

bbw

Beruflicher Bildungsweg

7/8

Ausgabe 7+8/2021

K 4115

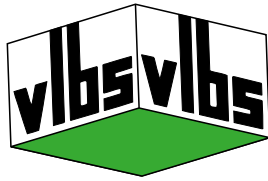
62. Jahrgang



Neue Impulse für die berufliche Handlungskompetenz



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



Microcontroller- Programmierung mit dem Arduino

Inhalte des Webseminars:

Der Arduino Uno ist eine quelloffene Plattform aus Hard- und Software. Auf einer Platine bringt er alles mit, was nötig ist, um programmieren zu lernen, mit Hardware umzugehen und eigene Ideen umsetzen zu können. Programmiert wird er mit der textuellen Programmiersprache C. Um mit dem Mikrocontroller arbeiten zu können, wird weiteres Zubehör aus dem Bereich der Elektrotechnik benötigt, wie z.B. ein einfaches Ein-/Ausgabe-Board (E/A-Board). Damit lassen sich kleine und große Hardware-Projekte realisieren, die dann in einer Programmierumgebung umgesetzt werden können.

In der Fortbildung erläutern wir die Grundlagen in der Programmierung des Arduino Uno in der Open-Source-Entwicklungsumgebung Uno IDE. Wir geben einen Einblick in die vorhandene Peripherie wie Schalter, Lichtsensoren oder LEDs und setzen uns den mit elektronischen Komponenten auseinander. Weiter thematisieren wir die möglichen Anwendungsbereiche im schulischen Kontext.

Bei Bedarf bieten wir die Fortbildung auch zu anderen Terminen an, wenn mehrere Lehrkräfte einer Schule daran teilnehmen möchten. In diesem Fall kann ein individuell passender Termin vereinbart werden.

Referent:



(<https://www.brickobotik.de>)

Ort:

Online Fortbildung mit der Meeting-Software Teams
Software Arduino IDE muss installiert sein

Termin:

Dienstag, 31. August 2021 von 12:00 bis 16:00 Uhr

Hinweise:

Für Lehrkräfte, die keinen Arduino zur Verfügung haben, besteht die Möglichkeit, für die Dauer der Fortbildung die brickobox „Arduino Uno Starterset“ auszuleihen. Das Set enthält alle benötigten Teile und wird rechtzeitig zugeschickt. Ausleihe brickobox Arduino Uno Starterset: 35€ (inkl. Hin- und Rückversand, inkl. 19% MwSt.)
Kaufpreis brickobox Arduino Uno Starterset: 135€ (zzgl. Versand, inkl. 19% MwSt.)

Teilnahmegebühr:

Für vlbs/vLw-Mitglieder ist die Teilnahme mit 69 Euro verbunden, Nichtmitglieder zahlen 99 Euro.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im vlbs zu werden und sichern Sie sich damit u. a. die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung:

Bis zum 17. August 2021 (mit Versand); 24. August 2021 (ohne Versand)
an info@vlbs.de

Ralf Laarmanns
vlbs Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs Fortbildungsbeauftragte

Liebe Leserinnen und liebe Leser!

Was war das für ein Schuljahr! Endlich haben wir es alle geschafft. Es ist Sommer, endlich können wir unsere Zeit wieder mehr draußen als drinnen verbringen und die Sonne auf unserer Haut genießen. Endlich auch mal wieder Dinge tun, für die in den letzten Tagen einfach keine Zeit war, wie ein gutes Buch lesen, wandern oder schwimmen zu gehen.

Die letzten Tage, Wochen und Monate haben bei jedem von uns ihre Spuren hinterlassen, die Akkus sind leer und Bedürfnen einer Aufladung. Mal nichts mit Schule machen, einfach mal abschalten. Machen Sie das, denn das neue Schuljahr steht schon wieder vor der Tür.

In diesem Heft, der Sommerausgabe, beschäftigt sich unser Landesvorsitzender Michael Suermann schon gedanklich mit dem neuen Schuljahr. Was muss von Seiten des Ministeriums für Schule und Bildung geschehen, damit das neue Schuljahr ein erfolgreiches Schuljahr für alle Beteiligten im System der Berufskollegs wird? Er nennt einige Aspekte für eine Weichenstellung, die zu einem Mehr an beruflicher Handlungskompetenz führen sollen.



**Roland
Nickschus**

Frau Dr. Saskia Koltermann betrachtet in ihrem Artikel in der Rubrik „Schulentwicklung“ den Referenzrahmen Schulqualität NRW genauer, da dieser im August letzten Jahres geändert wurde, aber wegen der Pandemie medial in Vergessenheit geraten ist.

Die Autoren Petry, Fischer und Brüggemann berichten über Neuigkeiten aus dem Verband. So hat sich im vlbs ein neuer Arbeitskreis gebildet, der AK „Lehrergesundheit“. In diesem Arbeitskreis beschäftigen sich zukünftig engagierte Kolleginnen und Kollegen rund um das wichtige Thema „Gesundheit“. „Was muss ich tun, um fit und gesund in meinem Beruf zu bleiben? Welche Strategien gibt es, um Stress oder Stresssituationen gekonnt zu meistern?“ All das und noch viele Fragen mehr werden dort erörtert.

In der Rubrik „Recht und Besoldung“ beschäftigt sich die Rechtsanwältin Frau Carola Dehmel auf der rechtlichen Faktenlage mit dem Themenblock Arbeitszeit, der flexiblen Handhabung der wöchentlichen Pflichtstunden sowie der geleisteten Mehrarbeit in Schule. Seien Sie gespannt, wie rechtlich klar definiert diese Aspekte sind.

Zum guten Schluss berichten Johannes Schütte, Detlef Sarrazin und Dorothee Hartmann mit aktuellen Themen aus den Bezirkspersonalräten in Arnsberg und Köln.

Auch in dieser Ausgabe haben wir, das Redaktionsteam, versucht, Ihnen ein großes und abwechslungsreiches Spektrum an Themen zu präsentieren, welches Sie, liebe Leserinnen und liebe Leser, hoffentlich wieder begeistern wird.

Falls Sie, liebe Leserinnen und Leser, Anregungen, Tipps und Tricks aus dem schulischen Alltag oder einfach nur konstruktiv-kritische Anmerkungen zu unseren Themen im Heft haben, dann schreiben Sie uns bitte unter bbw@vlbs.de an!

Ich wünsche Ihnen stellvertretend für das gesamte Redaktionsteam nun viel Spaß beim Lesen der neuen Ausgabe und genießen Sie alle vor allem die Sommerferien. Sie haben sie sich verdient!

Es grüßt Sie herzlichst

Roland Nickschus
Mitglied des Redaktionsteams
bbw@vlbs.de





Einführung in das iPad für Einsteiger/-innen

Der Verband **vlbs** bietet in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum ein **Webseminar** an.



Inhalte:

Lerne in diesem Webseminar das iPad kennen. Gemeinsam gehen wir durch einzelne Bedienungselemente des iPads wie zum Beispiel der Umgang mit dem Kontrollzentrum, mit den Notizen und dem Splitscreen. Vorgestellt werden nützliche Tipps und Apps, die im Unterricht eingesetzt werden können oder die Unterrichtsvorbereitungen erleichtern. Für alle, die neu beim iPad sind.

Referentin: Miriam Fleuren vom KI Duisburg



Ort: Webseminar mit Microsoft Teams

Termin: **Donnerstag, 09. September 2021** von 15:00 bis 18:00 Uhr

Teilnahmegebühr:

Für **vlbs/vLw** Mitglieder ist die Teilnahme kostenfrei. Nichtmitglieder zahlen 15 Euro, für Referendare und Referendarinnen ist die Teilnahme kostenfrei.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im **vlbs** zu werden und sichern Sie sich damit die kostenfreie Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 03. September 2021 an info@vlbs.de

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

Impressum

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

Bildnachweis

Titelbild: © fovito – stock.adobe.com

Schriftleitung

Roland Nickschus
Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
E-Mail bbw@vlbs.de

Bettina Gude

Im Ferkulum 17, 50678 Köln
E-Mail bbw@vlbs.de

Konzeption und Gestaltung

Susanne Peters

Druck und Verlag

van Acken Druckerei & Verlag GmbH
Magdeburger Straße 5, 47800 Krefeld

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

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

Die Zeitung erscheint 10 x pro Jahr, der Bezugspreis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und Porto.

Die Mindestabonnementdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.

vlbs-Positionen

Michael Suermann

Impulse für ein erfolgreiches neues Schuljahr	4
--	----------

Schulentwicklung

Dr. Saskia Koltermann

Unterstützung für Ihre Schulentwicklung: der Referenzrahmen Schulqualität NRW	6
--	----------

Aus dem Verband

Karola Petry

18 Absolvent*innen haben erfolgreich die Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin abgeschlossen	11
--	-----------

Sabine Fischer

Mit dem Verband immer einen Schritt voraus	12
---	-----------

Jörn Brüggemann

Der Arbeitskreis „Lehrergesundheit“ konstituiert sich	13
--	-----------

Recht und Besoldung

Carola Dehmel

Arbeitszeit von Lehrkräften – emotional heiß diskutiert – rechtlich klar definiert – Teil I...14	
---	--

Carola Dehmel

Flexible Handhabung der wöchentlichen Pflichtstunden und Verwendung von nicht erteilten Unterrichtsstunden (Teil II)	16
---	-----------

Carola Dehmel

Zum Schluss – wann liegt Mehrarbeit vor? (Teil III)	18
--	-----------

vlbs im Personalrat

Johannes Schütte

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell für Lehrkräfte	20
--	-----------

Detlef Sarrazin und Dorothee Hartmann

Anrechnungsstunden für das Lehrerkollegium	24
---	-----------

Aus der Praxis für die Praxis

Paul Klingen

Allgemeine Lernfähigkeiten sind auch beim Distanzlernen nötig (Teil 3).....	28
--	-----------

Impulse für ein erfolgreiches neues Schuljahr – Weichenstellung für ein Plus an beruflicher Handlungskompetenz

Berufskollegs sind unumstritten die Schulform, welche am erfolgreichsten die Schwierigkeiten in der Corona-Krise bewältigt haben. Leider ist aber auch deutlich geworden, dass ein nicht unerheblicher Anteil junger Menschen im Rahmen der Krise einen deutlichen Bildungseinschnitt erfahren mussten.

Präsenzunterricht ist auch am Berufskolleg qualitativ nicht ersetzbar!

Auch an den Berufskollegs zeigte sich, dass speziell die Gruppe der sozial benachteiligten Jugendlichen besonders unter den Corona-Maßnahmen an unseren Schulen gelitten hat. Die Schulschließungen im Zuge der Corona-Krise dürften den Zusammenhang zwischen den Kompetenzen und dem sozioökonomischen Hintergrund der Jugendlichen noch verstärken. Nicht nur Aspekte, wie eine unterschiedlich starke Unterstützung durch das Elternhaus, ungleiche digitale Ausstattungen sowie verschiedene Qualitäten von Rückzugsmöglichkeiten zum Lernen, haben das Ungleichgewicht verstärkt. Die OECD-Studie 2018 hat bereits belegt, dass Effekte, wie ein gutes Gemeinschaftsgefühl und ein gutes Schulklima Schlüsselemente zur Förderung von Bildungsgerechtigkeit darstellen. Auch wenn sich in digitalen Formaten kooperatives und kollaboratives Arbeiten als kommunikative Elemente abbilden lassen, so macht die Komplexität der Rahmenbedingungen deutlich, dass Präsenzunterricht qualitativ nicht ersetzbar ist. Speziell der Erwerb des sozialen Lernens ist ein grundlegender Baustein zum Aufbau beruflicher Handlungskompetenz und ist auf Distanz nur unzureichend vermittelbar.



Michael Suermann,
vlbs Landesvorsitzender

Berufskollegs waren bereits vor der Krise besser aufgestellt als andere Schulformen

Lehrkraft am Berufskolleg zu sein ist besonders anspruchsvoll. Schon die beiden Aspekte „Heterogenität der Schülerschaft“ sowie „Digitalisierung“ machen dies deutlich.

Berufskollegs sind von der Digitalisierung stärker betroffen als andere Schulformen. Die digitale Transformation der Berufswelt hat direkten Einfluss auf die Arbeit am Berufskolleg. Viele Lehrkräfte waren auch vor der Krise bereits in Lernphasen über digitale Medien geübt. Die sich daraus ergebenden Kompetenzen und Infrastrukturen haben sich positiv auf den Distanzunterricht im „shutdown“ ausgewirkt.

Lehrerinnen und Lehrer am Berufskolleg sind ausgebildet, um Kompetenzen auf unterschiedlichsten Niveaustufen zu vermitteln. Der Umgang mit einer sehr heterogenen Schülerschaft ermöglichte auch im Rahmen der Krise einen differenzierten Umgang mit Schülerinnen und Schülern.

Es muss deutlich betont werden, dass die berufliche Bildung nur durch das enorme Engagement der Lehrkräfte aufrechterhalten werden konnte.

Lehrkräfte haben große zeitliche Ressourcen aufgebracht und ihre private digitale Infrastruktur bereitgestellt um den Unterricht sicherzustellen.

Das kommende Schuljahr stellt besondere pädagogische Herausforderungen. Ein Blick auf die Defizite darf uns nicht blind machen für die Potenziale der jungen Menschen. Die Sorgen für das kommende Schuljahr sind groß. Schlagworte wie „fehlende Berufsorientierung“, „verpasste Unterrichtsinhalte“, aber vor allem „Verluste beim sozialen Lernen“ stehen im Fokus vieler Überlegungen. Der Blick auf Defizite darf uns nicht blind für die Potenziale der jungen Menschen machen. Die berufsfeldspezifischen Didaktiken liefern von der Theorie zwar grundlegend Lösungen für einen pädagogischen Umgang mit der Problematik.

Es muss betont werden, dass Berufskollegs bei der aktuellen Ressourcenausstattung nicht in der Lage sein werden, diese enormen gesellschaftlichen Herausforderungen angemessen zu bewältigen.

Fünf Punkte für ein erfolgreiches Schuljahr

1. Ein stärkerer Ausbau der personellen Ressourcen zur Sicherstellung des Unterrichtsumfanges bei einer angemessenen Lerngruppengröße.
2. Reduzierung der Verwaltungsarbeit und eine deutliche Aufstockung der Anrechnungsstunden.
3. Eine deutliche Verbesserung der technischen Ausstattung an unseren Berufskollegs.
4. Die Mittel aus den „Aufholprogrammen“ stärker in den Aufbau beruflicher Handlungskompetenz fließen lassen.

5. Bereitstellung von größeren Ressourcen für Fortbildungen von Lehrkräften.

Mehr Pädagogik durch einen stärkeren Ausbau personeller Ressourcen sowie einen sichtbaren Bürokratieabbau.

– Lehrkräfte müssen sich auf die Pädagogik konzentrieren können.

Berufskollegs benötigen mit besonderem Blick auf die Eingangsklassen deutlich mehr zusätzliche personelle Ressourcen für:

- Die Sicherstellung von ausgeweiteten Übungsphasen.
- Die Ermöglichung von Zeitfenstern zur nachträglichen Aufarbeitung von elementaren Inhalten.
- Eine gezielte Förderung des sozialen Lernens.
- Eine Anpassung der pädagogischen Erfordernisse für einen effektiven Aufbau beruflicher Handlungskompetenz.
- Einen Abbau des strukturellen Unterrichtsausfalls.

Der *vlbs* erwartet deutliche Entlastungen an den Berufskollegs, damit Lehrerinnen und Lehrer sich auf die Pädagogik konzentrieren können. Der *vlbs* erwartet:

- Eine deutliche Erhöhung der Anrechnungstunden für alle Lehrkräfte an Berufskollegs.
- Eine deutliche Reduzierung der Bürokratie.
- Einen Ausbau der Leitungszeit für Schulleitungen.
- Eine Aussetzung der verpflichtenden Qualitätsanalyse.

Mögliche Maßnahmen:

- Die Vertretungsreserve muss endlich auf 10% angehoben werden, um dem strukturellen Unterrichtsausfall entgegenwirken zu können.
- Eine Absenkung der maximalen Klassenstärke durch eine Verbesserung der Schüler-Lehrer Relation.
- Bereitstellen von zusätzlichen Vertretungsstellen, die unbürokratisch ausgeschrieben werden können.
- Beseitigung der Deckelung bei der Leitungszeit für große und komplexe Schulsysteme. (Zurzeit wird die Leitungszeit ab

der 50. Stelle gedeckelt, was Berufskollegs massiv benachteiligt.)

- Die Corona Teststrategie dem Modell von Niedersachsen anzupassen. Berufskollegs müssen die Möglichkeit erhalten, dass Schülerinnen und Schülern die Selbsttests zuhause durchführen können.
- Die Durchführung der Qualitätsanalyse an Berufskolleg auch in den kommenden zwei Schuljahren nur auf freiwilliger Basis anbieten.

