

bbw

5+6

Beruflicher Bildungsweg



THEMA

Lehrkräfte gewinnen – aber wie?!
Vom Studium bis zur Fachlehrkraft



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 491259592	
Hochschule / Bedarf an Lehrkräften Einstellungschancen / Seiteneinstieg	Ludwig Geerkens geerkens@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz / Beförderungen / Laufbahnrecht	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595	
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Johannes Schütte schuette@vlbs.de 02303 63568	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@web.de
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Manuela Soethe soethe@vlbs.de	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Betriebliches Eingliederungsmanagment	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de 0211 475 4050 0152 22763994	
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Fortbildung	Fortbildungskoordinatorin Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Fortbildungsbeauftragte Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de

Ausschüsse	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Bildungspolitik	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	
Dienst- und Tarifrecht	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Altersteilzeit, Pensionierung und Versorgung	Detlef Sarrazin 0163 75 81 380 sarrazin@vlbs.de	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Dienstrecht	Dorothee Hartmann hartmann@vlbs.de	
Schulrecht / ADO	Michael Suermann suermann@vlbs.de 0211 491259580	
Pädagogik	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.heit@v-k-r.de

Arbeitskreise von A-Z AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Digitalisierung und Datenschutz	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachlehrkräfte WL / TL	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 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 Pflegeberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	Kirstin Bubke bubke@vlbs.de
AK Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Sektion Grüne Berufe	Carsten Lindner lindner@vlbs.de 02366 564314	
AK Hauswirtschaft (Delegierte für die LAG HW NRW)	Karola Petry petry@vlbs.de	
AK Internationalisierung	N.N.	
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 5+6 Juni 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 7+8, 2024

Thema: Unterricht ins Zentrum stellen – Fortbildungen für Lehrkräfte.

Neuer Referenzrahmen: QUA-LiS-Tiefenstrukturen von Unterricht.

Redaktionsschluss: 20.6.2024

Bildnachweise

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

Titel: pexels / olly

Seite 09: freepik / eigene Grafik

Seite 12: Fabian Strauch /
SPD-Landtagsfraktion NRW

Seite 25: pexels / fauxels

Seite 32: pexels / max fischer

Seite 38: pexels / mikhail nilov

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 August / September

12./13.08.2024

Burkhard Engels

Erfolgreich im Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

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.

31.08 /

01.09.2024

Tom Bildhauer, Timo Vasta

Klassenfahrten nachhaltiger gestalten: Klassenfahrten mit dem Mountainbike!

Samstag und Sonntag, Willingen, Sauerland

Die Bedeutung von Bildung für nachhaltige Entwicklung wird immer größer, und mithilfe dieser Fortbildung wollen wir Lehrkräfte unterstützen, den Bildungs- und Erziehungsauftrag mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN in Einklang zu bringen. Ziel der zweitägigen Fortbildung ist es Lehrkräfte zu befähigen, Klassenfahrten mit dem Fahrrad sicher zu gestalten. Die Teilnehmer:innen erhalten einen intensiven theoretischen und praktischen Einblick in den Bereich des Mountainbikens (Fahrtechnik und Bike-Handling). Weiterhin wird gezeigt, wie man mit Schüler:innengruppen im Straßenverkehr, aber auch im Gelände sicher unterwegs ist. Spezifische Vorkenntnisse sind nicht notwendig. Ein eigenes Mountainbike wird nicht benötigt.

Diese Veranstaltung wird in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse NRW durchgeführt.

16.09.2024

Frank Schlegel

KI-Werkstatt: KI im schulischen Alltag nutzen – Grundlagen

9.00 bis 12.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle Düsseldorf

Der KI-Hype-Zug rast weiter und scheint nicht anzuhalten. Jeden Monat schwirren neue KI-Programme im Netz herum, mit denen wir auf Knopfdruck Bilder, Musik und vieles mehr erstellen können. Große Sprachmodelle wie ChatGPT haben die aktuelle Entwicklung möglich gemacht. Wir nähern uns deshalb im Workshop zunächst dem textgenerierenden Chatbot und erproben Möglichkeiten und Grenzen – praxisnah und einsteigerfreundlich. Kerninhalte dieser Fortbildung sind: Definition: Was ist überhaupt ein Large Language Model (LLM) wie ChatGPT?

Praxisphase: Mache im Workshop deine ersten Gehversuche mit einem KI-basierten Chatbot oder gehe ein paar Schritte weiter und baue individuelle Prompts (Eingaben für ein KI-Modell). Deine Fragen: Welche Fragen rund um ChatGPT & Co. bewegen dich? Austausch & Tipps: Wie nutzen wir solche KI-Modelle „richtig“ und medienkompetent? Wie können wir KI-Modelle für unsere Arbeit und im Unterricht nutzen? Überblick: Welche KI-Tools (z. B. zum Generieren von Bildern und Videos) gibt es aktuell?

16.09.2024

Frank Schlegel

KI-Werkstatt: KI im schulischen Alltag nutzen – Fortgeschrittene

13.00 bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle Düsseldorf

Für die meisten Schüler:innen ist es völlig normal, bei den Hausaufgaben ein KI-Modell zu Hilfe zu nehmen – oder die Aufgaben gleich komplett generieren zu lassen. Wie reagieren wir in der Lehre auf diese Entwicklung? Wie können wir KI-Modelle für die Vorbereitung und Gestaltung von Lernprozessen nutzen? Und welche Kompetenzen benötigen Lehrende wie Lernende in der KI-Welt, in der Deepfakes mit dem bloßen Auge nicht mehr von authentischen Videoaufnahmen zu unterscheiden sind? In diesem Workshop entwickeln wir eine Haltung zum Themenkomplex KI, entwickeln konkrete Methoden für den Unterricht und füllen unseren Werkzeugkoffer mit aktuellen Tools.

17.09.2024

Carola Dehmel

Schulrecht ist Verwaltungsrecht

15.00 bis 18.00 Uhr, Online via Zoom

Im Rahmen dieses Seminars werden das Grundgesetz und die damit verbundene Normenhierarchie beleuchtet sowie der Aufbau und die Rechtsfolgen des Systems Schule als Behörde. Lehrkräfte sind Amtspersonen und sind zu hoheitlichem Handeln verpflichtet. Die Kommunikation mit Schüler:innen stellt einen Verwaltungsakt dar, sodass Rechtsfolgen, Rechtsbehelfe und weitere unbestimmte Rechtsbegriffe in der Tätigkeit als Lehrkraft von Bedeutung sind. Daher ist es wichtig, die Definitionen und deren Anwendung als Bindungswirkung, Gesetze und Urteile dazu zu kennen.

26.09.2024

Carola Dehmel

Dienstrecht für Lehrkräfte

15.00 bis 18.00 Uhr, Online via Zoom

Das Webinar stellt die Rechte und Pflichten im Beamtentum und im Tarifverhältnis dar. Die rechtlichen Grundlagen und Verantwortung für die Rechtmäßigkeit dienstlichen Handelns werden darauf aufbauend erläutert, darüber hinaus deren Bedeutung und Rechtsfolgen der Remonstration. Dienstrecht ist Pflicht und Recht zugleich und Kenntnisse der Grundlagen der ADO sind unverzichtbar für jede Lehrkraft. Das Disziplinarrecht ist zu Unrecht ein angstbesetztes Thema und bedarf der Aufklärung.

**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

wenn Sie sich noch nicht entschieden haben, wen Sie bei den Personalratswahlen wählen sollen, denken Sie daran, uns Ihr Vertrauen zu schenken. Dieses Mal teilen sich der vlbs und der vlw den zweiten Listenplatz – das hat so viel mit der Rangfolge zu tun wie mein Schreibtisch mit Ordnung. Wenn Sie auf dem Wahlzettel Namen vermissen, keine Sorge, das Gremium wird nach dem Motto gewählt: Gemeinsam sind wir stark!

Wir sind hartnäckig – genau wie in diesem spannenden Heft.



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Der Lehrkräftemangel ist überall Thema und spätestens mit dem ministerialen Handlungskonzept von Schulministerin Feller ist es höchste Eisenbahn, strukturelle Veränderungen anzustoßen, wie unser vlbs-Landesvorsitzender Suermann in seinem Leitartikel betont. Das wurde auch in lebendigen Diskussionsrunden während der Feierlichkeiten zum 25-jährigen Bestehen des Berufskollegs im Düsseldorfer Plenarsaal mit schulpolitischen Schwergewichten deutlich untermauert.

Ebenso beständig wie aktuell ist das Thema, wie wir auf der didacta 2024 erfahren durften. Dort diskutierten Experten aus Bund und Ländern unter anderem über die mangelnde Anziehungskraft des Lehrberufs. Ein Handeln ist dringend geboten, um die besten Fachlehrkräfte zu gewinnen.

Es ist ein Thema, das einfach nicht abebbt. Prof. Dr. Klaus Klemm gibt in seinem Artikel eine umfassende statistische Übersicht zur Lehrkräfte-Personalsituation an den Berufskollegs in NRW, gepaart mit einer Vorschau, wieviel Nachwuchs wir erwarten können.

Das Interview mit einer Schulleitung zum Thema „Lehrkräftemangel – eine Herausforderung aus Sicht der Schulleitung“ verdeutlicht, dass Zahlen allein nicht die wahre Unterrichtsqualität widerspiegeln können. Schulleitungsqualität zeigt sich vielmehr in langfristiger strategischer Planung und einem Netzwerk, das den Standort eines Berufskollegs stärkt.

Die Ideen, Lehrkräftemangel entgegenzuwirken, sind ja durchaus vielfältig und kreativ. Eine Idee ist z. B. das Praxissemester. Haben Sie sich schon mal gefragt, was ein Praxissemester eigentlich ist? – Laura Winkler, Studentin für das Lehramt Berufskolleg, gibt ausführlich Antwort. Und um die Hartnäckigkeit nicht abreißen zu lassen, möchten wir Sie auf einen exzellenten Artikel von Sarah Feldmann und Dr. Markus Söding aufmerksam machen: „Das Format der Staatsprüfung in der deutschen Lehrkräfteausbildung“. Dieser Artikel wirft einen prüfenden Blick auf Staatsprüfungen in allen Bundesländern, ein Werk, das die beiden in akribischer Kleinarbeit zusammengestellt haben. Sie haben Expert:innen konsultiert und sich in den Tiefen der Unibibliotheken durch wissenschaftliche Quellen gewühlt, um dieses Werk zu erstellen.

Also! Lassen Sie uns gemeinsam in die Zukunft investieren – in die Bildung und in die Lehrer:in von morgen!

Herzliche Grüße
Ihre vlbs-Redaktion

08



24



38



- 06 **Editorial**
- 08 **bbw » vlbs-Positionen**
Den Lehrkräftemangel am Berufskolleg erfolgreich bekämpfen –
Die Zeit für strukturelle Maßnahmen ist jetzt!
- 11 **25 Jahre Berufskolleg im Landtag NRW**
Feierstunde unter starker Beteiligung des vlbs
- 13 **Didacta**
Schlechte Bezahlung trotz riesiger Verantwortung –
Fachpraktisches Lehren in NRW weiterhin unrühmliches Schlusslicht
- 15 **Lehrkräftemangel**
Berufskollegs ohne Lehrkräfte: Perspektiven für Nordrhein-Westfalen
- 18 **Interview mit OStD Olaf Schmiemann**
Lehrkräftemangel an Berufskollegs in NRW:
Eine Herausforderung aus Sicht der Schulleitung
- 22 **Lehrkräftegewinnung**
KMK-Vorschläge zur Lehrkräftegewinnung:
Innovation oder alter Wein in neuen Schläuchen?
- 24 **Interview mit Lehramtsstudentin Laura Winkler**
Das Praxissemester aus der Sicht der Studierenden
- 29 **vlbs gegen Lehrkräftemangel**
Stipendium für BK-Lehramtsstudierende im Ruhrgebiet
- 31 **Lehrkräftegesundheit**
Lehrkräftegesundheit in Zeiten akuten Lehrermangels – vlbs trifft Politik!
- 34 **Forderungskatalog zur Erhaltung der Lehrkräftegesundheit**
- 36 **Lehrkräftebildung**
Der Vorbereitungsdienst – ein Gestaltungs- und Entwicklungsraum
für auszubildende Lehrkräfte
- 38 **Das Format der Staatsprüfung in der deutschen Lehrkräfteausbildung –
eine vergleichende Übersicht**
- 46 **Fachlehrkräfte**
Fortbildung der Fachlehrkräfte wieder sehr gut besucht!
- 47 **Recht und Besoldung**
Das Schönste sind die Ferien: Mach was dir Spaß macht, und werde Lehrer:in!
- 50 **Senior:innen im vlbs**
Mitarbeiter:in / Ehrenamtliche gesucht

Den Lehrkräftemangel am Berufskolleg erfolgreich bekämpfen – Die Zeit für strukturelle Maßnahmen ist jetzt!



Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender

Der vlbs vermisst deutliche Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Lehramts an Berufskollegs. Beim Lehrkräftemangel am Berufskolleg ist keine Wende in Sicht. Während sich bei sämtlichen anderen Lehrämtern nach der Prognose des MSB zum Lehrkräfteeinstellungsbedarf (03/2023)¹ eine Trendwende abzeichnet, sind beim Berufskolleg zukünftig deutliche Verschlechterungen bei der Versorgung mit Lehrkräften prognostiziert. Die Prognose macht deutlich, dass der prognostizierte Saldo aus dem Lehrkräfteangebot (Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen) und dem erforderlichen Einstellungsbedarf sich zukünftig drastisch weiter verschlechtern wird. Die Prognose macht außerdem deutlich, dass die geforderten Maßnahmen des vlbs zur Attraktivitätssteigerung des Berufs als Lehrkraft am Berufskolleg mehr als überfällig sind.

Lehrkräfteversorgung am Berufskolleg. Die Probleme müssen jetzt gelöst werden.

Die Pensionierungswelle für Lehrkräfte an Berufskollegs hat bereits begonnen und wird voraussichtlich bis 2036 anhalten und 2032 sein Maximum erreichen. Nach der Prognose wird ab 2035 ein kumulierter Saldo aus Lehrkräfteangebot und -bedarf von über 6.000 Lehrkräften am Berufskolleg bestehen. Das entspricht 15 bis 20 Lehrkräften pro Berufskolleg. Ein Plan des Landes, wie dieses Defizit qualitativ angemessen geschlossen werden soll, liegt nicht vor. Insbesondere der fachbezogene Lehrkräftemangel in den technischen Fachrichtungen stellt das größte Problem dar.

Die Anforderungen an den Beruf setzen eine gute Ausbildung voraus.

Das Lehramt am Berufskolleg hat eine eigene Didaktik, welche deutlich von allen anderen Lehrämtern abweicht. Lehrkräfte an Berufskollegs haben den Auftrag, in jedem Fach und Bildungsgang eine umfassende berufliche, gesellschaftliche und personale Handlungskompetenz zu vermitteln. Fehlt es den Berufskol-

legs an Lehrkräften mit entsprechender Ausbildung, ist dieses Ziel nur schwer zu erreichen. Ein durchschnittliches Berufskolleg führt etwa 30 Bildungsgänge, in denen Lehrkräfte auf unterschiedlichste Anforderungsniveaus (vom Hauptschulabschluss über das Abitur bis zum Bachelor Professional) sicher agieren können müssen. In keinem anderen Lehramt finden vergleichbar schnelle Transformationsprozesse statt. Beispielsweise verändert die Digitalisierung Berufsbilder und fachliche Inhalte in immer kürzeren Zeitintervallen.

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

Die Ausbildung für das Lehramt am Berufskolleg ist die anspruchsvollste und zeitlich längste Lehramtsausbildung im Land, die es gibt. Das ist aus Sicht des vlbs auch erforderlich, um die vielfältigen Anforderungen an diese besondere Schulform zu bewältigen. Die intensive Ausbildung und die besonderen Anforderungen im Beruf werden aber durch die gesetzten Rahmenbedingungen nicht im Ansatz Rechnung getragen. Seit Jahrzehnten ist bekannt, dass die Lehrkräfteversorgung an Berufskollegs verbessert werden muss. Die vom Land durchgeführte Werbemaßnahme „Was ist deine LehrKRAFT?“ mag ein erster Schritt sein, der vlbs erwartet aber deutlich effektivere und gezieltere Maßnahmen, um das Lehramt für das Berufskolleg attraktiver zu gestalten. Es ist fundamental wichtig, kontinuierlich nach Talenten zu suchen, die ihre Berufung darin sehen, junge Menschen zum Erfolg zu führen.

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

Werbung für Lehrkräfte funktioniert nur, wenn auch ein Arbeitsmarkt sichtbar ist. In Mangelfächern konkurrieren Berufskollegs beim Personal mit der Wirtschaft. Vergleicht man beispielsweise den Stellenmarkt für akademische

¹ schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/lehrkraeftebedarfsprognose_mmerz_2023.pdf (06.05.2024)



berufliche Fachrichtungen in kommerziellen „Stellenportalen“, so erhält man hunderte offene Stellen. Auf dem Lehrkräfteeinstellungsportal „LEO“ hingegen geht man die meiste Zeit leer aus. Es bedarf struktureller Veränderungen, damit nicht nur Expert:innen die realen Bedarfe erfassen können. Junge Menschen müssen deutlich und objektiv erkennen können, dass sie mit einem Lehramtsstudium im Mangelfach am Berufskolleg hervorragende Berufsperspektiven im gesamten Land haben. Einstellungen im Mangelfach müssen sich an einer langfristigen Prognose des Bedarfs orientieren und dürfen nicht von temporären Schwankungen der Zahlen von Schüler:innen vor Ort negativ beeinflusst werden.

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

Der vlbs fordert seit Jahren Vorgriffsstellen, also zusätzliche Stellen, für das Berufskolleg, um den prognostizierten Mangel ab 2030 abzufedern. Jetzt die Personalquote auf 110% erhöhen, damit Stellen ausgeschrieben und rechtzeitig besetzt werden können.

Attraktive Rahmenbedingungen, damit Lehrkräfte wieder Lehrkräfte sein dürfen.

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

Der vlbs fordert:

- Lehrkräfte müssen von Verwaltungsarbeiten entlastet werden, damit der Beruf wieder attraktiver wird und Lehrkräfte endlich wieder Lehrkräfte sein dürfen. Ein weiterer Ausbau der Schulverwaltungsassistenten ist dringend erforderlich, um Lehrkräfte von unterrichtsfernen Aufgaben zu entlasten.
- Sicherstellung von Schulsozialarbeit und Schulpsychologie an jedem Berufskolleg, um die Lehrkräfte bei ihrer Arbeit professionell zu unterstützen.
- Erhöhung der Vertretungsreserve auf 105%, um in den Prüfungsphasen Doppelbetreuungen von Lerngruppen zu vermeiden.

Vorgriffsstellen sind sozusagen zusätzliche Stellen in einer Übergangszeit

- Lehrkräfte am Berufskolleg sind aus Sicht des vlbs aufgrund der längeren Ausbildung der mit anderen Lehrämtern nicht vergleichbaren beruflichen Anforderungen, innerhalb der Erfahrungsstufen höher einzugruppieren.

Werkstattlehrkräfte – Attraktive Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg

Werkstattlehrkräfte leisten an den Berufskollegs wichtige Arbeiten und sind in den Bildungsgängen der Anlage B und AV nicht wegzudenken. Sie geben Berufsorientierung und tragen maßgeblich zur Ausbildungsfähigkeit der jungen Menschen teil. Aufstiegsperspektiven und eine angemessene Bezahlung sind attraktive Faktoren, die Menschen überzeugen können ins Berufskolleg einzusteigen.

- Das Einstiegsamt für Werkstattlehrkräfte von A 9 ist wie in zahlreichen anderen Bundesländern auf A 10 anzuheben.
- Für Werkstattlehrkräfte muss ein realistischer berufsbegleitender Laufbahnwechsel in die Laufbahngruppe 2.2 eröffnet werden. Parallel ist eine weiterqualifizierende Möglichkeit zur Technischen Lehrkraft für alle interessierten Werkstattlehrkräfte einzurichten.
- Die Anzahl der zu leistenden Unterrichtsstunden für Werkstattlehrkräfte muss den beruflichen Transformationsprozessen gerecht werden und sind analog der Pflichtstundenregelung der anderen Kolleg:innen am Berufskolleg anzupassen.

Optimierung der Bedingung für die Ausbildung von Lehrkräften am Berufskolleg

Die Ausbildung von Lehrer:innen braucht Zeit. Neben den Fachkenntnissen müssen die Menschen ausreichend Zeit bekommen, um Haltungen zu entwickeln. Menschen, die sich für das Lehramt am Berufskolleg interessieren, benötigen ergänzend zu anderen Lehrämtern Kompetenzen zum Aufbau beruflicher Handlungskompetenz in den zahlreichen Bildungsgängen.

- Die Sicherstellung von ausreichend universitären Studienangeboten für alle Fächer am Berufskolleg.
- Die Wiedereinführung der Studierbarkeit – insbesondere der sonderpädagogischen Förderschwerpunkte ES (Emotionale und soziale

Entwicklung) und LE (Lernen) – für das Lehramt an Berufskollegs.

- Den Ausbau des universitären Aufbaumas-terstudienganges für den „Master of Education“.
- Förderung von kooperativen Modellen zwischen Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Universitäten zur Gewinnung von Talenten, mit dem Ziel des universitären „Master of Education“.
- Das Lehramt am Berufskolleg nicht als „Einbahnstraße“ anlegen. Absolvent:innen des Lehramts Gym/Ge haben die Möglichkeit, ihren Dienst am Berufskolleg anzutreten. Umgekehrt ist es nicht möglich. Das hindert junge Menschen daran, das Lehramt Berufskolleg bei ihrer Studienwahl zu wählen. Eine kürzere Ausbildung und die Möglichkeit, trotzdem am Berufskolleg zu arbeiten, erleichtert eher den Zugang in das Lehramt Gym/Ge zu wählen. Der vlbs fordert, dass Absolvent:innen des Lehramts Berufskolleg – umgekehrt – ebenfalls in das Gymnasium und die Gesamtschule wechseln können, um das Ungleichgewicht zu mindern.
- Stipendien für Lehramtsstudierende in Mangel-fächern für das Berufskolleg oder die Einführung eines Lehramtsstudiums mit Gehalt, wie es in anderen Bundesländern bereits umgesetzt wird.
- Mehr Zeit für die Ausbildung, durch eine deutliche Reduktion des eigenständigen Unterrichts bei Referendar:innen und vor allem beim Seiteneinstieg.
- Eine stärkere Entlastung von Ausbildungs-lehrkräften, um eine intensivere Fokussierung auf die Ausbildung legen zu können.

Der zunehmende Lehrkräftemangel ist einer der größten Belastungen für die Lehrkräfte im Dienst, da durch deren Leistung der Mangel kompensiert werden muss. Die Überbelastung kann krank machen. Wenn Sie erste Anzeichen einer Überlastung spüren, wenden Sie sich bitte umgehend an Ihren Personalrat, der sie gerne kompetent berät.

Ihr **Michael Suermann**
vlbs-Landesvorsitzender

Feierstunde – 25 Jahre Berufskolleg im Landtag NRW – unter starker Beteiligung des vlbs

Zur Feier der Verabschiedung der APO-BK vor 25 Jahren hat die SPD-Landtagsfraktion am 02. Mai 2024 zur Feierstunde in den Plenarsaal des Landtages NRW eingeladen.

Am 26. Mai 1999 wurde die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs, kurz – unsere allseits bekannte APO-BK – durch den Schulausschuss des Landtags Nordrhein-Westfalen verabschiedet. Um dieses Jubiläum, 25 Jahre Berufskolleg in NRW zu würdigen, hatte die SPD-Fraktion zur Feierstunde in den Plenarsaal des Landtags NRW geladen.

Schon im Einladungsschreiben wurde auf die große Bedeutung der inzwischen rund 360 Berufskollegs mit aktuell etwa 500.000 Schüler:innen hingewiesen.

Die Bedeutung für das Land NRW, die Bildungslandschaft, die Wirtschaft und vor allem für die einzelnen Schüler:innen zog sich als roter Faden durch die gesamte Veranstaltung.

Feierstunde im Plenarsaal

Nach der Begrüßung durch den SPD-Fraktionsvorsitzenden, Herrn Jochen Ott, der noch als bildungspolitischer Sprecher seiner Partei bei einer Hauptvorstandssitzung des vlbs zu Gast war, folgte ein deutliches Statement der Vorsitzenden des DGB in NRW, Frau Anja Weber, zur nicht zu unterschätzenden, aber manchmal wenig bekannten Bedeutung der Berufskollegs mit vielfältigsten Bildungschancen für eine ebenso vielfältige Gesellschaft.

