

03
2023

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



BERUFLICHE BILDUNG

Die Zukunft gestalten

KITAS IN NOT

GEW NRW schnürt Forderungs-
paket gegen Fachkräftemangel

TVÖD-ABSCHLUSS

Tarifeinigung bringt
spürbar mehr Geld

ARMUT

Mittelschichtfamilien und
Erwerbstätige sind bedroht

Wir stehen für guten Unterricht

Warum schwer, wenn du es dir auch leicht(er) machen kannst?

Unsere „PRAXISHILFEN“ ebnen Dir den Weg in einen erfolgreichen Berufseinstieg.

Gabriele Krüsmann Zeitmanagement

Sich gegen die Anforderungen des Berufsalltags abzugrenzen, kann gerade für junge Lehrer*innen zu einem wahren Balanceakt werden. Wir zeigen dir Kniffe und Tricks, die deine Arbeitsorganisation verbessern und deinen „Feierabend“ sichern.

39 Seiten, 6,90 Euro
Best.-Nr. Webshop NDS_PRH_867

Rainer Winkel Unterrichtsstörungen

Konflikte im Unterricht können sowohl die Lernatmosphäre als auch die pädagogische Zielsetzung massiv unterwandern. Wir helfen dir, herausfordernde Situationen sicher einzuschätzen und gelassen zu meistern.

29 Seiten, 6,90 Euro
Best.-Nr. Webshop NDS_PRH_865

Christiane Bainski / Heidi Scheinhardt-Stettner Potenzial Mehrsprachigkeit

Die Zusammensetzung von Lerngruppen unterschiedlicher kultureller und sprachlicher Herkunft gehört längst dem Schulalltag an. Wir vermitteln dir, wie du die Herausforderung der Mehrsprachigkeit im Unterricht konstruktiv nutzen kannst.

42 Seiten, 6,90 Euro
Best.-Nr. Webshop NDS_PRH_404



Jetzt bestellen unter nds-verlag.de!



Foto: iStock.com / monkeybusinessimages



Berufliche Bildung: Die Zukunft gestalten

Es ist eine tragende Säule des Bildungssystems in NRW: das Berufskolleg. Das belegt eine aktuelle Studie des Schulministeriums. Höchste Zeit, genauer hinzuschauen: Was leisten Berufskollegs für das Bildungssystem und für die Gesellschaft? Vor welchen Herausforderungen stehen sie? Und was fordert die GEW NRW für die Beschäftigten?

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 08** **Deine Stimme macht uns stark**
Personalräte an Berufskollegs
- 14** **Den Kolleg*innen geht die Luft aus!**
Kommentar: Lehrkräftemangel an Berufskollegs
- 16** **Spürbar mehr Geld**
TVöD-Tarifrunde:
Der Abschluss im Detail
- 18** **Hartes Ringen um gute Kompromisse**
Kommentar: Tarifverhandlungen in Zeiten multipler Krisen
- 19** **Für pädagogische und soziale Arbeit muss Zeit sein**
Forderungspaket der GEW NRW gegen den Fachkräftemangel in Kitas

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 24** **Der Ausbildungsmarkt braucht alle Bewerber*innen**
Fachkräftemangel in der beruflichen Bildung
- 27** **Das Armutsproblem spitzt sich zu**
Neueste Zahlen für Deutschland

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 31** **Ein verborgener Riese**
Das Berufskolleg im Bildungssystem von NRW
- 35** **Zukunft nur mit Investitionsschub**
Ausstattung von Berufskollegs in der dualen Ausbildung
- 39** **Lösungen durch Zusammenarbeit**
Schulversuch der städtischen Berufskollegs Dortmund
- 41** **Personalrat kämpft für Mitbestimmung**
Schulversuch im Kreis Recklinghausen
- 43** **„Wir wollen am Berufskolleg Inklusion leben“**
Sonderpädagogische Förderung in der beruflichen Bildung
- 46** **Erfolgreich auf dem zweiten Weg**
Weiterbildungskollegs ermöglichen mehr Chancengleichheit

-
- 06** **Kleine Pause**
 - 50** **Ich bin die GEW NRW!**
 - 51** **Ausblick & Impressum**

Dieser *lautstark.* liegt die *Besoldungstabelle 2023 für Beamt*innen in NRW* des DGB NRW bei.



Jetzt Petition unterzeichnen!

DAS (SOZIAL-)PÄDAGOGISCHE PERSONAL AN SCHULEN IN NRW VERDIENT MEHR!

Ohne euch geht es nicht! Unter diesem Motto fordert die GEW NRW in einer Petition eine außertarifliche Zulage für das (sozial-)pädagogische Personal an den Schulen in NRW. Denn: Derzeit profitieren nur voll ausgebildete Lehrkräfte und Lehrkräfte mit dem 1. Staatsexamen vom Stufenplan der Landesregierung zu A13. Ein großer Teil der Seiteneinsteiger*innen mit Pädagogischer Einführung (PE) soll erst zum 1. August 2026 höhergruppiert werden. Fach- und Werkstattlehrkräfte an Berufskollegs und Förderschulen, Schulsozialarbeiter*innen, sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase, Fachkräfte in multiprofessionellen Teams (MPT-Kräfte) sowie Lehrkräfte für den herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) gehen leer aus.

Unterzeichne die Petition bis zum 30. Juni 2023

tinyurl.com/ohne-euch-geht-es-nicht

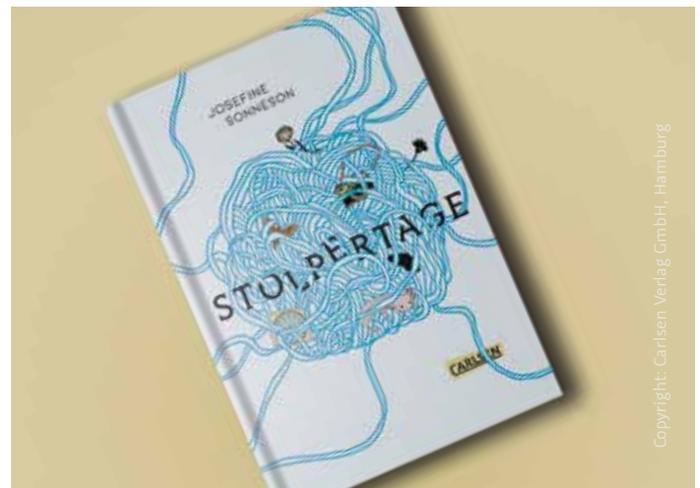
Gymnasiale Oberstufe

FÜR DIE GEW NRW IST DIE KMK-REFORM EINE ENTTÄUSCHUNG

Die GEW NRW wertet die beschlossenen Neuregelungen der gymnasialen Oberstufe der Kultusministerkonferenz (KMK) als Enttäuschung auf ganzer Linie. Statt Schüler*innen einen individuellen und selbst gesteuerten Weg zum Abitur und so mehr Bildungsgerechtigkeit zu ermöglichen, schränkt die Reform die Flexibilität weiter ein. Ob auf diesem Weg die verbesserte Vergleichbarkeit des Abiturs bundesweit erreicht wird, die der Hintergrund für die Überarbeitung der Vereinbarung zur gymnasialen Oberstufe war, ist äußerst fraglich. Die GEW NRW kämpft weiter für ein zukunftsfähiges Abitur mit flexibler gymnasialer Oberstufe.

Lies hier den Kommentar der GEW NRW zu den beschlossenen Neuregelungen

gew-nrw.tiny.us/abitur



Copyright: Carlsen Verlag GmbH, Hamburg

Im Juni 2023 erhält den LesePeter das Jugendbuch

STOLPERTAGE

Josefine Sonneson

Carlsen, Hamburg 2022, ab 12 Jahren

Jettes Leben ist im Umbruch: Ihre Eltern haben sich getrennt, ein Umzug ans andere Ende der Stadt steht bevor und gleichzeitig leidet ihr Großvater zunehmend an Demenz. Viel Raum für jugendlichen Leichtsinn bleibt der 13-Jährigen also nicht. Im Gegenteil: Mit viel Gespür für jedes noch so kleine Detail beobachtet die Protagonistin ihr Umfeld und nutzt jeden kraftspendenden Moment, um nicht die Balance zu verlieren.

14 Euro

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

Im Juni 2024 kannst du deinen Personalrat wählen.

Marei, Helmut, Andreas, Antje und Björn sind
GEW-Kolleg*innen und treten für das Berufskolleg an.
Lerne sie auf den Seiten 08 bis 13 kennen!



**Deine
Stimme
macht
uns stark**

2024 wird wieder gewählt und schon jetzt machen sich die Personalrät*innen der GEW NRW bereit – auch am Berufskolleg. Du willst wissen, wofür sich die GEW-Kolleg*innen stark machen und wer sie sind? Wir stellen dir einige Kandidat*innen und ihre Herzensthemen vor.



„Ich mache mich stark für schwerbehinderte Kolleg*innen am Berufskolleg, weil ...“

auf den Ausgleich von Nachteilen immer wieder hingewiesen werden muss. So lange eine Barrierefreiheit zwar an- und mitgedacht wird, sie aber keine Selbstverständlichkeit ist, sollten wir aktiv und wachsam bleiben. Gerade in unserer Schulform ist es wichtig, die Vielfältigkeit auszubauen und auf alle Erfordernisse flexibel zu reagieren. Dafür setze ich mich ein. Durch meine Berufe als Krankenschwester und jetzt als Berufsschullehrerin, mit ehrenamtlicher Tätigkeit in Gewerkschaft, Schwerbehindertenvertretung, Kirche und Sozialgericht fühle ich mich gefestigt und bestärkt, diese Erfahrungen weiter gewinnbringend für alle einzusetzen. Das geht nur mit Vertrauen und dann mit dem neuen Auftrag durch die Wähler*innen. Meine Bitte: Geht (uns) wählen bei den nächsten Personalratswahlen!“



Foto: Iris Pukschitz

MAREI HEINKE

ist 61 Jahre alt und seit 2003 Lehrerin für Gesundheit und Politik an einem Berufskolleg in Düsseldorf. Seit sieben Jahren ist sie Personalrätin.

>>

HELMUT HERMES

ist 59 Jahre alt und seit 2006 Lehrer für Elektrotechnik an einem Berufskolleg in Datteln. Seit 20 Jahren ist er Personalrat.