Die technischen Voraussetzungen an den Berufskollegs deutlich verbessern.

Die digitale Ausstattung ist an vielen Berufskollegs noch lange nicht in dem Zustand, dass die im Distanzlernen erarbeiteten Kompetenzen zielführend eingesetzt werden können. Es ist daher dringend geboten, die Ausstattung an sämtlichen Berufskollegs zeitnah auf ein angemessenes Niveau zu bringen.

Der *vlbs* – erwartet:

1. Einen zügigen Ausbau der digitalen Infrastruktur an den Berufskollegs.
 - a. Sämtliche Berufskollegs sind bis zum Ende des Jahres 2021 mit einem Breitbandanschluss zu versorgen.
 - b. Die digitalen Infrastrukturen in den Berufskollegs müssen zeitnah den veränderten Anforderungen angepasst werden.
 - c. Lehrkräfte müssen umgehend mit dienstlichen Endgeräten versorgt werden. Die Geräte müssen den Anforderungen der Berufskollegs genügen.
2. Der IT-Support muss dauerhaft durch den Schulträger sichergestellt werden.
3. Berufskollegs benötigen ergänzend zum Lehrpersonal Medienassistenzen, um die digitale Transformation zu beschleunigen.
4. LOGINEO muss ausgebaut werden, um den Berufskollegs parallel zu anderen professionellen digitalen Lernumgebungen daten- und betriebssicher zur Verfügung zu stehen.
5. Der Einsatz von professioneller Software, wie zum Beispiel Office 365 muss datenschutzrechtlich ermöglicht werden.
6. Der Aufbau eines "App-Stores" für das Berufskolleg, um Lehrkräften am Berufs-

kolleg eine sichere Orientierung für einen datenschutzkonformen Einsatz digitaler Endgeräte und Medien zu geben.

7. „E-Books“ und Schulbücher in Papierform müssen künftig von den Schulträgern kostentechnisch gleichbehandelt werden.
8. Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs benötigen eine berufskollegspezifische Fortbildungsinitiative zur Digitalisierung mit zusätzlichen personellen Ressourcen.
9. Die Regelungen zum Datenschutz und Urheberrecht müssen vereinfacht werden, um Lehrkräften Handlungssicherheit zu geben.
10. Lehrkräfte an Berufskollegs benötigen Dienstvereinbarungen seitens des Landes, um einer Entgrenzung der Arbeitszeit durch die Digitalisierung entgegenzuwirken.

Die Mittel aus den „Aufholprogrammen“ in den Aufbau beruflicher Handlungskompetenz fließen lassen.

Eine Fokussierung auf Defizite hilft wenig beim Aufbau beruflicher Handlungskompetenz. Mittel aus den „Aufholprogrammen“ müssen aus Sicht des *vlbs* deutlich stärker in Maßnahmen fließen, die sich direkt an den Berufskollegs andocken, damit sie effektiv wirken können. Der *vlbs* erwartet, dass die Mittel aus den Aufholprogrammen in folgende Maßnahmen fließen:

- Förderung von Kooperationen zwischen Berufskollegs und Zubringerschulen zur Förderung der beruflichen Orientierung.
- Pädagogisches Personal, welches Lehrkräfte im Unterricht unterstützt.
- Ausbau von Schulsozialarbeit.

Die Herausforderungen für das kommende Schuljahr sind enorm groß. Die Belastungsgrenze der Lehrkräfte ist längst weit überschritten. Wir benötigen im kommenden Schuljahr deutlich mehr Ressourcen, damit berufliche Bildung erfolgreich entwickelt werden kann.

Ich wünsche Ihnen erholsame Ferien, Sie haben es sich verdient.

Ihr
Michael Suermann
vlbs Landesvorsitzender

Unterstützung für Ihre Schulentwicklung: Der Referenzrahmen Schulqualität NRW

Ist die „gute Schule“ im Sinne des Referenzrahmens ein nicht zu erreichendes Ziel? NEIN!

Eine Schule ist dann eine ‚gute Schule‘, wenn sie im schulinternen Entwicklungsprozess ihre Ziele an den Qualitätsaussagen des Referenzrahmens orientiert und entsprechend ihren Gegebenheiten und Bedingungen die vorhandenen Potenziale und Handlungsmöglichkeiten ausschöpft. Der Referenzrahmen mit seinen begleitenden Materialien ist die Orientierungshilfe, um Ihr schulisches Leitungshandeln zu unterstützen.



**Dr. Saskia
Koltermann**

nur in den letzten Jahren verändert haben – inklusive Bildung, Migration, digitaler Wandel, um nur einige zu nennen – bleiben weiterhin bedeutsam – vielmehr nehmen sie durch die Verschärfung der Bedingungen sogar an Bedeutung zu.

Die nun vorliegende Aktualisierung des Referenzrahmens Schulqualität NRW greift altbekannte und sich gerade neu entwickelnde Herausforderungen des Schulsystems auf und trägt insbesondere den aktuellen Themen – wie dem **Lehren und Lernen im digitalen Wandel** – Rechnung. Damit möchten wir sichergestellt, dass Schulen weiterhin auf ein gutes und bewährtes Instrument zugreifen können, das ihnen bereits seit 2014 bekannt ist und ihnen dabei hilft, die im Schulgesetz formulierte Aufgabe einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung zu erfüllen.

Dieser Artikel bietet Ihnen zum einen eine Übersicht über die zentralen Änderungen im Referenzrahmen Schulqualität. Zum anderen zeigt er Möglichkeiten der Nutzung des Referenzrahmens für Ihre Schulentwicklung an Ihrer Schule auf.

Der Aktualisierungsprozess: Entwicklungsoffene Anlage

Der Referenzrahmen Schulqualität NRW gibt eine Antwort darauf, was unter „gu-

ter Schule“ und „qualitätsvollem Unterricht“ verstanden werden kann. Er soll den Schulen Orientierung und Hilfestellung bei der Selbstvergewisserung und den anspruchsvollen Prozessen der Schul- und Unterrichtsentwicklung geben. Da ein solches Referenzsystem aktuell sein muss, wird es stetig weiterentwickelt.

Bereits in der Veröffentlichung des Referenzrahmens Schulqualität 2014 ist formuliert worden:

„Die Bildungs-, Schul- und Lernforschung wie auch die Schulqualitätsdiskussion entwickeln sich weiter; schulpraktische Erfahrungen eröffnen neue Perspektiven und schulpolitische Schwerpunktsetzungen können zu veränderten Prioritäten führen. Eine Rahmgebung für ein so komplexes Konstrukt wie »gute Schulqualität« kann vor diesem Hintergrund nur als entwicklungsoffenes Konzept angelegt werden.“ (RRSQ, 2014, S. 4)

Aber natürlich steht nicht alles zur Disposition! Viele Qualitätsaussagen des Referenzrahmens greifen Forschungsergebnisse auf, die auch über gegebenenfalls wechselnde bildungspolitische und gesellschaftliche Ziel- und Schwerpunktsetzungen hinaus Bestand haben. Im Lichte sich verändernder gesellschaftlicher, kultureller und auch wissenschaftlicher Modelle, Konzepte und Vorstellungen gesehen, wurden diese überprüft und aktualisiert (vgl. Abb. 1).

Der Referenzrahmen Schulqualität bisher und jetzt: Gemeinsamkeiten

Neben zahlreichen Qualitätsaussagen, die nach wie vor unverändert Gültigkeit

Einleitung

Die Herausforderungen, denen sich Kolleginnen und Kollegen zur Zeit stellen, könnten größer kaum sein:

Insbesondere die Corona-Pandemie beeinflusst den Unterrichtsalltag massiv. Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler sehen sich tagtäglich der Möglichkeit von Schulschließungen, Quarantänen für einzelne Klassen oder Schülerinnen und Schüler konfrontiert, ein flexibler Wechsel zwischen Präsenz- und Distanzunterricht muss im Prinzip jederzeit möglich sein. Lernen in Präsenz geht nur unter hohen Hygiene-Sicherheitsvorkehrungen. Diese Darstellung fast nicht im Entferntesten, welchen Aufwand sich für die schulischen Akteurinnen und Akteure und alle anderen Beteiligten daraus ergibt. Hinter alledem darf die Berücksichtigung der Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler dennoch nicht zurückstehen. Die zahlreichen Themen, die die Planung und Gestaltung des Lehrens und Lernen nicht



Abbildung 1: Quellen und Bezugsbereiche des aktualisierten Referenzrahmens Schulqualität NRW

haben, hält die aktualisierte Fassung des Referenzrahmens Schulqualität auch an den bekannten und etablierten Merkmalen der Erstauflage wie z. B. der Struktur und den Funktionen fest.

Struktur

Der Referenzrahmen basiert weiterhin auf dem **Input-Prozess-Output-Modell**: Das gewählte Modell zur Strukturierung der relevanten Bereiche von

Qualität von Schulen in NRW orientiert sich an erziehungswissenschaftlichen Qualitätsmodellen. Dabei wird nach den drei klassischen Handlungsfeldern der Schulsystemsteuerung eine Strukturierung nach „Input“ (Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Vorgaben; dies entspricht dem Inhaltsbereich 6), „Prozessen“ (institutionelle Handlungsbereiche und Gestaltung des Lehrens und Lernens; dies entspricht den Inhaltsbereichen 2-5) sowie „Output“ und „Outcome“ (Resultate und langfristige Wirkungen der Bildungs- und Lernprozesse; Inhaltsbereich 1) vorgenommen.

Er strukturiert als übergreifendes Bezugssystem schulformunabhängig den Gesamtkomplex der Schul- und Unterrichtsqualität nach **Inhaltsbereichen (IB)**, denen jeweils Qualitätsdimensionen zugeordnet werden. Diese *Dimensionen* haben in erster Linie die Funktion, die umfassenden Inhaltsbereiche zu strukturieren und Wesentliches zu akzentuieren.

Referenzrahmen Schulqualität NRW					
1 Erwartete Ergebnisse und Wirkungen	2 Lehren und Lernen	3 Schulkultur	4 Professionalisierung	5 Führung und Management	6 Rahmenbedingungen und verbindliche Vorgaben
1.1 Fachliche und überfachliche Kompetenzen	2.1 Ergebnis- und Standardorientierung	3.1 Werte- und Normenreflexion	4.1 Lehrerbildung	5.1 Pädagogische Führung	6.1 Rechtliche Grundlagen und Vorgaben
1.2 Schullaufbahn und Abschlüsse	2.2 Kompetenzorientierung	3.2 Kultur des Umgangs miteinander	4.2 Umgang mit beruflichen Anforderungen	5.2 Organisation und Steuerung	6.2 Finanzausstattung
1.3 Schulzufriedenheit und Außenwirkung	2.3 Klassenführung	3.3 Demokratische Gestaltung	4.3 (Multi-)Professionelle Teams	5.3 Ressourcenplanung und Personaleinsatz	6.3 Personal
1.4 Langfristige Wirkungen	2.4 Schülerorientierung und Umgang mit Heterogenität	3.4 Kommunikation, Kooperation und Vernetzung		5.4 Personalentwicklung	6.4 Räumliche und materielle Bedingungen
	2.5 Kognitive Aktivierung	3.5 Gestaltetes Schulleben		5.5 Fortbildungsplanung	6.5 Organisatorischer Rahmen
	2.6 Lern- und Bildungsangebote	3.6 Gesundheit und Bewegung		5.6 Strategien der Qualitätsentwicklung	6.6 Regionale und überregionale Unterstützungsangebote
	2.7 Lernerfolgsüberprüfung und Leistungsbewertung	3.7 Gestaltung des Schulgebäudes und -geländes			6.7 Soziale Kontexte
	2.8 Feedback und Beratung				
	2.9 Bildungssprache und sprachsensibler (Fach-)Unterricht				
	2.10 Lernen und Lehren im digitalen Wandel				

Abbildung 2: Strukturmodell des Referenzrahmens Schulqualität 2020

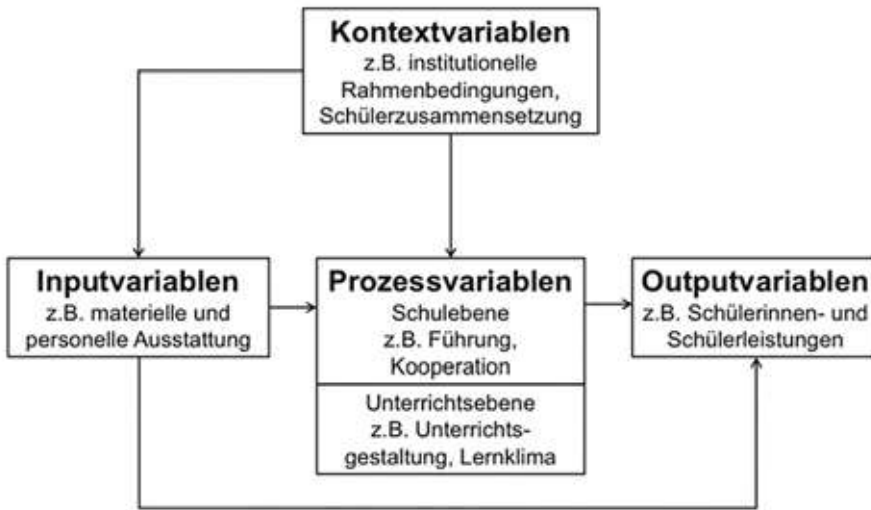


Abbildung 3: Modell der Schuleffektivität (adaptiert von Scheerens & Bosker, 1997)

Diesen Dimensionen sind jeweils zur weiteren Differenzierung Kriterien zugeordnet, die durch *aufschließende Aussagen* spezifiziert werden. In der Übersicht sind nur die Inhaltsbereiche und Dimensionen ablesbar (vgl. Abb. 2). Abbildung 3 verdeutlicht die hier beschriebene darunter liegende inhaltliche Struktur.

Funktionen:

Der Referenzrahmen zeigt Entwicklungsrichtungen und Leitideen als Orientierung zur Weiterentwicklung schulischer Qualität auf. Dies gilt nicht nur

für Schule, sondern für alle am Schulentwicklungsprozess Beteiligten wie die Schulaufsicht, die Fortbildung und die Bildungsverwaltung. Auf das Gesamtsystem bezogen soll eine größere Stimmigkeit von Maßnahmen zur Schulentwicklung erzielt werden – z.B. auch bei bildungspolitischen Entscheidungen und der Konzeptionierung und Steuerung der Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie bei der Unterstützung von Schulen. Der Qualitäts- und Unterstützungs-Agentur – Landesinstitut für Schule NRW (QUA-LiS NRW) ist nicht durch ihre Arbeit

zum Referenzrahmen Schulqualität ein zentrales Anliegen, die Schulen bei den herausfordernden Prozessen der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu unterstützen und Hilfen anzubieten.

Schulen können Impulse aus dem Referenzrahmen Schulqualität NRW nutzen, um die Schwerpunkte ihrer Entwicklungsarbeit im Rahmen ihrer Bedingungen vor Ort festzulegen und auszugestalten.

Durch die Aktualisierung des Referenzrahmens Schulqualität NRW ist es notwendig, auch das Qualitätstableau und die Instrumente der Qualitätsanalyse NRW anzupassen. Nach Abschluss des Abstimmungsverfahrens werden die Inhalte auch wieder im Online-Unterstützungsportal zur Verfügung stehen.