Unter der Überschrift „Alt geworden – und gut gehalten? Rückblick auf 25 Jahre Berufskolleg in NRW“ betrachtete Prof. Dieter Euler, Wirtschaftspädagoge und emeritierter Professor für „Educational Management“, die Entwicklung des BK aus der Perspektive eines Schweizer Wissenschaftlers als „Maschinenraum der Bildungslandschaft“.

Zeitlich noch weiter spannte Prof. Dr. Günter Kutscha, emeritierter Professor für Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung, unter dem Titel „Vom Kollegsulversuch lernen – Impulse für die Weiterentwicklung der beruflichen Bil-

dung“ den Rahmen seiner Betrachtung. Er beleuchtete die Anfänge mit dem Schulversuch der Kollegsulen und die Entwicklung bis zur Etablierung der heutigen BKs und einen Blick auf die Gegenwarts- und möglichen Zukunftsfragen unserer Schulform.

Für die Moderation sorgte die stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende Frau Lisa-Kristin Kapteinat und für den bewegenden Abschluss des ersten Teils die Schulband None Notes des Herwig-Blankertz-Berufskollegs in Recklinghausen.

Nach einem kleinen Stehimbiss ging es dann in die beiden Diskussionsrunden in zwei Fraktionsäle.

Diskussionsrunde Panel 1

Im größeren Saal trafen sich zahlreiche Zuhörer zur Diskussionsrunde Panel 1 unter der Leitung von Frau Kirsten Stich (MdL) mit Frau Dilek Engin, der schulpolitischen Sprecherin der SPD-Fraktion, die erst kürzlich auf dem vlbs-Lehrkräftegesundheitstag in Dortmund zu Gast war, und unserem vlbs-Vorsitzenden, Michael Suermann. Weitere Teilnehmer der Diskussionsrunde waren Frau Ayla Çelik, Vorsitzende der GEW NRW, Michael Becker, Vorsitzender des Heisinger Kreis NRW und zwei Schülerinnen des BK Witten. Das Leitthema war hier: Berufskolleg zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Wie gelingt berufliche Bildung in herausfordernden Zeiten?

Nachdem Herr Becker zunächst die vielfältigen Herausforderungen an die BKs dargestellt hatte und Frau Çelik auf die Bedeutung guter Bildung bereits in Elementar- und Primarstufe verwies, lief Michael Suermann spätestens bei der Frage nach dem Stand der Digitalisierung an den BKs zur Höchstform auf und bekam als erster Sprecher der Diskussionsrunde Applaus für seine Statements zur nachhaltigen Unterstützung der BKs durch verlässliche technische und räumliche Ausstattung und entsprechenden technischen Support.



Volker Steinfeld
vlbs-Schriftführer



Aber auch durch die Forderung nach gelebter Wertschätzung aller Kolleg:innen am BK, die für ihre gute und engagierte Arbeit das Recht auf eine leistungsgerechte Bezahlung haben, unabhängig davon, ob sie Werkstattlehrkräfte, Tarifbeschäftigte, Beamt:innen oder Schulsozialarbeiter:innen sind. Als begrüßenswerte Innovation wurde auch der Vorschlag Michael Suermanns aufgenommen, für eine stärkere Vernetzung der BKs mit den allgemeinbildenden Schulen zu sorgen, um frühzeitig(er) den Blick der Schüler:innen für eine berufliche Orientierung zu schärfen.

MdL Kirsten Stich nahm auch gleich den Ball der Werkstattlehrkräfte auf und bedankte sich für die gute Zusammenarbeit in diesem Themenfeld bei Frank Hoppen (vlbs-AK-Fachlehrkräfte, vlbs-Pressesprecher), der leider nicht anwesend sein konnte.

Und: Mit Bezug auf die beiden Schülerinnen des BK Witten, die ihre Erfahrungen an ihrem Berufskolleg schildern konnten, richtete Frau Stich ihre Worte direkt an Schulleiter Olaf Schmiedemann, der seinen Schul-Hackathon noch weiter beschreiben konnte.

Diskussionsrunde Panel 2

Im kleineren Saal war das Panel 2 mit dem Thema Duale Ausbildung – Fachkräfte Made in Germany angesiedelt. Unter der Moderation von Frederick Cordes, Mitglied des Ausschusses für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie nahmen Lena Teschlade, Sprecherin für Arbeit und Soziales der SPD-Fraktion, Stefanie Krieger, Leiterin Prüfungswesen Ausbildung der IHK zu Köln, Carissa Wagner, Bezirksjugendsekretärin der IG Metall NRW, Priyanka Balamohan, Bäcker- und Konditormeisterin sowie Miss Handwerk 2019 und Regine Bültmann-Jäger, Leiterin der Abteilung der Berufsbildung Kreishandwerkerschaft Bergisches Land, teil.

Insgesamt war die Veranstaltung von großer Wertschätzung der Arbeit der Kolleg:innen im System Berufskolleg geprägt. Gleichzeitig konnte sich der vlbs wiederum als kompetenter Ansprechpartner für die berufliche Bildung präsentieren.

Volker Steinfels
vlbs-Schriftführer

t1p.de/uismv



Frank Hoppen im Interview mit dem Deutschlandfunk: „So kann Berufsorientierung funktionieren, Interview F. Hoppen“

t1p.de/7mnyd



Pressesprecher Frank Hoppen zu Distanzformen

Schlechte Bezahlung trotz riesiger Verantwortung – Fachpraktisches Lehren in NRW weiterhin unrühmliches Schlusslicht

„Herausforderungen und Chancen des fachpraktischen Lehrens und Lernen: Fallbeispiele und Erfahrungsaustausch“ – unter diesem Titel diskutierten Frank Hoppen, Leiter des Arbeitskreises Fachlehrkräfte im BvLB und Sprecher AG Fachlehrkräfte im vlbs-NRW, Karin Kloppenburg, Ausbilderin in der pädagogischen Qualifizierung der angehenden Fachlehrkräfte in NRW, Jochen Ott, Fraktionsvorsitzender der SPD im Landtag von Nordrhein-Westfälischen und Dr. Sven Mohr, BvLB-Bundesvorsitzender, insbesondere beschäftigungspolitische Fragen der Fachlehrkräfte an den berufsbildenden Schulen. Moderiert wurde die Diskussionsrunde von Kate Maleike.

Die positive Bedeutung des fachpraktischen Lehrens und Lernens für die kognitive, psychische und psychosoziale Entwicklung von Schüler:innen sowohl an den allgemeinbildenden wie auch an den berufsbildenden Schulen, wird von allen Diskussionsteilnehmenden herausgestellt. Das geht so weit, dass der SPD-Fraktionsvorsitzende Jochen Ott daraus ableitend eine Verfassungsänderung für NRW ins Gespräch bringt, die eine Gleichstellung von allgemeiner und beruflicher Bildung festschreiben soll. Nach seiner Überzeugung werden – weil Schule mehr Praxisbezüge aufnehmen müsse – Fachlehrkräfte auch an allgemeinbildenden Schulen gebraucht. Das sind starke Worte, die Berufsbildner gerne hören. Hier ist allerdings Skepsis angebracht, inwieweit die deutsche Gesellschaft bereit [sein wird] ist, solche weitgehenden Veränderungen der tradierten Bildungsvorstellungen mitzutragen – oder positiv gewendet [positiv formuliert], hier wird noch viel gesellschaftliche Überzeugungsarbeit zu leisten sein. Auch Sven Mohr stellt mit Blick auf die berufsbildenden Schulen die Bedeutung der fachpraktischen Bildung heraus und moniert, dass in vielen Bundesländern die Fachlehrkräfte und ihre pädagogische Tätigkeit leider allzu oft eher ein Schattendasein führen. Das zeige sich in den Ausbildungsregelungen für dieses Lehramt wie auch in den sehr eingeschränkten beruflichen Entwicklungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten. Frank Hoppen legte

sehr überzeugend aus seiner fachpraktischen Tätigkeit an einer berufsbildenden Schule dar, welches Potenzial sich bei einer oftmals als so schwierig eingeschätzten Schüler:innenklientel wie die einer Berufsfachschule (es wurde darauf hingewiesen, dass hier bis zu 20 Prozent der Schüler:innen als nicht ausbildungsreif eingeschätzt werden), im Vergleich zur Allgemeinbildung heben lässt. Dies konnte auch Karin Kloppenburg aus ihrer Erfahrung mit der Ausbildung von Fachlehrkräften bestätigen.

Für die Fachlehrkräfte ist ebenfalls klar – hier herrschte auf dem Podium große Einigkeit –, dass für sie neben dem Unterricht in den Bereichen Ausbildungs- bzw. Berufsvorbereitung sowie Integration und Inklusion ein wichtiges und bislang zu wenig beachtetes Tätigkeitsfeld in der Berufsorientierung liegt. Dabei handelt es sich um einen Bereich, dem in der Kooperation zwischen berufsbildenden Schulen und allgemeinbildenden Schulen in Zukunft deutlich mehr Aufmerksamkeit zu widmen ist. Damit will man dem Fachkräftemangel entgegenwirken und bessere Ausbildungszufriedenheit bei Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben erreichen. Gleichzeitig können so Ausbildungswechsel oder gar endgültige Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Bei den Diskussionsteilnehmenden bestand Konsens darin, dass man mit dem gegenwärtigen Status der Fachlehrkräfte sowie ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen keineswegs zufrieden sein kann.



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



Pressesprecher des vlbs, Frank Hoppen, ist ständiger Experte in verschiedenen Sendeformaten. Hier als Gast bei Quarks und Co.



Frank Hoppen als Experte auf der Didacta

von links:
Michaela Brune-Jäschke (vlbs),
Stellan Küstermeier (vlw), Ulla Bastian (vlw), Andreas Metten (vlbs), Natalie Kühn (vlbs), Thorsten Ziemek (vlw), Bianca Baksmeier (vlw), Anja Griesche (vlbs), Dirk Strachau (vlw), Frank Hoppen (vlbs)



Jochen Ott (Vorsitzender der SPD-Fraktion in NRW), Frank Hoppen (Pressesprecher, Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der Fachlehrkräfte im BvLB), Dr. Sven Mohr (Bundesvorsitzender des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung[BvLB]) und Karin Kloppenburg (Lehrerin am Käthe-Kollwitz-Berufskolleg in Hagen, Moderatorin der praktisch pädagogischen Einführung [ppE] für Werkstattlehrkräfte Arnsberg/Düsseldorf)

Dies ist umso alarmierender, da gerade durch das Engagement dieser Lehrkräfte sich für viele junge Menschen große Chancen der Förderung eröffnen, die die Integration in eine Berufsausbildung ermöglichen, aus der dann schlussendlich eine erfolgreiche berufliche Tätigkeit erwachsen kann.

Was muss nun passieren, um die Situation der Fachlehrkräfte nachhaltig zu verbessern?

- Die Fachlehrkräfte (auch Fachpraxislehrkräfte oder Werkstattlehrkräfte) brauchen eine weit-aus größere Lobby.
- Die Situation der Fachlehrkräfte wird man nur verbessern können, wenn es gelingt, dass sich die Kultusministerkonferenz (KMK) sowie ihre Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) dieser kleinen, aber wichtigen Lehrkräftegruppe gezielt annehmen. Das bedeutet, die Ordnungsmittel für die Ausbildung und Beschäftigung (KMK-Vereinbarungen, Landesregelungen usw.) sind auf einen dem 21. Jahrhundert angemessenen Stand zu bringen. Dieses beginnt beim Wording: Beispielsweise sollte aus der „pädagogischen Fortbildung der Meister“, die mit einer „Bescheinigung“ abschließt, ein

„Vorbereitungsdienst für Fachlehrkräfte“ mit einem entsprechenden „Examen“ werden. Ein anderes Beispiel: Während die Lehrkräfte mit wissenschaftlicher Ausbildung eine Amtsbezeichnung führen, ist dies beispielsweise in NRW nicht vorgesehen. Vorstellbar wäre eine Amtsbezeichnung als „Bildungsamtfrau/mann“, die je nach Besoldungsgruppe entsprechend angepasst werden könnte.

- Die Aufstiegsmöglichkeiten der Fachlehrkräfte müssen in allen Bundesländern deutlich verbessert werden, weil damit die Attraktivität für dieses Lehramt verbessert werden könnte.
- Und noch etwas ist wichtig: Die Fachlehrkräfte haben in aller Regel vor Aufnahme ihrer pädagogischen Fortbildung einen Meisterabschluss bzw. Bachelor Professional erworben, der im Deutschen Qualifikationsrahmen der Niveaustufe 6 zugeordnet ist. Mit ihrer pädagogischen Qualifizierung erfahren sie bislang aber keine Niveaustufenverbesserung. Auch das muss sich ändern.

Resümierend wurde von den Diskutanten die aktuelle Situation der Fachlehrkräfte als skandalös festgestellt. Es bleibt also viel zu tun – auch für den BvLB.



t1p.de/k9fi8



Frank Hoppen im Interview mit dem Deutschlandfunk: Gefrustet und unterbezahlt: Werkstatt-Lehrkräfte an Berufsschulen

Berufskollegs ohne Lehrkräfte: Perspektiven für Nordrhein-Westfalen

Auf absehbare Zeit ist die Arbeit in den Schulen von einem andauernden Lehrkräftemangel geprägt. Aktuelle Vorausschätzungen¹ deuten darauf hin, dass der heute schon herrschende Mangel noch zunehmen wird. Wie stark ist jedoch strittig: Während die KMK (2023a) noch davon ausgeht, dass der Lehrkräftemangel in den Jahren von 2023 bis 2035 in Deutschland bei 68.000 liegen wird, erwartet Geis-Thöne (2022) für die Jahre von 2021 bis 2035 einen Lehrkräftemangel in Höhe von 76.000. Klemm kam 2022 sogar zu dem Schluss, dass 2035 etwa 85.000 Lehrer:innen fehlen werden – mögliche Zusatzbedarfe in Folge von Reformvorhaben noch nicht berücksichtigt. In der derzeit jüngsten Studie zum Lehrkräftemangel erwartet Dohmen (2024), der sich nur auf die allgemeinbildenden Schulen bezieht, bis zur Mitte der dreißiger Jahre einen Lehrkräftemangel, der zwischen 115.000 und 175.000 liegt.

Der Lehrkräftemangel an den Berufskollegs hat Tradition

Während sich die eingangs berichteten Befunde der neueren Studien zu Mangel und Überschuss bei der Ausstattung der Schulen mit Lehrkräften auf die Gesamtheit aller Lehrämter (sieht man von der Untersuchung Dohmens ab) beziehen, soll nun die Entwicklung für das Lehramt an den Berufskollegs in den Blick genommen werden. Die dazu von der KMK seit Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts veröffentlichten Vorausberechnungen zum Einstellungsbedarf und zum jeweils erwarteten Einstellungsangebot in diesem Lehramt für die Berufskollegs zeigen: Von den insgesamt zehn Studien, die die KMK in den zwanzig Jahren von 2003 bis 2023 – überwiegend ohne eine länderspezifische Ausdifferenzierung – vorgelegt hat, signalisieren lediglich die beiden Vorausberechnungen der Jahre 2011 und 2013 für die Berufskollegs ein in etwa ausgeglichenes Verhältnis von Lehrkräfteangebot und -bedarf (vgl. Tabelle 1). Die übrigen Studien verweisen auf zum Teil schwerwiegende Mangelsituationen – wobei bedacht werden muss, dass die Berichtswerte der einzelnen Jahre nicht

verglichen werden können, da sie sich in einzelnen Fällen auf unterschiedlich lange Zeiträume beziehen.

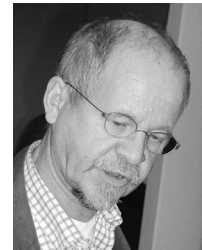
Tabelle 1: Vorausberechnungen zum Lehrkräftebedarf und -mangel im Berufsschulwesen Deutschlands	
Erscheinungsjahr der KMK-Studie	Lehrkräftemangel (-) bzw. -überschuss (+)
2003	- 19.000
2011	- 7.700
2013	0
2015	-1.200
2018	- 8.700
2019	- 9.200
2020	- 10.700
2021	- 10.700
2022	- 24.800
2023	- 22.100

Quelle: vgl. die KMK-Titel im Literaturverzeichnis

Die Spuren der schon so lange anhaltenden Unterversorgung der Berufskollegs sind – z. B. in Nordrhein-Westfalen – unübersehbar (vgl. Tabelle 2): Von den 26.550 Lehrkräften der Berufskollegs des Landes verfügten im Schuljahr 2022/23 insgesamt lediglich 7.360 Personen über die Qualifikation eines ‚Lehramtes für den Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen‘, weitere 8.230 über die eines ‚Lehramtes für den Sekundarbereich II (allgemeinbildende Fächer oder für das Gymnasium)‘; die stärkste Gruppe war mit 9.335 die Gruppe der Lehrkräfte ohne eine anerkannte Lehramtsprüfung bzw. ohne eine DDR-Lehramtsqualifikation.

Ungünstige Rahmenbedingungen: Eine Besserung ist nicht in Sicht

Der Blick auf die Perspektiven der Lehrkräfteversorgung an den Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen macht deutlich, dass die bundesweit erwartete Mangelsituation auch für Nordrhein-Westfalen erwartet wird. Für dieses Land geht die schon zitierte KMK-Vorausberechnung (2023a) bis 2035 von einem Lehrkräftemangel



Klaus Klemm
Deutscher Erziehungswissenschaftler und emeritierter Professor für Bildungsforschung und Bildungsplanung an der Universität Duisburg-Essen in Essen.

¹ Dohmen 2024, KMK 2023., Geis-Thöne 2022, Klemm 2022

Tabelle 2: Zusammensetzung der Kollegien der Berufskollegs NRW nach Lehramtsqualifikation (2022/23)	
Lehramt	
Primarstufe/Primarstufe und Sekundarstufe I	5
alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I	40
allgemeinbildende Sekundarstufe II oder Gymnasium	8.230
berufliche Fächer der Sekundarstufe II oder berufliche Schulen	7.360
sonderpädagogische Lehrämter	135
Fachlehrkräfte/Fachlehrämter (ohne Lehrkräfte für Fachpraxis)	1.345
Lehrkräfte ohne (anerkannte) Lehramtsprüfung bzw. ohne DDR-Lehramtsqualifikation	9.335
ohne Angaben	100
insgesamt	26.550

Quelle: Statistisches Bundesamt 2023 (Tabelle 21121-13)

in Höhe von 5.200 Personen aus. Den vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen im März 2023 vorgelegten ‚Vorausberechnungen zum Lehrkräftearbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen‘ ist zu entnehmen, dass das Land auch über das Jahr 2035/36 hinaus für die Berufskollegs mit einem weiterhin hohen Lehrkräftemangel rechnet: Dort heißt es: „Der kumulierte Einstellungsbedarf kann dauerhaft bis zum Schuljahr 2044/45 nicht gedeckt werden.“ (MSSB-NRW 2023b, S. 27)

Wesentliche Rahmenbedingungen lassen erwarten, dass diese Einschätzung zutreffen wird:

- Die demographische Entwicklung (vgl. Tabelle 3): Im Geburtsjahr 2000 wurden in Nordrhein-Westfalen etwa 155.100 Kinder geboren. Dieser Geburtsjahrgang erreicht 2016 sein sechzehntes Lebensjahr und gehört dann zu der Altersgruppe, die in die Bildungswege der Sekundarstufe II eintreten wird. In den Jahren bis 2010 verkleinert sich die Stärke des Geburtsjahrgangs auf nur noch 147.300; entsprechend wird die Gruppe der Jugendlichen, die in die Sekundarstufe II eintritt, deutlich kleiner. Erst in der Mitte der zehner Jahre steigen die Geburtenzahlen wieder an, so dass Anfang der dreißiger Jahre wieder stärkere Geburtsjahrgänge in die Bildungswege der Sekundarstufe II eintreten werden.
- Die Entwicklung der Zahlen der Schüler:innen der Berufskollegs (vgl. Tabelle 4): In den Berufskollegs erwartet das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2023a) nach einer Verringerung der Zahl der Schüler:innen bis zur Mitte der zwanziger Jahre – demographisch bedingt – einen starken Wiederanstieg bis 2030 und auch noch bis 2035.

- Die Altersstruktur der Kollegien der Berufskollegs: Im Schuljahr 2022/23 sind mit 12.230 Lehrer:innen der nordrhein-westfälischen Berufskollegs nahezu die Hälfte (46,1 Prozent) der insgesamt 26.550 Lehrkräfte 50 Jahre und älter (Statistisches Bundesamt 2023).

Die Zusammenschau der drei hier vorgestellten Elemente bedeutet, dass es in den kommenden Jahren – demographisch bedingt – an den Berufskollegs des Landes zu einem starken Anstieg der Schüler:innenzahl kommen wird und damit auch zu einem entsprechend starken Wachstum des Lehrkräftebedarfs. Parallel zu dem so erklärbaren ‚Ergänzungsbedarf‘, den die Berufsschulkollegs erwarten müssen, steigt auch – bedingt durch das vergleichsweise hohe Alter der Lehrkräfte – der ‚Ersatzbedarf‘.

Tabelle 3: Entwicklung der Zahl der Geburten im Zeitverlauf in Nordrhein-Westfalen	
Geburtsjahr	Geburtenzahl
2000	175.100
2005	153.400
2010	147.300
2015	160.500
2020	170.000

Quelle: Statistisches Bundesamt – Abruf vom 15.04.2024

Tabelle 4: Entwicklung der Zahl der Schüler:innen in den Berufskollegs Nordrhein-Westfalens	
Schuljahr	Schüler:innenzahl
2016/17	175.100
2022/23	153.400
2025/26	147.300
2030/31	160.500
2035/36	170.000

Quelle: MSB - NRW (2023a) – Tabelle 2.13.1

Vor dem Hintergrund des doppelt verursachten Bedarfsanstiegs (Ergänzungs- und Ersatzbedarf) würde nur ein starker Anstieg der Gruppe derer helfen, die den Vorbereitungsdienst für das Berufskolleg antreten und erfolgreich abschließen werden und dann auch bereit sind, in den Schuldienst einzutreten. Die Entwicklung der Zahl der Studierenden für das Lehramt an Beruflichen Schulen bzw. für berufliche Fächer im Sekundarbereich II in Nordrhein-Westfalen macht da wenig Hoffnung (vgl. Tabelle 5): In den sechs Jahren von 2017 bis 2022 schwankt deren Zahl im 1. und 2. Fachsemester im Masterstudium bzw. im 7. und 8. Semester im Studium mit dem Abschluss durch das Staatsexamen um den Wert 700.

Diese Daten lassen nicht erwarten, dass es in den kommenden Jahren zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Hochschulabsolvierenden mit einem abgeschlossenen Studium für das Lehramt an Berufskollegs kommen wird.

Tabelle 5: Lehramtsstudierende im Lehramt für Berufliche Schulen im Hauptstudium* in NRW	
2022	709
2021	710
2020	670
2019	692
2018	694
2017	739

Quelle: MSB - NRW (2023) -Tabelle 2.13.1

Was tun?

So erforderlich und so wünschenswert es wäre, mehr Studienberechtigte für ein Lehramtsstudium und darunter besonders auch für ein Studium für das Lehramt an Berufskollegs zu gewinnen, so wenig aussichtsreich sind darauf zielende Bemühungen. Angesichts der Tatsache, dass in zahlreichen Berufen, auf die die Hochschulen vorbereiten, der Fachkräftemangel kontinuierlich zunimmt, ist ein deutlicher Anstieg der Zahl der Lehramtsstudierenden kaum zu erwarten.

Daher müssten sich die Bemühungen, mehr Lehrkräfte an Berufskollegs zu gewinnen, auf zwei im ‚Handlungskonzept Unterrichtsversorgung‘ des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB NRW 2022) angesprochene Maßnahmen konzentrieren: auf die erweiterte Zulassung von Fachhochschulabsolvent:innen für ein berufsbegleitendes

Studium im Master of Education-Studiengang sowie auf Maßnahmen, die den Anteil der Studierenden, die ihr Lehramtsstudium ohne Abschluss aufgeben, zu senken geeignet sind.

