungen.

### Die Arroganz akademischer Exklusivität

Besonders pointiert formulierte Jochen Ott (SPD NRW) seine Kritik an diesem bildungspolitischen Grundmuster. Seine Aussage dürfte zu den schärfsten der gesamten Veranstaltung gehört haben: „Wir haben natürlich da das Grundproblem, dass die Akademiker im Schulministerium eigentlich der Meinung sind, dass das gar keine Lehrer sind.“ Ott bezeichnete dies ausdrücklich als „Arroganz gegenüber der beruflichen Bildung“.

**von links**  
 Kate Maleike  
 (Moderation),  
 Jochen Ott (SPD NRW)  
 Frank Hoppen  
 (BvLB-Arbeitskreis),  
 Nils Stolze (Universität  
 Flensburg),  
 Norbert Loos (Staats-  
 institut IV in Ansbach)

Damit sprach er einen Konflikt aus, der weit über Besoldungsfragen hinausreicht. Tatsächlich offenbart sich hier ein kulturelles Hierarchiedenken innerhalb des Bildungssystems selbst: Akademische Bildung gilt vielerorts weiterhin als eigentliche Normalform von Bildung; berufliche Bildung erscheint ergänzend, kompensatorisch oder nachgeordnet. Gerade deshalb war Otts weiterer Gedanke bemerkenswert. Er verband die Diskussion um Fachpraxislehrkräfte mit den hohen Zahlen nicht ausbildungsreifer Jugendlicher: „Ein System, das über Jahre 20 Prozent nicht ausbildungsfähige Menschen produziert – jedes Unternehmen würde pleitegehen.“

Die Berufskollegs übernehmen damit zunehmend Reparaturleistungen für Defizite anderer Bildungsbereiche. Fachpraxislehrkräfte kompensieren gesellschaftliche Fehlentwicklungen, die bildungspolitisch oft erst sehr spät sichtbar werden.

### Bayern als Gegenmodell – und zugleich Warnsignal

Mit Norbert Loos wurde schließlich ein Gegenmodell sichtbar. Bayern verfolgt seit Jahren eine deutlich systematischere Ausbildung von Fachlehrkräften. Stellen werden gezielt ausgeschrieben, die Ausbildung erfolgt dual organisiert mit schulpraktischen und didaktischen Anteilen. Zudem existieren klare Laufbahnen und Aufstiegsmöglichkeiten. Bemerkenswert war jedoch weniger die Organisationsstruktur selbst als die dahinterstehende Haltung. Loos betonte mehrfach, dass gute berufliche Bildung nur kompetenzorientiert funktionieren könne – und dass dies Teams aus akademisch und beruflich qualifizierten Lehrkräften voraussetze. Zugleich machte auch Bayern deutlich, dass selbst funktionierende Systeme inzwischen unter massivem Rekrutierungsdruck stehen. Von knapp 200 ausgeschrieben Stellen konnten lediglich 158 besetzt werden. Der Fachkräftemangel erreicht also längst die beruflichen Schulen selbst.

### „Die lassen ihr Handy liegen“

Die vielleicht eindrucksvollsten Beiträge kamen allerdings aus dem Publikum. Mehrere Fachpraxislehrkräfte schilderten konkrete Erfahrungen aus Werkstätten, Berufsorientierungsprojekten und Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen. Ein Redner beschrieb Jugendliche, die in Werkstätten hochkonzentriert arbeiteten, eigene Projekte entwickelten und mit sichtbarem

Stolz Ergebnisse präsentierten. Besonders prägnant formulierte er: „Die lassen ihr Handy liegen und arbeiten los.“

In diesem Satz steckt womöglich mehr bildungspolitische Wahrheit als in manchem Strategiepapier. Denn die Diskussion machte eines unübersehbar deutlich: Fachpraxisunterricht erzeugt nicht nur Kompetenzen. Er erzeugt Beziehung, Motivation, Selbstwirksamkeit und Identifikation. Gerade für Schüler:innen mit Brüchen in ihren Bildungsbiografien wird die Werkstatt häufig zum ersten Ort schulischer Anerkennung.

### Eine Diskussion mit erstaunlich alten Problemen

Besonders irritierend wirkte vor diesem Hintergrund Hoppens Hinweis auf die letzte grundlegende KMK-Empfehlung zur Ausbildung von Fachpraxislehrkräften: Sie stammt aus dem Jahr 1973. Man muss sich diese Zahl vergegenwärtigen: Während Digitalisierung, Transformation, Automatisierung und Fachkräftemangel ganze Branchen umgestalten, basiert die strukturelle Rahmung dieser Berufsgruppe vielerorts noch immer auf Denkmustern der frühen 1970er-Jahre.

Vielleicht erklärt genau das die eigentliche Spannung dieser Diskussion: Das System lebt längst von Menschen, die moderner arbeiten, als die Strukturen es zulassen. Die didacta-Debatte hat deshalb vor allem eines gezeigt: Fachpraxislehrkräfte kämpfen nicht um symbolische Aufwertung. Sie kämpfen um die Anerkennung einer Realität, die an den Berufskollegs längst Alltag ist.

Oder, um es mit Frank Hoppen zu sagen: „Ohne diese Lehrkräfte funktioniert die Schnittstelle zwischen Schule und Beruf nicht.“

**Judith Klamann**  
vlbs-Redaktion

# vlbs-Initiative erfolgreich: Einführung der Weiterqualifizierung über einen dualen Bachelor zur Technischen Lehrkraft

Die konsequente, strategisch durchdachte und beharrlich verfolgte Überzeugungsarbeit des vlbs ist maßgeblich dafür verantwortlich, dass am 28. Januar 2026 der Erlass zur „Weiterqualifizierung von Werkstattlehrkräften durch Teilnahme an Studiengängen an Fachhochschulen“ durch das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW veröffentlicht wurde (vgl. MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG 2026). Er geht zurück auf das vlbs-Qualifizierungsmodell „Dualer Bachelor“<sup>1</sup>, das 2023 vom vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung konzipiert wurde (vgl. SOEDING 2023). Die damit verbundene, nachvollziehbare, fundierte und gut begründete Argumentation hat entscheidend dazu beigetragen, dass die Idee im politischen Raum Gehör fand.

## Vorteile des dualen Bachelors

Mit dem ab dem Schuljahr 2026/27 eingeführten berufsbegleitenden Qualifizierungsweg erhalten Werkstattlehrkräfte über den Erlass erstmals die Möglichkeit, über ein Fachhochschulstudium in die Laufbahn der Technischen Lehrkräfte nach § 36 LVO NRW zu wechseln (Besoldungsgruppe A11). Diese Weiterqualifizierung bietet zahlreiche Vorteile: Sie eröffnet einen klar strukturierten Karriereweg, ermöglicht neben dem vorhandenen DQR6-Abschluss (Meister, Techniker u. a.) den Erwerb eines vollwertigen Bachelorabschlusses an einer Fachhochschule<sup>2</sup> und schafft damit den Zugang zu weiteren Qualifikationen wie dem dualen Master (vgl. SOEDING 2022) – der sich optional anschließende Weg zur universitär ausgebildeten BK-Lehrkraft (mit der Eingangsbesoldung A13).

Zugleich verbleiben die Teilnehmenden während des Studiums in ihrem Anstellungsverhältnis als Werkstattlehrkraft, erteilen 20 Stunden qualifizierten Werkstattunterricht und werden durch eine Entlastung von 10 Unterrichtsstunden unterstützt. Nach erfolgreichem Abschluss erfolgt eine planbare und verlässliche Übernahme in die neue Laufbahn.

## Die Qualifizierungsmaßnahme als Instrument der Lehrkräftegewinnung am Berufskolleg

Wenngleich die Qualifizierungsmaßnahme zunächst auf fünf Jahre befristet ist, stellt sie in diesem Zeitraum ein eigenständiges und klar strukturiertes Instrument zur Gewinnung von Nachwuchslehrkräften für die Berufskollegs dar. Sie eröffnet einen durchgängigen Qualifizierungsweg, der bislang in dieser Form nicht existierte und mehrere Ausbildungs- und Laufbahnphasen systematisch miteinander verbindet.

Der Einstieg erfolgt zunächst als Werkstattlehrkraft. Nach einer mindestens dreijährigen Tätigkeit eröffnet sich die Möglichkeit zur Aufnahme eines berufsbegleitenden Fachhochschulstudiums, das als dualer Bachelor mit bezahlter, teilweiser Freistellung vom Unterricht absolviert wird. Daran kann sich konsequent das Studium des dualen Masters anschließen – ebenfalls mit bezahlter, teilweiser Freistellung vom Unterricht – bevor der Vorbereitungsdienst in Form von OBAS absolviert wird. Zielpunkt dieses Weges ist die Einstellung als Studienrätin beziehungsweise Studienrat an einem Berufskolleg (vgl. Abbildung). Damit wird für einen begrenzten Zeitraum ein in sich schlüssiger Entwicklungs- und Qualifizierungspfad geschaffen, der berufliche Praxis, akademische Ausbildung und verlässliche Perspektiven im Schuldienst miteinander verbindet. Zugleich bietet das Modell einen attraktiven Zugang zum Lehramt am Berufskolleg und leistet einen gezielten Beitrag zur langfristigen Sicherung des Lehrkräftebedarfs in dieser Schulform.

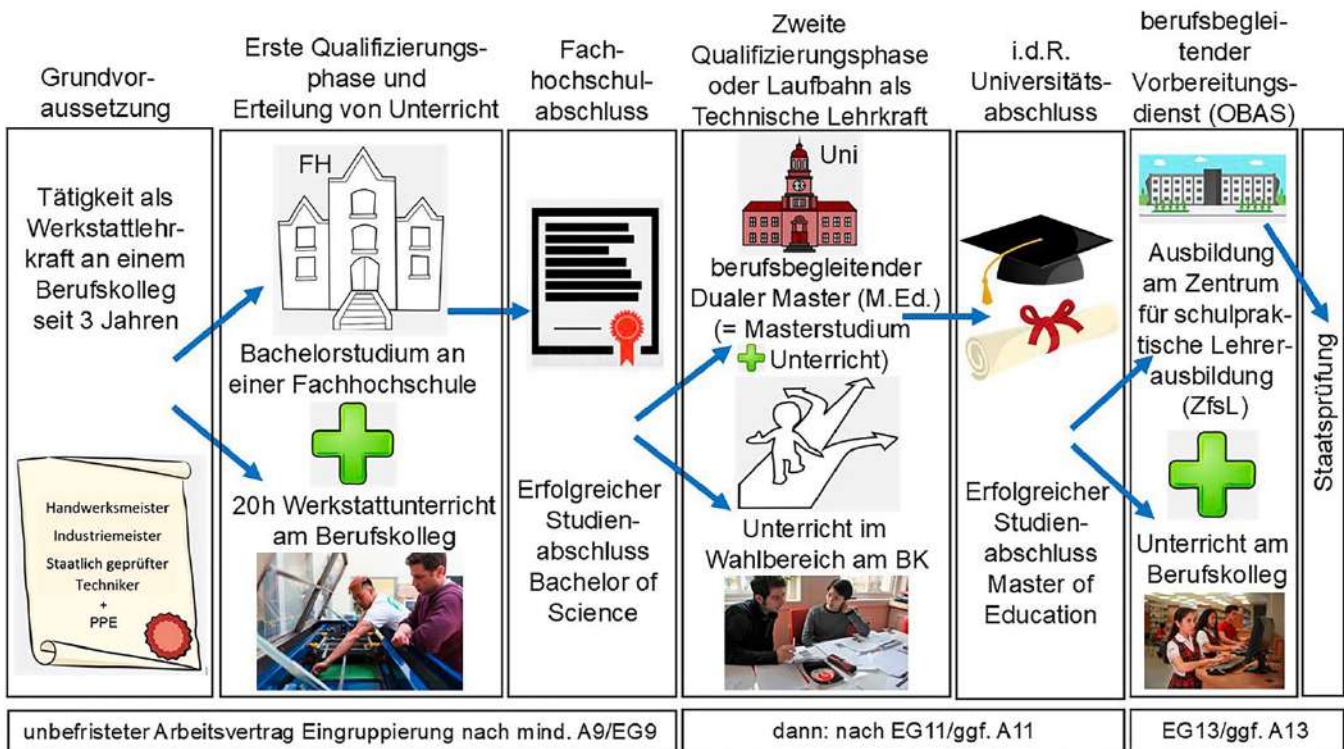
## Nahezu deckungsgleich mit dem vlbs-Modell – mit zwei Abweichungen

Beim Vergleich des nun vorliegenden Qualifizierungserlasses mit dem vom vlbs bereits 2023 entwickelten Konzept des dualen Bachelors fällt ein Ergebnis besonders deutlich aus: Das Ministerium für Schule und Bildung NRW hat das vlbs-Konzept nahezu vollständig übernommen.



Dr. Markus Soeding  
Vorsitzender  
Ausschuss Lehrkräfte-  
bildung des vlbs

soeding@vlbs.de



**Abbildung**  
dualer Bachelor für  
Werkstattelehrkräfte  
nach Erlass (in Anleh-  
nung an SOEDING  
2023, S. 23)

Struktur, Zielrichtung und grundsätzliche Ausgestaltung entsprechen dem ursprünglichen Vorschlag fast eins zu eins. Lediglich zwei Abweichungen sind festzustellen – beide mit praktischen Auswirkungen für die teilnehmenden Werkstattelehrkräfte.

Ein erster Unterschied betrifft den Umfang der Unterrichtsentlastung. Während der vlbs in seinem Konzept eine Freistellung von 15 Unterrichtsstunden<sup>3</sup> vorgeschlagen hatte, gewährt der Erlass des Ministeriums lediglich eine Anrechnung von 10 Unterrichtsstunden<sup>4</sup>. Dies bedeutet für die teilnehmenden Werkstattelehrkräfte eine erhöhte Belastung: Studium, Unterricht und schulische Aufgaben müssen mit einer geringeren zeitlichen Entlastung bewältigt werden, was die Anforderungen an Organisation, Leistungsfähigkeit und Durchhaltevermögen deutlich erhöht.

Ein zweiter Unterschied besteht in der hochschulischen Verortung des Bachelorstudiums. Das vlbs-Konzept sah vor, den dualen Bachelor wahlweise an einer Fachhochschule oder an einer Universität zu absolvieren. Der Erlass beschränkt die Studienaufnahme nun ausschließlich auf Fachhochschulen. Damit entfällt für Werkstattelehrkräfte die Möglichkeit, bereits im Bachelorstudium von einer spezifisch berufspädagogischen und fachdidaktischen Ausbildung zu profitieren, wie sie in grundständig angelegten universitären Lehramtsstudiengängen für das Berufskolleg üblich ist.

Diese Einschränkung geht mit einem qualitativen Unterschied einher, der insbesondere im Hinblick auf die langfristige Professionalisierung kritisch zu betrachten ist und nur in einem sich anschließenden – meist universitären – BK-Masterstudium kompensiert werden kann (vgl. Abbildung).

### Bildungspolitischer vlbs-Erfolg

Trotz dieser beiden Abweichungen bleibt festzuhalten: Der überwiegende Teil des vlbs-Konzepts hat das MSB offenkundig überzeugt. Dass der Erlass in seiner Grundstruktur nahezu unverändert übernommen wurde, ist ein bildungspolitischer Erfolg von besonderer Qualität. Er belegt eindrucksvoll die Wirksamkeit der vlbs-Vorgehensweise, sachorientierte, realistisch umsetzbare und fundiert begründete Konzepte zu entwickeln. Insbesondere der vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung hat mit seiner fachlichen Expertise aus der Berufskolleg- und Ausbildungspraxis, einer klaren Argumentationslinie und der konsequenten Einbindung bildungspolitischer Akteurinnen und Akteure maßgeblich dazu beigetragen, dass der duale Bachelor für Werkstattelehrkräfte nun Realität wird.

Kontinuierlicher Dialog, überzeugende Inhalte und beharrliche Interessenvertretung haben sich einmal mehr als erfolgreiche Strategie erwiesen.

## Qualität als vlbs-Leitprinzip

Das vlbs-Konzept zum dualen Bachelor zeichnet sich von Beginn an dadurch aus, dass konsequent Wert auf eine qualitativ hochwertige akademische Lehramtsausbildung gelegt wurde. Damit führt es eine Strategie fort, die der vlbs seit Jahrzehnten verfolgt: Qualifizierungswege für das Lehramt Berufskolleg dürfen nicht zu Lasten des fachlichen oder pädagogischen Niveaus gehen. Qualitätseinbußen oder eine Absenkung der Ausbildungsstandards wurden und werden bewusst nicht akzeptiert. Dass dieser Ansatz erfolgreich ist, zeigt sich bereits an der Einführung des dualen Masters, dessen Konzeption sich in der Praxis bewährt hat und mittlerweile als etablierter Qualifizierungsweg gilt.

## Einordnung der Förderung: Ein Vergleich mit bestehenden Lehramtsstipendien

Der nun vorliegende Weiterqualifizierungserlass zum dualen Bachelor lässt sich im Kern als eine Form der studienbegleitenden Förderung beziehungsweise eines Lehramtsstipendiums für das Berufskolleg verstehen. Durch die umfangreiche Anrechnung von Dienstzeiten entspricht die finanzielle Unterstützung einem Gegenwert von mindestens rund 1.150 Euro monatlich brutto<sup>5</sup>.

Zum Vergleich: Das Programm Lehramtsstipendium Ruhr unterstützt engagierte Lehramtsstudierende der Ruhr-Universität Bochum, der TU Dortmund und der Universität Duisburg-Essen mit 300 Euro monatlich für maximal 36 Monate sowie einer ideellen Förderung bis zum Ende des Master of Education (vgl. RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM 2023 und SOEDING 2024). Vor diesem Hintergrund kann die Unterstützung des Landes Nordrhein Westfalen für Werkstattlehrkräfte, die im Rahmen der Maßnahme ein Fachhochschulstudium aufnehmen, durchaus als honorabel und großzügig bezeichnet werden<sup>6</sup>.

## Ein weiterer bildungspolitischer Meilenstein des vlbs

Bemerkenswert ist zudem der besondere Durchschnitt dieser Förderung. Erstmals wurde in Nordrhein-Westfalen – und in dieser Form auch bundesweit – ein Qualifizierungs- und Förderinstrument ausschließlich für das Lehramt an Berufskollegs geschaffen. Damit ist ein weiteres zentrales Ziel des vlbs erreicht worden – zumindest bezogen auf eine kleine Gruppe an BK-Lehramtsstudierende.

Im Unterschied dazu richtet sich das Lehramtsstipendium Ruhr ausdrücklich nicht spezifisch an Studierende des Lehramts Berufskolleg, sondern an Lehramtsstudierende aller Schulformen. Zudem ist es an mehrere besondere Bedingungen geknüpft, etwa im Hinblick auf den späteren Einsatzort.

Insgesamt stellt der duale Bachelor einen wichtigen Baustein der Personalentwicklung an Berufskollegs dar und setzt zugleich ein deutliches Signal der Wertschätzung gegenüber Werkstattlehrkräften. Er unterstreicht zudem den bildungspolitischen Erfolg einer vlbs-Strategie, die auf fachliche Substanz, realistische Umsetzung und den konsequenten Erhalt hoher Ausbildungsstandards setzt – ein Ansatz, der bundesweit als Vorbild dienen kann.

Stipendienangebote können zielgerichtet zur Generierung von BK-Lehrkräftenachwuchs eingesetzt werden. Dabei ist die Konzentration auf kleine BK-Studierendengruppen, wie z. B. beim dualen Bachelor und dem Lehramtsstipendium Ruhr, ein erster Anfang. Um jedoch die Attraktivität des BK-Lehramtsstudiums zu erhöhen und mehr junge Menschen für diesen Berufszweig gewinnen zu können, ist eine Erhöhung des Angebots an Stipendien für Studierende des Studiums „Lehramt an Berufskollegs“ unerlässlich und bleibt damit Ziel des vlbs.

