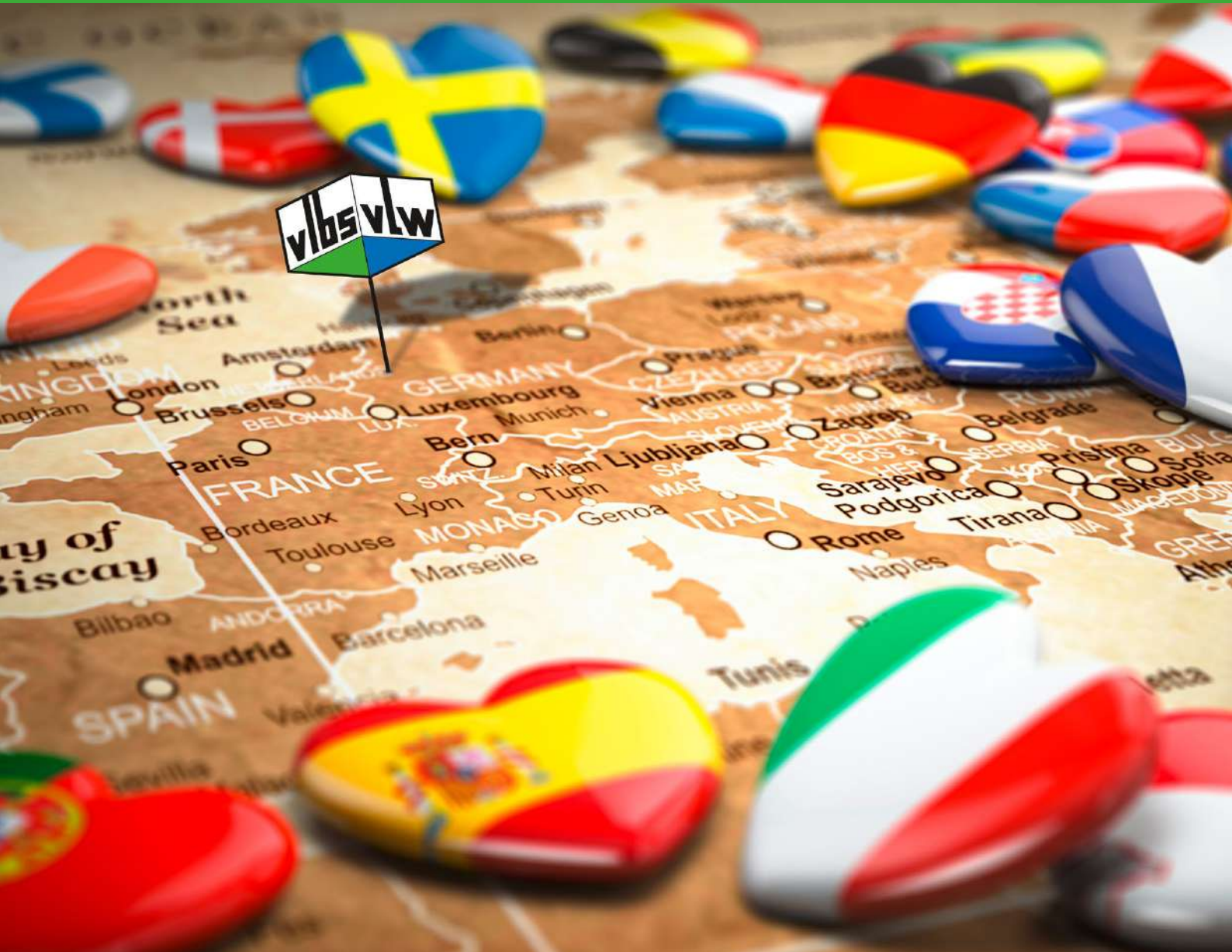


bbw

3+4

Beruflicher Bildungsweg



THEMA

Personalratswahl – Internationalisierung



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

Themenkompetente Beratung	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Einstellungen / Versetzungen	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 49125952	
Hochschule / Bedarf an Lehrkräften	Ludwig Geerkens geerkens@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
	Ludwig Geerkens geerkens@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz / Beförderungen / Laufbahnrecht	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595	
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Johannes Schütte schuette@vlbs.de 02303 63568	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@web.de
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Manuela Soethe soethe@vlbs.dez	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de 0211 475 4050	
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 49125952
Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Fortbildung	Fortbildungskoordinatorin Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Fortbildungsbeauftragte Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de

Ausschüsse	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Bildungspolitik	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	
Dienst- und Tariffrecht	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Altersteilzeit, Pensionierung und Versorgung	Detlef Sarrazin 0163 75 81 380 sarrazin@vlbs.de	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Dienstrecht	Dorothee Hartmann hartmann@vlbs.de	
Schulrecht / ADO	Birgit Battenstein battenstein@vlbs.de 0211 491259583	
Pädagogik	Marayle Kupper kuepper@vlbs.de	Nathalie Kühn na.kuehn@gmx.de
Lehrkräftebildung	Kirstin Bubke bubke@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de

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

Arbeitskreise von A-Z AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Digitalisierung und Datenschutz	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachlehrkräfte WL / TL	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0162 9274525	Ulrich Plum plum@vlbs.de 0157 72003954
AK Fachschule	Lars Schroeder-Richter schroeder-richter@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
AK Gesundheits- und Pflegerberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	Kirstin Bubke bubke@vlbs.de
AK Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
AK Grüne Berufe	Carsten Lindner lindner@vlbs.de 02366 564314	
AK Hauswirtschaft (Delegierte für die LAG HW NRW)	Karola Petry petry@vlbs.de	
AK Internationalisierung	N.N.	
AK Junge Kolleginnen und Kollegen	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675	
AK Lehrkräftegesundheit	Ricarda Holz holz@vlbs.de	Renate Bencker bencker@vlbs.de
AK Nachhaltigkeit	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136	Timo Vasta vasta@vlbs.de

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

bbw / Ausgabe 3+4 April 2024

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e. V.

Geschäftsstelle

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182

E-Mail: info@vlbs.de

Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@vlbs.de

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

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 5+6, 2024

Thema: Praxissemester – Fachkräftemangel.
Veränderte Lehrer:innenbildung
Redaktionsschluss: 26.4.2024

Bildnachweise

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

Titel: dreamstime / Maksym Yemelyanov

Seite 09: pexels / fauxels

Seite 22: Jakob Terlau – Bezirksregierung
Arnsberg

Seite 23: Till Garvert – Leopold-Hoesch-Berufskolleg, Dortmund

Seite 24: Jakob Terlau – Bezirksregierung
Arnsberg

Seite 25: EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung

Seite 26: Jakob Terlau – Bezirksregierung
Arnsberg

Abteilung für Medientechnik und Fotografie des Fritz-Henßler-Berufskollegs der Stadt Dortmund

Seite 32: pexels / büro millenial

Seite 35: pexels / oleksandr p

Seite 42: pexels / christina morillo

Seite 52: unsplash / stephanie leblanc

Seite 53: unsplash / alex vasey

Seite 56: unsplash / micheile henderson

Gestaltung und Satz

Studio Hollender
tobiashollender.de

Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH
Hanielstraße 56
46539 Dinslaken

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die vlbs-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer, wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliografische Abkürzung der Zeitschrift lautet
BBW / ISSN 0723-6522

vlbs-Fortbildungen im Mai / Juni

13/14.05.24

Burkhard Engel
Eignungsfeststellungsverfahren
9.00 bis 17.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle Düsseldorf



Wer Schulleiter:in werden will, muss ins Eignungsfeststellungsverfahren (EFV), bei dem in einem Assessment-Center-Verfahren die Kompetenzen Rollenklarheit, Innovation, Management und Kommunikation geprüft werden. Burkhard Engel, ehemaliger Schulleiter und Moderator der Bezirksregierung Düsseldorf bereitet Sie erfolgreich auf das EFV vor.

16.05.24

Elke Zitzke
Schwierige Klassen souverän führen
9.30 bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle Düsseldorf



Die Teilnehmenden setzen sich intensiv mit ihrer Führungsrolle und einem autoritativen Führungsstil in Zusammenhang mit der zu entwickelnden Eigenverantwortung der Jugendlichen auseinander, außerdem erwerben sie praxisbezogenes Wissen, Methoden und Werkzeuge für ihre Führungsaufgabe und ihr Classroommanagement. Sie haben die Möglichkeit, im Rahmen dieser Fortbildung Ihren Führungsstil in praktischen Übungen, insbesondere in häufig auftretenden Konfliktsituationen, zu erproben und erhalten konkretes Feedback und persönliche Tipps durch Kolleg:innen und Trainerin.

16.05.24

Michaela Brune-Jäschke, Heiko Majoreck
Tag der Tarifier (Teil 2)
14:30 bis 18:00 Uhr, Jugendherberge, Düsseldorf-Oberkassel



Michaela Brune-Jäschke (vlbs), Tarifexpertin und Mitglied der TVL-Tarifkommission, und Heiko Majoreck (vlbs), Personalratsvorsitzender im Bezirk Düsseldorf, führen Sie in einem gemütlichen Ambiente durch diese Fortbildung und beschäftigen sich gemeinsam mit Ihnen zu den Fragen:

- Welche Vorteile haben wir als angestellte Kolleg:innen?
- Was müssen wir als angestellte Kolleg:innen beachten, weil es anders als bei den Beamten bearbeitet wird?
- Nach der Einkommensrunde ist vor der Einkommensrunde. Was haben wir erreicht und was werden wir noch erreichen?

27.05.24

Elke Zitzke
Erfolgreiche persönliche Rhetorik in schwierigen Gesprächssituationen
9.30 bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle Düsseldorf



Fachwissen und Argumente sind das eine – aber wie komme ich als Person an? Die persönliche Ausstrahlung spielt sowohl in Unterrichtssituationen als auch bei der Auseinandersetzung mit Kolleg:innen, Schulleitung und Ausbilder:innen eine große Rolle. Souverän und gelassen, gleichzeitig überzeugend, bewegend, und von „natürlicher Autorität“ geprägt?

Lernen Sie in dieser Fortbildung überzeugend, adressatengerecht und wirkungsvoll aufzutreten.

vlbs-Fortbildungen im Mai / Juni

29.05.24

05.06.24

12.06.24

Wilhelm Drossart

10-Fingersystem-schreiben in 3 Stunden

17.00 bis 18.00 Uhr, Online



Würden Sie gerne 2–3 Wochen Arbeitszeit im Jahr sparen, weil Sie Ihre Post, Mails, Schreiben etc. in weniger als die Hälfte der Zeit tippen? Möchten Sie oder Ihre Schüler:innen das 10-Fingersystem mit Begeisterung in kürzester Zeit erlernen? Wenn ja, „Herzlich willkommen“ in der Welt der beschleunigten Lehr- und Lernmethoden. Mit Hilfe von Visualisierungstechniken und Assoziations-techniken lernt jede:r in nur 3 Stunden die 10-Fingertechnik.

04.06.24

Andrea Salomon, Guido Schenk

Gewaltprävention (Arbeitstagung)

09.00 bis 16.00 Uhr, BEW-Bildungszentrum, Duisburg



Gewalt an Schulen ist ein zunehmend wichtigeres Thema. Diese Arbeitstagung zielt darauf ab, Sicherheitsbeauftragte der Schule sowie weitere interessierte Mitglieder der Schulgemeinde theoretische Grundlagen zur Erstellung eines Konzeptes zu geben. Im Verlauf der Veranstaltung werden wir uns unter anderem mit folgenden Fragen auseinandersetzen: Welche Verpflichtungen ergeben sich für mich als Schule, die sich als sicherer Ort begreift? Wie kann ein praktikables Schutzkonzept für die Schule aussehen? Und welche Möglichkeiten habe ich als Einzelperson, Gewalt auf dem Schulgelände zu begegnen? Ziel der Arbeitstagung ist die Erstellung eines ersten individuellen Konzeptentwurfes. Hilfestellung dazu erhalten wir von Andrea Salomon, langjährige Polizeibeamtin und Referentin von „selbst und bewusst“.

06.06.24

Wilhelm Drossart

Schülerzentrierte Unterrichtsreihen in OneNote gestalten

09.00 bis 15.00 Uhr, Berufsbildungszentrum Neuss-Weingartstraße, Neuss



In der Fortbildung gestalten Sie Ihr eigenes Produkt in Form einer Unterrichtsreihe in OneNote. Bei diesem Vorgehen unterstützen wir Sie so, dass Sie OneNote durch Learning by doing kennenlernen. Im Anschluss soll Ihre Unterrichtsreihe in der Praxis eingesetzt werden. Es ist auch möglich, dass Sie zu zweit an einer Unterrichtsreihe arbeiten.

**Jetzt anmelden
und Platz sichern**

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte



Weitere Informationen unter
vlbs.nrw/fortbildungen

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

während im Winterheft bbw 11+12 die Funktionen und Aufgaben des Personalrats beleuchtet wurden, werben wir nun herzlich um Ihre Stimme. Wir können nur erfolgreich sein, wenn Sie uns mit Ihrer Stimme in der Personalratswahl im Mai/Juni 2024 stimmenstark unterstützen!

Wir sind als Liste 2 dabei! Wir – und das sind wir: zwei partnerschaftliche Verbände, vlbs/vlw für die berufliche Bildung – gemeinsam stark für Berufskollegs! Lassen Sie uns gemeinsam in eine Zukunft voller Chancen starten.



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Sie haben sie vielleicht schon vermisst? Eine Übersicht unserer vlbs-Expertisen? Alle Ansprechpartner:innen der themenkompetenten und der organisatorischen Bereiche unseres Lehrkräfte-Verbandes finden Sie auf den Innenseiten unseres Titelseinbandes. Trennen Sie das Innen-Cover dieser Ausgabe heraus, dann haben Sie in einem Querformat, in A3-Größe, die Übersicht unserer gesamten vlbs-Expertise.

Das zweite große Thema dieses beruflichen Bildungsweges ist die Internationalisierung. In den Bezirksregierungen des Landes NRW gibt es EU-Geschäftsstellen, die die Arbeit der Berufskollegs in vielfältigster Weise unterstützen: Hierüber wird bspw. im Artikel „Arnsberg goes international“ berichtet. Gleichzeitig wird mit dieser Arbeit deutlich, wie ausgiebig Berufskollegs motiviert werden, den hervorragenden EU-Geschäftsstellen-Service, ebenso die Beratung und Expertise der Bezirksregierungen zu nutzen.

In Interviews mit verschiedenen Berufskollegs (aus dem Oberbergischen Kreis, Düsseldorf, Essen, Geldern, Hürth und Wuppertal) zeigen engagierte Kolleg:innen, wie wertvoll diese internationalen Projekte, Austausche, Leitziele bei Ihnen umgesetzt werden und welche unterschiedlichen Zertifizierungen erworben wurden. Weitere beachtenswerte Berichte zeigen Berufskolleg-Lehrkräfte aus Arnsberg, Oberhausen und Unna. Insofern zeigen wir ein Potpourri an Möglichkeiten in der Internationalisierung mit Nachhaltigkeit.

Beispielhaft zeigen wir NRW-Berufskollegs mit unterschiedlichen Zertifizierungen: Erasmus+, Euregioprofilschule, Europaschule und Deutsch-Französische Zusatzqualifikation.

Es lohnt sich!

Und für all die Lehrkräfte, die denken, dass sie nicht genügend Skills für die Begleitung solcher Projekte mitbringen – lesen Sie den Artikel von Prof. Dr. Schratz und erfahren Sie, worauf es wirklich ankommt, um bei solchen Auslandsabenteuern zu glänzen.

Lassen Sie uns gemeinsam die Grenzen des Möglichen übertreffen und in eine Zukunft voller spannender demokratischer Perspektiven eintauchen. Ihre Reise mit dem vlbs beginnt jetzt! Liste 2 bei der Personalratswahl!

Herzliche Grüße
Ihre vlbs-Redaktion

t1p.de/zl7wg



bbw 11+12

Inhalt



06 Editorial

bbw » vlbs-Positionen

08 Die Förderung interkultureller und fremdsprachlicher Kompetenzen in einer globalisierten Arbeitswelt

10 Personalratswahl 2024

11 Hauptpersonalrat und Regierungsbezirk Düsseldorf

14 Regierungsbezirk Detmold

15 Regierungsbezirk Köln

17 Regierungsbezirk Münster

19 Regierungsbezirk Arnsberg

Internationalisierung

21 Arnsberg goes Internationalisierung

27 Daten und Fakten zur Internationalisierung in Arnsberg

28 Selbstverständnis und Kompetenzen einer europäischen Lehrkraft

33 Hebt man den Blick, so sieht man keine Grenzen –
Das Berufskolleg Geldern setzt erfolgreich auf internationale Arbeit

34 Tipps und Tricks zur Internationalisierung aus Düsseldorf...
(Interview mit Gürkan Deli)

37 Unvergessliche Erfahrungen, die einen auch mal vom Stuhl fallen lassen
(Interview mit Andrea Metschke und Mechthild Hils)

39 „Die EU ist nicht nur ein Binnenmarkt, sie ist in erster Linie ein Friedensprojekt!“
(Interview mit Holger Scheel)

41 Europa ist überall und wir mittendrin – Internationalisierung am Goldenberg-
Europakolleg Hürth (Interview mit Karsten Oberländer)

43 Wenn der Drehmomentschlüssel fehlt ...!
(Interview mit Johannes Ulke)

Aus der Praxis für die Praxis

46 Länderübergreifende und nachhaltige berufliche Bildung
stärkt die europäische Identität

48 Friseur:innen unterwegs in Cahors

49 Tage der Toleranz

didacta

50 Didacta 2024: Ausschuss Dienst- und Tarifrecht vor Ort

Senior:innen im vlbs

51 vlbs-Landessenior:innen-Busreise 2024:
Maastricht, Brüssel und Wallonie mit vielen Highlights

55 Vereinfachte Regelungen für die Beantragung von Nachbarschaftshilfe für
Pflegebedürftige

Neues in 2024

57 Neues in 2024: Steuern – Familie – Versicherungen – Finanzen – Alltag

Die Förderung **interkultureller** und **fremdsprachlicher Kompetenzen** in einer globalisierten Arbeitswelt



Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender

Internationale Montageeinsätze, Kundenaufträge bei internationalen Partnern durchführen, internationale Kundschaft bedienen, das sind Standardaufgaben, auf die junge Menschen im Rahmen der beruflichen Bildung vorbereitet werden müssen. In einer zunehmend globalisierten Welt spielt der Ausbau internationaler Kompetenzen eine immer größere Rolle.

Austauschprogramme, Praktika im Ausland, internationale Projekte oder Sprachprogramme bieten Schüler:innen die Chance, Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern, interkulturelle Erfahrungen zu sammeln, ein berufliches Netzwerk zu erweitern sowie Arbeitsprozesse internationaler Partner:innen kennenzulernen. Diese Erfahrungen stärken nicht nur die persönliche und berufliche Entwicklung der jungen Menschen, sondern machen sie auch attraktiver für potenzielle Arbeitgeber auf dem globalen Arbeitsmarkt.

Lehrkräfte an Berufskollegs, stehen in besonderem Maß vor den Herausforderungen, interkulturelle und fremdsprachliche Kompetenzen bei den Schüler:innen zu verankern, was für die Weiterentwicklung von Lehrkräften ebenfalls große Chancen bietet. Der Ausbau und die Vertiefung fachlicher Kenntnisse, das Erleben anderer Lehrmethoden und Unterrichtsprozesse sowie der Austausch mit Kolleg:innen aus anderen Ländern sind nur einige Beispiele hierfür.

Das KMK-Fremdsprachenzertifikat als Nachweis berufsbezogener Fremdsprachenkompetenz und Baustein zum Erwerb fremdsprachlicher berufsbezogener Kompetenzen.

Das KMK-Fremdsprachenzertifikat ist ein bundesweit einheitlich geregeltes Zertifikat zum Nachweis berufsbezogener Fremdsprachenkompetenzen und bietet sich im besonderen Maß für Berufskollegs an. Schüler:innen berufsbildender Schulen können es nach erfolgreichem Ablegen einer speziellen Fremdsprachenprüfung erwerben und somit eine für den

beruflichen Werdegang bedeutende Zusatzqualifikation vorweisen. Eine besondere Stärke dieses Sprachzertifikats liegt in seiner konsequent beruflichen Ausrichtung. Die Prüfungen werden in Anlehnung an die fremdsprachlichen Anforderungen in einem Beruf oder einer Berufsgruppe erstellt und bestehen aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Die für die Schüler:innen freiwilligen Prüfungen werden von berufsbildenden Schulen durchgeführt. Das KMK-Fremdsprachenzertifikat kann durch die Berufskollegs in verschiedenen Sprachen angeboten werden. Es dient als Qualifikationsnachweis für internationale Unternehmen und Organisationen und erleichtert den Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Ausland. Zahlreiche deutsche Hochschulen erkennen das KMK-Sprachzertifikat ebenfalls an. Durch die berufliche Ausrichtung der Prüfungen bietet es im besonderen Maße Möglichkeiten, die zu erwerbenden fremdsprachlichen Kompetenzen in Lernsituationen zu integrieren.

Förderprogramme, die einen internationalen Austausch am Berufskolleg unterstützen

In Nordrhein-Westfalen gibt es verschiedene Förderprogramme, die einen internationalen Austausch am Berufskolleg finanziell unterstützen. Hier einige Beispiele:

Erasmus + Berufsbildung

Das Erasmus+ Programm der Europäischen Union fördert Austausch- und Mobilitätsaktivitäten für Auszubildende, Lehrkräfte und Berufsbildungspersonal. Berufskollegs können sich um Finanzierung für Auslandspraktika von Auszubildenden sowie Lehrkräftefortbildungen und Job Shadowing für Lehrkräfte bewerben.

Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW)

Das DFJW fördert den deutsch-französischen Austausch von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, einschließlich in der beruflichen Bildung. Es finanziert Austauschprogramme, Prak-



tika und Fortbildungen für Schüler:innen und Lehrkräfte aus Deutschland und Frankreich.

Stipendien und Förderorganisationen

Stipendien und Förderorganisationen wie der DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst), Stiftungen wie die Robert Bosch Stiftung oder die Friedrich-Ebert-Stiftung sowie verschiedene andere private und öffentliche Förderinstitutionen bieten finanzielle Unterstützung für internationale Austauschprogramme für Schüler:innen und Lehrkräfte in NRW an.

Zentrale Aufgaben ohne ausreichend personelle Ressourcen umsetzen zu müssen, ist nicht zielführend

Die Bedeutung der Förderung interkultureller und fremdsprachlicher Kompetenzen stehen außer Frage und sind zur Vorbereitung junger Menschen auf den globalen Arbeitsmarkt essenziell. Auch die Chancen, welche sich für Schüler:innen sowie Lehrkräfte bieten, sind unumstritten. Ganz klar muss an dieser Stelle betont werden, dass die Vorbereitung und Umsetzung des Kompetenzerwerbs ein sehr hohes Maß an personellen Ressourcen benötigt, welche seitens des Landes nicht zur Verfügung gestellt werden. Ein internationaler Austausch bedarf intensivster Vorbereitungen. Der Aufbau zu Partnerschulen, Praktikumsbetrieben und die Sicherstellung geeigneter Unterkünfte bindet intensiv Ressourcen.

Das gleiche gilt für das Erstellen, Organisieren, Durchführen und Auswerten von Fremdsprachenprüfungen.

Die umgesetzten Maßnahmen zum Aufbau internationaler Kompetenzen können an den meisten Berufskollegs nur umgesetzt werden, da zahlreiche Kolleg:innen ein hohes Maß ihrer Freizeit für die Organisation und Durchführung internationaler Austauschprogramme sowie für die Umsetzung von Sprachprogrammen investieren.

Der vlbs fordert das Land auf:

Zur Stärkung interkultureller und fremdsprachliche Kompetenzen sind zusätzliche personelle Ressourcen bereitzustellen. Die zurzeit durchgeführten Maßnahmen an den Berufskollegs werden zum großen Teil nur durch ein zusätzliches Engagement der Lehrkräfte im Rahmen ihrer Freizeit gesichert. Transformationen dieser Größenordnung und Bedeutung müssen strukturell sichergestellt werden.

Die Begegnung zwischen Menschen aus verschiedenen Ländern baut nicht nur Vorurteile ab, sondern ist die beste Friedensprophylaxe und damit ein zentraler Grundstein für eine gute Zukunft in einer globalisierten Welt.

vlbs – wir setzen uns für Sie ein!

Ihr **Michael Suermann**
vlbs-Landesvorsitzender

Personalrats- wahl 2024

Zusammen stark am Berufskolleg – Liste 2



Heiko Majoreck
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg,
Düsseldorf

Liebe Mitglieder,

wenn Sie für irgendetwas Geld ausgeben, wollen Sie dann nicht auch das beste Produkt oder das beste Ergebnis für sich? Würden Sie nicht auch für das beste Ergebnis etwas mehr geben? Ein wenig Ihrer Zeit zum Beispiel.

Sie sind im **vlbs** Mitglied und ich weiß, dass Sie auch von Ihrem Verband das Bestmögliche für Ihren Berufsalltag erwarten. Dieses Ziel verfolgen wir zum einen durch die genuine Verbandsarbeit mit der Politik oder dem MSB als wertgeschätzte Expert:innen für die berufliche Bildung. Zum anderen vertreten wir Ihre Interessen in den Personalräten vor Ort.

Wir wachen darüber, dass alle Beschäftigten nach Recht (und Billigkeit) in angemessener Anwendung behandelt werden.