Klaus Klemm
Bildungsforscher

Literatur / Quellen

Dohmen, D. (2024): Lehrkräftemangel! Und kein Ende in Sicht. FiBS-Forum Nr. 79. Berlin

Geis-Thöne, W. (2022): Lehrkräftebedarf und -angebot. Bis 2035 steigende Engpässe zu erwarten. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln

Klemm, K. (2022): Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2035. Im Auftrag des VBE erstellte Expertise. Essen

KMK (2023a): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023-2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

KMK (2023b): Einstellung von Lehrkräften 2022. Berlin

KMK (2022): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023-2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

KMK (2020): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023-2030 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

KMK (2019): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023-2030 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

KMK (2018): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2018-2030 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

KMK (2015): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2014-2025 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

KMK (2013): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2012 – 2015. Berlin

KMK (2011): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland. Modellrechnung 2010 – 2020. Berlin

KMK (2003): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2002 – 2015. Berlin

MSB-NRW (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (2023a): Vorausberechnung der Schülerzahl und der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger bis zum Schuljahr 2049/50. Düsseldorf

MSB-NRW (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (2023b): Vorausberechnungen zum Lehrkräftearbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Einstellungschancen für Lehrkräfte bis zum Schuljahr 2044/45. Düsseldorf

MSB-NRW (Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (2022): Handlungskonzept Unterrichtsversorgung. Düsseldorf

Statistisches Bundesamt (2023): Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Schuldaten Schuljahr 2022/23. Wiesbaden

* im 1. oder 2. Semester des Masterstudiums bzw. im 7. oder 8. Semester mit angestrebtem Abschluss Staatsexamen

Quelle:
KMK (2023b und frühere Jahrgänge)

Lehrkräftemangel an Berufskollegs in NRW: Eine Herausforderung aus Sicht der Schulleitung

Ein Interview mit OStD Olaf Schmiemann



Olaf Schmiemann
Schulleiter
Berufskolleg Witten



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Der Lehrkräftemangel an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen (NRW) ist zu einer akuten und drängenden Angelegenheit geworden, die nicht nur die Qualität der Bildung beeinträchtigt, sondern auch die Belastung für Schulleitungen erhöht, geeignete Lehrkräfte zu finden. Die Situation ist besonders herausfordernd, da die Maßnahmen zur Bekämpfung des Mangels oft nicht den gewünschten Effekt haben und die vorhandenen Ressourcen unzureichend genutzt werden.

Eine der größten Herausforderungen für Schulleitungen besteht darin, qualifizierte Lehrkräfte zu finden, die die spezifischen Anforderungen des Berufskollegs erfüllen. Berufskollegs bieten eine breite Palette von Bildungsgängen an, die auf verschiedene Berufsfelder vorbereiten. Hinzu kommt, dass sich die Arbeitsfelder mit der Digitalisierung, neuen Technologien und vor allem dem Einsatz von KI in der näheren Zukunft verändern werden. Daher ist es entscheidend, Lehrkräfte mit dem entsprechenden Fachwissen und den erforderlichen pädagogischen Fähigkeiten zu rekrutieren, um den Unterricht qualitativ hochwertig und praxisnah zu gestalten und die Fachkräfte von morgen auf die Zukunft vorzubereiten. Die Suche nach geeigneten Lehrkräften gestaltet sich jedoch oft schwierig.

Situation am BK Witten

Herr Schmiemann, Sie sind Schulleiter am BK Witten. Wie ist dort Ihre Stellenauslastung?

Die Stellenbesetzungsquote unserer Schule liegt aktuell knapp über 100%. Wir waren in der glücklichen Situation, zum 01.05.2024 drei neue Lehrkräfte einzustellen, und sind damit aus dem Unterhang herausgerutscht.

Wie bewerten Sie den Stellenschlüssel, der jeder Schule NRWs zugrunde liegt? Ist dieser ausreichend oder zu sparsam geplant?

Mit einer Stellenbesetzungsquote von 100% könnte man meinen, dass man eine ausrei-

chende Anzahl von Lehrkräften zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs hat. Dies ist aber ein Trugschluss. Lassen Sie mich das an ein paar Beispielen verdeutlichen.

Nehmen wir einmal an, dass im gewerblich-technischen Bereich unseres Berufskollegs im Sommer 52 neue Auszubildende beginnen. Die Schüler:innen-Relation pro Stelle beträgt 41,64. Wir bekommen also 1,25 Stellen zur Beschulung dieser Auszubildenden zugewiesen. Das bedeutet, 31,875 Unterrichtsstunden. Eine Klasse des dualen Systems ist laut Stundentafel mit 480 Stunden im 1. Lehrjahr zu unterrichten, also mit 12 Stunden pro Woche. Von den 52 Auszubildenden sind 16 Industriemechaniker:innen, 18 Elektroniker:innen für Betriebstechnik und 18 Fachinformatiker:innen Systemintegration. Das sind also drei Klassen und somit benötigen wir für die 52 Auszubildenden 36 Stunden, haben aber nur 31,875 zu Verfügung, also gut vier Unterrichtsstunden pro Woche zu wenig. Bei einem Kollegium von ca. 150 Personen fällt täglich jemand aus gesundheitlichen Gründen aus. 2020 lag der Krankenstand an den Berufskollegs bei 6,45%. **Statistisch betrachtet fehlen am Berufskolleg Witten also täglich 10 Lehrkräfte.**

Schon in den 90er-Jahren hat das Kienbaumgutachten sehr deutlich auf eine Schieflage des Bildungssystems hingewiesen. Statt aber die strukturelle Unterversorgung, die die Berufskollegs deutlich stärker trifft als andere Schulformen, und um die Schaffung neuer Lehrkräftestellen zu beheben, wurden standardverschlechternde Maßnahmen beschlossen, die die Kienbaumücke seitdem kaschieren, aber nicht füllen.

Auswirkungen des Lehrkräftemangels

Welche Auswirkungen hat der Lehrkräftemangel auf den Lehrplan und die Qualität des Unterrichts an Ihrer Schule?

Mit einer Personalausstattungsquote von 100% lässt sich natürlich nur der Lehrplan abbilden,

und das auch nicht mehr in allen Bildungsgängen. Darüberhinausgehende Angebote aus dem Differenzierungsbereich sind unmöglich. Den Ausfall von erkrankten Lehrkräften, bei Prüfungen eingesetzten Lehrkräften oder an Fortbildungen teilnehmenden Lehrkräften müssen die verbleibenden Lehrkräfte auffangen. Dies führt sofort zu einer höheren Arbeitsbelastung und wirkt sich somit auch auf die Unterrichtsqualität aus. Der Lehrkräftemangel kann auch dazu führen, dass es in den Klassen zu häufigeren Wechseln der Lehrkräfte kommt. Dies führt zu Unterbrechungen im Unterricht und mangelnder Kontinuität. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine nicht ausreichende Ausstattung mit Lehrkräften dazu führt, dass die Bildungschancen unserer Schüler:innen beeinträchtigt werden.

Gibt es Fachkolleg:innen, die besonders dringend am BK Witten benötigt werden? Und wenn ja, welche sind das?

Als großes Bündelberufskolleg haben wir den Vorteil, dass wir durch eine Umverteilung der von Kolleg:innen unterrichteten Fächer viele Bedarfe abdecken können. Leider mit der Folge, dass einzelne Kolleg:innen fast nur noch eins ihrer beiden studierten Fächer unterrichten. Wir schreiben neue Stellen seit einiger Zeit offener aus und legen in den Einstellungsgesprächen viel Wert auf die sozialen Kompetenzen der Bewerber:innen und prüfen sehr genau, ob er oder sie in das Kollegium passt. Ein schüler:innenzugewandtes Auftreten ist in der heutigen Zeit unerlässlich. Generell lässt sich sagen, dass der Lehrkräftenachwuchs in den technischen Fächern schon schwieriger zu finden ist als in anderen Bereichen. Aber wenn was fehlt, dann eine Informatiklehrkraft. Die kriegt man gerade nämlich gar nicht.

Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel

Wie bewerten Sie den Maßnahmenkatalog des MSB? Hat er bei Ihnen an der Schule bereits Abhilfe leisten können? Und wenn ja, wie genau?

Sie meinen bestimmt die nur noch eingeschränkt vorhandene Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit? Es gibt an unserer Schule sehr wenige Lehrkräfte, die voraussetzungslose Teilzeit machen wollen. Aus meiner Perspektive eigentlich niemanden, denn ich denke, dass es immer eine Voraussetzung – oder sagen wir bes-

ser – einen Grund gibt, warum jemand in Teilzeit arbeiten möchte. Hier einen Zwang auszuüben, halte ich für den falschen Weg. Ich kenne einige Lehrkräfte, die im Falle der Ablehnung ihres Antrages darüber nachdenken, den Schuldienst zu verlassen. Ich würde mir wünschen, dass wir den Beruf der Lehrkraft wieder deutlich attraktiver machen, indem wir die Rahmenbedingungen ändern. Das geht im bestehenden System zum Beispiel durch kleinere Klassen. Natürlich sind dafür momentan nicht ausreichend Lehrkräfte vorhanden, das würde aber, zusammen mit weiteren Veränderungen, dazu führen, dass der Beruf der Lehrkraft wieder positiver wahrgenommen wird und mehr junge Menschen diesen großartigen Beruf ergreifen.

Welche Maßnahmen können Sie als Schulleiter (überhaupt) ergreifen, um den Mangel an Lehrkräften zu bewältigen?

Auch wir versuchen natürlich den jungen Menschen, die sich für eine Anstellung an unserer Schule interessieren, einen attraktiven Arbeitsplatz anzubieten. Wir machen Gestaltungsmöglichkeiten deutlich. Die jungen Lehrkräfte haben häufig auch eine sehr klare Vorstellung von der Schule und wollen ihre Ideen einbringen und selbstwirksam sein. In den Auswahlgesprächen ist uns ein freundlicher, offener und vor allem wertschätzender Umgang sehr wichtig. Häufig sitzen die Bewerber:innen aber in den Auswahlgesprächen gar nicht zum ersten Mal in meinem Büro. Durch Eignungs- und Orientierungspraktikum, Praxissemester und Referendariat gibt es ja viele Möglichkeiten, Lehrkräftenachwuchs kennenzulernen. In diesen Bereichen sind wir sehr aktiv und häufig äußern die Personen in den einzelnen Phasen, dass sie sich an unserer Schule sehr wohl gefühlt haben und gerne wiederkommen möchten. **Eine weitere Maßnahme ist natürlich die gute Datenpflege, was die Pensionierungsdaten der Kolleg:innen angeht. Dies ist unerlässlich, um im Gespräch mit der Bezirksregierung frühzeitig auf Bedarfe aufmerksam zu machen, die dort noch gar nicht aktenkundig sind.**

Gibt es spezielle Programme oder Initiativen, die Sie implementiert haben, um neue Lehrkräfte zu gewinnen oder vorhandene Lehrkräfte zu halten?

Wir legen durchaus Wert auf gute Stundenpläne für die Kolleg:innen. An erster Stelle stehen aber gute Stundenpläne für Schüler:innen.

Gute Stundenpläne für alle Beteiligten haben aber auch eine besondere Einstellung bei den Lehrkräften als Grundlage. Wenn es wenige Springstunden in den Stundenplänen der Kolleg:innen gibt, gibt es im Bedarfsfall auch wenige Vertretungsmöglichkeiten. Dies hat zur Folge, dass Kolleg:innen, soweit es ihnen möglich ist, Materialien für die Schüler:innen bereitstellen, wenn sie ausfallen. Nur so können wir sicherstellen, dass auch in der Abwesenheit qualitativ hochwertiger Vertretungsunterricht stattfinden kann. Gerade für Lehrkräfte in Teilzeit ist es wichtig, dass die Stunden nicht über die ganze Woche verteilt sind. Wir haben ein abgestimmtes Teilzeitkonzept. Kernstück ist aus meiner Perspektive, dass die Teilzeitlehrkräfte ein 30 % größeres Zeitfenster angeben müssen, in das wir ihre Stunden hineinsetzen. Außerhalb dieses Zeitfensters werden die Kolleg:innen, auch für den Vertretungsunterricht, nicht eingesetzt. Konferenzen, Dienstbesprechungen oder pädagogische Tage bilden hier natürlich eine Ausnahme. Außerdem finden wir es wichtig, dass auch Konferenzen und Dienstbesprechungen für die Lehrkräfte mit Betreuungsbedarf zu verlässlichen Zeiten enden.

Welche langfristigen Strategien verfolgen Sie, um den Lehrkräftemangel langfristig anzugehen und die Qualität der Bildung an Ihrem Berufskolleg aufrechtzuerhalten?

Wie ich eben schon erwähnte, ist das Wissen darüber, wann Kolleg:innen in den Ruhestand gehen, unerlässlich, um langfristige Planungen aufstellen zu können. Hier gilt es auch im Gespräch mit den Kolleg:innen zu bleiben und zu erfahren, ob sich Pläne möglicherweise ändern. Die gesetzliche Regelung, dass man den Ausstieg 6 Monate vorher anmelden muss, greift hier deutlich zu kurz. Bei der Nachbesetzung würde ich den Schulleiter:innen auch deutlich mehr Flexibilität wünschen. Gerade in Mangel-fächern müsste es möglich sein, neue Lehrkräfte dann einzustellen, wenn sich die Möglichkeit dazu bietet, und nicht erst dann, wenn die entsprechende Stelle frei wird. Hier sind wir für den **vlbs** auch im Gespräch mit den Parteien und dem Schulministerium.

Gesundheit

Wie gehen Sie mit der Belastung und dem Stress um, der durch den Lehrkräftemangel entsteht, sowohl bei Ihrem Kollegium als auch bei Ihnen selbst?

Ich persönlich bin nicht so empfänglich für Stress. Das macht den Job an der ein oder anderen Stelle auch deutlich leichter. Für die Kolleg:innen, die durch zusätzlichen Vertretungsunterricht belastet werden, sind die Möglichkeiten aber auch beschränkt, den Stress abzubauen. Wir bieten ganz aktuell zum ersten Mal einen Yoga-Kurs für Kolleg:innen an. Außerdem ist es uns ganz wichtig, alle Vertretungsstunden zu erfassen und auch zu vergüten. Das bedeutet nicht, dass es immer zur Abrechnung dieser Stunden mit dem LbV kommt, wir achten aber sehr genau darauf, dass wir das zusätzliche Engagement in Phasen, wo dies möglich ist, wertschätzen und die Kolleg:innen dann auch entsprechend entlasten.

Wie unterstützen Sie Ihr Kollegium, um sicherzustellen, dass es trotz des Mangels an Ressourcen effektiv unterrichten kann? (z. B. planbare Mehrarbeit anmelden...)

Gerade wenn es um Mehrarbeit geht, sind wir viel mit den Kolleg:innen im Gespräch und überlegen gemeinsam, wie die Pläne für alle vertretbar aussehen können. Und jede abrechenbare Mehrarbeit muss auch abgerechnet werden. Nur so wird unserem Dienstherrn deutlich, dass die Personalausstattungsquote, so wie sie im Moment ist, hinten und vorne nicht reicht.

Personalpolitik in Schule

Inwiefern hat sich der Lehrkräftemangel in den letzten Jahren verändert, und welche Trends sehen Sie für die Zukunft?

Der aktuelle Fachkräftemangel in der Industrie wird den Mangel an Lehrkräften vor allem mit berufsbezogenen Fächern weiter verschlimmern. Auch wenn ich der Meinung bin, dass es für zukünftige Generationen von Auszubildenden viel mehr darauf ankommen wird, die 4Ks zu beherrschen (Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken), kommen wir ohne die Fachkolleg:innen in den Berufskollegs nicht aus. Das bereitet mir Sorge. Wir sind bei den Stellen in der Industrie – zumindest zum jetzigen Zeitpunkt – nicht konkurrenzfähig. Das hängt auch mit dem Bild der Lehrkräfte und den Arbeitsbedingungen in der Schule zusammen. Wenn sich hier nicht in nächster Zeit grundlegende Dinge ändern, sehe ich schwarz.

Es muss uns gelingen, dass der Beruf der Lehrkraft in der Öffentlichkeit wieder positiv wahr-

genommen wird. Ich könnte jetzt ganz plakativ sagen: Deputat runter, Schüler:innen pro Klasse runter, Gehalt rauf, das würde sicher auch helfen. Aber das Berufsbild der Lehrkraft positiv darzustellen und die Bedeutung für die Zukunft aufzuzeigen, ist eine Aufgabe, der sich die Gesellschaft stellen muss. Politik, Industrie, Schulministerium, Bezirksregierung und auch die Schulen selbst.

Welche Herausforderungen stellen sich Ihrer Meinung nach bei der Suche nach qualifizierten Lehrkräften für Berufskollegs im Vergleich zu anderen Schulformen?

Studierende oder Schüler:innen, die mit dem Gedanken spielen, ein berufsbezogenes Fach zu studieren, tun dies zum einen, weil sie überlegen, Lehrkraft zu werden, zum anderen aber auch, weil ihnen das Fach zusagt. Im Laufe des Studiums ist die Nähe zur Industrie – aber auch die Einblicke in die Industrie – so groß, und die aktuellen Defizite im Schulsystem werden über die oben angesprochenen Praxiselemente in Schule so deutlich, dass es mich nicht wundert, dass viele Studierende im Laufe des Studiums zum Bachelor/Master of Science wechseln. Diese Gefahr ist im allgemeinbildenden Bereich deutlich kleiner.

Hinzu kommt, dass die große Menge an Lehramtsstudierenden ihr Abitur an Gymnasien und Gesamtschulen gemacht hat. Diese angehenden Lehrkräfte kennen unsere Schulform häufig gar nicht. Aus meiner Perspektive wäre es sinnvoll, dass angehende Lehramtsstudierende, die ihr Abitur am Gymnasium oder der Gesamtschule gemacht haben, das Berufskolleg zu Beginn ihres Studiums kennenlernen müssten. Auch meine Wahl für das Lehramt Maschinentechnik/Fertigungstechnik würde ich heute als Zufall, nein, genauer als Glücksfall, bezeichnen.

Gibt es zusätzliche Ressourcen oder Unterstützung, die Sie sich von der Regierung oder anderen Organisationen wünschen, um den Lehrkräftemangel effektiv anzugehen?

Neben dem besseren Ruf des Lehramtsstudiums, bei dem sich alle beteiligen müssen, bedarf es einer deutlich flexibleren Einstellungspolitik. Ich muss gute Lehrkräfte dann einstellen, wenn sie auf dem Markt sind. Dies kann natürlich nicht losgelöst vom Bedarf erfolgen, aber es nur immer auf die aktuelle Situation zu beziehen, greift deutlich zu kurz. Schulleiter:innen haben

die Stellensituation ihrer Schule im Blick und können der Schulaufsicht hierzu immer Rede und Antwort stehen. Ich leite einen „Betrieb“ mit 150 Akademiker:innen und ca. 2.800 weiteren Mitarbeiter:innen. Hier sollte man mir und allen anderen Schulleiter:innen auch das Vertrauen in eine zukunftsgerichtete Schulentwicklung und Personalplanung zugestehen.

Die Verzahnung von Lehramtsstudierenden und Schulen, insbesondere an Berufskollegs, muss deutlich intensiviert werden. Die Industrie lernt durch das Modell der Werksstudentenverträge bereits frühzeitig junge Menschen kennen, für die dieses Modell eine Möglichkeit darstellt, das Studium zu finanzieren. Ein adäquates Modell fehlt im Lehramtsbereich. Studierende müssten schon früh die Realität in den Schulen kennenlernen und dort unterstützende Tätigkeiten übernehmen können. Dies würde zum einen die Kolleg:innen entlasten und zum anderen dazu führen, dass die Studierenden wissen, worauf sie sich einlassen. Auch die Anzahl an Studienabbrüchen, vor allem in den höheren Semestern, könnte hierdurch deutlich verringert werden. Außerdem würde es den Studierenden die Möglichkeit geben, ihr Studium durch eine Tätigkeit zu finanzieren, die mit ihrer Ausbildung zu tun hat. Ein Modell wie ein duales Studium im Lehramtsbereich würde für alle Beteiligten ein hohes Maß an Zuverlässigkeit erzeugen.

Bei den Studierenden für Medizin gibt es das sogenannte „Landarztgesetz“. Wir haben, vor allem in strukturschwachen Regionen auch Probleme, ausreichend Nachwuchs an Lehrkräften zu bekommen. Warum kümmert sich niemand darum, dass für diese Regionen ein Anreiz geschaffen wird, sich hier zu bewerben, oder nach dem Modell des Landarztgesetzes, sich frühzeitig zu binden.

Lieber Herr Schmiemann, vielen Dank für das Interview und weiterhin viel Erfolg am BK Witten.

Das Interview führte Heike Haarhaus.

t1p.de/gxn9u



Olaf Schmiemann im Interview mit dem Deutschlandfunk zum Thema „In Zeiten von KI und Klimawandel“

KMK-Vorschläge zur Lehrkräftegewinnung: Innovation oder alter Wein in neuen Schläuchen?



Kirstin Bubke
vlbs-Ausschuss
Lehrkräftebildung



Wolfgang Förmer
Stellvertretender
vlbs-Vorsitzender

Der zunehmende Lehrkräftemangel an den Berufskollegs und eine stetig abnehmende Zahl an Lehramtsstudierenden und -absolventen stellen das berufliche Schulwesen in NRW vor große Herausforderungen. Diese Entwicklung betrifft nicht nur Nordrhein-Westfalen, und: Es ist höchste Zeit gegenzusteuern. Daher ist es nicht überraschend, dass die Kultusministerkonferenz (KMK) Vorschläge für die Bewältigung des Lehrkräftemangels vorgelegt hat. Es geht um „Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung“. Damit sind solche Maßnahmen gemeint, die neben dem grundständigen Lehramtsstudium alternative Zugänge ins Lehramt bieten bzw. bieten sollen. Dadurch sollen „auch Personengruppen als Lehrkräfte gewonnen werden, die kein grundständiges Lehramtsstudium absolviert haben“¹.

Wer jedoch gehofft hat, in der Pressemitteilung am 15.03.2024 neue bzw. innovative Ansätze für Gewinnung neuer Lehrkräfte neben dem grundständigen Lehramtsstudium präsentiert zu bekommen, der wurde wohl eher enttäuscht. Warum? Alle von der KMK als „neue“ Zugangswege in den Lehrkräfteberuf formulierten Optionen entpuppen sich für den Zugang zum Berufskolleg in NRW als alte Bekannte. Konkret schlägt die KMK vor:

- Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften
- Duales Lehramtsstudium
- Quereinstiegs-Masterstudium

Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften

Mit dem Vorschlag zur Qualifizierung von Ein-Fach-Lehrkräften zielt die KMK darauf ab, (nur) im Unterrichtsfach Mathematik einen (attraktiven) Zugang ins Lehramt zu ermöglichen. In NRW gibt es jetzt bereits die Möglichkeit, als Lehrkraft mit nur einem Unterrichtsfach bzw. mit einer beruflichen Fachrichtung tätig zu werden. Seiteneinsteiger:innen mit einem Hochschulabschluss, die eine der Voraussetzungen für die Teilnahme am berufsbegleitenden Vorberei-

tungsdienst (OBAS) nicht erfüllen, absolvieren eine einjährige Pädagogische Einführung (PE). Sie erwerben damit eine Unterrichtserlaubnis für das der Einstellung zugrunde liegende Fach, jedoch keine Lehramtsbefähigung. Nach Abschluss dieser Qualifizierung werden sie in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die KMK schlägt eine laufbahnrechtliche Gleichstellung der „Ein-Fachler“ mit den „Zwei-Fächlern“ vor. Diese Idee ist ebenfalls der Attraktivitätssteigerung für den Einstieg in das Lehramt geschuldet und ist hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf bereits im System befindliche Lehrkräfte bzw. grundständig Studierende mit zwei Fächern zu hinterfragen.

Duales Lehramtsstudium

Konsekutive Formen des Lehramtsstudiums, die die Ausbildung an Fachhochschule und Universität koppeln, sind für bestimmte berufliche Fachrichtungen bereits vorhanden. Das ebenfalls in NRW bereits eingeführte duale Studium richtet sich an Absolvent:innen mit Universitätsabschluss (Bachelor) oder Fachhochschulabschluss (Bachelor/Diplom). Diese sind während der Phase des berufsbegleitenden Masterstudiums bereits an einem Berufskolleg angestellt und münden nach dem Abschluss des Studiums in den regulären Vorbereitungsdienst ein und erwerben nach dem Staatsexamen in zwei Fächern die Lehramtsbefähigung. Die Option ist für das Lehramt an Berufskollegs in ausgewählten technischen Fachrichtungen (Maschinenbautechnik, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Chemietechnik, Bautechnik mit Hochbautechnik oder Tiefbautechnik, Mediendesign und Designtechnik sowie Informationstechnik) entwickelt worden.