## Fazit

Insgesamt verbindet die neue Weiterqualifizierungsmaßnahme klare berufliche Entwicklungsperspektiven und eine politisch erfolgreich durchgesetzte Interessenvertretung. Sie stärkt die Professionalisierung der Berufskollegs, verbessert die Personalentwicklung und eröffnet Werkstattlehrkräften einen transparenten, attraktiven Weg in eine höherwertige pädagogische Laufbahn bis hin zur Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst). Weitere Verbesserungen bei der Unterstützung der sich in die Qualifizierung begebenden Werkstattlehrkräfte erscheinen sinnvoll und wünschenswert mit dem Ziel, die Erfolgchancen im berufsbegleitenden Fachhochschulstudium zu erhöhen und den Studienverlauf zu beschleunigen. Zugleich ist nicht auszuschließen, dass im Zuge der praktischen Umsetzung des Erlasses noch punktuelle Nachjustierungen in Verfahrensfragen erforderlich werden. Dies liegt in der Natur der Sache: Jedes neue und ambitioniert angegangene Projekt bringt Herausforderungen mit sich.

## Quellen

DEUTSCHER BEAMTENBUND (DBB) (HRSG.): Besoldungstabelle für Beamtinnen und Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen. Gültig ab 1. Februar 2025. Berlin 2025. Abrufbar über: [dbb.de/fileadmin/user\\_upload/globale\\_elemente/pdfs/2025/Besoldungstabellen/Besoldungstabelle\\_Nordrhein-Westfalen\\_01\\_02\\_2025.pdf](https://dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2025/Besoldungstabellen/Besoldungstabelle_Nordrhein-Westfalen_01_02_2025.pdf) (30.04.2026)

FACHHOCHSCHULE (FH) AACHEN (HRSG.): Semesterbeitrag. Aachen 2026. Abrufbar über: [fh-aachen.de/studium/studieren/studienorganisation/semesterbeitrag](https://fh-aachen.de/studium/studieren/studienorganisation/semesterbeitrag) (30.04.2026)

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW (HRSG.): Weiterqualifizierung von Werkstattlehrkräften

durch Teilnahme an Studiengängen an Fachhochschulen Runderlass des Ministeriums für Schule und Bildung. BASS 20-11 Nr. 4. Düsseldorf 2026. Abrufbar über [bass.schule.nrw/20254.htm](https://bass.schule.nrw/20254.htm) (30.04.2026)

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM (HRSG.): Bewirb dich jetzt um das Lehramtsstipendium Ruhr – Deine Region. Deine Chance. Bochum 2023. Abrufbar über [pse.rub.de/bed-wirb-dich-jetzt-um-das-lehramtsstipendium-ruhr-deine-region-deine-chance/](https://pse.rub.de/bed-wirb-dich-jetzt-um-das-lehramtsstipendium-ruhr-deine-region-deine-chance/) (30.04.2026)

SOEDING, MARKUS: Das vlbs-Qualifizierungskonzept – dualer Bachelor. In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023) 5+6, S. 20–27.

SOEDING, MARKUS: Qualifizierungsmodell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ weiter möglich. In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2022) 11+12, S. 58–61.

SOEDING, MARKUS: Stipendium für BK-Lehramtsstudierende im Ruhrgebiet. In: Beruflicher Bildungsweg 65 (2024) 5+6, S. 29–30

Deren konstruktive Bewältigung liegt im Interesse aller Beteiligten, die sich entsprechend engagiert um tragfähige Lösungen bemühen. Gerade vor dem Hintergrund des anhaltenden Lehrkräftemangels in technischen Mangelfächern ist es wichtig, vorhandenes Potenzial im System gezielt weiterzuentwickeln. Entscheidend wird sein, wie das Angebot angenommen wird. Sofern die Zahl der Bewerbungen hinter den Erwartungen zurückbleibt, darf dies nicht als mangelnde Bereitschaft zur Weiterqualifizierung missverstanden werden: Es gilt im Dialog zu klären, welche Rahmenbedingungen (z. B. Besoldung) verbessert werden müssen. Ein Schritt nach vorn – aber noch nicht am Ziel: So positiv die grundsätzliche Öffnung des Laufbahnweges zu bewerten ist, wird die Realität zeigen, ob der Erlass Früchte trägt.

Eine Kurzanleitung für – an der Qualifizierung für Werkstattelehrkräfte – Interessierte ist nachfolgend aufgeführt.

**Dr. Markus Soeding**  
Vorsitzender Ausschuss Lehrkräftebildung

1. **Voraussetzungen prüfen** Drei Jahre Werkstattelehrkraft, kein FH-Abschluss, FH-Studienzugangsberechtigung, unter 50 Jahre (grundsätzlich), Bereitschaftserklärung zur Annahme der besonderen Bedingungen (u. a. Bindung an den öffentlichen Dienst).
2. **Mit Schulleitung sprechen** Positive Prognose der Schulleitung zur Eignung und über Ausbildungserfolg erstellen lassen. Schulleitung prüft, ob eine Teilnahme schulorganisatorisch vertretbar ist.
3. **Bewerbung über Schulleitung an Bezirksregierung senden**
4. **Pflicht: Orientierungsgespräch** mit der fachlich zuständigen Vertretung der Bezirksregierung (Dezernat 45/47) zur Festlegung des passenden Studiengangs
5. **Entscheidung der Bezirksregierung abwarten**  
Zulassung je nach Personalentwicklung und Haushaltslage.
6. **Verpflichtungserklärung abgeben** Nicht vor Abschluss oder Nichtbestehen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Nach erfolgreicher Qualifizierung mindestens so lange im Dienst bleiben, wie die Maßnahme gedauert hat – oder den „Dualen Master“ anschließen.
7. **An der Fachhochschule (FH) einschreiben**, FH-Auswahl kann abhängig sein u. a. von Hochschul-Anerkennung von Leistungen aus der beruflichen Bildung heraus.
8. **Entlastung nutzen** Zehn Unterrichtsstunden/Woche (anteilig bei Teilzeit), begrenzt auf Regelstudienzeit / max. zehn Semester.
9. **Semesterweise Leistungsnachweise einreichen**
10. **Studienbedarfe der Schule melden** – Pflichttermine an der FH frühzeitig anzeigen.
11. **Bachelorabschluss erwerben**
12. **Laufbahnwechsel zur Technischen Lehrkraft**

**Beamten:** Übernahme zum nächsten Halbjahr / Jahr;  
**Tarifräfte:** Änderungsvertrag

Bei weitergehendem Beratungsbedarf können Sie sich gerne an uns wenden:  
soeding@vlbs.de, neuss@vlbs.de oder hohnen@vlbs.de

#### Fußnoten

- 1 Die Bezeichnung „dual“ verweist auf die Verbindung von Studium und beruflicher Tätigkeit als Werkstattelehrkraft, die im Rahmen der Qualifizierung parallel erfolgt.
- 2 An welcher Fachhochschule (FH) die Werkstattelehrkraft ihr Studium aufnimmt, hängt lediglich von der Fachrichtung ab, die später unterrichtet werden soll. Folglich besteht Freiheit bei der Wahl des FH-Studienstandortes. Ein FH-Studienstandort, der z. B. alle Werkstattelehrkräfte hätte gebündelt mit einem Studienangebot versorgen können, hat sich im Vorfeld nicht finden können. Bei der Auswahl des FH-Standortes für das BA-Studium ist auch darauf zu achten, welche Leistungen aus der beruflichen Bildung (z. B. aus der Meistersausbildung oder der Technikersausbildung) der Werkstattelehrkraft auf Studienleistungen des aufzunehmenden BA-Studiums angerechnet werden. Der vlbs empfiehlt vor Einschreibung, immer mehrere FHs zu befragen, die auch in erreichbarer Wohnortnähe liegen, mit welchen Anerkennungen zu rechnen ist. Sofern z. B. die FH „A“ keine Leistungen aus der beruflichen Bildung anerkennt, jedoch die FH „B“ der Werkstattelehrkraft die Hochschulprüfung „X“ im Modul „X“ vollständig anerkennt, kann dies für die Werkstattelehrkraft eine Entscheidungshilfe sein, sich bei der Einschreibung für FH „A“ oder „B“ zu entscheiden. Daher erscheint es lohnenswert, dort jeweils anzufragen – im Idealfall unmittelbar beim für die Anerkennung zuständigen Hochschuldozenten, der die Fachlichkeit beurteilen kann.
- 3 Die Pflichtstundenzahl von Werkstattelehrkräften in Nordrhein-Westfalen beträgt 30 Unterrichtsstunden. Der Vorschlag des vlbs, den in der Qualifizierung befindlichen Werkstattelehrkräften eine Freistellung im Umfang von 15 Unterrichtsstunden zu gewähren, entspricht damit einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung um 50 Prozent.
- 4 Diese Abweichung vom vlbs-Vorschlag überrascht. Bei der Betrachtung der Konzeption des bereits langjährig existierenden dualen Masters zeigt sich, dass dort seit jeher eine Entlastung im Umfang von etwa der Hälfte der Unterrichtsverpflichtung vorgesehen ist. Die Übertragung dieser Logik auf den dualen Bachelor hätte sich somit konsequent in bestehende Strukturen eingefügt.
- 5 Die Einordnung als Studienstipendium erfolgt auf Grundlage einer rechnerischen Betrachtung der gewährten Entlastung. Eine bezahlte Freistellung von zehn Unterrichtsstunden bei einer Unterrichtsverpflichtung von 30 Unterrichtsstunden bei Werkstattelehrkräften entspricht einem Drittel der regulären Unterrichtsverpflichtung und damit auch einem entsprechenden Anteil an der Besoldung. Selbst bei einer konservativen Annahme (alleinstehender Beamter, Besoldungsgruppe A 9, zweite Erfahrungsstufe, ohne Kinder) ergibt sich daraus ein monatlicher Gegenwert von mindestens rund 1.150 Euro brutto (vgl. DEUTSCHER BEAMTENBUND 2025), der für die Dauer des FH-Studiums vom Land Nordrhein-Westfalen getragen wird.
- 6 Unabhängig von den beiden Stipendienprogrammen können in der Gesamtbetrachtung ggf. die Einschreibe- und Semestergebühren der jeweiligen Hochschule berücksichtigt werden. Nach überschlägiger Berechnung liegen diese voraussichtlich bei maximal 400 Euro pro Semester (vgl. FACHHOCHSCHULE AACHEN 2026), was einem monatlichen Betrag von rund 66 Euro entspricht. Darüber hinaus können Fahrtkosten entstehen, sofern das im Semesterbeitrag enthaltene Mobilitätsticket (Semesterticket) nicht genutzt wird. Dieses entspricht in seiner Reichweite dem Deutschlandticket und ermöglicht die Nutzung des öffentlichen Nah- und Regionalverkehrs in ganz Deutschland. Insgesamt erscheinen die zusätzlich entstehenden Kosten daher aus heutiger Sicht überschaubar und dürften lediglich in Einzelfällen etwas höher ausfallen.

#### ← Kurzanleitung für Interessierte

Zum Erlass zur „Weiterqualifizierung von Werkstattelehrkräften durch Teilnahme an Studiengängen an Fachhochschulen“ vom 28. Januar 2026

# Der neue Runderlass für Werkstattlehrkräfte vom 28.01.2026 – Fortschritt oder gut gemeintes Experiment?

Der Arbeitskreis Fachlehrkräfte hat sich in einer außerordentlichen Sitzung intensiv mit dem neuen Erlass BASS 20-11 Nr. 4 auseinandergesetzt.

## Ein Kommentar des Arbeitskreises Fachlehrkräfte zum Erlass vom 28.01.2026

Mit dem neuen Erlass (BASS 20-11 Nr. 4) setzt das Ministerium ein lang erwartetes Zeichen: Die Öffnung für berufsbegleitende Bachelorstudiengänge ist eine formale Anerkennung der hohen Expertise, die Fach- und Werkstattlehrkräfte täglich in unsere Berufskollegs einbringen. Es ist die Chance, individuelle Bildungsbiografien weiterzuschreiben und die Durchlässigkeit im System zu erhöhen. Doch während das Fundament dieser Brücke steht, werfen die Details bei vielen Kolleg:innen und auch Schulleitungen Fragen auf, die über bloße Skepsis hinausgehen.

## Zwischen Hörsaal und Werkstatt: Eine Frage der Realität

Die Idee, neben einer 29-Stunden-Woche (inklusive Unterrichtsverpflichtung) ein Studium zu absolvieren, ist ambitioniert. Für das Kollegium stellt sich hier die „Gretchenfrage“: Wie soll die Studierbarkeit unter realen Bedingungen aussehen? Ein Vollzeitstudium ist aufgrund der starren Semesterpläne kaum in den Schulalltag zu integrieren. Hier braucht es nicht nur guten Willen, sondern flexible Kooperationen mit den Hochschulen und kreative Entlastungsmodelle an Berufskollegs.

**Unsere Frage an das Ministerium:** Gibt es Pläne für landesweite Rahmenvereinbarungen mit Hochschulen, um spezielle Zeitfenster oder digitale Formate für Lehrkräfte zu etablieren?

## Investition in die Zukunft – zu welchem Preis?

Studiengebühren bei berufsbegleitenden Modellen sind eine Hürde, die das Wort „Chancengleichheit“ strapaziert. Wenn das Land NRW ein Interesse an höher qualifizierten Lehrkräften hat, muss die Frage der Kostenbeteiligung offen diskutiert werden. Auch ist interessant: Wie werden die verschiedenen technischen

Fachrichtungen studierbar – und wie sehen die Studiengänge inhaltlich aus?

## Motivation und Perspektive

Ein Studium bedeutet Verzicht auf Freizeit und enorme psychische Belastung. Für eine A10-Lehrkraft ist die Aussicht auf A11 ein Anreiz. Doch was bietet das System denjenigen, die bereits in A11 sind? Ohne eine klare Perspektive auf A12 oder eine signifikante Anrechnung bereits erbrachter Leistungen (Meister/Techniker) riskieren wir, dass dieses „Experiment“ an der Lebensrealität der erfahrensten Kolleg:innen vorbeiläuft.

## Fazit: Dialog statt Einbahnstraße

Wir begrüßen die Richtung, in die dieser Erlass steuert. Er ist ein spätes, aber wichtiges Eingeständnis, dass die Grenzen zwischen beruflicher Bildung und akademischer Bildung fließend sind. Damit aus der gut gemeinten Vorlage jedoch eine Erfolgsgeschichte wird, brauchen wir Antworten auf die Fragen der Versicherung, der Versetzungssicherheit und der finanziellen Förderung.

Wir laden das Ministerium ein, mit uns in den Dialog zu treten.

Ihr Arbeitskreis Fachlehrkräfte  
**André Wolter, Jochen Brandt,  
Thomas Schürmann, Kristof Hübner**

**Jochen Brandt,  
Thomas Schürmann,  
André Wolter,  
Kristof Hübner**  
vlbs-Arbeitskreis  
Fachlehrkräfte



Runderlass für Werkstattlehrkräfte  
vom 28.01.2026

## Fragen zum neuen **Runderlass** aus dem Kreis der AK Fachlehrkräfte, Werkstatt- und technischen Lehrkräfte:

Fragen zum neuen Runderlass aus dem Kreis der AK Fachlehrkräfte, Werkstatt- und technischen Lehrkräfte:

- Wie hoch sind die Kosten, bspw. die Semestergebühren?
  - Werden entsprechende Studiengänge für alle der beruflichen Fachrichtungen angeboten und sind diese regional erreichbar?
  - Ist der zeitliche wie finanzielle Aufwand für Anfahrt und Organisation leistbar?
  - Wie lange dauert ein Studium unter diesen Bedingungen?
  - Welche Qualifikationen aus Ausbildung, Meister- oder Technikerschule werden tatsächlich angerechnet – und welche nicht? (Einzelfallentscheidungen)?
  - Ist eine Vereinbarkeit mit der bestehenden Unterrichtsverpflichtung gegeben – oder nur theoretisch angenommen?
  - Und letztlich: Wer hat Vorrang – Hochschule oder Unterrichtsversorgung?
  - Wie ist der Versicherungsschutz auf dem Weg zur Hochschule und während der Studienzeiten geregelt?
- Besteht nach erfolgreichem Abschluss die Gefahr einer Versetzung an eine andere Schule – insbesondere vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels?
  - Ist ein fachfremder Einsatz nach dem Studium ausgeschlossen – oder eher wahrscheinlich?
  - Gibt es eine realistische Perspektive auf eine Beförderung (z. B. A12) – oder bleibt diese Option offen formuliert?
  - Was passiert im Falle eines Studienabbruchs – drohen Rückforderungen oder andere Konsequenzen?
  - Warum werden Fachlehrkräfte mit bereits abgeschlossenem Fachhochschulstudium im Erlass nicht berücksichtigt?
  - Werden die vorgesehenen Entlastungsstunden über mehrere Jahre kompensiert – bzw. aus welchem Budget werden diese gedeckt?

Der Arbeitskreis Fachlehrkräfte lädt ausdrücklich dazu ein, diese Fragen offen zu diskutieren. Rückmeldungen, Ergänzungen und weitere Perspektiven sind ausdrücklich erwünscht.



**von links**

Jochen Brandt (brandt@vlbs.de),  
Thomas Schürmann (schuermann@vlbs.de),  
André Wolter (wolter@vlbs.de),  
Kristof Hübner (huebner@vlbs.de)

# Neue OVP 2026: mehr Beratung, mehr Entwicklung, weniger Prüfungsorientierung

Mit der neuen Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung, kurz OVP 2026, wird die Lehrkräfteausbildung in Nordrhein-Westfalen neu akzentuiert. Die Änderungen sind so vielfältig und greifen an so vielen Stellen ineinander, dass sie nicht lediglich als Fortschreibung der bisherigen Ordnung verstanden werden können. Vielmehr markieren sie eine neue Fassung der OVP, die sowohl prüfungsbezogene Neuerungen als auch präzisere gesetzliche Regelungen enthält. Auffällig ist dabei zweierlei: Zum einen werden einzelne Gesetzestexte deutlich präziser gefasst. Das betrifft insbesondere Verfahren, Rückmeldungen, Unterrichtsbesuche, Prüfungsabläufe und die Gewichtung der Leistungen. Zum anderen hält die OVP erkennbar am Professionalisierungsgedanken fest. Ausbildung wird weiterhin als Prozess verstanden, in dem angehende Lehrkräfte ihre Kompetenzen schrittweise entwickeln, ihr Handeln reflektieren und durch Beratung, Coaching und begleitende Rückmeldungen unterstützt werden.

## 1. Die neue Gewichtung: Die Ausbildungsleistung wird gestärkt

Eine der deutlichsten Änderungen betrifft die Gewichtung der Gesamtnote. Künftig entfallen 60 Prozent der Gesamtnote auf die Ausbildungsleistung und 40 Prozent auf die Staatsprüfung. Die Langzeitbeurteilung der Schule wird mit 30 Prozent gewichtet, die Langzeitbeurteilung des ZfsL ebenfalls mit 30 Prozent. Die beiden unterrichtspraktischen Prüfungen gehen jeweils mit 15 Prozent ein, das Kolloquium mit 10 Prozent. Damit verschiebt sich der Schwerpunkt der Bewertung. Nicht mehr allein der punktuelle Nachweis am Prüfungstag steht im Zentrum, sondern der über die Ausbildungszeit hinweg sichtbar werdende Kompetenzaufbau. Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter bedeutet dies, dass kontinuierliche Entwicklung, professionelle Reflexion und die Bewährung in unterschiedlichen Ausbildungssituationen an Bedeutung gewinnen. Für Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung ergibt sich zugleich eine erhöhte Verantwortung, Entwick-

lungsstände transparent, nachvollziehbar und fair zu beurteilen.

## 2. Der Prüfungstag: Weniger Dokumentenorientierung, mehr Reflexion

Auch am Tag der Staatsprüfung verändert sich die Logik. Das Kolloquium wird von 60 auf 45 Minuten verkürzt. Zugleich ist die bisherige Eigenreflexion im Kolloquium weggefallen. Neu beziehungsweise verpflichtend verankert ist nun der Teil zum Dienstrecht. Verändert hat sich außerdem die Rolle der Reflexion nach den unterrichtspraktischen Prüfungen. Statt einer kurzen Reflexion von fünf Minuten mit Nachfragen von höchstens zehn Minuten ist nun ein Gespräch von etwa 20 Minuten vorgesehen. In diesem Gespräch sollen Planung und Durchführung des Unterrichts reflektiert und vertiefende Begründungen der Planung, auch mit Blick auf längerfristige Unterrichtszusammenhänge, aufgezeigt werden.