„Ich mache mich stark für gute Regelungen bei Versetzung und Abordnung für Kolleg*innen am Berufskolleg, weil ...

es gute Gründe für Versetzungen und Abordnungen geben kann: Eine neue Lebensplanung beispielsweise aufgrund von Hochzeit oder Trennung, der Wunsch nach neuen beruflichen Perspektiven oder einem Schul(form)wechsel wären solche Gründe. Genau so kann die Geburt eines Kindes oder die Pflege von Eltern eine Versetzung erfordern, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Dem Personalrat kommt dabei die wichtige Aufgabe zu, die Interessen der Kolleg*innen beim Ausgleich zwischen Bedarf und Wunsch bestmöglich zu vertreten. Ich setze mich dafür ein, Versetzungen und Abordnungen aus dienstlichen Gründen zu verhindern und sie auf eigenen Wunsch zu ermöglichen.“

+++

GEW NRW: Ein Gutachten in unserem Auftrag unterstreicht: Werkstattehrkräfte müssten besser bezahlt werden

gew-nrw.tiny.us/werkstattehrkraefte-gutachten

Gerechte Bezahlung für Werkstattehrkräfte und Fachleitungen: Das Geld muss stimmen! (in: lautstark. 03/2022)

lautstark-magazin.tiny.us/bezahlung-werkstattehrkraefte

„Ich mache mich stark für eine faire Eingruppierung und eine gute Bezahlung von Werkstattehrkräften am Berufskolleg, weil ...“

Werkstattehrer*innen trotz umfassender Ausbildung im Eingangsjahr immer noch in die Besoldungsgruppe A9 beziehungsweise Tarifbeschäftigte in die Entgeltgruppe EG 9a eingruppiert werden. Dies entspricht in keiner Weise einer angemessenen Bezahlung. Fair geht anders! Das zeigt auch das Ergebnis eines Gutachtens, das 2022 im Auftrag der GEW NRW erstellt wurde.“



ANDREAS HOHRATH

ist 59 Jahre alt und seit 1995 Werkstattehrer an einem Berufskolleg in Unna. Seit 15 Jahren ist er Personalrat.



Foto: Vera Dohmann



„Ich mache mich stark für einen guten Gesundheitsschutz für Lehrkräfte am Berufskolleg, weil ...“

es nicht ausreicht, nur auf schulinterne Veränderungen zu setzen. Gebäudeschäden, Lärmbelastigungen und große Hitze gefährden die Gesundheit von Lehrkräften. Sie haben einen Rechtsanspruch auf einen gesunden Arbeitsplatz. Beim Gesundheitsschutz haben die Personalräte umfassende Informations- und Beteiligungsrechte, die nur unter GEW-Führung umgesetzt werden können. Lehrkräfte müssen gestärkt werden, wenn die Work-Privacy-Balance sich ins Gegenteil verkehrt. Vertrauen, Gerechtigkeit, Wertschätzung, ein intaktes Schulgebäude sowie ein gewaltfreier Raum gehören zum gesunden Arbeitsplatz Schule.“



Foto: Fenja Liv Schipper

ANTJE SCHIPPER

ist 53 Jahre alt und Lehrerin für Biologie und Sport an einem Berufskolleg in Essen. Seit 13 Jahren ist sie Personalrätin.

BJÖRN RÜTZENHOFF

ist 51 Jahre alt und unterrichtet seit 2002 die Fächer Chemie und Englisch an einem Berufskolleg in Marl. Seit zehn Jahren ist er im Personalrat.



„Ich mache mich stark für Digitalisierung am Berufskolleg, weil ...

es gleichzeitig ein vielfältiges, aber auch hochkomplexes Feld ist. Für mich bedeutet das, die Vorteile der Digitalisierung pädagogisch gewinnbringend zu nutzen, zum Beispiel mit digitalen Tools in der unterrichtlichen Zusammenarbeit und Kommunikation. Gleichzeitig setze ich mich als Personalrat dafür ein, dass als Voraussetzung eine dafür passende Ausstattung für Lehrkräfte und Schüler*innen eingeplant wird. Bei der Auswahl der genutzten Tools versuche ich dafür zu sensibilisieren, dass die Persönlichkeitsrechte von allen Beteiligten gewahrt bleiben, die Tools gut bedienbar sind und digitale Kommunikation zu Zeiten stattfinden kann, die mit einer gesunden Lebensführung vereinbar sind. So sind Aspekte der Pädagogik, der Ausstattung und des Gesundheitsschutzes vereint.“ //

Den Kolleg*innen geht die Luft aus!

Welche Auswirkungen der Lehrkräftemangel an Berufskollegs für den Arbeitsalltag in den Bildungseinrichtungen sowie unsere Gesellschaft hat, weiß Johannes Segerath genau. Er ist Schulleiter am Berufskolleg Ehrenfeld in Köln. Seine Bestandsaufnahme zeigt: Die Situation ist alarmierend und untragbar.

Ich komme als Vorsitzender einer Prüfungskommission in ein Berufskolleg und treffe die dortige Schulleitung. Nach dem „Guten Morgen, Herr Kollege“ folgt der Satz: „Versuch es erst gar nicht!“ Wir beide wissen, was damit gemeint ist – Abwerbung der Lehramtsanwärter*innen für das eigene Berufskolleg ist ein No-Go! Diese kurze Anekdote beschreibt das Problem des Lehrkräftemangels an unseren Berufskollegs sehr eindrücklich. Insbesondere in den technischen und den sozialpädagogischen Bereichen der beruflichen Bildung herrscht absolute Notlage.

Lehrkräftemangel hat Auswirkungen für die Wirtschaft

Warum aber bedarf es einer besonderen Perspektive auf den Lehrer*innenmangel an Berufskollegs in NRW? Haben andere Schulen nicht auch damit zu kämpfen? Ja, natürlich. Die Situation an Berufskollegs ist dennoch eine besondere. Denn diese – nach der Grundschule – zweitgrößte Schulform in NRW mit circa 510.000 Schüler*innen sorgt für die Ausbildung von Fachkräften, die in allen Bereichen fehlen, und ist somit ein wichtiger Faktor für die Wirtschaft der jeweiligen Region. Mit Blick darauf haben Berufskollegs drei Aufgaben zu bewältigen:

- duale Ausbildung in über 300 sehr verschiedenen Berufen
- Ausbildungsvorbereitung und Berufsorientierung, die Bildungsarbeit mit Schüler*innen umfasst, die immer öfter ohne Schulabschluss an Berufskollegs kommen, nach der Sekundarstufe I keine Berufswahl treffen konnten oder wollten bis hin zur Beschulung von Schüler*innen mit dem Förderschwerpunkt *Geistige Entwicklung*

- Vermittlung allgemeinbildender Schulabschlüsse vom Hauptschulabschluss bis zur allgemeinen Hochschulreife – oft in Verbindung mit beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen

Spezielle Anforderung an Lehrkräfte an Berufskollegs

Aufgrund dieses breiten Spektrums brauchen Berufskollegs besonders ausgebildete Lehrkräfte. Sie müssen ...

- fachliches Wissen in den jeweiligen Ausbildungsberufen vermitteln und dabei mit der rasanten (auch digitalen) Entwicklung in Handwerk, Wirtschaft und Gesellschaft Schritt halten,
- überfachliches Wissen in Verbindung mit beruflichen Zusammenhängen vermitteln und
- junge Menschen mit schwierigen und gebrochenen Bildungsbiografien annehmen und fördern und ihnen Selbstvertrauen und Orientierung ermöglichen, um ihnen einen Weg in das Berufsleben zu ebneten.

Ein nicht ungewöhnlicher Tagesablauf sieht für eine Lehrkraft an einem Berufskolleg folgendermaßen aus:

- zwei Stunden Englisch im Beruflichen Gymnasium Gesundheit mit Konversation über medizinische Sachverhalte
- zwei Stunden Kommunikationstraining in einer inklusiven Klasse in der Ausbildungsvorbereitung mit fünf Schüler*innen mit Förderschwerpunkt *Geistige Entwicklung*
- drei Stunden Praxishospitation bei einer*inem Schüler*in in der Ausbildung zur Kinderpflege in der sozialpädagogischen Praxisstelle

Großer Konkurrenzkampf um Fachkräfte zwischen Berufskollegs, Wirtschaft und Industrie

An unseren Universitäten wird nur in speziellen Nischen die Ausbildung solch breit aufgestellter und motivierter Lehrkräfte realisiert. Viele unserer Berufskolleglehrkräfte haben deshalb zunächst eine Berufsausbildung abgeschlossen oder umfassende berufliche Erfahrungen außerhalb des Systems Schule gesammelt, bevor sie sich für die Lehrtätigkeit an einem Berufskolleg entschieden haben. Das zeigt: Der Weg ans Berufskolleg verläuft für Lehrer*innen oft über Zwischenstationen. Das ist sehr oft gewinnbringend. Leider kommen aber zu wenig Lehrkräfte an die Berufskollegs, insbesondere für die technischen Bereiche, da sie mit Wirtschaft und Industrie konkurrieren. Dieser Konkurrenzkampf beginnt bereits während des Studiums. Viele Lehramtstudierende ändern beispielsweise die Ausrichtung ihres Studiums, um nach dem Abschluss in die freie Wirtschaft zu wechseln. Das Dilemma ist klar: Ohne Lehrkräfte, die an den Berufskollegs Fachkräfte ausbilden, gibt es zu wenig Fachkräfte sowohl für Handwerk, Industrie, Handel und wichtige soziale Aufgaben als auch für die Berufskollegs selbst. Abhilfe für den Lehrkräftemangel soll der Seiteneinstieg schaffen. Viele halten die Ausbildung jedoch nicht durch oder wechseln an andere Standorte. Die Ressourcen dafür soll das Berufskolleg bereitstellen.

Abschaffung des Sonderpädagogikstudiums und Generationenwechsel verschlimmern Situation

Unverständlich ist angesichts der Gesamtsituation, dass das Studium der Sonderpädagogik für das Berufskolleg abgeschafft wurde und mit über einem Jahrzehnt Verspätung Ausbildungskapazitäten für Lehrkräfte für sozialpädagogische Ausbildungsberufe erweitert wurden – dies wird allerdings erst in der nächsten Dekade wirken.

Des Weiteren kommt erschwerend der Generationenwechsel hinzu. Denn junge Kolleg*innen, für die Familienplanung samt Elternzeit eine Rolle spielen, fallen längere Zeit aus. Vertretungslehrkräfte zur Überbrückung dieser Lücken sind für die speziellen Anforderungen an Berufskollegs kaum noch zu finden.