In den ersten Jahren wurde dieser Weg ins Lehramt in NRW sehr gut angenommen. Mit dem veränderten Zugang in die berufsbegleitende Ausbildung nach OBAS sind die Zahlen der Absolvent:innen massiv eingebrochen. Insofern ist genau dieser Vorschlag in NRW strukturell ausgehebelt worden. Leider ist der Zugang auf

¹ Zitiert aus: Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.03.2024, S. 2

diesem Weg auf einen eng begrenzten Bereich von (inzwischen u. U. vermeintlichen) Mängelfächern beschränkt und von Seiten der Universitäten ist das Interesse an der Einführung solcher Studiengänge nicht unbedingt gegeben. Die von der KMK formulierte Idee einer dualen praxisintegrierten Ausbildung in einem grundständigen Studiengang ist hingegen in NRW noch nicht umgesetzt. Aus den Erfahrungen mit dem dualen Master of Education heraus sind eine gute Anleitung und Begleitung in den Schulen und damit die konsequente Einbindung der Seminare mit ihrer einschlägigen Expertise unerlässlich. Ob das Modell dann aufgrund der zu investierenden Ressourcen für das Land noch attraktiv ist und wie mit dem Praxissemester als in der universitären Phase gelegenen Anteil der Ausbildung umzugehen ist, sind aus Sicht des vlbs vordringlich zu klärende Fragen.

Quereinstiegs-Masterstudium

Ebenso wie einer der Vorschläge für ein duales Lehramtsstudium ist das Quereinstiegsmasterstudium ein Zugang, der sich an Hochschulabsolventen richtet, die ein Zweitfach nachstudieren. Der vlbs trägt schon seit vielen Jahren den Zugang in das Lehramt an den Berufskollegs über Sondermaßnahmen (zu denen die Vorschläge der KMK gehören) nicht nur mit, sondern hat in der Vergangenheit proaktive Vorschläge für die Gewinnung neuer Lehrkräfte gemacht. Insbesondere der Vorschlag des vlbs zum dualen Studium und zum sogenannten „Aufbaumaster“ sind entstanden und in Richtung des zuständigen Ministeriums (MSB) kommuniziert worden. Der Ausschuss Lehrkräftebildung hat dazu in der Vergangenheit eng mit Vertreter:innen der Hochschulen zusammengearbeitet.

Auch wenn die Vorschläge der KMK mit Blick auf die Gegebenheiten in NRW nicht wirklich innovativ sind, so sind sie als mittelfristige Sondermaßnahmen (weiterhin) hilfreich. Viel wichtiger ist aus unserer Sicht, die grundständige Lehrkräfteausbildung in der ersten Phase an der Universität zu reformieren und die Verschränkung der beiden Phasen zu fördern. Aus Sicht des Ausschusses Lehrkräftebildung bedeutet das:

- Die schulische Praxis schon von Anfang an und strukturell in das universitäre Lehramtsstudium zu integrieren. Bislang beschränken sich nennenswerte Praxisanteile über das Praxissemester auf das Masterstudium.

- Neben den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung sind auch die Schulen obligatorisch bereits im Bachelorstudium zu beteiligen. Wenn den Studierenden bereits von Beginn an – neben der Fachausbildung an der Universität – individuell betreute Erfahrungs- und Reflexionsräume in einer Schule angeboten werden, kann dies zu einer deutlichen Attraktivitätssteigerung beitragen.
- Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis als handlungsleitendes Prinzip in der universitären Ausbildung umzusetzen.
- Die jeweiligen Expertisen der Berufskollegs und der Seminare als integrale Bestandteile jeglicher Lehrkräfteausbildung an den Universitäten zu begreifen.

Dabei stellen wir jedoch nicht die Zweiphasigkeit an sich infrage. Die Komplexität des Berufsfeldes mit der Vielzahl der Ausbildungserfordernisse benötigt aus unserer Sicht eine zweiphasige Ausbildungsstruktur, die auch die KMK grundsätzlich nicht in Frage stellt. In diesem Zusammenhang freuen wir uns, dass die Schulministerin an einem 18-monatigen Vorbereitungsdienst festhält.

Der Ausschuss Lehrkräftebildung ist initiativ geworden, um Vorschläge für die unumgängliche Reform der Lehrkräfteausbildung zu formulieren. Dazu werden wir in den kommenden Monaten unter der Beteiligung des Schulministeriums einen ersten Austausch zwischen Vertreter:innen der ersten und zweiten Phase organisieren und hoffen, damit ähnlich weitreichende Impulse setzen können wie im Zusammenhang mit unserer Initiative rund um den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung.

Kirstin Bubke und Wolfgang Förmer
für den Ausschuss Lehrkräftebildung

Quellen

Kultusministerkonferenz (KMK): Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung. Beschluss vom 14.03.2024

Kultusministerkonferenz (KMK): Pressemitteilung vom 15.03.2024 KMK: Länder setzen auf innovative Wege zur Bewältigung des Lehrkräftemangels. Abrufbar unter [kmk.org/presse/pressearchiv/mitteilung/kmk-laender-setzen-auf-innovative-wege-zur-bewaeltigung-des-lehrkraeftemangels.html](https://www.kmk.org/presse/pressearchiv/mitteilung/kmk-laender-setzen-auf-innovative-wege-zur-bewaeltigung-des-lehrkraeftemangels.html)

Das **Praxissemester** aus der Sicht der Studierenden

Ein Interview mit Laura Winkler



Laura Winkler
Lehramtsstudentin
für das Berufskolleg
mit den Fächern
Germanistik und
evangelische Theologie
an der Universität
Duisburg-Essen im
Praxissemester

In welchem Semester absolviert man ein Praxissemester?

Das Praxissemester kann nur im Mastermodul belegt werden. Ein Vorziehen dieses Moduls in den Bachelor ist nicht möglich. Aufgrund notwendiger Vorbereitungskurse, die zur Anmeldung des Praxissemesters erfolgreich absolviert werden müssen, kann das Praxissemester frühestens im zweiten Mastersemester belegt werden. Es kann jedoch nach Belieben auch in einem späteren Semester durchgeführt werden.

Wie lange dauert ein Praxissemester insgesamt?

Das Praxissemester erstreckt sich über ein gesamtes Mastersemester. Dies sind in der Regel fünf Monate. Im Vorfeld müssen Vorbereitungskurse belegt werden, die ebenfalls ein Semester in Anspruch nehmen.

Wie war die Organisation des Praxissemesters strukturiert? Gab es klare Richtlinien und Unterstützung seitens der Ausbildungsstätte?

Das Praxissemester findet an drei Lernorten statt: der Schule, der Universität und dem Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (kurz: ZfsL). Alle drei Lernorte haben unabhängig voneinander Ansprüche und Richtlinien, an welche man sich halten muss. Die Universität sieht vor, dass man zwei Studienprojekte vorbereitet, durchführt und auswertet. Diese können frei gewählt werden und in Bildungswissenschaften und/oder den eigenen zwei Fächern durchgeführt werden. Ich persönlich habe mich beispielsweise für ein Projekt in evangelischer Religion und Bildungswissenschaften entschieden. In dem Fach, in dem kein Projekt durchgeführt wird, muss eine Studienleistung erbracht werden. Diese variiert im Umfang von Fach zu Fach. Während des Praxissemesters hat man zudem in jedem der drei Fächer Blockseminare, die das Projekt vorbereiten, begleiten und unterstützen sollen. Ebenfalls wird empfohlen, ein Portfolio zu führen.

Genauere Angaben dazu waren online einsehbar, jedoch vielen Studierenden unklar. Eine Abgabe ist für das Portfolio nicht vorgesehen. Zudem schreibt die Universität vor, dass mindestens vier Tage und mindestens vierzehn Stunden wöchentlich in der Schule verbracht werden, damit der Schulalltag nachempfunden werden kann.

Als Ziel des Praxissemesters hat die Universität Duisburg-Essen ein Dokument mit Kompetenzzielen veröffentlicht, die innerhalb der Praxisphase erworben werden sollen. Diese wurden während der Beratungsgespräche des ZfsL berücksichtigt.

Das ZfsL stellt in der ersten Einführungsveranstaltung die genauen Vorgaben vor. Dazu gehört neben dem verpflichtenden Besuch aller Blocktage das Absolvieren von zwei Unterrichtsversuchen, die den Studierenden den Verlauf eines Unterrichtsbesuches vorstellen sollen. Die Vorgaben für diese sind fachabhängig und werden in den jeweiligen ersten Sitzungen besprochen. Es sollte hierbei aber in allen Fällen eine Unterrichtsreihe pro Fach geplant werden, wovon jeweils eine Unterrichtsstunde oder Unterrichtssequenz vorgestellt werden sollte. Des Weiteren sollen zwei Unterrichtsbesuche der Mitstudierenden besucht werden, wozu auch das Beisitzen oder die Teilnahme an der Nachbesprechung mit eingeschlossen ist. Inwieweit man hierbei aktiv miteinbezogen wird, hängt ebenfalls von der Fachleitung des jeweiligen Faches ab.

Ebenfalls sollen zwei Unterrichtsbesuche von Referendaren und Referendarinnen besucht werden. Die Involviertheit in den Nachbesprechungen ist ebenfalls abhängig von dem Fachleiter oder der Fachleiterin. Dies stellte sich jedoch als problematisch dar, weshalb das ZfsL den Besuch eines weiteren Mitstudierenden als Alternative anbieten musste. Zu Beginn des Praxissemesters findet ein Beratungsgespräch mit der zugeteilten überfachlichen Leitung statt. Dieses dient dem Austausch und der Beratung



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des **vlbs**

und muss im Vorfeld nicht vorbereitet werden. Bei diesem Gespräch muss keine schulische Vertretung anwesend sein. Im Anschluss an das Praxissemester findet das Bilanz- und Perspektivgespräch statt. Hierbei muss eine schulische Vertretung anwesend sein. Dieses Gespräch wird von dem Studenten oder der Studentin vorbereitet und geleitet. Hierbei soll das Praxissemester reflektiert und vorgestellt werden. Für all diese Vorgaben haben wir einen Laufzettel erhalten, den wir nach und nach abarbeiten und dokumentieren sollten.

Auch sollten wir gleichermaßen in beiden Fächern erste Einheiten übernehmen oder auch ganze Unterrichtsstunden durchführen. Eine Einheit wurde hierbei als eine Stunde gewertet. Es wurde hierfür ein recht hoch angelegter Richtwert genannt, den man in der Zeit erreichen sollte. Kontrolliert wurde das Erreichen dieses Richtwertes jedoch nicht. Ebenfalls sollten außerschulische Veranstaltungen besucht werden, die ebenfalls nicht dokumentiert wurden, sondern nur mündlich – innerhalb der Beratungsgespräche – erfragt wurden. Von den jeweiligen Fachleitungen des ZfsLs habe ich mich unterstützt gefühlt und konnte jederzeit mit Fragen und Wünschen auf sie zukommen.

Die Richtlinien des Lernorts der Schule waren sehr unterschiedlich. Ich hatte das große Glück, eine sehr hilfsbereite und unterstützende Ausbildungsbeauftragte gehabt zu haben. Bei der Stundenplanerstellung wurden meine Wünsche berücksichtigt und auch im weiteren Verlauf des Praktikums konnte ich diesen individuell verändern. Eine Dokumentation der Hospitations- und Unterrichtsstunden wurde nicht verlangt. Ein Anliegen der Ausbildungsbeauftragten war, dass ich so viele außerschulische Veranstaltungen wie möglich besuche. Diese hat sie sorgfältig nach meinen Bedürfnissen und meiner Fächerkombination herausgesucht, vorgeschlagen und mir die Teilnahme ermöglicht. Auch die Lehrkräfte, die ich begleitet habe, haben mich tatkräftig unterstützt und mir die Möglichkeit gegeben, zu unterrichten. Sogar die Schulleitung hat sich Zeit für mich genommen und hat mir Tipps und Feedback zu meinen Studienprojekten gegeben. Daher habe ich mich von der Schule sehr unterstützt gefühlt. Dieses Glück hatte jedoch nicht jeder meiner Kommilitonen. Viele fühlten sich vernachlässigt, nicht unterstützt und unerwünscht von den Ausbildungsbeauftragten und Lehrkräften.



Haben Sie an der Schule nur hospitiert oder auch eigenen Unterricht gegeben?

Ich hatte die Möglichkeit während meines Praktikums, sowohl zu hospitieren als auch eigenen Unterricht zu geben. Dies schloss einzelne Unterrichtsstunden und Doppelstunden ein, aber auch ganze Unterrichtsreihen. Unterstützt wurde ich hierbei von den Lehrerinnen in der Vorbereitung und in den jeweiligen Nachbesprechungen, durch die ich viel lernen konnte. Dies war den großartigen Lehrkräften zu verdanken, die sich viel Zeit für mich genommen haben und mir Freiraum gaben, mich auszuprobieren und erste Erfahrungen zu sammeln. Aus Gesprächen mit Mitstudierenden habe ich heraushören können, dass viele der Studierenden nur wenig eigenen Unterricht machen durften.

Was waren Ihre Aufgaben? (z. B. Differenzieren, Lernbegleitung usw.)

Meine Aufgaben während des Praxissemesters waren hauptsächlich das Durchführen der Studienprojekte und das Abarbeiten des Laufzettels des ZfsLs, da diese verpflichtend zum Bestehen des Praxissemesters waren. Zudem habe ich versucht, so viele außerschulische Veranstaltungen zu besuchen, wie es in dem kurzen Zeitraum möglich war. Weitere Aufgaben, wie beispielsweise Differenzieren, wurden nicht vorgegeben. Man konnte jedoch frei eigene Aufgaben bzw. Beobachtungsschwerpunkte wählen und sich an den Zielen des Kompetenzerwerbs orientieren.

Wie haben Sie die Belastung während Ihres Praxissemesters an der Schule empfunden? Gab es bestimmte Situationen, die besonders herausfordernd waren?

Obwohl mir das Praxissemester sehr viel Spaß gemacht hat, muss ich doch zugeben, dass die Zeit sehr stressig und belastend war. Durch das Lernen an drei Lernorten gab es jede Menge Anforderungen und Termine, die man immer im Auge halten und organisieren musste. Dies war insbesondere am Anfang sehr überwältigend. Aber auch das gesamte Pensum von Universität, ZfsL, Schule und Arbeit war gegen Ende sehr belastend. Und auch zuhause musste ich Unterricht, Studienprojekte und Seminare vorbereiten. Wenn man daraus resultierend fünf Monate lang eine Siebentagewoche hat und keine Zeit zur Erholung hat, gibt der Körper einem irgendwann zu verstehen, dass er eine Pause braucht.

Gab es eine finanzielle Unterstützung?

Studierende, die Bafög oder einen Studienkredit beziehen, haben diese Unterstützung auch während des Praxissemesters bezogen. Weitere finanzielle Unterstützung gab es jedoch nicht. Studierende, die einem Nebenjob nachgehen müssen, um das Bafög oder den Kredit weiter aufzustocken, um davon leben zu können, oder auch Studierende, die ihr Leben hauptsächlich durch ihren Nebenjob finanzieren, sind durch das Praxissemester in eine schwierige Lage geraten. Aufgrund der Vier-Tage-Regelung konnten einige Studierende ihren Job nicht mehr ausführen oder mussten ihre Stunden reduzieren. Andere mussten sich aufgrund der Überschneidung der Zeiten einen neuen Job suchen, einen Studienkredit aufnehmen oder in Nachtschichten arbeiten. Ich persönlich musste nach der Schule und an den Wochenenden arbeiten und hatte somit eine Siebentagewoche.

Welche Aspekte Ihrer Ausbildung oder Vorbereitung haben sich als besonders hilfreich erwiesen, als Sie an der Schule praktische Erfahrungen gesammelt haben?

Erstaunlicherweise habe ich mich selbst am Ende meines Studiums sehr unvorbereitet gefühlt und war viel auf die Lehrer:innen angewiesen, die mich begleitet haben. Da die Studierenden des Berufskollegs mit den Studierenden der Gesamt-, Real-, Haupt- und Grundschulen zusammen studieren, sind die inhaltlichen Themen des Studiums kaum relevant für den Unterricht in einem Berufskolleg. Auch das Classroom Management wurde in den Augen aller Studierenden viel zu sehr vernachlässigt und es wurden uns Studenten wenig Hilfsmittel an die Hand gegeben, mit verschiedenen Situationen umgehen zu können.

Diese fachlichen Lücken und fehlenden Kenntnisse im Classroom Management resultierten in sehr viel Unsicherheit beim Unterrichten. Das Planen von Unterricht wurde ebenfalls im Studium vernachlässigt. So habe ich im bisherigen Studium nicht gelernt, wie man in Religion eine Stunde plant. Einzig in Deutsch hatte ich bereits zwei Stunden geplant. Jedoch auch hier ohne Bezug zum Berufskolleg. Eine Unterrichtseinheit zu planen, wie es für die Unterrichtsversuche vom ZfsL vorgesehen war, hatte ich bisher noch nie in einem Seminar erklärt bekommen. Einzig das Einüben wissenschaftlicher Arbeit hat bei der Recherche bestimmter Themen geholfen, gute Literatur zu verschiedenen Themen zu finden.

Gab es während des Praxissemesters etwas, das Ihnen gefehlt hat oder das Sie im Nachhinein gerne anders gehabt hätten?

Ich hätte mir gerne Zeit gewünscht, in der ich mich nur auf das Unterrichten und das Reinschnuppern in den Lehrer:innenberuf hätte konzentrieren können. Zeit, in der ich nicht die Anforderungen der Universität und des ZfsLs im Auge hätte behalten müssen. Sehr viel Zeit, die ich in das Unterrichten hätte aufwenden können, wurde für die Planung und Durchführung der Studienprojekte in Anspruch genommen. Insbesondere gegen Ende des Praktikums hatte ich kaum noch Kapazitäten, weiteren Unterricht zu planen und zu unterrichten.

Wie haben Sie die Balance zwischen Unterrichtsvorbereitung, Unterrichtsdurchführung und anderen Aufgaben wie der Reflexion Ihrer pädagogischen Praxis gefunden?

Ich habe diese Balance insbesondere zu Beginn sehr ungleich wahrgenommen. Die Unterrichtsvorbereitung, insbesondere die Vorbereitung einer Unterrichtsreihe, wurde in der Universität zu keinem Zeitpunkt ausreichend eingeübt, in einen Bezug mit dem Berufskolleg gebracht oder – im Falle der Unterrichtsreihe – überhaupt durchgenommen. Meine Deutschfachleitung des ZfsLs hat auf Anfrage in der zweiten Sitzung viel mit uns über Unterrichtsplanung und Methoden gesprochen. Dies habe ich als sehr wertvoll wahrgenommen. Auch in Religion wurde auf Anfrage handlungsorientierter Unterricht genauer besprochen. Da dies jedoch leider erst nach meinem Unterrichtsbesuch der Fall war, habe ich mich sehr überfordert gefühlt und hatte keinen Anhaltspunkt für meine Planung. Dadurch hat

die Unterrichtsvorbereitung die größte Herausforderung dargestellt. Aufgrund der großartigen Unterstützung meiner Mentorinnen in Deutsch und Religion habe ich die Vorbereitung dennoch geschafft. An dieser Stelle könnte ich mir jedoch gut vorstellen, dass dies einen abschreckenden Moment für viele Studenten darstellt und viele das weitere Studium in Frage stellen. Insbesondere dann, wenn man nicht die Unterstützung seitens der Mentor:innen bekommt. Das Unterrichten und Reflektieren sind mir im Gegensatz dazu leichter gefallen. Auch, weil ich bereits im Eignungs- und Orientierungspraktikum im Bachelorstudiengang erste Erfahrungen im Unterrichten sammeln durfte. Da diese Aspekte des Berufs jedoch im Studium kaum eine Rolle spielen, könnte ich mir vorstellen, dass auch diese beiden Aspekte für Studierende eine Herausforderung darstellen.

Welche Unterstützung haben Sie von Ihren Mentorinnen oder Mentoren an der Schule erhalten? Wie wichtig war deren Betreuung für Ihren Lernprozess?

Ich hatte das große Glück, von meinen Mentorinnen sehr viel Unterstützung erhalten zu haben. Rückblickend würde ich sagen, dass ihre Unterstützung, die gemeinsame Arbeit und die gemeinsame Reflexion den größten Anteil für meinen Lernprozess innerhalb des Praktikums dargestellt haben. Meine Ausbildungsbeauftragte hat mich sehr darin unterstützt, meinen Nebenjob und das Praktikum zeitlich kompatibel zu gestalten und es mir ermöglicht, an allen anstehenden außerschulischen Veranstaltungen teilnehmen zu können. Ich konnte mit allen Fragen und Bitten zu ihr kommen und sie hat mir alles erklärt, alles organisiert und mir in allen Belangen sehr geholfen. Dies war für mich ein wesentlicher Aspekt im Verstehen der Schulorganisation und der außerschulischen Tätigkeiten des Lehrerberufs.

Maßgeblich für meinen Lernprozess waren meine Mentorinnen in Deutsch und Evangelischer Religion. Sie haben mir die Chance gegeben, eigenständig Unterricht zu planen. Sie haben sich die Zeit genommen, in persönlichen Treffen oder in Telefonaten mich zu beraten, mir wichtige Aspekte zu erklären und Tipps zu geben, Verbesserungen vorzunehmen und alle nötigen Materialien zu beschaffen. Dadurch hatte ich die Freiheit, mich eigenständig zu versuchen, jedoch immer den Rückhalt und die Unterstützung meiner Mentorinnen zu haben. Das hat

erheblich zu meiner Sicherheit vor der Klasse beigetragen. Auch während der eigenständigen Unterrichtsdurchführung oder des Teamteachings konnte ich mich immer auf ihre Unterstützung verlassen. Ich konnte jederzeit Fragen stellen und habe zahlreiche Tipps erhalten. Zu jeder Zeit hatte ich das Gefühl, dass wir auf einer Augenhöhe waren, und ich habe mich jederzeit sehr wohl gefühlt.

Ich habe auch sehr viel Material erhalten sowie Tipps zur Umsetzung und weiteren Materialbeschaffung. Auch für die anschließende Reflexion haben sich meine Mentorinnen sehr viel Zeit genommen. Meine Mentorin in Deutsch hat hierfür sogar ihre Freistunden investiert, jede Woche mit mir zu reflektieren, alles mit mir zu organisieren und mir alle Fragen zu beantworten. Diese Reflexionsgespräche waren wesentlich für meinen Lernprozess. Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich in den Gesprächen mit meinen Mentorinnen und in der Zusammenarbeit mit ihnen mehr gelernt habe für die berufliche Praxis, als es im Studium selbst der Fall war. Durch die großartige Unterstützung von ihnen konnte ich mich austesten und habe für mich herausfinden können, dass der Lehrberuf genau der richtige für mich ist und mich glücklich macht. Diese Unterstützung hat mir sehr viel bedeutet und ich bin meinen Mentorinnen dafür sehr dankbar!

Welche neuen Erkenntnisse oder Fähigkeiten haben Sie während des Praxissemesters erworben, die Sie besonders schätzen?

Besonders schätze ich die Erkenntnis wert, dass ich erleben durfte, wie viel Freude mir das Vorbereiten und Durchführen von Unterricht sowie das gemeinsame Lernen mit den Schüler:innen macht. Ich habe für mich die Sicherheit erlangt, dass ich mich wohl in der Rolle der Lehrerin fühle und dieser Beruf für mich genau richtig ist. Aber auch die vielen wertvollen Tipps der Lehrkräfte haben mir sehr geholfen. Etwas, was ich auch als sehr wertvoll empfunden habe, waren die Unterrichtsversuche, das Teilnehmen an den Unterrichtsbesuchen meiner Mitstudierenden und die Besuche der Unterrichtsbesuche der Referendar:innen. Sie haben uns Studierenden die Angst vor den Unterrichtsbesuchen genommen und die Möglichkeit gegeben, einen Unterrichtsbesuch zu simulieren, ohne dafür benotet zu werden.

Würden Sie anderen Studierenden (außerhalb des Lehramts) empfehlen, ein Praxissemester an einer Schule zu absolvieren? Warum?