Diese Änderung ist mehr als eine organisatorische Anpassung. Sie stärkt die Fähigkeit, das eigene unterrichtliche Handeln fachlich, didaktisch und pädagogisch zu begründen. Unterricht wird damit nicht nur als einzelne Vorführsituation betrachtet, sondern stärker in langfristige Lernprozesse eingeordnet. Für die berufliche Bildung ist dies besonders relevant, weil Unterricht am Berufskolleg häufig in komplexen Bildungsgangstrukturen, Lernfeldern, beruflichen Handlungssituationen und Kooperationen mit der Praxis verankert ist. Hinzu kommt: Unterrichtsentwürfe werden nicht mehr separat benotet und ihr Umfang wird auf höchstens fünf Seiten begrenzt. Damit wird die bisherige Dokumentenorientierung zurückgenommen. Entscheidend ist nicht die Länge eines Entwurfs, sondern die Qualität der Planung, ihre Passung zur Lerngruppe, ihre fachliche und didaktische Begründung sowie ihre Umsetzung und Reflexion im Unterrichtsgeschehen. Die konkreten Bestehensbedingungen am Prüfungstag haben sich hingegen nicht verändert. So müssen beispielsweise beide unterrichtspraktischen



**Marc-Oliver Hohen**  
vlbs-Experte für  
Hochschule / Bedarf  
an Lehrkräften /  
Einstellungschancen /  
Seiteneinstieg

hohenen@vlbs.de

Bereich	Bisherige Akzentuierung / OVP 2023	Neue Akzentuierung / OVP 2026
Gewichtung der Gesamtnote	Stärkere Prüfungszentrierung	60 Prozent Ausbildungsleistung, 40 Prozent Staatsprüfung
Langzeitbeurteilungen	Langzeitbeurteilung Schule 25 Prozent, Langzeitbeurteilung ZfsL 25 Prozent	Langzeitbeurteilung Schule 30 Prozent, Langzeitbeurteilung ZfsL 30 Prozent
Unterrichtspraktische Prüfungen	Stärkerer Fokus auf die Prüfungssituation	Je UPP 15 Prozent der Gesamtnote
Reflexion nach der UPP	Fünf Minuten Reflexion, Nachfragen bis maximal zehn Minuten	Gespräch von etwa 20 Minuten zur Reflexion von Planung und Durchführung
Unterrichtsentwürfe	Eigenständige Benotung; Umfang bis etwa zehn Seiten	Keine separate Benotung; Umfang höchstens fünf Seiten
Kolloquium	60 Minuten	45 Minuten
Unterrichtsbesuche	Einzelne Ausbildungssituationen stärker bewertungsnah wahrgenommen	Unterrichtsbesuche sind Beratungssituationen und werden nicht einzeln benotet; ab definierten Zeitpunkten werden Notenbereiche genannt zur Orientierung.
Lerngemeinschaften	Selbstorganisierte Lerngruppen, sehr offen in der Gestaltung von Seminaren	Professionelle Lerngemeinschaften mit Vorgaben. Die Inhalte sollen von Fach- und Kernseminaren begleitet werden und sind als Teil der Ausbildung in den sieben Wochenstunden enthalten.
Perspektivgespräche	Im 1. und 5. Quartal	Im 1. und 4. Quartal
Teilzeit	Weniger präzise geregelt	75-Prozent-Modell, 24 Monate, klarere Fristen
Anrechnung	Möglich, aber weniger konkret gefasst	Antrag bis zum 4. Monat; mindestens 12 Monate verbleibende Ausbildung

Überblick über zentrale Änderungen

Prüfungen im Durchschnitt mindestens mit der Note 4,0 bewertet werden. Auch kann weiterhin eine bekannte Fachleitung für den Prüfungstag gewählt werden.

### 3. Unterrichtsbesuche: Beratung steht im Vordergrund, Notenbereiche geben Orientierung

Besonders relevant sind die neu gefassten Regelungen zu den Unterrichtsbesuchen. Die Beratung wird in der OVP 2026 deutlich fokussierter und zugleich verbindlicher geregelt. Bereits § 12 Absatz 1 hebt ausdrücklich hervor: „Die Besuche dienen der Anleitung, Beratung und Unterstützung.“ Damit wird der entwicklungsorientierte Charakter der Unterrichtsbesuche programmatisch an den Anfang gestellt. Unterrichtsbesuche sind also nicht in erster Linie als Bewertungssituationen zu verstehen, sondern als zentrale Ausbildungssituationen, in denen professionelle Entwicklung begleitet, angeregt und unterstützt werden soll. Neu ist, dass die Verordnung sehr konkret festlegt, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form Rückmeldungen zum Ausbildungsstand erfolgen müssen. Während dies in den Seminaren beziehungsweise durch die einzelnen Fachleitungen bislang unterschiedlich gehandhabt wurde, gibt die neue OVP hier deutlich weniger Freiheit. Nach dem dritten Unterrichtsbesuch in dem jeweiligen Fach erfolgt im Anschluss an das Beratungsgespräch eine erweiterte Rückmeldung zum gesamten

Ausbildungsstand der auszubildenden Lehrkräfte. Diese Rückmeldung bezieht sich ausdrücklich auf alle Handlungsfelder und enthält auch die Angabe eines Notenbereichs. Damit wird klargestellt, dass der konkrete Unterrichtsbesuch nur als ein Baustein betrachtet wird. Maßstab ist vielmehr, inwieweit die Leistungen bei gleichbleibendem Ausbildungsverlauf den Anforderungen am Ende der Ausbildung entsprechen könnten. Zugleich stellt § 12 Absatz 5 ausdrücklich klar, dass Unterrichtsbesuche „nicht als einzelne Ausbildungssituation benotet“ werden. Sie bilden zwar neben anderen Ausbildungssituationen eine Grundlage für die Beurteilungsbeiträge, ihre Ergebnisse werden aber nicht schlicht zusammengerechnet und ergeben auch nicht automatisch die spätere Endnote. Damit wird noch einmal deutlich herausgehoben, dass es bei Unterrichtsbesuchen vor allem um Entwicklung, Beratung und Professionalisierung geht. Ab dem vierten Unterrichtsbesuch des jeweiligen Fachs soll ein Notenbereich genannt werden, der sich auf Planung und Durchführung von Unterricht bezieht. Dieser Notenbereich ist vor allem als Orientierung im Hinblick auf die unterrichtspraktischen Prüfungen zu verstehen: Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sollen ein Gefühl dafür entwickeln können, wie Leistungen in Planung und Durchführung von Unterricht im Kontext einer UPP eingeschätzt würden. Rückschlüsse auf die spätere Note des Beurteilungsbeitrags der Fachleitung können daraus jedoch nicht gezogen werden.

#### 4. Organisation und Verfahren: mehr Vorgaben

Die neue OVP präzisiert zudem organisatorische und verfahrensbezogene Fragen. Die Teilzeit wird klarer geregelt. Vorgesehen ist ein 75-Prozent-Modell mit einer Dauer von 24 Monaten und klaren Fristen. Auch die Anrechnung von Zeiten ist nun konkreter gefasst. Ein Antrag muss bis zum vierten Monat gestellt werden, zugleich müssen noch mindestens zwölf Monate Ausbildung verbleiben. In § 11 Absatz 1 wird klar ausformuliert, dass für die Ausbildung sieben Wochenstunden zur Verfügung stehen. Diese sind in jeweils zweistündige Fachseminare und ein dreistündiges Kernseminar gegliedert. Bestandteil dieser Ausbildung sind professionelle Lerngemeinschaften, die sich an den Fach- und Kernseminaren orientieren sollen. In der alten OVP war an dieser Stelle von selbstorganisierten Lerngruppen die Rede. Diese sind von den unterschiedlichen Seminarstandorten im Zeitumfang und im Inhalt sehr unterschiedlich ausgefüllt. Zugleich wird die Trennung von Beratung und Bewertung klarer herausgestellt. Diese Trennung ist für eine vertrauensvolle Ausbildungskultur von zentraler Bedeutung. Beratung muss einen Raum bieten, in dem Entwicklung möglich ist, in dem Unsicherheiten angesprochen und Alternativen erprobt werden können. Bewertung wiederum muss fair, kriteriengeleitet und nachvollziehbar erfolgen.

#### 5. Berufskolleg: Kooperation mit der beruflichen Praxis wird ausdrücklich betont

Bedeutsam ist die Regelung zur Ausbildung am Berufskolleg: Die auszubildenden Lehrkräfte sollen in teilzeitschulischen und vollzeitschulischen Bildungsgängen ausgebildet werden. Nicht alle Berufskollegs können das leisten, daher stellt sich die Frage, wie das umgesetzt wird. Gerade in der Ausbildung darf das Berufskolleg nicht nur als Schule mit zwei Fächern verstanden werden. Es ist ein komplexer Bildungsraum mit unterschiedlichen Bildungsgängen, Abschlüssen, Lernorten und Kooperationspartnern. Die Kooperation mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie die Zusammenarbeit mit anderen außerschulischen Partnern sind Teil der Ausbildung. Damit wird ein zentraler Aspekt berufskollegbezogener Professionalität benannt. Lehrkräfte am Berufskolleg arbeiten an der Schnittstelle von Schule, Beruf, Betrieb, Weiterbildung und gesellschaftlicher Integration.

Auch diese Anforderung stellt eine hohe Herausforderung dar – sowohl an die Schule, die dies mit ihren ABB-Teams umsetzen muss, als auch an die auszubildenden Lehrkräfte, insbesondere an die Seiteneinsteiger.

#### 6. Chancen und offene Aufgaben

Die OVP 2026 setzt wichtige Signale: Sie stärkt die Ausbildung im Vergleich zur Prüfung, verringert die Bedeutung einzelner punktueller Situationen und legt den Fokus auf Beratung, Reflexion und Entwicklung. Dies kann zu einer professionelleren und zugleich ganzheitlicheren Ausbildung beitragen, sofern die neuen Regelungen konsequent ausbildungsförderlich umgesetzt werden. Gleichzeitig entstehen jedoch auch neue Anforderungen, sodass viele Konzepte, die teilweise erst seit 2023 erprobt werden, bereits wieder den neuen Anforderungen angepasst werden müssen, ohne dass sie evaluiert werden konnten.

Mit jeder Überarbeitung des OVP werden die Aufgaben der Seminar ausbilder:innen zeitintensiver und umfangreicher. Darüber hinaus gibt es noch Wünsche von Dezernat 46 der Bezirksregierungen. Beispielsweise sollen sich Fachleitungen bei Unterrichtsbesuchen gegenseitig besuchen, um sich über Nachbesprechungen auszutauschen. Wenn man es aber wirklich ernst meint, muss die Anlage 3 der OVP überdacht und die Anrechnung an die steigenden Aufgaben angepasst werden. Der Ausschuss für Lehrkräftebildung wird die Einführung mit Austausch und konstruktiver Kritik begleiten. Alle, die an der Ausbildung beteiligt sind, sind daher herzlich eingeladen, an den Ausschusssitzungen teilzunehmen. Die nächsten Sitzungstermine sind ...

#### Fazit

Die neue OVP 2026 verändert die Architektur der Lehrkräfteausbildung. Der Schwerpunkt wird von punktuellen Prüfungen hin zur längerfristigen professionellen Entwicklung verschoben. Langzeitbeurteilungen werden gestärkt, die separate Bedeutung schriftlicher Entwürfe reduziert, Reflexion aufgewertet und Beratung sowie Transparenz betont. Das ist sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Grundsätzlich bleibt in der Ausbildung von Lehrkräften und in der Attraktivität des Schuldienstes aber noch viel zu tun, um den Nachwuchs für diesen in der heutigen Zeit so wichtigen Beruf insbesondere am Berufskolleg zu sichern.

# Pädagogische Einführung (PE) in den Schuldienst mit der Möglichkeit des Senior-Mentorings



Marc-Oliver Hohnen  
vlbs-Experte für  
Hochschule / Bedarf  
an Lehrkräften /  
Einstellungschancen /  
Seiteneinstieg

hohnen@vlbs.de

### Wer gehört zum Adressatenkreis?

Die Teilnahme ist für Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung im Sinne des Lehrerausbildungsgesetzes (Lehrerausbildungsgesetz – (LABG) vom 12. Mai 2009) verpflichtend, wenn sie in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Lehrkräfte, die bereits in einem auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnis tätig sind, können die Teilnahme beantragen.

Auch Personen, die die zweijährige Berufserfahrung nach ihrem Masterabschluss an der Universität nicht nachweisen können, können in die PE aufgenommen werden, um nach erfolgreicher PE und entsprechender Erfahrung in die OBAS einzusteigen. Nicht einbezogen sind unter anderem Werkstattlehrkräfte, Lehrkräfte nach § 40 LVO sowie Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, die im Rahmen eines berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes nach OBAS ausgebildet werden. Ebenfalls ausgeschlossen sind Personen, die bereits eine Staatsprüfung für ein Lehramt im Vorbereitungsdienst oder in einer berufsbegleitenden Ausbildung nicht oder endgültig nicht bestanden haben. Besonders wichtig: Die Teilnahme an der Pädagogischen Einführung ist nur einmal möglich.

### Wie ist der Ablauf geregelt?

Die pädagogische Einführung erfolgt auf der Grundlage eines auf einen Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnisses als tarifbeschäftigte Lehrkraft beim Land Nordrhein-Westfalen.

Die Eingruppierung erfolgt im Regelfall in E 11 (TV-L) und beginnt jeweils zum 1. Mai oder 1. November. Sie dauert in der Regel zwölf Monate. Schule und ZfsL gestalten die pädagogische Einführung gemeinsam. Die Schulleitung bestimmt im Einvernehmen eine erfahrene Lehrkraft zur Begleitung. Für diese Aufgabe erhält die begleitende Lehrkraft für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses eine Anrechnungsstunde. Im ersten Quartal soll überwiegend im Team unterrichtet werden.

Die Lehrkraft wird einem ZfsL zugewiesen, an dem im Regelfall an einem festgelegten Tag in der Woche überfachliche Seminare und das Fachseminar stattfinden.

Das ZfsL erstellt zu Beginn im Einvernehmen mit der Lehrkraft und der Schule einen individuellen Betreuungs- und Beratungsplan. Zur pädagogischen Einführung gehören fünf verpflichtende Beratungsbesuche, von denen mindestens drei mit Unterrichtseinsicht verbunden sind.

### Senior-Mentoring als sinnvolle Ergänzung

Ergänzend zur Pädagogischen Einführung kann das Senior-Mentoring genutzt werden. Es dauert maximal 18 Monate; mindestens sechs Monate davon müssen während der Pädagogischen Einführung stattfinden. Wird das zunächst befristete Arbeitsverhältnis im Anschluss entfristet, kann das Senior-Mentoring noch bis zu zwölf Monate weiterlaufen.

### Quellen

Runderlass des Ministeriums für Schule und Bildung NRW „Pädagogische Einführung“ vom 31. August 2025, in Kraft ab 1. November 2025.

Handreichung Senior-Mentoring – Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerausbildung

Infos zu Senior-Mentoring: [laquila.nrw.de/serviceangebote-und-beratung/qualitaetssicherung/informationen-zum-programm-senior-mentoring](https://laquila.nrw.de/serviceangebote-und-beratung/qualitaetssicherung/informationen-zum-programm-senior-mentoring)

## Die wichtigsten Regelungen im Überblick

Bereich	Regelung
Adressatenkreis	Eine Bewerberin oder ein Bewerber ohne Lehramtsbefähigung kann, soweit die Ausschreibung es vorsieht, am Ausschreibungsverfahren teilnehmen, wenn ein nicht lehramtsbezogener Studienabschluss (Regelstudienzeit von weniger als sieben Semestern) einer Universität, Kunsthochschule, Musikhochschule, der Deutschen Sporthochschule Köln oder einer Fachhochschule in einem der ausgeschriebenen Fächer nachgewiesen wird oder deren Studienabschluss einen Einsatz in dem ausgeschriebenen Fach zulässt.
Beginn	jeweils 1. Mai oder 1. November
Dauer	in der Regel 12 Monate
Beschäftigungsform	befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund, Eingruppierung in E 11 (TV-L)
Entlastung	im 1. Quartal die Hälfte der regulären Unterrichtsverpflichtung (25,5 Wochenstunden) als Anrechnungsstunden, danach in den Folgequartalen jeweils 5 Anrechnungsstunden
Ausbildung am ZfsL	Die Teilnahme am überfachlichen Seminar und dem jeweiligen Fachseminar ist verpflichtend. Im ersten Quartal wird ein zusätzliches Seminar angeboten. Fünf Beratungstermine sind obligatorisch, davon müssen mindestens drei mit Unterrichtseinsicht sein.
Perspektive	Zunächst wird eine Teilnahmebescheinigung des ZfsL ausgestellt, anschließend erfolgt ein positives Votum der Schulleitung und ggf. wird eine unbefristete Unterrichtserlaubnis erteilt.  Nach zwei Jahren im Schuldienst kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Wechsel in die OBAS erfolgen.
Ergänzung	Senior-Mentoring bis maximal 18 Monate; mindestens 6 Monate davon während der Pädagogischen Einführung

## Info zum Senior-Mentoring

Bereich	Regelung
Wer eignet sich?	Geeignet sind vor allem erfahrene, kürzlich aus dem aktiven Dienst ausgeschiedene Personen mit aktuellem Schulbezug, z. B. ehemalige Ausbildungslehrkräfte, Schulleitungsmitglieder, Schulaufsichtsmitglieder, Fach- oder Kernseminarleitungen sowie Leitungsmitglieder eines ZfsL. In der Regel sollte das Ausscheiden nicht länger als 12 Monate zurückliegen.
Aufgaben	Senior-Mentor:innen beraten und unterstützen Lehrkräfte in der Pädagogischen Einführung individuell und vertraulich. Dazu gehören Gespräche zur Unterrichtsplanung, Hospitationen mit Nachbesprechung, Unterstützung bei Classroom-Management, Kommunikation, Konfliktlösung sowie bei schulischen Abläufen und Gremienarbeit.
Rolle	Die Tätigkeit ist ausdrücklich beratend. Senior-Mentoring ist kein Qualifizierungsprogramm und keine Prüfungsinstanz. Es geht um Begleitung auf Augenhöhe und um passgenaue Hilfen im Berufsalltag.
Geld / Aufwand	Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich. Es gibt jedoch einen Aufwendersersatz: 48 Euro pro Kontakt von bis zu 120 Minuten, 24 Euro für regionale Arbeitstreffen sowie Reisekostenerstattung nach dem Landesreisekostengesetz. Abgerechnet wird jeweils zum 1. Mai und 1. November.

# Wege zur Lehrkraft am Berufskolleg

Grundständig und im Quer- oder Seiteneinstieg: Wege A – D und E – H



Reiner Neuss  
vibs-Ausschuss  
Lehrkräftebildung

## Weitere Wege und vertiefende Hinweise sowie Studienorte in NRW

Für ein Lehramtsstudium in Nordrhein-Westfalen (NRW) wird in der Regel das Abitur (Allgemeine Hochschulreife) benötigt (Weg A). Der BA-Abschluss einer FH/HAW aufgrund einer fachgebundenen Hochschulreife (FHR) verleiht die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung (HZB). Die BA-Absolventen können anschließend an einer Universität in den Masterstudien-gang eintreten. Hierüber entscheidet die UNI (Wege B – F).

Zur rechtlichen Verankerung der Pädagogischen Einführung (Weg G) siehe BASS 2025/2026–20–11 Nr. 10 Pädagogische Einführung (QR).

Der Weg der Werkstattelehrkraft (Weg H) mit einem dem DQR 6 zugeordneten Abschluss (Meister:in, Techniker:in, Handelsfachwirt:in u. a.) hin zur Technischen Lehrkraft und weiter zum Staatsexamen bringt in der Regel Anerkennung im Bereich der FH/HAW auf dem Weg zum Bachelor mit sich, siehe Zu BASS 20-11 Nr. 4; „Weiterqualifizierung von Werkstattelehrkräften durch Teilnahme an Studiengängen an Fachhochschulen“; Runderlass des Ministeriums für Schule und Bildung vom 28. Januar 2026“, sowie [schulministerium.nrw/mewis-technische-lehrkraft](http://schulministerium.nrw/mewis-technische-lehrkraft) (QR).

Die jeweilige Umsetzung einer „Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates“ vom 7. September 2005 über die Anerkennungen von Berufsqualifikationen im Lehrerbereich (AnerkennungsVO Berufsqualifikation Lehramt) vom 22. Oktober 2007 ist stark abhängig von Anerkennungen der für NRW zentral zuständigen Bezirksregierung Arnsberg und den sprachlichen Anforderungen und Eingruppierungen.