Der Markt ist leergefegt. Die Folgen sind verheerend:

- Studentafeln sind kaum zu erfüllen – Qualität ade.
- Die Lehrkräfteausbildung wird mit letzten Ressourcen gestemmt – Qualität ade.
- Praktikant*innen werden irgendwie nebenbei begleitet – Qualität ade.
- Lerngruppen in Maximalgröße werden in zu kleinen Klassenräumen unterrichtet – Qualität ade.
- Differenzierungs- und andere freiwillige Angebote werden gestrichen – Qualität ade.

Den Kolleg*innen, die unter diesen Bedingungen jeden Tag ihr Bestmögliches geben, geht die Luft aus! Das besorgt mich als Schulleiter enorm.

Klare Forderungen zur Verbesserung der Situation an Berufskollegs

Und wäre all das nicht genug, treffen die benannten Mängel auf maximalen Verwaltungsaufwand durch Überregulierung und Ressourcenbedarf, weil Lehrkräfte zusätzlich die IT betreuen müssen, Beratungserfordernisse bei den Schüler*innen erfüllen müssen, weil Sozialarbeiter*innen fehlen und vieles mehr, was an den Berufskollegs an Zusatzaufgaben aufgefangen werden soll. Wir benötigen deshalb dringend:

- Durchlässigkeiten bei den Laufbahnen,
- Weiterqualifizierungsmöglichkeiten,
- duale Lehramtsausbildungen,
- einen für Schule und angehende Lehrkräfte leistbaren Seiteneinstieg und
- deutlich mehr Fachpersonal für IT, Verwaltung und Sozialarbeit.

Beneiden uns nicht so viele Länder um unser duales Ausbildungs- und Berufsbildungssystem? Die Theorie ist gut, die Umsetzung in der Praxis ist massiv gefährdet. Nach 33 Jahren Tätigkeit als Berufskolleglehrer finde ich immer noch, dass es ein großes Glück ist, in dieser Schulform mit tollen jungen Menschen und engagierten Kolleg*innen arbeiten zu dürfen. Aber es tut wirklich weh, diese Entwicklungen mitzuerleben. //

Johannes Segerath

Schulleiter des Berufskollegs Ehrenfeld in Köln
und Mitglied der GEW NRW

Spürbar mehr Geld

Im Tarifstreit im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber am 22. April 2023 auf einen Kompromiss. Vom Tarifergebnis profitieren bundesweit 2,5 Millionen Beschäftigte, in der GEW sind es die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsbereich. Was genau bringt ihnen das Tarifergebnis?



Das Tarifergebnis im Überblick

Kernelemente des Abschlusses sind eine Inflationsausgleichszahlung und eine Gehaltserhöhung:

- Juni 2023: einmalig 1.240 Euro Inflationsausgleich, steuer- und abgabenfrei
- Juli 2023 bis Februar 2024: monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro, steuer- und abgabenfrei
- Ab März 2024: Erhöhung der Tabellenwerte um 200 Euro Sockelbetrag plus weitere 5,5 Prozent. Ist diese Erhöhung geringer als 340 Euro, wird der Tabellenwert stattdessen um 340 Euro erhöht.
- Die Laufzeit beträgt 24 Monate.

Antworten auf deine Fragen zum Tarifabschluss hat die GEW

[gew.de/faq](https://www.gew.de/faq)

+++

**Bei der GEW findest du noch mehr
Beispielrechnungen zum Tarifabschluss**

[gew.de/troed2023/das-bedeutet-der-abschluss-fuer-dich](https://www.gew.de/troed2023/das-bedeutet-der-abschluss-fuer-dich)



**DAS
HEISST
IM**

KLARTEXT





Für Ayşegül* bedeutet das Ergebnis

*Erzieherin an einer Ganztagschule
(S 8a, Stufe 5, Steuerklasse 1, netto)

**INSGESAMT
11,1% MEHR!**



ab 03/2024

2.756,12 €

MONATSENTGELT ERHÖHT:
+ 200 € + 5,5%

ab 07/2023

2.754,78 €

MONATLICH 220 €
SONDERZAHLUNG

06/2023

3.774,78 €

EINMALIG 1.240 €
INFLATIONS AUSGLEICH

07/2022

2.534,78 €



Für Yasmin* bedeutet das Ergebnis

*Kitalleiterin
(S 13, Stufe 4, Steuerklasse 1, netto)

**INSGESAMT
10,52% MEHR!**

ab 03/2024

2.925,17 €

MONATSENTGELT ERHÖHT:
+ 200 € + 5,5%

ab 07/2023

2.915,44 €

MONATLICH 220 €
SONDERZAHLUNG

06/2023

3.935,44 €

EINMALIG 1.240 €
INFLATIONS AUSGLEICH

07/2022

2.695,44 €



Für Sven* bedeutet das Ergebnis

*Sozialarbeiter
(S 11b, Stufe 4, Steuerklasse 1, netto)

**INSGESAMT
10,6% MEHR!**



ab 03/2024

2.983,10 €

MONATSENTGELT ERHÖHT:
+ 200 € + 5,5%

ab 07/2023

2.976,70 €

MONATLICH 220 €
SONDERZAHLUNG

06/2023

3.996,70 €

EINMALIG 1.240 €
INFLATIONS AUSGLEICH

07/2022

2.756,70 €



Hartes Ringen um gute Kompromisse

Gute Tarifiergebnisse gibt es nicht geschenkt, erst recht nicht in Krisenzeiten. Warum es sich lohnt, im Tarifjahr 2023 auch nach dem TVöD-Abschluss weiterzukämpfen.

In der Tarifrunde im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) haben die Arbeitgeber nicht nur wenig Bereitschaft gezeigt, auf die gerechtfertigten Forderungen der Beschäftigten einzugehen, sondern jegliches Verständnis für die Nöte der Beschäftigten in diesen herausfordernden Zeiten der multiplen Krisen vermissen lassen. Der Kampf der kommunal Beschäftigten hat deutlich gemacht, wie hart Tarifverhandlungen laufen können und wie wichtig es ist, dass die Beschäftigten sich formieren und streiken. Ihr Kampf hat auch gezeigt, wie hoch der Erwartungsdruck der Beschäftigten vor dem Hintergrund von Inflation und Energiekrise ist. Der massive Druck, der in den Wochen vor der Schlichtung durch die Warnstreiks erzeugt wurde, brachte letztlich Bewegung in die Tarifverhandlungen und stärkte die Position der Gewerkschaften am Verhandlungstisch.

Spürbare Gehaltserhöhungen für alle

Das erzielte Ergebnis ist ein guter Kompromiss. Positiv ist sicherlich die tabellenwirksame und somit dauerhaft wirkende Steigerung der Entgelte für den Großteil der Beschäftigten. Im Durchschnitt sind Gehaltserhöhungen von 11,5 Prozent erzielt worden: bei den unteren Einkommen 13 bis 16 Prozent und bei den obersten mindestens 8 bis 9 Prozent. Weil die Gewerkschaften auf Sonderforderungen für einzelne Beschäftigtengruppen verzichtet haben, bedeutet das Tarifiergebnis für alle Bereiche eine

spürbare Gehaltserhöhung, und alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst profitieren von dem Ergebnis. In Zeiten steigender Preise und anhaltender Inflation ist dieser Aspekt wichtig. Negativ ist, dass die Erhöhung erst zum 1. März 2024 greift. Eine Laufzeit von weniger als 24 Monaten wäre sicherlich besser gewesen.

Einmalzahlungen sind nicht nachhaltig

Der Abschluss umfasst eine Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 3.000 Euro netto wie brutto. Einmalzahlungen erhöhen die Gehälter nicht dauerhaft und bestimmen dennoch die aktuellen Tarifrunden mit. Wichtig wird sein, dass Einmalzahlungen nicht die Tarifforderungen überschatten und trotzdem angemessen hohe Prozente und tabellenwirksame Gehaltserhöhungen erkämpft werden. Zwar wird die monatliche Sonderzahlung im TVöD ab Juli 2023 kontinuierlich an die Beschäftigten ausgezahlt und mildert so scheinbar den Nachteil der langen Wartezeit. Weil aber die tabellenwirksame Tarifierhöhung erst zum 1. März 2024 greift, erfolgt die Aufwertung der Rente auch erst dann.

2023 ist ein Tarifjahr!

Nachdem im öffentlichen Dienst für den Bund und die Kommunen verhandelt wurde, werden im Herbst und Winter 2023 die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für deren rund 2,5 Millionen Beschäftigten verhandeln. Damit wir Gewerkschaften in der Tarifrunde TV-L die Forderungen durchsetzen können, brauchen wir viele Kolleg*innen, die für ein gutes Ergebnis die Straßen füllen und sich lautstark einsetzen. Nur gemeinsam können wir bessere Bedingungen und faire Bezahlung erkämpfen. //

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

Für pädagogische und soziale Arbeit muss Zeit sein

ANGELIKA BRODESSER

ist Personalrätin und war bis vor Kurzem viele Jahre lang Kitaleitung einer Einrichtung in Trägerschaft der Stadt Niederkassel. Sie gehört zum Leitungsteam des Referats Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW NRW.



Foto: Alexander Schneider

Was muss passieren, um die massive Personalnot in der frühkindlichen Bildung zu beenden? Die GEW NRW hat ein Forderungspaket gegen den Fachkräftemangel in Kitas entwickelt. Angelika Brodesser hat daran mitgearbeitet und erklärt, was drinsteht. »

+ + +

**GEW NRW: Qualität trotz
Fachkräftemangel sichern**
gew-nrw.tiny.us/kita-qualitaet

GEW: Broschüre
**Das kleine ABC für den Sozial
und Erziehungsdienst**
tinyurl.com/sue-abc

„Viele steigen ganz aus oder reduzieren ihre Arbeitszeit, weil der Arbeitsalltag so hoch belastend ist, dass sie das in Vollzeit nicht mehr schaffen. [...] Die zunehmenden Schilderungen von Kolleg*innen, die es nicht mehr schaffen, der Belastung standzuhalten, sind besorgniserregend.“

Der Fachkräftemangel in den Kitas spitzt sich seit Monaten weiter zu. Wie ist die aktuelle Lage in den Einrichtungen?

Angelika Brodesser: In den Kitas haben wir teilweise massiven Personalmangel. Das erlebe ich aktuell in zahlreichen Gesprächen. Viele Träger gehen deshalb mittlerweile dazu über, die Betreuungszeiten für die Kinder einzuschränken. Manchmal werden die Betreuungszeiten nur vorübergehend reduziert. Aber da, wo klar ist, dass sich die Personalsituation in absehbarer Zeit nicht verbessert, werden mit Eltern Änderungsverträge mit reduzierten Betreuungszeiten geschlossen. Von Eltern, die eine 45-Wochenstunden-Betreuung für ihre Kinder behalten möchten, verlangen die Träger teilweise den eindeutigen Nachweis, warum sie die lange Betreuungszeit brauchen oder sogar einen Beschäftigungsnachweis.