Wir beraten Sie nicht nur in allen schulischen Angelegenheiten, sondern vertreten Ihre Interessen auch bei den Bezirksregierungen und im Ministerium. Der **vlbs** setzt sich aktiv für die Interessen der Lehrer:innen ein, indem er die zunehmenden Herausforderungen im Bildungsbereich, wie dem Lehrkräftemangel, übermäßiger Mehrarbeit und unerwünschten Abordnungen anspricht und ggf. abwendet. Eine starke Interessenvertretung gegenüber den politischen Playern ist von großer Bedeutung. Die Mitgliedschaft im **vlbs** ermöglicht es, kollektive Anliegen effektiv an das Ministerium heranzutragen.

Wir stehen an Ihrer Seite bei kritischen Dienstgesprächen und bei der Wiedereingliederung nach langer Krankheit. Wenn wir für Sie auftreten, dann hat Ihr Anliegen sofort eine höhere Bedeutung bei Ihren Gesprächspartner:innen. Die Personalräte, sei es in den einzelnen fünf Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Münster und Köln, oder im Hauptpersonalrat, sind allesamt mehrheitlich mit **vlbs**- und **vlw**-Lehrkräften besetzt. Und das ist gut so! Denn die Stärkung der beruflichen Bildung ist vor allem unser aller Kernanliegen. Was hat das mit Ihnen zu tun? Ich bitte Sie, ein wenig Zeit zu investieren: Unterstützen Sie Ihren Verband bei der kommenden Personalratswahl mit Ihren Stimmen!

LISTE 2 – vlbs / vlw für Hauptpersonalrat und Bezirkspersonalrat!

Sorgen Sie dafür, dass Ihr Mitgliedsbeitrag für den **vlbs** gut investiert ist! Sprechen Sie Kolleg:innen an und motivieren Sie, vom Wahlrecht Gebrauch zu machen, damit die Politik Ihre Anliegen ernst nimmt.

Jede Stimme zählt!

Wählen Sie LISTE 2 – **vlbs**/vlw

Im Namen aller Personalräte aller Bezirke bedanke ich mich herzlich bei Ihnen!

Heiko Majoreck

Vorsitzende Person des Personalrates für
Berufskollegs, Bezirksregierung Düsseldorf

t1.p.de/3ftla



Ausführliche
Informationen zu
Heiko Majoreck



Hauptpersonalrat

von links: Melani Mohr, Sven Mundry, Oliver Hohnen, Miriam Rothausen, Melih Bademcioglu, Sebastian Gehrmann, Michael Suermann, Bettina Gude, Olaf Schmiemann, Markus Soeding, Hilmar von Zedlitz, Klaus Rentmeister



Personalrat Düsseldorf

von links: Joachim Pütz, Heike Haarhaus, Ulrich Kirschbaum, Judith Klamann, Nicole Staudemeyer, Heike Donath, Michael Kubale, Heiko Majoreck, Simone Kölbl-Braun, Axel Drobek, Karin Schröder, Ralf Laarmanns, Torsten Küster, Jörg Salobir, Ulrich Plum



Personalrat Arnsberg

von links: Dorothea von Lehmden, Ilona Künstler, Frank Hoppen, Gabriele Heuermann, Andreas Metten, Joachim Brandt, Karola Petry, Nathalie Kühn, Ulf Schatz, Ursula Bastian, Markus Bergert, Thorsten Ziemek, Anja Griesche, Ulrich Gründling, Michaela Brune-Jäschke, Hein-Michael Kiphardt, Stellan Küstermeier



Personalrat Detmold

von links: Olaf Schilling, Christina Tippelt, Volker Bergemann (oben), Kerstin Moeschke, Karin Detert (unten), Jan-Peter Uthoff, Lydia Korbmacher (unten), Dirk Strachau, Burkhard Koch (oben), Udo Wibbe (unten), Marita Richter



Personalrat Köln

von links: Thomas Leder, Christian Schlosmacher, Marion Haustein, Jörg Pannes, Andreas Rode, Angelika Schumacher, Hardy Tresp, Timo Vasta, Eva Rosen, Kerstin Scherbing, Dorothee Hartmann, Dagmar Ammann, Heiko Oelmeier (unten), Detlef Sarrazin, Markus Soeding, Jan Broch, Martina Heite



Personalrat Münster

von links: Matthias Kamps, Ina Hermanns, Christian Hense, Sebastian vom Brocke, Jörn Brüggemann (Mitte), Jörg Seeger (unten), Benedikt Winkelmann, Julia Menne, Eva-Maria Klimek, Wener Lothar Wenzel, Andreas Hilgenberg, Bernd Magen (oben), Ricarda Holz (unten), Volker Steinfelds, Martin Godde

Sei unbequem und hinterfrage alles, nur so kommst du zum Ziel!



Burkhard Koch
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg, Detmold,
Leo-Symphor-Berufskolleg

Ihr vlbs-Ansprechpartner für Detmold

- 59 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder
- Gelernter Groß- und Außenhandelskaufmann mit Ausbildereignungsprüfung
- Feldwebel der Reserve, eingesetzt im Personalwesen
- Studium Wirtschaftswissenschaften und ev. Theologie in Paderborn
- Referendariat in Münster
- Seit 2002 wieder zu Hause in Minden, am Leo-Symphor-Berufskolleg
- Seit 2016 im vlbs
- Seit 2020 im Personalrat
- Seit 2021 stellvertretender Personalratsvorsitzender und vlbs-Bezirksvorsitzender für den Bezirk Detmold

Stärken: ehrlich, verlässlich, loyal, Vermittler zwischen Menschen, wertschätzend, ruhig

Schwächen: sage, was ich denke, streitbar, möchte überzeugt werden, mich selbst vor anderen zu vermarkten, ist keine Kompetenz von mir

Warum bin ich Personalrat geworden?

Meiner Erfahrung nach ist es schwierig, wenn man den Kampf um Wertschätzung an einer Schule dem Lehrendenrat überlässt. Der Lehrendenrat hat oft viele Aufgaben, die nicht alle Facetten der Personalvertretung beinhalten. Da ich mitbestimmen und aktiv mitgestalten will, ist der Personalrat ein guter Anlaufpunkt.

Meine Dienste als Personalrat werden gebraucht, da es an allen Schulen Problemfälle gibt, die Unterstützung, Beratung und Betreuung benötigen.

Durch eine ständige Fortbildung in rechtlichen Personalfragen, schaffe ich gute Lösungen für Kolleg:innen, die sich an mich wenden. Das macht mich in diesen Fällen ein Stück weit glücklich.

Was war positiv bei der Personalratsarbeit?

In vielen kleinen, einzelnen Fällen konnten wir die Kolleg:innen positiv unterstützen, weil auch die Kommunikation mit der Dienststelle wirklich stimmt. Schön ist auch zu sehen, wenn in der Zusammenarbeit mit allen Fraktionen die Teamarbeit stimmt, weil eben alle das gleiche Ziel verfolgen. In diesen Momenten hatte ich ein Flow-Erlebnis und war stolz, dass wir bei schwierigen Themen – unabhängig von unseren Fraktionen – so eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass wir sehr schnell Informationen über geplante Veränderungen für Kolleg:innen an Berufskollegs bekommen und diese im Rahmen der Möglichkeiten als Personalvertretung aktiv mitgestalten können.

Durch die gleichzeitig verstärkte Arbeit im vlbs konnte ich viele neue Kontakte knüpfen, bin für viele Kolleg:innen sichtbar und werde als kompetenter Ansprechpartner (auch in meiner eigenen Schule) wahrgenommen worden.

Was habe ich als problematisch empfunden?

Manche Dinge ärgern mich auch, nicht alles ist heiterer Sonnenschein in unserem Arbeitsfeld. Wenn ich an rechtliche Grenzen stoße und Gesetze einfach nicht vorsehen, etwas für meine Lehrkraft positiv zu gestalten, ärgere ich mich. Dann merke ich, dass die Einflussmöglichkeiten der Personalvertretung begrenzt sind, was sie meiner Einschätzung nach nicht sein dürften.

Genauso wie in der Schule findet eine erleichternde Digitalisierung in der Dienststelle nicht so wirklich statt, weil technische Hürden existieren und immer noch sehr viel Papier produziert wird.

Motto: Sei unbequem und hinterfrage alles, nur so kommst du zum Ziel!

t1p.de/mr3lz



Was macht ein Lehrerrat?

Die Vokabel „**vertrauensvolle Zusammenarbeit**“ ist die Basis für die erfolgreiche Arbeit im Personalrat

Nach einem Studium der Sozialwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Kath. Religionslehre, Stationen an Gymnasium, Gesamtschule und Schule für Erziehungshilfe führte der Weg schließlich aus Westfalen Richtung Köln ans Berufskolleg Bergheim. Mein Faible hier galt und gilt neben der Tätigkeit als vlbs-Vertrauensperson, Ort- und Kreisverbandsvorsitzender in der Schule noch immer der Ausbildungsvorbereitung.

Im Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln bin ich seit 2012. Seit 2017 Bezirksverbandsvorsitzender im Regierungsbezirk Köln und unter anderen auch bei der Bezirksregierung für die Fachberatung Integration tätig. Seit 2019 bin ich Vorsitzende Person des Bezirks-Personalrates Berufskolleg Köln.

Die Motivation für Personalratsarbeit gründet im frühen sozialpolitischen Interesse, was sich auch in der Fächerwahl spiegelt. Das 1. Staatsexamen beschäftigte sich mit einer statistischen Erhebung zum politischen Bewusstsein von Jugendlichen. So war es fast logisch, verbandspolitisch aktiv zu werden. Etwas, das sich mit Vorbildern und Mentor:innen wie Paul-Gerhard Körner, Wolfgang Rieger, Jochen und Thea Kuhs nur im Engagement im und für den vlbs wiederfinden konnte. Der mit der Verbandsarbeit untrennbare Einsatz für die Anliegen der Kolleg:innen, bildungs- und schulpolitisch Verbesserungen zu erreichen, wie ebenso für deren persönliche Anliegen in Dienst- und Tarifrecht zu unterstützen, führte so in die Personalratsarbeit.

Jeder Fall im Personalratsalltag ist auf seine Weise interessant, und hierbei gilt: Die Basis in der Arbeit des Personalrates erfolgreich zu sein, ist sicher die Vokabel „vertrauensvolle Zusammenarbeit“. Ebenfalls unverzichtbar ist dabei die Zielperspektive: Lehren und Lernen am Berufskolleg für alle Beteiligten immer wieder ein kleines Stück besser zu machen. Personalrat und Dienststelle, ob Schulleitung oder Bezirksregierung, haben in erster Linie eine gemeinsame Verantwortung hierfür! LPVG § 2 und der Alltag

haben mich gelehrt, feste unverrückbare Positionen eher zu hinterfragen, statt „mit dem Kopf durch die Wand“ durchsetzen zu wollen. Unterschiedliche Blickwinkel erweitern den Horizont und damit auch die Bandbreite der Möglichkeiten, zu Lösungen zu kommen, die oftmals allen Beteiligten gerecht(er) werden.

Aktuell ein sicher bedeutender Faktor schul- und bildungspolitischer Wirkfaktoren mit Blick auf die Personalratsarbeit in der Diskussion ist sicher das Handlungskonzept zur Sicherung der Unterrichtsversorgung – insbesondere angesichts mehr als 900 Kolleg:innen, die im letzten Jahr aus dem Dienst ausgeschieden sind. Nicht minder wichtig sind jedoch Fragen der Digitalisierung und jene nach der Größe der Klassen (ist da individuelle Förderung noch möglich), der Schulen (wird da die / der Einzelne noch wahrgenommen), zu volle Bildungspläne (ist darin das nötige Lebens- und Berufswissen), eine zunehmend heterogene und herausfordernde Schüler:innenschaft, immer neue Konzepte, didaktisch-methodische Varianten (ist Beständigkeit nicht auch ein Wert) und leider auch – wie aus der Tagespresse nahezu regelmäßig zu entnehmen – das Thema „Gewalt“. Das Kerngeschäft Unterricht gerät oft ins Hintertreffen neben all den Zusatzaufgaben von Schule und für Lehrkräfte und Schüler:innen Krankenstände psychosozialer Erkrankungen, frühere Zurruesetzungen, Schulmüdigkeit, mangelndes soziales Miteinander – die Reihen ließen sich fortsetzen. Es braucht an dieser Stelle neben einer bereits durchaus großen Bandbreite der Verhaltensprävention sicher eine Reihe von Maßnahmen der Verhältnisprävention, um die Entwicklungsmöglichkeiten des Systems Schule zu verbessern und damit umfänglich(er) auszuschöpfen.

Hierzu braucht dieses System dringend mehr positive Investitionen in die Menschen, die dieses System tragen, Aufmerksamkeit, Wertschätzung und ja, auch Finanzen. Erziehung, Bildung und Schule leben von der Lehrer:innen-Schüler:innen-Beziehung.



Detlef Sarrazin
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg, Köln



Ein unschlagbares Team für Köln: Detlef Sarrazin und Dorothee Hartmann

Bei wem und unter welchen Bedingungen haben wir am meisten/besten gelernt? War es nicht die Person, bei der wir das Gefühl hatten, sie geht auf unsere Situation und unsere Fragen ein, und hat es geschafft, uns geduldig zur Erkenntnis zu führen? Der Faktor Mensch ist DIE entscheidende Größe!

Digitalisierung bietet daher meiner Ansicht nach hier mit all ihren Möglichkeiten gute und für die Zukunft unverzichtbare Unterstützungsfunktionen – die Vorstellung jedoch, damit Personen oder das Miteinander-Lernen und Leben in Schule im Sinne digitalen Lernens zu ersetzen, hat über die Corona-Zeit wohl eindeutige Erkenntnisse gebracht. Neben sächlicher Ausstattung braucht es grundsätzlich einen entsprechenden Support, der nicht zulasten des Unterrichts gehen darf, weil Kolleg:innen z. B. Installation und Wartung übernehmen, und auch entsprechender Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung.

Der Personalrat hat zwar als Gremium die Möglichkeit, über sogenannte Initiativanträge aus seiner Sicht wichtige Dinge für die Kolleg:innen auf den Weg zu bringen. Doch vornehmlich ist unsere Aufgabe, im Einsatz für die Kolleg:innen tätig zu sein. Hierzu versuchen wir in Köln regelmäßig per PR-Info zu informieren, außerdem

sind wir in den Zentren für Lehrer:innenausbildung und an den Schulen im Rahmen von Beratungsgesprächen und auch Informationsveranstaltungen zu unseren Aufgaben unterwegs: Aktuell mit den Schwerpunkten Versetzung und Einstellung.

Dem Personalrat geht es folglich keinesfalls um einen Selbstzweck, sondern der Personalrat ist ein Gremium bestehend aus vielen einzelnen Personen, die für Sie – alle Kolleg:innen am Berufskolleg – und auf Ihre Aufforderung hin aktiv werden – können, sollen, müssen und wollen! Und für alles das gilt LPVG § 9 – Ihr Anliegen unterliegt der Verschwiegenheit. Nur die Informationen, mit denen Sie uns beauftragen, werden von uns weitergegeben.

Sagen Sie uns also gern, wo der Schuh drückt, was Ihnen auf den Nägeln brennt, was nicht in Ordnung ist, was Sie für wünschenswert halten ... wir freuen uns, wenn Sie uns Ihre Anliegen mitteilen, wenn wir uns für Sie und zu Ihrer Unterstützung und Hilfe einsetzen dürfen.

Hierzu bin ich gern und jederzeit für Sie ansprechbar!

Detlef Sarrazin

Jeder Einzelfall ist für sich genommen **interessant, wichtig und von Bedeutung!**

Der **vlbs** in Münster, vertreten durch Martin Godde, aktiver Lehrer am Herwig-Blankertz-Berufskolleg, Recklinghausen, Bezirksregierung Münster

Fächer: Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften und Sport

Wie lange sind Sie schon Personalrat?

Ich bin Mitglied im Personalrat der Bezirksregierung Münster seit 2012. Seit 2014 bin ich erster stellvertretender Vorsitzender des Personalrats.

Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie dazu motiviert, sich für diese Position des Personalrates zu engagieren?

Seit Beginn des Referendariats 12/1993 bin ich im **vlbs** Mitglied und seit jeher aktiv in der Verbandsarbeit tätig. Sei es vor Ort als Vertrauenslehrer oder dann im Ausschuss Dienst- und Tarifrecht. Die Relevanz der aktiven Mitbestimmung ist mir hierbei deutlich geworden. Als Personalrat bin ich Spieler statt Spielball. Ich kann dabei einen wichtigen Beitrag zu einer fairen Arbeits- und Gesundheitswelt leisten. Wichtig ist mir auch das Engagement für die Kolleg:innen. Ich kann ganz konkret betroffene Kolleg:innen unterstützen. Hierbei ist die Arbeit im Team auch von Bedeutung: Gemeinsam entscheiden wir uns im Personalrat für eine Linie, diskutieren, beraten und erörtern. Das Gemeinschaftsgefühl, das dadurch entsteht, belebt den Alltag, besonders wenn man sich für die Belange der Kolleg:innen einsetzt und Erfolg hat.

Könnten Sie uns einige der interessantesten Fälle – natürlich datenschutzkonform – oder Herausforderungen im Personalrat teilen, die Sie während Ihrer Amtszeit erlebt haben und wie Sie dazu beigetragen haben, ggf. Lösungen zu finden?

Ich möchte keinen bestimmten Fall hervorheben. Die Personalratsarbeit beinhaltet vielfältige Aufgabenbereiche. Jeder Einzelfall ist für sich

genommen interessant, wichtig und von Bedeutung für den oder die betroffenen Kolleg:innen. Egal ob es sich um Elternzeit, Dienstunfälle, Abordnungen, Versetzungen, Beförderungen, Begleitung bei BEM-Gesprächen, Stellenausschreibungen, Teilnehmer:innenauswahl bei Fortbildungen etc. oder im extremen Fall bei Schulschließungen o. ä. handelt. Hinter jedem dieser Fälle stecken persönliche Geschichten, die für den Einzelnen eine starke Relevanz haben. Wir vertreten die Interessen der Kolleg:innen unter Beachtung und Einhaltung der Gesetzensvorgaben, des LPVGs und müssen vertrauensvoll mit der Behörde unter Berücksichtigung aller Beteiligten die Zustimmung/Ablehnung oder Erörterung hierzu mit dem gesamten Personalrat beraten. Das macht die Arbeit spannend und vielfältig.

Welche bedeutenden Veränderungen oder Entwicklungen im Schulpolitischen beeinflussen die Arbeit des Personalrats aktuell am meisten?

Das Handlungskonzept des MSB (Ministerium für Schule und Bildung) zur Sicherung der Unterrichtsversorgung mit den einzelnen Maßnahmen ist eines von mehreren aktuellen Veränderungen/Entwicklungen, die nicht nur dem Personalrat Kopfschmerzen bereiten. Explizit die Hürde zur Begründung der voraussetzungslosen Teilzeit, wenn dienstliche Gründe nicht dagegensprechen, kommt an der Basis nicht gut an. Wobei die Gesetzeslage eine Ablehnung vorsehen kann (vgl. §63 LBG), aber die Kolleg:innen haben bewusst den Weg der Teilzeit gewählt, um vorausschauend eine höhere Belastung und damit einhergehend einen krankheitsbedingten Ausfall zu vermeiden.

Können Sie uns etwas über Ihre Vision für die Zukunft der Schulpolitik in Nordrhein-Westfalen und insbesondere in Ihrer Bezirksregierung teilen?

Im Mittelpunkt der Schulpolitik sollten grundsätzlich die Schüler:innen stehen, diese sind



Martin Godde
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg Münster

die Grundlage und Basis jeglicher Schul- und Bildungspolitik. Darauf abzielend müssen die Strukturen angepasst, verbessert und optimiert werden. Sei es z. B. durch die Personalpolitik wie die Gewinnung neuer Lehrkräfte durch Schaffung von besseren Arbeitsbedingungen und finanziellen Anreizen oder z. B. durch die Umsetzung und Evaluierung neuer Konzepte wie die regionalen Bildungszentren oder Talentschulen. Der Vielfalt der Schüler:innen – hierbei darf die (soziale) Herkunft keine Rolle spielen – ihren Talenten und Begabungen muss schulpolitisch gerecht werden. Eine weitere Besonderheit im Regierungsbezirk Münster ist, dass sehr viele Berufskollegs die erweiterten Dienstvorsetzeneigenschaften in ihrer Schule implementiert haben. Hierbei ist es für uns als Personalrat wichtig, mit dem Lehrerrat vor Ort gut zusammenzuarbeiten und unterstützend tätig zu werden.

Wie wird die Bezirksregierung die zunehmende Digitalisierung im Bildungsbereich angehen – und welche Rolle spielt der Personalrat dabei?

Die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung im Bildungsbereich sind im Land sowie in den Bezirksregierungen auf einigen Ebenen sehr unterschiedlich. Das liegt schon an den Bereitstellungen von funktionierenden Ressourcen, sei es Hard- oder Software. Die Digitalisierung von Schule geht weit über den bloßen Einsatz von digitalen Werkzeugen hinaus, wenn sie dem Anspruch gerecht werden will, Schüler:innen in der digitalen Welt kompetenter zu machen. Daher reicht es vom Land nicht aus, Top-down-Strukturen vorzugeben, wie den Medienkompetenzrahmen, den die Lehrkräfte in mühseliger Arbeit dann in didaktische Jahresplanungen einpflegen müssen.

Hier geht viel Power für die eigentliche unterrichtliche Tätigkeit mit Vor- und Nachbereitung verloren. Es müssen vermehrt sinnvolle Fortbildungen zum Bereich Digitalisierung angeboten werden. Bei der Arbeit mit digitalen Geräten muss auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz bedacht werden. Wir müssen als Personalrat darauf achten, dass die Arbeitsbelastung für die Kolleg:innen durch die o. g. Aspekte nicht zu stark zunimmt.

Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Zusammenarbeit zwischen Lehrer:innen, Schulleitungen und der Bezirksregierung zu verbessern und eine positive Arbeitsumgebung zu fördern?



Martin Godde

In der Bezirksregierung Münster steht der enge, konstruktive Austausch mit der Bezirksregierung (Dezernat 45 (schulfachlich) und Dezernat 47.7 (Personalabteilung)), den Schulleitungen von öffentlichen Schulen und Ersatzschulen, der Leitung des Zentrums für schulpraktische Lehrkräfteausbildung, der Schwerbehindertenvertretung, der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und natürlich dem Personalrat konkret zweimal pro Jahr auf Schulleiterfachtagungen auf der Agenda. Hierbei werden die aktuellen, allgemeinen Probleme, aber auch spezielle Probleme einzelner Berufskollegs angesprochen und es werden in einem gemeinsamen Prozess Lösungen und Strategien hierzu entwickelt. Der Austausch ist sehr sinnvoll, da man über den Tellerrand hinausblickt und Anregungen von anderen Berufskollegs bekommt, die man vorher nicht im Blick hatte, um die Arbeitsumgebung bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Lehrkräfte und Mitarbeiter:innen zu optimieren.

Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen dem Personalrat und anderen relevanten Akteur:innen im Bildungsbereich aus, um eine ganzheitliche schulpolitische Entwicklung zu gewährleisten?

Wir stehen in engem Austausch mit den Personalräten der anderen Bezirksregierungen sowie dem Hauptpersonalrat und tauschen uns über dort aktuelle Themen und die dort herrschenden Rahmenbedingungen aus. Das betrifft sowohl die konkrete Arbeit mit dem LPVG als auch darüberhinausgehende Aspekte. Vom Verband stehen wir mit den schulpolitischen Sprecher:innen im engen Austausch, sei es durch die Teilnahme an Anhörungen im Landtag oder durch vom Verband organisierte Podiumsdiskussionen, bei denen aktuelle Themen erörtert werden. Die Abgabe von Stellungnahmen zu den Themen, Anfragen und Anhörungen ist für uns selbstverständlich. Ebenso sind wir auf Bundesebene mit dem BVLB in ständigem Austausch. Hierbei bekommen wir einen Überblick, was in anderen Bundesländern möglich ist, aktuell z. B. zum Thema Arbeitszeit oder Eingruppierung von Fachlehrkräften. Die vor Kurzem stattfindende didacta in Köln diente dem BVLB, vlw und vlbs ebenso als Plattform, um auf schulpolitische Themen aufmerksam zu machen.

Tarifbeschäftigt, Werkstattlehrer und Personalrat. Frank Hoppen für den vlbs in Arnsberg

Herr Hoppen, wie lange sind Sie eigentlich schon Personalrat?

Ich bin seit 2012 im Personalrat. Anfangs habe ich noch als Ersatzmitglied jeden Donnerstag erwartungsvoll gewartet, ob es zum Einsatz im Personalrat für mich kommt, dann war ich durch die dauerhafte Erkrankung eines Kollegen schneller im „Team“ als ich gedacht hätte. Mittlerweile bin ich in Arnsberg stellvertretender Personalratsvorsitzender und tue dies aus absoluter Überzeugung und mit großer Leidenschaft.

Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie dazu motiviert, sich für diese Position des Personalrates zu engagieren?

Anfangs waren es gar nicht so sehr die persönlichen Erfahrungen, die mich in die Personalratsarbeit gezogen haben. Der damalige Vorsitzende des Personalrates, Theo Horstkemper, hat mich motiviert. „Wir brauchen dringend einen weiteren Werkstattlehrer im Personalrat und du bist ja auch noch tarifbeschäftigt“, so seine damalige Aussage. Dass diese beiden Aspekte einmal sehr ausschlaggebend für meine Arbeit im Personalrat werden würden, war mir damals noch nicht so richtig klar, wurde dann aber bei der Arbeit im Personalrat schnell deutlich.

Könnten Sie uns einige der interessantesten Fälle – natürlich datenschutzkonform – oder Herausforderungen im Personalrat teilen, die Sie während Ihrer Amtszeit erlebt haben und wie Sie dazu beigetragen haben, ggf. Lösungen zu finden?