Ein neuer Weg zur Ein-Fach-Lehrkraft ist im Gespräch. Weg, Abschluss und Dienstgrad (Eingruppierung) sowie Besoldung (Vergütung) sind noch offen.

## Weitere Informationen zu Lehramt an Berufskollegs – Studienorte und Fächerangebot in NRW, siehe Tabellen Seite 30 bis 33.

Ein Studium der kleinen beruflichen Fachrichtung Holztechnik kann an der RWTH Aachen University beispielsweise nur in Kombination mit der beruflichen Fachrichtung Bautechnik studiert werden. Bei manchen Fächerkombinationen kooperieren Universitäten und Fachhochschulen miteinander. Diese Zusammenhänge und Bedingungen wären für alle Fächer und Universitäten / Fachhochschulen jeweils bei Bedarf zu klären.

## Hinweise zur bundesweiten Anerkennung

Eine Anerkennung eines Lehramtsstudiums für das Berufskolleg (berufsbildende Schulen) erfolgt in Deutschland grundsätzlich bundesweit, da die Kultusministerkonferenz (KMK) Regelungen zur gegenseitigen Anerkennung von Lehramtsabschlüssen getroffen hat. Lehrkräfte, die ihr Studium in einem anderen Bundesland absolviert haben, können ihr Lehramtszeugnis im neuen Bundesland anerkennen lassen. Für den Seiteneinstieg (OBAS) an Berufskollegs in NRW ist beispielsweise keine vorherige Anerkennung des Hochschulabschlusses mehr erforderlich. Näheres findet sich in: „Regelungen und Verfahren zur Erhöhung der Mobilität und Qualität von Lehrkräften“, siehe QR.



t1p.de/dfpui  
BASS: Pädagogische Einführung



t1p.de/63mll  
BASS: „Weiterqualifizierung von Werkstattelehrkräften...“



t1p.de/3btck  
Schulministerium: meWiS



t1p.de/ki3ql  
„Regelungen und Verfahren zur Erhöhung der Mobilität...“ (KMK)

Legende

Bachelorstudium	Vergütung
Fachpraxis	Vorbereitungsdienst bzw. Begleitung durch ZfsL
Fächerorientierung	
Benennung	Masterstudium

A	B	C	D
Höherer Dienst ab A13 / EG13	Höherer Dienst ab A13 / EG13	Höherer Dienst ab A13 / EG13	Höherer Dienst ab A13 / EG13
Vorbereitungsdienst 18 Monate mit Staatsexamen	Vorbereitungsdienst 18 Monate mit Staatsexamen	Vorbereitungsdienst 18 Monate mit Staatsexamen	Vorbereitungsdienst 18 Monate mit Staatsexamen
Masterstudium lehramtsbezogen an UNI zum Master of Education (120 LP $\approx$ 4 Sem.)	Masterstudium lehramtsbezogen an UNI zum Master of Education (120 LP $\approx$ 4 Sem.)	Lehramtsaufbaustudium ohne fachwissenschaftliche Module zum Master of Education (120 LP $\approx$ 4 Sem.)	Masterstudium lehramtsbezogen an UNI zum Master of Education (120 LP $\approx$ 4 Sem.)
Praxissemester begleitet von UNI und ZfsL am Berufskolleg	Praxissemester begleitet von UNI und ZfsL am Berufskolleg	Praxissemester begleitet von UNI und ZfsL am Berufskolleg	Praxissemester begleitet von UNI und ZfsL am Berufskolleg
Fachwissenschaft und Fachdidaktik in 2 Fächern und Bildungswissenschaft / Berufspädagogik	Fachwissenschaft und Fachdidaktik in 2 Fächern und Bildungswissenschaft / Berufspädagogik	Fachdidaktik in 2 Fächern und Bildungswissenschaft / Berufspädagogik	Studium der fehlenden Module in Bildungswissenschaft / Berufspädagogik und evtl. in Fachwissenschaften Auflagen max. 60 LP
Bachelor lehramtsbezogen an der UNI zum Bachelor of Education (180 LP $\approx$ 6 Sem.)	Bachelor lehramtsbezogen an der HAW zum Bachelor of Science oder of Engineering (180 LP $\approx$ 6 Sem.)	Bachelor fachwissenschaftlich bezogen an der FH/HAW oder UNI zum Bachelor of Science (180 LP $\approx$ 6 Sem.)	Bachelor fachwissenschaftlich bezogen an der FH/HAW oder UNI zum Bachelor of Science (180 LP $\approx$ 6 Sem.)
Fachwissenschaft und Fachdidaktik in 2 Fächern	Fachwissenschaft und Fachdidaktik in 2 Fächern	Anerkennung von fachwissenschaftl. Modulen	
Bildungswissenschaft / Berufspädagogik	Bildungswissenschaft / Berufspädagogik		
Fachpraxis als EOP (Eignungs- und Orientierungspraktikum)	Fachpraxis als EOP (Eignungs- und Orientierungspraktikum)		
fachpraktische Tätigkeit von 12 Monaten bis vor dem Vorbereitungsdienst anerkannt	fachpraktische Tätigkeit von 12 Monaten bis vor dem Vorbereitungsdienst anerkannt	fachpraktische Tätigkeit von 12 Monaten bis vor dem Vorbereitungsdienst anerkannt	fachpraktische Tätigkeit von 12 Monaten bis vor dem Vorbereitungsdienst anerkannt
Fächer: 2 Unterrichtsfächer oder 2 berufliche Fachrichtungen oder Ein Unterrichtsfach und eine berufliche Fachrichtung	Fächer: 2 berufliche Fachrichtungen	Fächer: 2 berufliche Fächer, die dem fachwissenschaftlichen BA-Studium entnommen und anerkannt werden	
Grundständiges Lehramtsstudium	Kooperatives Lehramtsstudium	Lehramtsaufbaustudium	Lehramtsstudium für fachwissenschaftliche Umsteiger:innen

E	F	G	H
Höherer Dienst ab A13 / EG13	Höherer Dienst ab A13 / EG13	Gehobener Dienst ab EG10	Höherer Dienst ab A13 / EG13
Vorbereitungsdienst 18 Monate mit Staatsexamen	2-jähriger Vorbereitungsdienst mit Staatsexamen (OBAS)	Kein Lehramtsabschluss, aber eine Teilnahmebescheinigung und Unterrichtserlaubnis für das Berufskolleg durch das ZfsL	Vorbereitungsdienst 18 Monate mit Staatsexamen
Masterstudium berufsbegleitend (dual) und lehramtsbezogen an UNI zum Master of Education (120 LP $\approx$ 4 Sem.)	2-jährige Berufstätigkeit mit Anerkennung	Ein zusätzliches Senior-Mentoring ist möglich	Masterstudium berufsbegleitend (dual) und lehramtsbezogen an UNI zum Master of Education (120 LP $\approx$ 4 Sem.)
Praxissemester an der eingesetzten Schule (BK) begleitet von UNI und ZfsL	Master of Science oder Diplom fachwissenschaftlich bezogen an UNI / HAW (120 LP $\approx$ 4 Sem.)	Intensivphase (Dauer: 9 Monate) begleitet von Schule und ZfsL	Praxissemester an der eingesetzten Schule (BK) begleitet von UNI und ZfsL
Fachwissenschaft und Fachdidaktik in 2 Fächern und Bildungswissenschaft / Berufspädagogik		Orientierungsphase (Dauer: bis zu 3 Monaten), begleitet von Schule und ZfsL	Mögliches Weiterstudium für FH-Absolvent:innen siehe E (dualer Master) mit entsprechenden Bedingungen
Bachelor oder Diplom fachwissenschaftlich bezogen an FH/HAW mit Bachelor of Science (180 LP $\approx$ 6 Sem.)	Bachelor fachwissenschaftlich bezogen an der FH/HAW oder UNI zum Bachelor of Science (180 LP $\approx$ 6 Sem.)	Personen ohne lehramtsbezogenen Hochschulabschluss (BA, Master oder Diplom)	Als Technische Lehrkraft im Gehobenen Dienst ab EG 9B oder EG 10
Aufbaustudium für FH-Absolventen			Bachelor fachwissenschaftlich bezogen an FH/HAW mit Bachelor of Science oder of Engineering (180 LP $\approx$ 6 Sem.):
fachpraktische Tätigkeit von 12 Monaten bis vor dem Vorbereitungsdienst anerkannt		Grundlage ist ein mit Sachgrund befristetes Tarifarbeitsverhältnis zum Land NRW als Lehrkraft	Anerkennung von Leistungen je nach FH, Aufbaustudium für FH-Absolventen
Fächer: Berufliche Fächer bedarfsorientiert gemäß Erlasslage. Das FH-Studium muss dem bedarfsorientierten Bereich entsprechen	Fächer: Ausbildung in 2 Fächern, die dem fachwissenschaftlichen Studium entnommen werden	Einsatz und Ausbildung während der PE in einem Fach	3-jährige Tätigkeit gemäß DQR6-Abschluss (Meister, Techniker u.a.) vorhanden; Bescheinigung der Schulleitung
Sondermaßnahme für FH-Absolvent:innen (dualer Master)	Seiteneinstieg für fachwissenschaftliche Master-Absolvent:innen einer UNI	Pädagogische Einführung (PE)	Weiterqualifizierung von Werkstattelehrkräften durch Studiengänge an FH

Universität ->

↓ Fach / Fachrichtung	RWTH Aachen	Universität Bonn <sup>1</sup>	Techn. Universität Dortmund	Universität Duisburg-Essen	Universität zu Köln	Universität Münster	Universität Paderborn	Universität Siegen	Berg-Universität Wuppertal
<b>BERUFLICHE FACHRICHTUNGEN</b>									
Agrarwissenschaft		●							
Bautechnik	●			●		● <sup>5</sup>			●
Biotechnik				●					
Chemietechnik									●
Druck- und Medientechnik									●
Elektrotechnik	●		●			● <sup>5</sup>	●	●	●
Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft		●				● <sup>5</sup>	●		
Fahrzeugtechnik									
Farbtechnik / Raumgestaltung / Oberflächentechnik									●
Mediendesign und Designtechnik						● <sup>5</sup>			●
Gesundheitswissenschaft / Pflege						● <sup>5</sup>			
Lebensmitteltechnik							● <sup>6</sup>		
Maschinenbautechnik	●		●			● <sup>5</sup>	●	●	●
Sozialpädagogik			●				●		●
Informationstechnik						● <sup>5</sup>			
Textiltechnik	●				●			●	
Wirtschaftswissenschaft	●		●	●	●		●	●	●

### Lehramt an Berufskollegs – Studienorte und Fächerangebot in NRW

In der nachfolgenden Tabelle finden Sie eine Auflistung der Universitäten, an denen Sie mit dem Ziel des Master of Education für das Lehramt an Berufskollegs studieren können, mit einer Zuordnung der Fächer, die von den jeweiligen Universitäten angeboten werden. Für Lehrerinnen und Lehrer, die an einem Berufskolleg unterrichten, gibt es eine Vielzahl an Fachrichtungen und Fächern, die man studieren und nachfolgend an Berufskollegs unterrichten kann. Das breite Angebot erlaubt Ihnen somit, Ihre Fachrichtungen und Fächer gemäß Ihren individuellen Neigungen und Interessen zu wählen.

Folgende Fachrichtungen, Fächer und sonderpädagogischen Fachrichtungen können kombiniert werden:

- Zwei berufliche Fachrichtungen
- Eine große berufliche Fachrichtung mit einer kleinen beruflichen Fachrichtung
- Berufliche Fachrichtung und Unterrichtsfach
- Zwei Unterrichtsfächer
- Berufliche Fachrichtung und sonderpädagogische Fachrichtung
- Unterrichtsfach und sonderpädagogische Fachrichtung

Die Angaben werden regelmäßig überprüft. Veränderungen werden neu eingearbeitet. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass eine Gewähr nicht übernommen werden kann. Über das jeweilige Fächerangebot, die universitätsspezifischen Fächerkombinationsmöglichkeiten, Zulassungsbeschränkungen und Bewerbungsverfahren können Sie sich auch direkt auf den Webseiten der einzelnen Universitäten informieren.

- 1 Die möglichen Unterrichtsfächer können in Bonn nur in Kombination mit einer beruflichen Fachrichtung studiert werden. Ab 2025/2026 auch im Masterstudengang.
- 2 Informatik, Kunst und Praktische Philosophie werden in Münster nicht als Studienfach im Master of Education für Berufskollegs angeboten. Studierende können die Fächer im Rahmen des Zwei-Fach-Bachelorstudiengangs belegen. In der passenden Fachkombination kann an einer anderen Universität in NRW (soweit die weiteren ortsspezifischen Zugangsvoraussetzungen passen) der Master of Education für das Lehramt an Berufskollegs studiert werden.
- 3 an der Deutschen Sporthochschule Köln
- 4 nur in Kombination mit einer technischen beruflichen Fachrichtung
- 5 Die beruflichen Fachrichtungen werden an der Fachhochschule Münster studiert.
- 6 Die berufliche Fachrichtung Lebensmitteltechnik muss mit der beruflichen Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft kombiniert werden. Der Studiengang wird gemeinsam mit der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Standort Lemgo, angeboten.

Universität →

↓ Fach-/Fachrichtung	FÄCHER									
	RWTH Aachen	Universität Bonn <sup>1</sup>	Techn. Universität Dortmund	Universität Duisburg-Essen	Universität zu Köln	Universität Münster	Universität Paderborn	Universität Siegen	Berg-Universität Wuppertal	
Biologie	●			●	●	●			●	
Chemie	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Deutsch	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Englisch	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Evangelische Religionslehre		●	●	●	●	●	●	●	●	
Französisch		●		●	●	●	●	●	●	
Informatik	●	●	●			●	●	●	●	
Islamische Religionslehre						●	●			
Katholische Religionslehre	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Kunst			●	●		●	●	●	●	
Mathematik	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Musik			●			●		●	●	
Niederländisch					●	●				
Pädagogik (nicht mit der Fachrichtung Sozialpädagogik)						●	●		●	
Physik	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Politik (nur in Verbindung mit der beruflichen Fachrichtung Wirtschaftswissenschaft)	●				●					
Praktische Philosophie		●				●	● <sup>2</sup>		●	
Psychologie			●				●			
Rechtswissenschaft										
Russisch										
Spanisch		●		●	●	●	●	●	●	
Sport			●	●	● <sup>3</sup>	●	●	● <sup>3</sup>	●	
Türkisch										
Wirtschaftslehre / Politik (nicht in Verbindung mit der beruflichen Fachrichtung Wirtschaftswissenschaft)	● <sup>4</sup>	●				●		●	●	

Wird als Unterrichtsfach an den Universitäten in NRW nicht angeboten

Wird als Unterrichtsfach für das Lehramt an Berufskollegs an den Universitäten in NRW nicht angeboten

Wird als Unterrichtsfach für das Lehramt an Berufskollegs an den Universitäten in NRW nicht angeboten

Universität ->

	RWTH Aachen	Universität Bonn	Techn. Universität Dortmund	Universität Duisburg-Essen	Universität zu Köln	Universität Münster	Universität Paderborn	Universität Siegen	Berg-Universität Wuppertal
--	-------------	------------------	-----------------------------	----------------------------	---------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	----------------------------

↓ Fach / Fachrichtung

Große berufliche Fachrichtung **Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften** mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen

Lebensmitteltechnik		● 7							
Gastronomie									
Wirtschaftsinformatik									
Markt und Konsum <sup>8</sup>		● 7							

Große berufliche Fachrichtung **Maschinenbautechnik** mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen

Fahrzeugtechnik		●						●	●
Fertigungstechnik		●					●	●	●
Versorgungstechnik		●						●	●
Technische Informatik									●
Informationstechnik									●
Automatisierungstechnik									●
Ingenieurtechnik									

Große berufliche Fachrichtung **Wirtschaftswissenschaften** mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen

Wirtschaftsinformatik				●	●		●	●	●
Sektorales Management				●	●		●	●	●
Produktion, Logistik, Absatz				●	●		●	●	●
Finanz- und Rechnungswesen, Steuern				●	●		●	●	●
Politik									

Große berufliche Fachrichtung **Medizintechnik** mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen

Augenoptik									
Hörakustik									
Orthopädietechnik									
Zahntechnik									

### SONDERPÄDAGOGISCHE FACHRICHTUNGEN

FSW Hören und Kommunikation									
FSW Körperliche und motorische Entwicklung				●					
FSW Sehen				●					

Universität →

	RWTH Aachen	Universität Bonn	Techn. Universität Dortmund	Universität Duisburg-Essen	Universität zu Köln	Universität Münster	Universität Paderborn	Universität Siegen	Berg. Universität Wuppertal
<b>GROSSE UND KLEINE BERUFLICHE FACHRICHTUNGEN</b>									
<b>Große berufliche Fachrichtung Agrarwissenschaft mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen</b>									
↓ Fach-/Fachrichtung									

Gartenbau									
Garten- und Landschaftsbau									
Pflanzenbau		7							
Tierhaltung		7							
Lebensmitteltechnik									
Natur- und Umweltschutz		7							
Wirtschaftsinformatik									

**Große berufliche Fachrichtung Bautechnik mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen**

Hochbautechnik	7								
Tiefbautechnik	7			7					7
Holztechnik	7								
Vermessungstechnik	7								7
Versorgungstechnik	7								
Technische Informatik									
Ingenieurtechnik									

**Große berufliche Fachrichtung Elektrotechnik mit einer der folgenden kleinen beruflichen Fachrichtungen**

Energetechnik	7								7
Nachrichtentechnik	7							7	7
Technische Informatik	7							7	7
Informationstechnik									7
Automatisierungstechnik								7	7
Ingenieurtechnik									

7 nur im Masterstudiengang

8 Die kleine berufliche Fachrichtung „Markt und Konsum“ wird in der Lehramtszugangsverordnung (LZV) vom 25. April 2016 nicht aufgeführt. Die Universität Bonn besitzt für diese kleine berufliche Fachrichtung eine Sondergenehmigung.

# Zwischen Erwartungen, Unterrichtsbesuchen und UPP



René Barz  
Studienrat am  
Heinrich-Hertz-  
Berufskolleg Düsseldorf

### Erwartungen vor dem Referendariat

Mein Referendariat ist vor ziemlich genau einem Jahr, im April 2025, geendet. Im vergangenen Jahr habe ich viel über diese Zeit nachdenken müssen, einfach weil das Alltagsleben in der Schule der praktischen Ausbildungsphase in vielen Belangen sehr nahe ist, in anderen aber auch komplett unterschiedlich.

Das ZfsL kannte ich bereits aus dem Praxissemeester und konnte mich deshalb, auch wegen der pädagogischen Woche zu Beginn, gut einleben. In der Schule habe ich mich vor allem durch die Kolleg:innen in meiner Stammabteilung sehr gut aufgenommen gefühlt. Das hat den Einstieg deutlich erleichtert. Viele Leute zeichnen einem im Vorfeld ein eher negatives Bild vom Referendariat. Man hört von purem Stress und davon, dass die Unterrichtsbesuche die Hölle seien. Etwas wirklich Konkretes, was an der Ausbildung grundsätzlich problematisch sein soll, konnte ich in solchen Berichten aber oft nicht erkennen.

### Erfahrungen mit Unterrichtsbesuchen und Nachbesprechungen

Im Voraus hatte ich mir die Vorbereitung auf die Unterrichtsbesuche anders vorgestellt. Ich war davon ausgegangen, dass es eine Art Fahrplan geben würde: was man zu welchem Unterrichtsbesuch gelernt haben soll und was dann auch Teil der Bewertung ist. Anders konnte ich mir das zunächst nicht vorstellen. Deshalb war ich zu Beginn auch überrascht, dass die Fachseminare sich so stark an den aktuellen Bedürfnissen von meinen Kolleg:innen und mir orientiert haben. Ich erinnere mich noch gut daran, dass nach ein paar Wochen, als mein eigenständiger Unterricht begonnen hatte, meine erste selbst erstellte Klassenarbeit bevorstand. Auf meine Nachfrage hin hat mein Fachleiter sofort mit uns ein Konzept entwickelt, wie man eine Klausur erstellen kann, und mit uns auch darüber nachgedacht, welche Alternativen es zur klassischen Klausur geben könnte.