Auch für Studierende außerhalb des Lehramts kann das Praxissemester eine gute Erfahrung sein. Insbesondere für Studierende, die sich einen Studiengangwechsel vorstellen könnten oder auch ein späteres Quer-Einsteigen in den Lehrberuf in Betracht ziehen, kann das Praxissemester eine Möglichkeit bieten, den Lehrberuf in Gänze kennenzulernen. Es bietet ihnen die Möglichkeit, sich selbst auszuprobieren, um ihre Entscheidung zu festigen. Auch die im Praxissemester geförderte Selbstreflexion ist in jeder Berufsrichtung eine wichtige Kompetenz. Aber auch für die spätere Arbeit in Ausbildungsberufen eines Betriebes kann es von Vorteil sein, Einblicke in die Schulpädagogik und -didaktik zu erhalten. Aus einer gesellschaftlichen Perspektive könnte dies die Möglichkeit bieten, den mit Vorurteilen behafteten Lehrberuf aus der Innenperspektive zu betrachten und das Gesellschaftsbild des Lehrberufs zu verbessern.

Welche Veränderungen oder Verbesserungen würden Sie sich generell im Lehrerausbildungssystem wünschen, basierend auf Ihren Erfahrungen im Praxissemester?

Ich glaube, es gibt viele Punkte, die verbessert werden könnten. Aber auch Dinge, die bereits in Angriff genommen und verbessert wurden. Dinge, die mir persönlich jedoch als sehr wichtig erscheinen, wären, dass das Studium sich neben der wissenschaftlichen Arbeit noch viel mehr damit beschäftigen sollte, praktische Kompetenzen und Hilfsmittel zu vermitteln, als es aktuell der Fall ist. Denn durch Gespräche mit anderen Studierenden ist mir deutlich geworden, dass es viele schockiert und überwältigt hat, aus dem sehr theoretischen und wissenschaftsbasierten Studium in die Praxis zu gehen. Ich glaube, dass dieses Gefühl der Überwältigung, welches viele Studierende im Einstieg in die Praxis erleben, dafür sorgt, dass sie selbst noch im fortgeschrittenen Masterstudium das Studium abbrechen oder eine andere Richtung einschlagen wollen. Würden die Studierenden bereits von Beginn an für die Praxis angeleitet werden und die Chance bekommen, früher und regelmäßiger in die Praxis zu gehen – auch für längere Zeitabschnitte des Studiums – so würden sich nicht so viele Studierende orientierungslos und hilflos fühlen. Zudem sollten Praxisphasen nicht zu stark überlastet werden mit wissenschaftlichen Forschungen, die den Blick vom Wesentlichen nehmen und viel Zeit in Anspruch nehmen, die aufgrund des zeitlichen Pensums der Forschungen nicht für das Aus-

probieren im Unterricht genutzt werden kann. In Bezug auf das Lehramtsstudium für das Berufskolleg sollten meiner Meinung nach viel mehr schulformbezogene Seminare angeboten werden, die die Studierenden fachlich auf die Berufsschule vorbereiten und somit fachliche Unsicherheiten vorbeugen.

Für Praktika, insbesondere in Hinsicht auf das Praxissemester, sollte sichergestellt werden, dass die Schulen die Kapazitäten haben, sich um den Studierenden ausreichend zu kümmern. Das Praxissemester ist sehr prägend für die weitere Laufbahn des Studierenden oder der Studierenden und kann entscheidend sein für die Frage, ob der Lehrberuf der Richtige ist. Wird dieses positiv wahrgenommen und wird die nötige Unterstützung erhalten, so ist es wahrscheinlicher, dass der oder die Studierende den Lehrberuf weiter anstrebt. Und auch die fachpraktische Tätigkeit, die von Berufsschullehramtsstudierenden eingefordert wird, sollte im Studium mit eingeschlossen werden, damit diese nicht Studierende davon abhält, das Berufsschullehramt zu wählen. Denn insbesondere diejenigen, die im Vorhinein keine Ausbildung abgeschlossen haben, sehen in der Finanzierung des Studiums während des Ableistens der fachpraktischen Tätigkeit, aber auch in der dadurch entstehenden Länge des Studiums einen Grund, sich eher für eine Schulform zu entscheiden, die diese Voraussetzung nicht hat.

Auch in einem allgemeinen Sinne sollte die Finanzierung des Studiums in einem stärkeren Ausmaß berücksichtigt werden. Sei es in der Vergabe von Bafög, welche vielen noch Hürden in den Weg stellt, aber auch in der Berücksichtigung der Doppel- oder auch (während des Praktikums) Dreifachbelastung eines Nebenjobs. Insbesondere die Finanzierung des Praxissemesters sollte hierbei eine Verbesserung erfahren, um jedem Studierenden es möglich zu machen, dieses durchzuführen, ohne finanzielle Probleme zu bekommen.

Das Interview führte Heike Haarhaus.

Stipendium für BK-Lehramtsstudierende im Ruhrgebiet

vlbs-Vorschläge finden Niederschlag in MSB-Maßnahmen

Noch bevor das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW das „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ Ende 2022 vorgestellt hat, unterbreitete der vlbs dem MSB einen 11-seitigen Maßnahmenkatalog, der zur Behebung des Lehrkräftemangels an Berufskollegs dienen soll, und veröffentlichte diesen (vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2022). Als erster Erfolg ist festzuhalten, dass drei konkrete Vorschläge aus diesem vlbs-Maßnahmenkatalog Eingang in das „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ fanden:

- Die Ausdehnung des dualen Masters of Education auf weitere berufliche Fachrichtungen
- Erweiterung des dualen Masters of Education auch auf Bachelor-Absolventen von Universitäten
- das Vorhaben, die Anwärterbezüge für den Bereich Berufskolleg zu erhöhen (vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2023, S. 33f.)

Einer der weiteren, mehrfach erläuterten vlbs-Vorschläge bestand darin, adressatengerechte Stipendiensysteme speziell für das Studium für das Lehramt am Berufskolleg einzurichten. Zum einen können so potentiell Interessierte angesprochen werden, die aus finanziellen Gründen auf ein Studium verzichten (vgl. BUBKE/FÖRMER/SOEDING/SUERMANN 2022, S. 3). Zum anderen kann ein derartiges System auch auf bestimmte Faktoren ausgerichtet sein, indem z. B. finanzielle Unterstützung für zu studierende Unterrichtsfächer und berufliche Fachrichtungen gewährt wird, bei denen absehbar zukünftig ein Mangel an Lehrkräften auftreten wird (vgl. BUBKE/SOEDING/SUERMANN 2022, S. 3). Auch dieser überzeugende und sachlogisch nachvollziehbare vlbs-Vorschlag fand nun Gehör, so dass erstmals in der jüngeren Vergangenheit ein Stipendiensystem in Nordrhein-Westfalen angeboten wird, das explizit Lehramtsstudierende als Ziel- und Förderklientel hat.

Lehramtsstipendium Ruhr

Impulsgeber für die Initiative „Lehramtsstipendium Ruhr – Deine Region. Deine Chance.“ ist der in zahlreichen Studien vorhergesagte Lehrkräftemangel. Um diesem insbesondere im Ruhrgebiet zu begegnen, besteht das Ziel des Projekts „Lehramtsstipendium Ruhr“ darin, Lehramtsstudierende an den drei Ruhrgebietsuniversitäten Bochum, Duisburg-Essen und Dortmund für den Einsatz an Schulen in herausfordernder Lage im vom Strukturwandel geprägten ehemaligen Kohlerevier zu gewinnen und sie während ihres Studiums gezielt auf diese Aufgabe vorzubereiten. Das Projekt umfasst die Vergabe von Stipendien in Höhe von 300 Euro monatlich für bis zu 36 Monate, vorrangig während der Bachelor-Phase. Die Stipendiaten werden durch spezifische Angebote auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet, darunter die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und die Unterstützung als Lernhelfer an entsprechenden Schulen. Nach Abschluss der Masterphase werden sie bevorzugt für den Vorbereitungsdienst an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung im Ruhrgebiet berücksichtigt und dort Schulen in herausfordernder Lage zugewiesen. Die Stipendien werden von der RAG-Stiftung finanziert, während das Ministerium für Schule und Bildung die Evaluation des Programms finanziert. Die Universitäten bieten spezielle Studienangebote für die Stipendiaten an und führen die Evaluation durch. Die Wübben Stiftung Bildung finanziert die Koordinationsstelle an der Ruhr-Universität Bochum (siehe Abbildung) (vgl. MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG 2023).

Wenngleich dieses Angebot sich nicht ausschließlich an Studierende des Lehramts für Berufskolleg richtet, sondern gleichermaßen alle Lehramter berücksichtigt, ist die Umsetzung des vlbs-Vorschlags als weiterer, erfreulicher Erfolg für die vlbs-Arbeit zu werten. Die Konzentration auf das Ruhrgebiet ist aus der Perspektive des Hauptfinanziers der Stipendien, der RAG-Stiftung, nachvollziehbar, da diese u. a. die Aufgabe hat, die Bildung in den ehemaligen Bergbauregionen zu fördern.



Dr. Markus Soeding
Stellvertr. Vorsitz
vlbs-Ausschuss
Lehrkräftebildung



Abbildung:
Merkmale des „Lehramtsstipendium Ruhr“

Quellen

BUBKE, KIRSTIN/
SOEDING, MARKUS/
SUERMANN, MICHAEL: Handlungskonzept
Unterrichtsversorgung – Licht und Schatten.
In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023)
1+2, S. 32-37.

BUBKE, KIRSTIN/
SOEDING, MARKUS/
SUERMANN, MICHAEL:

Maßnahmenkatalog
des vlbs zur Unter-
richtsversorgung an
Berufskollegs. Düssel-
dorf 2022. Abrufbar
über:
vlbs.nrw/2022/12/
massnahmenkatalog-
unterrichtsversor-
gung-202211/
(06.03.2024)

BUBKE, KIRSTIN/
FÖRMER, WOLF-
GANG/SOEDING,
MARKUS/SUER-
MANN, MICHAEL:

Stellungnahme zur
Lehrkräfteerkrutierung
an den Hochschulen
für Angewandte Wis-
senschaften. Düssel-
dorf 2022. Abrufbar
über:
vlbs.nrw/2022/01/
lehrkrafterkrutierung-
an-hochschulen/
(06.03.2024)

MINISTERIUM FÜR
BILDUNG, JUGEND
UND SPORT (MBS)
DES LANDES BRAN-
DENBURG (HRSG.):
Richtlinie Brande-
nburg-Stipendium
Landlehrerinnen und
Landlehrer. Potsdam
2021. Abrufbar über:
bravors.brandenburg.
de/verwaltungsvor-
schriften/richtlinie-
brandenburg_stipen-
dium_landlehrerin-
nen_und_landlehrer
(06.03.2024)

Stipendien als erfolgversprechende Maßnahme zur Behebung des Lehrkräfte- mangels

Die Tatsache, dass alle 70 Stipendien im ersten Verfahren des Programms „Lehramtsstipendium Ruhr“ im Jahr 2024 erfolgreich vergeben wurden und Studierende aller Lehramter – und damit auch Studierende des Lehramts an Berufskollegs – berücksichtigt wurden, zeigt, dass die Wirkung eines solchen Angebots. Ohne der Evaluation des Programms vorwegzugreifen, scheint dessen Strahlkraft für Lehramtsstudierende attraktiv zu sein. Darüber hinaus kann der Zulauf zu dem Programm als erstes Indiz gewertet werden, dem Lehrkräftemangel unter Berücksichtigung bestimmter Parameter, wie hier die Bindung an das Ruhrgebiet und an Schulen in herausfordernder Lage, gezielt zu begegnen. Im Bundesland Brandenburg hat die dortige Landesregierung ebenfalls ein einschlägiges Förderprogramm, das „Brandenburg-Stipendium Landlehrerinnen und Landlehrer“, aufgelegt. Das Ziel dabei besteht darin, Lehramtsstudierenden durch eine monatliche Zuwendung – z. B. in Höhe von 600 Euro – Lehrkräfte für Brandenburger Schulen mit besonderem Lehrkräftebedarf zu gewinnen.

Die Förderung beginnt ab dem 5. Fachsemester und endet mit dem Abschluss des Lehramtsstudiums in der Regelstudienzeit. Die Gegenleistung umfasst ein 20-tägiges Praktikum, das Absolvieren des Praxissemesters, den Vorbereitungsdienst an der zugewiesenen Einsatzschule, eine befristete Beschäftigung nach Abschluss des Studiums bis zum Vorbereitungsdienstbeginn sowie Lehrtätigkeit an der Einsatzschule für mindestens die Stipendiumsdauer von bis zu drei Jahren (vgl. MBS 2023a). Wie beim Lehramtsstipendium Ruhr richtet sich das

Angebot an alle Lehramtsstudierenden – also auch für jene, die das Lehramt an berufsbildenden Schulen anstreben. Die Ausweitung der zu vergebenden Stipendienplätze von 25 im Jahr 2021 (vgl. MBS 2021) auf 40 für das Jahr 2024 (vgl. MBS 2023b) deutet darauf hin, dass auch dieses Angebot von Lehramtsstudierenden angenommen wird und als (bildungspolitisches) Steuerungsinstrument zielgerichtet seine Wirkung entfalten kann. Sowohl das Stipendienprogramm im Bundesland Brandenburg als auch das „Lehramtsstipendium Ruhr“ belegen, dass entsprechende Anreizsysteme dazu beitragen können, gezielt dem Lehrkräftemangel u. a. auch in Mangelfächern entgegenzuwirken. Entsprechend wird der vlbs darin bestärkt, sich für die Ausweitung derartiger Stipendienprogramme einzusetzen. Darüber hinaus wird der vlbs Studierende des Lehramts an Berufskollegs ermutigen, sich für die zweite Stipendienvergabe im Jahr 2025 im Programm „Lehramtsstipendium Ruhr“ zu bewerben, um den im ersten Jahrgang erzielten Anteil von rund 12 % auszubauen.

Im Hinblick auf die Hauptgeldgeber dieser Angebote sind neben Stiftungen, die der beruflichen Bildung zugewandt sind, und Vereinigungen, die ein Interesse an einer kontinuierlichen Nachwuchsgewinnung grundständig ausgebildeter Lehrkräfte für das Berufskolleg haben, auch die öffentliche Hand zu animieren, sich alleine oder im Verbund mit anderen derartigen Stipendienprogramme zu öffnen und solche ins Leben zu rufen. Der vlbs steht dabei als kompetenter Ansprechpartner für die spezifischen Anforderungen und Herausforderungen an Berufskollegs gerne beratend zur Verfügung.

Dr. Markus Soeding

Stellvertretender Vorsitz

vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung

Lehrkräftegesundheit in Zeiten akuten Lehrermangels – vlbs trifft Politik!

Bereits vor 20 Jahren zeigte die „Schaarschmidt-Studie“ aus Potsdam die hohe psychische Belastung des Lehrberufs auf. Große Klassen und hohe Stundenzahlen wurden als besonders belastend identifiziert. In den letzten Jahren sind Anforderungen und Belastungen für Lehrkräfte nochmals deutlich angestiegen. Aus diesem Grund hat der vlbs – auf Initiative des Arbeitskreises Lehrkräftegesundheit hin – am 21.02.2024 eine Fortbildung im Kongresszentrum Dortmund angeboten und mit breiter Resonanz umgesetzt.

Nicht fragen, was krank macht, sondern fragen, was gesund erhält (Aaron Antonovsky)

Nach einem Impulsvortrag von Norbert Fischer zum Thema der Fortbildung ging es in die erste Runde. Hier wurde deutlich, dass Gesundheit Voraussetzung dafür ist, das eigene Leben aktiv und weitgehend gut zu gestalten und die Anforderungen und Belastungen im Alltag meistern zu können. Hierbei spielt das Stufenmodell eine tragende Rolle. Die im Anschluss angebotenen Fortbildungen zu den Themen Resilienzentwicklung, Unterrichtsstörungen, Burnout-Prävention, Stressabbau im Schulalltag, Gewaltprävention sowie COPSOQ¹ – Botschaft an die Politik wurden in der zweiten Runde am Nachmittag weitergeführt.

Im Mittelpunkt des Tages stand eine Podiumsdiskussion mit vier schulpolitischen Sprecher:innen der Landtagsparteien, Lehrkräften und einer Schulleitung.

Anwesend waren Martin Sträßer, Mitglied im Ausschuss für Schule und Bildung, Landtag NRW (ASB) (CDU), Angela Freimuth, Mitglied im ASB (FDP), Dilek Engin, Sprecherin des ASB, schulpolitische Sprecherin der SPD, sowie Lena Zingsheim-Zobel, Sprecherin des ASB, schulpolitische Sprecherin der Grünen. In einer lebhaften Diskussion wurde – von allen Seiten – konstatiert, dass die Arbeitsbelastung für Lehrkräfte in den letzten Jahren bei weitgehend gleichbleibenden Bedingungen immens

gestiegen ist und starke Zweifel daran bestehen, dass die vorhandenen Unterstützungsangebote für Lehrkräfte ausreichen. vlbs-Kollegin Ricarda Holz (AK Lehrkräftegesundheit) vertrat die Meinung, dass eine Entlastung von außerschulischen Tätigkeiten immens von Bedeutung sei, um gesund in den Ruhestand eintreten zu können. Lehrerin Ina Hermanns, Vertreterin des AjK (Arbeitskreis junge:r Kolleg:innen), zeigte anschaulich die Belastungen ihres Arbeitsalltags auf. Während Schulleiter Sven Mundry feststellte, dass weniger Menschen immer mehr Arbeit leisten müssen. Um dem entgegenzuwirken, sei es dringend erforderlich, dass mehr „Geld in die Hand genommen wird“. Nur so kann die Personaldecke an Schulen auf eine breitere und nachhaltigere Basis gestellt werden.

Angesichts des akuten Lehrkräftemangels stellt sich die Frage: Werden vom Schulministerium ausreichende Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ergriffen?



Renate Bencker
stv. Sprecherin
vlbs-AK Lehrkräfte-
gesundheit

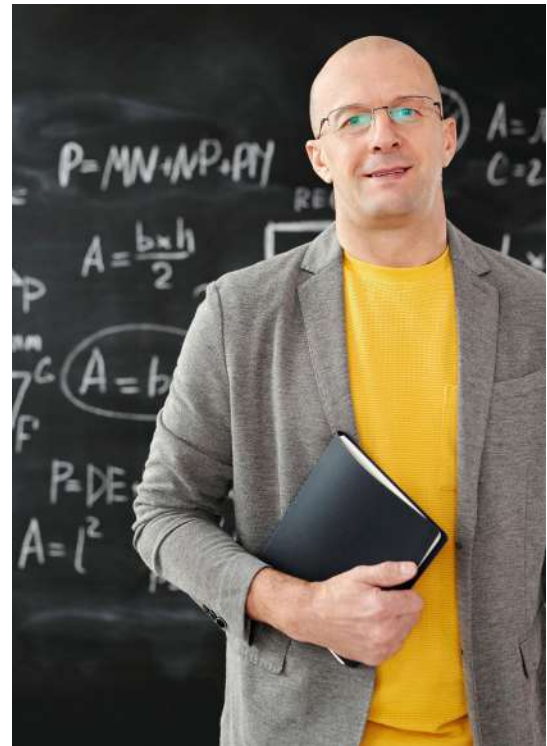


Mit der Expertise als Mitglied des Hauptpersonalrates informierte Renate Bucker über Neuerungen zur dritten Befragung der COPSOQ-Studie: Während die COPSOQ-Erhebung die Arbeitsbelastung der Bediensteten an den Berufskollegs diagnostiziert, zeigte Renate Bucker Defizite und Verbesserungsvorschläge auf. Dies betrifft bspw. das immer weiter gestiegene Anforderungsprofil des Berufes mit den zahlreich hinzugekommenen Aufgaben, aber auch die Entlastung von älteren Lehrkräften und die Entlastung von außerschulischen Aufgaben. Resilienz und Achtsamkeit allein sind demnach ein Irrweg! Sie beschreibt die sich stetig abwechselnden Phasen von Lehrermangel und Lehrerschwemme als „Schweinezyklus“². Zurzeit sind wir in einer Phase des Lehrermangels. Die Befragungen COPSOQ I und II zeigen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Es wird zwar evaluiert, es folgen aber keine Taten. Anforderungen und Belastungen wachsen hingegen für Lehrkräfte ständig an, die sich nun zunehmend auf die psychische Gesundheit negativ auswirken:

- Weiterhin äußert sich die Gewalt an Schulen, ausgehend von Schüler:innen und auch Eltern gegenüber Lehrkräften, in verbaler und körperlicher Form.
- Es ist eine deutliche Entgrenzung von Arbeitszeit festzustellen.
- Es fehlt eine Gefährdungsbeurteilung, wie sie in allen anderen Arbeitsbereichen üblich ist, nur für Schulen und Lehrkräfte.
- Es fehlt ein behördliches Gesundheitsmanagement.
- Supervision ist besser als Resilienz!

Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention

Hauptpersonalratsmitglied Renate Bucker stellte bei ihrem Vortrag anschaulich den Erhebungsprozess dar, auch wie die Daten verwendet werden. Hierbei ging es insbesondere um einen Vergleich der Ergebnisse der ersten, mit denen der zweiten COPSOQ-Studie. Tatsache ist, dass an unseren Berufskollegs noch immer kein behördliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt wurde. Dies wäre aber dringend erforderlich, um dem schon 2017 von der Landesregierung beschlossenen Auftrag gerecht zu werden:



„Ein professionelles und mit hoher Verbindlichkeit geführtes Behördliches Gesundheitsmanagement ist kein Luxusgut, sondern von zentraler Bedeutung für die Attraktivität und den Erfolg der Landesverwaltung.“³
(Prof. Dr. Bernhard Badura, Mika Steinke (M. Sc.)

Das Ansinnen, das BGM zu stärken, schlägt sich in der Modifizierung des §76 LBG nieder. Wie in der Begründung zum Attraktivitätsgesetz Teil B⁴ zu entnehmen ist, ist das BGM eine Führungsaufgabe⁵. Somit ist klar geregelt, dass die Verantwortung für die Einführung des BGM beim Dienstherrn liegt.

Die Analyse der COPSOQ-Erhebungen I und II an Berufskollegs ergab ein hohes Maß an Entgrenzung im Vergleich zu allen anderen Berufen. Hier ist der Anstieg mit 44 Punkten signifikant hoch. Dies zeigt sich bei der Beantwortung der Frage: „Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?“

Der Work-Privacy-Konflikt zu allen anderen Berufen ist um 12 Punkte gestiegen, jedoch im Vergleich zur ersten Befragung um acht Punkte gesunken. Das Thema Überstunden/Mehrarbeit spielt hier eine große Rolle. Auch die emotionalen Anforderungen sind um 12 Punkte gestiegen, die Burnout-Symptome um acht Punkte. Hingegen ist die fachliche Unterstützung insgesamt um 18 Punkte gefallen.

Die Unsicherheit der Arbeitsbedingungen ist um sechs Punkte gestiegen. Aus diesen Ergebnissen heraus wird vom Hauptpersonalrat der Berufskollegs, aber auch vom Arbeitskreis Lehrkräftegesundheit damals wie heute gefordert, die Verhältnisprävention vor die Verhaltensprävention zu setzen.

Der Gesetzgeber sieht den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima und Gesundheit der Kolleg:innen und hat ihn in §76 (1) LBG verankert. Die Mindeststandards umfassen nicht nur die klassischen Bereiche der Gesundheitsförderung, sondern beziehen sich besonders auf Rahmenbedingungen, Strukturen, Prozesse und Ergebnisse (vgl. auch §76 (3), S. LBG).

Demnach ist die wissenschaftliche Empfehlung⁶, die Operationalisierung der Standards zu erarbeiten, noch immer nicht von den nachgeordneten Behörden umgesetzt worden. Die zentrale Frage der Veranstaltung: „Welche Maßnahmen fehlen Ihnen, damit Sie bis zum Ruhestand gesund bleiben?“ wurde den Teilnehmenden gestellt und hierfür – frei nach dem Motto „Schule ist im Eimer“ – Vorschläge und Ideen unter allen Teilnehmenden gesammelt. Im Anschluss an die Fortbildungen von Runde 2 hat der Arbeitskreis Lehrkräftegesundheit die eingereichten Karten evaluiert, sodass anschließend unser Dortmunder Papier zur Lehrkräftegesundheit als „Forderungskatalog an die Politik“ entstanden ist.

Dieses Papier wurde den schulpolitischen Sprecher:innen der NRW-Landespolitik im Anschluss an die Veranstaltung als QR-Code in einer grünen Schultüte mitgegeben. Eine grüne Schultüte als Impuls, die einen Gesprächsfaden, eine Kommunikationskultur – zwischen politischen Entscheidern und dem **vlbs** als Lehrkräfteverband – mit guten Wünschen, aber vor allem eine Aufgabenbewältigung symbolisiert. Lösungen müssen her!