Der Referenzrahmen Schulqualität bisher und jetzt: Unterschiede

Im Folgenden soll beispielhaft auf maßgebliche inhaltliche Veränderungen und Ergänzungen in einzelnen Inhaltsbereichen des Referenzrahmens Schulqualität eingegangen werden:

Professionalisierung (Inhaltsbereich 4): In der aktualisierten Auflage ist ein neuer Inhaltsbereich 4 „Professionalisierung“ ergänzt worden. Der Anspruch an die Professionalität der Lehrkräfte, der Schulleitungen und des Weiteren pädagogischen Personals ist hoch. Der aktualisierte Referenzrahmen differenziert die Professionalität der Lehrkräfte bzw. der Schulleitung im Vergleich zum bisherigen Referenzrahmen in jeweils einem eigenen Inhaltsbereich aus. Die Qualitätsaussagen des neuen Inhaltsbereichs 4 stellen die Ansprüche an die Professionalität zusammen, die im Kontext von Lehrerausbildung, -fortbildung und -weiterbildung, dem Umgang mit beruflichen Anforderungen und der Kooperation in (multi)professionellen Teams bedeutsam sind. Die hier zusammengestellten Kriterien sind z.T. aus dem bereits bekannten Referenzrahmen zusammengeführt (vgl. ehemals die Dimensionen 4.5 bzw. 4.6), aber auch um neue Formulierungen er-

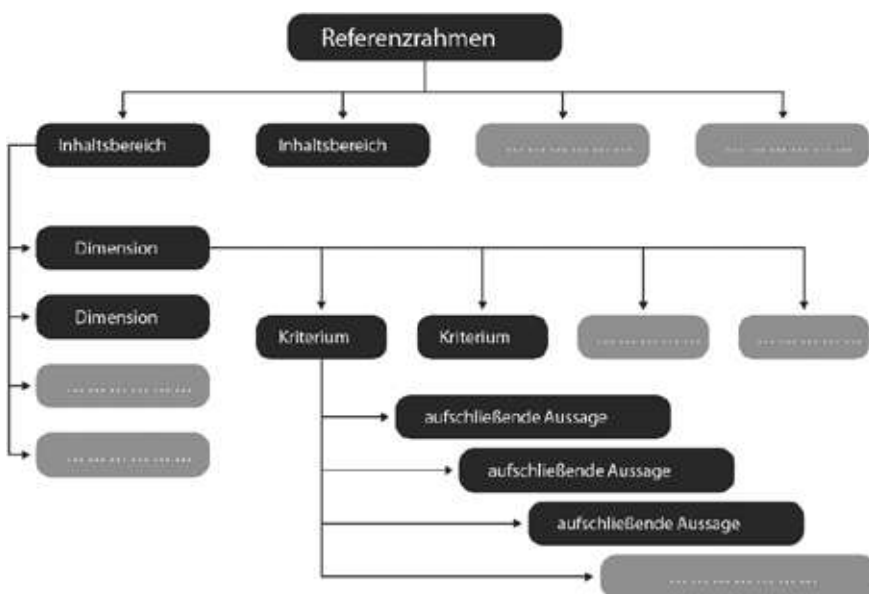


Abbildung 4: Aufbau des Referenzrahmens Schulqualität NRW

gänzt worden. Orientierung gaben dabei u.a. die von der KMK veröffentlichten „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (2019)“ als auch die Veröffentlichung „Lehrkräfte in der digitalisierten Welt. Orientierungsrahmen für die Lehrerbildung und Lehrerfortbildung in NRW.“

■ **Lehren und Lernen im digitalen Wandel** (u.a. Inhaltsbereich 2): Angesichts aktueller Herausforderungen und einer zunehmend durch Medien geprägten Welt gewinnt die Digitalisierung an den bzw. der Schulen vermehrt an Bedeutung. Der aktualisierte Referenzrahmen verankert dieses Thema sowohl in einer *Dimension 2.10 „Lernen und Lehren im digitalen Wandel“* als auch querstruktural an entscheidenden Stellen wie z.B. im Inhaltsbereich *4 Professionalisierung* und Inhaltsbereich *5 Führung und Management*. Die formulierten Aussagen orientieren sich eng am „Medienkompetenzrahmen NRW“ sowie an der bereits o.g. Broschüre „Lehrkräfte in der digitalisierten Welt. Orientierungsrahmen für die Lehrerbildung und Lehrerfortbildung in NRW“.

■ **Werte- und Normenreflexion** (Inhaltsbereich 3): Alle Entscheidungen und das Handeln sind abhängig von Normen und Werten, Grundannahmen und Überzeugungen, Menschenbildern sowie Denk- und Handlungsweisen. Diese können ganz unterschiedlich von gesellschaftlichen, religiösen und historisch-kulturellen Zusammenhängen geprägt sein. Mit dem Bildungs- und Erziehungsziel der Schule, Mündigkeit und Urteilsfähigkeit zu entwickeln, gilt es, den Schülerinnen und Schülern zu helfen, sich der Wertmaßstäbe, -orientierungen und -entscheidungen – der eigenen wie auch der anderer – bewusst zu werden und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Der aktualisierte Referenzrahmen greift diese für die Schulkultur grundlegende Thematik im Rahmen einer eigenen *Dimension 3.1 „Werte- und Normenreflexion“* auf.

Aber auch weitere Dimensionen im Inhaltsbereich 3, wie z.B. *3.2 „Kultur des*

Umgangs miteinander“ oder *3.4 „Kommunikation, Kooperation und Vernetzung“*, wurden aktualisiert.

Der Referenzrahmen Schulqualität NRW auf den Internetseiten der QUA-LiS NRW

Die aktualisierte Printversion wurde zu Beginn des Schuljahres 2020/21 an die Schulen versandt. Natürlich ist der Referenzrahmen Schulqualität auf den Seiten der QUA-LiS NRW auch als online Version erhältlich¹.

Zur Unterstützung der Schulen in ihrer Verwendung des Referenzrahmens für schulinterne Entwicklungsprozesse, wurde eine Webseite mit ergänzenden Materialien eingerichtet: www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen². Dort finden Sie neben Informationen zur Entstehungsgeschichte des Referenzrahmens, zum Aktualisierungsprozess 2020 und zum Distributionsprozess auch zahlreiche Begleitmaterialien (u.a. Plakate, Präsentation, Erklärfilm, Methodenhandreichung), die Sie auf den unterschiedlichsten Ebenen in der Kommunikation über Schulqualität unterstützen können. Die Rubrik „Angefragt!“ möchte mit wechselnden Themen rund um den Referenzrahmen inspirieren und Impulse geben.

Eines der wichtigsten Unterstützungsinstrumente zum Referenzrahmen Schulqualität NRW stellt das Online-Unterstützungsportal dar, welches ebenfalls auf den o.g. Seiten verortet ist.

Das Online-Unterstützungsportal zum Referenzrahmen Schulqualität NRW

Das Online-Unterstützungsportal bietet Ihnen ganz konkrete Anregungen für die Schul- und Unterrichtsentwicklung. Uns in der QUA-LiS NRW war und ist es wich-

tig, Ihnen ein Online-Portal zu bieten, welches zu den Themen und Inhalten des Referenzrahmens eine Vielzahl von Materialien bereitstellt. Im Folgenden ist der Aufbau des Portals skizziert.

In seinem Aufbau ist das Online-Unterstützungsportal an der Struktur des Referenzrahmens angelehnt. Über die Wahl von Inhaltsbereich, Dimension und Kriterium gelangt man zu den folgenden „Registerkarten“, die für jedes Kriterium mit spezifischen Materialien befüllt sind:




Für alle bereitgestellten Materialien gilt, dass es sich lediglich um eine exemplarische Auswahl handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Nichtsdestotrotz bietet das Online-Portal mit den hinterlegten Materialien einen weitreichenden Pool an Informationen. Das Portal wird kontinuierlich und sukzessive mit weiteren Materialien gefüllt und ausgebaut.

Sollten Sie Hinweise auf unterstützende Materialien oder gelungene Praxisbeispiele haben, dann kontaktieren Sie uns bitte unter: referenzrahmen-nrw@qua-lis.nrw.de.

Wir sind dankbar für Ihre Ideen!

Distribution und Implementation des Referenzrahmens Schulqualität NRW

Seit der Veröffentlichung des Referenzrahmens Schulqualität NRW in 2014 hat das Projektteam der QUA-LiS NRW Veranstaltungen zur Distribution- und Implementation des Referenzrahmens angeboten und durchgeführt. Dieser Distributions- und Implementationsprozess – insbesondere bei Schulleiterdienstbesprechungen – dient vor allem dazu, den Referenzrahmen bekannt zu machen und Schulleitungen dabei zu unterstützen, diesen in ihre Schulentwicklungsprozesse einzubinden. Veranstaltungen an Einzelschulen sind leider nicht möglich.

Symbol	Registerkarte
	Erläuterungen Einführende Texte legen die kriteriumsspezifische Thematik dar und erläutern das Kriterium durch aufschließende Aussagen.
	(Arbeits-)Materialien Die Materialien, wie z. B. Handreichungen, Präsentationen, Fragebögen oder Checklisten, können i.d.R. unmittelbar an der Schule eingesetzt werden.
	Reflexionsbögen Reflexionsbögen für verschiedene schulische Bezugsgruppen (z. B. für Lehrkräfte, Schulleitungen, Schülerinnen und Schüler, Erziehungsberechtigte) können z. B. zur Bestandsaufnahme oder Selbstreflexion verwendet werden.
	Projekte und Portale Es finden sich Hinweise auf Initiativen, Projekte und Portale, z. B. von Ministerien, Stiftungen, Gesellschaften oder Universitäten, über deren Seiten gelangen Sie zu weiterführenden Informationen, vielfältigen Materialien und Literaturhinweisen.
	Praxisbeispiele Hier werden Einzelschulen mit ihren umgesetzten Konzepten und Projekten vorgestellt, die Anregungen für eigene schulische Entwicklungsvorhaben geben können. Bei den vorgestellten Schulen handelt es sich i.d.R. um öffentliche Schulen aus NRW.
	Qualitätsanalyse Das Tableau und die Instrumente der Qualitätsanalyse NRW werden zurzeit an den aktualisierten Referenzrahmen Schulqualität NRW angepasst. Nach Abschluss des Abstimmungsverfahrens werden Inhalte auf dieser Registerkarte abgebildet.
	Literatur An dieser Stelle wird eine exemplarische Auswahl an Fachbüchern, Aufsätzen und Artikeln bereitgestellt, die der Anregung bzw. vertiefenden Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema dienen kann.

Ausblick

Der Referenzrahmen Schulqualität NRW möchte Ihnen in Ihren Schulen Orientierung und Hilfestellung bei den anspruchsvollen Prozessen der Schul- und Unterrichtsentwicklung geben. Dazu dienen die Qualitätskriterien mit den jeweiligen begleitenden Materialien, die wir kontinuierlich erarbeiten und zusammenstellen.

Darüber hinaus werden auch die auf dem bisherigen Referenzrahmen Schulqualität basierenden Instrumente der internen und externen Evaluation (Qualitätsanalyse NRW) im laufenden Schuljahr sukzessive an die Weiterentwicklung bzw. den neuen Stand des Referenzrahmens angepasst und veröffentlicht. Hier sind insbesondere die Reflexionsbögen, die der Selbstreflexion und der Bestandsaufnahme der Schule dienen, und das webbasierte Evaluationsinstrument „SIBA“ (Schulinterne Bestandsaufnahme)³ zu nennen.

Bitte kontaktieren Sie das Projektteam, wenn wir Sie in den Schulentwicklungsprozessen mit Materialien oder mit einem Input bei einer Schulleiterdienstbesprechung unterstützen können!

Dr. Saskia Koltermann
Projektleitung „Referenzrahmen Schulqualität NRW“ & „Päd. Architektur“ ■

Anmerkungen

- 1 QR Code zum RRSQ (<https://www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/broschuere.pdf>)
- 2 QR Code zur Startseite RRSQ (<https://www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/>)
- 3 Ggf. QR Code zur schulinternen Evaluation? <https://www.schulentwicklung.nrw.de/e/schulinterne-evaluation/fokus-schulentwicklung/siba/index.html>

Literatur

- Medienberatung NRW (2020). Lehrkräfte in der digitalisierten Welt. Orientierungsrahmen für die Lehrerbildung und Lehrerfortbildung in NRW. https://www.medienberatung.schulministerium.nrw.de/_Medienberatung-NRW/Publikationen/Lehrkraefte-Digitalisierte_Welt_2020.pdf
- Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2020). Referenzrahmen Schulqualität NRW. Heft 9051. Düsseldorf. [\[www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/broschuere.pdf\]](http://www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/broschuere.pdf)
- KMK (2004/2019). Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung-Bildungswissenschaften.pdf]

Weblinks

- Startseite und Online-Unterstützungsportal zum Referenzrahmen Schulqualität NRW: www.schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen
- Interne Evaluation: www.schulentwicklung.nrw.de/e/schulinterne-evaluation

18 Absolvent*innen haben erfolgreich die Meisterprüfung für den Beruf Hauswirt-schafter/Hauswirtschaftlerin abgeschlossen

Berufsbegleitend haben sie sich an den Fachschulen für Ernährungs- und Versorgungsmanagement in Nordrhein-Westfalen vorbereitet. Sie haben Ihren Arbeitgebern Fortbildungszeit abgerungen, Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeit zugemutet und Familien und Freunde auf „später“ vertröstet.



Karola Petry

Nach einjährigem Prüfungs-marathon und unter erschwerten Bedingungen aufgrund der Corona-Pandemie haben 18 Prüflinge die Prüfung erfolgreich bestanden.

Aufgrund der Corona-Maßnahmen musste die praktische BAM-Prüfung des Prüfungsausschusses Arnsberg-Detmold in den Herbst verschoben werden. Eigentlich sollte diese Ende März stattfinden. Weiterhin hatten einige Prüflinge Probleme, das Arbeitsprojekthema so durchzuführen wie es vorab genehmigt war. Gerade Senioreneinrichtungen hatten erhebliche Einschränkungen. Andere Einrichtungen mussten den Betrieb z.B. Tagungsbetrieb ganz einstellen.

Für die Prüflinge bedeutete dies, dass das Thema nur eingeschränkt bzw. abgeändert bearbeitet werden konnte oder die Bearbeitung des Arbeitsprojektes noch einmal komplett verschoben werden musste.

Die Prüfung wurde vor den Prüfungsausschüssen der Landwirtschaftskammer NRW abgelegt.

Der Vorstand der LAG HW für NRW e.V.

*Karola Petry
vbs-Delegierte in die LAG HW*



Mit dem Verband immer einen Schritt voraus

Starke Unterstützung der Mitglieder durch Michael Suermann und Hilmar von Zedlitz-Neukirch

Warum sind es eigentlich gerade die Kolleginnen und Kollegen aus dem *vlbs* und dem *vlw*, welche die Hürden zur Beförderung oft so erfolgreich meistern? Ein Grund ist sicher der unermüdliche Einsatz des Duos der Vorsitzenden von *vlbs* und *vlw*. Unser *vlbs*-Vorsitzender Michael Suermann bietet gemeinsam mit dem *vlw*-Vorsitzenden Hilmar von Zedlitz-Neukirch regelmäßig die Veranstaltungen „Crash-Kurse für Bewerberinnen und Bewerber um ein Beförderungsamt“ an, so dass Verbandsmitglieder hier eine ausgezeichnete Unterstützung erfahren.

Schwerpunkte der Veranstaltung sind:

- Informationen rund um den Ablauf des Stellenbesetzungsverfahrens,
- Leistungsbericht,
- Hinweise zur Beratung von Kolleginnen und Kollegen,



- Hinweise zum Unterricht und zum Unterrichtsentwurf,
- Fähigkeiten zur Konferenzleitung,
- Befähigungen und praktische Erfahrungen in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, sowie der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen,
- der Ablauf des „Besichtigungstages“,
- das schulfachliche Gespräch,
- sowie die Behandlung wichtiger Rechtsfragen.

Michael Suermann und Hilmar von Zedlitz-Neukirch sind seit Jahren Schulleiter und setzen sich gleichzeitig im Hauptpersonalrat für die Kolleginnen und Kollegen ein. Beide Referenten haben im Laufe ihres Berufslebens zahlreiche Rollen in Schule erfüllt. Michael Suermann war unter anderem 10 Jahre lang Fachleiter, so dass die beiden Referenten einen umfangreichen Erfahrungsschatz mitbringen und sich hervorragend ergänzen können.

Gerade die Auswahl der Schwerpunkte, gekoppelt mit der ausgezeichneten Zusammenarbeit der Referenten, wird immer wieder von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gelobt.

Der *vlbs* und der *vlw* haben es sich traditionell zur Aufgabe gemacht, Mitglieder gezielt durch ein umfangreiches und auf die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen abgestimmtes Fortbildungsprogramm zu fördern.

Ein starker Verband braucht starke Mitglieder.

Nutzen und bereichern Sie das Fortbildungsangebot des *vlbs*! Richten Sie Ihre Fragen an unsere Expert*innen. Wir sind gerne für Sie da.

Informationen erhalten Sie in Ihrer Verbandszeitung, von Ihren Vertrauenslehrer*innen oder in der Geschäftsstelle.

Sabine Fischer
vlbs-Pressesprecherin



Michael Suermann und Hilmar von Zedlitz-Neukirch beim „A15-Crashkurs“ am 12.6.21 in Duisburg.

Der Arbeitskreis „Lehrergesundheit“ konstituiert sich

Im Rahmen einer Videokonferenz hat sich am 29.4.2021 ein neuer Arbeitskreis im *vlbs* zusammengefunden. Zehn engagierte *vlbs*-Mitglieder folgten der Einladung von Jörn Brüggemann, der zusammen mit Birgit Heidler die erste Sitzung geplant und durchgeführt hat.

In einer persönlichen Vorstellungsrunde machten sich die Teilnehmenden bekannt und berichteten von ihren Einsatzbereichen und dem besonderen Interesse am Arbeitsfeld „Lehrergesundheit“.