Diese Bedürfnisorientierung stand im Gegensatz zu dem Fahrplan, den ich mir vorgestellt hatte. Die Unterrichtsbesuche waren dann eben genau das: Meine Fachleitungen haben mich in meinem Unterricht besucht. Ihre Beobachtungen wurden gemeinsam mit meinen ABBs, meinen Ausbildungslehrkräften und mir wertschätzend besprochen. Besonders positiv habe ich erlebt, dass meine eigene Perspektive in diesen Gesprächen viel Raum bekommen hat. Gemeinsam haben wir dann einen Aspekt herausgegriffen, den ich gern intensiver besprechen wollte, und daraus Schlüsse für meine weitere Entwicklung als Lehrkraft gezogen. In den nächsten Unterrichtsbesuchen wurde dann oft noch einmal auf diesen Punkt geschaut, gleichzeitig kamen aber auch neue Aspekte hinzu.

### Benotung, Coaching und Begleitung

Auch die Benotung habe ich als wertschätzend empfunden. Von uns wurde nicht erwartet, einen bestimmten Stil zu übernehmen. Vielmehr wurde geschaut, welche Persönlichkeit man mitbringt, wie man diese im Unterricht einsetzen kann und wie man sie weiterentwickeln kann. Voraussetzung dafür war natürlich die Reflexion der Unterrichtsbesuche, aber auch des weiter eigenständigen Unterrichts.

Überhaupt hat mich überrascht, wie viel Reflexion im Referendariat mit uns praktiziert wurde – und aus meiner Sicht auch sinnvollerweise praktiziert wurde. Entwicklung war nicht nur ein Schlagwort, sondern tatsächlich ein wiederkehrender Teil der Ausbildung.

Ein weiterer Punkt, der mich überrascht hat, war das Coaching. Wir alle waren zu mindestens einem Coaching mit einer Kernseminarleitung verpflichtet, die eine Coachingausbildung absolviert hatte. Ohne diese Verpflichtung hätte ich das Angebot wahrscheinlich nicht angenommen. Im Nachhinein bin ich aber sehr froh, dass ich in den Genuss eines Coachings gekommen bin – und das auch noch kostenlos.



### Die UPP

Je weiter das Referendariat fortschritt, desto stärker geriet eine Sache in den Fokus: die UPP. Das Seminar hat uns mit einer eigenen pädagogischen Woche darauf vorbereitet, und auch im Kernseminar drehte sich spätestens ab einem Monat vor dem Prüfungszeitraum vieles um die UPP. Von offizieller Seite fühlte ich mich gut vorbereitet. Was an diesem Gefühl eher genagt hat, war die inoffizielle Seite: die Erzählungen im Kollegium darüber, bis wann man was gemacht haben sollte, und Berichte darüber, wie schlimm die UPP bei manchen gewesen sei.

Auch ohne solche Erzählungen wäre ich an diesem Tag sicher nicht so entspannt gewesen wie bei den letzten Unterrichtsbesuchen mit meinen Fachleitungen. Aber sie haben die Nervosität durchaus verstärkt. Es ist wahrscheinlich normal, vor einer Abschlussprüfung nervös zu sein und alles zeigen zu wollen, was man gelernt hat. Bei mir kam noch dazu, dass zwei mir fremde Personen meinen Unterricht besuchen und ihn dann final bewerten würden. Dass der Prüfungsvorsitz ein Dezernent war, hat meine Nervosität nicht gerade kleiner gemacht. Der Tag der Prüfung lief dann aber, nachdem ich erst einmal in der ersten Stunde angekommen war, wie am Schnürchen. Die beiden Stunden liefen gut. Im Kolloquium ging mir rückblickend etwas die Luft aus. Trotzdem habe ich den UPP-Tag insgesamt in guter Erinnerung.

Mein Eindruck der Wertschätzung gegenüber uns Auszubildenden hat sich auch dort bestätigt, auch wenn es in dieser Situation natürlich nicht mehr in erster Linie um Entwicklung, sondern um Bewertung ging.

### Mein Fazit

Wenn ich rückblickend an das Referendariat denke, denke ich an eine schöne Zeit. Man kann bereits als Lehrkraft arbeiten, viele der späteren Verpflichtungen einer Lehrkraft – etwa eine Klassenleitung oder die Erstellung von Abschlussprüfungen – werden aber noch von einem ferngehalten.

Das ermöglicht aus meiner Sicht einen guten Start in dieses zweite Schulleben. Gleichzeitig ist es sehr einfach, sich in der Schule zu verlieren und gegebenenfalls zu viel zu machen. Deshalb würde ich jedem Lehramtsanwärter und jeder Lehramtsanwärterin – und ehrlich gesagt auch vielen, die diese Zeit schon hinter sich haben – empfehlen, sich genug Zeit für das Privatleben zu nehmen. Irgendwann müssen Herr Müller oder Frau Dursun auch mal Pause machen.

# Ein Seiteneinsteiger berichtet: Warum OBAS mehr ist als ein Neustart



Dr. Jan Stubenrauch  
Studienrat BBZ  
Dormagen – Berufs-  
bildungszentrum

Wenn ich heute auf meine OBAS-Zeit zurückblicke, denke ich nicht zuerst an Unterrichtsbesuche oder Seminaranforderungen, sondern an einen zentralen Gedanken, der mich durch diese Phase getragen hat: Das Berufsleben endet nicht, weil man Lehrer oder Lehrerin wird – es bekommt neue Dimensionen. Es verändert seine Form, aber nicht seinen Wert.

Warum sollte man die wertvollen Erfahrungen aus Projektmanagement, Teamarbeit, Kundenorientierung, Konfliktlösung, wirtschaftlichem Denken oder technischer Expertise hinter sich lassen? All diese Kompetenzen sind kein Ballast aus einem „früheren Leben“, sondern ein echtes Plus für die Schule. Sie bereichern Unterricht, machen Lerninhalte greifbarer, ermöglichen Lernenden authentische Einblicke in die Arbeitswelt und geben mir Sicherheit in einer sehr dynamischen Umgebung. Wer selbst Projekte verantwortet, Teams geführt oder komplexe Prozesse gesteuert hat, bringt Perspektiven mit, die über Schulbuchwissen hinausgehen. Genau darin liegt eine besondere Stärke des OBAS-Systems: Es verbindet pädagogische Professionalität mit gelebter Praxiserfahrung.

Was es dafür zusätzlich braucht? Mentorinnen und Mentoren sowie Leitungen, die in die „Behörde Schule“ einführen, Orientierung geben und gleichzeitig Vertrauen schenken. Menschen, die nicht Perfektion erwarten, sondern Entwicklung ermöglichen. Die verstehen, dass Fehler kein Makel sind, sondern notwendige Schritte auf dem Weg zur Professionalität. Denn wer wachsen soll, braucht nicht nur Anforderungen – sondern auch Rückhalt.

Sollten Sie mich fragen, ob diese Zeit anstrengend war? Ja, das war sie – und zwar in vielerlei Hinsicht. Unterrichtsplanung in der notwendigen Tiefe, die Erstellung differenzierter Materialien, Klassenarbeiten, Konferenzen, Elterngespräche und gleichzeitig die Anforderungen des Seminars: All das parallel zu bewältigen, verlangte ein hohes Maß an Struktur, Disziplin und Durchhaltevermögen.

Die Tage waren gefüllt, die To-do-Listen selten leer. Umso wertvoller war der Austausch mit dem Kollegium, den Fachleitungen und den Mitstreiterinnen und Mitstreitern im Seminar. Zu wissen, dass andere ähnliche Herausforderungen erleben, relativiert vieles. Gemeinsames Reflektieren, gegenseitiges Ermutigen und auch das ehrliche Teilen von Unsicherheiten schaffen Entlastung – und oft entstehen genau dort die besten Lösungen.

In dieser intensiven Phase habe ich nicht nur fachlich dazugelernt, sondern mich auch persönlich weiterentwickelt. Resilienz ist für mich kein abstrakter Begriff mehr, sondern gelebte Notwendigkeit. Sich bewusst Auszeiten zu nehmen, Grenzen zu setzen und Zeit für sich selbst einzuplanen, ist kein Luxus, sondern Voraussetzung, um langfristig gesund und motiviert im Beruf zu bleiben. Schule ist ein Beruf mit hoher emotionaler und fachlicher Verantwortung – wer dauerhaft geben möchte, muss auch für sich selbst sorgen.

Heute weiß ich: OBAS ist kein Bruch mit dem bisherigen Berufsleben. Es ist eine Weiterentwicklung. Und er ist erst der Anfang.



# Inklusion braucht Expertise

## Warum das Berufskolleg wieder Förderpädagog:innen braucht

Die OVP 2026 formuliert hohe Ansprüche an Inklusion, individuelle Förderung und professionelle Handlungskompetenz. Doch ausgerechnet am Berufskolleg fehlt eine zentrale Profession, um diese Ziele einzulösen: Förderpädagog:innen. Warum das nicht nur ein strukturelles Problem, sondern ein bildungspolitischer Widerspruch ist – und weshalb die sonderpädagogische Ausbildung für das Berufskolleg dringend wieder möglich werden muss.

### Das Berufskolleg – Brennpunkt von Übergängen und Vielfalt

Kaum eine andere Schulform vereint eine derart große Bandbreite an Bildungsbiografien wie das Berufskolleg. Hier treffen Jugendliche ohne Schulabschluss auf Abiturient:innen, Auszubildende auf Schüler:innen im Übergangssystem, junge Menschen mit Fluchterfahrungen aus Krisengebieten auf Lernende mit stabilen Bildungswegen. Hinzu kommen steigende psychosoziale Belastungen, fragmentierte Bildungsbiografien und ein wachsender Unterstützungsbedarf. In der Theorie sprechen wir von Heterogenität.

In der Praxis erleben wir hochkomplexe Übergangssituationen. Die Transitionsforschung – insbesondere von Wilfried Griebel und Renate Niesel – zeigt eindrücklich, dass Übergänge keine punktuellen Ereignisse sind, sondern längere Bewältigungsprozesse, die auf individueller, interaktionaler und institutioneller Ebene stattfinden. Zwar fokussiert die klassische Transitionsforschung vor allem frühe Bildungsübergänge, doch ihre Grundannahmen lassen sich auf die Altersgruppe am Berufskolleg übertragen: Auch hier geht es um Identitätsarbeit, Rollenveränderungen, Neuorientierung und die Integration unterschiedlicher Lebenswelten. Das Berufskolleg ist damit ein Ort verdichteter Transitionen – und genau deshalb besonders anspruchsvoll.

### Inklusion als Anspruch – aber ohne Expertise?

Die OVP 2026 betont zu Recht individuelle Förderung, Inklusion und den professionellen Umgang mit Vielfalt. Gleichzeitig ist es derzeit nicht möglich, das Lehramt für das Berufskolleg mit einem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt zu studieren. Dieser Befund wiegt schwer. Denn Übergänge – das zeigt die Transitionsforschung – gelingen nicht allein durch individuelle Anstrengung, sondern durch professionell gestaltete Rahmenbedingungen, durch Kooperation und durch Expert:innen, die Übergänge begleiten, moderieren und reflektieren. Genau hier liegt die Stärke förderpädagogischer Professionen.

Förderpädagog:innen am Berufskolleg sind keine Zusatzressource. Sie sind zentrale Akteur:innen für:

- diagnostische Einordnung komplexer Lern- und Entwicklungsverläufe
- strukturierte Förderplanung
- Begleitung emotional-sozialer Entwicklungsaufgaben
- Beratung in multiprofessionellen Teams
- Prävention statt Eskalation

Ohne diese Expertise wird Inklusion zur Überforderung – für Schüler:innen ebenso wie für Lehrkräfte.

### Multiprofessionelle Teams: Anspruch und Realität

Multiprofessionelle Teams (MPT) gelten bildungspolitisch als Schlüssel für inklusive Schulentwicklung. Doch Multiprofessionalität entsteht nicht durch organisatorische Etiketten, sondern durch unterschiedliche professionelle Perspektiven. Transitionsforschung macht deutlich: Übergänge sind dann besonders belastend, wenn sie nicht als Co-Konstruktion aller Beteiligten gestaltet werden. Übertragen auf das Berufskolleg bedeutet das: Fachlehrkräfte, Sozialpädagog:innen und Förderpädagog:innen müssen



Marc-Oliver Hohen  
Vorsitz vlbs-Ausschuss  
Pädagogik

hohenen@vlbs.de

gemeinsam handeln – mit klaren Rollen und spezifischen Kompetenzen. Fehlt eine dieser Professionen, verengt sich der Blick. Verantwortung wird verschoben, nicht geteilt.

### **Vielfalt feiern – oder nur noch bewältigen?**

„Diversität bedeutet, Unterschiedlichkeit zu feiern.“ Der englische Begriff „diversity“ ist normativ positiv aufgeladen. Er meint Anerkennung, Wertschätzung und das produktive Zusammenspiel unterschiedlicher Perspektiven. Doch Feiern braucht Voraussetzungen. Ohne ausreichende Ressourcen, ohne Zeit, ohne professionelle Expertise verkommt dieser Anspruch. Dann wird Diversität nicht mehr als Bereicherung erlebt, sondern als permanente Herausforderung. Dann dominieren Defizitlogiken, Problembeschreibungen und Krisenmanagement. In einer solchen Situation fühlt sich niemand mehr wohl. Förderpädagogische Expertise wirkt hier stabilisierend. Sie hilft, Unterschiedlichkeit nicht defizitär zu lesen, sondern entwicklungsorientiert einzuordnen. Sie schafft Struktur in komplexen Situationen und ermöglicht es erst, Vielfalt tatsächlich wertzuschätzen.

Ein zentraler Gelingensfaktor inklusiver Bildung liegt dabei in der konkreten Unterrichtspraxis. In aktuellen professionsbezogenen Diskursen wird zunehmend betont, dass Inklusion nicht allein durch Haltung, sondern durch strukturierte pädagogische Gestaltung wirksam wird. Ein verbreitetes Praxisverständnis beschreibt inklusive Lernprozesse als Zusammenspiel mehrerer tragender Elemente: Struktur, Transparenz, Beziehung und Regulation. Struktur bildet dabei das Fundament. Sie schafft Orientierung, Vorhersagbarkeit und Sicherheit – gerade für Lernende mit komplexen Unterstützungsbedarfen, in Übergangssituationen oder unter hoher psychosozialer Belastung. Transparenz macht Lernprozesse nachvollziehbar, reduziert Unsicherheit und stärkt Selbstwirksamkeit. Beziehung ermöglicht Vertrauen und pädagogische Anschlussfähigkeit, während Regulation Lernende darin unterstützt, emotionale, soziale und kognitive Anforderungen zu bewältigen. Erst das Zusammenspiel dieser Elemente macht inklusiven Unterricht tragfähig. Struktur allein genügt nicht – ohne Beziehung bleibt sie leer. Doch ohne Struktur tragen Beziehung, Transparenz und Regulation nicht. Diese Perspektive unterstreicht erneut: Inklusion ist kein spontaner Prozess, sondern eine professionell gestaltete, systematische Aufgabe.

Gerade Förderpädagog:innen bringen in diesem Zusammenhang zentrale Kompetenzen ein:

Sie strukturieren Lernprozesse, diagnostizieren Unterstützungsbedarfe, stabilisieren Lern- und Entwicklungsverläufe und stärken multiprofessionelle Teams. Ihre Expertise trägt wesentlich dazu bei, dass Inklusion nicht nur programmatisch gefordert, sondern im Unterricht tatsächlich wirksam wird.

### **Übergänge ernst nehmen – auch im Jugend- und jungen Erwachsenenalter**

Transitionsforschung zeigt: Übergänge sind besonders lernintensive Phasen, aber auch besonders verletzlich. Sie erfordern Unterstützungssysteme, klare Kommunikation und verlässliche Beziehungen. Gerade junge Menschen am Berufskolleg befinden sich häufig in mehrfachen Übergängen gleichzeitig: schulisch, beruflich, familiär, biografisch. Diese Mehrfachbelastung erhöht das Risiko des Scheiterns – aber auch die Chance auf Entwicklung, wenn sie professionell begleitet wird. Förderpädagog:innen verfügen über genau diese systemische Perspektive.

### **Fazit: Anspruch braucht Struktur**

Die OVP 2026 formuliert einen hohen professionellen Anspruch. Dieser Anspruch ist richtig. Doch Anspruch ohne strukturelle Absicherung bleibt Rhetorik. Wenn Inklusion am Berufskolleg gelingen soll, braucht es:

- die Wiedereinführung der sonderpädagogischen Ausbildung für das Berufskolleg,
- eine klare Verankerung förderpädagogischer Expertise in multiprofessionellen Teams,
- ausreichend Reflexionsräume in Ausbildung und Schule,
- und die Anerkennung des Berufskollegs als besonders komplexen Bildungsort.

Wer Vielfalt ernst nimmt, darf Expertise nicht abbauen. Wer Übergänge gestalten will, muss Profession ermöglichen. Und wer Inklusion fordert, trägt Verantwortung für ihre Voraussetzungen. Das Berufskolleg ist kein Randbereich des Schulsystems. Es ist ein Schlüsselort gesellschaftlicher Integration. Gerade hier entscheidet sich, ob Bildung trägt – oder bricht.

Jetzt ist der Zeitpunkt, diese bildungspolitische Leerstelle zu schließen.

**Oliver Hohnen**

Vorsitz vlbs-Ausschuss Pädagogik

# Vom sicheren Lernort zur sicheren Lehrperson: Ein ganzheitlicher, traumasensibler Blick auf die Lehrkräfteausbildung

Ende des Jahres 2025 wurde das Konzept der „sicheren Lernorte“ im bbw [2025 bbw 9+10, Seite 22ff, siehe nebenstehenden QR-Code] thematisiert und beleuchtet, wie durch Traumasensibilität im Klassenzimmer ein stabiler Rahmen entstehen kann. Ein solcher Ort wird jedoch maßgeblich durch die Menschen geprägt, die ihn halten. Im Alltag an Berufskollegs zeigt sich immer deutlicher, dass Lehrkräfte weit mehr sind als reine Wissensvermittelnde. Sie sind Bezugspersonen, Ankerpunkte und oft auch Krisenmanager:innen. Hinter Lernverweigerung oder emotionaler Distanz verbirgt sich häufig eine komplexe Biografie – ein „guter Grund“, der im Unterricht oft unsichtbar mitschwingt.

Die aktuelle Lehrkräfte(aus)bildung wird dieser Rolle jedoch oft nicht vollumfänglich gerecht. Rahmenvorgaben legen den Fokus nach wie vor primär auf Fachwissen und Didaktik. Während beispielsweise in der Psychotherapie-Ausbildung die Selbsterfahrung und das Wissen um psychologische Zusammenhänge zentrale Bestandteile sind, fehlen diese Aspekte im Referendariat weitgehend. Um der Realität im Klassenzimmer (auch meinen eigenen „guten Gründen“ und Herausforderungen) mit Professionalität begegnen zu können, bedarf es einer Ausbildung, die auch Kenntnisse über das Nervensystem, psychologische Dynamiken und die eigene Rolle vermittelt.

## **Das Fundament: Psychologische Sicherheit auf zwei Ebenen**

Ein zentraler Begriff, der bereits in der Ausbildung verankert werden darf, ist die psychologische Sicherheit. Sie beschreibt ein Klima, in dem Individuen davon überzeugt sind, dass sie keine negativen Konsequenzen fürchten müssen, wenn sie Fehler machen, Fragen stellen oder Unsicherheiten zeigen. In einem traumasensiblen Kontext ist psychologische Sicherheit der notwendige Nährboden, auf dem Resilienz überhaupt erst wachsen kann.

## **1. Die Ebene der Lehrkraft: Psychologische Sicherheit als Ausbildungskultur**

Damit angehende Lehrkräfte psychologische Sicherheit im Klassenzimmer etablieren können, müssen sie diese zunächst selbst in ihrer Ausbildung erfahren. Das bedeutet:

- **Angstfreie Reflexion:** Referendar:innen benötigen Räume, in denen sie über Überforderung oder „gescheiterte“ Stunden sprechen können, ohne dass dies unmittelbar ihre Note gefährdet.
- **Selbsterfahrung:** Ähnlich wie in Therapieberufen sollte die Auseinandersetzung mit eigenen Stressmustern und dem eigenen Nervensystem Teil der Professionalisierung sein. Nur wer lernt, die eigenen Unsicherheiten anzunehmen, strahlt später die nötige Ruhe aus.