Wie wirken sich diese Eingriffe auf die Situation der Kitas insgesamt aus?

Angelika Brodesser: Aus den reduzierten Betreuungszeiten resultiert leider ein neues Problem für die Einrichtungen: Dort, wo die Zeiten auch zu Beginn des folgenden Kitajahres reduziert bleiben, wird die Personalbemessung im Kinderbildungsgesetz (KiBiz) nach unten angepasst. Denn in NRW wird der Personalschlüssel laut KiBiz ja nach dem Buchungsverhalten vergeben. Viele Einrichtungen haben vor allem die 45-Stunden-Betreuung auf 35 Wochenstunden reduziert. Das spart etwas Personal, weil dort nur noch einzelne Gruppen länger als bis 15 Uhr geöffnet haben. Aber die Sorge, dass nach den Sommerferien von dem knappen Personal auch noch etwas abgetreten werden muss, weil es der Einrichtung nicht mehr zusteht, belastet die Leitungen sehr.

War diese Entwicklung in den Kitas absehbar?

Angelika Brodesser: Ich denke, dass es sich in den vergangenen 15 Jahren abgezeichnet hat, dass es immer schwieriger wird, Mitarbeiter*innen in den Kitas zu halten. Viele steigen ganz aus oder reduzieren ihre Arbeitszeit, weil der Arbeitsalltag so hoch belastend ist, dass sie das in Vollzeit nicht mehr schaffen. Auch junge Kolleg*innen im zweiten oder dritten Berufsjahr reduzieren ihre Arbeitszeit, weil sie Sorge haben, krank zu werden. Die zunehmenden Schilderungen von Kolleg*innen, die es nicht mehr schaffen, der Belastung standzuhalten, sind besorgniserregend.

Was hat sich im Berufsalltag für die Beschäftigten in Kitas verändert?

Angelika Brodesser: Zur pädagogischen Aufgabe, die aufgrund der Diversität der Kinder anspruchsvoller wird, kommt ein erhöhter Aufwand für Dokumentationen, die organisatorischen Anforderungen an Kolleg*innen wachsen, teilweise sind sie als einzige Betreuungskraft mit den Kindern in der Gruppe. Da bleibt kaum Zeit für pädagogische Arbeit. Aber das genau ist es doch, wofür die Fachkräfte leben. Das ist auf Dauer unbefriedigend. Leider ziehen viele die Konsequenz „Ich bediene das System nicht mehr“.

Liegt in der Ausbildung der Vergangenheit ein Grund für den Fachkräftemangel?

Angelika Brodesser: Die Erzieher*innen-ausbildung hatte als schulische Ausbildung ohne Bezahlung samt Anerkennungsjahr immer einen Sonderstatus. Wer sich dafür interessiert hat, musste sich auf den Weg begeben und an einer Schule anmelden. Aktive Werbung für Nachwuchskräfte konnten die Einrichtungen nicht machen, weil sie die Azubis nicht selbst anstellen konnten. Jetzt gibt es zum Glück vermehrt die Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) mit höherem Praxisanteil, bei dem die Auszubildenden direkt in der Einrichtung angestellt sind und auch Geld verdienen. Die Träger bieten also die Ausbildungsplätze an, trotzdem müssen sich die jungen Leute selbst einen Schulplatz suchen. Der Arbeitsvertrag wird nur gültig in Beziehung mit einem Schulplatz. Auch das ist wieder problematisch: Die Schulen haben meist im Februar oder März ihren Anmeldeschluss. Wer erst danach einen Vertrag abschließt, hat die Erschwernis, noch einen Schulplatz zu erhalten. Im Handwerk oder in kaufmännischen Berufen ist das anders. Da bekommen alle Auszubildenden eine Berufsschule zugeteilt.

Es ist auf jeden Fall richtig, bei PIA die Auszubildenden zu bezahlen, auch wenn die Finanzierung nicht für jeden freien Träger einfach ist. Wichtig wäre es, das schulische Angebot noch zu erweitern. Um ausreichend Stellen zur Verfügung zu haben, wäre es beispielsweise sinnvoll, mit den Kitas einen Ausbildungspakt zu schließen.

Die GEW NRW hat ein Forderungspaket geschnürt, das dem Fachkräftemangel entgegenwirken soll. Worum geht es da genau?

Angelika Brodesser: Das Wichtigste ist, schnell personelle Unterstützung zu erhalten. Deshalb ist eine unserer Forderungen, das Programm für die Kita-Alltagshelfer*innen dauerhaft zu implementieren und nicht immer nur von Jahr zu Jahr zu finanzieren. Aktuell ist es nur bis zum 1. August 2023 gesichert. Alltagshelfer*innen arbeiten nicht pädagogisch, aber sie können den Fach- und Ergänzungskräften Aufgaben abnehmen und diese entlasten. Und wer pädagogisches Interesse hat, soll die Chance erhalten, sich weiter zur Ergänzungskraft qualifizieren zu können. Zudem brauchen die Kitas Verwaltungskräfte und IT-Fachleute. Leitungen und pädagogischen Kräften geht viel Zeit für Dokumentationen, Schreiben an Eltern oder andere Verwaltungsaufgaben verloren. Der Dreh- und Angelpunkt sollte aber die pädagogische und soziale Arbeit sein, dafür muss Zeit sein. >>

„Deshalb ist eine unserer Forderungen, das Programm für die Kita-Alltagshelfer*innen dauerhaft zu implementieren und nicht immer nur von Jahr zu Jahr zu finanzieren.“

Wie kann zusätzliches Personal gewonnen werden?

Angelika Brodesser: Eine unserer Ideen ist, Rentner*innen einzusetzen. Dazu muss man aktiv auf die Menschen zugehen, Anreize schaffen. Eine Unterstützung als Mentor*innen oder für konkrete Projekte wäre denkbar. Man muss überlegen, in welchen Phasen es guttut, von erfahrenen Fachleuten entlastet zu werden.

Schon lange fordern wir, dass ausländische Abschlüsse leichter anerkannt werden können und auch die Nachqualifizierung leichter wird. Oft müssen ausländische Kräfte, die lange in dem Bereich gearbeitet haben, in Deutschland noch mal eine grundständige Ausbildung abschließen.

Wichtig wären auch professionelle und zeitgemäße Stellenausschreibungen. Oft sind diese nicht ansprechend genug, um sich dort zu bewerben.

Die GEW fordert zudem, multiprofessionelle Teams zuzulassen. Beschäftigte in der Krankenpflege mit Schwerpunkt Kinderpflege können jetzt schon als Fachkräfte arbeiten. Das könnte auf Psycholog*innen, Therapeut*innen, Dolmetscher*innen, Kunstpädagog*innen, Musikpädagog*innen oder andere, die Interesse an Arbeit mit Kindern haben, ausgeweitet werden. Auch Inklusionshelfer*innen oder Hauswirtschaftler*innen, die schon in Kitas tätig sind, könnten pädagogisch nachqualifiziert werden.

Muss über die Bezahlung ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden?

Angelika Brodesser: Sicherlich. Mit dem aktuellen Tarifabschluss im kommunalen öffentlichen Dienst sind wir auf dem richtigen Weg. Auch wenn die rentenwirksame Lohnerrhöhung – nach der Inflationsausgleichsprämie – erst im März 2024 kommt.

Wünschenswert wäre, wenn auch die Praxisanleitung in den KiBiz-Tabellen angerechnet würde. Sie bekommen zwar einen Gehaltszuschlag, aber auch ein Zeitfenster für diese Arbeit wäre wichtig. Nicht zuletzt muss der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen in den Fokus gerückt werden, etwa durch Schallschutz für die Einrichtungen.

Würde die Umsetzung der Forderungen der GEW NRW für die Kolleg*innen vor Ort echte Verbesserungen bringen?

Angelika Brodesser: Die Umsetzung würde auf jeden Fall dazu beitragen, dass die Kolleg*innen wieder eine Perspektive haben. Das muss gestützt werden mit anderen Ansätzen, etwa deklarierten Zeiten für Elterngespräche oder Dokumentation.

Dringend müssen auch kleinere Gruppengrößen entstehen – entsprechend den wissenschaftlichen Empfehlungen. Um qualifiziert und wertschätzend mit Kindern arbeiten zu können, braucht man mehr Zeit für das einzelne Kind. In vielen Kommunen wird aber mit dauerhaften Überbelegungen gearbeitet. Vorgegeben sind für U3-Gruppen zehn Kinder mit drei Fachkräften, sonst 20 bis 25 Kinder je nach Betreuungszeit. Auch dort, wo das zum Start des Kitajahres noch eingehalten wird, sind spätestens zum Winter die meisten Gruppen überbelegt.

Wie geht es mit den Forderungen weiter und wie stehen die Chancen auf ihre Umsetzung?

Angelika Brodesser: Die Forderungen sollen jetzt zunächst im GEW-Landesvorstand beschlossen werden.¹ Dann sollten sie an die Landesregierung, aber auch an die Träger und die Elternverbände weitergeleitet werden. Wir brauchen die Eltern als Unterstützung auf unserer Seite. Sie müssen erkennen, dass der Einsatz auch für die gute Betreuung ihrer Kinder wichtig ist, und ihre politische Macht nutzen. Es wird viel Arbeit werden, zumindest einen Teil der Forderungen umzusetzen. //

Die Fragen stellte Simone Theyßen-Speich.

Diplom-Journalistin

¹ Zum Redaktionsschluss stand die Beschlussfassung durch den Landesvorstand der GEW NRW am 16./17. Juni 2023 noch aus.

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 19,1%

Die Zahl der abgeschlossenen
Ausbildungsverträge in NRW
sinkt dramatisch: 2011 wurden
175.000 Verträge unterzeich-
net, 2021 nur noch 142.000.

Quelle: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.),
Monitor Ausbildungschancen 2023 –
Gesamtbericht Deutschland,
alle Studienergebnisse im Detail:
tinyurl.com/ausbildungschancen-2023

„Über den Fachkräftemangel
klagen und gleichzeitig an der
Bestenauslese festhalten –
das passt nicht zusammen.
Wir können es uns wirtschaftlich
und gesellschaftlich nicht
länger leisten, dass Schulabgän-
ger*innen mit Hauptschulabschluss
kaum mehr eine Chance auf
dem Ausbildungsmarkt haben.“

ANJA WEBER

Vorsitzende des DGB NRW



Der Ausbildungsmarkt braucht alle Bewerber*innen

Die Jugendarbeitslosenquote liegt in Deutschland bei knapp sechs Prozent. Im Vergleich ein bemerkenswertes Ergebnis: In südeuropäischen Ländern etwa liegt die Quote knapp unter 30 Prozent. Insbesondere unsere duale Berufsausbildung rekrutiert erfolgreich Fachkräftenachwuchs: Die enge Anbindung an die Betriebe, die Kombination von Theorie und Praxis sind entscheidende Gelingensbedingungen. Doch noch immer gehen viel zu viele Jugendliche auf unserem Ausbildungsmarkt leer aus – und das, obwohl Kammern und Arbeitgeber*innen einen massiven Fachkräftemangel beklagen.