Die Aufgaben in einem Personalrat sind vielschichtig, und daher ist es erst mal gut, dass man viele Personalratskolleg:innen hat, denn keiner kann alles wissen. Somit verbuchen wir unsere Erfolge immer als Team und nicht als Eigenleistung.

Da es aber häufig für die Kolleg:innen vor Ort in Schule um elementare Dinge geht und viele „Fälle“ auch eine hohe persönliche Brisanz haben, ist es von Vorteil, wenn man auf einigen Ge-

bieten echte „Spezialisten“ hat, die sich mit ihrer Materie besonders gut auskennen.

In Arnsberg und auch darüber hinaus bin ich Spezialist im Bereich der Werkstattlehrkräfte, technischen Lehrkräfte und Fachlehrkräfte. Da es sich um eine eher kleine Gruppe handelt, ist oft eine gewisse Unwissenheit über den Einsatz, die Pflichten und Rechte, aber auch Fortbildungen dieser an den Schulen so wichtigen Lehrkräftegruppe festzustellen. In meinen zwölf Jahren der Personalratsarbeit sind mir auch einige skurrile Fälle begegnet, bei denen es zusammengefasst darum ging, dass das handwerkliche Geschick von Werkstattlehrkräften (manchmal auch für private Zwecke) zweckentfremdet wurde. Zum Glück können wir als Arnsberger Personalrat sagen, dass die meisten Fälle im Sinne der Kolleg:innen gelöst werden konnten.

Welche bedeutenden Veränderungen oder Entwicklungen im Schulpolitischen beeinflussen die Arbeit des Personalrats aktuell am meisten?

Ganz klar ist es das Handlungskonzept zur Unterrichtsvorsorgung und die damit verbundenen dienstrechtlichen Maßnahmen. Zum Glück ist das Thema der Abordnung von Lehrkräften gegen ihren Willen in Arnsberg in unserer Schulform bisher kein großes Thema. Allerdings müssen wir uns derzeit mit einer großen Zahl an nicht genehmigten voraussetzungslosen Teilzeiten beschäftigen. Viele Fälle sind hier mit der Dienststelle zu erörtern. Dies ist zum einen für den Personalrat zum Alltagsgeschäft on top hinzugekommen und sehr zeitaufwendig in der Bearbeitung. Im Austausch mit den betroffenen Kolleg:innen erfährt man aber auch viel über persönliche Zusammenhänge, die sehr emotionale Geschichten in sich bergen. Als Personalrat höre ich mir diese Geschichten an und brauche immer wieder persönlich eine gute Balance zwischen Empathie für die Kolleg:innen und einer gewissen persönlichen Abgrenzung, um nachts noch gut schlafen zu können. Das sollte man können.



Frank Hoppen
Stellvertretender
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg, Arnsberg



Frank Hoppen

Können Sie uns etwas über Ihre Vision für die Zukunft der Schulpolitik in Nordrhein-Westfalen und insbesondere in Ihrer Bezirksregierung teilen?

Mit Visionen ist es ja immer schwierig, wie schon ein Altbundeskanzler so schön ausgeführt hat. Was ich mir wirklich wünschen würde, ist, dass man sich auch einmal wirklich den Sorgen und Nöten des gesamten öffentlichen Dienstes annimmt. In der Tat gibt es einen enormen Lehrkräftemangel, was viele nicht wissen, ist aber auch, dass z. B. die Dienststellen ebenfalls einen Fachkräftemangel beklagen. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle stellen wir immer wieder fest, dass es auch dort an allen Ecken und Enden fehlt, weil eine Überfrachtung mit Verwaltungsaufgaben stattfindet.

Sieht man sich die rasanten Entwicklungen bzw. Anforderungen z. B. im Bereich der Digitalisierung oder der Inklusion an, stellt dies nicht nur die Lehrkräfte, sondern auch die in der Schulaufsicht arbeitenden Sachbearbeitenden vor enorme Aufgaben und Herausforderungen. Größere Investitionen müssen hier getätigt werden, um die Personalsituation zu verbessern oder es muss auch hier ein massiver Bürokratieabbau stattfinden.

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer Rolle als Personalrat und wie sehen Sie Ihre Zukunft mit der Aufgabe des Personalrates?

Die Zukunft meiner Tätigkeit im Personalrat und auch der aller anderen Personalratsmitglieder ist von der Personalratswahl abhängig. Ich bin mir sicher, dass die Kolleg:innen von der Personalratswahl unsere Arbeit schätzen und hoffe, dass sie sich ihrer demokratischen Verantwortung bewusst sind. Wer starke Personalräte möchte, muss diese auch wählen und da hoffe ich auf eine deutlich höhere Wahlbeteiligung als in den vergangenen Perioden. Starke Personalräte mit einem breiten Votum sind die Grundvoraussetzung für eine fundierte personalrechtliche Interessenvertretung in den Bezirken, aber auch auf Landesebene. Ich persönlich bin mit Leib und Seele Personalrat. Es steckt einfach in mir drin. Auch in der freien Wirtschaft habe ich mich außerhalb von Interessenvertretungen immer für Kolleg:innen eingesetzt, die dies aus unterschiedlichen Gründen nicht selbst tun konnten.

Ich bin zurzeit mit einigen wenigen Stunden an meiner Schule tätig, was ich sehr schätze, denn man darf nicht den Draht zu den Kolleg:innen und zum Kerngeschäft Unterricht verlieren und muss das Ohr an der Basis behalten, damit man weiß, was den Kolleg:innen unter den Nägeln brennt. Die meisten Stunden meiner Dienstzeit darf ich zum Wohl der Kolleg:innen im Personalrat arbeiten und diese Kombination aus beiden Jobs ist das Großartigste, was ich mir zurzeit vorstellen kann. Das Personalratsteam in Arnsberg, vor allem die Zusammenarbeit im Vorstand mit Michaela Brune-Jäschke (vlbs) und Thorsten Ziemek (Vorsitzender vom vlw) ist herausragend gut. Ich fahre 120 km von Essen nach Arnsberg zu meinem hauptsächlichen Dienstort und dies tue ich gerne, denn ich fahre nicht zu Arbeitskolleg:innen, sondern zu Freunden und das macht mich glücklich. Ich kann also sagen ich bin sehr zufrieden.

Frank Hoppen
stellvertretender Personalratsvorsitzender
Bezirk Arnsberg



**Arnsberg
goes
Internationalisierung**



t1p.de/qyeq5
Kontakt Daten der Kolleg:innen des Teams

Die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Arnsberg

Die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung besteht aus einem Team von Lehrer:innen der Berufsbildung, die mit Herz für die Internationalisierung in der beruflichen Bildung beraten und selbstständig Aktivitäten im Auftrag des Dezernates 45, Berufsbildung, durchführen. Lesen Sie, welche Aktivitäten im Allgemeinen das Team der EU-Geschäftsstelle verfolgt und im Anschluss daran, welche aktuellen Projekte von der EU-Geschäftsstelle zur Fachkräftegewinnung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Integration vorgestellt werden.

Seit 2017 bietet die EU-Geschäftsstelle fortlaufend Fortbildungen und Informationsveranstaltungen für EU-Koordinierende der Berufskollegs an. Mittlerweile sind 42 von 49 Berufskollegs des Regierungsbezirks Arnsberg akkreditiert. Die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung wurde zum Schuljahr 1999/2000 vom Ministerium für Schule und Weiterbildung, NRW in der Bezirksregierung Arnsberg gegründet und dem Dezernat 45 zugeordnet. Ihr vorrangiges Ziel ist es, allen Beteiligten in der beruflichen Bildung – unabhängig von ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage, ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht und ihrer Religion – Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Unser Leitbild

Wir sind ein Team, das seine vielfältige Erfahrung aus der beruflichen Bildung in die Arbeit der EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Arnsberg einbringt.



Wir eröffnen Schulen die Perspektive für Erasmus+ als Katalysator für die systemische Schulentwicklung mit Erasmus+. Hierzu verfolgen wir diese Aktivitäten:

- Wir zeigen Entwicklungspotentiale zur Förderung der beruflichen Bildung im Regierungsbezirk Arnsberg für den internationalen Arbeitsmarkt auf, indem wir für berufsbezogene Projekte in den Bereichen der Mobilitäten und strategischen Partnerschaften nach den Leitlinien der EU-Förderprogramme werben und diese umsetzen.
- Wir leisten einen Beitrag zur Schulentwicklung und unterstützen die Schulen auf dem Weg zur Internationalisierung, indem wir Berufsbildungspersonal durch Informationsveranstaltungen motivieren und mittels Fortbildungen qualifizieren. Des Weiteren informieren wir in Dienstbesprechungen der EU-Koordinierenden über die Vorgaben des Landes NRW.
- Darüber hinaus beraten und begleiten wir allgemeines und berufliches Bildungspersonal bei ihren Vorhaben.
- So initiieren, etablieren und stabilisieren wir Netzwerke auf regionaler Ebene. Auch regen wir die Bildung internationaler Netzwerke mit strategischer Ausrichtung an.
- Wir informieren die Öffentlichkeit über unsere Arbeit und Projekte.
- Als akkreditierte Erasmus+-Einrichtung verpflichten wir uns in Übereinstimmung mit den Erasmus+-Qualitätsstandards zu agieren.
- Unsere Motivation, unsere Kompetenzen und unsere gemeinsamen Ziele, orientiert an den Werten der Europäischen Union und der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), sind Grundlage und Motor unserer erfolgreichen Arbeit im Team.

ProTandem und das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW)

Wir sind regional im Regierungsbezirk Arnsberg aktiv, darüber hinaus kooperieren wir mit unseren Partner:innen in NRW und in den weiteren Bundesländern sowie eng mit ProTandem und dem Deutsch-Polnischen Jugendwerk (DPJW). Im Auftrag der Kultusministerkonferenz (KMK)



t1p.de/10w19
Deutsch-polnische
Kooperationen in der
beruflichen Bildung



t1p.de/wfm7x
Webseite des
deutsch-polnischen
Jugendwerkes

hat das Land NRW den Vorsitz in der AG2 Berufliche Bildung im Ausschuss für Bildungszusammenarbeit der Deutsch-Polnischen Regierungskommission übernommen und diese Zuständigkeit an das Dezernat 45 der Bezirksregierung Arnsberg übertragen. Über die landesweite Zuständigkeit für den Austausch mit Polen und die direkte Kommunikation über die AG2 und das DPJW mit den polnischen Partnern sind bereits viele erfolgreiche Projekte auf den Weg gebracht worden. Im Downloadbereich des Internetauftritts der EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung finden Sie die Handreichung „Deutsch-polnische Kooperationen in der beruflichen Bildung. Gemeinsam Grenzen überschreiten“: (siehe QR-Code)

Ein Beispiel für diese Arbeit ist unsere Initiative für das Projekt „Zusammen kommen wir weiter. Jetzt beruflich!“ des deutsch-polnischen Jugendwerkes in Zusammenarbeit mit deutschen und polnischen Bildungsstätten. Polnische und deutsche Lernende der Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschulen begegnen sich mit Unterstützung des pädagogischen Personals in einer ausgewählten Bildungsstätte und absolvieren gemeinsam ein Programm zur Berufsorientierung, wobei auch Spiel, Spaß und erste Worte in der Fremdsprache sprechen nicht zu kurz kommen. Im Anschluss ist es wünschenswert, dass Teilnehmende ein berufliches Praktikum in dem jeweiligen Nachbarland absolvieren. Aktuell sind drei Berufskollegs aus dem Regierungsbezirk Arnsberg aktiv dabei und weitere sechs haben Interesse daran einzusteigen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des deutsch-polnischen Jugendwerkes (siehe QR-Code).

„Patent im Handwerk“, „Berufe rund ums Rad“, „Demokratie fördern in internationalen Projekten“ und „Industrie 4.0 – Wie begeistern wir Jugendliche für Ausbildungsberufe?“ Patent im Handwerk

Vor dem Hintergrund einer problematischen Ausbildungsmarktsituation leistet Patent im Handwerk einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Friseurhandwerk. Dazu wurden im Rahmen des Projektes klare Ziele formuliert: Die oberste Priorität ist es, die Attraktivität der Ausbildung zum Friseur:in zu stärken und somit langfristig Fachkräfte im Beruf zu gewährleisten. Hierbei geht es darum, die passenden Kandidat:innen für die Ausbildungsplätze zu finden und die Auswahlverfahren zu optimieren.



Deutsch-polnische Jugendgruppe in der Werkstatt der Bildungsstätte

Das KA1-Projekt „Patent im Handwerk“ geht am 31.08.2023 nach zweijähriger Laufzeit in die Verantwortung der sieben beteiligten Berufskollegs über. Ein gar nicht so großer Zeitraum, in dem erfolgreich neue Strukturen für eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung entwickelt werden konnten. Es gibt positive Anzeichen, dass diese Strukturen wachsen und sich festigen werden und im Sinne einer nachhaltigen Schulentwicklungsarbeit in die Zukunft wirken können. Dies zeigen auch die Evaluationsergebnisse des Projekts durch die Maximilians-Universität in München. In einigen Berufskollegs ist Patent im Handwerk bereits fest in die schulische Internationalisierungsstrategie eingebettet. Die Strategie, durch internationalisierende Aktivitäten Schulentwicklungsprozesse zu initiieren, hat sich in Patent in Handwerk als erfolgreich erwiesen und wird nun auch auf andere Bildungsgänge und ganze Berufskollegs angewandt.

Doch nicht nur innerhalb der Berufskollegs haben sich durch Patent im Handwerk die Arbeitsstrukturen verändert und neue Netzwerke und Kooperationen zwischen Bildungsgängen oder Personen, die bisher nicht kooperierten, möglich gemacht. Auch in der großen Fläche des Regierungsbezirkes Arnsberg vernetzen sich die Kolleg:innen über Social-Media-Kanäle. Die beteiligten Kolleg:innen teilen ihre Beiträge über Neuigkeiten und Entwicklungen in der Friseur:innenausbildung regelmäßig im Instagramkanal @pih_europa und haben teilweise eigene Instagramkanäle eröffnet, um Werbung für ihre internationalen Aktivitäten und den Ausbildungsberuf Friseur:in zu machen.

t1p.de/5w32m



Eine zauberhafte Frisur ist entstanden.
Weitere Informationen finden
Sie unter dem QR-Code



Internationalisierung findet sich neuerdings auch auf der Tagesordnung der Regionalkonferenz Friseur:in und erreicht auch auf diesem Wege immer neue Kolleg:innen. Wenn der Eindruck nicht täuscht, konnte durch Patent im Handwerk der Grundstein für eine nachhaltige und zukunftsweisende Vernetzung von Lehrenden und Bildungseinrichtungen gelegt werden.

Als am 04.09.2023 die beteiligten Kolleg:innen, Vertreter:innen der Ausbildungsbetriebe sowie Vertreter:innen der Handwerksorganisation und anderer an der Friseur:innenausbildung beteiligter Interessenvertretungen zusammenkamen, um die Erfolge von Patent im Handwerk zu feiern. Die Nach der Rückschau auf die vergangenen zwei Jahre, hat die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Arnsberg bereits die Vorbereitungen für das nächste Erasmus+-Projekt im Friseur:innenhandwerk aufgenommen und ist bereit, den Förderantrag für das KA2-Projekt „HAGGI – HAirdressing Goes diGital“ bei der Nationalen Agentur des Bundesinstitutes für Berufliche Bildung (NA BiBB) einzureichen. Stets mit dem Ziel vor Augen, die Attraktivität der Berufsausbildung im Friseur:innenhandwerk zu steigern, sollen in diesem Projekt die Möglichkeiten von Augmented und Virtual Reality-Werkzeugen (VR- und AR-Brillen) im Rahmen der Friseur:innenausbildung erprobt und ausgewertet werden. Gemeinsam mit französischen und niederländischen Partner:innen und mit der Unterstützung beteiligter Berufskollegs werden Konzepte entwickelt, die das Bildungspersonal und die Auszubildenden auf Digitalisierungsprozesse vorbereiten, die auch vor dem traditionellen Friseur:innenhandwerk nicht Halt machen werden.

Die Steigerung der Attraktivität der Friseur:innenausbildung mit dem klaren Ziel, den Fachkräftemangel zu bekämpfen und die Vorbereitung unserer Auszubildenden auf die Trends der Zukunft, wie z. B. die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und die internationale Kooperation auf dem Arbeitsmarkt, sind Herausforderungen, denen wir uns auch in Zukunft gerne stellen.

Demokratie fördern in internationalen Projekten

Die Demokratie ist nicht nur welt- und europaweit ernsthaft in Gefahr, auch vor unserer eigenen Haustür glimmt bereits die Glut des ewig gestrigen Hasses. „Demokratie fördern in internationalen Projekten“ (DiP) unterstützt die

Berufskollegs des Regierungsbezirks Arnsberg bei der Umsetzung von internationalen Projekten im Bereich der Erinnerungskultur und Demokratieförderung.

Autoritäre Regime treten Menschenrechte mit Füßen, es gibt nationalistische Regierungsbeteiligung mitten in Europa sowie fremdenfeindliche und antisemitische Übergriffe und Anschläge in Deutschland. Wollen wir unsere freiheitlichen und demokratischen Grundwerte erhalten, müssen wir diesen bedrohlichen Tendenzen begegnen und den europäischen Zusammenhalt stärken. Die Berufskollegs sind ideale Orte für attraktive Bildungsangebote, durch die junge Menschen demokratische Werte, Toleranz und Weltoffenheit lernen. Dort werden junge Menschen ausgebildet, die häufig in einem kulturell pluralistischen Umfeld aufwachsen. Gerade daher sind sie dafür prädestiniert, ihre interkulturellen Kompetenzen in internationalen Kooperationen zu erweitern.

Seit dem Schuljahr 2021/2022 fördert das DiP-Team der EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung den Austausch zwischen den Berufskollegs. Erfahrene Lehrkräfte unterstützen die Berufskollegs bei der Umsetzung von internationalen Projekten im Bereich der Erinnerungskultur und Demokratieförderung. Dazu steht auf der Plattform ‚NRW connect extern‘ eine Sammlung von Ressourcen bereit. Alle für diesen Bereich zuständigen Lehrkräfte gestalten die Plattform aktiv mit, z. B. durch die Vorstellung von Projekten der eigenen Schule, das Teilen geeigneter Unterrichtsmaterialien oder durch Hinweise auf relevante Veranstaltungen aller Art.

Die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Arnsberg hat die Aufgabe, die Internationalisierung im Bereich der beruflichen Bildung zu fördern. Sie initiiert und organisiert eigene innovative Bildungsprojekte, so z. B. Erasmus+-Auslandsaufenthalte und europäische Schulpartnerschaften. Dabei bringt sie verschiedene verantwortliche Akteur:innen der beruflichen Bildung auf

regionaler, nationaler und internationaler Ebene zusammen und unterstützt diese aktiv bei der Planung, Durchführung und Evaluation von EU-geförderten Projekten. In diesem Rahmen werden Veranstaltungen angeboten, so im Schuljahr 2022/2023 die mit Erasmus+-Mitteln geförderte Qualifizierung Gedenkstättenpädagogik. In der vier Module umfassenden Veranstaltungsreihe erweiterten interessierte Lehrkräfte ihre Kenntnisse im Bereich der Erinnerungskultur und erwarben die nötigen Kompetenzen für die Durchführung sowie dauerhafte Implementierung von eigenen Gedenkstättenfahrten an ihren Berufskollegs. Integraler Bestandteil der Modulreihe war eine gemeinsame Exkursion nach Auschwitz und Krakau, welche der eigenen Sensibilisierung für den Umgang mit einem derartigen Schreckensort und dem Austausch mit polnischen Kolleg:innen diene.

Im August 2023 stellten der stellvertretende Leiter Andrzej Kacorzyc und die pädagogische Mitarbeiterin Nataliia Tkachenko vom Internationalen Zentrum für Bildung über Auschwitz und den Holocaust des Staatlichen Museums Auschwitz-Birkenau in Oświęcim in zwei Veranstaltungen in Dortmund und Arnsberg ihre Angebote vor. Die 25 teilnehmenden Lehrkräfte erlebten eine virtuelle Führung per Videokonferenz durch das Stammlager Auschwitz I und das Vernichtungslager Auschwitz II (Birkenau). Diese wurde durch einen Guide vor Ort live durchgeführt, sodass Rückfragen und Interaktionen möglich waren. Ergänzt wurde die Führung durch die Einblendung von Filmmaterial und einen Drohnenflug über das Gelände. Für



Verleihung der Europass-Mobilitätszertifikate an die Kolleg:innen der beteiligten Berufskollegs

Schulgruppen von Berufskollegs kann die Führung nach vorheriger Absprache um berufsbezogene Schwerpunkte ergänzt werden. Das Internationale Zentrum bietet zahlreiche Seminare zu den unterschiedlichsten Themen an, um den Besuch zu vertiefen. In einem Workshop werden beispielsweise die Stufen der Diskriminierung nach Gordon Allport erarbeitet und anschließend auf das eigene Handeln bezogen. Ein anderer Workshop nutzt Gegenstände aus dem Archiv, um die Schicksale der Opfer greifbar zu machen. Das Angebot bietet Anknüpfungspunkte zur Verbindung der geschichtlichen Situation mit der Gegenwart.

Im Schuljahr 2023/2024 unterstützt das DiP-Team die Berufskollegs bei der Umsetzung ihrer Vorhaben zur Demokratieförderung in internationalen Projekten durch die Etablierung von professionellen Lerngemeinschaften (PLG). Für das Schuljahr 2024/2025 plant das DiP-Team eine neue europäische Lehrkräftefortbildung nach Polen.

„Wer die Geschichte nicht erinnert, ist verurteilt, sie neu zu durchleben“ (Zitat von George Santayana am Eingang des Blocks 4 im KZ Auschwitz, im Original: „The one who does not remember history is bound to live through it again.“)

Wir haben die Informationen und Dokumente zu den Aktivitäten „Demokratie in internationalen Projekten fördern“ auf der Plattform NRW Connect extern des Landes NRW strukturiert gespeichert.

„Berufe rund ums Rad – mit Herz und Leidenschaft in die Ausbildung“

Ziel des deutsch-französischen Projektes ist es, neue Wege der Berufsorientierung und Fachkräftegewinnung zu probieren. Jugendlichen, die sich engagiert und mit Herz für ein Berufsfeld rund um den Radsport einsetzen, vermitteln wir in Ausbildungsberufe. Hier können sie ihre berufliche Leidenschaft ausleben und werden kompetent ausgebildet. Wir legen dabei Wert auf die persönlichen Kontakte zwischen ausbildenden Betrieben und Jugendlichen in der Zeit der beruflichen Orientierung.

Die Fachkräftegewinnung ist auch eine europäische Herausforderung. Wir kooperieren daher in unserem Projekt mit dem radsportbegeisterten Nachbarland Frankreich. Die Innovation liegt in der Verknüpfung des Radsports mit der Berufsorientierung: Die Ausübung des Radsports

und die Organisation von Radrennen ist nicht nur mit Herz und Leidenschaft verbunden, sondern auch mit vielen verschiedenen Berufszweigen, die sich mit der Reparatur von Fahrrädern, aber auch mit Planung, Werbung, Catering und Dokumentation von Radrennen beschäftigen.

Nach dem ersten Projektjahr mit zahlreichen Erlebnissen wie dem CycloCross-Rennen im BikePark Lünen, der Projektwoche „Aux Vélo“, der Preisverleihungen für dieses Projekt mit dem Preis „Beruf und Zukunft 2023“ in Paris und dem Sonderpreis des Hermann-Schmidt-Preises 2023 in Bonn starten nun die nächsten Aktivitäten. Über das Jahr verteilt planen wir „Get Togethers“ zwischen Vereinen, Berufs- und Allgemeinbildung. Highlight ist das jährliche CycloCross – Rennen an der Halde Viktoria in Lünen, um junge Menschen in die Ausbildung zu vermitteln. Allein der Austragungsort und das Projekt werfen ein besonderes Licht auf den Strukturwandel im Ruhrgebiet.

Geplant ist, den Trägerverein des Landesleistungszentrums für den Radsport, BikeCampus Westfalen e. V., bei der Gestaltung eines interaktiven Terminkalenders für seine Website zu unterstützen. Ein realer Kundenauftrag wird so an die Berufskollegs weitergegeben. Gemeinsam mit dem Verein und Jugendlichen in der Erzieherinnenausbildung wird ein Konzept entworfen und umgesetzt, wie Kindergartenkinder in einer Jugendverkehrsschule an das Fahren mit Laufrädern herangeführt werden können. Die Ausbildung zum Kids Coach über den Radsportverband NRW ist ein zusätzliches Angebot. Für den Tag des CycloCross-Rennens im Herbst suchen wir motivierte Jugendliche, die die Veranstaltung tatkräftig unterstützen. Alle Jugendlichen suchen eine Ausbildungsstelle und können von interessierten Ausbilder:innen an dem Tag angesprochen werden.

Ab 2025 bieten wir eine Woche der Berufsorientierung für Berufe rund ums Rad für deutsch-französische Schülergruppen an. Unser Projekt verbindet Berufsorientierung mit Radsport, bietet Berufspraktika im Nachbarland an und ist Teil einer umfassenderen Strategie zur Förderung gesundheitsbewusster und zukunftsfähiger Mobilität, die zum großen Teil bereits in Stadtentwicklungsplänen verankert ist.



Verleihung der Zertifikate des Sonderpreises des Hermann-Schmidt-Preises 2023 und des Preises „Beruf und Zukunft 2023“



Deutsch-französische Austauschgruppe am Renn- tag von den Ständen des Get Together

Industrie 4.0

Um Schüler:innen der Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschulen für Ausbildungsberufe im Themenfeld Industrie 4.0 zu interessieren, planen wir Mobilitäten nach Ostbelgien und Finnland. Dort gehen wir in Job Shadowings den Fragen nach, wie unsere europäischen Kolleg:innen ihre Lernenden für diese Ausbildungsberufe gewinnen können und wie die Konzepte zu Industrie 4.0 auf allen Kompetenzebenen umgesetzt werden.