## **2. Die Ebene des Unterrichts: Psychologische Sicherheit als pädagogisches Handeln**

Aus dieser eigenen Erfahrung heraus entstehen konkrete Strategien für die Arbeit mit Schüler:innen am Berufskolleg:

- **Beziehungsgestaltung vor Leistungsdruck:** Die Lehrkraft signalisiert: „Du bist hier willkommen, auch wenn du heute keine Kraft für Leistung hast.“ Dies senkt den Stresspegel im Nervensystem der Schüler:innen.
- **Transparenz und Vorhersehbarkeit:** Klare Strukturen und die Ankündigung von Veränderungen geben traumatisierten Jugendlichen den nötigen Halt, um sich auf Lernprozesse einzulassen.
- **Fehler als Wachstumschance:** Wenn die Lehrkraft eigene Fehler offen thematisiert, nimmt sie den Schüler:innen die Angst vor Beschämung – dem größten Feind der psychologischen Sicherheit.



**Claudia Richter**  
Lehrerin mit Herz für  
Traumapädagogik und  
Systemik

c.richter@solingen.de



bbw Ausgabe 9+10,  
Oktober 2025

**Resilienzfaktoren: Schwingfähigkeit statt bloßer Belastbarkeit**

Oft wird Resilienz missverständlich als reine „Widerstandskraft“ oder „Härte“ gegenüber Stress interpretiert. Im traumasensiblen Kontext geht es jedoch um etwas viel Tieferes: Schwingfähigkeit. Resilienz bedeutet nicht, unberührt von Belastungen zu bleiben, sondern die Fähigkeit, sich von Erschütterungen zu erholen und durch diese Krisen echtes Wachstum zu erfahren. Diese Schwingfähigkeit muss sowohl für Referendar:innen als auch für Schüler:innen zum Ziel der Begleitung werden.

Schutzfaktoren als Resonanzraum für echtes Wachstum – nicht nur im Kontext Schule und Unterricht

Echte Resilienz basiert auf Schutzfaktoren, die es ermöglichen, flexibel auf das Leben zu reagieren, statt starr zu werden oder zu zerbrechen:

- Selbstwirksamkeit & Akzeptanz: Die Erkenntnis, was beeinflussbar ist und was angenommen werden muss. In der Ausbildung bedeutet das für Referendar:innen, die Grenzen der eigenen Verantwortung zu akzeptieren, um innerhalb dieser Grenzen handlungsfähig zu bleiben.

- Lösungsorientierung statt Problemfokus: Der Blick richtet sich auf das, was trotz der Krise gelingen kann. Im Unterricht hilft dies Schüler:innen, aus der Opferrolle in eine aktive Gestaltung ihrer Biografie zu kommen.
- Soziale Unterstützung & Bindung: Der wichtigste Schutzfaktor ist die Erfahrung, nicht allein zu sein. Eine traumasensible Lehrkraft fungiert als „sicherer Hafen“, der durch verlässliche Beziehung die Schwingfähigkeit des Gegenübers stabilisiert.

**Identität als Schlüssel zum Verständnis**

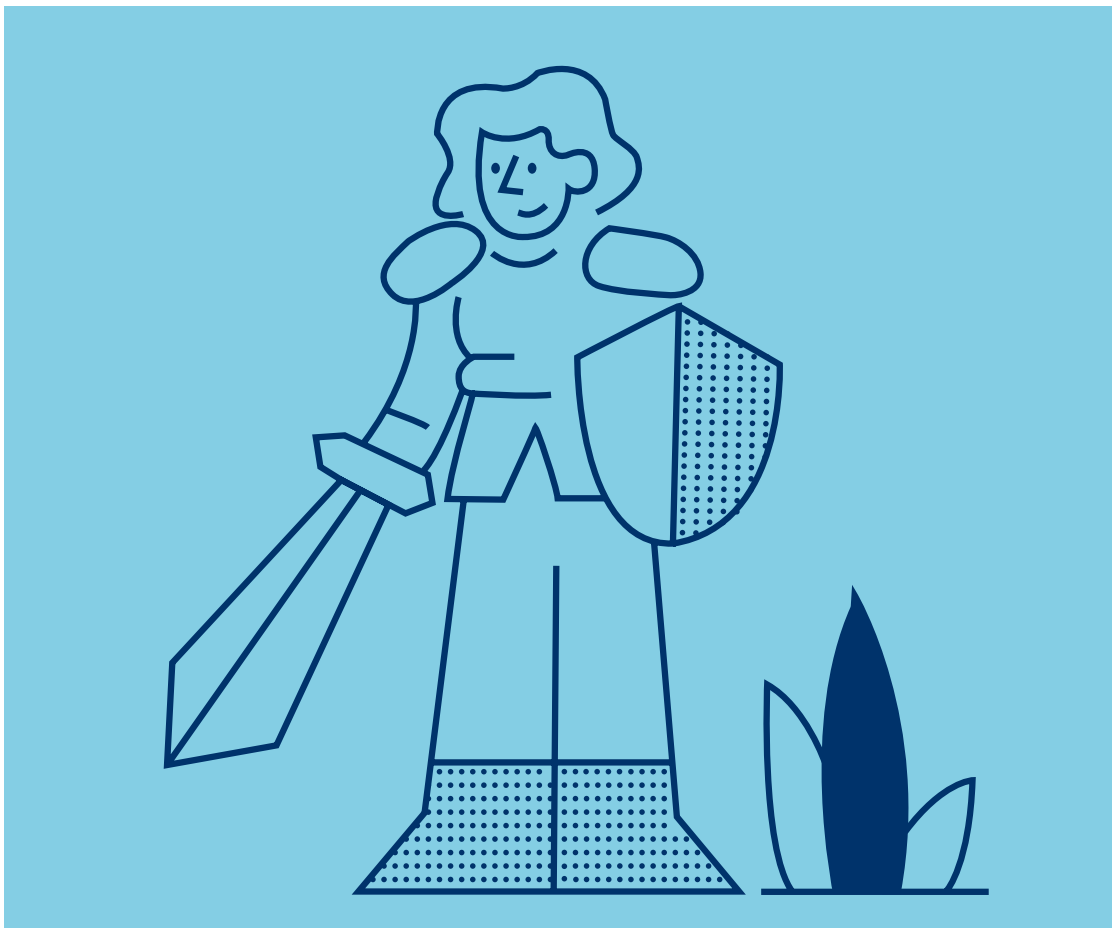
Um Schüler:innen wirklich ganzheitlich begleiten zu können, braucht es das Wissen um Identitätsfragen und -prozesse, die Handeln und Denken maßgeblich bestimmen. Die „guten Gründe“ für ein bestimmtes Verhalten basieren nahezu immer auf dem individuellen Identitätserleben (siehe untenstehende Tabelle).

**Lehrkräftegesundheit: Die Lehrkraft als sichere Person**

Die Veränderung der Lehrkräftebildung ist vor allem mit Blick auf die Gesundheit der Kolleg:innen von Bedeutung. Wer gelernt hat, die eigenen Säulen zu pflegen und Wissen über psychologische Prozesse besitzt, wird selbst zu einer „sicheren Person“.

Das Modell der fünf Säulen der Identität nach Hilarion Petzold dient hierbei als Kompass:

Säule	Der Blick auf die Schüler:innen	Die Einladung an die Lehrkraft
Leiblichkeit	Nervensystem im Überlebensmodus (Erschöpfung / Unruhe).	Durch Wissen über Stressregulation einen Ruhepol bieten.
Arbeit und Leistung	Identitätsbedrohung durch schulische Misserfolge.	Ressourcen sichtbar machen, die jenseits von Noten liegen.
Soziales Netz	Suche nach Halt und stabilen Bindungen.	Durch Verlässlichkeit selbst zum Schutzfaktor werden.
Materielle Sicherheit	Existenznot blockiert das kognitive Lernen.	Die Last anerkennen und Wege zur Entlastung ebnen.
Werte und Sinn	Orientierungslosigkeit nach Krisen.	Sinnstiftung und Hoffnung durch die eigene Haltung vorleben.



Das bedeutet, zu erkennen, wann die eigenen Kraftreserven schwinden und wie die Selbstregulation gelingen kann. Traumasensibilität bedeutet hier auch: Verständnis für die eigenen Grenzen zu haben. Wenn in der Ausbildung vermittelt wird, dass Selbstschutz die Voraussetzung für gute Pädagogik ist, fördert dies eine Lehrkräftegesundheit, die langfristig trägt. Es geht darum, eine Kultur des „Sicher-Stehens“ zu etablieren, in der junge Lehrkräfte durch psychologisches Fachwissen und eine Ressourcenorientierung gestärkt werden, die beim eigenen Wohlbefinden beginnt.

### Ein Ausblick im Miteinander

Die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung ist ein gemeinsamer Weg. Es geht darum, Aspekte wie psychologische Sicherheit als Basis, Identitätsarbeit als Schlüssel und eine begleitende Reflexion als Schutzfaktoren und letztlich auch als Kompetenzrahmen zu begreifen. Indem die Ausbildung noch enger an der Lebensrealität ausgerichtet wird, entsteht die Basis für eine Schule, die für alle Beteiligten ein gesunder und sicherer Ort bleibt. Denn nur wer selbst sicher steht, kann anderen die Hand reichen.

Wer mehr zum Thema „Sichere Lernorte“ und „Schutzfaktoren“ wissen möchte, ist herzlich eingeladen, an zwei Workshops teilzunehmen.

### Workshop 1

**Sichere Lernorte – ein traumasensibler Blick auf Schule und Unterricht.**

Wann: 17.09.2026, 14.00 – 17.00 Uhr  
Wo: Raum Düsseldorf  
(genauer Ort wird noch bekannt gegeben)

### Workshop 2

**Resilienz im Schulalltag – wie das Wissen um (meine) Schutzfaktoren zu einem Mehr an Sicherheit, Stabilität und echtem Wachstum führt**

Wann: 15.10.2026, 14.00 – 17.00 Uhr  
Wo: Raum Düsseldorf  
(genauer Ort wird noch bekannt gegeben)

Die Workshops bauen inhaltlich aufeinander auf, daher ist es sinnvoll, beide zu besuchen.

**Claudia Richter**  
c.richter@solingen.de

t1p.de/zxs6



Taskcard  
Claudia Richter

# 13. dbb bundesfrauenkongress 2026

## Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.



**Michaela Brune-Jäschke**  
Arbeitskreis  
Gleichstellung

brune-jaeschke@  
vlbs.de



**Bettina Gude**  
Arbeitskreis  
Gleichstellung

gude@vlbs.de



**Dorothee Hartmann**  
Stellv. Personalrats-  
vorsitzende in Köln

hartmann@vlbs.de



**Miriam Rothausen**  
HPR-Vorsitzende

Am 20. und 21. März trafen sich 450 Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland, um sich verbandsübergreifend zum Thema Gleichstellung, Parität und über aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen auszutauschen. Auch die Neuwahlen der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung von 2026 bis 2031 standen nach fünf Jahren Amtszeit auf der Tagesordnung. Wir als Vertreterinnen von vlbs und vLw und als Delegierte des BvLB übernahmen gerne die Verantwortung, die zukünftige Ausrichtung der dbb bundesfrauenvertretung mitzubestimmen.

### dbb frauen wählen neue Geschäftsführung

Mit großer Mehrheit erfolgte die Wiederwahl von Milanie Kreutz als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Zu ihrer Wahl sagte sie: „Wir haben viel erreicht und ich werde mich weiterhin unermüdlich für die Frauen im öffentlichen Dienst einsetzen.“

Im Anschluss erfolgten die weiteren Wahlgänge: Zur stellvertretenden Vorsitzenden wurde Tanja Küsgens (VBE), die stellvertretende Vorsitzende der DBB Frauenvertretung in NRW, gewählt. Sie ist bereits seit 2021 Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung. Beisitzerinnen sind Synnöve Nüchter von der komba Berlin, Sandra Schäfer vom Bayerischen Beamtenbund, Martina Scherer vom Philologenverband Baden-Württemberg und Valentina van Dornick von der komba NRW. Mit dieser starken Geschäftsführung sind die Interessen der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den kommenden Jahren in guten Händen!

### Parität ist eine Frage der Macht, der Gerechtigkeit und der demokratischen Qualität

Auf der öffentlichen Veranstaltung des dbb bundesfrauenkongress 2026 am 20. März 2026 haben die dbb frauen mit hochkarätigen Gästen diskutiert: „Wer schweigt, verändert nichts!“ war der Tenor der Rede der Vorsitzenden Milanie

Kreutz (DSTG) beim Rückblick auf ihre fünfjährige Amtszeit. Die Errungenschaften der Gleichstellungspolitik dürfen nicht nur verwaltet, sondern müssen weiterentwickelt werden: „Wir stehen an einem Punkt, an dem sich entscheidet, ob unsere Demokratie den Anspruch auf Gleichstellung ernst nimmt oder einen unzureichenden Status quo aufrechterhält.“ Es gehe um den Zugang zu Macht, um Frauen zu motivieren, den nächsten Schritt zu gehen, und um die Zukunft unserer demokratischen Ordnung. „Demokratie funktioniert nur dann, wenn sie die Lebensrealitäten der Menschen widerspiegelt. Aber gerade dort, wo grundlegende Entscheidungen getroffen werden, sind sie nicht ausreichend vertreten“, kritisierte die dbb frauen-Chefin. „Es ist ein weit verbreiteter Irrglaube, dass Geschlechtergerechtigkeit Verluste für Männer bedeutet. Sie ist keine Frage von Verlusten, sondern des gemeinsamen Gewinns.“ Milanie Kreutz engagiert sich seit 25 Jahren für die Rechte der über 500.000 Frauen im öffentlichen Dienst und leistet durch ihre Netzwerkarbeit bei politischen Gesprächen und öffentlich wirksamen Platzierungen von Themen einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Gleichstellungsthemen in Gesellschaft, Gewerkschaft und Politik.

### Gleichberechtigung ist die zentrale Frage unserer Demokratie

In ihrem Grußwort betonte Karin Prien, Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dass sie, wie auch die gesamte Bundesregierung, Frauenrechte als Menschenrechte verstehe und dem aktuellen Backlash nicht nur national, sondern auch international entgegentrete. Sie nannte die dbb bundesfrauenvertretung eine „starke Stimme“ für Frauenrechte: „Sie stärken unsere Demokratie!“ Zur Begründung unterstrich das langjährige CDU-Mitglied Prien: „Gleichberechtigung ist die zentrale Frage unserer Demokratie.“ Bestehende Hindernisse zu bekämpfen, sei Verfassungsauftrag. Dabei ginge es zentral um Parität, zu der sie sich ausdrücklich bekannte und versprach, im Rahmen ihrer Arbeit als Bundesministerin



dieses Ziel nachhaltig weiterzuverfolgen. Für die Juristin ist Parität kein Selbstzweck. „Frauen und Männer müssen gemeinsam Verantwortung für dieses Land tragen.“ Es gibt viel zu tun angesichts der Bedrohungen von Demokratie und Frauenrechten in der jüngsten Vergangenheit. Sicher geglaubte Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte im Zusammenhang mit Gleichstellung werden zunehmend in Frage gestellt und Frauen in tradierte Rollen zurückgedrängt. Von einem sogenannten Backlash ist nicht nur in Deutschland die Rede, sondern auch weltweit.

Zum Abschluss ihres Grußwortes kündigte die Ministerin einen Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit und eine enge Zusammenarbeit mit Bundesjustizministerin Hubig für den besseren Schutz von Frauen und Mädchen vor digitaler Gewalt an. Diese habe aus ihrer Sicht „monströse Dimensionen“. Vor allem Frauen sind vom digitalen Missbrauch betroffen. Über gesetzliche Regelungen hinaus bedarf es jedoch umfassender gesellschaftlicher Strategien und struktureller Veränderungen, um ein Umdenken zu bewirken. Nur durch ein Zusammenspiel von rechtlichen Vorgaben und kulturellem Wandel lässt sich dieser Entwicklung wirksam begegnen. „Auch Jungs und Männer müssen dafür gewonnen werden.“ Sie sind in der Pflicht, sich viel stärker auch öffentlich zu positionieren.

### Streitschrift „Parität jetzt“ von Dr. Rita Süßmuth

Über das Ziel, dass „der Frauenanteil in den Parlamenten steigen muss, ist man sich einig, aber über den Weg dorthin gibt es noch Differenzen“, sagte Dr. Stefanie Hubig, Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, in ihrer Festrede. Es sei von großer Bedeutung, die Situation mit einem Paritätsgesetz zu verbessern, so die SPD-Politikerin. Denn: „Frauen leisten mehr Care-Arbeit, da bleibt weniger Zeit für Termine und Sitzungen, die einen Einfluss auf die Karriere haben“ – oft spielten auch parteinterne Strukturen und Nominierungspraktiken eine Rolle dafür, dass Frauen ausgebremst werden. „Mir sind Fälle bekannt, in denen Parteien Frauen nur in Wahlkreisen mit geringen Erfolgschancen aufgestellt haben.“

Gewalt im digitalen Raum sei ein Thema, von dem besonders Frauen betroffen seien, angefangen bei Anfeindungen über Identitätsdiebstähle bis hin zu Deepfakes. Oft sei die digitale Gewalt so massiv, dass sich Betroffene aus der Öffentlichkeit zurückziehen. Die Bundesjustizministerin sicherte zu, bestehende Gesetzeslücken schließen und Frauen besser schützen zu wollen. „Wir befinden uns auf der Zielgeraden.“ Die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter ist ein im Grundgesetz verankerter Verfassungsauftrag (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2) –

Die dbb Frauen wählen neue Geschäftsführung, Milanie Kreutz bei ihrer Antrittsrede

t1p.de/wtgsr



Startseite  
dbb-frauen.de

t1p.de/rj9vp



dbb Termine und  
Veranstaltungen



**von links**

Michaela Brune-Jäschke (vlbs NRW)  
Birgit Michail (Thüringen)  
Jacqueline Weigelt (Baden-Württemberg)  
Heike Brandt (Sachsen-Anhalt)  
Birgit Schlieper-Dembksi (Niedersachsen)  
Dorothee Hartmann (vlbs NRW)  
Sabine Peters-Klein (BvLB-Bundesfrauenvertreterin, Saarland)  
Milanie Kreuz (Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung)  
Bettina Gude (vlbs NRW)  
Grit Kratzmann (Hamburg)  
Thea Kuhs (vlbs NRW)  
Sabine Reitzig (Baden-Württemberg),  
Monika Otten (Hessen)  
Yamina Ifli (Berlin)  
Susanne Ramsch (Bayern)  
Britta Bergmann (Hessen)

eine Selbstverständlichkeit, die in der Realität jedoch noch immer nicht vollständig eingelöst ist. Parität ist kein Selbstzweck – Frauen und Männer müssen gleichermaßen Verantwortung für unser Land tragen! Ein paritätisches Wahlrecht wird auch von der Justizministerin als bedeutendes Mittel zur Gleichberechtigung gesehen. Sie verweist auf die Streitschrift „Parität jetzt“ von Dr. Rita Süßmuth, einer Vorreiterin und einem Vorbild für viele der Teilnehmerinnen. Die neu eingesetzte Wahlrechtskommission soll prüfen, wie die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen im Parlament gewährleistet werden kann.

**Gleichstellung ist nicht verhandelbar**

Gewerkschaftsarbeit muss ebenfalls aus der Sicht der weiblichen Mitglieder gestaltet werden. „Zurzeit werden Frauenrechte wieder offen

angegriffen und als verhandelbar dargestellt. Aber: Gleichstellung ist nicht verhandelbar. Frauenrechte sind nicht verhandelbar. Rechte von Minderheiten sind nicht verhandelbar“, betonte der dbb-Bundesvorsitzende Volker Geyer. „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist kein Nebenthema. Sie ist Kernbestandteil unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Wo Frauenrechte geschwächt werden, wird am Fundament der Demokratie gerüttelt.“ „Gerade die Ewiggestrigen vom rechten Rand versuchen, Gleichstellung als ideologisches Projekt abzutun“, erklärte Geyer. „Diese reaktionären Vorstellungen sind mit unserem Grundgesetz und mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung der vergangenen Jahrzehnte nicht vereinbar. Wir werden uns mit allem, was wir haben, gegen eine Aushöhlung unserer Grundrechte zur Wehr setzen.“ Gerade der öffentliche Dienst müsse hier Vorbild sein. „Wir stehen für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, deshalb müssen wir auch im öffentlichen Dienst für Chancengleichheit sorgen.“ Das Berufsbeamtentum wird in schwierigen Zeiten dringender denn je gebraucht; denn es ist ein Bollwerk gegen Extremismus und ein Stabilitätsanker. Aufgrund der vorliegenden Anträge erfolgt die Zusage, dass die Parität im dbb verbessert wird.