Für alle in Dortmund vor Ort war es eine rundum gelungene Veranstaltung. In der Hoffnung auf zeitnahe Entlastung vom stressigen Arbeitsalltag in der Schule!

Quellen

- 1 Beim „Copenhagen Psychosocial Questionnaire“ handelt es sich um einen wissenschaftlich fundierten Fragebogen zur Messung psychosozialer Belastungen und Beanspruchungen im Kontext beruflicher Tätigkeiten. Der COPSOQ fungiert als Screening-Instrument zur psychischen Gefährdungsbeurteilung gemäß §5 des Arbeitsschutzgesetzes, dessen Ziel die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist.
- 2 „Der Schweinezyklus ist eine periodische Schwankung der Angebotsmenge und des Marktpreises. Arthur Hanau prägte 1927 in seiner agrarwissenschaftlichen Dissertation über Schweinepreise den Begriff „Schweinepreiszyklus“; der Begriff „Schweinezyklus“ ist in der Wirtschaftswissenschaft verbreitet.“ Lt. Wikipedia.de
- 3 Mindeststandards im Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Abschlussbericht zum Vergabeverfahren „Entwicklung und Festlegung von Standards für BGM in der Landesverwaltung“ (Auftragsnummer ZVSt-2018-192/BGM)
- 4 recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=20401&vd_back=N524&sg=0&menu=0
- 5 Siehe hierzu auch Kapitel 8 Führung und Gesundheit. In: Mindeststandards im Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. S. 118 landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV17-2114.pdf
- 6 Hierzu wurde Ende 2017 eine „Stabsstelle Landeskoordination Betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Innenministerium mit dem Ziel eingerichtet, wissenschaftlich fundierte BGM-Standards für die Landesverwaltung zu erarbeiten. Der Abschlussbericht zum Vergabeverfahren „Entwicklung und Festlegung von Standards für BGM in der Landesverwaltung“ liegt bereits seit Mai 2019 vor.

t1p.de/sw5ay



Dortmunder Papier

Forderungskatalog zur Erhaltung der Lehrkräftegesundheit:

1. Behördliches Gesundheitsmanagement

Das angekündigte behördliche Gesundheitsmanagement muss endlich durch die Bezirksregierungen umgesetzt werden, um die Gesundheit aller Lehrkräfte zu fördern. Nur durch ein behördliches Gesundheitsmanagement werden alle Maßnahmen zielführend unter einem Dach koordiniert.

2. Wegfall von Verwaltungsaufgaben

Die flächendeckende Einführung von Schulverwaltungsassistenten soll Lehrkräfte von administrativen Aufgaben entlasten. Dazu bedarf es einer landesweiten Werbeoffensive, damit Schulverwaltungsassistenten gewonnen werden können, sowie eine Aufwertung dieser Arbeit, z. B. durch eine eigene Laufbahnperspektive.

3. Personalausstattung

Die permanente Unterversorgung der Schulen mit gut ausgebildeten Lehrkräften verschärft sich noch, wenn Kolleg:innen krankheitsbedingt ausfallen. Eine Personalausstattung von mindestens 110 % ist notwendig, um den Anforderungen gerecht zu werden.

4. Beratung und Begleitung

Die Einführung einer Supervision und einer kollegialen Fallberatung soll Lehrkräften eine professionelle Unterstützung im Umgang mit Herausforderungen des Schulalltags bieten.

5. Berufseingangsphase

Gerade die jungen Kolleg:innen werden in der Zeit bis zur Lebenszeitverbeamtung mit zusätzlichen Aufgaben betraut. Es sollten keine Zusatzaufgaben für Lehrkräfte in der Berufseingangsphase geben, um einen sanften Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Stattdessen sollte in der Berufseingangsphase der Erwerb von Kompetenzen, um mit den psychischen, physischen und sozialen Belastungen des Schulalltags konstruktiv umgehen zu können, im Mittelpunkt stehen.

6. Referendariat und Vorbereitungsdienst

Die Belastung während des Referendariats und Vorbereitungsdienstes muss reduziert und die Prüfungsmodalitäten überarbeitet werden. Daher fordern wir, den Gesundheitsschutz in dieser Phase zu fördern.

7. Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung

Eine altersbedingte Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung sowie die Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit sollen den Lehrkräften nicht nur eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, sondern auch zur Erhaltung der Lehrkräftegesundheit beitragen.

8. Ausstattung der Schulen

Es bedarf Räume zur Erholung, Möglichkeiten einer gesunden Ernährung, Bewegungsmöglichkeiten und angemessene Lehrkräftearbeitsräume, damit die Pausen wieder zu echten Pausen werden.

9. Unterrichtsräume

Die Größe und Gestaltung der Unterrichtsräume müssen den veränderten pädagogischen Anforderungen entsprechen.

10. Klassenfrequenzen verkleinern

Kleine Klassen ermöglichen eine individuellere Betreuung der Schüler:innen und entlasten die Lehrkräfte.

11. Freie Tage

Die Einführung von drei freien Tagen pro Schuljahr, die die Lehrkräfte flexibel verteilen können, dient als echte Pause zur Regeneration.

12. Ausbau der Leitungszeit

Eine Erhöhung der Leitungszeit ermöglicht Schulleitungen eine effizientere Organisation und Entlastung der Lehrkräfte.

Weitere Forderungen zur Gewinnung von neuen Lehrkräften:

- Weiterqualifizierung von Gymnasiallehrkräften an die Didaktik des Berufskollegs.
- Ausschreibung von Stellen in Analogie zur Wirtschaft, um eine breitere Bewerberbasis zu erreichen.
- Anpassung der Laufbahnen für sonstiges schulisches Personal und Werkstattelehrkräfte an die Möglichkeiten der Laufbahnen von Lehrkräften, um attraktive Entwicklungsperspektiven zu schaffen.

Der Vorbereitungsdienst — ein Gestaltungs- und Entwicklungsraum für auszubildende Lehrkräfte



Kirstin Bubke
vlbs-Ausschuss
Lehrkräftebildung



Wolfgang Förmer
Stellvertretender
vlbs-Vorsitzender

Gut neun Monate nach Inkrafttreten der neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung OVP¹ sind die Hinweise² des Prüfungsamtes zur Staatsprüfung erschienen.

Die dort konkretisierten Erwartungen an die Staatsprüfung und das Kolloquium setzen die im Kerncurriculum im Jahr 2021 formulierten Intentionen konsequent fort. Zentral ist ein verändertes Verständnis des Vorbereitungsdienstes als Teil des lebenslangen beruflichen Professionalisierungsprozesses von Lehrkräften, bei dem die berufsbiografische Perspektive und die Reflexionskompetenz einen besonderen Akzent erfahren.

Die auszubildenden Lehrkräfte sollen im Vorbereitungsdienst berufsbezogene Kompetenzen entwickeln, die sie nicht nur für ihre aktuelle Tätigkeit, sondern auch zukunftsgerichtet benötigen. Die sich dafür bietenden Gelegenheiten zum Lernen, zur Beratung, Anleitung und Rückmeldung durch die verbindlichen Ausbildungselemente sollen sie nutzen und das Referendariat in diesem Sinne als Entwicklungsraum betrachten.

Im Kolloquium sind die auszubildenden Lehrkräfte dann aufgefordert, ihren selbstverantworteten Kompetenzerwerbsprozess wissenschaftlich fundiert und exemplarisch darzulegen.

Das klingt nach einem Paradigmenwechsel in der Ausbildung von Lehrkräften, und dieser ist in letzter Konsequenz auch beabsichtigt.

Ziel der schulpraktischen Lehrerausbildung ist es, die zukünftigen Lehrkräfte „[...] in der Professionalisierung des eigenen Lehrerinnen- und Lehrerhandelns unter den besonderen Anforderungen des 21. Jahrhunderts zu unterstützen.“³ Dabei wird der prozessuale Charakter der Ausbildung betont, der auf Individualisierung und Verantwortungsübernahme für die eigene Ausbildung setzt. Lernen von Lehrkräften wird als zukunftsgerichteter und berufslebenslanger Prozess des Kompetenzerwerbs verstanden.

Wie bei der vom Ausschuss Lehrkräftebildung im November 2023 initiierten und moderierten Veranstaltung „Standard- und kompetenzorientierte Leistungen in einem zukunftsfähigen Vorbereitungsdienst in NRW ermöglichen und beurteilen – Erfordernisse – Perspektiven –“⁴ deutlich wurde, überlagert das aktuelle Format der Staatsprüfung sehr nachhaltig Lern- und Entwicklungsprozesse im Referendariat.

Die Fixierung auf den Prüfungstag durch dessen Gewichtung im Gesamtergebnis führt dazu, dass der eigentliche Prozess der Kompetenzentwicklung in den Hintergrund tritt. Um den Fokus wieder auf den Entwicklungsprozess zu lenken, müssen Veränderungen im Format der Staatsprüfung erfolgen.

Bereits jetzt haben angehende Lehrkräfte die Möglichkeit, aktiv gestaltende Subjekte ihrer eigenen Ausbildung zu sein. Beispielhaft zu nennen sind hier

- die Perspektivgespräche im 1. und 5. Quartal der Ausbildung. Sie bieten Chancen zur Identifikation berufsbezogener Kompetenzen und zur Formulierung individueller Entwicklungsperspektiven. Die auszubildenden Lehrkräfte tragen hier Verantwortung für die Gestaltung ihrer Ausbildung, wenn sie das von ihnen selbst geplante und moderierte Gespräch mit einer Vertretung aus dem Seminar und unter Beteiligung der Schule durchführen.
- die klassischen Unterrichtsbesuche. Hier sieht die OVP explizit vor, dass die auszubildenden Lehrkräfte eigene Schwerpunkte mit Blick auf ein Beratungsanliegen formulieren. Außerdem liegt es in der Verantwortung der auszubildenden Lehrkräfte, in Unterrichtsbesuchen mehr als eine „kleine Prüfung“ zu sehen und sie als Anlass für Anleitung und Beratung, als Unterstützung und Möglichkeit der Beurteilung des individuellen Entwicklungsstandes vor dem Hintergrund der zu erreichenden Standards und Kompetenzen zu sehen.

Neugestaltung des Kolloquiums in der Staatsprüfung

Themenbereiche:	A) Professionsbezogener Entwicklungsprozess		B) Komplexe pädagogische Fragestellung mit Bezug zu zentralen Bereichen des beruflichen Handelns
Phasen des Kolloquiums:	Gesprächsimpuls zum Entwicklungsprozess durch Prüfling	Gespräch über den Entwicklungsprozess zwischen Prüfling und Kommission	Theoriegeleitetes Gespräch zwischen Prüfling und Kommission 
Dauer der Phasen: (insgesamt: 60 Min.)	~5 Minuten	15 – 30 Minuten	25 – 40 Minuten 
materialfrei = vorbereitete Unterlagen sind nicht zulässig			

- das Kolloquium nach neuem Format. Hier entscheiden die auszubildenden Lehrkräfte selbst, ob sie die Reflexion ihres professionsbezogenen Entwicklungsprozesses beispielsweise anhand von erlebten beruflichen Handlungssituationen, der eigenen Mitarbeit in kollegialen Gruppen und Teams im System Schule oder der Auseinandersetzung mit den individuellen beruflichen Entwicklungszielen vornehmen. Es wird so ein breites Feld eröffnet und die individuellen Lernanlässe und Lernwege wertgeschätzt. Die bisherige Handreichung wurde um Leitfragen in neun möglichen Themenfeldern ergänzt, mit deren Hilfe die Reflexion des eigenen professionsbezogenen Entwicklungsprozesses für diesen Prüfungsabschnitt des Kolloquiums gezielt und selbstbestimmt geplant werden kann.⁵

Ein Fazit kann an dieser Stelle lauten, dass an der Veränderung des Formats des Prüfungstages und der Gewichtung der Staatsprüfung kein Weg vorbeiführt, um den Intentionen des Kerncurriculums und der geltenden Prüfungsordnung gerecht zu werden. Die Bedeutung des individuellen beruflichen Entwicklungsprozesses wird durch die veränderte Akzentsetzung in der Prüfungsordnung hervorgehoben. Es liegt nun an den angehenden Lehrkräften, die sich bieten den Chancen zur Gestaltung ihrer eigenen Ausbildung zu nutzen.

In der gemeinsamen Veranstaltung des vlbs-Ausschusses Lehrkräftebildung und des vlw-Ausschusses Lehrkräftebildung auf der didacta 2024 in Köln haben die Ausschussvorsitzenden Andreas Ratzmann (vlw) und Kirstin Bubke (vlbs) genau diese Aspekte herausgestellt mit dem Ziel, angesichts der schlechten Darstellung der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung in den



Abbildung 1
Neugestaltung des Kolloquiums gemäß aktueller OVP.
Erstellt durch Dr. Markus Soeding

Abbildung 2
Gemeinsamer Workshop der Ausschüsse Lehrkräftebildung von vlbs und vlw am 21.02.2024 auf der didacta Köln.

Von links:
Torsten Küster (vlw),
Kirstin Bubke (vlbs),
Andreas Ratzmann (vlw).

Medien bewusst einen Kontrapunkt zu setzen, die zukünftig in den Vorbereitungsdienst eintretenden Referendar:innen zu stärken und ihnen ihre Rolle als aktiv gestaltende Subjekte ihrer eigenen Ausbildung ans Herz zu legen.

Kirstin Bubke

Vorsitzende vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung

Wolfgang Förmer

stv. Landesvorsitzender und Mitglied im vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung

Quellen

1. Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP) vom 10.04.2011, in der Fassung vom 15.04.2023
2. Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen, Hinweise für Prüferinnen und Prüfer, Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerausbildung – Landesprüfungsamt für Lehrämter an Schulen – Stand Februar 2024.
3. Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2021): Kerncurriculum für die Lehrerausbildung im Vorbereitungsdienst, S. 4
4. bbw 01/02 2024 „Ist das aktuelle Format der Staatsprüfung noch zeitgemäß? Runder Tisch des vlbs“ von Kirstin Bubke und Dr. Markus Soeding
5. Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerausbildung – Landesprüfungsamt für Lehrämter an Schulen – (Hrsg.): Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen. Hinweise für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie für Lehrkräfte in Ausbildung. Dortmund Februar 2024, S. 32f.



Das Format der Staatsprüfung in der deutschen Lehrkräfteausbildung — eine vergleichende Übersicht

Das Format der Staatsprüfung in der Lehrkräfteausbildung unterlag in der Vergangenheit regelmäßig Veränderungen, sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in den anderen 15 Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland. Als jüngstes Beispiel für Neuerungen in der Staatsprüfung¹ in NRW kann die Überarbeitung der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP) im Jahre 2023 angeführt werden, mit der u. a. die Umgestaltung des Kolloquiums einher ging (vgl. Hartmann/Sarrazin 2023, S. 31). Bei diesem Prozess gelang es dem vlbs wiederholt, durch das Vortragen starker, sachlogischer Argumente die Veränderungen erfolgreich mitzugestalten (vgl. Bubke/Soeding 2023a, S. 28). Durch verschiedene Impulse aus der Wissenschaft, durch Rückmeldungen von Referendar:innen aus dem Vorbereitungsdienst und aus anderen Bundesländern sowie die jüngsten Neuerungen in der OVP, rückte der vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung die Betrachtung der Staatsprüfung für Lehrämter in den Fokus seiner Arbeit. Entsprechend reifte die Fragestellung heran, ob das derzeitige Format der Staatsprüfung noch zeitgemäß ist. Mit einer ersten Zusammenkunft der an der Lehrkräftebildung Verantwortlichen aus der ersten und zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung an Berufskollegs und dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW (MSB) gelang ein innovativ-effizienter und zukunftsweisender Auftakt zu dieser Fragestellung (vgl. Bubke/Soeding 2023b, S. 58f).

Basis für derartige Überlegungen stellen zu ermittelnde Verbesserungspotentiale für den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung in NRW dar. Dieses Ansinnen wird u. a. dadurch bestärkt, dass auch nach Möglichkeiten und Ansatzpunkten gesucht werden kann, wie z. B. die Abbruchquote² während des Vorbereitungsdienstes verringert werden kann, die lehramtsübergreifend in NRW zwischen 4,7% und 6,2% taxiert wird (vgl. Zehrfeld 2024, S. 1). Diese Verbesserungspotentiale gilt es herauszuarbeiten, um derart die weitere Vorgehensweise und die Sachlage zur Auslotung von Veränderungsprozessen rund um die Staatsprüfung transparent und nachvollziehbar zu machen.

Wissenschaftliche Impulse zu Vorbereitungsdienst und Staatsprüfung

Mehrere empirische Studien haben sich mit der beruflichen Beanspruchung im Vorbereitungsdienst in Deutsch-

land befasst. Obwohl mehrere von ihnen viele Referendar:innen mit z. T. den gleichen und auch unterschiedlichen Instrumenten befragt haben, ist allen gemeinsam, dass die Ergebnisse aus unterschiedlichen Gründen nicht repräsentativ sind. Dennoch wird eine Auswahl an Aspekten dieser Studien³, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, und daraus hervorgehende Empfehlungen für die Praxis betrachtet, die Anhaltspunkte für einen weitergehenden Überlegungsprozess, bezogen auf den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung, darstellen können. Viele Studien, die die Folgen von Belastung untersuchen, betrachten diese entweder über das Burnout-Symptom der emotionalen Erschöpfung oder über weitere Burnout-Symptome. Die Anzeichen dafür, dass sie im Verlauf des Referendariats steigen können, zeigen sowohl Klusmann u. a. (2012) und Drüge/Schleider/Rosati (2014, S. 370) als auch Darius u. a. (2021) auf. Gründe für dieses Phänomen werden den im Vorbereitungsdienst hinzukommenden zusätzlichen Belastungen, z. B. das Erlernen der Fähigkeiten im Unterrichten, Erziehen und Beurteilen, zugeschrieben. Ähnlich wirken sich Unterrichtsbesuche, die von aufwändigen Vorbereitungen der Unterrichtsstunde begleitet werden, Bewertungssituationen und Prüfungen negativ aus (vgl. Walter/Rothmann 2023, S. 114). Einhergehend mit Prüfungs- und Zeitdruck werden diese beiden Aspekte als „zwei zentrale, strukturelle Belastungsfaktoren während des Vorbereitungsdienstes“ (Walter/Rothmann 2023, S. 118) ausgemacht.

Allerdings kann das Belastungsempfinden von persönlichen Voraussetzungen und Ressourcen der Referendar:innen im Einzelfall gemindert werden (vgl. Walter/Rothmann 2023, S. 119). Sofern etwa eine Tendenz zu negativen Emotionen und Labilität besteht, steigt die berufliche Belastung, während bei gutem Organisationsvermögen und der Fähigkeit, sich von Arbeitsbelangen distanzieren zu können, diese sinkt. Ebenso wirken sich positiv darauf aus: Das Wissen über Klassenführung und praktische Vorerfahrungen (z. B. durch das Erteilen von Nachhilfeunterricht und Leiten von Jugendgruppen) (vgl. Klusmann u. a. 2012, S. 286) und ein qualitativ hochwertiges Mentoring (vgl. Walter/Rothmann 2023, S. 110).

Die Resümees der wissenschaftlichen Studien bilanzieren durchgehend Handlungsbedarf in Studium und Vorbereitungsdienst und empfehlen nachvollziehbar, die jeweiligen Erkenntnisse in Studium und/oder Vorbereitungsdienst

zu integrieren und zu berücksichtigen. Die Empfehlungen reichen beispielsweise von der Aufnahme von Kenntnissen zur Klassenführung (vgl. Klusmann u. a. 2012, S. 287) und das Vermitteln von gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen als Lehrinhalt im Studium über das Einrichten von Kursen zum Erlernen von offensiver Problembewältigung (vgl. Darius/Schleider/Rosati 2021, S. 222) bis hin zur Empfehlung, strukturelle Bedingungen zu überdenken (vgl. Drüge u. a. 2014, S. 369), zu denen auch die Rahmenbedingungen der Staatsprüfung gezählt werden können. Scharfenberg (2020, S. 285) geht der Frage nach, welche Motive bei der Studienwahl von Lehramtsstudierenden relevant sind. Er ermittelt dabei, dass extrinsische Motive bei der Studien- und Berufswahl der deutschen Lehramtsstudierenden eine hohe Bedeutung haben, beispielsweise durch die hohe Arbeitsplatzsicherheit. Dabei kommt er zu dem Schluss, dass strukturelle Bedingungen die Studien- und Berufswahlmotive von Lehramtsstudierenden beeinflussen können (vgl. Scharfenberg 2020, S. 306). Diese Erkenntnis wird auch durch Tenberg/Ball (2023, S. 720) bei ihrer Befragung untermauert, warum Nicht-Lehramtsstudierende kein Lehramtsstudium aufgenommen haben. Die befragten Studierenden nehmen dabei das Lehramtsstudium und den Vorbereitungsdienst als unattraktiv und defizitär wahr und lehnen in Einzelfällen den Vorbereitungsdienst explizit ab.

So deuten mehrere der aufgeführten Studien darauf hin, dass die berufliche Situation von Referendar:innen während des Vorbereitungsdienstes gesundheitlich belastend sein kann und zu deren Begegnung auch strukturelle Rahmenbedingungen im Vorbereitungsdienst und möglicherweise auch der Staatsprüfung überdacht und näher betrachtet werden sollten.

Prüfungstag und Gewichtung des Prüfungstages – Befragungsergebnisse

In NRW gliedert sich nach § 32 und § 33 der OVP⁴ der Prüfungstag des Staatsexamens für Lehramtsanwärter:innen in zwei nacheinander zu absolvierende Unterrichtspraktische Prüfungen und ein abschließendes Kolloquium (vgl. § 32 und § 33 OVP). Die Bewertung des Prüfungstages geht nach § 34 OVP in Summe mit 50 % in die Gesamtnote des Staatsexamens ein. Neben der dargestellten wissenschaftlichen Erkenntnislage boten auch Eindrücke aus der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung Anlass dazu,

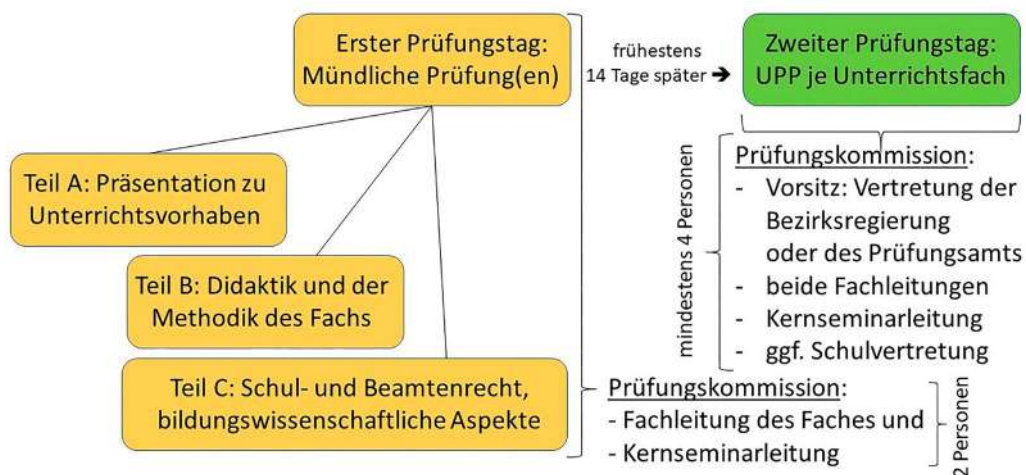
gezielt bei Absolvent:innen des Vorbereitungsdienstes im Bereich Berufskolleg nach den Erfahrungswerten zu diesem Prüfungstag zu fragen⁵.

Konkret wurden die Absolvent:innen gefragt:

- a. nach positiven und negativen Erfahrungen mit dem Prüfungstag,
- b. nach der Gewichtung des Prüfungstages am Gesamtergebnis und
- c. nach Verbesserungsvorschlägen zum Prüfungstag.