Der Slogan des Erasmus+ -Programms ist „Enriching lives – opening minds.“ Jugendliche und Erwachsene machen ihre ganz eigenen Erfahrungen, wenn sie international unterwegs sind. Immer sind es bereichernde Erkenntnisse.



Andrea Stein
Leiterin der EU-Geschäftsstelle für
Wirtschaft und Berufsbildung
Bezirksregierung Arnsberg

Daten und Fakten zur Internationalisierung in Arnsberg

Für das Schuljahr 2022/23 wurde eine NRW-weite Abfrage zu durchgeführten Mobilitäten von Lernenden und Lehrkräften durch das Ministerium für Schule und Weiterbildung veranlasst.

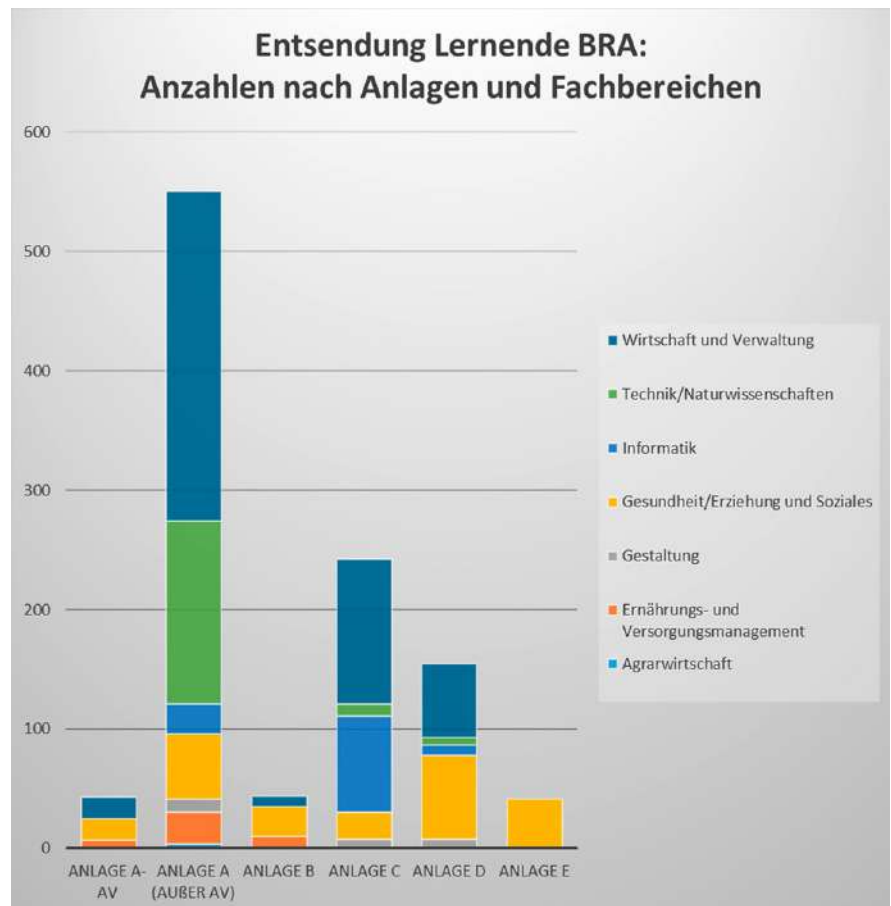
Im Regierungsbezirk Arnsberg waren demnach 42 der 49 staatlichen Berufskollegs akkreditiert und haben eigenverantwortlich Mobilitäten durchgeführt; dieser Anteil von fast 90% ermöglicht den Berufskollegs, jährlich im Februar Mittel abzurufen. Insgesamt haben rund 70% aller Berufskollegs in NRW Mobilitäten durchgeführt.

Im Regierungsbezirk Arnsberg wurden insgesamt 1075 Lernende in insgesamt 47 Länder weltweit entsendet, vor allem nach Irland (26%), Spanien (20%) und Frankreich (8%). Vermutlich hat Irland als englischsprachiges EU-Land das ehemals bei Mobilitäten beliebte Vereinigte Königreich endgültig abgelöst.

Die durchschnittliche Dauer einer Mobilität betrug 16,6 Arbeitstage (also rund drei Kalenderwochen) und wurde in der Regel mit einem Zertifikat abgeschlossen. So wurden etwa über 800 Zertifikate „Europass Mobilität“ und über 180 Zertifikate „internationale berufliche Mobilität“ vergeben, in denen fremdsprachliche, interkulturelle und fachlich erworbene Kompetenzen ausgewiesen sind. Diese Zertifikate können das persönliche Portfolio ergänzen und ebenso in das Europass-Portal in den Europass-Lebenslauf übernommen werden und einem kommenden Arbeitgeber wertvolle Hinweise über die oben genannten Kompetenzen geben.

Über 90% aller Mobilitäten wurden dabei im Rahmen des Programms Erasmus+ durch die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) gefördert.

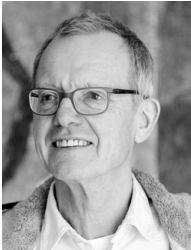
Mehr als die Hälfte der Lernenden stammte aus Bildungsgängen der Anlage A (ohne AV), die anderen stammten zu etwa gleichen Teilen aus Bildungsgängen der Anlage



C, der Anlage D und denen aller anderen Anlagen. Dabei überwog im Regierungsbezirk Arnsberg wie auch NRW-weit deutlich der Anteil der Lernenden des Fachbereichs Wirtschaft und Verwaltung (rund 50% aller entsendeten Lernenden); allerdings muss man diese absoluten Zahlen vor dem Hintergrund der hohen Lernendenzahl insgesamt in diesem Fachbereich sehen. Auffällig im Regierungsbezirk Arnsberg ist, dass rund 40% aller Lernenden über externe Vermittlungsorganisationen entsendet werden, in der Regel ganze Klassen; das ist deutlich mehr als in den anderen Regierungsbezirken (NRW-weit werden durchschnittlich 12% über externe Vermittlungsorganisationen entsendet).

Eine mögliche Erklärung kann sein, dass die Berufskollegs im Regierungsbezirk Arnsberg den Schwerpunkt ihrer Arbeit eher im Bereich Internationalisierung sehen und für die Realisierung der Mobilitäten als einen Teil der Internationalisierung externe Dienstleister nutzen.

Selbstverständnis und Kompetenzen einer europäischen Lehrkraft



Univ.-Prof.
Dr. Michael Schratz
Universität Innsbruck

Policy (Plural: Policies) bezeichnet in der Politikwissenschaft neben Polity und Politics eine der drei Dimensionen von Politik. Policy steht dabei für die inhaltliche Dimension, etwa konkrete politische Initiativen oder Ziele, die erreicht werden sollen.



michaelschratz.com



Webseite von entep.eu

1. Der europäischen Dimension auf der Spur

Europäische Bildungsprogramme sind für die Mitgliedstaaten der EU zu einer wichtigen Bezugsgröße geworden, was sich etwa in den Aktivitäten der Erasmus-Programme der letzten Jahre zeigt. Um bereits in der Professionalisierung von Lehrkräften für eine europäische Dimension zu sensibilisieren, wurde ENTEP, das European Network of Teacher Education Policies (siehe QR-Code) gegründet. Dieses Netzwerk bemüht sich seit 2001 auf der Policy-Ebene eine europäische Dimension in Lehrer:innenbildung und schulisches Lernen einzubringen, damit die Lehrkräfte in den Mitgliedstaaten die künftigen Generationen auf ihre europäische Bürger:innenschaft vorbereiten. Dies soll auf folgendem Weg erreicht werden:

- Die Sicherstellung einer qualitätsbewussten Professionalisierung der Lehrer:innenschaft, um dadurch insgesamt die Qualität von Bildung und Ausbildung in der Europäischen Union so zu verbessern, dass sich alle Menschen resilient den künftigen Herausforderungen einer von zahlreichen Krisen durchzogenen gesellschaftlichen Entwicklung stellen können.
- Die gemeinsame Entwicklung einer europäischen Dimension von Bildung in den Programmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften.
- Die Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung des Lehrkräfteberufs und das gegenseitige Vertrauen in die in den einzelnen Ländern erworbenen Qualifikationen der Lehrer:innenschaft.
- Steigerung der Lehrkräftemobilität und Ausbau der Mobilität von jungen Menschen in der Europäischen Union.

Um diese Ziele zu erreichen, entwickelt ENTEP Möglichkeiten, von anderen Mitgliedern mehr

über Lehrer:innenbildungs-Policies zu erfahren, durch Analyse und Vergleich der politischen Maßnahmen und Probleme ebenso wie durch die gemeinsame Nutzung von Good-Practice-Beispielen im Rahmen verschiedener Aktivitäten zu lernen. Das Netzwerk verwendet für den informellen Austausch einen offenen Referenzrahmen und nutzt gemeinsam diese Erkenntnisse auf der Grundlage schriftlicher und mündlicher Darstellungen der spezifischen Herausforderungen und Probleme im Bereich der Lehrer:innenbildungs-Policies.

Als Ergebnis solcher Auseinandersetzungen entstanden zahlreiche Vorschläge, die das Thema Schule und Lehrkräftebildung im internationalen Kontext positionieren und weiter entwickeln sollten (vgl. Schratz 2011). In den vergleichenden Aktivitäten stellte sich mehr und mehr die Frage, ob es so etwas wie ein europäisches Selbstverständnis im Lehrberuf gibt. Obwohl Lehrkräfte in einem europäischen Lebensraum arbeiten, wissen wir nur sehr wenig über ihre „Europeanness“ (ihr „Europäischsein“), d. h. über das, was eine Lehrperson in einem europäischen Professionsverständnis ausmacht. In welche Richtungen sich eine europäische Dimension in der Lehrkräftebildung entfalten kann, erfolgt im folgenden Abschnitt.

2. Was ist das „Europäische“ für Lehrkräfte in Europa?

Die Lehrkräfte in der Europäischen Union bilden nicht nur die künftigen Bürger:innen ihrer jeweiligen Mitgliedstaaten aus, darüber hinaus führen sie die Heranwachsenden als kommende Generation in die europäische Bürger:innenschaft ein. Sie unterrichten in einem staatlichen Bildungssystem, das die Notwendigkeit für ein transnationales Bewusstsein innerhalb der Europäischen Union herausstellt. Der Begriff „europäische Dimension“ wurde bislang eher dazu verwendet, um nationale und transnationale Wertvorstellungen in der Entwicklung der Bildungspolitik einander ausgewogen gegenüberzustellen.

In der Lehrkräftebildung geht es um mehr als die europäische Dimension, wenn sie sich genauer damit befasst, was das „Europäische“ (Europeanness) für den Beruf der Lehrkraft bedeutet. Aus diesem Blickwinkel setzt sich die europäische Dimension aus zahlreichen unterschiedlichen Facetten zusammen, die tief im soziopolitischen und kulturellen Konzept einer wachsenden europäischen Gemeinschaft verwurzelt sind. Es soll hier nicht das Modell einer „europäischen Superlehrkraft“ entwickelt werden, vielmehr wird auf europäische Themen verwiesen, die potenziell in künftigen Diskussionen von besonderer Bedeutung sein werden. Diese Themen sind die Europäische Identität, Kenntnisse über Europa, Europäischer Multikulturalismus, Europäische Sprachkompetenz, Europäische Professionalität und Europäische Bürgerschaft sowie Europäisches Qualitätsverständnis (Schratz 2007; 2008). Die einzelnen Themen werden im Folgenden kurz vorgestellt.

a) Europäische Identität

Eine europäische Lehrperson hat bestimmte Wertvorstellungen, die zeigen, dass sie sich nicht nur im nationalen Bildungskontext bewegt, sondern eine Perspektive über das nationale Curriculum hinaus entwickelt. Sie würde sich selbst als jemand definieren, die ihre Wurzeln in einem bestimmten Land hat, sich aber gleichzeitig in einem europäischen Kontext sieht. Dieses Ineinanderfließen von nationaler Identität und transnationalem Bewusstsein vermittelt eine wertvolle Einstellung zu Fragen der Heterogenität. Die Vielfalt in der Einheit ist deshalb ein Schlüsselaspekt einer fortentwickelten europäischen Identität, gepaart mit der nötigen Offenheit gegenüber der übrigen Welt.

b) Kenntnisse über Europa

Eine europäische Lehrperson hat Kenntnisse über andere europäische Bildungssysteme und nach Möglichkeit auch Einblicke in bildungspolitische Fragen auf EU-Ebene. Sie reflektiert über ihr eigenes Bildungssystem und sieht es in Verbindung mit übergreifenden europäischen Fragen. Sie verfügt über Kenntnisse über Europa in Verbindung mit einer globalen Perspektive. Eine europäische Lehrkraft ist sich der europäischen Geschichte (Geschichten) und ihres Einflusses auf die heutige europäische Gesellschaft bewusst.

c) Europäischer Multikulturalismus

Eine europäische Lehrperson befasst sich mit der multikulturellen Zusammensetzung der eu-

ropäischen Gesellschaft. Sie hat eine positive Beziehung zur eigenen Kultur und ist offen gegenüber fremden Kulturen. Sie zeigt Sensibilität im Umgang mit anderen Kulturen und baut auf das Verbindende unter Menschen. Sie arbeitet mit heterogenen Gruppen, sieht Heterogenität als Bereicherung an und weiß mit dem Anderssein klug umzugehen. Sie stellt sich den Herausforderungen, die die multikulturellen Aspekte der global wachsenden Gesellschaft an sie stellen und bemüht sich um die Förderung der Chancengerechtigkeit.

d) Europäische Sprachkompetenz

Eine europäische Lehrperson spricht mehr als eine europäische Sprache auf unterschiedlichem Kompetenzniveau. Lehrkräfte treffen in der Erstausbildung und Weiterbildung auf andere Sprachen und können Fächer in anderen Sprachen als in ihrer Erstsprache unterrichten. Die Lehrperson verbringt einige Zeit in einem Land, in dem eine andere Sprache gesprochen wird als ihre Erstsprache und kommuniziert in anderen Sprachen mit Kolleg:innen und Menschen aus dem Ausland.

e) Europäische Professionalität

Eine europäische Lehrperson verfügt über eine Ausbildung, die sie in die Lage versetzt, in einem anderen europäischen Land zu unterrichten. Sie hat ein europäisches Verständnis hinsichtlich der Fächer, die sie unterrichtet und verbindet interdisziplinäre Themen aus einer europäischen Perspektive. Lehrkräfte tauschen sich mit Kolleg:innen aus anderen europäischen Staaten über Curriculuminhalte und -methoden aus. Sie befassen sich mit anderen Unterrichts- und Lerntraditionen und lernen aus ihnen. Sie verwenden Beispiele aus Untersuchungen in anderen Ländern, um professionsbezogene Fragen zu verstehen und zu erklären und unterrichten dementsprechend. Die Lehrkräftebildung bemüht sich um eine neue Professionalität mit europäischer Perspektive (z. B. Unterrichtspraktika in anderen Ländern).

Viele Unterrichtsfächer bauen inhaltlich bereits auf der reichen Geschichte der europäischen Traditionen auf, die im Hinblick auf die Förderung von professionellem Wissen und Handeln genutzt werden können. Gemeinsame Programme und Abschlüsse, die von Bildungseinrichtungen europaweit angeboten werden, können ebenso wie die vielen Möglichkeiten, die moderne Technologien bieten, die Entwicklung der europäischen Professionalität steigern.

f) Europäische Bürgerschaft

Eine europäische Lehrkraft sollte als europäischer Bürger:in handeln. Sie sollte Solidarität mit den Bürger:innen anderer europäischer Staaten zeigen und gemeinsame Wertvorstellungen wie Achtung der Menschenrechte, Demokratie und Freiheit mit ihnen teilen. Ihr kritischer Unterricht sollte die autonome, verantwortungsbewusste und aktive Bürger:innenschaft eines Europa von morgen fördern. Elemente des Schulcurriculums können in einem Unterrichtsbereich entwickelt werden, der Raum für europäisches Bewusstsein („Europeanness“) öffnet und nach Möglichkeit in das gesamte Curriculum integriert werden sollte.

g) Europäisches Qualitätsverständnis

Wenn es eine europäische Lehrkraft gibt, sollten Möglichkeiten geschaffen werden, die formalen Aspekte der europäischen Lehrkräftebildungssysteme in Beziehung zu setzen. Hier reichen die Vorschläge von der vergleichenden Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Bildungssystemen bis hin zum informellen Austausch und zu kulturübergreifenden Besuchen. Der Bologna-Prozess setzte einen Schritt auf dem Weg zu einer akademischen Vergleichbarkeit und zur Entwicklung eines übergreifenden Qualifikationsrahmens in ganz Europa. Eine Verbesserung der Kompatibilität europäischer Qualifikationen und der Transparenz von akademischen Leistungen sollte gleichzeitig Hindernisse für die Mobilität von Lehrkräften und Schüler:innen beseitigen.

h) Mobilität in Europa

Eine europäische Lehrperson erlebt die Vorzüge der Europäischen Union teilweise in Form einer vereinfachten Mobilität. Diese Mobilität beinhaltet Auslandsstudien und das Erlernen von Fremdsprachen ebenso wie das Kennenlernen der Kulturen der anderen EU-Länder. Die Lehrkraft kann sich um eine Anstellung in anderen Ländern bemühen und die von der Europäischen Union angebotenen Austauschprogramme nutzen. Dies trägt zur Schaffung eines Europas der verschiedenen Sprachen und Kulturen bei und bereichert die kulturelle Vielfalt als Vision für das künftige Zusammenleben.

Eine europäische Lehrperson erleichtert die Mobilität unter ihren Schüler:innen, indem sie es ihnen ermöglicht, physische und virtuelle Kontakte mit Gleichaltrigen in anderen europäischen Staaten zu knüpfen. Der Klassen- oder Schulaustausch sowie EU-Programme sind Mittel, um diesen Prozess des gegenseitigen

Lernens und Zusammenwachsens in einem neuen Verständnis der europäischen Bürger:innenschaft zu bereichern. Dies trägt dazu bei, auf europaweite Beschäftigungsmöglichkeiten und mögliche Arbeitsplatzmobilität vorzubereiten. Im europäischen Bildungsraum sind moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) mehr als nur technische Tools zum Abrufen oberflächlicher Daten. Vielmehr werden sie als unterstützende Instrumente genutzt, um über sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg miteinander zu kommunizieren und die bestehende und vorhersagbare Unterrichtsroutine zu bereichern. Virtuelle Mobilität bei der Ermittlung und Verbreitung von Informationen wird als unabdingbare Voraussetzung für physische Mobilität angesehen und wird bei transnationaler Kommunikation wirksam eingesetzt.

Abschließend noch der Hinweis: Mit der Frage nach dem „European Teacher“ soll kein standardisiertes Einheitsmodell einer europäischen Lehrkraft entwickelt werden, sondern der Frage nachgegangen werden, inwieweit es ein europäisches Bewusstsein in der Lehrkräftebildung gibt. Wenn es durch nationale Identitäten eine Einheit in der Vielfalt gibt, bleibt die Frage offen, was eine Lehrperson „europäisch“ macht? Eine Antwort könnte in bestimmten pädagogischen Ansätzen oder Methoden liegen, die in den europäischen Bildungssystemen üblich sind oder besonders betont werden. Diesen Hinweisen gehe ich im folgenden Abschnitt nach.

3. Positionierungen von Innovation in Schule und Lehrkräftebildung

MacBeath (2012, S. 8) weist darauf hin, dass es bei Lehrkräften einen bestimmten Kern an gemeinsamen Merkmalen zu geben scheint, auch wenn sie in den verschiedenen territorialen Kulturen der Welt unterschiedliche Vorstellungen davon und Sehnsüchte danach haben, was es bedeutet, als Lehrperson tätig zu sein. Für ihn ist berufliche Identität kein statisches, ein für alle Mal festgelegtes Konzept, sondern ein fortlaufender und dynamischer Prozess, der sich aus vorläufigen beruflichen Identitäten durch Einübung und Erfahrung entwickelt. Diese Erfahrungen führen zu einer Grundhaltung, die im Lehrer:innenverhalten ihren Ausdruck findet. Dieses zeigt sich im täglichen Unterrichtsgeschehen, wenn Lehrkräfte vielfältige Entscheidungen treffen müssen, die mit wertbezogenen Ambivalenzen zusammenhängen. Daher sind sie ständig gefordert, berufsspezifische Urteile

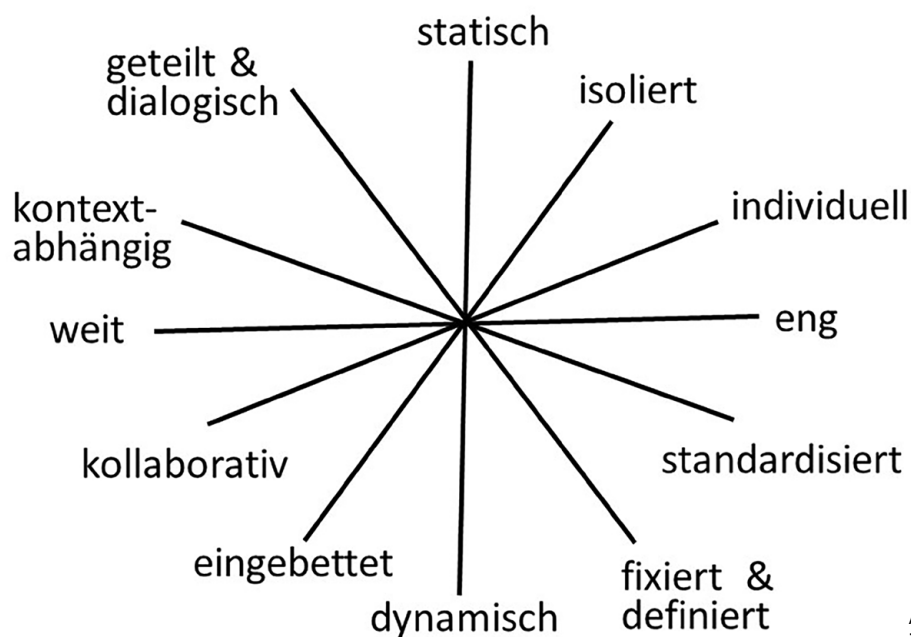


Abbildung 1: Gegensätzliche Positionierungen innovativer Ansätze im Kontext von Lehren und Lernen (basierend auf Madalińska-Michalak, Astrand & Snoek 2022, S. 358)

in Bezug auf schulische Inhalte, und kontextbezogene Praktiken auf der Grundlage ethischer Überlegungen zu fällen. Die Bewältigung solcher komplexer beruflicher Herausforderungen erfordert situative Agilität und innovatives Handeln, auf welche die Lehrer:innenausbildung selten vorbereitet.

In einer vergleichenden Analyse der aktuellen Entwicklungen in der Professionalisierung von Lehrkräften in verschiedenen europäischen Bildungssystemen haben Madalińska-Michalak, Astrand & Snoek (2022) herausgearbeitet, wie sich die Qualität von Agilität innovativen Handelns einerseits in der Qualifizierung der Lehrkräfte und andererseits im Unterricht zeigt. Sie weisen darauf hin, dass die Ansätze, die in den verschiedenen Ländern sowohl in der Lehrkräfteausbildung als auch im Schulunterricht eingesetzt werden, um Innovationen voranzutreiben, sich innerhalb gegensätzlicher Positionierungen einordnen lassen. So finden sich Ansätze, die in eine übergeordnete Philosophie eingebettet sind, gegenüber solchen, in denen isoliert Innovatives geleistet wird. Standardisierte Programme stehen anderen gegenüber, die sich an den jeweiligen Kontext anpassen. In Abb. 1 werden die von den Autor:innen vorgefundenen gegensätzlichen Positionierungen zusammengefasst.

Die gegensätzlichen Positionen in Abb. 1 sind Ausdruck eines komplexen Spannungsver-

hältnisses, das sich für Lehrkräfte im pädagogischen Handeln aufgrund der jeweiligen gesetzlichen Vorgaben und systembedingten Anforderungen ergibt. Dies bewirkt im jeweiligen Bildungssystem einen dynamischen Prozess im ständigen Abwägen der Entscheidungsfindung von Lehrkräften zwischen behördlichen Anforderungen und autonomem Handeln. Aufgrund der Situation, dass Lehrkräfte Beamte bzw. Staatsbedienstete sind, müssen sie in ihrer täglichen Unterrichtstätigkeit widersprüchliche Entscheidungen treffen (Forgács 2018). Daher benötigen Lehrkräfte nicht nur die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die erfolgreiche Unterrichtsführung in ihren Fächern, sondern auch die entsprechenden ethischen Werte und Einstellungen für ihr moralisches Urteilsvermögen. Diese sind im schulischen Kontext bedeutsam, weil im Spannungsfeld zwischen Sollen (bildungspolitischer Anspruch) und Wollen (situativer Möglichkeit) selten eindeutige Entscheidungen möglich sind.

4. Ausblick

Die Lehrkräftebildung ist aufgrund der Bildungshöhe der einzelnen Schulsysteme in Europa stark auf den nationalen Kontext bezogen, wodurch die Mobilität der Lehramtsstudierenden meist geringer ist als in anderen Disziplinen. So werden etwa Praktika im Ausland selten denen im eigenen Land gleichgestellt, da die erforderlichen Voraussetzungen (z. B. Fragen des Schul-



rechts) nicht kompatibel sind. Dazu kommt, dass in Deutschland die politische Entscheidungsebene aufgrund der Länderhoheit unter der gesamtstaatlichen Ebene tiefer liegt, was sich auch bei der offiziellen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland in bildungsrelevanten Gremien der Europäischen Union als Problem erweist. Dennoch sind Fragen, die in diesem Beitrag aufgezeigt wurden, von übergeordneter Bedeutung und damit über regionale und nationale Grenzen hinweg relevant.