Von der Systemischen Beraterin mit Schwerpunkt Burnout-Prävention über Yoga-Lehrerin bis hin zum Sportkoordinator mit Erfahrungen im Bereich Lehrersport unter dem ganzheitlichen Gesichtspunkt der Gesundheitsprävention reichen die Expertisen der Teilnehmenden. Als Mitglieder verschiedener Personalräte haben einige Teilnehmende



Jörn
Brüggemann

de auch Erfahrungen mit längerfristigen Krankheitsszenarien gemacht und auch schon das eine oder andere BEM-Gespräch zur Wiedereingliederung begleitet.

Als Schwerpunkte der Arbeit in diesem Arbeitskreis sollen neben dem Austausch und der Weiterentwicklung guter Praxisbeispiele auch Impulse gegeben werden, um das Thema „Arbeitsbelastungen für Lehrkräfte“ in der Verbandsarbeit in den Fokus zu bringen. Was passiert nach einer COPSQQ-Befragung konkret an den

Schulen? Wie lassen sich längerfristige Krankheiten vermeiden und welche Hilfsangebote gibt es? Welche Entlastungsmöglichkeiten können im Schulalltag geschaffen werden? Wie gehen wir mit Stress im Umgang mit Schulleitungen, schwierigen Schülerinnen und Schülern und der Pandemie um?

Diese und viele weitere Fragestellungen werden in den nächsten Sitzungen des Arbeitskreises behandelt. Die nächsten Treffen sind am 2.9.21 und 9.12.21 angesetzt. Interessierte Mitglieder sind herzlich willkommen.

Alle Teilnehmenden des ersten Treffens freuen sich auf eine gewinnbringende Zusammenarbeit in diesem Arbeitskreis.

Arbeitskreis „Lehrergesundheit“
Jörn Brüggemann
brueggemann@vlbs.de



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

in dieser Ausgabe des beruflichen Bildungswegs hat unsere Rechtsanwältin Frau Carola Dehmel eine Artikelreihe unter dem Arbeitstitel „Was Lehrkräfte am Berufskolleg leisten“ für den vlbs geschrieben. Die drei Artikel „Arbeitszeit“, „flexible Handhabung

der wöchentlichen Pflichtstunden“ und „Mehrarbeit“ stellen in diesem Zusammenhang ein Ganzes dar und beleuchtet auf der rechtlichen Seite die reine Faktenlage. Da in der Zeit der Pandemie im letzten Schuljahr viele Kolleginnen und Kollegen in einem noch nie da gewese-

nen Maße Mehrarbeit geleistet haben, viele Berufskollegs in unserem Land an die Grenzen ihres Vertretungsplankonzepts gestoßen sind, bringen die nun folgenden Artikel ein wenig Licht am Ende des Tunnels.

Arbeitszeit von Lehrkräften – emotional heiß diskutiert – rechtlich klar definiert

Teil I

Die Arbeitszeit von Lehrkräften ist ein Thema, das viele Fragen, Missverständnisse und auch Frust hervorruft. Viele Lehrkräfte sind der Ansicht, dass sie gegenüber den anderen Bediensteten des öffentlichen Dienstes benachteiligt sind.

Für Lehrerinnen und Lehrer gilt die wöchentliche Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes, die durchschnittlich 41 Stunden (à 60 Minuten) beträgt. Diese Regelung gilt unabhängig davon, ob Sie verbeamtet oder tarifbeschäftigt sind. Die rechtlichen Grundlagen finden sich in § 60 Abs. 1 S. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW und in § 44 Nr. 2 Tarifvertrag der Länder für den öffentlichen Dienst (TV-L). Diese Grundlage greift auch § 13 Abs. 1 S. 1 der ADO (BASS 21- 02 2 Nr. 4) auf.

§ 60 Abs. 1 LBG NRW – Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt einundvierzig Stunden in der Woche nicht überschreiten. Die durchschnittliche Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die Stunden, die an diesem Tag zu leisten wären.



Carola Dehmel

§ 44 Nr. 2 TV-L Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte –Arbeitszeit

Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung.

Soweit scheint alles klar zu sein, die Probleme fangen aber erst an, wenn man sich die Arbeitszeitaufteilung von Lehrkräften einmal genauer anschaut.

Die Haupttätigkeit von Lehrkräften ist das Unterrichten der Schülerinnen und Schüler. Dafür gibt es die für jede Schulart vorgesehene Anzahl der wöchentlichen Pflichtstunden. § 93 Abs. 2 Nr. 2 SchulG NRW (BASS 1-1) sagt aus, dass Pflichtstunden nach den einzelnen

Schulformen festzulegen sind und präzisiert dies in der Verwaltungsvorschrift zur Verordnung zur Ausführung des § 93 SchulG (BASS 11-11 Nr. 1.1) in § 2 Abs. 1 Nr. 7 für Berufskollegs auf 25, 5 Pflichtstunden.

Neben der Unterrichtstätigkeit haben Lehrkräfte aber noch andere Arbeiten zu erledigen, denn die Pflichtstunden sind nach ständiger Rechtsprechung in die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden eingebettet, was bedeutet, dass diese Pflichtstunden nur einen Teil der wöchentlichen Arbeitszeit der Lehrkräfte ausmachen.

So führt das OVG Münster in seinem Urteil vom 16.03.2004 – 6 A 4402/02 unter RN 41 aus:

„Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist geklärt, dass die Pflichtstundenregelung für Lehrer und für einzelne Lehrergruppen in die allgemeine beamtenrechtliche Arbeitszeitregelung eingebettet ist. Sie trägt dem besonderen Umstand Rechnung, dass die Arbeitszeit der Lehrer nur zu ei-

nem Teil, nämlich hinsichtlich der eigentlichen Unterrichtsstunden, exakt messbar ist, während die Arbeitszeit im Übrigen entsprechend den pädagogischen Aufgaben des Lehrers wegen der erforderlichen Unterrichtsvorbereitung, der Korrekturen, Elternbesprechungen, Konferenzen und dergleichen nicht im Einzelnen in messbarer und überprüfbarer Form bestimmt werden kann. Vielmehr ist insoweit nur eine – grob pauschalierende – Schätzung möglich. In diesem Rahmen konkretisiert der Dienstherr durch die Pflichtstundenregelung die für Lehrer geltende durchschnittliche Wochenarbeitszeit“.

OVG Münster AZ 6 A 4402/02 vom 16.03.2004 Unter: <https://openjur.de/u/102098.html> (letzter Abruf 14.12.2020)

Die Arbeitszeit von Lehrkräften gliedert sich auf in:

- Unterrichtszeit von 25,5 Stunden an Berufskollegs als messbare Arbeitszeit
- Dienstliche Aufgaben an der Schule (unfreie, fremdbestimmte Arbeitszeit innerhalb der allgemeinen Unterrichtszeit)
- Dienstliche Aufgaben außerhalb der Schule (freie, selbstbestimmte Arbeitszeit)

Insgesamt ergibt dies eine grundsätzliche Arbeitszeit von 41 Stunden/Woche im Jahresdurchschnitt.

Nun ergeben sich verschiedene Probleme rund um die Arbeitszeit von Lehrkräften:

Problem 1: Zeiterfassung der Arbeitszeit

Allen Beteiligten ist klar, dass die Zeiterfassung der Pflichtstunden kein Problem darstellt, aber die korrekte Zeiterfassung der übrigen Arbeitszeit der Lehrkräfte schon, zumindest bei den dienstlichen Aufgaben außerhalb der Schule.

Hinweis: Die wichtigste Aufgabe der Lehrkräfte ist das Unterrichten zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages. Die Vorbereitung und Nachbe-

reitung des Unterrichts hat daher immer Vorrang vor Verwaltungsaufgaben!!!

Problem 2: Unangemessene Benachteiligung von Lehrkräften gegenüber den übrigen Beamtinnen und Beamten des öffentlichen Dienstes

Lehrkräfte beklagen sich oft darüber, dass ihre Arbeitszeit wesentlich höher bemessen ist, als die der übrigen Beamtinnen und Beamten des öffentlichen Dienstes. Ich will dies nicht in Abrede stellen, es muss aber eine rechtlich nachvollziehbare Grundlage geschaffen werden, um diese Behauptung zu untermauern.

Bevor also beantwortet werden kann, ob für Lehrkräfte eine unangemessene Benachteiligung bezüglich der Arbeitszeiten vorliegt, muss die jährliche grundsätzliche Stundenzahl der Arbeitszeit ermittelt werden. Hilfreich kann es daher sein, die grundsätzlichen freien Zeiten im Lehrberuf zu ermitteln.

Berechnung:

Das Schuljahr besteht aus 52 Wochen Arbeitszeit, von denen 6 Wochen (30 Tage) Erholungsurlaub der Lehrkräfte abgezogen werden müssen. Die 6 Wochen ergeben sich daraus, dass die Schulwoche in der Regel eine 5-Tage-Woche ist. Der Erholungsurlaub der Lehrkräfte kann komplett in den Sommerferien genommen werden. Wenn Sie dies als Lehrkraft nicht tun, sondern den Urlaub auf die restliche Ferienzeit der Schülerinnen und Schüler verteilen, sollten Sie nachweisen können, was Sie in den Sommerferien an Arbeit geleistet haben.

Die grundsätzlich abzuleistende Arbeitszeit für Lehrkräfte beträgt damit **46 Wochen im Jahr** (46 Wochen x 41 Stunden = 1.886 Stunden Arbeitszeit)

Die übrigen Ferienzeiten der Schülerinnen und Schüler sind reguläre Arbeitszeit für Lehrkräfte:

Herbstferien 2 Wochen/10 Tage
Weihnachtsferien 2 Wochen/10 Tage
Osterferien 2 Wochen/10 Tage

Pfingstferien 1 Tag
Bewegliche Ferientage 4 Tage

Damit haben Lehrkräfte 7 Wochen (35 Tage) keinen Unterricht zu erteilen, d.h. Unterricht findet nur an 39 Wochen eines Jahres statt. Diese unterrichtsfreie Zeit ist aber dennoch Arbeitszeit für Lehrkräfte. Damit haben Lehrkräfte auch außerhalb der Ferienzeiten die oben berechneten 1886 Stunden Arbeitszeit zu leisten. Die 9 gesetzlichen Feiertage sind in der Berechnung nicht enthalten, entsprechen aber einer Stundenzahl von 72 Stunden.

Berechnung 1: Lehrkraft arbeitet ununterbrochen in den restlichen 7 Ferienwochen der Schülerinnen und Schüler

Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte sind 1886 Stunden Arbeitszeit minus eingesparter Pflichtstundenzahl in den Ferien (7 x 25,5 Stunden = 178,5 Stunden). Damit stünden 1886 Sollstunden 178,5 freie Stunden gegenüber, die in der restlichen Jahresarbeitszeit Berücksichtigung finden müssten.

Berechnung 2: Lehrkraft arbeitet in den restlichen Ferienwochen der Schülerinnen und Schüler überhaupt nicht

Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte sind 1886 Stunden Arbeitszeit minus eingesparter Pflichtstundenzahl in den Ferien und restlicher Arbeitszeit (7 x 41 Stunden = 287 Stunden). Damit stünden 1886 Sollstunden 278 freie Stunden gegenüber, die in der restlichen Jahresarbeitszeit Berücksichtigung finden müssten.

Problem 3: Mangelnde Dokumentation der Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts

Unabhängigbar für die exakte Berechnung der Jahresarbeitszeit für Lehrkräfte ist eine individuelle Dokumentation durch jede einzelne Lehrkraft. Daher gebe ich Ihnen die dringende Empfehlung, sich eine Excel-Tabelle anzulegen, um eine genaue Berechnung Ihrer Arbeitszeit belegen zu können.

Dokumentation Arbeitszeit in einer Excel Tabelle			
Tag	Uhrzeit von – bis	Art der Arbeit	Ort der Leistung
1.11.20	14.00 – 16.00	Bewertung Klausur Englisch Kl. 8 Vorbereitung Unterricht Mathe Kl. 10	Schule / Daheim

Für die einzelne Lehrerin, den einzelnen Lehrer ist es daher unabdingbar, sich über die eigene Arbeitszeit einen exakten Überblick zu verschaffen, damit dokumentiert ist, wie viele Arbeitsstunden erbracht worden sind – und ob diese ge-

leisteten Arbeitsstunden die gesetzlich zu erbringende Arbeitszeit über- oder unterschreiten.

Carola Dehmel
Rechtsanwältin/Mediatorin ■

Flexible Handhabung der wöchentlichen Pflichtstunden und Verwendung von nicht erteilten Unterrichtsstunden

Teil II

In dem ersten Teil der kleinen Reihe „Arbeitszeit von Lehrkräften – emotional heiß diskutiert – rechtlich klar definiert“, habe ich darüber berichtet, wie sich die Arbeitszeit von Lehrkräften aufgliedert und welche Freiräume daraus entstehen bzw. wie diese angerechnet werden müssen. Damit habe ich Ihnen den § 13 Abs. 1 der ADO (BASS 21-02 Nr. 4) bereits erläutert. In dem zweiten Teil geht es weiter mit der flexiblen Handhabung der wöchentlichen Unterrichtszeit (§ 13 Abs. 2 ADO) in Abgrenzung zur Verwendung von nicht erteilten Unterrichtsstunden (§ 13 Abs. 4 ADO).

§ 13 der ADO bildet nicht die gesetzliche Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit, sondern erläutert diese nach den Vorgaben der gesetzlichen Regelungen. So greift § 13 Abs. 1 S. 1 der ADO die rechtlichen Grundlagen des § 60 Abs. 1 S.1 Landesbeamtengesetz NRW (LBG) und des § 44 Nr. 2



Carola Dehmel

Tarifvertrag der Länder für den öffentlichen Dienst (TV-L) auf. Sie erinnern sich, dass die ADO eine Verwaltungsvorschrift ist, die gemäß § 128 Abs. 1 SchulG NRW vom Ministerium erlassen werden darf.

Vorübergehende Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden nach § 13 Abs. 2 ADO

„Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers

kann vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Person erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlichen oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr (§ 2 Absatz 4 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG – BASS 11-11 Nr. 1).“

Die gesetzliche Regelung findet sich in § 93 Abs. 2 Nr. 2 SchulG NRW, der aussagt, dass durch Rechtsverordnung (RVO) die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer geregelt werden darf. Diese Rechtsverordnung findet sich in § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG wieder (BASS 11-11 Nr. 1).

Die Vorschrift dient der Flexibilisierung der Arbeitszeiten bezogen auf ein Schuljahr, ist aber nur von „vorübergehender Natur“. Vorübergehend bedeutet laut Duden „nur zeitweilig, nur eine gewisse Zeit dauernd; momentan“ und bildet damit den Gegensatz zu „ständig“. § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG konkretisiert diesen Zeitrahmen auf 6 Monate (bitte in der VO nachlesen!).

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/voruebergehend>

Weiterhin darf diese Regelung nur bei ungeplanten und nicht bei geplanten Ereignissen angewendet werden. Dazu führt das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil aus dem Jahr 2016 aus: „Dass § 2 Abs. 4 Satz 1 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG von Schuljahresbeginn an planbare Pflichtstundenausfälle nicht erfasst, ergibt sich im Ansatz auch aus der Verwaltungsvorschrift der Nr. 2.4.1 Abs. 1 Satz 1 AVO-RL (zu § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Danach dient § 2 Abs. 4 Satz 1 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG der weiteren Flexibilisierung „bei der Erteilung“ des Unterrichts „im Schuljahresverlauf“. Die nötige Flexibilisierung darf mit anderen Worten noch nicht abzusehen gewesen sein, als der ursprüngliche Stundenplan erstellt wurde.“

Quelle: BAG-Urteil vom 20.10.2016 AZ: AZR 715/15 RN 111 (URL: <https://openjur.de/u/2132446.html>)

Auch in diesem Fall empfehle ich Ihnen, das angegebene Urteil komplett durchzulesen, da es das Thema in Abgrenzung zur Mehrarbeit behandelt.

Nach § 13 Abs. 2 S. 2 der ADO soll in der Regel eine Zustimmung der betroffenen Lehrkraft eingeholt werden, wenn die wöchentliche Pflichtstundenzahl zwei Stunden überschreitet und dies länger als zwei Wochen andauert. Daraus folgt der Umkehrschluss: Ohne Zustimmung der Lehrkraft kann die Überschreitung angeordnet werden, wenn die wöchentliche Pflichtstundenzahl um nicht mehr als zwei Stunden erhöht wird bzw. wenn bis zu sechs Pflichtstunden vorüberge-

hend angeordnet werden, diese aber zwei Wochen nicht überschreiten (vgl. Bülter – Schnieders, Kommentar zur ADO § 13 S. 217, 5. Auflage, Wingen Verlag, Essen).