Nach gewerkschaftlicher Auffassung lässt sich die Frage, ob die berufliche Bildung bei uns im Hinblick auf den Fachkräftemangel gut aufgestellt ist, nicht nur im Zusammenhang mit der Arbeitslosenstatistik beantworten. Eine niedrige Arbeitslosenquote unter Jugendlichen hängt ganz entscheidend auch davon ab, wen der Arbeitsmarkt absorbiert und wie sich die konjunkturelle Situation darstellt. Spannend wird es, wenn wir andere Parameter hinzuziehen.

Insbesondere in der dualen Berufsausbildung haben wir mittlerweile eine paradoxe Situation: Zum einen bleiben immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt; zum anderen haben wir einen verfestigten Anteil an Jugendlichen, die dauerhaft von Ausbildungslosigkeit betroffen oder bedroht sind. Wir reden hier über ein Marktversagen, das den Fachkräftemangel verschärft oder im mittleren Qualifikationsbereich verursacht.

Das Märchen vom Akademisierungswahn

Der öffentliche Diskurs zum Thema ist teilweise einseitig und geprägt vom Kampf um die besten Köpfe. In Fortsetzung der Debatte um den sogenannten Akademisierungswahn sehen Kammer- und Arbeitgebervertreter*innen in dem (zu) hohen Anteil an Jugendlichen, die sich für ein Studium entscheiden, die Ursache für den Mangel an Fachkräften im Bereich der beruflichen Bildung. Abgesehen davon, dass die Verbandsvertreter*innen selbst ihre Kinder auf die Hochschulen schicken, verhindert diese einseitige Betrachtung den Blick auf die wahren Herausforderungen. Der Grundsatz „Auf die Hochschulen gehören nur die besten Kinder und meine!“ ist zudem mit dem Grundsatz der Chancengleichheit nicht vereinbar. Außerdem ist es müßig, den Bereich der beruflichen Bildung gegen den der akademischen Bildung auszuspielen, zumal das Jammern auf Arbeitgeberseite auch den Fachkräftemangel im Bereich der akademisch Ausgebildeten betrifft. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft bestätigt dies.

Bestenauslese auf dem Ausbildungsmarkt sorgt für Schieflage

Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung im Bereich der beruflichen Bildung konnten die Arbeitgeber jahrzehntelang auf die Bestenauslese setzen. Die Ansprüche an die Jugendlichen stiegen stetig an. Die DGB-Auswertungen von Ausbildungsbörsen der Kammern belegen dies eindrücklich. Laut dem *Monitor Ausbildungschancen 2023* des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung entscheidet sich eine wachsende Zahl von Abiturient*innen für eine Berufsausbildung: In den vergangenen zehn Jahren ist der Anteil derer, die mit Abitur eine duale oder schulische Ausbildung beginnen, von 35 Prozent im Jahr 2011 auf fast 50 Prozent im Jahr 2021 gestiegen.

Umgekehrt stellt sich die Situation für Hauptschüler*innen dar: Sie haben es immer schwerer, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, und ein Großteil der ausgeschriebenen Stellen bleibt ihnen von vornherein verschlossen. Zwischen 2011 und 2021 sank der Anteil der Jugendlichen, die mit einem Hauptschulabschluss die Berufsausbildung beginnen, um ein Fünftel. Noch dramatischer sind die Entwicklungen bei den Jugendlichen ohne Schulabschluss.

Gleichzeitig verabschieden sich immer mehr Betriebe aus der dualen Berufsausbildung. Gerade mal ein Fünftel der Betriebe beteiligt sich noch an der Ausbildung des Nachwuchses. Argumente, die das auf fehlende Bewerber*innen zurückführen, sind zu hinterfragen. Schließlich hat dieser Trend schon vor vielen Jahren begonnen, als die Betriebe noch aus dem Vollen schöpfen konnten. Einzelbetriebliche Interessen oder auch Egoismen gehören zu den Ursachen.

Ausgrenzung der Hauptschüler*innen beenden!

In einigen Branchen hat der selbst verursachte Fachkräftemangel zu einem Umdenken geführt. Allerdings nicht bei allen. Auf Landesebene diskutiert die Regierung gemeinsam mit Kammern, Arbeitgebern, dem DGB sowie der Arbeitsagentur im Ausbildungs-

»

konsens mögliche Konsequenzen. Dabei wird es absurd, wenn die Gewinnung von Abiturient*innen oder Studienabbrecher*innen in den Mittelpunkt rückt. Auch die aktuelle Debatte um eine rechtliche Verankerung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung – eigentlich ein begrüßenswertes Unterfangen – wird unter diesem Aspekt von der schwarz-grünen Landesregierung forciert.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive muss es vielmehr darum gehen, die komplette Bandbreite möglicher Bewerber*innen in den Fokus der Bemühungen zu stellen. Die Ausgrenzung von Hauptschüler*innen muss ein Ende haben. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht bewusst keine Einschränkung beim Zugang zu einer dualen Berufsausbildung vor. Erfolgreich sind diejenigen, die die Jugendlichen dort abholen, wo sie stehen, und nicht die, die politische Debatten von vor acht Jahren neu befeuern.

Um nicht falsch verstanden zu werden: Natürlich bietet eine duale Berufsausbildung eine hervorragende Voraussetzung für einen Berufseinstieg auch für Jugendliche mit Hochschulreife, aber eben nicht ausschließlich. 2026 endet die Ära des Abiturs nach zwölf Jahren. Spätestens dann fällt ein vollständiger Abiturjahrgang an den allgemeinbildenden Schulen weg. Diejenigen Betriebe, die sich schon vorher auf eine veränderte Bewerber*innenklientel eingestellt haben, werden die Gewinner sein.

Echte Ausbildungsplatzgarantie statt vermeintliche Übergangssysteme schaffen!

Das Potenzial für eine duale Berufsausbildung ist groß genug. Potenzielle Bewerber*innen lassen sich durchaus an Berufskollegs identifizieren. In den Bildungsgängen des sogenannten Übergangssystems sind 44.000 Jugendliche „geparkt“. Die Landesregierung ist gefordert, im Rahmen des Ausbildungskonsens Vorschläge vorzulegen, damit der Anteil in der laufenden Legislaturperiode zugunsten eines direkten Einstiegs halbiert werden kann. Daran werden wir den Erfolg messen.

Das Problem: Die betroffenen Bildungsgänge sind häufig weder Übergang noch System. Gemeint sind die Bildungsgänge der dualisierten Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschule I und II. Dabei haben wir uns an der Systematik der integrierten

Ausbildungsberichterstattung des Landes orientiert. In der Praxis heißt das für die Schulen, dass die Schüler*innen sich in den Fachklassen des dualen Systems im ersten Ausbildungsjahr wiederfinden und den praktischen Teil der Ausbildung im Betrieb oder bei einem Träger absolvieren. 4.400 Jugendliche, die sich aktuell in den internationalen Förderklassen befinden, sind hier nicht mitgerechnet. Für sie geht es vorrangig um den Spracherwerb.

Von den Absolvent*innen der dualisierten Ausbildungsvorbereitung in Vollzeit findet sich nur jede*r zehnte Jugendliche danach in einer Ausbildung wieder. Den Berufskollegs wird hier ein Problem aufgebürdet, das sie nicht lösen können. Sie sind die Leidtragenden einer Entwicklung, für die sie nicht verantwortlich sind. Überwiegend sind es die gewerblich-technischen Berufskollegs, die sich dieser Aufgabe stellen müssen. Diese Bildungsgänge sind häufig ein Sammelbecken der Perspektivlosen. Es entstehen anreizarme Lernmilieus, die den Absentismus fördern und für viele geradewegs in eine dauerhafte Ausbildungslosigkeit führt.

In Artikel 6 Absatz 3 der Landesverfassung wird allen Jugendlichen eine Berufsausbildung garantiert. Dagegen wird aktuell tausendfach verstoßen. Wir brauchen dringend eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie, die die Berufskollegs entlastet und einen direkten Einstieg in Ausbildung ermöglicht. Jede*r fünfte junge Erwachsene hat überhaupt keine berufliche Qualifikation. Das kann und darf nicht so bleiben. In Zeiten eines sich verschärfenden Fachkräftemangels ist das eine absurde Entwicklung. Es handelt sich um ein Marktversagen, das endlich angegangen werden sollte. Das Fazit lautet: Ja, das System der dualen Berufsausbildung ist ein geeignetes Instrument zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Es darf aber nicht länger 20 Prozent aller Jugendlichen ausschließen. //

Norbert Wichmann

Leiter der Abteilung Bildung, berufliche
Bildung, Handwerk des DGB NRW

Das Armutsproblem spitzt sich zu



Im reichen Deutschland sind immer mehr Menschen arm: 2021 waren es rund 14 Millionen Menschen, das sind 16,9 Prozent der Bevölkerung. Darunter sind zunehmend auch Erwerbstätige. Fachleute fordern, Bedürftige stärker zu unterstützen und Vermögende mehr zur Kasse zu bitten.

Diesen und nächsten Monat wird es bei Anni W. finanziell eng, richtig eng. „Statt Mittagessen gibt es dann für mich wohl einfach nur eine Scheibe Brot – oder gar nichts“, sagt die 40-Jährige, die in der Nähe des Niederrheins lebt. Verzicht ist ihr Alltag: Im Supermarkt kauft sie die Sonderangebote, Schuhe gibt es nur vom Flohmarkt, und beim Friseur war sie zuletzt 2016. „Ich gönne mir nichts.“ Nur beim täglichen Obst und Gemüse für ihre beiden Kinder wird nicht gespart. Trotzdem beginnt gerade schon Mitte des Monats die „Nullrunde“ auf dem Konto. Eine medizinische Privatrechnung hat den sorgfältig durchgerechneten Plan kaputtgemacht.