Daher können übergeordnete Themen die Möglichkeit schaffen, sich ohne unmittelbaren Handlungsdruck mit neuen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Die Frage „Was macht eine Lehrperson europäisch?“ lässt für die Beantwortung keine vorgefertigten Muster aus dem eigenen Bildungskontext abrufen, sondern lädt zum Nachdenken ein. Darin hat das Wahrnehmen ohne Vorurteile eine inspirierende Kraft, die Energie für innovatives Denken und Handeln freisetzt. Ähnlich lassen sich Haltungen, wie sie aufgezeigt wurden, nicht als Kompetenz einer curricularen Vorgabe erwerben, sondern be-

ruhen auf tiefgehenden Einstellungen, die das Denken und Handeln von Menschen prägen. Die Arbeit an der Haltung bietet in der transnationalen Auseinandersetzung mit (angehenden) Lehrer:innen anderer (europäischer) Länder die Möglichkeit, soziokulturell unterschiedliche Herangehensweisen kennenzulernen und damit eigene Sichtweisen über das Fremde neu zu denken.

Überlegungen können allerdings nur dann Neues in die Welt bringen, wenn sie zu einer weiterführenden Auseinandersetzung führen. Dazu kann dieser Beitrag als Ausgangspunkt für weitere Diskussionen über die zukünftige Rolle von Lehrkräften in Europa dienen und im Hinblick auf eine europäische Entwicklung der Qualifizierung und Professionalisierung von Lehrpersonen beitragen. In Europa finden sich auf der programmatischen Ebene von Bildung und Ausbildung viele Übereinstimmungen zwischen den einzelnen EU-Ländern, in der Ausführung bzw. Umsetzung sind allerdings individuelle bzw. nationale Ansätze anzutreffen. Dies ist aufgrund der Kultur- und Bildungshoheit der EU-Staaten verständlich, lässt aber die Frage offen, welche Wirkungen bildungsphilosophische Anliegen der aufgezeigten Art im schulischen Kontext haben können. Erziehung und Bildung scheinen als öffentliches Gut wie kaum ein anderes die Identität eines Landes zu bestimmen.

Daher wird weiterhin eher von deutschen, finnischen, slowenischen, portugiesischen u.a. Lehrkräften die Rede sein als von einer europäischen Lehrkraft.

Literatur

Forgács, P. D. (2016). *Der ausgelieferte Beamte: Über das Wesen der staatlichen Verwaltung*. Wien, Köln, Weimar: Böhlau.

MacBeath, J. (2012). *Future of teaching profession*. Cambridge: Leadership for Learning, the Cambridge Network.

Madalińska-Michalak, J.; Astrand, B.; Snoek, M. (2022). Quality in Teaching and Teacher Education: Key Dilemmas and Implications for Research, Policy and Practice. In: Madalińska-Michalak, J. (Hrsg.). *Quality in teaching and teacher education. International perspectives from a changing world*. Leiden, Boston: BRILL, S. 352–376.

Schatz, M. (2007). Die europäische Dimension im professionellen Selbst eines Lehrers/einer Lehrerin. In Hilligus, A. H.; Kreienbaum, M. A. (Hrsg.). *Europakompetenz – durch Begegnung lernen*. Opladen: Budrich, S. 173–175.

Schatz, M. (2008). Das Konzept des European Teacher in der Lehrerbildung Europas. In: Bauer, T. A.; Ortner, G. E. (Hrsg.). *Edumedia – Euromedia. Bildung für Europa. Politische Ansprüche und Anregungen für die Praxis*. Paderborn: B+B Medien, S. 230–239.

Schatz, M. (2011). Die Internationalisierung von Bildung im Zeitalter der Globalisierung. In: Riep, M. (Hrsg.). *Bildungspolitische Trends und Perspektiven*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren, S. 19–53.

Hebt man den Blick, so sieht man keine Grenzen – Das Berufskolleg Geldern setzt erfolgreich auf internationale Arbeit

Das Berufskolleg Geldern zeichnet sich seit vielen Jahren durch seine erfolgreiche internationale Arbeit und die Umsetzung solcher transnationaler Projekte aus. Dabei engagiert sich die Schule aktiv für die Förderung von Schüler:innenmobilitäten nach Spanien, Polen und den Niederlanden.

Im Fokus aller internationalen Arbeit am Berufskolleg Geldern steht die Förderung der sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen der Schüler:innen. Aufgrund der unmittelbaren Nähe zu den Niederlanden wird darüber hinaus besonderer Wert auf grenznahe Austauschprogramme und betriebliche Besichtigungen im Nachbarland gelegt. Diese Erfahrungen sollen dazu beitragen, dass die Schüler:innen zu europäischen Bürger:innen heranwachsen, die in der Lage sind, nicht nur ihr Privat-, sondern auch ihr Berufsleben auf euregionaler Ebene zu gestalten.

Eine herausragende Partnerschaft besteht dabei mit dem Graafschap-College in Doetinchem, die zu den Taaldorp-Sprechprüfungen führt, bei denen die Schüler:innen selbst die Rolle der Prüfenden übernehmen. In enger Kooperation mit dem Yuverta-College Horst plant das Berufskolleg Geldern zudem spezielle Austauschprogramme und Betriebsbesichtigungen für angehende Landschaftsgärtner:innen. Niederländische Schüler:innen besuchen das Berufskolleg Geldern, um durch Betriebsbesichtigungen Einblicke in den Gartenbau und verschiedene Betriebe am Niederrhein zu erhalten. Die Gruppen, bestehend aus deutschen und niederländischen Auszubildenden, unternehmen gemeinsame Besuche bei namhaften Betrieben in Geldern, Straelen und Kevelaer. Nach einigen Wochen werden die deutschen Gärtner:innen ihrerseits das Yuverta-College in Horst in den Niederlanden besuchen, um die Schule kennenzulernen und verschiedene Betriebe vor Ort zu besichtigen.

Zur Umsetzung dieser Projekte greift das Berufskolleg Geldern auf Fördermittel verschiedene-



Julia Höger-Pelzer, PR-Beauftragte und stellv. Bildungsgangleiterin der Berufsfachschule Wirtschaft und Verwaltung am Berufskolleg Geldern

ner Programme zurück, darunter das Erasmus+Förderprogramm, das Deutsch-Niederländische Jugendwerk sowie den Kleinprojektfonds der Euregio Rhein-Maas Nord/Rhein-Waal. Die EU-Geschäftsstelle der Bezirksregierung Düsseldorf fungiert als zentrale Anlaufstelle für Informationen rund um Auslandsprojekte, Fördermittel und Fragen. In einem weiteren Schritt hat das Berufskolleg Geldern die Zertifizierung als „Euregioprofilschule“ beantragt. Diese potenzielle Auszeichnung würde nicht nur eine besondere Anerkennung der grenzüberwindenden Zusammenarbeit repräsentieren, sondern auch die Schule in der Region öffentlichkeitswirksam positionieren und den leidenschaftlichen Einsatz der Kolleg:innen in diesem Profildbereich angemessen würdigen. Das Berufskolleg Geldern bleibt bestrebt, kontinuierlich Kontakte zu knüpfen, die Fortbildungsprogramme der EU-Geschäftsstelle zu nutzen und weiterhin begeisterte sowie engagierte Kolleg:innen und Schüler:innen in internationale Projekte zu involvieren. Die Schule setzt sich unvermindert für eine starke Verankerung der Internationalisierung im Bildungsbereich ein.

Weitere Informationen zur internationalen Arbeit am Berufskolleg Geldern findet man auf der Internetseite berufskolleg-geldern.de

Ansprechpartnerin

Julia Höger-Pelzer Schulmarketing und Öffentlichkeitsarbeit
julia.hoeger-pelzer@bkgeldern.de

t1p.de/d61lh



Webseite des Berufskolleg Geldern

Tipps und Tricks zur Internationalisierung aus Düsseldorf...

Interview mit Gürkan Deli



Gürkan Deli
Mitglied im Team
Internationalisierung
Projektkoordination
Schule der Vielfalt
Clear Teaching-Beauftragter am Franz-Jürgens-Berufskolleg

Herr Deli, wie sind Sie zu einer europäischen Lehrkraft an Ihrer Schule geworden?

Hier muss ich etwas ausholen: Ich hatte das große Glück, während meiner Studienzeit drei Semester in den USA studieren zu dürfen. Diese Erfahrung hat mich geprägt und motiviert mich bis heute, unseren Lernenden Auslandspraktika (man spricht auch von Mobilitäten) im Ausland zu ermöglichen. Ich bin in einer türkisch geprägten Familie aufgewachsen und war sehr stark in die Strukturen der türkischen Community in meiner Heimatstadt in Hessen eingebunden. Für einen längeren Zeitraum außerhalb dieser Strukturen zu leben, gab mir die Chance, mich selbst zu entdecken – und zu erleben, wie andere Menschen in anderen Gesellschaften miteinander leben, arbeiten und kommunizieren. Als ich dann vor fast vier Jahren am Franz-Jürgens-Berufskolleg meinen Dienst antrat, suchte ich zügig den Kontakt zu den Lehrkräften, die das Erasmus+ Programm betreuten. Hier war man dankbar für jede Unterstützung und gab mir die Gelegenheit, mich einzubringen. Ich nutzte diese Chance und habe eigene Ideen eingebracht, um die Zahl und Qualität der Mobilitäten zu erhöhen und die konzeptionelle Arbeit voranzubringen. Um es zusammenzufassen: Es braucht ein motiviertes Team, etwas Mut und eine Schulleitung, die dem Team vertraut, Hürden abbaut und Lehrkräfte in der Arbeit mit internationalen Partner:innen unterstützt.

Welche Vorteile sehen Sie von Internationalisierung an Ihrer Schule?

Wenn ich an die Auslandspraktika denke, dann ist hier das Zauberwort das erfahrungsorientierte Lernen. Durch die Immersion in eine andere Kultur und die gleichzeitige Entkopplung der eingespielten Strukturen werden Lern- und Denkprozesse bei den Lernenden angestoßen, die man durch Lernsituationen im klassischen Unterricht nicht oder selten hervorbringen kann. Diese Erfahrungen führen in aller Regel zu einem nachhaltigen Lerneffekt auf der cha-

rakterlichen Ebene. Hinzu kommen sprachliche Kompetenzen, die fortentwickelt werden (insbesondere die dialogischen Sprechkompetenzen). In der konzeptionellen Arbeit geht es vor allem darum, dass Lernende ihr Leben in Deutschland kontextualisieren und sich über die globalen Dimensionen bewusst werden. Auf curricularer Ebene möchten wir die Fachkonferenzen anregen, europäische und internationale Themen in den Unterricht zu implementieren. Im Rahmen der Europatage wiederum können sich Lernende mit ihren verschiedenen kulturellen Hintergründen einbringen und so die Schulgemeinschaft stärken. Als übergeordnetes Ziel all unserer Bemühungen steht die Bewahrung der Friedensordnung in Europa und weltweit, indem wir unseren Lernenden den Blick außerhalb „des Tellerrandes“ ermöglichen und ihre Empathiefähigkeit stärken.

Welche finanziellen Fördermittel, welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es?

An den Finanzen ist bisher keines unserer Projekte gescheitert. Dies wird durch eine intensive Netzwerkarbeit mit unseren lokalen Partner:innen gewährleistet. Ich möchte im Folgenden die gängigsten Möglichkeiten zur Finanzierung von internationalen Projekten aufzeigen:

1. Erasmus+: Sie können sich als berufsbildende Einrichtung akkreditieren lassen und erhalten dann über mehrere Jahre finanzielle Mittel, welche Sie relativ autark für Mobilitäten ins europäische Ausland (plus einige weitere Programmländer) nutzen können. Ein Teil des Budgets kann seit Kurzem auch für Mobilitäten außerhalb der EU genutzt werden. Der Antrag zur Akkreditierung ist umfangreich, allerdings können Sie sich Unterstützung über die nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NABIBB) einholen. Es werden in regelmäßigen Abständen Fortbildungen angeboten. Sie können sich aber auch mit erfahrenen Kolleg:innen

einer anderen Schule austauschen. Einzelne Projekte können auch ohne Akkreditierung beantragt werden. Erasmus+ fördert Auslandspraktika für Lernende, Job Shadowings und Fortbildungen für Lehrkräfte, Kompetenzwettbewerbe, Einladung von Expert:innen aus dem Ausland in die eigene Schule u.v.m. Ein Teil des Geldes kann auch relativ frei für schulische Veranstaltungen genutzt werden, die den Prioritäten von Erasmus+ entsprechen (Inklusion und Vielfalt, digitaler Wandel, Umwelt, Teilhabe am demokratischen Leben) und einen internationalen Bezug haben.



2. **AusbildungWeltweit:** Das Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bietet eine weitere Möglichkeit, um Mobilitäten außerhalb der EU für Auszubildende zu ermöglichen. Der Vorteil ist, dass an keiner Stelle ein großer Antrag zur Akkreditierung eingereicht werden muss. Allerdings sind die Fördersummen geringer und die Fristen für die Anträge verkleinern den zeitlichen Spielraum ein wenig. Dennoch: Wenn Sie eine Kooperation mit Partnern außerhalb der EU aufbauen möchten, könnte dieses Förderprogramm für Sie sehr wertvoll sein.
3. **Kammern und Entwicklungsorganisationen:** In jeder größeren Stadt gibt es Einrichtungen, die über Erasmus+ akkreditiert sind oder denen eigene Gelder zur Verfügung stehen, um Mobilitäten in das Ausland zu ermöglichen. Insbesondere die Kammern sind immer stärker international ausgerichtet und verfügen über die entsprechenden finanziellen Ressourcen. Aber auch Organisationen wie die Sequa GmbH in Bonn können Ihre geplanten Projekte unterstützen.
4. **Städtepartnerschaften und die Abteilungen zur Internationalisierung der zuständigen Bezirksregierung:** Man muss das Rad nicht immer neu erfinden. Fragen Sie bei der Stadtverwaltung an, inwiefern bereits Kooperationen bestehen und in welcher Form Sie sich einbringen können. Im Rahmen des NRW-USA-Jahres 2023/2024 können sich Bildungseinrichtungen einbringen. Wir bauen zu diesem Anlass eine Kooperation mit der Stadt Portland auf und wollen im Sommer 2024 unseren Auszubildenden ein Auslandspraktikum er-

möglichen. Durch die Stadt (in unserem Fall Düsseldorf) erhalten wir hier Unterstützung, insbesondere auch was die konsularischen Angelegenheiten betrifft.

5. **Stiftungen:** Stiftungen wie die Joachim Herz Foundation bieten Fördersummen für internationale Projekte an, die i. d. R. relativ unkompliziert beantragt werden können.

Nach welchen Kriterien wählen Sie für die Teilnahme an internationalen Aktivitäten aus? Wie können Sie Kolleg:innen dafür gewinnen? Nach welchen Kriterien wählen Sie Schüler:innen aus?

Mit der Akkreditierung über Erasmus+ gehen Schulen Verpflichtungen ein, die auch die Kriterien zur Auswahl der Lernenden für ein Auslandspraktikum betreffen. Gefördert werden sollen primär auch Lernende mit „geringeren Chancen“. Hierzu zählen Lernende, die aus sozioökonomisch schwierigen Verhältnissen kommen oder Lernende mit einem Förderschwerpunkt.

Auf der anderen Seite soll Exzellenz gefördert werden, weshalb wir allen Lernenden, die sich eigenständig im Ausland bewerben, ein Auslandspraktikum ermöglichen möchten. Die konkrete Auswahl der Lernenden umfasst dann auch Kriterien wie unentschuldigte Fehlzeiten im Unterricht, Leistungsprogression, Sprachniveau etc.



Welche Unterstützung erhalten Sie von der GEB, der Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung in Düsseldorf?

Die GEB spielt eine Schlüsselrolle in unserer Arbeit. Das Regelwerk der Förderprojekte ist in weiten Teilen äußerst komplex und ändert sich regelmäßig. Die Fortbildungen der GEB geben hier Orientierung und bieten die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen Schulen. Auch bei konkreten Fragen können wir uns an die GEB wenden und erhalten schnelle Unterstützung, beispielsweise bei Versicherungsfragen oder bezüglich der Regularien in der Arbeit mit minderjährigen Lernenden. Wenn Sie auf der Suche nach Kooperationspartnern im Ausland sind, können Sie ebenfalls beim GEB anfragen.

Sind Sie mit einem Label zertifiziert? Welche Besonderheiten sind mit diesem Label verbunden?

Unsere Schule trägt den Titel als akkreditierte Erasmus+ Einrichtung und Partner von AusbildungWeltweit. Die Zertifizierung als Europaschule steht noch aus, da hier noch einige weitere Kriterien erfüllt sein müssen, beispielsweise ein gewisser prozentualer Anteil an bilingualem Unterricht. Mit den Zertifizierungen geht man verschiedene Verpflichtungen ein, beispielsweise auch was das Marketing angeht. Viel wichtiger sind aber die vertraglichen Verpflichtungen, die sich auf die Vorbereitung, Umsetzung und Evaluierung der Projekte beziehen. Da es um sehr hohe Fördersummen geht, ist eine strenge und transparente Haushaltsführung unabdingbar.

Was raten Sie einer Schule, die in den Startlöchern steht?

Ich rate Ihnen, sich mit dem Team einer Schule in Verbindung zu setzen, die bereits Erfahrungen mit internationalen Projekten hat. Auf diese

Weise können Sie Einblicke in die konkrete Arbeit erhalten und sich möglicherweise an einem Projekt beteiligen, bevor Sie im nächsten Schritt weitere Kooperationen aufbauen.

Was sind Ihre schönsten Erfahrungen mit internationalen Kooperationen? Wo geht es als Nächstes hin?

Die schönsten Erfahrungen haben wir als Team Internationalisierung, wenn die Lernenden zurückkehren und von ihren Erfahrungen berichten. Eine Schülerin, die vor Kurzem auf Malta ein Auslandspraktikum in einer Kanzlei absolvierte, erzählte mir, dass sie Aspekte über sich selbst entdeckt hat, die ihr vorher nicht bewusst waren. Ein anderer Lernender hatte sich wohl als Ziel gesetzt, innerhalb des Praktikumszeitraums im Ausland einen Fokus auf seine Gesundheit zu setzen und sein Körpergewicht zu reduzieren. Als ich ihn dann nach seiner Rückkehr – erschlankt – fragte, warum er sich die Gewichtsabnahme denn ausgerechnet im Ausland vorgenommen hatte, erzählte er mir, dass er bei seiner Familie wohne und es unmöglich sei, in diesem Setting abzunehmen. Die vielfältigen Erfahrungen der Lernenden (auch über sich selbst – im Sinne einer Identitätsbildung) zeigen uns immer wieder, wie wichtig unsere Arbeit ist und auf welchen vielfältigen Ebenen unsere Arbeit die Lernenden im positiven Sinne perturbiert. Aktuell befinden sich Auszubildende aus dem Bereich Fahrzeugtechnik in Auckland und Melbourne. Im April sind die Schüler:innen der Berufsfachschule an der Reihe und werden ein vierwöchiges Praktikum auf Malta absolvieren.

Und was es noch zu sagen gibt:

Wenn Sie eine gewisse Affinität für das Thema mitbringen, scheuen Sie sich nicht, Lehrkräfte aus anderen Schulen zu kontaktieren!

Herr Deli, herzlichen Dank für dieses nette Interview!

In der Erlebnispädagogik wird **Perturbation** als eine gezielte Störung bezeichnet, die eine Veränderung provoziert.

t1p.de/3fz1y



Webseite des Franz-Jürgens-Berufskollegs

t1p.de/ffb16



Webseite der NABIBB, Bereich Berufsbildung

t1p.de/j2yjo



Webseite AusbildungWeltweit

Unvergessliche Erfahrungen, die einen auch mal vom Stuhl fallen lassen

Interview zur Internationalisierung am BK West in Essen mit Andrea Metschke und Mechthild Hils

Welche Entwicklung haben Sie persönlich, liebe Frau Hils, auf dem Weg zur Internationalisierung gebraucht und gemacht?

Mechthild Hils: Nachdem ich einige Jahre an unserer Schule als Lehrerin gearbeitet habe, wurde ich von zwei Kollegen, die bereits ein Projekt mit einer Schule in Italien durchgeführt hatten, gefragt, ob ich nicht einsteigen wolle. Ich antwortete, dass mir ein skandinavisches Land mehr gefallen würde. Daraufhin nannten sie mir einen Kollegen, der für Schweden eine:n Kolleg:in suchen würde. Schnell kamen wir zusammen. Das erste Projekt mit der Platenskolan in Motala war zügig geplant und beantragt. Im Jahr 2000 fuhren wir zum ersten Mal mit 18 Schüler:innen nach Schweden und bauten den sogenannten „Euro-Composter“. Das Erlebnis war sehr nachhaltig. Von da an nahm die Internationalisierung an unserer Schule ihren Lauf.

Welche Vorteile von Internationalisierung sehen Sie an Ihrer Schule?

Mechthild Hils: Sowohl Kolleg:innen als auch Schüler:innen haben sehr gute Erfahrungen gemacht. Es werden immer wieder Ideen aus den Partnerschulen oder Partnerfirmen in unser Berufskolleg gebracht. Die Projekte sind regelmäßig Gesprächsthemen in Klassen und Lerngruppen. Viele Jugendliche, die vorher nie von zu Hause weggekommen sind, haben sehr an Selbstständigkeit gewonnen. Auszubildende lernen andere Arbeitsmethoden kennen oder geben ihr Wissen und ihre Fertigkeiten an Partner:innen weiter. Einige länderübergreifende Freundschaften bestehen über Jahre hinweg.

Welche finanziellen Fördermittel, welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es?

Mechthild Hils: Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Finanzierung über Erasmus+. Wir haben uns für das Mobilitätsprogramm von Erasmus+ entschieden, bei dem Schüler:innen sowie Auszubildende ein Praktikum im europäischen

Ausland machen können. Lehrer:innen können an Kursen teilnehmen oder Kolleg:innen in den Partnerschulen in ihrem Job begleiten.

Nach welchen Kriterien wählen Sie für die Teilnahme an internationalen Aktivitäten aus? Wie können Sie Kolleg:innen dafür gewinnen? Nach welchen Kriterien wählen Sie Schüler:innen aus?

Andrea Metschke: Wir sehen unsere Schüler:innen und Auszubildende als Botschafter:innen unseres Berufskollegs, unserer Stadt, unserer Unternehmen und unseres Landes. Natürlich müssen die Schüler:innen mindestens ausreichende Leistungen haben und gutes Sozialverhalten zeigen. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit stehen da an erster Stelle. Wir gehen in die Klassen und über die SV und machen Werbung für unsere Projekte. Die Schüler:innen und Auszubildenden können dann Bewerbungsunterlagen über Teams anfordern, müssen z. B. einen Lebenslauf in englischer Sprache verfassen und einen ‚Letter of Motivation‘ schreiben, indem sie kurz darlegen, warum sie ins Ausland gehen möchten. Beim Bildungspersonal – Lehrkräfte, aber auch Sozialarbeiter:innen und Ausbilder:innen – kommen die Interessenten entweder auf die Schulleitung und mich, als EU-Koordinatorin unseres Berufskollegs zu. Auf Konferenzen und Koordinierungsgesprächen mit Unternehmen wird immer auf unser Angebot hingewiesen.

Welche Unterstützung erhalten Sie von der GEB, der Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung in Düsseldorf?

Andrea Metschke: Die GEB bietet regelmäßig Fortbildungen an, die die Berufskollegs auf dem Weg zur Internationalisierung unterstützen. Durch diese Veranstaltungen und die Expertise der dortigen Mitarbeiter:innen haben wir in der Vergangenheit viel Erkenntnisse hinzugewinnen können. Für Antragstellungen z. B. stehen dann oftmals zwei Veranstaltungstage zur Verfügung, wo man konzentriert an den Anträgen arbeiten und sich mit anderen Kolleg:innen austauschen



Andrea Metschke
EU-Koordinatorin
BK West in Essen



Mechthild Hils
Stellvertretende
Schulleiterin
BK West in Essen

Die Interviewfragen unserer bbw-Redaktion zur Internationalisierung beantworteten hier Mechthild Hils, stellvertretende Schulleitung und Andrea Metschke, EU-Koordinatorin, beide tätig am Berufskolleg West in Essen.



t1p.de/b7x6w
brd.nrw.de/themen/
schule-bildung/ge-
schaeftsstelle-fuer-
eu-projekte-und-be-
rufliche-qualifizierung/
netzwerk-fuer

kann. Die GEB veranstaltet auch Mobilitäten ins europäische Ausland, z. B. um sein Netzwerk durch neue Partnereinrichtungen zu erweitern. In regelmäßigen Abständen organisiert die GEB auch Treffen des Netzwerks der EU-Koordinatoren und EU-Koordinatorinnen der Berufskollegs im Regierungsbezirk – diese Veranstaltungen geben die Möglichkeit, sich auszutauschen, vielleicht auch mal, um einander zu unterstützen und gemeinsame Projekte zu starten. Eine Win-win-Situation für alle.

Sind Sie mit einem Label zertifiziert? Welche Besonderheiten sind mit diesem Label verbunden?

Andrea Metschke: Das Berufskolleg West ist akkreditierte Einrichtung im Programm Erasmus+ – wir haben damit die Sicherheit, bis Projektende 2027 von der europäischen Kommission finanzielle Mittel zugewiesen zu bekommen für unsere Aktivitäten. Die NABIBB versendet an die Einrichtungen zu diesem Zwecke entsprechende Label, die auch in Form von Schildern ausgehängen werden können – eine Wertschätzung der Arbeit in EU-Projekten.