Auf die Zustimmung kann aufgrund der Formulierung „soll in der Regel eingeholt werden“ nur in besonderen Ausnahmefällen verzichtet werden. Hier muss eine Abwägung stattfinden: Der Grund für die Überschreitung der Pflichtstunden aus schulorganisatorischen Gründen muss so schwerwiegend sein, dass er die Interessen der Lehrkraft an der vorgeschriebenen Pflichtstundenzahl übersteigt. Die Schulleitung hat die Aufgabe, diese Abwägung rechtskonform vorzunehmen. Auf diese Abwägung durch die Schulleitung kann verzichtet werden, wenn die Lehrkraft einer Überschreitung freiwillig – d.h. ohne Ausübung von Druck – zustimmt.

§ 13 Abs. 2 S. 3 der ADO bestimmt zunächst als Grundsatz, dass „zusätzlich oder weniger erteilte Unterrichtsstunden innerhalb des Schuljahres auszugleichen sind“. Es muss also durch die Schulleitung strikt darauf geachtet werden, dass dieser Grundsatz auch für das betreffende Schuljahr einzuhalten ist. Ist von vornherein klar, dass ein Ausgleich nicht in dem betreffenden Schuljahr erfolgen kann, dann wäre diese Anordnung durch die Schulleitung rechtswidrig. Nach Nummer 2.4.2 der AVO-RL (BASS 11-11 Nr. 1.1) muss die Schulleitung rechtskonform entscheiden, welche Lehrkräfte in Frage kommen und die Belange von teilzeitbeschäftigten und schwerbehinderten Lehrkräften sowie Lehrkräften mit begrenzter Dienstfähigkeit bei ihrer Entscheidung berücksichtigen.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass in den Fällen einer Überschreitung der Pflichtstundenzahl keine Mehrarbeit vorliegt, da ein Ausgleich der geleisteten Stunden zu erfolgen hat. Dies muss im laufenden Schuljahr oder – wie erwähnt – ausnahmsweise in dem darauf folgenden Schuljahr geschehen.

Verwendung von nicht erteilten Unterrichtsstunden nach § 13 Abs. 4 ADO

„Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfung) vorzeitig endet, *sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden*. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.“

Dieser Absatz gilt für Lehrkräfte, deren Unterrichtsstunden wegen Abwesenheit der zu unterrichtenden Schüler, nicht erteilt werden müssen. Die freiwerdenden Unterrichtsstunden sollen in erster Linie für Vertretungszwecke verwendet werden, was natürlich dazu dient, Unterrichtsausfall zu vermeiden. Der Begriff „insbesondere“ lässt die Auslegung zu, dass die ausgefallenen Unterrichtsstunden daneben auch für andere schulische Zwecke verwendet werden dürfen. Die Formulierung, „sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden“ legt nahe, dass die Vorschrift dann keine Anwendung findet, wenn der ausgefallene Unterricht zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt wird.

Die Schulleitung hat „**besondere dienstliche Belastungen im Einzelfall zu berücksichtigen**“, daher führt ausgefallener Unterricht einer Lehrkraft nicht unbedingt zum Einsatz von Vertretungsstunden. Es kann durchaus sein, dass eine Lehrkraft durch Korrekturen von schriftlichen Abiturklausuren und Abhalten mündlicher Prüfungen so belastet gewesen ist, dass die weggefallenen Unterrichtsstunden zunächst als entlastender Ausgleich gegeben werden können. Inwieweit Entlastung zu gewähren ist, muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden. Bleiben nach der Prüfung der Entlastung noch Stunden übrig, müssen diese zur Vertretung eingesetzt werden.

Die Besonderheit der Verwendungsstunden für nicht erteilten Unterricht liegt darin, dass „§ 13 Abs. 4 Satz 1 ADO auch längerfristig planbare Vertretungen einbezieht, ...weil er regelmäßig und damit planbar ausfallende Unterrichtszeiten aufgrund von Abgangsklassen, Berufspraktika und Abschlussprüfungen – z. B.

wegen der Abiturprüfung – ausdrücklich nennt“ (vgl. BAG ebenda RN 124). Insofern stellt dieser Absatz eine sinnvolle Ergänzung zur flexiblen Handhabung der wöchentlichen Unterrichtsstunden dar.

Wie immer ist es wichtig für Ihre persönliche Fortbildung, dass Sie alle von mir zi-

tierten Paragrafen und Urteile lesen, um zu einem umfassenden Rechtsverständnis zu gelangen.

Carola Dehmel
Rechtsanwältin/Mediatorin ■

Zum Schluss – wann liegt Mehrarbeit vor?

Teil III

In dem letzten Part gehe ich auf die Mehrarbeit ein. Zunächst müssen Sie sich die die rechtlichen Grundlagen der Mehrarbeit zu Gemüte führen, die in § 13 Abs. 5 ADO (BASS 21-02 Nr.4) und in § 61 LBG NRW (Landesbeamtengesetz NRW) zu finden sind.



Carola Dehmel

Mehrarbeit § 13 Abs. 5 ADO

(5) Wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** (z. B. Fachlehrermangel) es erfordern, können Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet werden, über ihre Pflichtstunden hinaus Unterricht als Mehrarbeit zu erteilen. Dabei sind die allgemeinen Regelungen über die Mehrarbeit und die von der Lehrerkonferenz aufgestellten Grundsätze (§ 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG) zu beachten. Besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen sollen berücksichtigt werden. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen gemäß § 207 SGB IX von Mehrarbeit freigestellt.

§ 61 LBG NRW – Mehrarbeit

(1) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die

regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern**. Wird sie oder er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als **fünf Stunden im Monat** über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihr oder ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

(2) Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

Gilt gemäß § 44 Abs. 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder

(§ 44 Abs. 2 TV-L) auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Aus diesen beiden Rechtsquellen ist ersichtlich, dass Lehrkräfte grundsätzlich verpflichtet sind, nach § 61 i. V. m. § 13 Abs. 5 ADO Mehrarbeit über ihre individuelle Pflichtstundenzahl hinaus zu leisten, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.

Die spannende Frage lautet nun, was unter zwingenden dienstlichen Verhältnissen zu verstehen ist?

Dieser unbestimmte Rechtsbegriff bedarf der Auslegung, wonach Mehrarbeit nur angeordnet werden darf, wenn

- dies zur Erledigung wichtiger und unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidlich notwendig ist und
- die Umstände vorübergehender Natur sind und
- eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen.

Das heißt: Mehrarbeit muss eine Ausnahme bleiben und darf nicht zur Regel werden!!!

Daher sollten die Regelungen über Mehrarbeit überprüft werden und ggf. in der Lehrerkonferenz Antrag auf Korrektur gestellt werden, wenn die Grundlagen nicht rechtmäßig sind (Aufgaben der Lehrerkonferenz siehe §68 Abs. 3 Schulgesetz).

Unterrichtsausfall lässt sich nicht unter den Begriff „zwingende dienstliche Verhältnisse“ subsumieren, da Unterrichtsausfall keine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellt, sondern an Schulen zur Normalität gehört! (vgl. Statistik des MSB!)

Mehrarbeit wird aber nur vergütet, wenn dies im Rahmen der Unterrichtstätigkeit erfolgt, andere dienstliche Aufgaben werden nicht vergütet (Punkt 2.2.2 BASS 21-22 Nr. 21 Mehrarbeitserlass).

Daher ist die vergütbare Mehrarbeit gemäß Mehrarbeitserlass nur die von einer Lehrkraft im Rahmen der hauptamtlichen oder hauptberuflichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus an der eigenen Schule oder einer anderen Schule derselben Schulform zu leistende Unterrichtstätigkeit.

Vergütbare Mehrarbeit liegt auch vor:

- wenn eine Lehrkraft, für die eine angeordnete oder genehmigte Mehrarbeitsstunde im Stundenplan ausgewiesen ist, anlässlich einer schulischen Veranstaltung nach den Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten am gleichen Tage eine Unterrichtsstunde lang Unterricht erteilt
- wenn eine Ausbildungslehrkraft eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde nicht selbst erteilt, sondern der Unterricht unter ihrer Anleitung und in ihrer Anwesenheit von einem Studienreferendar oder einem Lehramtsanwärter erteilt wird
- wenn eine Lehrkraft im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit Schüler der Fachschule für Sozialpädagogik betreut (Lernzielkontrolle)

- wenn eine Lehrkraft im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit bei einer Klassenarbeit (Klausur, Testat) die Aufsicht führt.

Keine vergütbare Mehrarbeit liegt bei folgenden dienstlichen Tätigkeiten vor:

- Teilnahme an Eltern- oder Schülersprechtagen,
- Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen aller Art (einschließlich der Aufsicht bei Prüfungsarbeiten)
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Teilnahme an Schulveranstaltungen im Rahmen der Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten
- Teilnahme an sonstigen Schulveranstaltungen (z.B. Schulfeste)
- Teilnahme an Schulsportfesten einschließlich der Mitwirkung als Kampfrichter
- Teilnahme und Mitwirkung am Schulgottesdienst
- Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft
- Teilnahme und Aufsicht bei Berufsberatungen
- Besuch von Schülern während der Berufspraktika
- Erledigung von Verwaltungsarbeit

Grundsätzlich ist Mehrarbeit durch Freizeitausgleich abzugelten. Da dies im Schuldienst in der Regel nicht möglich ist, wird Mehrarbeit im Schuldienst anstelle des Freizeitausgleichs vergütet (Punkt 2.1 Mehrarbeitserlass). Die **Ausnahme** hiervon bildet der **Blockunterricht an Berufsschulen**, dort ist Mehrarbeit während einer Blockphase durch Minderarbeit in anderen Blockphasen während eines Schuljahres auszugleichen (Punkt 4.6 Mehrarbeitserlass).

Was gilt für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte?

Mehrarbeit wird nur vergütet, wenn die vollzeitbeschäftigte Lehrkraft mindestens vier Unterrichtsstunden im Monat ableistet. Bei Erteilung von mindestens

vier Mehrarbeitsstunden im Monat wird Mehrarbeit ab der 1. Stunde nach der Maßgabe einer Einzelstundenvergütung vergütet (Punkt 5.1 Mehrarbeitserlass).

Was gilt für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte?

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten ab der 1. Stunde Mehrarbeit eine anteilige Vergütung. Wird jedoch die Pflichtstundenzahl einer Vollzeitkraft überschritten, erfolgt die Vergütung nach der Einzelstundenvergütung wie bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften.

Wichtig: Die Lehrerkonferenz beschließt über die Grundsätze der Mehrarbeit, da Mehrarbeit meistens aus Vertretungsunterricht besteht (§68 Abs. 3 Nr. 1 SchulG). Als Grundsatz könnte die Lehrerkonferenz beschließen,

- dass Vertretungsunterricht bei Anordnung durch Mehrarbeit so zu organisieren ist, dass jede Lehrkraft einer Schule mindestens vier Mehrarbeitsstunden ableistet, so dass jede Lehrkraft auch für Mehrarbeit bezahlt wird (daran muss sich die Schulleitung halten)
- dass eine gleichmäßige Verteilung der Mehrarbeit auf alle Lehrkräfte gewährleistet ist, so dass keine ungleichmäßige Belastung erfolgt.

Wer kann Mehrarbeit anordnen?

Die Befugnis zur Anordnung von Mehrarbeit liegt bei den Schulleitungen, die in diesem Fall die Aufgaben der dienst vorgesetzten Stelle wahrnehmen und bezieht sich – wie bereits erwähnt – nur auf zusätzlich erteilten Unterricht. **Wichtig ist, dass der Lehrerrat grundsätzlich zu beteiligen ist.**

Es wird unterschieden zwischen:

Gelegentlicher Mehrarbeit, die durch nicht planbare Ausfälle entsteht (Krankheit)

Vor der Anordnung der Mehrarbeit durch die Schulleitung muss geprüft werden,

ob Vertretungsstunden übrig sind oder ob zugewiesenen Stunden für Unterrichtsauffall noch nicht genutzt worden sind. Hier entscheidet die Schulleitung alleine, da der Einsatz der Lehrkraft so schnell erfolgen muss, dass keine Zeit für die Mitbestimmung durch den Lehrerrat gegeben ist.

Regelmäßige Mehrarbeit, die durch bekannte Ausfälle entsteht (Mutterschutz, Reha)

Diese voraussehbare Mehrarbeit bedarf der Zustimmung des Lehrerrates und muss der Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorgelegt werden. Der Lehrerrat muss schriftlich zustimmen (spezieller Vordruck – M011). Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist noch vor dem Lehrerrat zu informieren und anzuhören (spezieller Vordruck M040).

<https://www.schulministerium.nrw/fuer-lehrkraefte/ich-bin-lehrerin/schulleitung/dv-online-arbeitshilfe/4-anordnung-genehmigung-und-0/>



<https://t1p.de/onds>

Wichtig: Sollte sich nach der Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit abzeichnen, dass die Dauer der notwendigen Mehrarbeit vier Wochen übersteigt, ist umgehend die für regelmäßige Mehrarbeit erforderliche Anordnung oder Genehmigung der Schulaufsichtsbehörde einzuholen und der Lehrerrat zu beteiligen.

Abschließend rate ich Ihnen zur Berechnung Ihrer gesamten Arbeitszeit eine Dokumentation anzulegen, um einen Nachweis und Überblick Ihrer geleisteten Arbeitszeit außerhalb der Unterrichtstätigkeit zu erhalten. Wenn Sie dann feststellen, dass Ihre wöchentliche Arbeitszeit auch unter Anrechnung der Ferienzeiten (s. Teil I) weit überschritten wird, sollten Sie sich von Ihren Personalräten beraten lassen.

Indem ich Ihnen und Ihren Familien eine erholsame unterrichtsfreie Zeit und einen schönen Urlaub wünsche, verbleibe ich

mit herzlichen Grüßen

Carola Dehmel
Rechtsanwältin/Mediatorin



Ihre vlbs-Mitglieder im Bezirkspersonalrat beraten Sie gern!

heute: Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell für Lehrkräfte

Zu den vielfältigen Aufgaben der Personalräte für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs bei den Bezirksregierungen gehören Beratungen in den Themenfeldern, wo die Obere Schulaufsicht, also Ihre Bezirksregierung eine Entscheidung über Ihren Antrag trifft.

Für alle Lehrkräfte, die eine **Beurlaubungsphase planen**, ist dieses unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag auf dem Dienstweg möglich. Und dieses unter Beibehaltung eines reduzierten Entgelts beziehungsweise einer reduzierten Besoldung.



Johannes Schütte

Die vlbs-Mitglieder im Bezirkspersonalrat Arnsberg beraten gern auch zu diesem Thema „Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell für Lehrkräfte“ (s. Übersicht auf der nächsten Seite).

Bitte beachten Sie die aufgeführten Auswirkungen auf die Rente bzw. die Versorgungsansprüche. Eine persönliche Beratung ist in jedem Fall empfehlenswert!

Detaillierte Informationen Was ist das Neue?

Die (voraussetzungslose) Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung. Für den gesamten Bewilligungszeitraum gilt eine **einheitliche Teilzeitquote** (und damit eine einheitliche anteilige Vergütung bzw. Besoldung).

Übersicht für Eilige

Formen der Blockmodelle

- voraussetzungslose Teilzeit (§ 63 LBG)
- Teilzeit aus familiären Gründen (§ 64 LBG)
- Familienpflegezeit (§ 67 LBG)

Einige grundsätzliche Regelungen:

- Runderlass MSW v. 20.02.2017 – 211-1.12.02.02.-135346
- Gültig für tarifbeschäftigte und beamtete Lehrkräfte
- Einheitliche Teilzeitquote für den gesamten Bewilligungszeitraum
- Keine Unterschreitung der Hälfte der durchschnittlichen Pflichtstundenzahl bei beamteten Lehrkräften
- Antragstellung mindestens sechs Monate vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung. Anfang ist jeweils 01.08. oder 01.02., Ende ist jeweils 31.07. oder 31.01.
- Bewilligungszeitraum bis zu sieben Jahre
- Mindestdauer (Ansparphase und Ermäßigungs-/ Freistellungsphase) jeweils ein Schulhalbjahr.
- Bewilligung nur, wenn dienstlichen Belange der Bewilligung nicht entgegenstehen
- Keine Rückkehrgarantie an das bisherige Berufskolleg bei einer ununterbrochenen Freistellung von mehr als einem Schuljahr, allerdings gibt es Ausnahmen bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und für Familienpflegezeit.



Bitte beachten Sie die unten stehenden Auswirkungen auf die Rente bzw. die Versorgungsansprüche. Eine persönliche Beratung ist in jedem Fall empfehlenswert!