»

Anni W. ist seit Jahren chronisch krank, leidet an Depressionen und Arthrose. Sie möchte das Abitur nachmachen und Sozialarbeit studieren, derzeit ist das gesundheitlich aber noch unmöglich – ebenso wie das Arbeiten. Die alleinerziehende Mutter von zwei Kindern bezieht Bürgergeld. „Vor einem Jahr wäre ich in der jetzigen Situation noch am Heulen gewesen, heute sehe ich es lockerer.“ Der Grund: Im Mai 2022 schrieb sich Anni W., alias @Finkulasa, bei Twitter spontan von der Seele, was sie wütend machte: nämlich wie arme Menschen als Drückeberger oder Schlimmeres stigmatisiert werden. Sie bekam haufenweise Zuspruch.

Seit ihrem Tweet schilderten unter dem Hashtag #IchBinArmutsbetroffen Tausende ihre Geschichten darüber, wie steigende Mieten, Energiepreise und Lebenshaltungskosten dazu führen, dass das Geld hinten und vorn nicht reicht, wie groß die Angst ist, dass die Waschmaschine kaputtgehen könnte, und wie sie sich immer mehr aus der Gesellschaft zurückziehen.

14,1 Millionen Menschen sind arm – darunter auch Mittelschichtfamilien und Erwerbstätige

Die Bewegung zeigt: Es geht nicht mehr um Einzelfälle. Der Paritätische Gesamtverband legte im März 2023 die überarbeitete Neuauflage seines *Paritätischen Armutsberichts 2022* vor: Demnach betrug die Armutsquote 16,9 Prozent, das sind 14,1 Millionen Menschen – 600.000 mehr als im Vorjahr und 840.000 mehr als vor Corona. „Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie schlagen inzwischen voll durch“, sagte Hauptgeschäftsführer Ulrich Schneider in einer Presseerklärung. 2020 führten diverse Maßnahmen von Bund und Ländern dazu, dass die Armut trotz des wirtschaftlichen Einbruchs und steigender Arbeitslosigkeit nur moderat wuchs. Dieser Effekt ist nun verpufft.

„14 Millionen Menschen sind keine Randgruppe mehr“, betont der Kölner Politikwissenschaftler Professor Dr. Christoph Butterwegge. „Das Armutsproblem spitzt sich zu.“ Zunehmend gehörten auch Mittelschichtfamilien und Erwerbstätige dazu – etwa Selbstständige, die in der Coronapandemie große Einbußen erlitten und im *Paritätischen Armutsbericht 2022* jetzt 13 Prozent ausmachen. „Eine gute Ausbildung ist weder ein Wundermittel gegen Armut noch eine Garantie für Wohlstand“, sagt der Armutsforscher. Laut Bericht

hat die Hälfte aller Armen ein mittleres Qualifikationsniveau, 13,9 Prozent sogar ein hohes. Und auch im Bildungsbereich selbst gibt es ein Armutsrisiko – etwa in der Weiterbildung, wo die Arbeitsverhältnisse freiberuflicher Lehrkräfte oft prekär sind. „Da ist man immer nur einen Unfall oder eine schwere Krankheit von der Armut entfernt“, sagt Christoph Butterwegge.

Armutsbericht zeigt alarmierende Zahlen und Ruhrgebiet bleibt Problemregion Nummer eins

Der *Paritätische Armutsbericht 2022* offenbart weitere alarmierende Zahlen: Die Armut unter Kindern und Jugendlichen stieg auf 21,3 Prozent, die von Alleinerziehenden auf 42,3 Prozent. Bei Paarhaushalten mit drei und mehr Kindern liegt sie bei 32,2 Prozent. Laut Paritätischer Forschungsstelle sind zudem 30 Prozent aller Studierenden von Armut betroffen.

Fünf Bundesländer weisen sehr hohe Armutsquoten auf: Neben Thüringen, Sachsen-Anhalt, Berlin und Bremen gehört auch Nordrhein-Westfalen dazu. Hier liegt die Armutsquote bei 19,2 Prozent. Problemregion Nummer eins bleibt das Ruhrgebiet mit seinen 5,8 Millionen Einwohner*innen. Mehr als jede*r Fünfte dort lebt in Armut, mit 22,9 Prozent ist fast jedes vierte Kind auf Hartz IV angewiesen.

Als von relativer (Einkommens-)Armut betroffen gilt, wer weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung hat. Dieser Wert liegt aktuell bei monatlich 1.145 Euro für Alleinstehende und bei 1.489 Euro für eine Mutter mit einem Kind unter 14 Jahren. „Wenn Sie davon die Warmmiete in einer Großstadt abziehen, ist mindestens die Hälfte weg“, sagt Christoph Butterwegge. Eine Partizipation am sozialen und kulturellen Leben sei dann kaum mehr möglich. „Ausgehen oder Leute treffen tue ich nie“, sagt Anni W.

Steigende Armutsquote ist auch Folge der Pandemie – aber nicht nur

Die Gründe für die steigende Armutsquote liegen zum Teil in den Folgen der Pandemie: „Die Bemühungen der Bundesregierung waren ganz auf den Erhalt von Beschäftigung ausgerichtet. So gut wie nichts passierte jedoch für die Personen, die sich bereits in Armut und insbesondere im Bezug von Hartz IV oder Altersgrundsicherung befanden“, steht im *Paritätischen*

Armutsbericht 2022. Weder wurden die Grundsicherungsleistungen angehoben noch Menschen unterstützt, die ihre geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse verloren.

Durch die hohen Energiepreise und die steigende Inflation vertieft sich Armut aktuell weiter. Mittels Grundsicherung, Wohngeld oder BAföG könne das sogenannte soziokulturelle Existenzminimum nicht mehr erreicht werden, kritisiert der Paritätische Gesamtverband. Der Ansturm auf Lebensmitteltafeln, Pfandleihhäuser und Schuldner*innenberatungsstellen werde weiter zunehmen, prognostiziert Christoph Butterwegge. Not und Elend könnten auch öffentlich sichtbarer werden: Mit steigenden Nebenkosten werde es mehr Zwangsräumungen und folglich mehr Wohnungslose geben – also auch mehr Menschen, die betteln, Flaschen sammeln oder Straßenzeutungen verkaufen. Die verborgene Armut werde ebenfalls steigen, weil auch Menschen, deren Einkommen über der Risikoschwelle liege, ihre Lebenshaltungskosten nicht mehr decken könnten.

Schuld sind nach Ansicht des Politikwissenschaftlers indes nicht nur die Pandemie und die Inflation: „Wenn sich politisch nichts ändert, wird die Armutsrisikoquote weiter steigen“, betont er. Der Sozialstaat sei in der Vergangenheit nicht weiterentwickelt, sondern abgebaut worden – Stichworte Hartz IV und Riester-Rente. Beim Wohnen explodierten die Kosten, weil der soziale Wohnungsbau gegen die Wand gefahren worden sei. „Armut fällt nicht vom Himmel, sondern wird politisch erzeugt.“

Dass sich die soziale Ungleichheit verstärke, habe auch gesellschaftliche Folgen: „Das soziale Klima wird rauer und es findet eine Entsolidarisierung der Gesellschaft statt. Das birgt auch Gefahren für die Demokratie.“ Die Geschichte habe mehrfach gezeigt: „Wenn die Mittelschicht Angst bekommt, aus der Komfortzone herauszufallen, führt sie das politisch immer nach rechts oder sogar rechts außen“, so Christoph Butterwegge.

Forderungen nach zielgerichteter Hilfe für einkommensarme Haushalte

Niedrige Einkommen sind für den Experten aber nur eine Seite des Problems. „Die andere ist privater Reichtum und die Konzentration von Vermögen“, erklärt der Politikwissenschaftler und fordert ein gerechteres

Steuersystem. „Man müsste oben stärker zugreifen.“ Einkommensstarke und vermögende Menschen sollten mehr Verantwortung übernehmen, ohne ihren Lebensstandard einschränken zu müssen. Denkbar wäre für ihn eine Abgabe von zehn Prozent gestreckt auf fünf Jahre, also zwei Prozent pro Jahr, und das für Vermögen ab einer Million Euro. Die zusätzlichen Steuereinnahmen könnten in die frühkindliche Bildung, die Ausstattung öffentlicher Schulen und den öffentlichen Wohnungsbau investiert werden.

Der Paritätische Gesamtverband, der ebenfalls mit einer weiteren Verschärfung der Lage rechnet, verlangte bereits ein weiteres, fürsorgereiches Entlastungspaket der Bundesregierung: Grundsicherung, Wohngeld und BAföG seien bedarfsgerecht anzuheben und deutlich auszuweiten, um zielgerichtet und wirksam Hilfe für einkommensarme Haushalte zu gewährleisten. Anni W. formuliert die Forderung von *#IchBinArmutsbetroffen* kurz und knapp: „Nötig sind mindestens 725 Euro monatlich, wie vom Paritätischen berechnet.“ //