Was raten Sie einer Schule, die in den Startlöchern steht?

Andrea Metschke: Man sollte auf jeden Fall im Kollegium zunächst ein Team bilden von motivierten Lehrkräften, die bereit sind, neben dem Schulalltag Zeit in die EU-Arbeit zu investieren. Eine Person allein kann das nicht leisten. Neben den Aktivitäten ist nämlich auch immer viel Paperwork damit verbunden. Die EU-Geschäftsstelle Düsseldorf bietet diesbezüglich auch Unterstützung an. Bevor man überhaupt startet, muss auf jeden Fall die Schulleitung befragt werden. Sie muss hinter den Aktivitäten stehen, denn natürlich müssen Lehrkräfte z. B. für vorbereitende Besuche ins Ausland reisen oder einzelne Schüler:innen oder Gruppen begleiten – d. h. Unterricht muss anderweitig abgedeckt werden oder für die gute Sache ausfallen. Und natürlich muss man sich auf die Suche nach Partnereinrichtungen im Ausland machen, die mit einem kooperieren möchten. Da bietet sich z. B. die Plattform e-twinning an. Außerdem gibt es zahlreiche weitere Organisationen, z. B. für deutsch-französische Partnerschaften gibt es ProTandem in Saarbrücken, für deutsch-niederländische Kooperationen die Ler(n)ende Euregio oder das deutsch-niederländische Jugendwerk und für deutsch-polnische Partnerschaften u. a.



t1p.de/mvn10
lerende-euregio.com/
de/over-lerende-eure-
gio/

das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW).

Was sind Ihre schönsten Erfahrungen mit internationalen Kooperationen? Wo geht es als Nächstes hin?

Mechthild Hils: Bei allen Projekten, die ich seit 2000 begleitet habe, gibt es sehr bewegende Erfahrungen. Persönlich habe ich es immer genossen, neue Kontakte zu knüpfen, die Kultur im Gastland kennenzulernen und möglichst viel in der Natur zu verbringen. Bei Gruppen mit Schüler:innen war es immer ein Highlight, gemeinsam zu kochen und das Essen in der Gruppe zu erleben. Eine besondere Geschichte habe ich in Schweden bei einem Projekt mit einer Schule in Schweden erlebt. Wir hatten einen langen Tag mit Besichtigungen in zwei Firmen hinter uns, als der Kollege der Partnerschule uns mitteilte, dass wir noch ein Museum besuchen würden. Die Schüler:innen (28 Personen) waren schon sehr genervt und wollten den Besuch boykottieren. Da sich der Lehrer sehr viel Mühe gegeben hatte, überredete ich die Schüler:innen dazu, teilzunehmen. Nach einer kurzen Autofahrt kamen wir am Haus von Alfred Nobel an. Wir wurden in einen Raum geführt, in dem einige Stuhlreihen aufgestellt waren. Der Blick von den Stühlen wurde auf einen Schreibtisch gelenkt, an dem eine Figur – Alfred Nobel – saß und scheinbar einen Brief schreiben wollte. Ein Schüler ging bis kurz vor diese Figur und fragte: „Ich habe noch nie eine Wachsfigur berührt, darf ich die mal anfassen?“ Als ich dies sehr energisch verneinte, setzte sich der Schüler widerwillig auf einen Stuhl. Ein junger Mann, der uns auch in Empfang genommen hatte, ging nach vorne und begann die Geschichte des Hauses zu erzählen. Dann ging er über zur Person von Alfred Nobel: „Alfred Nobel wurde am 21.10.1833 in Stockholm geboren.“ In diesem Moment sprang die Figur auf und sprach in einem sehr lauten Ton: „Meine Geschichte kann ich auch selbst erzählen!“ Der Schüler, der Alfred Nobel anfassen wollte, war so erschrocken, dass er vom Stuhl gefallen war. Alle hatten richtig Spaß an dieser Situation. Insgesamt war es die beste Museumsführung, die ich persönlich erlebt habe.

Und was es noch zu sagen gibt: ...

Mechthild Hils: Ich kann jedem empfehlen, sich auf eine Mobilität ins Ausland einzulassen.

Liebe Frau Hils und liebe Frau Metschke, vielen Dank für die Beantwortung der Fragen.

„Die EU ist nicht nur ein Binnenmarkt, sie ist in erster Linie ein Friedensprojekt!“

Interview mit Holger Scheel

Eine kurze Vorstellung der Schule

Das Kaufmännische Berufskolleg Oberberg (KBKO) mit Standorten in Gummersbach und Waldbröl ist eine berufsbildende Schule in Trägerschaft des Oberbergischen Kreises. Es wird derzeit von etwa 2.000 Schüler:innen besucht. An beiden Standorten unterrichten rund 100 Lehrkräfte. Neben den klassischen Bildungsgängen der Berufsschule wie Industrie, Banken, Einzelhandel, Großhandel, Lager, Büromanagement und medizinische Berufe bieten wir im Vollzeitbereich die Bildungsgänge Wirtschaftsgymnasium, Höhere Handelsschule, Berufsfachschule und internationale Förderklassen an. Möglichkeiten der Ausbildungsvorbereitung sowie der Fachschule in Abendform als Angebot der beruflichen Weiterbildung runden das Bildungsangebot ab.

Seit Februar ist das KBKO als Bildungseinrichtung für KA1-Projekte im Rahmen des Erasmus+-Programms der EU akkreditiert.

Welche ersten Schritte haben Sie auf dem Weg zur Internationalisierung gebraucht und gemacht?

Erste Schritte ergaben sich aus persönlichen Kontakten in das europäische Ausland. Zur Finanzierung der Fahrten waren die niederschweligen Angebote der Bezirksregierung Köln hilfreich, welche die Verfügbarkeit von Mobilitäten ohne aufwendiges eigenes Antragsverfahren ermöglichte. Wir beteiligen uns schon viele Jahre an Austauschprogrammen und Auslandspraktika und haben dabei gute Erfahrungen gesammelt.

Welche Vorteile sehen Sie von Internationalisierung an Ihrer Schule?

Wir sehen in erster Linie die Möglichkeiten des interkulturellen Austauschs sowie die Förderung von Fremdsprachenkenntnissen und -fertigkeiten.

Welche finanziellen Fördermittel, welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es?

Große Bedeutung haben die finanziellen Mittel aus dem Erasmus+-Programm der EU. Für außereuropäische Kontakte nutzen wir auch die Finanzmittel von privaten Initiativen wie der Joachim-Hertz-Stiftung oder der Hans-Hermann-Voss-Stiftung. Unterstützung erfahren wir zudem vom hauseigenen Förderverein.

Nach welchen Kriterien wählen Sie für die Teilnahme an internationalen Aktivitäten aus? Wie können Sie Kolleg:innen dafür gewinnen? Nach welchen Kriterien wählen Sie Schüler:innen aus?

Kriterien für die Auswahl von Schüler:innen sind:

- bisherige Auslandserfahrung
- Fremdsprachenkenntnisse
- persönliche Zuverlässigkeit und Selbstständigkeit
- möglicher Förderbedarf aufgrund von finanziellen oder kulturellen Restriktionen im familiären Umfeld

Die Gewinnung von Kolleg:innen erfolgt durch:

- Angebot von Job Shadowing im Ausland
- Vertiefung bzw. Ausbau von Fremdsprachenkenntnissen für Kolleginnen und Kollegen, die nicht eine Fremdsprache unterrichten
- Möglichkeit von persönlichen Kontakten mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von Austauschprogrammen

Welche Unterstützung erhalten Sie von der EU-Geschäftsstelle Köln, der Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung in Köln?

Unterstützung durch die EU-Geschäftsstelle bei der Bezirksregierung Köln erfahren wir



Holger Scheel
Kaufmännisches
Berufskolleg Oberberg
(Oberbergischer Kreis),
Gummersbach und
Waldbröl

unter anderem durch:

- Bereitstellung von Mobilitäten aus den Programmen MOVE und MOVE ON vor unserer Akkreditierung
- Beratung und Begleitung im Akkreditierungsprozess
- Kollegialer Austausch, Präsentation von Best-Practice-Beispielen und Informationen durch regelmäßige Fortbildungen und Dienstbesprechungen

Sind Sie mit einem Label zertifiziert? Welche Besonderheiten sind mit diesem Label verbunden?

Das KBKO ist derzeit mit folgenden Labels zertifiziert:

- gesunde Schule
- KURS-Schule im Rahmen von KAOA
- Schule der Vielfalt
- eTwinning-Qualitätssiegel 2016
- Strategische Schulpartnerschaft 2018–2020

Was raten Sie einer Schule, die in den Startlöchern steht?

Loslegen, sich auf den Weg begeben, einfach machen! Es lohnt sich. Es klappt bestimmt nicht alles von Anfang an, aber man lernt im Prozess. Und bekanntlich wächst der Mensch mit seinen Aufgaben. Keine Angst vor Bürokratie! Die Nationale Agentur ist eine große Hilfe!

Was sind Ihre schönsten Erfahrungen mit internationalen Kooperationen? Wo geht es als Nächstes hin?

Der Austausch mit und die Bildung von persönlichen Freundschaften im Rahmen von Austauschprojekten, die Möglichkeit, vor Ort Land und Leute kennenzulernen, touristische Highlights als positiver externer Effekt, das Anwenden und Vertiefen von Fremdsprachenkenntnissen sind nur einige Aspekte unserer bisherigen Erfahrungen mit internationalen Kooperationen. Nächste Ziele sind Athen und Bilbao.

Und was es noch zu sagen gibt:

Die systematische Implementierung einer Internationalisierungsstrategie sowie die Planung und Durchführung europabezogener Aktivitäten ist nicht „mal eben“ zu machen.

Wenn eine Schule sich dazu entschließt, ein internationales Profil zu entwickeln, dann sollte das auch entsprechend priorisiert werden. Das heißt konkret, dass Kolleginnen und Kollegen, die hier federführend tätig sind, auch mit entsprechenden Entlastungsstunden versehen werden. Eine andere Alternative wäre, vor allem bei kurzfristigem, projektbezogenem „Arbeitsanfall“, die Möglichkeit, von den Vertretungsplanern aus dem Alltagsgeschäft „ausgeplant“ zu werden.

Europäische und internationale Aktivitäten sollten nicht die „Spielwiese“ einiger weniger Kolleg:innen sein, sondern Aufgabe und Auftrag für die ganze Schule. Idealerweise wird der Europagedanke vom gesamten Kollegium gelebt, dies vor allem vor dem Hintergrund, dass die Bedeutung des europäischen Projektes für Schüler:innen nicht hoch genug eingeschätzt werden kann:

- Die EU ist nicht nur ein Binnenmarkt, sie ist in erster Linie ein Friedensprojekt.
- Die EU eröffnet mit der Personenfreizügigkeit die Möglichkeit, in anderen europäischen Ländern zu arbeiten und / oder zu studieren.
- Die Erasmus-Programme sind eine Riesenchance, vor allem auch für benachteiligte Schüler:innen, ihre Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz zu erweitern.

Vor diesem Hintergrund gilt aber auch: Wenn die Politik eine stärkere Internationalisierung bzw. Europäisierung von Berufskollegs wünscht, dann benötigen die Kolleg:innen auch eine entsprechende Unterstützung. Die Zuweisung von Entlastungsstunden, die nicht ausschließlich aus dem schuleigenen „Topf“ stammen, sondern für diese Aufgaben direkt von der Schulaufsicht zugewiesen werden, wäre hierfür eine denkbare Möglichkeit, die Bereitschaft für derartige Aktivitäten zu erhöhen.

Holger Scheel
EU-Koordinator KBKO



Europa ist überall und wir mittendrin – Internationalisierung am Goldenberg-Europakolleg Hürth

Interview mit Karsten Oberländer

Welche ersten Schritte haben Sie, lieber Herr Oberländer, auf dem Weg zur Internationalisierung an Ihrer Schule gebraucht und gemacht?

Die konsequente Ausrichtung unserer Schule auf Europa führte dazu, dass unser Kolleg Anfang 2010 als erstes gewerblich-technisches Berufskolleg des Kölner Raumes als Europaschule zertifiziert wurde. Durch unsere langjährige Erfahrung mit Auslandsaufenthalten im Rahmen von Erasmus+ haben wir zudem im Mai 2015 als eines der ersten BKs im Kölner Regierungsbezirk die 10%-Strategie erreicht. Dies bestätigte die Qualität unserer Arbeit und motivierte umso mehr, dieses Bestreben weiter fortzuführen. Durch beständige Kontakte sind mit unseren Partner:innen Freundschaften entstanden, die wir nicht mehr missen wollen.

Zunächst haben wir schulweit in allen Bildungsgängen und Abteilungen gesammelt, was schon alles mit Blick auf das Thema Europa im Unterricht passiert. So konnten erste Weichen auf dem Weg zur Internationalisierung gestellt werden und dem Kollegium wurde so bewusst, was bereits alles geleistet wird. Die Basis unserer Aktivitäten fußt auf Kontinuität – festen Strukturen, einem gut aufgestellten, zuverlässigen und vertrauensvollen Team. Neben den beiden EU-Koordinatorinnen, gehören zum erweiterten EU-Team noch die Länderkoordinierenden, die unsere EU-Koordinatorinnen und die Teilnehmenden bezüglich des jeweiligen Reiselandes unterstützen und ihre direkten Ansprechpartner:innen sind.

Die Etablierung von Rahmenbedingungen, wie etwa die Einführung des Unterrichtsfaches IBM (internationale berufliche Mobilität) für bisher vier Klassen aus dem vollzeitschulischen Bereich (Mittelstufe), bildet den Grundstein für die Begleitung der Teilnehmenden vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt. Als Europaschule bzw. Europakolleg, welches wir auch in unserem Namen tragen, war dies nur eine logische Schlussfolgerung.

Welche Vorteile sehen Sie von Internationalisierung an Ihrer Schule?

Europa ist überall und wir mittendrin. Die Internationalisierung fördert das Bewusstsein der Lernenden, aber auch der Lehrenden. Sie sensibilisiert und stärkt die Offenheit für ein europäisches Miteinander.

Welche finanziellen Fördermittel, welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es?

Es gibt Erasmus+-Fördergelder im Rahmen von Kurzzeitmobilitäten (Leitaktion 1 (KA1)). Diese decken neben den Reisekosten die Aufenthaltskosten und die Kosten für die individuelle Förderung ab.

Nach welchen Kriterien wählen Sie für die Teilnahme an internationalen Aktivitäten aus? Wie können Sie Kolleg:innen dafür gewinnen? Nach welchen Kriterien wählen Sie Schüler:innen aus?

Kolleg:innen, die bereits selbst Auslandserfahrungen gemacht haben, sind gleichzeitig Multiplikator:innen und wecken beispielsweise durch Berichte auf Lehrenden-/Bildungsgangkonferenzen Interesse bei anderen Kolleg:innen. Oft können Kolleg:innen aber auch durch Begleitung von Lernenden für eigene Auslandsaktivitäten gewonnen werden. Das Einbringen eigener Ziele in Einklang mit Interessen der Bildungsgänge, in denen die Lehrenden unterrichten, ist auch hier von Vorteil.

Die Lernenden werden unter anderem anhand ihrer Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit und ihrem Verantwortungsbewusstsein ausgewählt – hier ist eine enge Zusammenarbeit mit den Klassenleitungen von enormer Wichtigkeit. Weiterhin ist entscheidend, wie motiviert sich die Teilnehmenden zeigen: Werden die Unterlagen fristgerecht eingereicht, wie sieht ihre Einsatzbereitschaft im Allgemeinen, aber insbesondere im Fach IBM aus.



Karsten Oberländer
Schulleiter am
Goldenberg-Europa-
kolleg Hürth



Welche Unterstützung erhalten Sie von der EU-Geschäftsstelle Köln, der Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung in Köln?

Über die langen Jahre unserer EU-Aktivitäten ist die EU-Geschäftsstelle nach wie vor eine verlässliche Partnerin bei all unseren Bemühungen im Rahmen von Erasmus+ und eine gute Begleitung bei Unsicherheiten bezüglich Programmänderungen. Regelmäßig werden wir über die EU-Geschäftsstelle gut informiert (Programmänderungen/-neuerungen, »Newsletter«, Fortbildungsmöglichkeiten und vieles mehr).

Sind Sie mit einem Label zertifiziert? Welche Besonderheiten sind mit diesem Label verbunden?

Wir sind mehrfach mit dem Label der 10%-Strategie zertifiziert und gehörten, wie eingangs erwähnt, zu den ersten BKS im Kölner Regierungsbezirk, die dieses Label erhalten haben. Darüber hinaus sind wir ebenfalls eine zertifizierte und mehrfach rezertifizierte Europaschule und sind in diesem Zusammenhang erfolgreich akkreditiert. Die Labels geben uns – neben der Auszeichnung/Bestätigung unserer Arbeit – die Möglichkeit, zuverlässig mit den Erasmus+-Mitteln zu planen und Auslandsaufenthalte zu fördern. Die Akkreditierung erleichtert uns die Antragsstellung.

Was raten Sie einer Schule, die in den Startlöchern steht?

Es ist ratsam, sich von Beginn an nach Möglichkeit breit aufzustellen und Kolleg:innen aus den unterschiedlichsten Abteilungen in die Europaarbeit einzubeziehen. Man sollte zunächst auf kleiner Ebene starten, sodass sich Vorgänge

und Strukturen etablieren können und dann nach Möglichkeit langsam wachsen.

Was sind Ihre schönsten Erfahrungen mit internationalen Kooperationen? Wo geht es als Nächstes hin?

Neben unserem zweijährigen KA2-Projekt »ViWO« (2015–2017), welches wir mit Partner:innen aus Finnland, den Niederlanden und Spanien durchgeführt haben, macht es uns immer wieder aufs Neue stolz, wenn Lernende von ihren Erlebnissen, Erfahrungen und Eindrücken berichten und ein ganzes Stück größer wirken als sie es vor dem Auslandsaufenthalt waren, dass sie Neues gelernt haben und selbstständiger geworden sind. Erst kürzlich erhielten wir von unserem ehemaligen Schüler Marcel (Schilder-/Lichtreklamehersteller) die Nachricht, dass in seinem Meisterkurs das Thema Erasmus+ aufkam: „Danke Ihnen für die Möglichkeit, damals mitgemacht haben zu dürfen. Es war eine tolle Zeit!“ Diese Erfahrungen bestärken uns natürlich in unserem Tun. Als Nächstes geht es für unsere Mittelstufen der gestaltungstechnischen Assistent:innen (AHR/FHR), (wie auch für unsere) und technischen Assistent:innen für 4 Wochen nach Malta, Finnland, Rumänien und Spanien, gefolgt von einem Job Shadowing einer Kollegin nach Griechenland und der Teilnahme einer weiteren Kollegin an einer Schulung in Barcelona.

Und was es noch zu sagen gibt: ...

Go Europe! Wir können jeden nur darin bestärken, diese Möglichkeit zu nutzen und Erfahrungen im Ausland zu sammeln.

Karsten Oberländer

Schulleiter am Goldenberg-Europakolleg Hürth

Wenn der Drehmomentschlüssel fehlt ...!

Interview mit Johannes Ulke

Kurzprofil BK Werther Brücke

Das Berufskolleg Werther Brücke ist eins von zwei technischen BKs in Wuppertal. Der Schwerpunkt am BKWB liegt hierbei im Bereich der Maschinenbautechnik und verwandten Bereichen wie zum Beispiel der Anlagentechnik Sanitär, Heizung-Klimatechnik, und der KFZ-Technik. Von den rund 1.700 Schüler:innen ist fast die Hälfte im dualen System in einer beruflichen Erstausbildung. Zweitgrößter Bereich ist die Berufsvorbereitung in den Anlagen A und B. Es werden je zwei Bildungsgänge in den Anlagen C und D angeboten und eine Fachschule Technik nach Anlage E.

Kurzprofil Johannes Ulke

Elektrotechnik und Politik, KFZ-Meister, Abteilungsleitung der KFZ-Technik. Johannes Ulke kennt das Berufskolleg von der Pike auf, er selbst hat es als Auszubildender kennengelernt: „Ich bin Dozent im Abendkurs der HwK in Wuppertal. Selber gemacht habe ich den Meister in Vollzeit in Düsseldorf.“

Motivation? Welche ersten Schritte haben Sie auf dem Weg zur Internationalisierung gebraucht und gemacht?

2016 gab es eine Mail von der Bezirksregierung, dort informierte man, dass eine KFZ-Schule in Miramas eine Partnerschule suche. Miramas ist eine südfranzösische Stadt – gut 1.000km entfernt. Wir haben die Schulleitung mit ins Boot geholt. Und schließlich wurde das erste Treffen über die EU-Geschäftsstelle organisiert und finanziert. Dies war eine sinnvolle Starthilfe. Schließlich fand 2017 der erste Austausch statt. Erleichternd die Unterstützung aus dem Französisch-Lehrer:innen-Team. „Wir sind damals mit sieben Azubis aus unseren drei Klassen des dritten Ausbildungsjahres gefahren. In der Zwischenzeit sind wir etwas gewachsen und sind vierzünftig im KFZ-Bereich unterwegs. Auch das Interesse am Austausch ist gewachsen. Die regulär von ProTandem geforderten acht teilneh-

menden, maximal zwölf, stellen für uns kein Problem mehr dar.“

Sind Sie mit einem Label zertifiziert? Welche Besonderheiten sind mit diesem Label verbunden?

Deutsch-französische Zusatzqualifikation (DFZQ) Diese DFZQ-Pro geht zurück auf eine Idee von Armin Laschet und Gabriele Gebauer: Laschet war Kulturbvollmächtigter und forcierte die Idee dieser Zusatzqualifikation. Konkret geht es um die Qualifikation, den Sachkundenachweis „Klimaanlagen“. Hier wird die Chemikalienschutzverordnung angewendet, sie basiert auf EU-Recht. Die Besonderheit ist, dass, wenn ein Sachkundenachweis erfolgreich absolviert wird, er in allen EU-Mitgliedsländern anerkannt werden muss. „In der Überbetrieblichen Bildungsstätte der KFZ-Innung Wuppertal haben wir einen von der TAK (Technische Akademie des Kraftfahrzeuggewerbes) zertifizierten Trainer, der diese abnehmen kann. Die 150-Seiten-Präsentation der TAK hat der Französisch-Kollege übersetzt und so arbeiten wir nun bilingual mit dem französischen Fachkollegen. Die Schüler:innen können die Qualifikation betrieblich verwerten. Für diese Zusatzqualifikation wurde noch eine Lernsituation umgeschrieben, so ist die Klimaanlage das Thema des Austausches.“ Übrigens – eine solche Qualifikation wäre auch beispielsweise denkbar mit Partnern in den Niederlanden.

Austauschpartner ProTandem

Das BK Werther Brücke arbeitet mit dem Austauschpartner ProTandem. Die Besonderheit bei ProTandem ist, sie steht nur für die berufliche Erstausbildung zur Verfügung. Neu ist, dass sie nun für die Assistenten:innen-Ausbildung geöffnet werden soll. Der Hauptfokus liegt auf den Auszubildenden. Ein Vorteil von ProTandem ist, die Vorbereitung ist übersichtlich, konkret, es gibt wenig „Papierkram“, auch wird ein Sprachbegleiter für die gesamte Zeit des Austausches finanziert.



Johannes Ulke
Berufskolleg Werther
Brücke, Wuppertal

t1p.de/u2gl7



Webseite BK
Werther Brücke

t1p.de/y8z8x



Austauschpartner
ProTandem



Nach welchen Kriterien wählen Sie für die Teilnahme an internationalen Aktivitäten aus? Wie können Sie Kolleg:innen dafür gewinnen? Nach welchen Kriterien wählen Sie Schüler:innen aus?

„Drei Wochen nach Frankreich fahren“ bedeutet, dass in der Regel nur gute bis sehr gute Schüler:innen mitfahren. Zumeist deshalb, weil es ihnen seitens der Ausbildungsbetriebe gegönnt wird. Aber auch mit Förderbedarf-Lehrlingen zu fahren, war eine gute Erfahrung. Die Schüler:innen nehmen i. d. R. Sonderurlaub dafür, dies steht in einem unmittelbaren Zusammenhang: Es empfiehlt sich bspw. mit einer Woche Schule/einer Woche Urlaub/einer Woche Fortbildungsurlaub/eine Woche Sonderurlaub zu planen. Voraussetzung für ihre Teilnahme ist außerdem, dass sie selbst den Unterrichtsstoff nachholen müssen. Meine Schüler:innen sind extrem dankbar, dass Sie am Frankreich-Austausch teilnehmen konnten. Eine solche Möglichkeit ist ein Bonbon!

Und wie gewinnen Sie Kolleg:innen hierfür?

Das Kollegium ansprechen, das Französisch-Lehrkräfte-Team fragen! Konkret sieht es dann so aus: Drei Kolleg:innen fahren mit, je für eine Woche plus einen Tag, sie lösen sich gegenseitig ab, so ist eine Übergabe gewährleistet.

Welche Vorteile sehen Sie von Internationalisierung an Ihrer Schule?

Gegenfrage: Welche Nachteile haben wir, wenn wir es nicht machen? Kleiner Exkurs: Manchmal habe ich das Gefühl, dass die Zeit stehen geblieben ist, Argumente kommen, die man aus den 60er-Jahren kennt: „Bevor wir jemand Schlechtes ausbilden, stellen wir lieber keinen mehr ein.“ Solche Aussagen hört man leider immer wieder. Aber ich finde: Ausbildung muss einfach attraktiver werden! Dazu zählt bspw. der Frankreich-Austausch als Zusatzqualifikation, hiermit werden Anreize geschaffen.

Welche finanziellen Fördermittel, welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es?