Als positiv wurde angeführt, dass der Prüfungstag als Gelegenheit beschrieben wird, sich zu beweisen und Prüfungen angstfrei auch Freude machen können. Auch wertschätzende Prüfungskommissionen sowie gute Unterstützung durch die Schule am Prüfungstag können zu einem gelungenen Prüfungsgeschehen beitragen. Bei einer ungünstigen Zusammensetzung der Prüfungskommission, in der beispielsweise unterschiedliche fachliche und didaktische Vorstellungen oder verschiedene subjektive Bewertungen aufeinandertreffen, kann das Prüfungsgeschehen negativ beeinflusst werden. Der Prüfungstag wird als sehr belastend (großer Druck, Stress und Nervosität) und ungesund (Schlaflosigkeit, Angst und am Rand des Burnouts) wahrgenommen. Durch derartige Einzelbeschreibungen werden die von Darius u. a. (2021, S. 218) gewonnenen Ergebnisse gestärkt, wonach gesundheitliche Beeinträchtigungen für die Prüfungsphase bei 37,5 % der Probanden festgestellt wurden. Hinsichtlich der Gewichtung des Prüfungstages wird hinterfragt, inwieweit eine einzelne Prüfungsleistung in gleichem Umfang in die Gesamtnote eingehen kann wie die zuvor über 15 Monate erbrachte Leistung. Folglich wird der Prüfungstag als insgesamt viel zu hoch gewichtet und so die Entwicklung der Ausbildungsleistung als unzureichend in den Blick genommen empfunden. Ein Zitat aus der Befragung fasst diese Einschätzung wie folgt zusammen:

„Ich finde es unverhältnismäßig. Die anderthalb Jahre Referendariat mit ihren 11 Unterrichtsbesuchen und den Seminar-Veranstaltungen zählen meiner Meinung nach zu wenig. Dass ein Tag so eine Gewichtung hat, ist nicht mehr zeitgemäß. So wird die Leistung von einem einzigen Tag, welcher mit so einem großen Druck und Ängsten belastet ist,



als bedeutender eingeschätzt, als das, was Fachleitungen und Schulleitung über die anderthalb Jahre beobachtet haben. Das spricht meiner Meinung nach auch diesen Instanzen ihre Kompetenz in der Einschätzung ab.“

In Anlehnung an die ersten beiden Fragen zu Erfahrungen mit dem Prüfungstag und der Gewichtung des Prüfungstags wurde der Wunsch geäußert, die 50%ige Gewichtung zugunsten der Langzeitbeurteilungen zu überdenken und nicht alle Prüfungsteile an einem Tag stattfinden zu lassen. Darüber hinaus wird mehr Transparenz bei der Notenvergabe angeregt und eine Rückmeldung zu den einzelnen Prüfungsteilen am Prüfungstag erbeten. Entsprechend werden Erwartungshorizonte für die Erstellung der beiden Teile der schriftlichen Arbeit, also der Unterrichtsentwürfe zu den unterrichtspraktischen Prüfungen, insbesondere für den Teil des längerfristigen Unterrichtsvorhabens, als hilfreich erachtet. Darüber hinaus wird angeregt, realitätsnahem Unterricht anstelle des oftmals als „Theaterinszenierung“ empfundenen Geschehens während der unterrichtspraktischen Prüfungen Raum zu geben. Abschließend wird gewünscht, in der Staatsprüfung mehr Möglichkeiten zu erhalten, auch Kompetenzen in den anderen Handlungsfeldern nachzuweisen, als überwiegend im Handlungsfeld Unterrichten. Wenngleich auch diese vlbs-Befragung nicht repräsentativ ist, liefert sie dennoch Anhaltspunkte, über die bisherige Gestaltung des Prüfungstages in der Staatsprüfung in NRW nachzudenken. Entsprechend war dies der Anlass, nach Alternativen in den anderen 15 Bundesländern zu schauen, um Anregungen zu erhalten, etwaige Änderungen an den bestehenden Regelungen in NRW vorzunehmen.

Das Format der Staatsprüfung in anderen Bundesländern

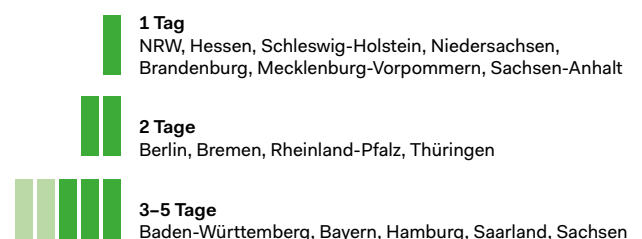
Um einen umfassenden Überblick zu erhalten, wie der Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung in anderen

Bundesländern organisiert sind, hat der Ausschuss Lehrkräftebildung vor dem Hintergrund der Überlegungen, die Staatsprüfung in NRW weiterzuentwickeln, Fragen entwickelt. Um diese beantworten zu können, wurden sämtliche Verordnungen und Erlasse in den einzelnen Bundesländern herangezogen und nach klaren und aussagefähigen Informationen durchsucht. Da sich jedoch nicht alle Fragen auf diese Weise beantworten ließen, waren darüber hinaus fernmündliche oder elektronische Konversationen mit künftigen Ansprechpartner:innen in den einzelnen Bundesländern notwendig. Die nachfolgenden Darstellungen geben die Rechercheergebnisse wieder.

1) Anzahl der Prüfungstage

Neben NRW findet die 2. Staatsprüfung in 6 weiteren Bundesländern (Hessen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt) an einem Tag statt, in weiteren vier Bundesländern (Berlin, Bremen, Rheinland-Pfalz, Thüringen) an zwei Tagen und in den weiteren fünf Bundesländern an drei bis fünf Tagen. Fakt ist, dass immer neue Prüfungsformate (mündliche Prüfungen, Kolloquien, unterrichtspraktische Prüfungen, mediengestützte Präsentationen, Projektbegleitungen...) z. T. mehrere Prüfungstage bedingen. Partiiell haben die Referendar:innen sogar Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Organisation (vgl. z. B. Thüringen: beide Prüfungslehrproben an einem Prüfungstag und die

Anzahl der Prüfungstage



mündliche Prüfung an einem anderen Prüfungstag oder jeweils eine Prüfungslehrprobe mit der jeweiligen mündlichen Teilprüfung an einem Prüfungstag). Aus Perspektive der Prüfungsämter lässt sich die kompakte Staatsprüfung an einem Tag einfacher organisieren. Aus Perspektive der Referendar:innen ist die Entzerrung in mehrere Prüfungstage zwar entlastend, führt aber teilweise auch zu inhaltlich umfassenderen Prüfungsformaten (vgl. z. B. Sachsen).

Um abweichend vom eintägigen Prüfungsformat in NRW eine Vorstellung entwickeln zu können, wie beispielsweise ein zweitägiges Prüfungsformat aussehen kann, ist exemplarisch das Modell aus Rheinland-Pfalz dargestellt. Um auch den veränderten organisatorischen Aufwand zu vermitteln, ist die Zusammensetzung der Prüfungskommission mit den Begrifflichkeiten aus NRW aufgeführt. Ähnlich wie in Thüringen haben in Hamburg die Referendar:innen die Möglichkeit, ihre Staatsprüfung auf einen Tag oder bis zu drei Tage zu verteilen. Diese Art der Selbstbestimmung im Prüfungszusammenhang entspricht den Leitgedanken einer zeitgemäßen Prüfungskultur, bei der beispielsweise Aspekte der Prüfungsraumbestimmung und der Prüfungszeitintervallbestimmung verstärkt in die (Mit-)Entscheidungsbefugnis der Prüflinge gelegt werden können (vgl. Institut für zeitgemäße Prüfungskultur).

2) Gibt es eine bildungswissenschaftliche / rechtliche Grundlage für einen Prüfungstag?

In jedem Bundesland sind die Bestimmungen zur Staatsprüfung in Lehramtsprüfungsordnungen erfasst. Außerhalb dieser ist keine bildungswissenschaftliche oder rechtliche Grundlage für nur einen Prüfungstag zu ermitteln.

3) Wissenschaftliche Evaluation der Staatsprüfung

Außerhalb von Sachsen ließen sich keine Auskünfte über eine wissenschaftliche Evaluation der Staatsprüfung einholen. In Mecklenburg-Vorpommern ist jedoch eine Evaluation der Staatsprüfung durch das entsprechende Ministerium in Arbeit.

4) Aufbau des Kolloquiums

In den einzelnen Bundesländern ist der Aufbau des Kolloquiums inhaltlich sehr unterschiedlich gegliedert und je nach zeitlichem Rahmen (vgl. Punkt 5) sehr unterschied-

lich fundiert. Oft nehmen reflektorische Elemente einen hohen Stellenwert ein: die fachspezifische oder allgemeine Methodik und Didaktik, Schulrecht und Schulorganisation. Teilweise ist das Kolloquium auch Bestandteil einer Präsentation oder einer Hausarbeit. Auch Gruppenprüfungen sind möglich (vgl. Brandenburg).

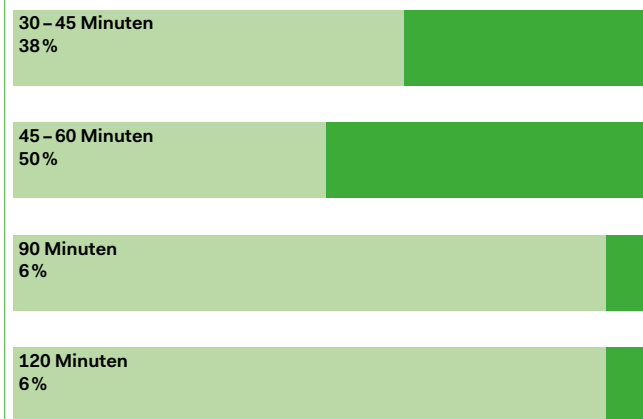
5) Dauer des Kolloquiums

Innerhalb einer Spanne von 30 bis 120 Minuten ist die Dauer als sehr heterogen zu beschreiben. Teilweise finden die Kolloquien bzw. mündlichen Prüfungen an verschiedenen Terminen statt und sind inhaltlich und zeitlich strikt gegliedert. Je nach Dauer der mündlichen Prüfung/des Kolloquiums sind mehr inhaltliche Tiefe und Breite möglich.

6) Gewichtung des Kolloquiums an der Gesamtbewertung der Staatsprüfung

Auch die Gewichtung des Kolloquiums hinsichtlich der Gesamtbewertung in der 2. Staatsprüfung gestaltet sich in den 16 Bundesländern sehr unterschiedlich: In sechs Ländern beträgt die Gewichtung zwischen 10% und 15%, in fünf zwischen 20% und 25% und in den anderen fünf Bundesländern sogar 30%. Dies ist im Hinblick auf die gesamte Referendariatszeit partiell eine sehr hohe Gewichtung und aus Perspektive der Referendar:innen ein Problem, dass auf einem Prüfungselement so eine hohe Gewichtung liegt (Tagesformabhängigkeit, Abhängigkeit der Fragen). Wie hoch kann die Aussagekraft des Kolloquiums wirklich im Gesamtzusammenhang sein?

Dauer des Kolloquiums



7) Welche Prüfungsbestandteile erfolgen außerdem am Prüfungstag / an den Prüfungstagen?

Grundsätzlich finden in allen Bundesländern in den beiden Ausbildungsfächern Unterrichtspraktische Prüfungen statt. Hessen ist das einzige Bundesland, das als alternatives Prüfungsformat zu den Unterrichtspraktischen Prüfungen eine Doppelstunde fächerverbindenden Unterrichts oder eine Projektbegleitung mit einer Dauer von zwei bis zweieinhalb Stunden anbietet. In vielen Bundesländern finden neben der/den Unterrichtspraktischen Prüfung/en ein oder mehrere Kolloquien statt. In Baden-Württemberg findet beispielsweise außerdem eine separate mündliche Schulrechtsprüfung statt. In anderen Bundesländern finden Modulprüfungen, Analysegespräche (vgl. Berlin) oder multimediale Präsentationen statt.

8) Berücksichtigung der Unterrichtsentwürfe in der 2. Staatsprüfung

In NRW, Bremen und Sachsen ist eindeutig definiert, dass die beiden Unterrichtsentwürfe mit 10% Bewertung in die Gesamtbewertung mit eingehen. In NRW waren die höhere Gewichtung und die wissenschaftlich fundiertere Ausarbeitung der Unterrichtsentwürfe u. a. die Legitimation, um die 2. Staatsarbeit abzuschaffen. In den anderen Bundesländern werden die Unterrichtsentwürfe im Gesamtzusammenhang berücksichtigt, ohne transparente prozentuale Gewichtung. Es stellen sich die Fragen, ob dies ein Vor- oder Nachteil für die Referendar:innen ist und ob das zu Lasten der Qualität geht.

9) Entwicklungsprozess eines Referendars in der Staatsprüfung

Der Entwicklungsprozess einer Lehrkraft im Vorbereitungsdienst wird während der Staatsprüfung in allen Bundesländern – also insbesondere in den Unterrichtspraktischen Prüfungen und der mündlichen Prüfung bzw. den mündlichen Prüfungen bzw. dem Kolloquium – nicht explizit berücksichtigt. Somit hat NRW mit dem seit dem Jahr 2023 umgestalteten Prüfungsformat Kolloquium ein Alleinstellungsmerkmal, bei dem der Entwicklungsprozess des Prüflings bis zu 50% der 60-minütigen Prüfungszeit thematisiert werden kann. Im Allgemeinen wird ländersübergreifend der Entwicklungsverlauf eines Referendars/einer Referendarin während des Vorbereitungsdienstes über Gutachten erfasst.

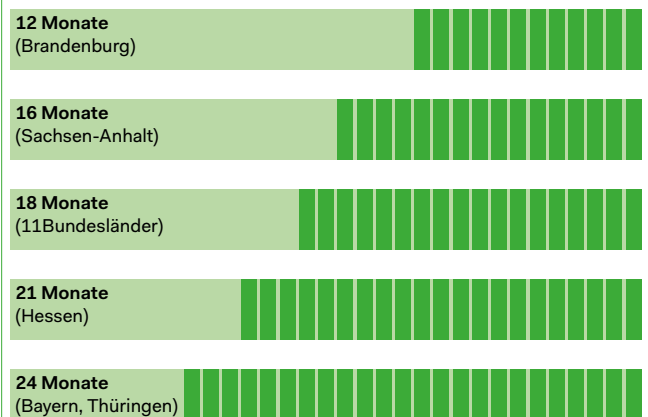
10) Neuerungen in der Staatsprüfung in den letzten fünf Jahren

In den letzten fünf Jahren haben sich in den allermeisten Bundesländern keinerlei Änderungen für die Staatsprüfung ergeben. Ausnahmen bilden vier Bundesländer. In Bayern wurden Entwicklungsgespräche zwischen den Referendaren und den Seminarausbildern zur Erstellung des Gutachtens eingeführt. In Hessen und Thüringen wurde das Führen eines bewertungsfreien Portfolios zur Pflicht und in NRW wurde das Kolloquium neugestaltet. Während diese Neuerungen als flankierende Maßnahmen zu den bestehenden Bewertungsinstrumenten bezeichnet werden können, kann der Wegfall der Staatsarbeit bzw. Hausarbeit in Hamburg und Baden-Württemberg im Jahr 2024 als grundlegender beurteilt werden.

11) Dauer des Vorbereitungsdienstes

Um die Mobilität von Lehrkräften zwischen den Bundesländern problemlos gewährleisten zu können, hat sich die Kultusministerkonferenz (KMK) auf gemeinsame Regelungen verständigt. Dort ist auch festgelegt, dass der Vorbereitungsdienst mindestens 12 Monate und höchstens 24 Monate dauern darf (vgl. KMK 2013, S. 2). Dieses dort festgelegte Spektrum wird in den Bundesländern vollends ausgeschöpft – sowohl die Minima und Maxima betreffend als auch die dazwischenliegenden Stufen. In Brandenburg ist seit 2019 ein 12-monatiger Vorbereitungsdienst vorgesehen, wenn ein Studienabschluss mit einer Regelstudienzeit von 10 Semestern und schulpraktische Studien

Dauer des Vorbereitungsdienstes



in Form eines Praxissemesters (mindestens 16 Wochen) vorliegen. Wenn eines der beiden Kriterien nicht erfüllt ist, erfolgt eine Zulassung zum 18-monatigen Vorbereitungsdienst. Mit der Einführung der konsekutiven Lehramtsausbildung, als Abkehr von der ersten Staatsprüfung hin zur Einführung von Bachelor-Master-Lehramtsstudiengängen, wurde in vielen Bundesländern der Vorbereitungsdienst von 24 Monate auf 18 Monate gekürzt. In 69% der Bundesländer ist somit der 18-monatige Vorbereitungsdienst zum Regelfall geworden. In NRW vertritt der vlbs die Position, an dieser Minstdauer des Vorbereitungsdienstes festzuhalten (vgl. Bubke/Förmer 2024, S. 57) und teilt damit die wissenschaftliche Einschätzung von Kunter u. a. (2021, S. 6) keine weitere Kürzung vorzunehmen.

12) Praxissemester als Teil der Lehramtsausbildung

Seit 2015 ist in Nordrhein-Westfalen das Praxissemester Bestandteil des Masterstudiums für Lehrer:innen. Es verbindet Theorie und Praxis im Lehramtsstudium und gewährt Einblicke in die verschiedenen schulischen Bereiche. Kunter u. a. (2021, S. 4) hebt in ihrer Untersuchung zum Vorbereitungsdienst in NRW positiv hervor, dass die Referendar:innen im Vorbereitungsdienst aufgrund des durchlaufenen Praxissemesters über mehr Praxiserfahrung verfügen. Die Hälfte der Bundesländer hat mittlerweile das Praxissemester als elementaren Bestandteil in das Lehramtsstudium integriert. Wenngleich die andere Hälfte der Bundesländer auf dieses Instrument nicht zurückgreifen, sind dort ebenfalls ausgedehnte Schulpraktika in unterschiedlichen Formen im Lehramtsstudium verankert, die etwa in Baden-Württemberg auch auf die 52 Wochen obligatorische, fachpraktische Tätigkeit (Betriebspraktikum) für BK-Studierende angerechnet werden.

13) Staatsarbeit als Teil der Staatsprüfung

Eine schriftliche Hausarbeit, die zu einem pädagogischen Thema und unter Einbezug der praktischen Erfahrungen des Referendars/der Referendarin wie in Bayern anzufertigen ist, bildet immer seltener einen Bestandteil der Staatsprüfung (5 Bundesländer). In 11 Bundesländern setzte diese Entwicklung mit der Kürzung des Vorbereitungsdienstes von 24 auf 18 Monate ein. Die jüngsten Streichungen zu Beginn des Jahres 2024 in den Bundesländern Hamburg und Baden-Württemberg bestätigen diesen Trend.

14) Veränderungsbestreben in den Bundesländern

Lediglich in Schleswig-Holstein wird aktuell an einer Neugestaltung des Prüfungsgesprächs/Kolloquiums gearbeitet. Zudem ist durch den Anstoß des vlbs in Nordrhein-Westfalen nicht auszuschließen, dass die bisherige Gestaltung des Prüfungstages diskutiert wird. Alle anderen Bundesländer planen zeitnah keine Änderungen am Vorbereitungsdienst und der Staatsprüfung oder haben keine Angaben dazu gemacht. Die Erkenntnislage zu den bestehenden Regularien rund um die Staatsprüfung ist jedoch eine Momentaufnahme eines mehr oder minder dynamischen Prozesses bei der Fortentwicklung des Vorbereitungsdienstes. Deshalb sind derartige Einschätzungen bezüglich etwaiger anstehender Neuerungen mit Vorsicht zu genießen, als dass der akute Lehrkräftemangel (vgl. z. B. Klemm 2022, S. 28f) in den einzelnen Bundesländern möglicherweise zu kurzfristigen Veränderungen führen könnte. Auch die jüngst eingebrachten Vorschläge der Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (2023, S. 12) und der KMK (2024) zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels könnten Veränderungspotential für die zweite Ausbildungsphase mit sich bringen.

Welche Impulse zur etwaigen Veränderung der Staatsprüfung für das Lehramt an Berufskollegs in NRW konnten gefunden werden?

Zunächst mehren sich die Anzeichen aus der Wissenschaft und der vlbs-Befragung, dass die berufliche Belastung von Referendar:innen im Vorbereitungsdienst in einem gewissen Maße vorliegt. Weder das bisher eintägige Prüfungsformat in NRW noch die Gewichtung dieses Prüfungstages mit 50 % an der Gesamtnote scheinen eine entlastende Wirkung zu entfalten. Jedoch zeigt ein Blick in andere Bundesländer, etwa wie Hamburg oder Thüringen, dass eine optionale Aufteilung auf mehrere Prüfungstage durch das Gewähren von Wahlfreiheiten eine Mitbestimmung durch die Prüflinge ermöglicht. Der vlbs unterstützt die oben angeführten Impulse und alle Veränderungen der Staatsprüfung, die zur Verbesserung des Vorbereitungsdienstes beitragen. Der vlbs freut sich auf weitere Gelegenheiten, die dazu notwendigen Prozesse zu begleiten und aktiv mitzugestalten.

Sarah Feldmann und Dr. Markus Soeding
vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung

Fußnoten

- 1 Nachdem in Nordrhein-Westfalen die Ordnung der Ersten Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen (Lehramtsprüfungsordnung – LPO) vom 27. März 2003 im Jahr 2011 endgültig außer Kraft gesetzt wurde, kann ein Lehramtsstudium nicht mehr mit der Ersten Staatsprüfung abgeschlossen werden. Folglich wird die zweite Staatsprüfung am Ende des Vorbereitungsdienstes (= Referendariats) aufgrund ihrer einzigartigen Existenz in der Lehramtsausbildung nur noch als „Staatsprüfung“ bezeichnet.
- 2 Beim Vergleich der Abbruchquoten während der beiden Phasen der Lehramtsausbildung kann festgehalten werden, dass diese während des Universitätsstudiums bundesweit bei etwas über 40 % angenommen werden (vgl. SUESSENBACH/MAERZ/WORMLAND/JORZIK 2023) und damit erheblich höher ausfallen als die Abbruchquoten während des Vorbereitungsdienstes in NRW.
- 3 Eine umfassende Betrachtung und Analyse von 34 deutschsprachigen Studien haben WALTER/ROTHMANN (2023) vorgenommen.
- 4 OVP ist die Abkürzung für die Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung – OVP), die die rechtliche Grundlage zur Durchführung einer Staatsprüfung bildet.
- 5 Die Befragung fand im Mai 2023 und Oktober 2023 statt, über eine freiwillige Onlinebefragung an verschiedenen ZfsL-Standorten (ZfsL = Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung). Sie richtete sich an 40 Referendar:innen, die die Staatsexamensprüfung im Bereich Berufskolleg durchlaufen hatten und kurz vor Beendigung des Vorbereitungsdienst standen. Für die Befragung zeichneten sich aus dem vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung Ursula Altenkamp, die auch die Auswertung übernahm, und Dr. Markus Soeding verantwortlich.