Nadine Emmerich
freie Journalistin

+ + +

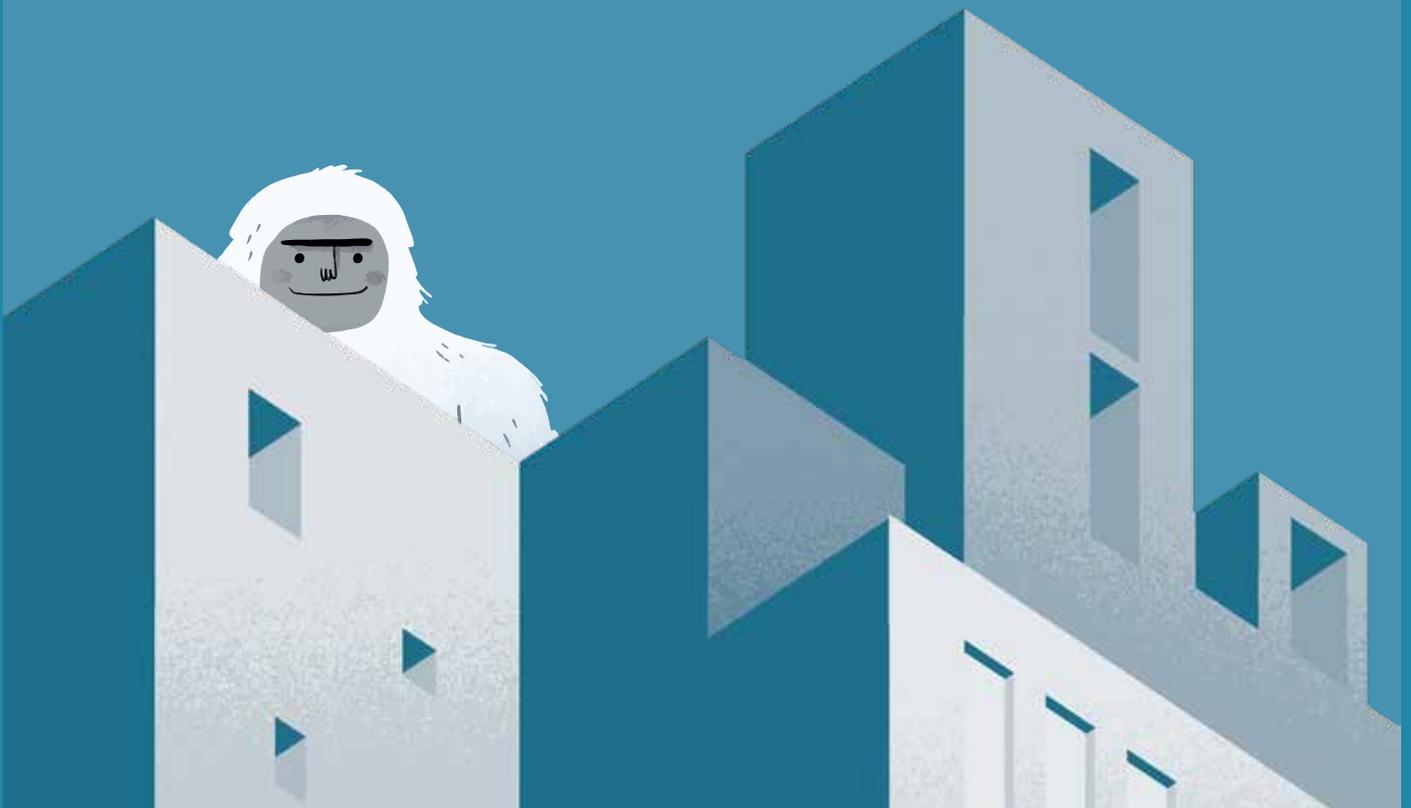
#Ich bin Armutsbetroffen: Twitter-Account von Anni W.
tinyurl.com/hashtag-armutsbetroffen

Deutscher Paritätischer Gesamtverband:
Zwischen Inflation und Pandemie.
Paritätischer Armutsbericht 2022
tinyurl.com/armutsbericht-2022

Pressemitteilung des Paritätischen Gesamtverbands zum Thema Armut im Studium
tinyurl.com/studierende-armut

EINMISCHEN

Politik und Veränderung



Ein verborgener Riese

Welche Rolle das Berufskolleg im nordrhein-westfälischen Bildungssystem spielt, hat Wirtschaftspädagoge Professor Dr. Dieter Euler in seiner Studie herausgearbeitet. Für uns fasst er ausgewählte Befunde zusammen und macht deutlich: Das Berufskolleg bietet ein breites, beeindruckendes Leistungsspektrum und wird von der NRW-Bildungspolitik zu sehr vernachlässigt.

Im Ausland hoch geschätzt – in Deutschland zunehmend kritisiert? Wirtschaftspädagoge Karlheinz Geißler verglich das deutsche System der dualen Berufsausbildung schon vor vielen Jahren mit Venedig – der Blick zurück zeigt die Lagunenstadt in historischem Glanz, der Blick nach vorn offenbart drohenden Zerfall und Untergang. Die Berufsbildung wirkte in Deutschland maßgeblich an der Entwicklung einer leistungsfähigen Wirtschaft und stabilen Sozialordnung mit. Aktuell ist sie jedoch unter Druck geraten: Welche Beiträge leistet sie zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte? Was trägt sie zur sozialen Integration und Überwindung von Bildungsungleichheiten bei? Bietet sie jungen Menschen hinreichend Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung?

Diese und weitere Fragen werden in der Studie *Die Rolle des Berufskollegs im nordrhein-westfälischen Bildungssystem – Leistungspotenziale, Herausforderungen und Ansätze zur Wei-*

terentwicklung aus dem Jahr 2022 untersucht. Das Berufskolleg ist in NRW die Schulform mit den meisten Schüler*innen. Sie ist zugleich die Schulform mit der größten Vielfalt: Die 16 Bildungsgänge umfassen das gesamte Spektrum der beruflichen Bildung:

- Übergangssektor,
- duale Berufsausbildung,
- Schulberufssystem und
- berufliche Weiterbildung.

In der Studie wird das Leistungsspektrum und -potenzial des Berufskollegs herausgearbeitet und dabei analysiert, was diese Schulform innerhalb bestehender Rahmenbedingungen zur Förderung übergreifender berufsbildungspolitischer Ziele beitragen kann. Zugleich werden Handlungsbedarfe identifiziert und Ansätze zu deren Bewältigung vorgeschlagen. >>

„Das Berufskolleg bietet viele Bildungsgänge an, die bei genauer Kenntnis für viele Jugendliche eine große Attraktivität besitzen und neben einem guten Übergang in Ausbildung und Beschäftigung auch eine profunde Allgemeinbildung bieten.“

DIETER EULER

Professor für Wirtschaftspädagogik

Bildungsbiografien an NRW-Berufskollegs so heterogen wie an keiner anderen Schulform

6,1 Prozent der Schüler*innen besuchen das Berufskolleg ohne Schulabschluss. Zugleich wächst der Anteil der Schüler*innen in der Berufsschule auf über 40 Prozent, die mit einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) in die duale Ausbildung eintreten. Diese Ausgangsdaten illustrieren, dass das Berufskolleg in NRW die Schulform mit dem höchsten Grad an Heterogenität in der Schüler*innenschaft darstellt. Dies macht die pädagogische Arbeit für die Lehrkräfte abwechslungsreich und spannend, zugleich aber auch herausfordernd.

Noch immer verlässt ein beträchtlicher Teil der Schüler*innenschaft das Berufskolleg ohne einen (weiteren) Abschluss: 2013 lag der Anteil bei 30,4 Prozent, 2020 bei 26,3 Prozent. 31 Prozent aller allgemeinbildenden Abschlüsse, 83 Prozent aller Fachhochschulreifen und 32,8 Prozent der HZB wurden 2020 in NRW an einem Berufskolleg erworben.

Übergangssektor: verschiedene Anforderungen innerhalb der unterschiedlichen Bildungsgänge

Die Bildungsgänge im Übergangssektor wurden nach einer Reform 2015 dualisiert ausgerichtet, das heißt, sie schließen praktische Lern- und Arbeitsphasen ein. Mit Blick auf die starke Zuwanderung von Asyl- und Schutzsuchenden 2015 / 2016 leistete das Berufskolleg einen zentralen Beitrag zur sozialen Integration dieser Menschen. Das Berufskolleg ist dabei vielfältig gefordert. Neben dem Ausgleichen kognitiver und sozialer Startnachteile sind zunehmend sprachliche Kompetenzlücken zu schließen.

Der Erwerb eines (weiteren) Schulabschlusses in den schulischen Bildungsgängen des Übergangssektors gelingt einem Teil der Schüler*innen: Von den circa 27.000 Lernenden in der Ausbildungsvorbereitung (AV) erreichten 2020 circa 7.700 den Hauptschulabschluss, von den circa 9.000 Schüler*innen der Berufsfachschule mit dem Ziel Hauptschulabschluss nach Klasse 10 erreichten 5.600 dieses Ziel.

Es gelingt auch in NRW nur bedingt, die verfügbaren Fachkräftepotenziale zu sichern. Rechnerisch erreichen circa 58 Prozent der in eine AV eingemündeten Jugendlichen nach ein bis drei Jahren den Einstieg in eine duale Berufsausbildung. In der Studie werden Optionen vorgeschlagen, über die subsidiäre Schaffung von staatlich geförderten Ausbildungsplätzen mehr Jugendliche zu einem qualifizierten Ausbildungsabschluss zu führen.

Duale Berufsausbildung: größter Teil der Schüler*innenschaft am Berufskolleg

In NRW wird mehr als die Hälfte der Schüler*innenschaft am Berufskolleg in einer der nach Stand 2019 insgesamt 15.494 Fachklassen im schulischen Teil der dualen Berufsausbildung unterrichtet. Die Zahl der Schüler*innen nahm zwischen 2013 und 2020 insgesamt um etwa 9 Prozent ab. Deutliche Rückgänge verzeichnen insbesondere die Fachbereiche Ernährung / Hauswirtschaft mit minus 37,5 Prozent, Gestaltung mit minus 23,9 Prozent sowie der am stärksten besetzte Bereich Wirtschaft / Verwaltung mit minus 16 Prozent. Die Rückgänge können je nach Beruf und Region das Fachklassenprinzip gefährden.

Schulberufssystem: Beitrag zur Anhebung beruflicher Kompetenzniveaus

Schulbasierte berufliche Qualifizierungen können in insgesamt acht Bildungsgängen der Berufsfachschule (BFS), der Fachoberschule (FOS) und des Beruflichen Gymnasiums erworben werden. Das Schulberufssystem trägt wesentlich dazu bei, allgemeinbildende Schulabschlüsse in einer beruflichen Ausrichtung anzubieten. Damit leistet das Berufskolleg insgesamt einen wichtigen Beitrag zur Anhebung beruflicher Kompetenzniveaus, die den Bedarfen an flexibel ausgebildeten Fachkräften entsprechen.

In einzelnen Berufsfeldern wie dem Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbereich erfolgt die Berufsausbildung ausschließlich in schulbasierten Formen der Berufsausbildung. Bei fehlenden dualen Ausbildungsstellen können Lücken auf einem Ausbildungsmarkt durch die (verstärkte) Schaffung von schulbasierten Bildungsgängen kompensiert werden. Regionale Qualifizierungsbedarfe in zukunftsbedeutsamen Sektoren >>



BERUFSKOLLEGS ZUKUNTSFÄHIG AUSSTATTEN

Gut ein Fünftel aller Schüler*innen in NRW besuchen ein Berufskolleg und machen dort einen (weiteren) Schulabschluss oder absolvieren den schulischen Anteil ihrer dualen Ausbildung. Die Berufskollegs sind damit gerade in Zeiten des Fachkräftemangels eine tragende Säule der beruflichen Bildung in NRW.

Die Komplexität der zahlreichen Bildungsgänge und Abschlüsse sowie die Heterogenität der Schüler*innenschaft stellt das Berufskolleg dabei vor enorme Herausforderungen. Um seinen vielfältigen Anforderungen gerecht werden zu können, benötigt das Berufskolleg ausreichende Ressourcen. Insbesondere deshalb, weil es nicht nur zahlreiche Abschlüsse bis hin zum Abitur sowie weitere Qualifikationen ermöglicht, sondern weil es einen erheblichen Anteil daran hat, dass alle jungen Menschen mehr Chancengleichheit erfahren.