Die **Arbeitszeit** hingegen ist jedoch **ungleichmäßig verteilt**. Während sie im ersten Teil des Bewilligungszeitraums bis (maximal) zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht ist (**Ansparphase**), wird diese Erhöhung im unmittelbar daran anschließenden zweiten Teil des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit **oder** durch eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen (**Ermäßigungs- oder Freistellungsphase**)¹.

Der Bewilligungszeitraum kann bis zu sieben Jahre umfassen. Die **Mindestdauer** der Ansparphase **und** der Ermäßigungs- **oder** Freistellungsphase beträgt jeweils ein **Schulhalbjahr**.

Nach einer ununterbrochenen Freistellung von mehr als einem Schuljahr kann die zuständige Schulaufsichtsbehörde eine Rückkehr an die bisherige Schule nicht mehr garantieren.

Wie und wann beantrage ich meine Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell?

Die **voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell beginnt** grundsätzlich jeweils am **1. August oder am 1. Februar** und **endet** am **31. Juli** oder am **31. Januar**. Anträge sind spätestens **sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung** auf dem Dienstweg der zuständigen Schulaufsichtsbehörde vorzulegen, soweit nichts anderes bestimmt wird. Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell kann wiederholt in Anspruch genommen werden.

Über die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell entscheidet die zuständige Schulaufsichtsbehörde. Die Bewilligung setzt voraus, dass die allgemeinen Voraussetzungen für eine Teilzeitbeschäftigung erfüllt sind und dienstliche

Belange im Einzelfall nicht entgegenstehen. Dies ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls zu prüfen.

Entgegenstehende dienstliche Belange sind insbesondere anzunehmen

1. in der Regel bei einem begründeten entgegenstehenden Votum der Schulleitung,
2. in der Regel bei Anträgen auf voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell von Lehrkräften an Schulen mit bis zu 20 Vollzeitlehrerstellen, wenn sich während der beantragten Freistellungsphase bereits eine andere Lehrkraft in der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell befindet,
3. bei Anträgen von Schulleiterinnen und Schulleitern, es sei denn, eine geeignete Vertretung in der Freistellungsphase ist im Zeitpunkt der Bewilligung sichergestellt.

Die **Ablehnung eines Antrages** auf Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell **bedarf der Zustimmung des Personalrats** (§72 Absatz 1 Satz 1 Nummer 13 Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG).

Besondere Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell sowie für Familienpflegezeit im Blockmodell

Bei einer **Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell** (§64 LBG) kann die **Ermäßigung der Arbeitszeit oder die ununterbrochene Freistellung** auch schon zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden (§65 Absatz 2 Satz 1 LBG). Die **Teilzeitquote darf auch weniger als 50%** betragen (vgl. §64 Absatz 1 Satz 2 LBG). In diesem Fall wird der Bewilligungszeitraum jedoch auf die Höchstdauer für Beurlaubungen von 15 Jahren angerechnet (vgl. §64 Absatz 3 Satz 1 LBG)². (Antragsfrist sechs Monate vor dem gewünschten Beginn)

Bei einer **Familienpflegezeit im Blockmodell** (§67 LBG) erfolgt die **Ermäßigung der Arbeitszeit** während der Pflegephase **zu Beginn des Bewilligungszeitraums** (§65 Absatz 2 Satz 3

LBG). Die Pflegephase kann **bis zu zwei Schuljahre** dauern. Die Nachpflegephase ist ebenso lang wie die Pflegephase (§ 16a Absatz 3 Satz 2 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrIV NRW). Die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Pflegephase** muss gemäß § 16a Absatz 2 Satz 2 FrUrIV **mindestens 15 (Zeit-) Stunden** betragen, für beamtete Lehrkräfte also 15/41 der jeweiligen Pflichtstundenzahl. Ergebnisse mit Dezimalstellen sind auf die nächste volle Pflichtstunde aufzurunden.

Die sechsmonatige **Antragsfrist** gemäß Nummer II **kann** bei der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit im Blockmodell **unterschritten werden**. In diesem Fall ist eine Antragstellung spätestens **acht Wochen vor Beginn** notwendig (§ 16a Absatz 6 Satz 2 FrUrIV)³

Welche Auswirkung hat meine Teilzeitbeschäftigung auf arbeits-, sozialversicherungs- und dienstrechtliche Belange?

Die Lehrkräfte erhalten je nach dem gewählten Teilzeitmodell für den gesamten Zeitraum einschließlich der Ermäßigungs- oder Freistellungsphase ihr jeweils anteiliges Entgelt oder ihre anteilige Besoldung. Die Alters- und Schwerbehindertenermäßigung (§ 2 Absatz 2 u. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG – BASS 11-11 Nr. 1) richtet sich nach dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang in dem jeweiligen Schuljahr/ Schulhalbjahr. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Landes sowie die Bewerbung auf Beförderungstellen sind auch in der Ermäßigungs- oder Freistellungsphase möglich.

Nur für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis:

Da das Arbeitsverhältnis während der Ermäßigungs- oder Freistellungsphase weiter besteht, bleibt die Beschäftigungszeit unberührt. Die Rentenhöhe wird maßgeblich bestimmt von der Höhe des während

des Erwerbslebens mit Beiträgen belegten Arbeitsentgelts. Da eine Teilzeitbeschäftigung zur anteilmäßigen Reduzierung des Entgelts führt, verringern sich die Beiträge zur Rentenversicherung entsprechend, was sich auf die Höhe der späteren Rente auswirkt. Entsprechendes gilt für die Zusatzversorgung (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL).

Zu den weiteren Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung wird auf den Runderlass vom 16.06.2008 (BASS 21-05 Nr. 4) hingewiesen.

Nur für beamtete Lehrkräfte:

Bei einer Teilzeitquote von mindestens 50% besteht ein Beihilfeanspruch für den gesamten Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung, also auch für die Ermäßigungs- oder Freistellungsphase. Bei einer unterhältigen Teilzeitquote gilt § 64 Absatz 5 LBG. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Was passiert bei Veränderungen während des Bewilligungszeitraums?

Unterbrechung des Bewilligungszeitraums

Eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 Absatz 1 in Verbindung mit § 63 LBG) wird für die Dauer einer Elternzeit, eines Urlaubs aus familiären Gründen oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit unterbrochen. Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell (§ 65 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 64 LBG) wird für die Dauer einer Elternzeit oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit unterbrochen (§ 65 Absatz 2 Satz 2 LBG). Anschließend wird die Teilzeitbeschäftigung nach dem bewilligten Teilzeitmodell fortgesetzt.

Widerruf der Teilzeitbeschäftigung bei Störfällen

Bei Auftreten der in § 65 Absatz 3 LBG benannten Störfälle, die die vorgesehene

Abwicklung unmöglich machen, ist die Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen (Beendigung des Beamtenverhältnisses im Sinne des § 21 Beamtenstatusgesetz – BeamtStG; Dienstherrwechsel; besondere Härtefälle, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist, vgl. etwa im Fall einer langfristigen Erkrankung Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 16. Oktober 2008 – 2 C 15.07 -).

Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Einzelheiten zur Rückabwicklung, insbesondere zur Zurückzahlung zu viel gezahlter Bezüge durch die Lehrkraft oder zur Nachzahlung zu wenig gezahlter Bezüge durch den Dienstherrn, sind in § 65 Absatz 3 LBG geregelt.

In Fällen der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell besteht außerdem ein Rückkehranspruch, wenn der Lehrkraft die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 65 Absatz 3 Satz 5 in Verbindung mit § 64 Absatz 4 LBG)."

Resümee

Der Dienstherr/der Arbeitgeber eröffnet uns Lehrerinnen und Lehrern mit diesem Erlass⁴ die Möglichkeit, die beantragte Teilzeit in weiten Bereichen nach unseren Belangen auszugestalten.

Johannes Schütte

1. stellv. Vorsitzender im Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskolleg bei der Bezirksregierung Arnsberg ■

Anmerkungen

1 Beispiele der Ausgestaltung s. Tabelle 1

2 Beispiele der Ausgestaltung s. Tabelle 2

3 Beispiele der Ausgestaltung s. Tabelle 3

4 Der geänderte Runderlass tritt mit seiner Bekanntgabe in Kraft und gilt für Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell, die ab dem 1. August 2017 angetreten sind.

Beispiele für **Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell** (§ 65 Absatz 1 in Verbindung mit § 63 Absatz 1 LBG):

Bewilligungszeitraum (mindestens ein Schuljahr/ höchstens sieben Schul- jahre)	Teilzeitquote (bei beamteten Lehrkräften mindestens 50%)	Ansparphase	Ermäßigungs-/ reistellungsphase Dauer/Beschäftigungs- umfang
1,5 Schuljahre	66,7 %	1 Schuljahr 100 %	0,5 Schuljahre 0%
2 Schuljahre	60%	1 Schuljahr 80%	1 Schuljahr 40%
4 Schuljahre	75%	3 Schuljahre 100%	1 Schuljahr 0%
6 Schuljahre	50%	4 Schuljahre 75%	2 Schuljahre 0%
7 Schuljahre	75%	3,5 Schuljahre 100%	3,5 Schuljahre 50%
7 Schuljahre	85,7%	6 Schuljahre 100%	1 Schuljahr 0%

Tabelle 1: Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Beispiele für **Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell** (§ 65 Absatz 2 in Verbindung mit § 64 LBG):

Bewilligungszeitraum (mindestens ein Schuljahr/ höchstens sieben Schuljahre)	Teilzeitquote (bei beamteten Lehr- kräften mindestens 50%)	Erste Phase (Anspar- phase oder Ermä- bigungs-/ Freistel- lungsphase) Dauer / Beschäftigungsumfang	Zweite Phase (Phase mit erhöh- ter Arbeitszeit oder Ermäßigungs-/ Frei- stellungsphase) Dauer / Beschäftigungsumfang	Ggf. dritte Phase (Phase mit erhöh- ter Arbeitszeit)
3 Schuljahre	50% (1/2)	1 Schuljahr 30%	2 Schuljahre 60%	
5 Schuljahre	30% (3/10)	2 Schuljahre 0%	3 Schuljahre 50%	
6 Schuljahre	66,7% (2/3)	2 Schuljahre 80%	1 Schuljahr 0%	3 Schuljahre 80%

Tabelle 2: Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell

Beispiel für **Familienpflegezeit im Blockmodell** (§ 65 Absatz 2 in Verbindung mit § 67 LBG und § 16a FrUrIV):

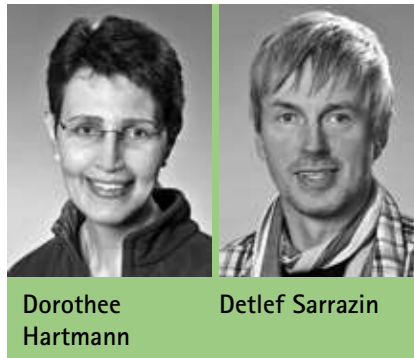
Bewilligungszeitraum (mindestens ein Schuljahr/ höchstens vier Schuljahre)	Teilzeitquote	Pflegephase (Ermäßigungsphase) Dauer (max. zwei Schuljahre) / Beschäf- tigungsumfang (mind. $15/41 = 36,6\%$ der jeweiligen Pflichtstundenzahl)	Nachpflegephase (Phase mit erhöhter Arbeitszeit) Dauer (wie Pflegephase) / Beschäftigungsumfang
4 Schuljahre	60% (3/5)	2 Schuljahre 40%	2 Schuljahre 80%

Tabelle 3: Familienpflegezeit im Blockmodell

Anrechnungstunden für das Lehrerkollegium

Reduzierung der individuellen Pflichtstundenzahl als Ausgleich für besondere Belastungen

TOP 7 der Lehrerkonferenz: Grundsätze der Vergabe der Anrechnungstunden für das kommende Schuljahr. Bei diesem Punkt auf der Tagesordnung drohen extrem emotional geführte Diskussionen. Die Rollen sind klar verteilt, die Gesprächsbeiträge vorhersehbar: Es geht um die exorbitante Korrekturbelastung der Deutschlehrerin mit dem Zweifach Englisch, die nächtlichen Anrufe beim Vertretungsplaner und das beherzte Engagement der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die teilzeitbeschäftigten Kolleginnen. Man könnte Konferenzbingo spielen: „Augen auf bei der Fächerwahl, Frau Kollegin!“ – „Ich mache hier gar nichts mehr, bis meine Vertretungsstunden abgerechnet werden!“ – „Die Teilzeitmuttis sollen sich mal nicht so anstellen!“ Bingo! Volleskalation: Unmittelbar vor den Ferien liegen die Nerven blank. Auch der Subtext ist klar: Es geht um die Anerkennung der geleisteten Arbeit durch die Schulleitung und das Kollegium, gemessen an der Zahl der gewährten Anrechnungstunden.



Ein Faktencheck kann zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen: Wir informieren Sie in diesem Artikel darüber, wie viele Anrechnungstunden einer Schule zustehen, für welche Aufgaben sie vergeben werden können, wer über ihre Verteilung entscheidet und welche anderen Entlastungsmöglichkeiten es gibt.

Wie viele Anrechnungstunden stehen einer Schule zu?

„Im letzten Jahr hatten wir 27 Anrechnungstunden, in diesem Jahr sollen es

nur 25 sein? Darf ich mal fragen, für wen die beiden Stunden abgezwickelt wurden?“ Die Unterstellung, dass Anrechnungstunden verschenkt werden, ist in der Regel unbegründet. Bei sinkenden Schülerzahlen in Folge der Corona-Pandemie wird die Zahl der Anrechnungstunden im nächsten Schuljahr geringer ausfallen als bisher, da sie auf der Grundlage der Schüler-Lehrer-Relation ermittelt wird. Zur Berechnung wird die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler einer Schule am Stichtag 15. Oktober durch die Relation der Schülerinnen und Schüler pro Lehrerstelle geteilt. Diese Relation wird in §8 (1) der Verordnung (VO) zu §93 Abs. 2 Schulgesetz (SchulG) festgelegt. Das Ergebnis ist die Grundstellenzahl, die mit einem in §2 (5) der gleichen VO festgesetzten Faktor multipliziert wird. Dieser Faktor hat für die Berufsschule den Wert 0,5, für die Fachschule den Wert 1 und für die Berufsfachschule und die Fachoberschule den Wert 1,2. Bei sinkenden Schülerzahlen verringert sich die Zahl der Grundstellen und damit auch die Zahl der Anrechnungstunden, die einem Lehrerkollegium zur Verfügung steht. Jemand muss daher im kommenden Schuljahr auf „seine“ Anrechnungsstunde verzichten, Konflikte sind vorprogrammiert. Denn nach einem Schuljahr unter Pandemie-Bedingungen ist klar: Die unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Anforderungen und die damit einhergehenden Belastungen haben spürbar zugenommen.

Die Berechnung der Grundstellen und der Anrechnungstunden müssen die Schulen nicht selbst vornehmen. Sie können die Zahlen dem SchullInformations- und PlanungsSystem, der sogenannten



SchiPS-Liste entnehmen, in der die Zahlen für die Unterrichtsversorgung maßgeblichen Zahlen ausgewiesen werden. Sie werden sowohl landesweit als auch für die fünf Bezirksregierungen auf der Homepage des MSB veröffentlicht. Die Schulleitungen erhalten eine schulspezifische SchiPS-Liste.

<https://www.schulministerium.nrw/ministerium/service/schulstatistik/unterrichtsversorgung>

Für welche Aufgaben können Anrechnungsstunden vergeben werden?

„Mir stehen aber zwei Korrekturstunden zu!“ Kolleginnen und Kollegen mit korrekturintensiven Fächern wie Deutsch und Englisch fordern bisweilen ihr Recht auf Korrekturstunden sehr selbstbewusst ein. Für welche Aufgaben Anrechnungsstunden vergeben werden können, steht in der Verordnung zu §93 Absatz 2 im Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1). Die Kürze der Liste korrespondiert mit den knappen Ressourcen, die zu verteilen sind. Anrechnungsstunden können vergeben werden

- für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben
- zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen
- für die Mitgliedschaft im Lehrerrat
- für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Die Vergabe von Anrechnungsstunden für Korrekturen ist also möglich, wird aber in der Verordnung nicht explizit erwähnt – im Gegensatz zur Tätigkeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Sich um die Belange der teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu kümmern macht übrigens nur einen kleinen Teil ihres Aufgabenspektrums aus!

Der salomonische Weg, die Anrechnungsstunden gleichmäßig auf alle Lehrkräfte aufzuteilen, ist explizit gesperrt, denn eine numerisch gleichmäßige

Verteilung wird in den Verwaltungsvorschriften zu der VO ausgeschlossen. (VV 2.5.3 zu §2 (5) VO zu §93 Abs. 2 SchulG) Ebenfalls unzulässig ist die „Gewährung von Anrechnungsstunden für besondere Belastungen, die sich aus einem Beförderungsamts ergeben“. (VV 2.5.3 zu §2 (5) VO zu §93 Abs. 2 SchulG) Bei einer A 14 Beförderung bzw. EG 14 Höhergruppierung für die Tätigkeit als Bildungsgangleiter*in erlischt daher der „Anspruch“ Anrechnungsstunden, die mit dieser Aufgabe verbunden sind. Das gilt natürlich auch bei einer A 15 Beförderung bzw. EG 15 Höhergruppierung für die Übernahme einer Abteilungsleitung.