**Verfassungswidrige Zustände bei der politischen Teilhabe von Frauen**

Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski, Leiterin des Fachgebiets Öffentliches Recht, Völkerrecht

und Europarecht, Schwerpunkt Umweltrecht an der Uni Kassel, sprach in ihrem Vortrag von „verfassungswidrigen Zuständen“ bei der politischen Teilhabe von Frauen. Da sei zum einen die mangelnde Nominierung von Kandidatinnen: „Im Schnitt sind nur 30 Prozent der Nominierten Frauen. Das liegt nicht daran, dass Frauen zu schüchtern oder dämlich sind, es sind die parteiinternen Nominierungsverfahren, die intransparent ablaufen.“ Die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in deutschen Parlamenten stützt die Forderung nach einem Paritätsgesetz. Verfassungsrechtlich sei das eine Missachtung des passiven Wahlrechts und eine strukturelle Bevorzugung bzw. Privilegierung von Männern. „Leider stellt sich die Politik bei diesem Thema immer noch taub.“ Zum anderen gebe es bei den Direktkandidaturen ebenfalls keine paritätische Streuung: „Außerdem müssen sie oft zwischen 30.000 und 100.000 Euro in die Hand nehmen, um den Wahlkampf zu finanzieren. Aber der Zugang zu den Geldtöpfen steht Frauen aufgrund des Gender Pay Gaps nicht im gleichen Maß zur Verfügung wie den Männern. Das ist ein Einfallstor für verschleierte Diskriminierung der Kandidatinnen. Wir brauchen deshalb eine Deckelung für Wahlkampffinanzierung.“ Laskowski weiter: „Ohne Frauen kommt es zu Qualitäts- und Legitimationsmängeln in der Politik.“

Die unausgeglichene Geschlechterverteilung führe zu einem Demokratiedefizit, so Laskowski. Als Lösung schlägt sie ein paritätisches Wahlrecht vor. „Die Parteien sind dazu verpflichtet, für Chancengleichheit zu sorgen. Das steht auch im Einklang mit der europäischen Demokratie.“ Der Gesetzgeber verfüge über einen breiten Spielraum, die konkrete Ausgestaltung eines Paritätsgesetzes zu bestimmen. Laskowski betonte jedoch: „Natürlich muss er ein wirksames Modell mit effektiven Sanktionen entwickeln, denn gesetzliche Regelungen ohne Sanktion sind wirkungslos.“

### Podiumsdiskussion: Mehr Frauen in politischen Entscheidungsräumen

Bei der anschließenden Podiumsdiskussion wurden die Argumente und die zuvor geäußerten Kritikpunkte teils kontrovers diskutiert. Frauen stärken die Debattenkultur in politischen Gremien, sie machen sie konstruktiver, respektvoller und vielfältiger. Es braucht sichtbare Vorbilder, die künftige Generationen ermutigen, sich politisch zu engagieren. Die Diskussion um Parität ist immer auch eine Diskussion um

Macht – und um die Frage, wer politische Entscheidungen trifft. Als konkretes Instrument wurde vorgeschlagen, die Parteienfinanzierung an nachweisbare Fortschritte bei der Gleichstellung zu knüpfen. Der abschließende Appell richtete sich an alle anwesenden demokratischen Parteien, jetzt eine paritätische Wahlrechtsreform umzusetzen.

### Aktionstag zur paritätischen Wahlrechtsreform am 24.06.2026

Das Motto des Kongresses wurde so zu einer Aufforderung an alle Frauen in der dbb-Familie: Frauen. Macht. Demokratie. Am 21. März 2026, dem zweiten Kongresstag, wählten die Delegierten Elke Janßen (Gewerkschaft der Sozialversicherung – GdS), Sabine Wendt (Deutsche Polizeigewerkschaft – DPolG) und Michaela Neersen (Gewerkschaft der Sozialverwaltung – GdV) zu Ehrenmitgliedern. Die wiedergewählte Vorsitzende der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz bedankte sich bei den scheidenden Mitgliedern: „Die drei haben Großes für die dbb frauen geleistet. Sie haben sich unermüdlich für Gleichstellung und Frauenrechte eingesetzt. Nicht nur in ihren Gewerkschaften und Landesbünden, sondern weit darüber hinaus im öffentlichen Dienst und in der Gesellschaft.“

Mit der Annahme von rund 300 eingereichten Anträgen ist dies die Ausrichtung der Politik der dbb frauen für die kommenden fünf Jahre klar vorgezeichnet. Diese Themen sind entscheidend:

**Parität, Gleichstellung & Genderpolitik:** Vom Bundestag bis in die Kreistage sind Frauen in Parlamenten unterrepräsentiert. Auch in den Betriebs- und Personalräten sind Frauen oft in der Unterzahl. Um das zu ändern, braucht es Parität in allen Parlamenten und Gremien. Gleichzeitig müssen wir Frauen mehr fördern, damit sie ihre Stärken besser ausspielen können. Auf der anderen Seite müssen auch die Bewertungskriterien neu gedacht werden, da diese häufig Frauen beim Fortkommen benachteiligen.

**Schutz vor Gewalt, Diskriminierung und Extremismus:** Gewalt gegen Frauen ist weiterhin viel zu weit verbreitet. Der einzige Weg vorwärts lautet: Null Toleranz gegenüber Gewalt, sexueller Belästigung und Mobbing. Schutz und Prävention im öffentlichen Dienst müssen gestärkt werden. Zusätzlich brauchen Betroffene bessere Unterstützungsstrukturen.

**Digitalisierung, KI & Staatsmodernisierung:** Verwaltungsdigitalisierung und Staatsmodernisierung müssen zukunftssicher gestaltet werden. KI spielt bei der Unterstützung der Arbeit eine zentrale Rolle. Allerdings ist sicherzustellen, dass die hinterlegten Algorithmen der KI diskriminierungsfrei sind und den Datenschutz beachten. Zudem müssen betriebliche Interessenvertretungen bei der Einführung neuer Technologien frühzeitig eingebunden und Schulungen für Mitarbeitende angeboten werden.

**Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und moderne Arbeitsformen:** Geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung muss im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor verankert werden. Zu den Maßnahmen gehören unter anderem Arbeitszeitflexibilisierung, Führung in Teilzeit, Jahresarbeitszeitkonten und ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit.

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die Politik muss bessere Rahmenbedingungen für Alleinerziehende schaffen. Nicht nur das Elterngeld muss gestärkt werden – das sorgt auch für mehr Flexibilität – sondern auch die Verteilung der Elternzeit sollte gerechter aufgeteilt werden. Zudem ist ein konsequenter Ausbau der Kinderbetreuung mit flexibleren Betreuungszeiten notwendig.

**Pflege:** Ein Großteil der Pflegearbeit von Frauen erfolgt unsichtbar und unbezahlt. Die dbb frauen haben deshalb den Leitantrag „Pflegearbeit sichtbar machen – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern“ verabschiedet. Denn meist sind es die Frauen, die in Teilzeit gehen, um Angehörige zu pflegen. Um das auszugleichen, soll eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige und die Anerkennung von Pflegezeiten in der Alterssicherung eingeführt werden.

**Frauengesundheit:** Die dbb frauen fordern, dass Gesundheitsvorsorge geschlechtersensibel gestaltet wird. Darunter fällt auch die Berücksichtigung der Menopause am Arbeitsplatz. Insgesamt muss das betriebliche Gesundheitsmanagement verstärkt werden – auch hinsichtlich psychischer Belastungen.

**Bildung und Gesellschaft:** Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Politische Bildung, Antisemitismusprävention und geschlechtersensible Pädagogik stärken somit

das demokratische Denken. Qualifizierte Bildung wirkt auch dem Fachkräftemangel entgegen.

**Wirtschaft und Steuern:** Steuerpolitik ist ein wichtiger Hebel bei der Geschlechtergerechtigkeit. Konkret fordern die dbb frauen, dass die Steuerklassen III und V sowie das Ehegattensplitting abgeschafft oder zumindest reformiert werden. Um den Gender Pay Gap zu schließen, sind verbindliche Maßnahmen erforderlich, dazu gehört auch die Lohntransparenz, die unterschiedliche Bezahlung sichtbar macht.

**Dienst-, Besoldungs-, Tarif- und Sozialpolitik:** Das Berufsbeamtentum muss erhalten bleiben, eine Zwangs-Bürgerversicherung lehnen die dbb frauen ab. In der Eingruppierung, Besoldung und Entgeltordnung muss mehr Geschlechtergerechtigkeit herrschen, indem geschlechtsspezifische Nachteile ausgeglichen werden.

**Ehrenamt und Verbandskultur:** Ehrenamtliches Engagement ist ein tragender Pfeiler des gesellschaftlichen Zusammenhalts und muss von der Politik gestärkt und gefördert werden. Die dbb frauen setzen sich besonders dafür ein, Frauen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen und ihr Engagement zu unterstützen.

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, betonte am 21. März 2026 in Berlin: „Fast 300 Anträge bedeuten nicht nur Arbeit. Sie bedeuten Engagement, Leidenschaft und Erfahrung aus der Praxis. Anträge sind nichts Abstraktes. Hinter jedem Antrag stehen ein Missstand und ein Veränderungswille.“

Inspiziert und ermutigt sowie in ihrer Netzwerkarbeit gestärkt kehren die Teilnehmerinnen nach Hause zurück, um sich den Herausforderungen in den kommenden Jahren mutig und entschlossen zu stellen.

Wer unsere Ziele teilt und aktiv mitgestalten möchte, ist bei vlbs und vLw herzlich willkommen. Wir freuen uns über Ihr Engagement!

**Michaela Brune-Jäschke, Bettina Gude, Dorothee Hartmann und Miriam Rothausen**

# Onboarding im Schulkontext

## Ein Praxisbeispiel zur systematischen Begleitung neuer Lehrkräfte am Berufskolleg Witten

### Bedeutung und praktische Umsetzung am Berufskolleg Witten

#### 1. Warum ist Onboarding wichtig?

Erinnern Sie sich noch an Ihren Berufseinstieg nach dem Referendariat – an die erste Stelle in Vollzeit und vielleicht an eine für Sie zunächst fremde Schule? Vielleicht kommen Ihnen Fragen bekannt vor wie: Wo finde ich die richtigen Räumlichkeiten? Wie sind die Kolleg:innen? Welche Klassen übernehme ich? Wie schaffe ich es, meinen Unterricht vorzubereiten? An wen kann ich mich mit Fragen wenden – und wer hat überhaupt Zeit dafür? Was mache ich, wenn ich direkt eine Klassenleitung übernehmen muss? Was wird von mir erwartet? Darf ich auch einmal Nein sagen, obwohl ich doch motiviert und engagiert sein möchte? Diese und viele weitere Fragen beschäftigen Berufseinsteigende in den ersten Wochen und Monaten häufig. Nicht selten fühlen sie sich mit ihren Unsicherheiten allein oder schämen sich, Unterstützung einzufordern. Jede Schule stellt ein komplexes System dar, das man nicht „nebenbei“ durchschaut. Gleichzeitig steht jede neue Lehrkraft direkt und indirekt unter hohem Erwartungsdruck. Daher ist ein gelingender Einstieg in den Schulalltag kein Selbstläufer, sondern braucht Orientierung, Begleitung und verlässliche Strukturen.

Genau hier setzt ein durchdachtes Onboarding an: Es kann dazu beitragen, neue Kolleg:innen nicht nur organisatorisch willkommen zu heißen, sondern ihnen auch Sicherheit, Zugehörigkeit und einen guten Start in das Schulleben zu ermöglichen, ohne dass sie Gefahr laufen, in den ersten Berufsjahren auszubrennen. Ein wertschätzender Empfang und kontinuierliche Begleitung fördern die Identifikation mit der Schule und stärken das Kollegium nachhaltig. Ein gelungenes Onboarding kann auch zur Erfüllung zentraler Bedürfnisse von Berufseinsteigenden beitragen – etwa hinsichtlich der Einführung in den Schulalltag, der Einbindung in das Kollegium sowie der persönlichen Selbstverwirklichung als Lehrkraft (Keller-Schneider, 2020).

Dies wiederum wirkt sich positiv auf die allgemeine Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit, das Engagement und Wohlbefinden aus (Dammerer, 2019a). Ein strukturiertes Onboarding entlastet zum einen sowohl die Schulleitung als auch das Kollegium, weil Zuständigkeiten und Unterstützungsstrukturen klarer sind. Zum anderen trägt der Prozess auch zur Schulentwicklung bei, da eingefahrene Strukturen durch den Blick neuer Lehrkräfte von außen sichtbar werden können, wenn die Rückmeldungen der Berufseinsteigenden systematisch gesammelt und für die Weiterentwicklung schulinterner Prozesse genutzt werden.

#### 2. Ein Beispiel in der Umsetzung – Berufskolleg Witten

Das Onboarding am Berufskolleg Witten wird in drei Phasen unterteilt – vor dem Dienstantritt, zum Dienstantritt und während der ersten beiden Berufsjahre. Vor Dienstantritt findet schon eine Kontaktaufnahme zwischen mir und der neuen Lehrkraft statt. Dadurch hat die neue Lehrkraft über die Schulleitungsebene hinaus bereits einen Anker, um Unsicherheiten abzubauen und Fragen stellen zu können. Zudem hat es sich bewährt, die Möglichkeit einer Hospitationsphase von wenigen Tagen bis hin zu einer Woche anzubieten. Dies hilft enorm bei der Vernetzung mit Fachkolleg:innen und bei einer ersten Orientierung an der neuen Schule. Aber auch an der Schule selbst ausgebildeten Referendar:innen bietet dies nochmals die Möglichkeit, in weitere (für sie noch nicht besuchte) Bildungsgänge zu gewinnen.

Zum Dienstantritt kümmern wir uns um ein kleines Willkommensgeschenk in Form einer kleinen Schultüte und um die Aushändigung unserer Willkommensmappe mit den ersten wichtigsten Informationen (Zuständigkeiten, Kürzel, Krankmeldung usw.). Zudem gibt es einen Rundgang durch die Schule. Nach Möglichkeit gehe ich nach dem ersten Arbeitstag mit der Lehrkraft/den Lehrkräften für offene Fragen in das nächstgelegene Café, da es aus meiner Sicht ebenso wichtig ist, zu wissen, wo man sich in den Freistunden in der Nähe der Schule gut aufhalten kann.



**Stephanie Morlock**  
Beauftragte für  
Onboarding neuer  
Kolleg:innen am  
Berufskolleg Witten

# ONBOARDING ALS PROZESS

Der Weg zu einem gelungenen Berufseinstieg am Berufskolleg Witten



Die anschließende Begleitung während der ersten beiden Berufsjahre läuft auf zwei Ebenen ab – in der Schule und durch eine von der Bezirksregierung Arnsberg angebotene externe Fortbildung. In der Schule finden regelmäßige Check-Ins statt, bei denen Bedarfe, beispielsweise für Coachings oder Fallberatungen, abgefragt werden. In regelmäßigen Treffen werden Anliegen und Herausforderungen thematisiert. Dies stärkt die Bindung und es werden Anregungen für die Verbesserung des Onboarding-Prozesses sowie schulinterner Prozesse und Strukturen gesammelt. Mittlerweile haben sich dabei bestimmte Themenbereiche herauskristallisiert. Diese umfassen kommunikative Strategien in verschiedenen Situationen, die Frage, wohin sich die Berufseinsteigenden hinsichtlich ihrer Einsatzbereiche und ihrer Rolle in der Schule entwickeln möchten, Fragen zu anstehenden Revisionen und den damit verknüpften Erwartungen sowie die Rolle der Klassenleitung. Somit treffen mein Team und ich uns vor jedem neuen Schuljahr mit den neuen Kolleg:innen, um Fragen zur Einschulung zu klären, aber auch über den Umgang mit Ordnungsmaßnahmen und den dazugehörigen Formularen zu sprechen.

Die externe Fortbildung der Bezirksregierung bietet den Berufseinsteigenden zusätzlich die wertvolle Möglichkeit, sich mit Einsteiger:innen anderer Schulen zu vernetzen und Sicherheit zu erlangen, da sie erkennen, dass sie mit ihren Herausforderungen nicht allein sind. Darüber hinaus bietet sie Raum, kurz Luft zu holen und sich in Begleitung mit eigenen Anliegen auseinanderzusetzen sowie diese zu reflektieren. Dies reduziert – so wie mir zurückgemel-

det wird – Stress und Überforderung und wirkt sich aus meiner Sicht positiv auf die Gesundheit und Motivation der neuen Lehrkräfte aus. Mein Team und ich besuchen darüber hinaus in regelmäßigen Abständen Vernetzungstreffen mit den Berufseinstiegsbegleitungen anderer Schulen. Dieser Austausch ist sehr wertvoll, da wir hier sowohl die Herausforderungen besprechen, mit denen wir Berufseinstiegsbegleitungen konfrontiert sind, als auch Prozesse des Onboardings weiterentwickeln können. Gleichzeitig bietet er Raum, die Coaching-Haltung sowie weitere Methoden immer wieder zu reflektieren und einzuüben.

Das Onboarding ist damit weit mehr als eine organisatorische Einführung neuer Kolleg:innen. Es ist ein Ausdruck von Wertschätzung, ein Beitrag zur Gesundheitsförderung und zugleich ein wichtiger Baustein nachhaltiger Schulentwicklung. Wenn Berufseinsteigende von Anfang an erleben, dass ihre Fragen, Unsicherheiten und Perspektiven ernst genommen werden, profitieren nicht nur sie selbst, sondern die gesamte Schulgemeinschaft. Die Erfahrungen am Berufskolleg Witten zeigen, dass gelingendes Onboarding nicht zwingend große zusätzliche Strukturen braucht, sondern vor allem Menschen, die sich verantwortlich fühlen und neue Kolleg:innen bewusst begleiten. Oft sind es gerade die kleinen Gesten, die den Unterschied ausmachen – und aus einem neuen Arbeitsplatz einen Ort machen, an dem man nicht nur beginnt, sondern wirklich ankommen kann.

**Stephanie Morlock**  
Berufskolleg Witten

# Das Ende der Zettelwirtschaft: Wie TikTok-Ästhetik den Fachkräftemangel besiegen will

In deutschen Schulfluren verrotten Berufsinformations-Flyer meist ungelesen in der Ecke. Ein Start-up aus dem Bergischen Land krempelt die Berufsorientierung nun um – mit digitalen Stelen, 20-sekündigen Clips und dem Prinzip „Unterbewusstsein“. Besuch in einer Welt, in der die Zukunft im Vorbeigehen passiert.

Der deutsche Schulflur an einem Dienstagmorgen ist normalerweise ein Ort der ästhetischen Kapitulation. Das fahle Licht der Neonröhren beleuchtet ein bekanntes Trauerspiel: den „Friedhof der ungelesenen Flyer“. Stapelweise Papier, das von großen Karrieren und sicheren Renten flüstert, landet hier oft unberührt im Altpapier. Es ist das visuelle Symbol einer gescheiterten Kommunikation. Während Lehrer versuchen, das Mammutthema Berufsorientierung irgendwie zwischen Doppelstunden und Korrekturphasen zu pressen, haben die Schüler:innen längst auf Durchzug geschaltet.

Doch im Berufskolleg Oberberg (KBKO) in Gummersbach ist die Szenerie eine andere. Neben dem digitalen Vertretungsplan flimmert ein Videoscreen. Er ist bunt, er ist schnell, er ist hochkant. Es ist das Fenster in eine Arbeitswelt, die plötzlich nicht mehr nach Behörde klingt, sondern nach Smartphone-Feed.