Sarah Feldmann
vlbs-Ausschuss
Lehrkräftebildung



Dr. Markus Soeding
vlbs-Ausschuss
Lehrkräftebildung

Quellen

- BUBKE, KIRSTIN/FÖRMER, WOLFGANG: Gutachten zur Lehrkräfteausbildung der SWK: Schulministerin Dorothee Feller sendet ein wichtiges Signal für die Lehrkräfteausbildung in NRW. In: Beruflicher Bildungsweg 65 (2024) 1+2, S. 57.
- BUBKE, KIRSTIN/SOEDING, MARKUS: Die neue OVP 2023 – wirkungsvolle Verbandsarbeit des vlbs. In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023a) 5+6, S. 28–29.
- BUBKE, KIRSTIN/SOEDING, MARKUS: Ist das aktuelle Format der Staatsprüfung noch zeitgemäß? In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023b) 11+12, S. 58–59.
- DARIUS, SABINE/BUNZEL, KATHLEEN/EHMS-CIECHANOWICZ, EWA/BÖCKELMANN, IRINA: Psychische Gesundheit bei Referendaren. In: Prävention und Gesundheitsförderung 3 (2021), S. 215–224.
- DRÜGE, MARIE/SCHLEIDER, KARIN/ROSATI, ANNE-SOPHIE: Psychosoziale Belastungen im Referendariat – Merkmale, Ausprägungen, Folgen. In: DDS – Die Deutsche Schule 106 (2014) 4, S. 358–372.
- HARTMANN, DOROTHEE/SARRAZIN, DETLEF: OVP 2023 – Was ändert sich für Referendar:innen und ihre Ausbildungslehrer:innen? In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023) 5+6, S. 30–31.
- INSTITUT FÜR ZEITGEMÄßE PRÜFUNGSKULTUR (HRSG.): Reflexionstool für zeitgemäße Prüfungsformate. Abrufbar über: pruefungskultur.de/ressource/formatspinne/ (03.05.2024)
- KLEMM, KLAUS: Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030. Essen 2022. Abrufbar über: vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm_-_final.pdf (03.05.2024)
- KLUSMANN, UTA/KUNTER, MAREIKE/VOSS, THAMAR/BAUMERT, JÜRGEN: Berufliche Beanspruchung angehender Lehrkräfte: Die Effekte von Persönlichkeit, pädagogischer Vorerfahrung und professioneller Kompetenz. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie 26 (2012) 4, S. 275–290.
- KUNTER, MAREIKE/JÖRG, VERENA/STAAB, RENÉ/WOLF, KRISTIN: Analysen zur Evaluation des Vorbereitungsdienstes in Nordrhein-Westfalen (2019/2020). Frankfurt 2021. Abrufbar über: schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/20211221_evaluation_des_vorbereitungsdienstes_in_nrw.pdf (03.05.2024)
- KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK) (HRSG.): Regelungen und Verfahren zur Erhöhung der Mobilität und Qualität von Lehrkräften Ländergemeinsame. Umsetzungsrichtlinien für die Anpassung von Regelungen und Verfahren bei der Einstellung in Vorbereitungs- und Schuldienst sowie für die Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen in Studiengängen der Lehramtsausbildung. Berlin 2013. Abrufbar über: kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_03_07-Lehrermobilitaet.pdf (03.05.2024)
- KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK) (HRSG.): Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung. Berlin 2024. Abrufbar über: kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2024/2024_03_14-Lehrkraeftebildung.pdf (03.05.2024)
- SCHARFENBERG, JONAS: Warum Lehrer:innen, warum Lehrer werden? Motive und Selbstkonzept von Lehramtsstudierenden im internationalen Vergleich. Klinkhardt, München 2020.
- SUESSENBACH, FELIX/ MAERZ, CELINE/ WORMLAND, ANDREAS/ JORZIK, BETTINA: Der Lehrkräftetrichter. Wie viele potenzielle Lehrkräfte wir auf dem Weg in den Beruf verlieren. Essen 2023. Abrufbar über: stifterverband.org/lehrkraefteetrichter (02.05.2024)
- STÄNDIGE WISSENSCHAFTLICHE KOMMISSION DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (SWK) (HRSG.): Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht. Zusammenfassung. Bonn 2023. Abrufbar über: dx.doi.org/10.25656/01:28060 (03.05.2024)
- TENBERG, RALF/BALL, FABIAN: Defizitäre Berufsorientierung im Klassenzimmer. Eine qualitative Studie über die Gründe, warum Erstsemester sich gegen ein Lehramtsstudium entschieden haben. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 119 (2023) 4, S. 703–725.
- WALTER, JOHANNES/ ROTHMANN, MARTIN: Belastung und Beanspruchung im Referendariat. Ein systematischer Forschungsüberblick. In: SEMINAR, 29 (2023) 2, S. 97–123.
- ZEHRFELD, SINA: Gymnasien fehlen neue Lehrkräfte. In: Rheinische Post, Nr. 72, Mo., 25.03.2024, Titelseite.

Fortbildung der Fachlehrkräfte wieder sehr gut besucht!



André Wolter
Fachlehrer am Hans-
Sachs-Berufskolleg in
Oberhausen

Stellvertretender
Sprecher Arbeitskreis
Fachlehrkräfte



Am 16. Februar 2024 fand nun die zweite Auflage der Fortbildung für Fachlehrkräfte in Essen statt.

Themenschwerpunkt war, wie schon am 03. November 2023 an selber Stelle, die Neuordnung der Praktikumsphase in der Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschule sowie die Dauerbrenner „Rechte und Pflichten“, ADO, Schulgesetz und Beförderungsverfahren. Organisiert wurde die Fortbildung vom Arbeitskreis der Fachlehrkräfte im vlbs mit der gewohnten Unterstützung der Geschäftsstelle.

Als externer Experte konnte erneut Herr Karsten Mielke, Dezernent für die technischen BKs bei der Bezirksregierung Arnsberg gewonnen werden, der wieder souverän und kompetent die vielschichtigen Fragen zu diesem bewegenden Thema beantworten konnte. Moderiert wurde die Veranstaltung von Frank Hoppen, Ulrich Plum und André Wolter die sicherlich für eine unterhaltsame und informative Veranstaltung gesorgt haben. Notwendig wurde die Veranstaltung, da die Fortbildung im November trotz der

50 Plätze noch mit 30 weiteren Anmeldungen überbucht war.

Das zeigt sicherlich auch, wie sehr die Neuordnung der Praktikumsphase gerade bei den Fachlehrkräften für Unruhe und Besorgnis gesorgt hat. Zudem – wie wichtig und relevant die Themen für die Fachlehrkräfte sind. Es ist schön zu sehen, dass sich so viele Kollegen für ihre berufliche Weiterbildung engagieren. Wir hoffen, dass die Teilnehmer:innen viele neue Erkenntnisse mitnehmen konnten und gestärkt aus der Fortbildung hervorgehen.

André Wolter

Das Schönste sind die Ferien: Mach was dir Spaß macht, und werde Lehrer:in!

„Ferien werden in erster Linie nach pädagogischen Gesichtspunkten festgesetzt. Ihre Gesamtdauer während eines Schuljahres beträgt 75 Werktage.“ Fantastisch, oder? Und das Beste: Das haben nicht wir uns ausgedacht, sondern die Kultusministerkonferenz.¹ Und dennoch: 7.100 Stellen sind trotz der vielen Ferientage nicht besetzt, 930 Lehrkräfte haben im Vorjahr gekündigt. Ursache bei vielen: konstante Überlastung.

Der Traum von 30 Urlaubstagen am Stück

„Gelandet und gar keinen Bock auf Arbeit morgen? Mach was dir Spaß macht und werde Lehrer*in.“² Glaubt man der Werbekampagne des Kultusministeriums am Stuttgarter Flughafen, sind die Ferien das Schönste am Lehrerberuf. „30 Urlaubstage am Stück: Für Lehrer wird dieser Traum jeden Sommer wahr“³, so das gängige Vorurteil. Doch wie ist es um den Urlaubsanspruch tatsächlich bestellt? 30 Tage Erholungsurlaub stehen verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften im Jahr zu, genauso wie den pädagogischen Mitarbeiter:innen und den Fachkräften für Schulsozialarbeit im Landesdienst.⁴ Zusätzliche fünf Urlaubstage erhalten schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen als Nachteilsausgleich.⁵ Für alle gilt, dass der Urlaub in den Schulferien genommen werden muss. Wie die Tage auf die Ferien verteilt werden, liegt in der Verantwortung der Urlauberrinnen und Urlauber. Eine Pflicht, in den Ferien am Dienstort anwesend oder in der Privatwohnung erreichbar zu sein, gibt es nicht.⁶

Urlaub vom ersten bis zum letzten Ferientag?

30 Urlaubstage am Stück zu verbringen, ist dennoch in der Regel nicht möglich. Lehrkräfte müssen sich in der letzten Woche der Sommerferien für schulische Aufgaben bereithalten, beispielsweise für Nachprüfungen, schulinterne Fortbildungen, Konferenzen und Dienstbesprechungen. Die Bereithaltungspflicht ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer pauschalen Anwe-

senheitspflicht für das gesamte Kollegium. Sie gilt unter drei Voraussetzungen: Sie muss für die organisatorische Vorbereitung des neuen Schuljahres notwendig sein, frühzeitig angekündigt werden und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Einklang stehen.⁷ Einen Stichtag, bis zu dem die Ankündigung erfolgt sein muss, gibt es nicht. Die letzte Woche vor Unterrichtsbeginn beginnt am selben Wochentag wie der erste Schultag. In diesem Jahr ist das Mittwoch, der 21. August 2024, die Bereithaltungspflicht gilt daher ab Mittwoch, dem 14. August 2024.

Sonderurlaub für Studienfahrten, Konzert- und Chorreisen

Für alle am Schulleben Beteiligten gilt: Eine Beurlaubung darf nicht dem Zweck dienen, die Schulferien zu verlängern, um preiswertere Urlaubstarife zu nutzen oder dem Stau auf der Autobahn zu entgehen. Lehrkräfte, die außerhalb der Schulferien an Studienreisen, Auslandsfahrten, Konzert- und Chorreisen teilnehmen möchten, können bis zu fünf – und in besonderen Ausnahmefällen bis zu zehn – Arbeitstage Sonderurlaub beantragen. Sie müssen allerdings damit rechnen, dass ihr Antrag abgelehnt wird, denn in diesen Fällen ist „in der Regel von einer Beurlaubung abzusehen“⁸. Ein generelles Verbot gibt es jedoch nicht, im Einzelfall sind Ausnahmen möglich: „Allgemein ist es nicht gerechtfertigt, Sonderurlaub ohne nähere Prüfung allein unter Hinweis auf den mit ihm verbundenen Ausfall des vorgesehenen Unterrichts oder auf die Notwendigkeit von Vertretungsunterricht abzulehnen.“⁹

Arbeitslos ab dem ersten Ferientag? Ferienregelung für Vertretungskräfte

Für viele Vertretungskräfte ist der letzte Schultag kein Grund zur Freude. Im Sommer 2023 meldeten sich 4.700 Lehrkräfte arbeitslos, davon 480 in NRW. „Die Hauptursache dieses Saisonmusters dürfte in befristet geschlossenen Arbeitsverträgen und Referendariaten zu suchen sein“, erklärt die Bundesagentur für



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalratsvorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzender in Köln

Arbeit.¹⁰ Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht aber nur dann, wenn für mindestens 12 der letzten 30 Monate Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden. Von wenigen Ausnahmen abgesehen können Referendarinnen und Referendare nach dem Vorbereitungsdienst daher allenfalls Bürgergeld beantragen.

Das Schulministerium hat per Erlass vom 08.12.2017 klargestellt, dass die Sommerferien unter bestimmten Voraussetzungen in befristete Arbeitsverträge einbezogen werden können. Vertretungslehrkräfte und Lehrkräfte im Ruhestand, die zur Sicherung der Unterrichtsversorgung weiterbeschäftigt werden, bekommen die Sommerferien bezahlt, wenn der befristete Vertrag

- spätestens am 1. Februar beginnt und am letzten Schultag vor den Sommerferien endet und die Ferien „angehängt“ werden, oder
- nach dem 1. Februar beginnt und nach den Ferien endet und die Ferien „eingeschlossen“ werden, oder
- nach dem 1. Februar beginnt und am letzten Schultag vor den Sommerferien endet und in den Ferien ein Anschlussvertrag abgeschlossen wird.

Voraussetzung ist, dass während des Vertragsverhältnisses die Unterrichtszeit zur Ferienzeit mindestens in einem Verhältnis von 2,5 zu 1 steht.

Bei der Einstellung von Vertretungskräften sind die Lehrerräte an eigenverantwortlichen Schulen in der Mitbestimmung. Auf dem Antragsformular für die Vertretungsstelle unterzeichnen daher nicht nur die Schulleitung und die Lehrkraft, sondern auch die vorsitzende Person des Lehrerrates und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Der Lehrerrat und die Ansprechpartnerin können darauf achten, dass der Vertrag nicht zwei oder drei Tage vor den Sommerferien endet, „weil die Klasse dann schon weg ist“. Das Vertragsende am letzten Schultag bringt der Vertretungskraft zwei große Vorteile: Bei einem Anschlussvertrag ab dem ersten Schultag werden die Ferien in der Regel rückwirkend bezahlt. Außerdem müssen weder das polizeiliche Führungszeugnis noch das Gesundheitszeugnis neu beantragt werden, was wegen der mehrwöchigen Bearbeitungszeiten für viele Vertretungskräfte fast noch wichtiger ist.¹¹

Reisen in der Elternzeit oder Familienurlaub auf Staatskosten?

Das Thema Reisen in der Elternzeit polarisiert. Im Focus stehen vor allem Reisen in den beiden Partnermonaten: „Nehmt euch eure wohlverdiente Elternzeit, packt die Koffer und erkundet die Welt“, locken darauf spezialisierte Reiseanbieter.¹² Statt „ihre Partnerin beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu unterstützen, verbringen viele Väter die „Papa-Monate“ lieber gleichzeitig mit der Mutter – um die gemeinsame Elternzeit für ausgedehnte Reisen zu nutzen“, lautet die harsche Kritik: „Das ist unverschämt – und eine vertane Chance obendrein.“¹³

Fakt ist: Jedem Elternteil stehen 36 Monate Elternzeit zu, das Basis-Elterngeld kann von beiden Eltern gemeinsam für maximal 14 Monate beantragt werden. In den beiden Partnermonaten konnten Eltern bislang auch gleichzeitig das Basis-Elterngeld beziehen. Für Kinder, die nach dem 1. April geboren werden, ist dies nur noch für einen Monat innerhalb der ersten 12 Lebensmonate möglich.¹⁴ Bei der Wahl von Beginn und Ende der Elternzeit sind Lehrkräfte ohnehin nicht frei, da die Schulferien „nicht ohne sachgerechte Begründung ausgespart werden dürfen“.¹⁵ In Berlin hat eine Lehrerin vor dem Arbeitsgericht übrigens erfolgreich gegen diese Regelung geklagt.¹⁶ In NRW müssen Beginn und Ende der Elternzeit so gewählt werden, dass der Zeitabstand zu den Ferien mindestens der Dauer der Ferien entspricht. Lehrkräfte kehren daher spätestens sechs Wochen vor den Sommerferien wieder an die Schule zurück, was im Hinblick auf einen sinnvollen Unterrichtseinsatz kurz vor den Zeugnissen nicht immer ganz einfach ist. Im Einzelfall kann die Bezirksregierung Ausnahmen von der Ferienregelung zulassen:

Die Elternzeit kann

- zum Ferienbeginn beginnen
- innerhalb der Ferien beginnen, wenn sie unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließt
- kurze Zeit nach dem ersten Schultag beginnen, wenn Sommer- und Herbstferien so dicht zusammenliegen, dass das Einhalten der Abstandsregelung kaum möglich ist
- zum Ferienende enden
- innerhalb der Ferien enden, wenn der gesetzliche Höchstanspruch auf Elternzeit oder Elterngeld in den Ferien endet
- in der letzten Woche der Ferien enden, wenn die Anwesenheit der Lehrkraft in der letzten Ferienwoche erforderlich ist

Erkrankung im Urlaub: Krank- und Gesundheitsmeldung auch in den Ferien

Pünktlich zu Ferienbeginn kündigt sich bei vielen Lehrkräften eine dicke Erkältung an, nach der Stressphase vor den Zeugnissen sind sie völlig erschöpft. Eine krankheitsbedingte Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit wird nicht auf den Urlaub angerechnet. Voraussetzung ist, dass sie durch ein Attest nachgewiesen und auf dem Dienstweg angezeigt wird. Nach ihrer Genesung müssen sich tarifbeschäftigte und verbeamtete Kolleginnen und Kollegen auf dem gleichen Weg gesund bzw. dienstfähig melden – auch in den Ferien. Für Tarifbeschäftigte kann die Gesundheitsmeldung zudem wichtig sein, um den sechswöchigen Zeitraum für die Entgeltfortzahlung nicht zu überschreiten.¹⁷

Nach einer längeren krankheitsbedingten Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit ist es möglich, mit einer stufenweisen Wiedereingliederung in den Schuldienst zurückzukehren. Wer am ersten Schultag nach den Ferien mit dem „Hamburger Modell“ beginnen möchte, muss bis zum Beginn der Wiedereingliederung ein Attest vorlegen können, also auch für die sechs Wochen der Sommerferien.

Vorfreude ist die schönste Freude: Ausblick auf die Ferienregelung bis 2030

Für jedes Schuljahr stehen den Schulen drei oder vier bewegliche Ferientage zu, einer davon muss ein Brauchtumstag sein, wie zum Beispiel der Rosenmontag. Die Termine legt die Schulkonferenz im Einvernehmen mit dem Schulträger spätestens acht Wochen vor Beginn der Sommerferien fest.¹⁸

Die Sommerferien werden von der Kultusministerkonferenz nach einem rotierenden System vereinbart. Sie beginnen frühestens am 20. Juni und enden spätestens am 15. September. Alle weiteren Ferien wie die Herbst-, Weihnachts- und Osterferien werden von den Ländern festgelegt. In NRW achtet das Schulministerium darauf, dass die Herbstferien frühestens sechs Wochen nach den Sommerferien beginnen, die Weihnachtsferien nicht vor dem Dreikönigstag am 6. Januar enden und das Osterfest in der Mitte der Osterferien liegt. Die Ferienordnung bis zum Schuljahr 2029/30 kann auf der Homepage des MSB abgerufen werden.¹⁹

Wir wünschen Ihnen schöne, sonnige Urlaubstage und eine gute Erholung von diesem heraus-

fordernden Schuljahr. Und sollte dennoch etwas Ihre Urlaubsfreude trüben: Ihre Personalräte beraten Sie gerne auch in der unterrichtsfreien Zeit!

Dorothee Hartmann

Stellv. Personalratsvorsitzende in Köln

Detlef Sarrazin

Personalratsvorsitzender in Köln

- 1 [kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf), Artikel 25
- 2 news4teachers.de/2023/08/keinen-bock-auf-arbeit-dann-werde-doch-lehrerin-empowerung-ueber-werbekampagne/, abgerufen am 04.04.2024
- 3 spiegel.de/lebenundlernen/schule/schule-warum-sechs-wochen-ferien-fuer-lehrer-angemessen-sind-a-1212572.html, abgerufen am 04.04.2024
- 4 § 18 FrUrlV NRW bzw. § 26 TV-L; Erlass zur Beschäftigung von Fachkräften zur Schulsozialarbeit, BASS 21-13 Nr. 6, Abschnitt 3.7
- 5 § 208 SGB IX
- 6 Gerhard Bültner, Sigrun Schnieders: Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO). Kommentar für die Schulpraxis, Essen: 5. Auflage 2019, Seite 248
- 7 § 14 Absatz 2 ADO bzw. § 44 Nr. 3 TV-L
- 8 21-05 Nr. 11 Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) – Sonderurlaub – Anwendung auf Lehrerinnen und Lehrer, RdErl. des Kultusministeriums vom 28.06.1988, Nr. 1.1
- 9 aaO., Nr. 1.2
- 10 Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeitslosigkeit von Lehrkräften während der Sommerferien, Nürnberg: November 2023, Seite 6
- 11 bezreg-koeln.nrw.de/themen/schule-und-bildung/personalangelegenheiten/lehreinstellung/vertretungslehrkraefte, abgerufen am 04.04.2024
- 12 urlaubsguru.de/reisemagazin/reisen-mit-kind-elternzeit/, abgerufen am 04.04.2024
- 13 sueddeutsche.de/leben/kindererziehung-elterngeld-ist-kein-staatlich-gesponsertes-urlaubsgeld-1.3409153, abgerufen am 04.04.2024
- 14 familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/was-aendert-sich-fuer-geburten-ab-1-april-2024-beim-elternged-237122, abgerufen am 04.04.2024
- 15 § 11 FrUrlV
- 16 Urteil vom 20. März 2019 – 60 Ca 10023/18
- 17 Rundschreiben der Bezirksregierung Köln zur Neuregelung der Krankmeldung von Personen, die im Bereich der öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Köln tätig sind, vom 08. September 2016 bzw. § 44 Nr. 3 Absatz 1 TV-L
- 18 drei bewegliche Ferientage in den Schuljahren 2025/26, 2026/27 und 2027/28 und vier bewegliche Ferientage in den Schuljahren 2023/24, 2024/25, 2028/29 und 2029/30; § 7 Absatz 2 SchulG
- 19 schulministerium.nrw.de/ferienordnung-fuer-nordrhein-westfalen-fuer-die-schuljahre-bis-202930, abgerufen am 04.04.2024

Mitarbeiter:in / Ehrenamtliche gesucht



Johannes Fährnich
Bezirksvertreter der
Mitglieder im Ruhe-
stand im BV-Detmold



Arbeitskreis für
Ruheständler im
BV-Detmold

Johannes Fährnich,
Reinhard Leeker,
Hubert-Fed. Kandzia,
Günter Wolter,
Reinhold Nargang,
Hans Jürgen Kraatz,
Sigrid Dangendorf,
Inge Stock als Gast,
es fehlen: Friedrich
Hasebrock,
Friedhelm Leuchner,
Editha Schreiber als
Gast

Liebe Kolleg:innen,

überall in den Unternehmen sind offene Stellen zu finden und Pädagogen fehlen an allen Schulen. Man fragt sich ernsthaft, wie unser Land noch funktionieren kann, wenn die offenen Stellen in Wirtschaft, Verwaltung, Schulen und in anderen Bereichen nicht mehr besetzt werden können.

Das gilt auch für unseren vlbs, wo immer weniger Kolleg:innen, die neu an die Schulen kommen, sich für Verbandsarbeit interessieren oder innerhalb des Verbandes Funktionen übernehmen wollen. Die Bequemlichkeit des Einzelnen nimmt mit der Individualisierung leider weiter zu und die Belastung im Klassenraum wird nicht geringer.

Das merkt ebenfalls der Arbeitskreis für Ruheständler im Bezirk Detmold. Der Anteil der Senioren:innen nimmt weiter zu und diese haben auch Anspruch auf ein zielgerichtetes Programm, welches Ruheständler interessiert. Derzeit beträgt der Anteil der Ruheständler 38,4% aller Mitglieder:innen im Bezirk Detmold. Das wird in den vier anderen Bezirken wohl auch so aussehen. Doch Mitglieder:innen für ehrenamtliche vlbs-Vorstandsarbeit sind auf allen Ebenen schwer zu finden. So gibt es Ortsverbände, die nicht einmal die obligatorische Jahreshauptversammlung organisiert bekommen.

Nun könnte man meinen, Ruheständler hätten mehr Zeit für Verbandsarbeit. Doch leider liegt man mit dieser Meinung falsch.

Die Interessen nach der Pensionierung verlagern sich leider in andere Bereiche. Unser Arbeitskreis für Ruheständler im BV-Detmold trifft sich zweimal im Jahr in Bielefeld zur Planung von Verbandsaktivitäten für Ruheständler, wie z. B. dem obligatorischen Bezirksseniorentag, an dem in Glanzzeiten ca. 100 Personen teilgenommen haben. Aus unserem Arbeitskreis sind in den letzten Jahren allerdings bereits einige verstorben oder sind aus Krankheitsgründen ausgeschieden. In anderen Bezirken sieht es noch schlechter aus mit der wichtigen Seniorenarbeit.

So möchte ich Sie direkt ansprechen, wenn Sie bereits im Ruhestand sind bzw. demnächst die Pädagogen-Tätigkeit beenden. Unterstützen Sie mit Ihren neuen Ideen die Arbeitskreise für die Ruheständler Ihres Bezirks. Die Ansprechpersonen für „Mitglieder im Ruhestand“ finden Sie auf der vorletzten Seite unseres bbws oder im Netz. Wir freuen uns auf Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit im vlbs. Bedenken Sie: Wer sich ehrenamtlich engagiert, bestimmt mit in unserer Gesellschaft.

Johannes Fährnich

Bezirksvertreter der Mitglieder im Ruhestand
im BV-Detmold



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

vlbs-Vorstand

Landesvorsitzender	Michael Suermann suermann@vlbs.de	Geschäftsführer	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595
Stv. Landesvorsitzender	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	Stv. Geschäftsführer	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 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

WAS IST DEINE LEHRKRAFT?



Lehrkraft werden

Wir werben für unseren Lehrberuf!

Volker Steinfels, Schriftführer im vlbs:
lehrkraft-werden.nrw

Warum ist es wichtig, in Bildung zu investieren, und warum sollte man Lehrer:in werden?

In Bildung zu investieren, ist wie in einen Superheldenanzug zu stecken, der langfristig unsere Gesellschaft stärkt. Bildung eröffnet Türen, fördert kritisches Denken und schafft die Basis für Innovation und Fortschritt. Als Lehrer:in kann man direkt am Puls dieser Veränderungen sein, junge Köpfe formen und die Zukunft mitgestalten. Es ist eine Chance, Einfluss zu nehmen und die Welt ein Stückchen besser zu machen – und das ist wirklich eine Superpower, die es wert ist, sich dafür zu engagieren.



BvLB-Kiosk

Aktuell aus dem Bundesvorstand BvLB, die Berufsbildner (Mai 2024)

- **Pankraz Männlein / Dr. Sven Mohr:** Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung (Seite 26)
- **Dr. Sven Mohr:** Aufgaben der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen – wer soll das alles schaffen? (Seite 28 – 33)