Wer entscheidet über die Verteilung der Anrechnungsstunden?

Die Schulleitung entscheidet über die Verteilung der Anrechnungsstunden an die einzelnen Lehrkräfte, jedoch nicht nach Gutdünken. Die Lehrerkonferenz legt die Grundsätze fest, für welche Aufgaben und nach welchen Kriterien die Anrechnungsstunden vergeben werden, und zwar auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Das in §68 Abs. 3 Nr. 4 SchulG festgelegte Verteilungsverfahren hat das Ziel, einen Konsens zwischen Schulleitung und Kollegium

herzustellen. Die Schulleitung soll bei ihrem Vorschlag die Anregungen der Lehrerkonferenz berücksichtigen. Die Lehrerkonferenz kann den Vorschlag der Schulleitung ablehnen. Sie ist aber nicht dazu berechtigt, ein eigenes Konzept zu verabschieden, das dem Vorschlag der Schulleitung entgegensteht. Stimmt die Lehrerkonferenz dem Vorschlag nicht zu, muss die Schulleitung der Lehrerkonferenz einen neuen Vorschlag unterbreiten. (Kommentar zu §68 SchulG, SRH NRW 72 Oktober 2020)

Gibt es neben den Anrechnungsstunden weitere Entlastungsmöglichkeiten?

Für die Wahrnehmung der Schulleitungsaufgaben erhält jede Schule sogenannte Leitungszeit. Sie wird wie die Anrechnungsstunden auf der Basis der Grundstellen sowie weiterer Faktoren berechnet und ist ebenfalls eher knapp bemessen. Über wie viele Stunden Leitungszeit eine Schule verfügt, wird in der SchiPS-Liste ausgewiesen. Werden Lehrkräfte mit der ständigen Wahrnehmung von Leitungsaufgaben wie zum Beispiel der Stundenplanerstellung beauftragt, kann ein Teil der Leitungszeit auf sie übertragen werden. (§2 (6) VO zu §93 Abs. 2 SchulG)



Eine Übertragung des Leitungszeitanteils auf nachfolgende Schuljahre ist jedoch nicht zulässig. (VV 5.1.4 zu § 5 Abs. 1 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) Der eingangs erwähnte Vertretungsplaner könnte daher Anrechnungsstunden aus dem Leitungszeitkontingent erhalten, da die Organisation des Vertretungsunterrichts zu den allgemeinen Leitungsaufgaben der Schulleitung gehört. (ADO § 20 (5))

Neben den Anrechnungsstunden für Lehrkräfte und der Leitungszeit für Schulleitungen gibt es den sogenannten Ausgleichsbedarf, für den das Ministerium für Schule und Bildung den Schulaufsichtsbehörden zusätzliche Stellen zuweisen kann. In § 10 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG werden u. a. folgende Beispiele genannt: Medienberatung, Datenschutz und die Ansprechpersonen für LOGINEO NRW.

Einige Schulen haben mit viel Akribie ein Punktesystem entwickelt, in dem der Anspruch auf eine Anrechnungsstunde bis auf die zweite Nachkommastelle genau berechnet wird. Wenn Sie damit gute Erfahrungen gemacht haben: Glückwunsch! Wenn nicht, nutzen Sie die vor-

handenen Gestaltungsspielräume, um für Ihr Kollegium passende schulinterne Vereinbarungen zu treffen und in der Lehrerkonferenz schulspezifische Grundsätze für die Vergabe von Anrechnungsstunden zu beschließen. Unbestritten haben die unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Anforderungen während der Corona-Pandemie zugenommen. Sie werden jedoch nicht von allen Lehrkräften in gleicher Weise als Belastung erlebt, eine „punktgenaue“ Anrechnung ist daher oft schwierig.

Die Bezirksregierung Münster hat im Juni 2021 eine Broschüre mit Handlungsempfehlungen zu Entlastungsmöglichkeiten im Schulalltag auf ihrer Homepage veröffentlicht, auf die wir Sie gerne aufmerksam machen möchten. Dort werden auf rund 40 Seiten Good-Practice-Beispiele für eine angemessene Balance von Be- und Entlastungen vorgestellt. Nicht alle Hinweise sind an jeder Schule gleichermaßen praktikabel, und sicher gibt es weitere Optionen, die Arbeitsbelastungen für alle Lehrkräfte möglichst fair zu verteilen. Sie können sich dazu gerne von Ihren Personalräten beraten lassen! Den offenkundigen Mangel gerecht zu ver-

walten kann jedoch nicht gelingen: Berufskollegs benötigen zusätzliche Personalressourcen, um ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag gerecht zu werden!

https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/gesundheits_krisenmanagement_an_schulen/entlastung_schulalltag/entlastungsmoeglichkeiten_im_schulalltag_broschuere_final_web.pdf

Detlef Sarrazin
Vorsitzende Person im Personalrat
Berufskolleg bei der Bezirksregierung
Köln

Dorothee Hartmann
Stellv. Vorsitzende Person im Personalrat
Berufskolleg bei der Bezirksregierung
Köln

Quellennachweis für die Broschüre:

Entlastungsmöglichkeiten im Schulalltag

Kurzlink: <https://t1p.de/j29r>



Anrechnungs-, Beratungs- und Ermäßigungsstunden		
Für welche Aufgabe?	Wie viele Stunden?	Wo steht das in der BASS?
Anrechnungsstunden für die Beratung von Schülerinnen und Schülern (SuS)		
Tätigkeit als Beratungslehrkraft	pro 200 SuS 1 Stunde, für Schulen mit besonderen Problemlagen pro 100 SuS 1 Stunde, maximal 5 Stunden pro Beratungslehrkraft	Beratungstätigkeiten von Lehrerinnen und Lehrern in der Schule, Nr. 6 BASS 12-21 Nr. 4
Tätigkeit als Verbindungslehrkraft der SV	pro 500 SuS 1 Stunde, bei mehr als 1000 SuS 3 Stunden, maximal 3 Stunden pro Verbindungslehrkraft, Freistellung von der Pausenaufsicht	Die Mitwirkung der Schülervertretung in der Schule (SV-Erlass), Nr. 4 BASS 17-51 Nr. 1
Tätigkeit als Koordinator*in für die Berufliche Orientierung (StuBo)	Zuweisung von Entlastungsstunden aus dem Ausgleichsbedarf für die Teilnahme an der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf NRW (KAOA)“, siehe SchiPS-Liste	Berufliche Orientierung (Ausbildungs- und Studienorientierung), Nr. 1 BASS 12-21 Nr. 1 Ausgleichsbedarf: § 10 (2) VO zu § 93 Abs. 2 SchulG BASS 11-11 Nr. 1

Anrechnungsstunden für die Ausbildung neuer Kolleginnen und Kollegen		
Ausbildung der Lehramtswürter*innen (LAA)	2 Stunden pro LAA	Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP), § 11 (6) BASS 20-03 Nr. 11
Ausbildung einer Lehrkraft im Rahmen der OBAS	2 Stunden pro OBAS-Teilnehmer*in	Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS), § 11 (5) BASS 20-03 Nr. 17
Einarbeitung einer Lehrkraft im Rahmen der Pädagogischen Einführung (PE) durch eine erfahrene Lehrkraft	1 Stunde pro Teilnehmer*in an der PE	Pädagogische Einführung in den Schuldienst, Nr. 2.5 BASS 20-11 Nr. 5
Ausbildung von Studierenden im Praxissemester	2 Stunden pro Schulhalbjahr für jeden Studierenden	Praxiselemente in den lehramtsbezogenen Studiengängen, Nr. 5 (12) BASS 20-02 Nr. 20
Betreuung von Praktikant*innen während des Eignungs- und Orientierungspraktikums	1 Unterrichtsstunde unabhängig von der Zahl der Praktikant*innen	Verwaltungsvorschrift 10.2.4 zu § 10 Abs. 2 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG BASS 11-11 Nr. 1
Ermäßigungsstunden aus Altersgründen		
Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird jeweils im folgenden Schuljahr ermäßigt, Stichtag ist der 31.07., die Altersermäßigung beträgt		
ab dem 55. Lebensjahr	bei einer vollen Stelle: 1 Stunde bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 50 %: 0,5 Stunden	§ 2 (2) VO zu § 93 Abs. 2 SchulG BASS 11-11 Nr. 1
ab dem 60. Lebensjahr	bei einer vollen Stelle: 3 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 75 %: 2 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 50 %: 1 Stunde	
Ermäßigungsstunden auf Grund einer Schwerbehinderung		
Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird ermäßigt		
bei einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr	bei einer vollen Stelle um 2 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 50 % um 1 Stunde	§ 2 (3) VO zu § 93 Abs. 2 SchulG BASS 11-11 Nr. 1 Zusätzlich zu der Regelermäßigung können in besonderen Fällen bis zu vier weitere Ermäßigungsstunden für einen befristeten Zeitraum beantragt werden. Weitere Information erhalten Sie bei der Vertrauensperson der Schwerbehinderten.
bei einem Grad der Behinderung von 70 oder mehr	bei einer vollen Stelle um 3 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 75 % um 2 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 50 % um 1,5 Stunden	
bei einem Grad der Behinderung von 90 oder mehr	bei einer vollen Stelle um 4 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 75 % um 3 Stunden bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 50 % um 2 Stunden	

Allgemeine Lernfähigkeiten sind auch beim Distanzlernen nötig – (Teil III)

Anregungen und Tipps

In Teil I der Artikelserie wurde zunächst auf die besondere Bedeutung der Lernfähigkeit für ein lebenslanges Lernen hingewiesen. Es schlossen sich Ausführungen zur Verantwortungsübernahme der Schülerinnen und Schüler (SuS) für das eigene Lernen an. Schließlich haben sie es selbst in der Hand, was sie aus dem Lernangebot machen (bbw 2/2021). In Teil II ging es um die Bedeutung der Informationsverarbeitung beim Lernen sowie um die erforderliche Lernausdauer und Lerndisziplin. Letzteres ist für ein erfolgreiches Lernen unabdingbar (bbw 5/2021).

In diesem Beitrag soll nunmehr aufgezeigt werden, was beim *Miteinanderlernen* wichtig ist, damit es sich als lernwirksam erweist (Kapitel 5). Nur weil Schülerinnen und Schüler in einer Gruppe oder in einem Team beschäftigt sind, heißt das noch nicht, dass das Lernen oder Arbeiten – insbesondere für den Einzelnen – ertragreich ist.

Letztlich geht es im Unterricht auch darum, Lernleistungen sichtbar zu machen und durch die Schülerinnen und Schüler selbst einzuschätzen zulassen (Kapitel 6). Auch diese Handlungsanlässe geben den



Schülerinnen und Schülern sowohl im Präsenz- als auch im Distanzunterricht gute Hinweise für ihr eigenes Lernen.

5. Das Miteinanderlernen erfolgreich gestalten

Phasen des kooperativen Lernens gehören zum schulischen Lernen wie selbstverständlich dazu. Das **Think-Pair-Share-Prinzip** hat sich im Schulunterricht fest etabliert. Auch beim Distanzlernen wird darum auf ein Miteinanderlernen vertraut, obschon es durch die fehlende körperliche Anwesenheit der MitschülerInnen erkennbar beeinträchtigt ist. Grundsätzlich gelten aber auch hierbei jene Gelingensbedingungen, die auch im Präsenzunterricht zu beachten sind. Zu diesen gehören nach Green & Green (2009, S. 76): (1) Eine positive Abhängigkeit untereinander, (2) die individuelle Verantwortlichkeit für das

Gelingen, (3) eine Interaktion von Angesicht zu Angesicht, (4) wichtige Sozial- und Teamkompetenzen der Mitglieder, sowie (5) sinnvolle Gruppenstrategien. Diese Angaben bei Green beziehen sich vor allem auf die klassische **Gruppenarbeit**. Werden diese Bedingungen vernachlässigt, bleiben die erhofften Mehrgewinne im kognitiven, emotionalen und sozialen Bereich zumeist aus, selbst wenn bisweilen das Unterrichtsergebnis passen mag. Aber auch für die **Partnerarbeit** braucht es ähnliche Rahmenbedingungen, kluge Arbeitsaufträge und anerkannte Regeln. Gleiches gilt für eine „echte“ **Teamarbeit**, wobei hier die Teammitglieder unterschiedliche Aufgaben und Rollen selbst verteilen können. Ziel ist die bestmögliche Bündelung der Kräfte. Im Schulbetrieb findet man diese Form des kooperativen Lernens (besser Arbeitens!) des Öfteren im Sportunterricht (z.B. bei Mannschafts-Wettbewerben, beim Wett-eifern von Tanz- oder Aerobic-Gruppen). Aber auch im anderen Fachunterricht sind bei einer **Projektarbeit** ähnliche Ziele und Abläufe bestimmend. Anders dagegen beim **unterstützenden Lernen**. Wichtigstes Ziel ist es hierbei, das Lern- und Leistungsniveau der beteiligten Schülerinnen und Schüler zu heben. Lernhelfersysteme

Unterstützendes Lernen	Partner- u. Gruppenarbeit	Teamarbeit
Ziel: Gezielt von- und miteinander lernen	Ziel: Eine Aufgabenstellung gemeinsam bearbeiten und verantworten Implizites Lernen wird angenommen	Ziel: Bestmögliches Ergebnis erzielen bzw. Leistung erbringen und verantworten Implizites Lernen wird angenommen
Verfahrensweisen: Lerngemeinschaft, WELL, Lernhelfersystem (Klingen, 2017, S. 129 ff.)	Verfahrensweisen: Partnerarbeit, Gruppenarbeit, Gruppenpuzzle	Verfahrensweisen: Wettbewerbsformen, Projekte, oftmals arbeitsteilige Herangehensweise

Übersicht: Vergleich der kooperativ angelegten Arbeitsformen

und wechselseitiges Lehren und Lernen (Wahl, S. 154) sind dann adäquate Verfahrensweisen.

Bei allen drei Lernformaten kommt es nach m. E. vornehmlich auf die sozialen Fähigkeiten der Schülerinnen und Schülern an. Denn Interaktionen und kommunikative Abläufe können nur gelingen, wenn sie Verantwortung für die Sache und das Lernen zeigen, aufeinander achten, sich respektieren und das Wohl aller im Blick haben. Nötige kooperative Kompetenzen zeigen sich aber nicht nur in diesen Grundhaltungen, sondern in der Folge auch bei ganz konkreten Verhaltensweisen. Bei Green & Green ist eine Fülle solcher Handlungen aufgelistet (S. 90). Ob und inwieweit beim Distanzlernen trotz der Video-Konferenz-Möglichkeiten der innere Zusammenhang, die Nähe sowie eine geschmeidige und effektive Kommunikation erreicht werden können, bleibt abzuwarten. Erste Erfahrungen engagierter Kolleginnen und Kollegen weisen darauf hin, dass das nur mit einer erheblichen Anschlag- und Betreuungsbearbeitung verbunden ist. Vielleicht müssen auch noch Erfahrungen gesammelt werden, um z. B. das synchrone und asynchrone Arbeiten gut miteinander kombinieren zu können.

Wird beim Distanzlernen die *klassische Gruppenarbeit* gewählt, so sind wie beim Präsenzunterricht auch, die Zusammensetzung der Gruppe sowie die Aufgabenstellung gut zu bedenken. Die Lernaufgabe sollte so gestellt werden, dass die Schülerinnen und Schüler zwingend zusammenarbeiten müssen. Mehr noch als im Präsenzunterricht benötigen sie zudem konkrete Hinweise für ihre Kooperation, z. B. ein genaues Ablaufschema, mögliche Schritte und Regeln, ohne dass damit die Freiheit der Gruppe eingeschränkt wird, z. B. was die inhaltliche Reihenfolge, individuelle oder kreative Umgangsweisen anbelangt.