Der Austausch ist vollfinanziert, die Mittel werden von der Agentur ProTandem übernommen, bspw. An- und Abreise (2. Klasse Bahnpreis), ggf. fliegen. Man kann mit einem festen Tagesatz planen, hinzukommen die Mittel für ein kulturelles Begleitprogramm von 76€ pro Person für den Austausch. In Paris haben wir eine gute Unterkunft, sie gehört zur Evangelischen Kirche im Rheinland. Mit diesem Budget kann man gut auskommen. Zur Vorbereitung finanziert ProTandem Treffen an der Partnerschule, zwei Kollegen können hierzu für drei Tage an die Partnerschule fahren.

Was sind Ihre schönsten Erfahrungen mit internationalen Kooperationen?

Wenn die Gruppe aus Frankreich kommt, bereiten wir ihr einen Empfang im Wuppertaler Rathaus, dann im Berufskolleg. Zumeist koppeln wir die Austauschwochen mit den „Internationalen Wochen“ im KFZ-Bereich, denn dann sind auch unsere niederländischen KFZ-Gast-Azubis vor Ort. Das bedeutet dann Stationenlernen im trilingualen Team und Fußballturnier mit EM-Charakter. Weitere Stationen sind der Besuch der ehemaligen Konsumgenossenschaft in der Münzstraße, der ehemals größten Bäckerei Westdeutschlands. Dieser gehört als Exkurs zur

Geschichte Wuppertals, ebenso wie der Besuch des Schwebodroms. Unsere vorherige Partnerschule ist nach einem in Auschwitz ermordeten französischen Gewerkschaftler aus dem Ort benannt, hier haben wir gemeinsam einen Stolperstein verlegt.

Beim Besuch Düsseldorfs, der Handwerkskammer, stellt Frau Hof das duale System vor. Für die KFZ-Auszubildenden ist der Besuch der Classic Remise Düsseldorf, eine Präsentation historischer und klassischer Fahrzeuge im restaurierten Ringlokschuppen / Meilenwerk ein Highlight.

Die Sprache ist keine so große Hürde, die französischen Azubis sprechen meist besser Englisch, als sie selbst glauben. Gerne zitiere ich bei der Sprachfrage immer Tobi, der nach dem ersten Austausch im Interview mit der WZ (Westdeutschen Zeitung) so äußerte: „Ja, wenn einer einem Bremsklötze in die Hand drückt, dann schweiß' ich sie nicht aufs Dach!“ Heißt so viel wie, egal wie viel oder wie wenig ich diese Sprache vor Ort verstehe: Die beruflichen Handgriffe sprechen für sich!

Was raten Sie einer Schule, die in den Startlöchern steht?

- Ich würde mir als Schule überlegen ...
- Man muss es attraktiv gestalten!!
- Man sollte sich auch nicht scheuen, Rosinen rauszupicken. Das heißt bspw. attraktive Programmpunkte und Städte herausuchen. Denn, es muss erstmal attraktiv sein!!
- Es ist nicht selbstverständlich, einen Austausch zu machen. Vergleicht man die Uni-Auslandssemester mit der Ausbildung, dann macht der Austausch die Ausbildung attraktiv.
- Ich würde ProTandem als Austauschpartner empfehlen.
- ProTandem ist einfach in der Abwicklung und das Team ist sehr entgegenkommend. Man kann mit einem oder auch mit mehreren Ausbildungsberufen auf einmal fahren.
- ProTandem sucht immerzu Partner! Siehe Website.

MOTIVATION Ein wichtiger Attraktivitätsfaktor!!

Und für die Azubis ist es das „Selbstständig-werden“ und das „Erwachsen-werden“ und die beruflichen Erfahrungen, die sie machen. Zum

Beispiel: In Deutschland bekommen sie von Tag eins an eingebläut, den Drehmomentschlüssel für das Anziehen von Radschrauben zu verwenden, in Frankreich werden sie immer völlig irritiert angeschaut, wenn sie nach einem Drehmomentschlüssel fragen. Dann setzt ein Reflexionsprozess ein, bisher haben sie das gemacht, weil ihnen das gesagt wurde, jetzt nach zwei Jahren Ausbildung denken sie drüber nach, warum soll ich das machen, was sind die Folgen, wenn ich es anders mache, wie will ich selber arbeiten? Diesen Bewertungsprozess der eigenen Arbeit würde ich als Chef als bedeutenden Punkt an einem Mitarbeiter schätzen.

Hierzu wird die Komfortzone verlassen, Fragen wie: „Was gibt es zu essen?“ und „Wie kommt das Essen hier auf den Tisch?“ etc. das gemeinschaftlich zu organisieren, lernen Schüler:innen in einem an sich fremden Team. Schüler:innen waren teils noch nie im Urlaub oder noch nie gemeinsam mit „Arbeitskolleg:innen“ weg.

MOTIVATION

Den Leuten diese Chance geben! Man bekommt als Lehrender sehr viel zurück.

Die Verbindung zu den Menschen – selbst nach Jahren noch!

Und was es noch zu sagen gibt: ...

Ich kann es nur jedem empfehlen!

Was sind Ihre schönsten Erfahrungen mit internationalen Kooperationen? Wo geht es als Nächstes hin?

Die nächsten Ziele: Hollandaustausch. Eindhoven. Wir suchen noch andere ...

Herzlichen Dank, Herr Ulke!

Das Interview führte Heike Haarhaus.

Länderübergreifende und nachhaltige berufliche Bildung stärkt die europäische Identität

ERASMUS+/Edutrans-Project



Martin Lörcks
Hans-Sachs-Berufskolleg,
Oberhausen

In der Zeit zwischen September 2019 und Juni 2022 haben Schüler:innen und Lehrer:innen des Hans-Sachs-Berufskollegs aus Oberhausen am europäischen Berufsschulprojekt edutrans mitgearbeitet.

Das von der EU im Rahmen von ERASMUS+ mit fast 400.000 Euro finanzierte Projekt hatte zum Ziel, Lehr- und Lernmaterialien zum Thema Energiewende für Bildungseinrichtungen und Unternehmen auf europäischer Ebene zu entwickeln und auszuprobieren. Im Ergebnis umfassen die Lehr- und Lernmaterialien sowohl praktische Schulungsmodelle als auch Unterrichtsmaterialien. Diese sind zum einen für Lehrkräfte bzw. Ausbilder:innen, zum anderen aber auch zusätzlich für Schüler:innen bzw. Auszubildende konzipiert.

Neben dem Hans-Sachs-Berufskolleg aus Deutschland waren jeweils zwei Schulen aus Dänemark, den Niederlanden und Spanien am Projekt beteiligt. Das AarhusTech aus Aarhus sowie die Technische Schule aus Roskilde waren für Dänemark dabei. Aus den Niederlanden kamen das Da Vinci College aus Dordrecht und das Deltion College aus Zwolle dazu. Für Spanien waren das Berufsbildungszentrum XABEC aus Valencia und das Berufsbildungszentrum CIFP USURBIL LHII aus Usurbil am Start.

Ergebnisse

In der Projektlaufzeit sind die folgenden Unterrichtsmodelle entstanden:

Aarhus Tech (Dänemark)

„Smart office“ und „Green versus traditional insulation material“

CIFP Usurbil LHII (Spanien)

„Autonomous photovoltaic“ und „Grid connected photovoltaic“

Da Vinci College (Niederlande)

„Vertical farming“ und „Heat pump & aquathermal energy“

Deltion College (Niederlande)

„Turning water into energy“ und „Solar thermal“

Hans-Sachs-Berufskolleg (Deutschland)

„Photovoltaic“ und „Smart building“

Roskilde Technical College

„Energy storage“ und „Wave energy“

Xabec (Spanien)

„Heat pump“ und „Ventilation control with Arduino“

Projektverlauf

Während des ersten gemeinsamen Arbeitstreffens in Zwolle im Oktober 2019 tauschten sich die Kolleg:innen der beteiligten Schulen darüber aus, welche Modelle die jeweilige Schule entwickeln wollte. Jede Schule hatte sich vorgenommen, während der Projektlaufzeit zwei Modelle anzufertigen und mit didaktisch aufbereiteten Lehr- und Lernmaterialien auszustatten. Zusätzlich sind ein allgemeines Handbuch, Projektskizzen, 3D-Modelle und Materiallisten entstanden. Interessierte Schulen, Kolleg:innen können die so entstandenen Unterrichtseinheiten mit den zugrundeliegenden Modellen wiederverwenden.

Damit bei der Entwicklung und Dokumentation der unterschiedlichen Materialien an jeder Schule die gleichen Lernzielformulierungen Verwendung fanden, traf man sich wenige Wochen später, im November 2019, in Aarhus wieder. Schwerpunkte des dreitägigen Workshops waren die Formulierung der angestrebten Lernziele und Kompetenzen im Rahmen des ECVET-Systems sowie die Aufbereitung der Materialien für die unterschiedlichen Niveaustufen. So wurden für alle Modelle Materialien der Niveaustufen EQR 3 und EQR 4, teilweise der Niveaustufen EQR2 und EQR 5 erstellt.

Um die Arbeitsfortschritte der einzelnen Modelle zu betrachten, traf man sich im Februar 2020 erneut in Valencia.



Das edutrans-Team in Roskilde

Auf Basis der aktuellen Entwicklungen konnte hier schon ein Handbuch entstehen, welches in Kürze alle wesentlichen Projektmerkmale der jeweils erstellten Unterrichtsmodelle für interessierte Weiter- und Wiederverwender:innen zusammenfasst.

Wenige Tage nach dem Treffen in Valencia stand an allen beteiligten Schulen die Arbeit still. Die Corona-Pandemie hatte europaweit zugeschlagen. Von Dänemark im Norden über Deutschland und den Niederlanden bis nach Spanien fand Unterricht nun im HomeOffice und online statt. Für das Projektteam wurden die monatlichen Videomeetings immer wichtiger. Kontakte konnten so aufrechterhalten und Fortschritte kommuniziert werden. Die erste gemeinsame Veranstaltung im digitalen Distanzformat fand so im Januar 2021 statt. Im Rahmen eines Masterclass-Seminars hielt Prof. Faaji von der Universität Groningen einen Impulsvortrag zum Thema Energiewende. Im Anschluss beantwortete er zahlreiche Fragen der online zugeschalteten Schüler:innen sowie der Lehrkräfte. Der Zeitrahmen wurde weit überschritten!

Sowohl im September 2021 in Oberhausen als auch im Februar 2022 in Ursubil stand die Fertigstellung und Qualitätssicherung der projektierten Unterrichtsmodelle im Vordergrund.

Einen Höhepunkt bildete dann das gemeinsame Ausprobieren der Modelle. Hierzu trafen sich mehr als 60 Schüler:innen sowie 14 Lehrkräfte in Dordrecht im März 2022. Dies alles fand statt in der Nachhaltigkeitsfabrik des Da Vinci Colleges. Gemeinsame Events wie das Freeclimbing an der Kletterwand oder ein Ausflug zum Hafen nach Rotterdam rundeten das Programm ab. Das finale Treffen und der offizielle Abschluss des Projektes fand Ende Juni in Roskilde statt. Und dies zeitgleich mit dem Roskilde-Festival und kurz vor dem Start der Tour de France in Kopenhagen. Zeitpunkt und Ort waren also sehr gut gewählt!

Alle Unterlagen sind auf einer eigens dafür eingerichteten Internetseite edutrans-project.eu veröffentlicht. (siehe QR-Code)

Für weitere Fragen wenden Sie sich gerne an den Autoren: loercks@hsbkob.de

Martin Lörcks
Hans-Sachs-Berufskolleg, Oberhausen



Webseite des
Edutrans Project

Friseur:innen unterwegs in Cahors

Ein europäisches Praktikum für Auszubildene



Gabriele Gehrmann
Märkisches Berufskolleg Unna

Patent im Handwerk

In der Zeit der Pandemie entstand – mit der Bezirksregierung Arnsberg zusammen – das Erasmus+ Projekt „Patent im Handwerk“, bei dem Friseur:auszubildenden aus dem dualen System mit einem ein 14-tägiger Arbeits-Austausch in Europa ermöglicht wird. Mit diesem Projekt soll die Attraktivität des Friseur:innenberufes und des Handwerks gefördert werden.

Die Suche

Mit Unterstützung unserer Schule, dem Märkischen Berufskolleg Unna, der Bezirksregierung Arnsberg und den Friseur:innenbetrieben kamen wir mit Hilfe der französischen Handwerkskammer zu unserer zukünftigen Partnerschule der Ecolé de Metiers du Lot nach Cahors in Occitanien/Südfrankreich. Die Auszubildenden und Lehrkräfte unserer Partnerschule besuchten uns bereits im November 2022 – nun fand der Gegenbesuch statt.

Der Austausch

An einem Samstag im Februar ging die Reise mit sechs Schüler:innen und zwei Lehrerinnen los. Das Ziel Cahors erreichten wir - nach einer langen Anreise – am Sonntag. Gleich am folgenden Tag empfing uns die Partnerschule und wir begannen den Tag mit der Führung und Besichtigung der Kosmetikfirma „Laboratoire Ducastle“. Wir bekamen einen Einblick in die Herstellung von speziellen Friseurprodukten wie Shampoo, Haarfarbe, Pflegeprodukte sowie deren Entwicklung. Im Anschluss ging es zurück zur Partnerschule, ein gemeinsames Mittagessen mit den Kolleg:innen und Schüler:innen wurde in der dortigen Mensa eingenommen. Man sammelte erste Eindrücke und hatte Einblick in eine französische Friseur:ausbildung. Zum Abschluss des Tages gab es eine Foto Challenge unter dem Motto: „Wer findet seinen zukünftigen Arbeitsplatz?“ Dieses bot die Möglichkeit der ersten Orientierung in der Stadt. In den nächsten 14 Tagen arbeiteten die Schü-



ler:innen ihrem Ausbildungsjahr entsprechend in den Salons mit. Sie waren so motiviert, dass wir Lehrerinnen nur strahlende Gesichter sahen und die kleinen sprachlichen Hürden überhaupt nicht von Bedeutung waren. An den Abenden saß man zusammen und schrieb an den Lernstagebüchern und absolvierte mit großer Freude kleine Sprachlektionen, die viel einfacher zu erlernen waren, weil die Handlungssituation vor Ort gegeben war. Gemeinsames Kochen und Spieleabende rundeten das Teamgefühl ab. Die Unterbringung war in einer „Auberge pour des jeunes“, welches einem Studentenwohnheim ähnlich ist. Somit entstand ein reger Austausch mit den Mitbewohner:innen und gestaltete die ganze Fahrt mit allen Erlebnissen als ein aufregendes Erlebnis für alle Beteiligten, das keine: so schnell vergessen wird.

Die Rückkehr

Nach 14 intensiven Tagen, des Miteinanders und des Kennenlernens, der französischen Gastfreundschaft, der Arbeitswelt und der Gastronomie waren sich alle Austauschschüler:innen einig, dass sie so eine Erfahrung immer und gerne wiederholen würden. Es machte allen noch mal sehr deutlich, wie großartig der Friseur:innenberuf sein kann - und wie so ein erlerntes Handwerk Jobmöglichkeiten in ganz Europa bietet.

Fazit:

Das Handwerk zu fördern, lohnt sich immer!

Tage der Toleranz

„Tage der Toleranz“ – unter diesem Motto standen gesamtschulische Projektstage, die wir – das Berufskolleg am Eichholz – im Oktober 2023 durchgeführt haben.

Das Ziel dieser Tage war, dass sich die Schüler:innen durch bildungsgangübergreifende Angebote kennenlernen, gemeinsam etwas erleben und Verständnis für andere entwickeln. Das ambitionierte Projekt war dreigeteilt:

- Tag 1** Projekte im Klassenverband,
- Tag 2** bildungsgangübergreifende Aktionen und Projekte,
- Tag 3** Podiumsdiskussion und Projektpräsentationen

Am ersten Tag setzten sich die Schüler:innen im Klassenverband intensiv mit einem der Themen auseinander: Glaube, Minderheiten, Identität, Demokratie und Werte. Die jeweilige Klasse hatte das Thema im Vorfeld abgestimmt. Hierbei hat der berufliche Schwerpunkt der einzelnen Klassen oft Berücksichtigung gefunden. So haben beispielsweise die angehenden Konditor:innen unter dem Motto „Make cake, not war“ Torten kreiert und die Studierenden der Fachschule für Sozialpädagogik ein Kamishibai zum Thema Ehrlichkeit für Kinder im Kindergarten entworfen.

Am zweiten Tag konnten die Schüler:innen klassenübergreifend an verschiedenen Workshops teilnehmen. Hier gab es Angebote wie beispielsweise einen Besuch in der Moschee und anschließend im Kloster in Meschede, einen Gang in den Wald mit Wald-Pädagog:innen unter dem Focus Nachhaltigkeit, einen Vortrag über Cyber-Mobbing, eine Gedenkstättenfahrt nach Köln, Kennenlernen des jüdischen Lebens in Arnsberg, aber auch Kunst-Workshops wie z. B. Graffiti, Rap-Gesang, Siebdruck usw. 600 Schüler:innen aus unterschiedlichen Bildungsgängen begegneten sich und waren in verschiedenen Themen gemeinsam aktiv. Auf diese Weise wurde das Ziel, Verständnis für andere zu entwickeln und den Zusammenhalt innerhalb der

Schulgemeinschaft zu stärken, verfolgt. Vielfalt spiegelte sich auch durch die breite Palette der Workshopleitungen wider: Diese wurden von Kolleg:innen des Berufskollegs, externen Referent:innen, Künstler:innen und regionalen Beratungsstellen angeboten.

Im benachbarten Sauerland-Theater begann der dritte Tag gesamtschulisch. Hier wurden wir zunächst digital von Dirk Wiese, Mitglied des Deutschen Bundestages und Pate unserer Schule, begrüßt. Die darauffolgende Podiumsdiskussion stand unter dem Motto: „Wie wollen wir leben?“. Vertreter:innen/Fürsprecher:innen verschiedener sozialer Gruppen tauschten sich zu ihren persönlichen Lebenssituationen aus und gaben der Schüler:innen- und Lehrer:innenschaft einen Einblick in ihren individuellen Antrieb. Hier fanden die Themen Migration, Sexualität, körperliche Beeinträchtigung, Nachhaltigkeit und politisches Engagement ihren Platz.

Als Abschluss der Veranstaltung im Sauerland-Theater stellten die Schüler:innen, die am Rap-Projekt teilgenommen haben, ihren Song vor. Zurück in der Schule präsentierten die einzelnen Klassen die Ergebnisse des ersten Tages und stellten sie sich gegenseitig vor. Parallel hatten alle Schüler:innen die Gelegenheit, das gesamtschulische Kunstprojekt mitzugestalten. Unter der Anleitung einer Künstlerin entstand ein Fensterbild über drei Etagen, das die Strahlkraft der Projektstage innerhalb und außerhalb der Schule optisch sichtbar macht. Einen runden Abschluss bot der Treppenhauseingang, der durch eine Projektgruppe am Vortag vorbereitet wurde. Insgesamt waren die Projektstage ein großer Erfolg und eine großartige Möglichkeit für die Schüler:innen, sich kennenzulernen, außerschulische Projekte miteinander zu erleben und zu verschiedenen Themen zu arbeiten, in denen sie Barrieren abbauten.

Für das Orga-Team: **Brigitte Brenner, Regina Reinhold, Imke Voller**



Brigitte Brenner
Berufskolleg am Eichholz, Arnsberg



Regina Reinhold
Berufskolleg am Eichholz, Arnsberg



Imke Voller
Berufskolleg am Eichholz, Arnsberg



Didacta 2024: Ausschuss Dienst- und Tarifrrecht vor Ort



Martin Godde
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg, Münster

Im Rahmen der didacta 2024 in Köln fand der Ausschuss Dienst- und Tarifrrecht in Form einer öffentlichen Informations- und Diskussionsveranstaltung zu aktuellen Themen statt. Jeweils am Donnerstag- und Freitagnachmittag ab 14.30 Uhr stellte sich der Ausschuss „Dienst- und Tarifrrecht“ mit Michaela Brune-Jäschke aus dem Bezirk Arnsberg sowie Dorothee Hartmann und Detlef Sarrazin aus dem Bezirk Köln den Fragen vor Ort und gab Beratungen für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte. Gleichzeitig diente dieses Format dazu, einen Einblick in die Ausschussarbeit zu geben. Kollegialer Austausch, jede Menge Beratung und Informationen zu bildungs-, schulpolitischen und -gesetzlichen Themen gab es an dem gemeinsamen Messestand des vlbs NRW, vlw NRW sowie des Dachverbandes BVLB für die zahlreichen Besucher:innen. Im Fokus standen Themen wie Lehrkräftemangel, voraussetzungslose Teilzeit, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsbelastung u. ä. Zu den abgeschlossenen Tarifverhandlungen und der Übertragung der Ergebnisse auf die Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen gab es diesmal – im Gegensatz zu der vorherigen Runde – von allen Seiten eine große Danksagung für unseren Einsatz und Engagement in der Bundestarifkommission sowie bei der Durchführung und Organisation der Streiks und Mahnwachen.

Ob der verbindliche Stufenplan bei der Eingangsbesoldung bzw. Entgeltzahlung für alle Lehrkräfte auf A13/EG 13 als Mosaikstein in der Entlastung der Lehrkräfte und der Sicherstellung des Unterrichtsversorgung durch zusätzliche Neueinstellungen sich in den nächsten Jahren auszahlt, wird sich zeigen. Zur generellen Entlastung muss auch an die Reduzierung der Pflichtstundenzahl und die Reduzierung der Verwaltungstätigkeiten bei Lehrkräften gedacht werden, um vorzeitige gesundheitliche Schäden jeglicher Art zu mindern. Insbesondere mit Blick auf den aktuellen Fachkräftebedarf müssen die duale Ausbildung und die Berufsschulen gestärkt werden. Dies gilt besonders für die strukturschwachen Regionen. Schüler:innen sollen durch entsprechende, vielfältige Angebote die Chance der beruflichen Bildung systematisch kennenlernen und die Angebote durch Attraktivitätssteigerungen wahrnehmen. Dies wurde deutlich in den Podiumsdiskussionen, die der BVLB auf der didacta mit seiner Expertise für berufliche Bildung in Köln durchführte.

Insgesamt waren die Veranstaltungen an den beiden Nachmittagen sehr gut besucht. Wir als vlbs werden alle Anliegen, die uns mit auf den Weg gegeben worden sind, an die zuständigen Gremien weiterleiten und uns für die Belange der Kolleg:innen einsetzen.

Bei weiteren Nachfragen und individuellen Fragen stehen die zuständigen Expert:innen vom vlbs zur Verfügung. Die Anliegen können über info@vlbs.de an die Geschäftsstelle gestellt werden, welche dann an die entsprechenden Fachleute weitergeleitet werden.

Martin Godde
vlbs-Ausschuss Dienst- und Tarifrrecht

Infoaustausch mit drei Kolleginnen vom BK Kleve des Kreise Kleve mit Markus Bergert (1.v.l.), Manuela Brune-Jäschke als Tarifexpertin (2.v.l.) und Martin Godde (r.)



vlbs-Landessenior:innen-Busreise 2024: Maastricht, Brüssel und Wallonie mit vielen Highlights

Die vlbs-Reisen der Landessenior:innen sind in jedem Jahr ein Höhepunkt im Verbandsleben. Unsere Fahrten sind immer wieder eine schöne Gelegenheit, interessante Orte und Eindrücke in Gesellschaft von netten ehemaligen Kolleg:innen zu erleben. Viele neue Mitreisende sind begeistert von den vielen kleinen und großen Highlights und von der guten Reiseatmosphäre. Die Busreise wird uns dieses Jahr vom 18. – 22. August in das holländische Maastricht, nach Brüssel und in bezaubernde Gegenden der Wallonie führen. Aufgrund der Buskapazität haben wir auch auf dieser Reise wieder insgesamt 50 Teilnahmeplätze zur Verfügung. Diese werden von unserer vlbs-Geschäftsstelle in der Reihenfolge der Anmeldungen vergeben.

**vlbs-Landessenior:innen-Reise 2024
nach Maastricht
Sonntag, 18. bis Donnerstag,
22. August 2024**

Reisepreis

495,00€ pro Person im Doppelzimmer
EZ-Zuschlag: 176,00€

Anmeldeschluss: 31. Mai 2024

Im Reisepreis enthalten sind

- Fahrt im modernen Fernreisebus
- 4x Übernachtung im **** Select Hotel Apple Park Maastricht
- 4x Frühstücksbuffet
- Anreise über Aachen, Stadtführung /-rundfahrt, Stadtbummel, Weiterfahrt nach Maastricht
- Maastricht: Stadtführung /-rundfahrt, Schifffahrt auf der Maas, Stadtbummel
- Tagesausflug nach Brüssel mit Stadtrundfahrt /-gang
- Tagesausflug in die Wallonie mit Stadtführung /-rundfahrt in Dinant und Namur
- Auf der Rückfahrt: Zisterzienserabtei Abbaye du Val-Dieu, mit Führung durch die Abtei und Brauereibesichtigung mit Verkostung
- Insolvenzversicherung

Sollten Änderungen im Programm erforderlich sein, behalten wir uns diese vor und werden Sie so schnell wie möglich darüber informieren.

Eine Reiserücktrittskostenversicherung ist sehr zu empfehlen. Es kann immer etwas Unerwartetes eintreten. Der Abschluss einer Reiserücktrittskostenversicherung über die Fa. Urban beträgt zurzeit 3,1% vom Reisepreis. Es gelten die Bedingungen der RVV der Hanse-Merkur. Diese können Sie einsehen unter:
hansemerkur.de/reiseruecktrittsversicherung

Programm

Sonntag, 18.08.2024

Anreise via Aachen

Der Bus nimmt die Reisetilnehmer:innen in Ostwestfalen-Lippe, Dortmund, Düsseldorf und Köln auf.