### Die Macht der 15 Sekunden

„Ich dachte erst, da steht der Vertretungsplan, aber nein – es war für Berufe“, sagt Erion, ein Schüler der Schule. Er wirkt nicht wie jemand, der freiwillig eine Infobroschüre über Zerspanungsmechanik gewälzt hätte. Doch der Screen hat ihn erwischt. „Es ist der erste Schritt, um sich überhaupt zu erkundigen.“ Das Projekt hinter dem Bildschirm nennt sich AZUBEAM. Die Logik dahinter ist so simpel wie bestechend: Wenn Jugendliche nicht mehr zu den Informationen kommen, muss die Information dorthin, wo die Jugendlichen sind – und zwar in einer Sprache, die sie verstehen. Das bedeutet: 15 bis 20 Sekunden lange Videoclips, wenig Text, viel Bildsprache.

Die Ästhetik eines Blockbuster-Trailers für den lokalen Ausbildungsbetrieb. „Wir haben festgestellt, dass es den Jugendlichen immer schwerer fällt, den Kontakt in die Betriebe aufzunehmen“, erklärt Rainer Gottschlich, Schulleiter am KBKO. Für ihn sind die digitalen Stelen ein Teil der „neuen Berufsorientierung“. Es geht um Interaktivität statt Frontalbeschallung.

### Der QR-Code als Fluchtweg aus der Starre

Das Problem der klassischen Berufsorientierung ist oft nicht der Mangel an Angeboten, sondern die psychologische Hürde. Viele Jugendliche erstarren vor der schiereren Masse an Möglichkeiten. „Innerlich eingefroren“ nennt es das Team von AZUBEAM.

Hier setzt die Strategie der „unterbewussten Wahrnehmung“ an. Im Vorbeigehen sieht man den Azubi aus der Nachbarschaft, der bei einem regionalen Weltmarktführer an einer Maschine schraubt. Kein Verkaufsgespräch, kein Druck. Wer neugierig wird, zückt das Handy.

„Man muss nicht unbedingt mit irgendwem reden“, sagt Schülerin Gina. „Ich scanne den QR-Code, werde weitergeleitet und informiere mich.“ In einer Welt, in der das Telefonieren für viele Gen-Z-Angehörige bereits eine Stresssituation darstellt, ist der lautlose Scan der Königsweg.

### Ein volles Wembley-Stadion – jeden Tag

Dass dieser Ansatz den Nerv der Zeit trifft, belegen die Zahlen. Was in der Provinz begann, ist längst zu einer digitalen Welle in Nordrhein-Westfalen angewachsen:

- 70 Schulen sind bereits angeschlossen.
- 90.000 junge Menschen werden täglich erreicht.
- Das entspricht der Kapazität eines ausverkauften Wembley-Stadions – und das an jedem einzelnen Schultag.



Lisa Marie Peters  
Auszubildende bei  
Azubeam –  
Redaktionelle  
Unterstützung



Azubeam



Für die Schulen ist das Angebot kostenlos, finanziert durch die Betriebe der Region, die händierend nach Nachwuchs suchen. Ein Win-Win-Modell: Die Schule digitalisiert ihre Flure, die Unternehmen bekommen eine Bühne im „Ökosystem Schule“. Auch die Wirtschaft zieht eine positive Bilanz. Daniel Gerz, Ausbildungsleiter bei PFERD Tools, berichtet von direktem Feedback in Bewerbungsgesprächen: „Diejenigen, die aktiv suchen, bewerben sich sofort über den QR-Code.“

Und die Unschlüssigen nehmen uns trotzdem wahr.“ Der Wiedererkennungswert ist hoch, besonders wenn echte Azubis vor der Kamera stehen, die in der Pause auf dem Schulhof wiedererkannt werden.

### Vom Flur in die Hosentasche

Doch der Screen an der Wand ist nur die erste Stufe der Rakete. Das Team, das ursprünglich aus der Videoproduktion kommt, arbeitet bereits an der nächsten Evolutionsstufe. Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) entsteht derzeit ein „digitaler Wegbegleiter“.

Das Ziel: Die Impulse vom Schulflur direkt auf das Smartphone zu verlängern. Eine Plattform, die die Informationsflut bündelt und die Talente dort abholt, wo sie sich ohnehin bewegen. Es scheint, als würde der Schulflur sein Image als „Friedhof der guten Absichten“ langsam verlieren. Wenn die Berufsorientierung am Ende sogar Spaß macht, ist das für die deutsche Bildungslandschaft fast schon eine kleine Revolution.

# Warum Erfahrungen wichtiger sind als Vorgaben

## Berufsorientierung zwischen Information und Erfahrung

Jugendliche wissen heute viel über Berufe – und gleichzeitig oft zu wenig über sich selbst. Berufsorientierung steht vor der Herausforderung, diesen Widerspruch aufzulösen. Dafür braucht es neue Ansätze: früher, erfahrungsbasierter und näher an der Lebensrealität.

### Zwischen Wissen und Unsicherheit

Die Informationslage war noch nie so umfassend wie heute. Digitale Plattformen, Apps und Beratungsangebote liefern zahlreiche Einblicke in Berufsbilder und Karrierewege. Und dennoch bleibt bei vielen Jugendlichen eine zentrale Frage offen: „Was passt eigentlich zu mir?“ Die Abbruchquoten unterstreichen diese Unsicherheit: Rund 30 % der Ausbildungen werden laut Bundesinstitut für Berufsbildung vorzeitig beendet. In einzelnen Bereichen wie der Pflege liegt die Quote laut Pflegekammer NRW bei etwa 40 %. Diese Zahlen deuten weniger auf ein Informationsdefizit hin – sondern vielmehr auf ein Defizit an Erfahrungen.

### Wenn Orientierung vorgegeben wird

Viele digitale Angebote zur Berufsorientierung arbeiten heute mit Vorschlagslogiken: Interessen werden abgefragt, Verhalten analysiert, passende Berufe angezeigt. Das kann unterstützen – führt aber auch zu einer Verschiebung:

- weg von der Frage „Was passt zu mir?“
- hin zu „Zu welchem Job passe ich?“

Reflexion wird dabei häufig durch Auswahl ersetzt.

Der eigene Weg entsteht weniger aus Erfahrung, sondern aus vorstrukturierten Optionen. Gerade deshalb rücken grundlegende Fragen stärker in den Fokus: Was interessiert mich wirklich? Wofür kann ich mich begeistern? Was motiviert mich langfristig? Diese Fragen lassen sich nicht durch Algorithmen beantworten – sondern nur durch eigene Erfahrungen.

### Frühe Prägung und die Rolle des Umfelds

Berufsorientierung beginnt in vielen Fällen erst dann, wenn Entscheidungen anstehen. Zu diesem Zeitpunkt sind jedoch viele Bilder bereits geprägt – insbesondere im familiären Umfeld. Eltern spielen eine zentrale Rolle bei Bildungsentscheidungen. Ihre Wahrnehmung von Ausbildung beeinflusst maßgeblich die Haltung der Jugendlichen. Erfahrungen aus schulischen Praxisformaten zeigen: Diese Wahrnehmung verändert sich dann, wenn Einblicke früh und kontinuierlich stattfinden. Das bedeutet auch: Erfahrungsräume können – und sollten – bereits in der Grundschule entstehen.

### Kontinuität statt Einzelimpuls

Einzelne Projektstage können Impulse setzen. Nachhaltige Wirkung entsteht jedoch vor allem durch Wiederholung und Beziehung. Wenn Auszubildende über mehrere Einheiten hinweg in Klassen eingebunden sind, entsteht:

- Vertrauen
- Verlässlichkeit
- echte Auseinandersetzung

Die Kinder tragen diese Erfahrungen weiter in ihr Umfeld. Gespräche entstehen zu Hause – und eröffnen neue Perspektiven auf Ausbildung.

### Die Rolle von Auszubildenden neu gedacht

Die Einbindung von Auszubildenden in Schulen ist nicht neu, wird jedoch häufig zu eindimensional gedacht – etwa im Sinne klassischer Ausbildungsbotschafter.

In der Praxis zeigt sich: Ihr Potenzial entfaltet sich erst dann vollständig, wenn sie aktiv in Lernprozesse eingebunden sind. In solchen Formaten übernehmen sie Rollen als:

- Begleitende
- Erklärende
- Mitgestaltende



Mario Schwarz  
ROCKID.one e. V.



mintkickt.de

Dabei entsteht eine besondere Form der Begegnung:

- Kommunikation auf Augenhöhe
- Abbau von Hemmschwellen
- natürliche Gesprächssituationen

Gerade vor dem Hintergrund, dass vielen Jugendlichen direkte Kommunikation zunehmend schwerfällt, gewinnt dieser Aspekt an Bedeutung. Auszubildende werden so nicht nur zu Vermittler:innen von Inhalten, sondern zu Brückenbauer:innen für Austausch und Begegnung. Gleichzeitig entwickeln sie selbst zentrale Kompetenzen weiter – von Verantwortungsübernahme bis hin zu Präsentationssicherheit.

### Praxis als Grundlage für Orientierung

Ein zentrales Defizit vieler Formate liegt darin, dass Jugendliche selten die Möglichkeit haben, Dinge wirklich auszuprobieren. Berufe werden erklärt – aber nicht erlebt. Formate, die auf praktisches Tun setzen, zeigen eine andere Wirkung:

- Stärken werden sichtbar
- Interessen konkretisieren sich
- Selbstvertrauen wächst

Entscheidungen basieren dadurch weniger auf Annahmen – sondern auf eigenen Erfahrungen.



### Begegnung neu gestalten

Auch die Art der Begegnung zwischen Jugendlichen und Unternehmen ist entscheidend. Klassische Formate schaffen Kontakt, bleiben jedoch häufig in formellen Strukturen. Neue Ansätze zeigen, dass Begegnung besonders dann gelingt, wenn sie im gemeinsamen Tun entsteht:

- in Teamaufgaben
- in Challenges
- in dem gemeinsamen Lösen von Problemen

Gespräche entwickeln sich dabei situativ – und damit authentischer.

### Fazit

Berufsorientierung steht vor der Aufgabe, sich neu auszurichten. Nicht mehr Informationen sind entscheidend, sondern bessere Erfahrungen. Nicht mehr Vorgaben, sondern mehr Raum für eigene Entwicklung. Und nicht einzelne Maßnahmen, sondern durchgängige Wege. Ansätze, die diese Elemente verbinden, werden bereits in der Praxis erprobt – etwa durch die kontinuierliche Einbindung von Auszubildenden in Schulen, praxisorientierte Workshops sowie interaktive Formate, in denen Jugendliche und Unternehmen gemeinsam aktiv werden. Sie zeigen, wie Berufsorientierung anders gedacht werden kann: früher, näher und wirksamer.

Weitere Informationen und Austauschmöglichkeiten: [mintkickt@rockid.one](mailto:mintkickt@rockid.one)

# Veranstaltungen für Mitglieder im Ruhestand 2026/27

## Liebe Mitglieder im Ruhestand,

es ist eine gute Tradition, ehemalige Kolleg:innen bei Veranstaltungen des vlbs wiederzusehen oder neue Kontakte zu knüpfen. Für das Schuljahr 2026/27 haben wir attraktive Angebote für Sie zusammengestellt und freuen uns auf Ihre Teilnahme. Auch Interessierte aus anderen Bezirken sind herzlich willkommen!

### 1. **Besichtigung des Bundesrechnungshofes in Bonn**

Freuen Sie sich auf einen exklusiven Einblick in eine der wichtigsten Institutionen der staatlichen Finanzkontrolle in Deutschland. Der Bundesrechnungshof prüft die Haushalts- und Wirtschaftsführung des Bundes und berät den Deutschen Bundestag. In einem anschaulichen Vortrag erhalten Sie einen verständlichen Überblick über Aufgaben, Arbeitsweise und Bedeutung dieser Institution. Im Anschluss besichtigen wir das denkmalgeschützte Gebäude in Bonn, das ursprünglich unter anderem vom ehemaligen Postministerium genutzt wurde. Viele Strukturen aus den 1950er Jahren sind bis heute erhalten und geben einen interessanten Einblick in die damaligen Verwaltungsabläufe.

Ablauf:

- Begrüßung und Einführung
- Vortrag und Fragerunde ca. 60 Minuten
- Geführter Rundgang durch das Gebäude

#### Details

- 27.08.2026
- 14:45 Uhr (Beginn 15:00 Uhr) – ca. 17:00 Uhr
- Treffpunkt: Bonn, Adenauerallee 81
- max. 20 Personen
- Kostenbeitrag: 5 €

Ein gemeinsames Kaffeetrinken vorab wird noch abgestimmt. Genauere Angaben erhalten Sie in der Anmeldungsbestätigung. Die Teilnahme ist auch für mobilitätseingeschränkte Personen möglich (bitte angeben).

Bitte melden Sie sich unter Angabe Ihres Namens, Ihrer Anschrift, Ihrer Mobilfunknummer und Ihrer E-Mail-Adresse bis zum 01.08.2026 an: [info@vlbs.de](mailto:info@vlbs.de), Stichwort: Bundesrechnungshof Bonn. Alle Teilnehmenden erhalten noch genauere Infos.

### 2. **Mögliche weitere Veranstaltungen**

Für die folgenden Veranstaltungen können Sie zunächst nur Ihr Interesse bekunden. Bei ausreichender Nachfrage organisieren wir diese. Termine können erst dann festgelegt werden. Wir informieren die Interessenten per Mail. Erst dann ist verbindlich eine Anmeldung erforderlich.

#### A – Flora & Botanischer Garten in Köln

Erleben Sie eine der schönsten Parkanlagen Kölns bei einer fachkundigen Führung durch die Flora und den Botanischen Garten. Die Führung bietet Ihnen eine abwechslungsreiche Reise durch verschiedene Gartenstile und Epochen: vom Französischen Barock über den Englischen Landschaftsgarten bis hin zu Elementen der Italienischen Renaissance. Besonders beeindruckend ist die einzigartige Palmenallee. Je nach Jahreszeit stehen unterschiedliche Blüten und Pflanzen im Mittelpunkt – z. B. Kamelien, Krokusse, Kirsch- oder Tulpenblüte sowie die Dahlienschau.

Ein weiterer Programmpunkt ist die Vorstellung der neuen Gewächshäuser, die im Sommer 2026 eröffnet werden. Diese können individuell erkundet werden. Zum Abschluss ist ein gemeinsamer Aufenthalt im Gartenlokal „Dank Augusta“ geplant.

#### Details

- Eigenanreise mit PKW oder öffentlichen Verkehrsmitteln
- max. 20 Personen
- barrierefrei
- Dauer: ca. 3–4 Stunden



Thea Kuhs  
Mitglieder im Ruhestand | Bezirk Köln

## B – LVR-Freilichtmuseum Lindlar

Verbringen Sie einen abwechslungsreichen Tag im Freilichtmuseum Lindlar und tauchen Sie ein in das ländliche Leben vergangener Jahrhunderte. Auf dem weitläufigen Gelände entdecken Sie historische Gebäude aus der Region: vom strohgedeckten Fachwerkhaus über eine preußische Landschule bis hin zu Werkstätten und technischen Anlagen.

Besonders anschaulich wird der Besuch durch Vorführungen traditioneller Handwerke. Im Backhaus, in der Seilerei und in der Schmiede können Sie Handwerkern bei ihrer Arbeit zusehen. Ein besonderes Highlight: Der Schmied ist ein pensionierter Kollege, der hier ehrenamtlich tätig ist. Zum Abschluss besteht die Möglichkeit, den Tag bei einer traditionellen „Bergischen Kaffeetafel“ gemütlich ausklingen zu lassen.

### Details

- Eigenanreise mit PKW
- max. 20 Personen
- weitgehend barrierefrei (Rollstühle / Scooter ausleihbar)
- Dauer: ca. 5 Stunden

## C – Papierfabrik Zanders, Bergisch Gladbach

Erleben Sie ein spannendes Stück Industriegeschichte im Wandel. Das traditionsreiche Gelände der ehemaligen Papierfabrik Zanders wird derzeit zu einem neuen Stadtquartier entwickelt. Im Rahmen einer Führung erfahren Sie sowohl Hintergründe zur Papierproduktion als auch zur zukünftigen Nutzung des Areals. Die Kombination aus historischen Industriegebäuden und moderner Stadtplanung macht diesen Besuch besonders interessant.

Im Anschluss besteht die Möglichkeit, die nahegelegene Villa Zanders – heute ein Kunstmuseum – individuell zu besichtigen. Auch ein gemeinsames Kaffeetrinken kann dort eingeplant werden.

### Details

- Eigenanreise mit PKW oder öffentlichen Verkehrsmitteln
- max. 20 Personen
- barrierefrei

## D – Ford-Werk Köln (Electric-Vehicle-Center)

Werfen Sie einen Blick in die Zukunft der Automobilproduktion am traditionsreichen Standort Köln-Niehl. Nach umfangreichen Investitionen wurde das ehemalige Werk zu einem modernen Zentrum für Elektromobilität umgebaut. Hier werden heute ausschließlich batterieelektrische Fahrzeuge produziert, darunter die Modelle Ford Explorer und Ford Capri.

Während der Besichtigung erhalten Sie spannende Einblicke in die hochmodernen Produktionsabläufe sowie in die logistischen Prozesse eines der effizientesten Automobilwerke Europas. Auch die lange Geschichte des Standortes – mit über 17 Millionen produzierten Fahrzeugen seit 1931 – wird thematisiert.

### Details

- Eigenanreise mit PKW oder öffentlichen Verkehrsmitteln
- max. 45 Personen

Zur Anmeldung folgen Sie einfach dem Link bzw. dem QR-Code und senden Sie uns das ausgefüllte Formular per E-Mail:



Anmeldeformular



Sie haben Fragen oder wünschen weitere Informationen? Dann sind Sie hier richtig:

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

Bezirksvertretungen	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354	Burkhard Koch koch@vlbs.de 0173 7208108	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 7581380	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499

## Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AJK

ajk-Sprecherin	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	Studierendenkreis	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	Referendariat	Marc-Oliver Hohnen hohnen@vlbs.de 02151 567661
----------------	---	-------------------	---	---------------	--

## Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

Landesleiter	Georg Greshake greshake@vlbs.de 0177 4333809				
	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	N. N. *	Johannes Fährnich johannes.faehnrch@arcor.de 05272 8771	Claudia Schmitz schmitz@vlbs.de	Jochen Kuhs kuhs@vlbs.de 0221 16870823	N. N. *

\* Wenden Sie sich an info@vlbs.de oder an Georg Greshake, Landesleiter für Mitglieder im Ruhestand

## vlbs-Vorstand

Vorsitzender	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	Geschäftsführer	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Stv. Vorsitzende	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136	Stv. Geschäftsführer	Melih Bademcioglu bademcioglu@vlbs.de
Stv. Vorsitzende	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675	Schriftführer	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499
Stv. Vorsitzender	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354	Kassiererin	Bettina Gude gude@vlbs.de
		Stv. Kassierer	Marc-Oliver Hohnen hohnen@vlbs.de 02151 567661

## Projekte

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

## Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

Pressesprecher	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354	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	

## Liebe Mitglieder im Ruhestand:

Senior:innen im vlbs

Der vlbs lädt im **August 2026** zu einer Reise nach **Schleswig-Holstein** zwischen Nord- und Ostsee ein – eine Gelegenheit für Begegnung, Austausch und viele gemeinsame Erinnerungen. Die Anmeldezeit läuft – fahren Sie mit!?



Link zur Reise



Anmeldeformular



## Wir hören zu – das Sorgentelefon für Lehrkräfte am Berufskolleg

**Jeden Freitag von 16:30 bis 18:00 Uhr sind wir für Sie erreichbar\***  
persönlich, vertraulich, kollegial.

**Sorgentelefon des vlbs: 0211 / 53 80 55 13**

Was wir in dieser Zeit tun?  
Vor allem eines: zuhören.  
Denn: „Sorgen kann man teilen.“

Und geteilte Sorgen mit Kolleg:innen aus dem gleichen Alltag, der gleichen Schulform und Profession – die wie Sie wissen, was der Job bedeutet – wiegen oft weniger.

- Wir hören zu – und sprechen mit Ihnen: Damit Gedanken sich sortieren können.
- Wir fragen nach: Damit sich innere Knoten lösen.
- Wir erkennen Sie an: Als Kolleg:in – mit Ihrer ganz persönlichen Situation.

Weil echtes Zuhören wirkt.  
Und weil Sie als Mensch in Ihrem Beruf zählen.

\*Nicht während der Schulferien in NRW