Eine zentrale Gelingensbedingung auf Schülerseite ist sicher, dass sich die

Persönliche Verhaltensweisen bei Partner- und Gruppenarbeit

- Ich arbeite aktiv und konzentriert mit, habe die Aufgabe im Blick
- Ich „bleibe am Ball“ und bereite mich auf unsere Arbeit vor
- Ich stelle meine Gedanken und Ideen vor
- Ich höre mir die Ideen und Argumente der anderen gut an
- Ich werte andere Ideen und Gedanken nicht ab
- Ich achte auf eine ausgewogene Kommunikation
- Ich spreche rechtzeitig Dinge an, die in der Gruppe besser laufen sollten
- Ich motiviere andere
- Ich beurteile (später) meine Anteile am Gruppenergebnis ehrlich

Schülerinnen und Schüler rechtzeitig und hinreichend auf die anstehenden Aufgaben vorbereiten. Das gilt sowohl in fachlicher als auch in organisatorisch-medialer Hinsicht. Als Lehrkraft sollte man das diesbezüglich Schülerverhalten beobachten und rechtzeitig Feedback geben, ggf. auch intervenieren. Aber auch die Gruppenmitglieder selbst sollten darauf achten, dass alle mitziehen und aktiv mitarbeiten. Das gilt dann natürlich auch für andere wichtige Arbeits- bzw. Verhaltensmerkmale. Ein Verhaltenskodex wie dieser kann für entsprechendes Bewusstsein sorgen. Im Übrigen kann eine solche Liste auch im Rahmen der Leistungsbeurteilung als Instrument zur Selbsteinschätzung genutzt werden.

Bei auftretenden Konflikten, z. B. weil ein Mitschüler wiederholt seiner Verpflichtung nicht nachkommt, kann ein vertrauliches Gruppengespräch weiterhelfen. Das stellt sicher hohe Anforderungen an jeden Einzelnen, kann aber auch eine Entwicklungschance für alle sein. Vor allem kommt es darauf an, offen und ehrlich die Dinge anzusprechen, sachlich zu bleiben, die Person nicht anzugreifen. Eventuell hilft auch die Frage weiter, wie man als Gruppe die betreffende Person mitnehmen und motivieren kann.

Wenn es um ein unterstützendes Lernen geht, so können stabile Lerngemeinschaften eine gute Möglichkeit sein, auch im Internet miteinander und voneinander zu lernen. Im geschützten Raum der Klein-

Lernteam Englisch

Gereon / Maike / Mehtap

Momentan befassen wir uns primär mit den Lektionen _____ / _____, dem Thema _____

Wir nutzen zudem ...

- Videos, Filme. Welche? _____
- Hörbücher. Welche? _____
- Übungsbuch
- Übersetzer
- Sonstige Lernmittel _____

Die gegenseitige Unterstützung gelingt uns ...

- sehr gut
- gut
- weniger gut
- kaum

gruppe (z.B. drei SuS) können sie sich ohne weiteren Druck von außen bewegen und gegenseitig unterstützen. Haben Lehrerinnen und Lehrer in Zusammenarbeit mit den Schülerinnen und Schülern solche Lerngruppen eingerichtet, sollten sie hin und wieder nachfragen, wie das gemeinsame Lernen funktioniert und ob das Lernteam Unterstützung benötigt. Ersetzen solche Peergroup-Formate einen Teil des offiziellen Unterrichts, so sind die Schülerinnen und Schüler gewissermaßen rechenschaftspflichtig. Hier eine bewusst kurz gehaltene Prüfliste.

6. Die Lernleistungen sichtbar machen und selbst einschätzen

Lernen kann zielorientierter und erfolgreicher verlaufen, wenn die Anforderungen für die Schülerinnen und Schüler klar und mit entsprechenden Lernerfolgskontrollen verbunden sind. Dies ist auch bei beim Distanzlernen möglich, „... indem z.B. in den Lerneinheiten Aufgaben gestellt werden, Multiple-Choice-Fragen beantwortet werden müssen oder der Lernende einen Aufsatz, einen Diskussionsbeitrag o. ä. an den Lehrenden schickt“ (Breuer, S. 138). Darüber hinaus kann ein individueller Abgleich mit einer Musterlösung der Selbstvergewisserung dienen. Ob beim kooperativen Arbeiten mittels aufwendigerer Systeme die Gruppenerfolge sowie individuellen Beiträge der Schülerinnen und Schüler ausgewiesen und erörtert werden können, ist zum einen eine Frage der Softwareentwicklung in diesem Bereich, und zum anderen auch eine Entscheidung im Rahmen eines Aufwand-Nutzen-Abgleiches. Hier fällt bisher die Bilanz zumeist ungünstig aus.

Das **Sichtbarmachen von Lernleistungen** im Rahmen von Lernerfolgskontrollen oder Leistungsbeurteilungen ist nur eine von mehreren Funktionen. Sowohl aus Schüler- als auch aus lerntheoretischer Sicht gibt es mehrere Gründe, warum man diese Möglichkeiten nicht vernachlässigen sollte.

- Zum einen können Schülerinnen und Schüler zeigen, dass sie die gestellten Aufgaben verantwortungsbewusst erledigt haben, dass sie mitgedacht haben, dass sie selbst gestalterisch aktiv waren. Gerade kreative Leistungen können Dritte davon überzeugen, dass man über den Tellerrand schaut und z.B. die Möglichkeiten des Internets oder einer Software gut nutzt. Anerkennung für die gezeigte Leistung kann zusätzlich anspornen.

- Für die Schülerinnen und Schüler kann es auch mit Blick auf Bewerbungen und möglichen beruflichen Erfolg wichtig sein, Sachverhalte und sich selbst präsentieren zu können.

- Das Präsentieren ist auch im Sinne des Lernvorganges selbst wichtig, da man in der Regel noch einmal das Gelernte oder Erarbeitete sorgfältig durchgeht und evtl. auf eine neue Art und Weise zusammenstellen muss.

Die **eigenen Leistungen einschätzen** zu können, ist für den dauerhaften Lernerfolg enorm wichtig. Die Selbsteinschätzung gehört zu jenen Faktoren, die einen überdurchschnittlich hohen Effekt auf den Lernerfolg haben (Hattie, 2015). Zusammen mit der Entwicklung metakognitiver Fähigkeiten kann sich nach und nach die nötige Selbstlernkompetenz entwickeln. Gewissermaßen kontrollieren und beeinflussen die Schülerinnen und Schüler dann ihr eigenes Lernen und Handeln. Immer vorausgesetzt, sie lassen sich auf diesen teils ungewohnten und anstrengenden Weg ein. Als Lehrkraft sollte man sie vom Nutzen überzeugen und dann Erfahrungen mit den bekannten Elementen der Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion sammeln lassen (Klingen, S. 60 ff.). Hier bieten sich sowohl die größeren Formate (z.B. Lerntagebuch, Portfolio, E-Portfolio) als auch kleine Selbstreflexionsbogen an. Auch über eigene schriftliche Zusammenfassungen oder selbst auferlegte Hausaufgaben lassen sich Einsichten zum persönlichen Denken und Vorgehen gewinnen. Sofern sie nicht überstrapaziert werden, können auch Kann-Listen und Kompetenzraster

zu wichtigen Selbsteinschätzungen führen (Was kann ich bereits? Was muss ich noch üben bzw. ansteuern?).

Nachstehend wird ein in (fast) jedem Fach einsetzbarer, sehr allgemein gehaltener Arbeitsbogen zum Selbstfeedback vorgestellt (Klingen, S. 108). Wie bereits erwähnt, sollte man die Schülerinnen und Schüler mit solchen Aufträgen auch nicht zu sehr strapazieren, weil sie es dann als lästige Pflicht abtun und so auch behandeln.

Nicht verschwiegen werden sollte

Distanzunterricht kann nur als Ergänzung oder Notlösung betrachtet werden. Sicher ist, dass er (noch) durchdachter und weitsichtiger geplant werden muss als der Präsenzunterricht, in dem sich in der Regel Planungsdefizite schnell und relativ einfach ausbügeln lassen. Hingegen ist beim Distanzunterricht selbst bei Videokonferenzen die Wahrnehmung von Problemen nur bedingt möglich. Eine situative Unterrichtsplanung wird so deutlich erschwert. Unbestritten ist auch, dass digitales Lernen nur erfolgreich sein kann, wenn die Schülerinnen und Schüler über die entsprechende Disziplin sowie über ausreichende Lernfähigkeiten im Bereich des eigenständigen sowie des kooperativen Lernens verfügen. Da davon aber nicht in allen Klassen und Lerngruppen ausgegangen werden kann, benötigen vor allem die besonders engagierten Lehrerinnen und Lehrer Geduld, teilweise auch eine hohe Frustrationstoleranz, um z.B. mit bescheidenen Lerneffekten umzugehen. Hier gilt es, sich nicht entmutigen zu lassen und die Erwartungen an sich selbst und die Schülerinnen und Schüler nicht zu hoch zu schrauben. Vor allem jenen Lehrkräften, die im Präsenzunterricht viel vom eigenen Eingebundensein sowie der realen Anwesenheit auch selbst profitieren, kann empfohlen werden, soviel Kontakt wie möglich zu den Schülerinnen und Schülern zu halten. Das alles wird aber weder die unmittelbare

Selbstreflexion & Metakognition – Allgemeiner Reflexionsbogen
Aufgabe: Beantworte bitte folgende Fragen ehrlich:
Was ist dir bei der Aufgabe gut gelungen?
Worauf führst du das im Einzelnen zurück?
Was hat dir Probleme bereitet – woran könnte das liegen?
Hast du selbst eine Idee? Was hätte dir dabei helfen können?
Überprüfe noch einmal dein Handeln: Wie bist du insgesamt vorgegangen? z. B. Vorwissen überprüft – systematisch oder eher „aus dem Gefühl heraus“ – Unterschiede bewusst verglichen – am Ende noch einmal alles überprüft/kontrolliert etc.

Arbeitsmaterial: Selbstreflexion – Metakognition.

re Begegnung mit den Schülerinnen und Schüler, noch die konkreten Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen ersetzen.

Zum Schluss noch ein Zitat und einige persönliche Worte

Man kann das Pferd zum Wasser führen, aber man kann es nicht zum Trinken zwingen. Das Trinken ist seine Sache. Aber selbst, wenn das Pferd durstig ist, kann es nicht trinken, solange Sie es nicht zum Wasser führen. Das Hinführen ist Ihre Sache.

Gregory Bateson, 1982

Liebe Leserinnen und Leser. Versetzen Sie sich für einen Augenblick in die Rolle ei-

nes Pferdehalters. Vermutlich geht es Ihnen dann mit dieser Aussage von Gregory Bateson zunächst einmal gut. Schließlich werden Sie von der Vorstellung entlastet, dass Sie für das Lernen Ihrer Schülerinnen und Schüler verantwortlich sind. Allerdings weist Ihnen Bateson als Lehrkraft die Aufgabe zu, die Schülerinnen und Schüler „zur Tränke zu führen“. Die Gestaltung der Umgebung und mögliche Wege hin zur Tränke (Erkenntnis) sollten Sie also kennen. Denn Sie sind die Experten für die Sache *und* für das Lernen! Hattie & Zierer (2015) haben nicht ohne Grund ihr Buch „Kenne deinen Einfluss!“ genannt. Besser noch, sie hätten es „*Nutze deinen Einfluss*“ betitelt. Denn genau darauf kommt es an. Ich bin sicher, Sie kennen diese Einflussfaktoren bestens. Gleichwohl möchte ich Sie an den Schluss dieser kleinen Ar-

tikelserie stellen, nicht ohne zu erwähnen, dass ich Ihnen möglichst viele (wissens) durstige Pferde (pardon: Schülerinnen und Schüler) wünsche.

Nutzen Sie Ihren Einfluss

- Beziehungen aufbauen und pflegen – auch in Zeiten des Distanzlernens miteinander kommunizieren
- Lebensnahe und attraktive Aufgaben stellen – möglichst eigene Wege und Ziele zulassen – Mitwirkung anbieten
- Das Lernen klug initiieren und dann begleiten – für Fragen zur Verfügung stehen
- Schülerinnen und Schüler anspornen – aber auch Verständnis zeigen
- Mehr auf die Lernprozesse als auf die bloßen Ergebnisse schauen, auch in Zeiten des Distanzlernens

Paul Klingen

Ehem. Fachleiter für Sport im ZfSL Köln,
Seminar für das Lehramt an
Berufskolleg

Quellen

Breuer, J. (2000). Selbstgesteuertes Lernen, kooperatives Lernen und komplexe Lehr- Lernmethoden: Analyse der Formen im herkömmlichen Präsenzlernen sowie deren Unterstützung durch das Internet. E-Learning in der Berufsbildung: telekommunikationsunterstützte Aus- und Weiterbildung im Handwerk / Friedrich Hubert Esser [Hrsg.]; Martin Twardy [Hrsg.]; Karl Wilbers [Hrsg.], S. 85-171.

Green, N. & Green, K. (2009). Kooperatives Lernen im Klassenraum und im Kollegium. Das Trainingsbuch. Seelze-Velber. Kallmeyer in Verbindung mit Klett.

Hattie, J. A. C., & Yates, G. (2015). Lernen sichtbar machen aus psychologischer Sicht. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Klingen, P. (2017). Lernerziehung in der Schule. Wie das Lernen und Denken der Schüler verbessert werden kann. Baltmannsweiler. Schneider Verlag Hohengehren.

Wahl, D. (2006). Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln. Bad Heilbrunn. Verlag Julius Klinkhardt.



Einblick in drag&bot

Inhalte des Webseminars:

Mit drag&bot ist die flexible Programmierung von Robotersystemen Realität. Die grafische Benutzeroberfläche ermöglicht es, ohne aufwändige Schulung schnell und eigenständig Roboteranwendungen umzusetzen. Die intuitive Oberfläche der Software ermöglicht es selbst Anwender*innen ohne Erfahrung im Umgang mit Robotern komplexe Aufgaben lösen. Anstatt den Roboter zu programmieren, kann per Drag and Drop aus verschiedenen vorgefertigten Funktionsblöcken ein Programmablauf erstellt werden. Die Software kann für Roboter und Komponenten verschiedener Hersteller verwendet werden; das Layout der Benutzeroberfläche bleibt dabei immer gleich.

In unserer Fortbildung setzen wir die Simulationsumgebung von drag&bot ein, mit der unkompliziert ein virtueller Roboterarm gesteuert werden kann. Die Programmierung ist visuell, die Anwendung einfach zu bedienen und die realistische Handhabung sorgt dafür, dass Teilnehmende erkennen, wie einfach ein Industrieroboter zu programmieren sein kann. Das in der Simulation erstellte Programm kann mit minimalen Anpassungen auch an einem echten Roboter ausgeführt werden - ein Erlebnis wie in der industriellen Praxis.

Als Education-Partner von drag&bot fokussieren wir in der Fortbildung die Einsatzmöglichkeiten der Simulationssoftware im Bildungskontext, geben Informationen zur Implementierung und unterstützen bei der Anschaffung der Education-Lizenz.

Bei Bedarf bieten wir die Fortbildung auch zu anderen Terminen an, wenn mehrere Lehrkräfte einer Schule daran teilnehmen möchten. In diesem Fall kann ein individuell passender Termin vereinbart werden.

Referent:in:



(<https://www.brickobotik.de>)

Ort:

Online Fortbildung mit der Meeting-Software Teams

Termin:

Samstag, 04. September 2021 von 10:00 bis 14:00 Uhr

Teilnahmegebühr:

Für vlbs/vLw-Mitglieder ist die Teilnahme mit 89 Euro verbunden, Nichtmitglieder zahlen 119 Euro.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im vlbs zu werden und sichern Sie sich damit u. a. die günstigere Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung:

Bis zum 27. August 2021 an info@vlbs.de

Ralf Laarmanns
vlbs Geschäftsführer

Katrin Vielhaber
vlbs Fortbildungsbeauftragte



vlbs-Geschäftsstelle

Falls Sie Fragen haben sollten: ☎ 0211 4912595 · 📠 0211 4920182 · 📧 info@vlbs.de



Ihre Beratung vor Ort – Unser regionaler Service:

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Ingo Wietfeld ☎ 02953 238743 ✉ wietfeld@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Themenkompetente Beratung:

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Roland Nickschus ✉ nickschus@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beför- derungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Ein- gliederungsmanagement	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@ t-online.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@ brd.nrw.de	Katrin Vielhaber ✉ vielhaber@vlbs.de
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung		AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft	
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	

Arbeitskreis Junger Kolleginnen und Kollegen – ajk

Lehramtsanwärter/innen Kreis	Sprecher des ajk	Studierendenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

vlbs-Mitglied im Ruhestand? Hier sind Ihre Ansprechpartner!

Berufene Vertreter für Mitglieder im Ruhestand der vlbs-Bezirksverbände

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fähnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faeahnrich@arcor.de	Heinz Gottmann ☎ 0201 45849938 ✉ heinz.gottmann@t-online.de
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ SHDvlbs@web.de

Unser Angebot für Sie

Informieren Sie sich! Schreiben Sie uns!
Rufen Sie unsere Fachleute an!
Kontaktadressen finden Sie auf der Innenseite.

Aktuelle Informationen auch unter:
www.vlbs.de | info@vlbs.de



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