Auf der Fahrt ist ein Zwischenstopp in der Kaiserstadt Aachen vorgesehen. Hier starten wir unsere Reise mit einer Stadtrundfahrt und einem geführten Stadtrundgang. Danach haben wir noch die Gelegenheit, ein wenig durch Aachen zu bummeln.

Dann geht es weiter nach Maastricht, wo wir im zentral gelegenen **** Select Hotel Apple Park unser Quartier beziehen.

Montag, 19.08.2024

Maastricht und eine Schifffahrt auf der Maas

Den zweiten Tag starten wir direkt von unserem Hotel aus mit einer Stadtrundfahrt kombiniert mit einem Rundgang durch die schönsten Ecken und Plätze der Hauptstadt der Region Limburg im Südwesten der Niederlande. Maastricht ist kompakt, alle Sehenswürdigkeiten, Shoppingstraßen, Restaurants und Cafés sind einfach zu Fuß zu erreichen. Das Leben in der Studentenstadt spielt sich vorwiegend rund um den Markt von Maastricht ab. Dort steht auch das beliebteste Fotomotiv: das Rathaus von Maastricht,



Wilhelm Schröder
Reisekoordinator und
vlbs-Landesvertreter
der Mitglieder im
Ruhestand



Reiserücktritts-
versicherung der
HanseMerkur

welches im 17. Jahrhundert erbaut wurde. Vom Markt aus führen kleine Einkaufsstraßen ab und in wenigen Minuten ist man am Vrijthof, dem zweiten bildhübschen Platz im Stadtzentrum von Maastricht. Der Besuch der Dominikanerkirche ist ein besonderes Highlight. Im Inneren befindet sich seit 2006 kein Gotteshaus mehr, sondern eine der schönsten Buchhandlungen Europas. Natürlich darf ein Spaziergang über die steinerne St. Servatius-Brücke aus dem 13. Jahrhundert nicht fehlen. Die älteste Brücke der Niederlande und das Wahrzeichen von Maastricht verbinden die Altstadt mit dem hippen und gemütlichen Viertel Wyck. Von der Brücke haben wir eine wunderschöne Aussicht auf die Maas und die Häuserzeilen an der Uferpromenade.

Den Tag rundet eine entspannende Schifffahrt auf der Maas ab. Danach können Sie Maastricht noch auf eigene Faust erkunden.

Dienstag, 20.08.2024

Die Europa-Metropole Brüssel

Im Mittelpunkt des dritten Tages unserer Reise steht eine Entdeckungstour durch Brüssel. Brüssel ist nicht nur die belgische Hauptstadt, sondern auch Hauptstadt des Jugendstils und Europa-Metropole. Auf unserer Stadtrundfahrt werden wir zahlreiche Straßenzüge sehen, die von atemberaubenden Jugendstilfassaden gesäumt sind und hinter denen sich nicht minder spektakuläre Interieurs verbergen. Im Jahr 1893 hat der berühmte Brüsseler Architekt Victor Horta dem Hôtel Tassel den letzten Schliff verliehen und damit den Brüsseler Jugendstil begründet. Der Jugendstil war geboren und breitete sich in ganz Europa aus.

Grand Place, Brüssel



Wir werden die prunkvolle Grand-Place sehen, die mit Fug und Recht als einer der schönsten Plätze der Welt gilt. Hier bestechen das Brüsseler Rathaus, die Maison du Roi und zahlreiche andere Prunkbauten aus dem späten 17. Jahrhundert mit architektonischen Feinheiten und prächtigen Verzierungen. Natürlich darf auch der kleine „pinkelnde Bengel“, das Manneken Piss, nicht fehlen. Seit dem 15. Jahrhundert schmückt die Skulptur den öffentlichen Trinkwasserbrunnen in der Rue de l'Étuve. Nach und nach entwickelte sich der kleine Mann zu einem Symbol für die Brüsseler Wesensart – schelmisch, respektlos und mit einem gewissen Hang zum schrägen Humor.

Aber was wäre Brüssel ohne das königliche Viertel? Es wurde rund um den ehemaligen Coudenberg-Palast und den Königspalast errichtet, der noch heute der „Arbeitsplatz“ des belgischen Königs ist. Weiter geht es durch das urtypische, charmante und manchmal etwas raue Marollenviertel mit traditionellen Cafés und trendigen Bars, Trödelhändlern und Designerboutiquen auf der Place du Jeu de Balle. Vorbei am Atomium, dem Brüsseler Wahrzeichen, geht es dann zum Europaviertel – viel mehr als graue, nüchterne Glas-Stahl-Architektur und Bürogebäude. In diesem Viertel koexistieren die europäischen Institutionen – Seite an Seite – mit Wohnvierteln, Parks und Museen.

Natürlich bleibt noch Zeit für einen individuellen Stadtbummel durch die City, bevor es zurückgeht nach Maastricht. Den Abend haben Sie zur freien Verfügung.

Mittwoch, 21.08.2024

Bezaubernde Wallonie mit Dinant und Namur

Heute starten wir zu einer Rundfahrt durch die Wallonie. Mit ihren waldreichen Hügeln und tiefen, von malerischen Flüssen durchzogenen Tälern sind die im Südosten Belgiens liegenden Ardennen gewiss der landschaftlich reizvollste Teil des Landes. Hier besuchen wir die alten Städtchen Namur und Dinant.

Namur ist so etwas wie das Eintrittstor in dieses Hügelland. Romantische Gassen, idyllische Plätze, Boulevards. Und hoch oben die mächtige, mittelalterliche Zitadelle. Namur, das am Zusammenfluss der Meuse und Sambre liegt, geht auf das Römerlager „namurum castrum“ zurück und hat heute ca. 108.000 Einwohner.



Namur

Besonders sehenswert sind die Kathedrale St. Aubain und das Kloster Oignies.

Dinant mit seinen 13.000 Einwohnern zählt zu den beliebtesten Touristenzielen in den Ardennen. Der alte Kern liegt zwischen der Maas und schroffen Felsen, die von einer wuchtigen, auf das vierte Jahrhundert zurückgehenden Zitadelle gekrönt werden. Aufgrund seiner strategisch wichtigen Lage war Dinant nicht nur im Mittelalter, sondern auch noch im Ersten und Zweiten Weltkrieg stark umkämpft. Besonders bekannt ist Dinant für seine Dinanderien, kunstvoll von Hand getriebenen Kupfer- und Messingwaren, mit denen sich die Bewohner bereits im Mittelalter ihr Einkommen sicherten. So ist es auch nicht verwunderlich, dass der Erfinder des Saxophons, Adolphe Sax, in Dinant geboren wurde. Sein Geburtshaus ziert ein riesiges, goldenes Saxophon.

Am Abend lädt uns der vlbs zu einem geselligen Abschluss in eines der bekanntesten und geschichtsträchtigsten Häuser Maastrichts ein.

Donnerstag, 22.08.2024

**Rückfahrt mit Besuch der Zisterzienserabtei
Abbaye du Val-Dieu**

Auf der Rückfahrt ist als Zwischenstopp eine Führung durch die Zisterzienserabtei Abbaye du

Val-Dieu vorgesehen, wo wir eine Führung durch die Abtei und die Abtei-Brauerei bekommen. Die Abtei von Val-Dieu ist Zeuge der beeindruckenden Geschichte der Zisterzienser. 800 Jahre, die einen Abstecher wert sind! Ohne die Wurzeln und die monastische Tradition aus den Augen zu verlieren, präsentieren sich die Zisterzienser heute auf vielfältige Art. Die Abtei hat aber außer ihrer einzigartigen Spiritualität auch ganz weltliche Reize zu bieten. So etwa das Abteibier, diverse Käsespezialitäten und den Apfelcidre, alles inspiriert von der Handwerkskunst der Zisterzienser. Das Val-Dieu-Bier ist übrigens das einzige Abteibier, das heute noch in den Mauern einer lebendigen Abtei gebraut wird.

Unsere Reise wird ganz sicher wieder sehr abwechslungsreich und führt uns in interessante Städte und an historisch beeindruckende Stätten der Vergangenheit und der Gegenwart. Ich freue mich schon auf nette Kolleginnen und Kollegen, gute Gespräche und viele neue Eindrücke!

Ihr vlbs Landesvertreter der Mitglieder im Ruhestand und Reisekoordinator

Wilhelm Schröder

Anmeldung zur Studienreise für vlbs-Mitglieder im Ruhestand

Maastricht, Brüssel und Wallonie mit vielen Highlights

Sonntag, 18.08.2024 bis Donnerstag, 22.08.2024

Bitte senden an: vlbs, Ernst-Gnoß-Str. 22, 40219 Düsseldorf – Fax: 0211-4920182 – E-Mail: info@vlbs.de
Anmeldeschluss bis zum 31.05.2024

Name _____ Vorname _____

Straße _____ PLZ _____ Ort _____

Geburtsdatum _____ Telefon _____ Mobil _____ Wichtig für die Erreichbarkeit während der Reise _____

E-Mail _____

Ich/wir wünsche(n) ein(e)

- Einzelzimmer 671,00 €
- Doppelzimmer 990,00 € (incl. Begleitperson, 495,00 € / Person)
- EZ-Reiserücktrittskostenversicherung (EZ-RVV): 20,80 € im EZ.
- DZ-Reiserücktrittskostenversicherung (DZ-RVV): 30,70 € / 2 Pers. im DZ

Name der mitreisenden Person im DZ _____ Vorname _____ Geburtsdatum _____

Mit der Unterschrift erklären Sie Ihr Einverständnis, dass Ihre Kontaktdaten (Name, Adresse, Telefonnummer) in eine Teilnehmerliste aufgenommen werden. Die Teilnehmerliste wird allen Reiseteilnehmenden mit den Reiseunterlagen vor der Fahrt zugesandt!

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

- Die Reise wird vom vlbs organisiert. Das ausführende Reiseunternehmen ist Firma Urban-Reisen, Gladbeck. Es gelten die Geschäftsbedingungen des Unternehmens. Diese können im Internet unter Urban-Reisen.de eingesehen werden.
- Die geltenden Geschäftsbedingungen für die RVV bei Hanse-Merkur können unter hansemerkur.de/reiseruecktrittsversicherung eingesehen werden.

Einzugsermächtigung

Hiermit ermächtige ich den vlbs, den von mir zu entricht. Reisepreis incl./excl. (s.o.) Reiserücktrittsversich. in Höhe von _____ € von meinem Konto einzuziehen.

Kontoinhaber _____ Name der Bank _____

IBAN (Bitte unbedingt deutlich angeben!) _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Vereinfachte Regelungen für die Beantragung von Nachbarschaftshilfe für Pflegebedürftige

Nachbarschaftshilfe von Einzelpersonen

Was viele nicht wissen, ist, dass Menschen mit einem Pflegegrad bereits ab Stufe 1¹ einen monatlichen Entlastungsbetrag in Höhe von 125,00 Euro für nachbarschaftliche Unterstützungsleistungen bei Ihrer Pflegekasse beantragen können. Es besteht somit die Möglichkeit, der Nachbarin oder dem Nachbar für nach dem Landesgesetz anerkannte Unterstützungsleistungen im Alltag pekuniär eine kleine Anerkennung zukommen zu lassen. Vor Corona sah die Verordnung über die Anerkennung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag und Förderung der Weiterentwicklung der Versorgungsstruktur in Nordrhein-Westfalen (Anerkennungs- und Förderungsverordnung - AnFöVO) vor, dass für Personen in der Nachbarschaftshilfe eine Teilnahme an einem Qualifizierungskurs zwingend notwendig war, um nachbarschaftliche Unterstützungsleistungen anbieten zu können. Die im März 2020 in Kraft getretenen Corona-Ausnahmeregelung, auf unbürokratische Weise den sogenannten ‚Entlastungsbetrags‘ für die Nachbarschaftshilfe zu beantragen, endete aber zum 31.12.2023. Nun hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) die Anerkennungs- und Förderungsverordnung um folgende, wesentlich vereinfachende Regelung zum 01. Januar 2024 ergänzt:

- „Es reicht die Kenntnis des Informationsangebots der Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz bzw. der Broschüre ‚Nachbarschaftshilfe – Tipps und Informationen für Helfende aus‘²,
- um für eine Person einen monatlichen Entlastungsbetrag in Höhe von 125,00 Euro für nachbarschaftliche Unterstützungsleistungen bei ihrer Pflegekasse zu beantragen!

Das MAGS hat mit seiner achten Änderung der AnFöVO die Inanspruchnahme der Nachbarschaftshilfe damit nun dauerhaft erleichtert und macht somit die Leistungen der Pflegeversicherung weiterhin unbürokratisch nutzbar. Diese Änderung bedeutet für die Betroffenen, dass sie ihrer Nachbarschaftshilfe, von denen sie ohne Qualifizierungsnachweis in den letzten Jahren

im Alltag unterstützt wurden, weiterhin pekuniär eine Anerkennung für das bürgerschaftliche Engagement zukommen lassen können. Bedingung ist, dass die Helfenden das Lesen der Broschüre ‚Nachbarschaftshilfe – Tipps und Informationen für Helfende‘ bestätigen. Die Bestätigung wird dann im Rahmen des Leistungsantrags bei der zuständigen Pflegekasse eingereicht.³

Die Nachbarschaftshilfe

- übernimmt die Unterstützung ehrenamtlich,
- ist nicht bis zum zweiten Grad mit der pflegebedürftigen Person verwandt oder verschwägert,
- lebt nicht mit der pflegebedürftigen Person in einer häuslichen Gemeinschaft,
- ist nicht gleichzeitig Pflegeperson der pflegebedürftigen Person,
- a. verfügt über eine geeignete Qualifizierung im Umfang eines Nachbarschaftshilfe- oder Pflegekurses oder (alternativ)
b. bestätigt, dass sie das Informationsangebot der Regionalbüros, Alter, Pflege und Demenz bzw. die in diesem Zusammenhang in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalens erstellte Informationsbroschüre zur Nachbarschaftshilfe kennt.
- willigt gegenüber der Pflegekasse zum Datenabgleich und zur Überprüfung der Angaben mit anderen Pflegekassen ein.

Zu beachten ist, dass die Nachbarschaftshilfe im Rahmen des § 11 der AnFöVO nur für eine pflegebedürftige Person möglich ist.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Antragsstellung – Mit dem vlbs sind Sie bestens informiert!



Wilhelm Schröder
vlbs-Landesvertreter
der Mitglieder im
Ruhestand



Bettina Gude
vlbs-Hauptpersonalrat

1 bundesgesundheitsministerium.de/entlastungsbetrag/

2 mags.nrw/vereinfachung-der-nachbarschaftshilfe-fuer-pflegebeduerftige

3 S. § 11 Anerkennungs- und Förderungsverordnung – AnFöVO - Einzelpersonen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe und nachbarschaftshilfe.nrw

Wichtige Hinweise

In der Broschüre ‚Nachbarschaftshilfe – Tipps und Informationen für Helfende‘, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Dezember 2023 ist auf Seite 13 nachzulesen:

Es besteht kein Versicherungsschutz über die Pflegekassen oder über die Sammelversicherung der Länder für Nachbarschaftshelfer:innen. Empfohlen wird, dass ein privater Versicherungsschutz vorhanden sein soll, wie z. B. Haftpflicht und Unfallversicherung.

Aufwandsentschädigungen aus der ehrenamtlichen Nachbarschaftshilfe gehört zu den Tätigkeiten der ‚sittlichen Pflicht‘ für eine für eine pflegebedürftige Person. Von daher sind Leistungen der Pflegeversicherungen in diesem Fall grundsätzlich steuerfrei (vgl. § 3 Nr. 36 EstG).



Neues in 2024: Steuern – Familie – Versicherungen – Finanzen – Alltag

Im Jahr 2024 gibt es einige Änderungen, die Sie ebenfalls betreffen könnten, hier die wichtigsten im Überblick:

Steuern

Der Steuer-Grundfreibetrag wird für Ledige auf 11.604,00€ und für Ehepaare auf 23.208,00€ angehoben. Eventuell wird dieser Freibetrag im Frühjahr rückwirkend zum 1. Januar 2024 noch einmal als Inflationsausgleich auf 11.784,00€ angehoben. Für Ehepaare gilt das Doppelte.

Der Kinderfreibetrag für den Veranlagungszeitraum 2024 wird auf 6.384,00€ je Kind heraufgesetzt. Zusätzlich gibt es den Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf in Höhe von 2.928,00€ also insgesamt 9.312,00€ pro Kind. Der steuerliche Entlastungsbetrag für Alleinerziehende bleibt unverändert bei 4.260,00€ im Jahr für das erste Kind. Für jedes weitere erhöht sich der Betrag um 240,00€

Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag wird auch in 2024 mit 1.230,00€ gewährt. Die Regelungen zur Pendler-Pauschale bleiben unverändert. Für die ersten 20 Kilometer werden bei der Entfernungspauschale von 0,30€ gewährt. Ab dem 21. Kilometer beträgt sie 0,38€.

Die Homeoffice-Regelungen innerhalb der Werbungskosten für 2023 gelten auch in 2024. So dürfen Arbeitnehmende pro Heimarbeitsstag 6,00€ für 210 Tage ansetzen. So können maximal 1.260,00€ geltend gemacht werden.

Aufwendungen für die Altersvorsorge können im Rahmen von Höchstbeträgen von der Steuer abgesetzt werden.

Die Steuererklärung 2023 muss spätestens bis zum 31. August 2024 beim Finanzamt eingehen, bzw. am nächsten Werktag den 2. September 2024. Ansonsten drohen Verspätungszuschläge bei Überschreiten des Termins, selbst wenn mit einer Steuer-Erstattung zu rechnen ist.

Familie

Das Kindergeld wurde zum 1. Januar 2023 auf 250,00€ je Kind erhöht und bleibt für 2024 konstant. Die Unterhaltssätze der Düsseldorfer Tabelle sind angehoben worden auf 480,00€/551,00€/645,00€/689,00€ (Mindestunterhalt).

Zum Januar 2024 wird das Bürgergeld erhöht. Der Regelsatz für einen alleinstehenden Erwachsenen beläuft sich dann auf 563,00€, statt bisher auf 502,00€.

Sozialversicherung

Der gesetzlich festgelegte Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt weiterhin bei 14,6%. Dieser erhöht sich um einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag. Für 2024 liegt dieser im Bundesdurchschnitt bei 1,7%, hat sich also um 0,1% erhöht.

Der Beitragssatz in der Pflegeversicherung bleibt bei 3,05%. Für kinderlose Versicherte bleibt er bei insgesamt 3,4%. Die Beitragsbemessungsgrenzen für die Kranken- und Pflegeversicherung wurden für 2024 auf jährlich 62.100,00€/monatlich 5.175,00€ heraufgesetzt.

Der Höchstzuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung liegt für das Jahr 2024 monatlich bei 421,76€ und bei der Pflegeversicherung liegt er bei 87,98€.

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung steigen für 2024 auf jährlich 90.600,00€/monatlich 7.550,00€ (Werte für West).

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung bleibt bei 2,6%.



Monika Marx, vlv
Expertin für Tarifbeschäftigte

Finanzen

Die Bundesregierung hat die Möglichkeit geschaffen, eine Inflationsausgleichsprämie zu zahlen, steuer- und abgabenfrei, zeitlich befristet vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024. Diese Option floss in das Ergebnis der Tarifverhandlungen im Dezember letzten Jahres ein. Vereinbart ist eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.800,00€, die Auszahlung erfolgte Ende Januar 2024. Für Januar bis Oktober werden monatlich 120,00€ ausgezahlt. Diese werden rückwirkend ab Ende April überwiesen. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Zahlung gemäß ihrem Beschäftigungsumfang. Beschäftigte im Mutterschutz, in der Entgeltfortzahlung und mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben ebenfalls einen Anspruch auf Auszahlung.

Eine Anspruchsvoraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 bestanden hat. Außerdem müssen Beschäftigte mindestens einen Tag zwischen dem 1. August und dem 8. Dezember 2023 Anspruch auf Entgelt gehabt haben. Eine dauerhafte Erhöhung der Tabellenentgelte um 200,00€ erfolgt zum 01.11.2024. Ab dem 01.02.2025 steigen die Tabellenentgelte dann um 5,5% linear. Die gesamte Erhöhung muss mindestens 340,00€ betragen.

Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages umfasst 25 Monate bis zum 31.10.2025. Die vollständige Übernahme der Ergebnisse für Versorgungsempfänger und Beamte ist im Dezember zugesichert worden. Der Beschluss des Landesparlamentes stand bei Redaktionsschluss noch aus. Ein weiteres Ergebnis ist bei dem Thema Leasing eines „Job-Rades“ erzielt worden. Hier geht es um die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung, die in einen Leasingvertrag für ein Fahrrad mündet. Dadurch eröffnet sich für die Landesbeschäftigten die Möglichkeit, u. a. ein E-Bike zu leasen, um damit zur Arbeit zu fahren. Wann dies in NRW möglich sein wird, ist bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt gewesen. Jedes Bundesland muss die konkreten Bedingungen der Umsetzung noch erarbeiten.

Zum 1. Juli 2024 soll es eine Rentenanpassung von voraussichtlich 3,5% geben. Die genaue Berechnung erfolgt im Frühjahr 2024.

Alltag

Das Ticket für den öffentlichen Nahverkehr zu 49,00€ wird auch für 2024 angeboten.

Bis zum 19.01.2025 müssen alle alten Führerscheine (grau und rosa), die vor dem 01.01.1999 ausgestellt wurden, umgetauscht werden. Dafür erhält man den EU-Scheckkartenführerschein. Dieser soll fälschungssicher sein und ist EU-weit vereinheitlicht. Wer mit dem alten Führerschein fährt, riskiert ein Verwarngeld von 10,00€. Auch im Ausland kann es ohne neuen Führerschein zu Problemen kommen.

Der allgemeine Mindestlohn steigt ab Januar 2024 auf 12,41€. Dieser gilt auch für Minijobs mit einem Verdienst von maximal 520,00€. Die Anhebung des Mindestlohns führt u. U. zu einer Neuberechnung der Arbeitszeit.

Die gesetzlich festgeschriebene Mindestausbildungsvergütung erhöht sich für alle Verträge, die ab 2024 geschlossen werden auf: 1. Ausbildungsjahr 649,00€, 2. Ausbildungsjahr 766,00€, 3. Ausbildungsjahr 876,00€ und 4. Ausbildungsjahr 909,00€.

Die BAFA-Förderung für E-Autos wurde zum 17. Dezember 2023 eingestellt. Bereits zugesagte Förderungen werden ausgezahlt.

Zahlreiche Assistenzsysteme müssen ab Juli 2024 in jedem neu zugelassenen Pkw vorhanden sein. Hierzu zählt vor allem der Intelligente Geschwindigkeitsassistent (ISA). Auch muss ab Sommer 2024 der Event Data Recorder (EDR) in jedem neuen Auto eingebaut werden. Dieser funktioniert ähnlich wie eine Blackbox im Flugzeug. Winterreifen oder Ganzjahresreifen müssen ab Oktober 2024 das Alpine-Symbol (Schneeflocke und Berg) aufweisen. Die M+S-Kennzeichnung reicht nicht. Man riskiert bis zu 80 Euro Bußgeld und einen Punkt in Flensburg, wenn das Symbol nicht vorhanden ist.

Für Immobilienbesitzer ist das Gebäudeenergiegesetz (GEG) zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten. Die dort festgelegten Anforderungen für Heizungs-austauschmaßnahmen müssen jedoch erst dann erfüllt werden, wenn die Wärmeplanung der jeweiligen Kommune vorliegt. Diese sollen, abhängig von der Einwohnerzahl, bis zum 30. Juni 2026 bzw. 30. Juni 2028 erstellt werden.

Monika Marx

Alle Angaben sind nach bestem Wissen recherchiert worden aus den Informationen der Bundesregierung und anderen Quellen.



Falls Sie Fragen haben sollten

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

Bezirksvertretungen	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0162 9274525	Burkhard Koch koch@vlbs.de 0173 7208108	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499

Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AjK

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

Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

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

vlbs-Vorstand

Landesvorsitzender	Michael Suermann suermann@vlbs.de	Geschäftsführer	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595
Stv. Landesvorsitzende	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	Stv. Geschäftsführer	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Stv. Landesvorsitzender	Wolfgang Förmer foermer@vlbs.de	Schriftführer	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499
Stv. Landesvorsitzende	Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Kassierer	Melih Bademcioglu bademcioglu@vlbs.de
		Stv. Kassiererin	Bettina Gude gude@vlbs.de

Projekte

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

Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

Pressesprecher	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0162 9274525	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
Redaktion	redaktion@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109
bbw-Schriftleitung	Judith Klamann klamann@vlbs.de 0178 3341408	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592

t1p.de/d74jm



Wie kann dir das EU-Parlament helfen, zur #Europawahl2024 einzuladen?

t1p.de/e4xym



Visual Identity des Europaparlaments zur Europawahl 2024

Für Lehrkräfte – zur Europawahl 2024

Falls Sie nicht bei der Veranstaltung „Wie kann dir das EU-Parlament helfen, zur #Europawahl2024 einzuladen?“ dabei waren, können Sie über den QR-Code PPT-Folien, den Einseiter für Lehrkräfte und eine Übersicht über Bestellmöglichkeiten von Broschüren und Flyern herunterladen.

Auch Grafiken der Visual Identity des Europaparlaments zur Europawahl 2024 können heruntergeladen werden (unterer QR-Code). Dort gibt es einen Ordner mit fertigen Materialien und einen Ordner für Grafik-Affine mit Dateien, mit denen eigene grafische Produkte hergestellt werden können.

Wer mehr wissen möchte, meldet sich für den [gemeinsamfuer.eu-Newsletter](https://www.gemeinsamfuer.eu-Newsletter) an, der zur Europawahl-Kampagne informiert.



NUTZE DEINE STIMME.

EUROPAWAHL
9. JUNI 2024