Dringend müssen zudem die Arbeitsbedingungen so verbessert werden, dass qualifizierte Fachkräfte nicht in die Wirtschaft abwandern, sondern sich dafür entscheiden, als Lehrkraft an einem Berufskolleg zu arbeiten. Gleichzeitig müssen an Berufskollegs auch zusätzliche Stellen für multiprofessionelle Teams geschaffen und der Anspruch sonderpädagogischer Förderung muss wiederhergestellt werden. Nur dann kann das Berufskolleg dauerhaft seinen Beitrag leisten: zur Chancengleichheit, zur Ausbildung der Fachkräfte und zur Transformation der Wirtschaft. //

Stephan Osterhage-Klingler
stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW

deuten häufig auf sich anbahnende oder verändernde Arbeitsmarkt- beziehungsweise Berufsstrukturen hin und können über schulbasierte Bildungsangebote früh identifiziert werden.

Die Absolvent*innenzahlen in den verschiedenen Bildungsgängen sind insgesamt konstant und deuten darauf hin, dass die Neuzugänge weniger aufgrund fehlender Alternativen, sondern mehr aufgrund der als attraktiv eingeschätzten Bildungsgangprofile zustande kommen. Die Abbruchzahlen im Beruflichen Gymnasium liegen bei 12 bis 14 Prozent, an der BFS bei 24 bis 28 Prozent und in der FOS 11/12 bei 10 bis 12 Prozent. Dies sind Werte, die im Vergleich zu den Vertragslösungszahlen, also den Abbruchzahlen, im dualen System als moderat einzustufen sind.

Berufliche Weiterbildung: Deckung fachlicher Qualifikationsbedarfe in der Region

Die Fachschule dient innerhalb des Berufskollegs der beruflichen (Aufstiegs-)Weiterbildung und ermöglicht zudem den Erwerb der Fachhochschulreife und des mittleren Bildungsabschlusses. Sie trägt mit differenzierten Weiterbildungsgängen zur Deckung fachlicher Qualifikationsbedarfe in der Region bei. Durch die unterschiedlichen Bildungsgänge und die in ihnen unterrichtenden Lehrkräfte bildet das Berufskolleg ein regionales Kompetenzzentrum, das die laufenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen in der Region unterstützt. Diese Funktion des Berufskollegs ist insbesondere in Regionen wie dem Ruhrgebiet von besonderer Bedeutung, wenn der durch ökonomische und politische Entwicklungen ausgelöste Strukturwandel sowohl durch re- als auch proaktive Bildungskonzepte begleitet werden soll.

Leistungsspektrum des Berufskollegs endlich mehr in den Vordergrund stellen

Angesichts des breiten, beeindruckenden Leistungsspektrums des Berufskollegs ist es doch überraschend, wie wenig hierüber in Politik und bildungspolitischer Fachöffentlichkeit bekannt und berichtet wird. Während andere Schulformen regelmäßig die Schlagzeilen der Medien füllen, wirkt das Berufskolleg eher unscheinbar im Hintergrund.

Dies ist schade, da das Berufskolleg viele Bildungsgänge anbietet, die bei genauer Kenntnis für viele Jugendliche eine große Attraktivität besitzen und neben einem guten Übergang in Ausbildung und Beschäftigung auch eine profunde Allgemeinbildung bieten. Insofern ist zu hoffen, dass nicht zuletzt die Bildungspolitik in NRW seinen verborgenen Riesen angemessen ausstattet und sichtbarer in Szene setzt. //

Dieter Euler

Professor für Wirtschaftspädagogik
und Bildungsmanagement
an der Universität St. Gallen / Schweiz

+ + +

Studie: Die Rolle des Berufskollegs im nordrhein-westfälischen Bildungssystem – Leistungspotenziale, Herausforderungen und Ansätze zur Weiterentwicklung
tinyurl.com/berufskolleg-studie

Zukunft nur mit Investitionsschub

Das duale Ausbildungssystem im deutschsprachigen Raum ist in seiner Form einmalig: Staat und Schule kooperieren mit der Privatwirtschaft. Welche Chancen für die Zukunft darin stecken und wo unbedingt in Ausstattung, Räume und Lehrkräfte investiert werden muss, darüber haben wir mit Eleonore Dickmeiß und Cornelia Nieswandt-Espey vom Leitungsteam der Fachgruppe Berufskolleg der GEW NRW gesprochen.

Die duale Ausbildung soll junge Menschen unmittelbar auf den Start ins Berufsleben vorbereiten. Wie sind die Schulen für diese Aufgabe aktuell ausgestattet?

Cornelia Nieswandt-Espey: Ganz unterschiedlich! Der Schulträger ist grundsätzlich zuständig für die Immobilie. Er muss sich um die Ausstattung und Einrichtung der Werkstätten und Übungsräume für die verschiedenen Ausbildungsberufe kümmern. Das heißt für Berufskollegs in kommunaler Trägerschaft, dass sie auf die Finanzkraft der Kommune angewiesen sind. Und die sind ungleich aufgestellt: Während zum Beispiel die Stadt Köln eher knapp bei Kasse ist, hat der Rhein-Erft-Kreis mit nur fünf Berufskollegs andere Möglichkeiten, in seine Schulen zu investieren.

Eleonore Dickmeiß: In der Praxis heißt das, manche Berufskollegs warten vergebens auf einen neuen Herd in der Übungsküche für die Gastronomie-Azubis. Es fehlen ausbildungsrelevante Maschinen oder Geräte, und das mindert die Ausbildungsqualität erheblich! Diese schlechten Rahmenbedingungen fordern von Fachlehrer*innen und Werkstattkolleg*innen ein hohes Maß an Flexibilität und Improvisationsfähigkeit. Diejenigen Berufskollegs, die von Unternehmen finanziell unterstützt werden, können grundsätzlich bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen bieten. Die Qualität einer Schule darf aber nicht vom Schulträger oder von wirtschaftlichen Interessen abhängen!

Chancengleichheit kann so nur schwer hergestellt werden. Was bedeutet das für das duale System?

Cornelia Nieswandt-Espey: Die Stimmen zur fachlichen Konzentration von Berufskollegs werden lauter. Der Gedanke, allen Auszubildenden in einem Beruf so die gleichen Chancen zu bieten, ist sicher ehrenwert. Allerdings ist das zu kurz gedacht und kann sich insgesamt negativ auf das System auswirken: Ich glaube nicht, dass sich ein junger Mensch für eine Ausbildung im Bäckerhandwerk entscheidet, wenn er 30 Kilometer mit dem öffentlichen Nahverkehr zur Berufsschule pendeln muss. So würde das duale System den Fachkräftemangel sogar selbst generieren.

Eleonore Dickmeiß: Die Bildung von zentralen Berufsfachklassen kann katastrophale Konsequenzen für die Arbeit im dualen System bedeuten. Kolleg*innen der Fachpraxis können sich jahrelang mit hohem Engagement eingebracht haben und dann brechen an ihrem Schulstandort ihre Arbeitsplätze weg. Und ein Schulwechsel löst nicht selten Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, was für die Betroffenen eine erheblich höhere Belastung bedeutet. >>

Was ist also unbedingt notwendig, um die Qualität der dualen Ausbildung für die Zukunft zu sichern?

Cornelia Nieswandt-Espey: Wie viel Zeit haben wir? Da spielen unendlich viele Faktoren rein: Die Ausstattung für die Werkstätten und Übungsräume, die Lehrer*innen im dualen System, ihre Lehrbefähigungen und Fortbildungsmöglichkeiten, die mediale Ausstattung im Rahmen der Digitalisierung – all das muss zusammengehen. Die Digitalisierung ist auf Landesebene natürlich ein großes Thema und auch die Berufskollegs haben von der Förderung profitiert. Sie wurden vielerorts kostenneutral mit Tablets ausgestattet – von deren Nutzung allerdings explizit ausgeschlossen ist: das duale System.

Eleonore Dickmeiß: Viele Schulträger ermöglichen für alle Schüler*innen der Vollzeitbildungsgänge die Ausstattung mit Tablets. Auszubildende und Studierende der Fachschulen haben darauf häufig kein Anrecht und Barrierefreiheit für Menschen mit Einschränkungen wird außer Acht gelassen. Manchmal springen Ausbildungsbetriebe ein und finanzieren die Tablets ihrer Azubis.

Aber nicht alle können sich diese Investition leisten. Dann sind Auszubildende genötigt, ihre digitalen Endgeräte selbst zu finanzieren. Das bedeutet, wir finden auch im Kontext der digitalen Ausstattung in der dualen Ausbildung einen unüberschaubaren Flickenteppich vor.

Cornelia Nieswandt-Espey: Auf der anderen Seite verstauben an vielen Schulen Tablets im Keller, weil die Schüler*innen sie nicht abrufen. Die meisten bringen ihr privates Gerät mit, das oft moderner ist. Und Schüler*innen, die auf ein Leihgerät angewiesen sind, geben schnell auf, da die Hürden ziemlich hoch sind, eines zu erhalten. Zudem ist die digitale Ausstattung in manchen Ausbildungsberufen auch überbewertet: Für angehende Kfz-Mechatroniker*innen ist eine professionelle Werkstatt sicher relevanter und für die Lehrkräfte in diesem Bereich sind Fortbildungen von großer Bedeutung! Beide können mit dem schlechten Status quo kaum am Puls der Zeit bleiben. Die wenigen Plätze für Lehrer*innen im dualen System bei bundesweit ausgeschriebenen Fortbildungen decken den Bedarf bei Weitem nicht.

+ + +

Der Bildungsbereich
Berufskolleg in der GEW NRW
gew-nrw.de/berufskolleg



ELEONORE DICKMEISS

ist Lehrerin für Geschichte und Erdkunde.
Sie unterrichtet in der Ausbildungsvorbereitung
am Alice-Salomon-Berufskolleg in Bochum.

CORNELIA NIESWANDT-ESPEY

ist Lehrerin am Berufskolleg Bergheim und unterrichtet Kunst, Englisch und Politik.



Foto: Fotostudio Helle Kammer

Was wird schulpolitisch in die duale Ausbildung investiert? Wie sehen die Werkstätten und Übungsräume im Jahr 2023 aus?

Cornelia Nieswandt-Espey: Das ist höchst spannend, zum Beispiel beim Thema Energiewende: Wir sprechen vom Ende der Verbrennermotoren und von Wärmepumpen statt von Öl- und Gasheizungen. Die Berufskollegs sollen die Techniker*innen und Installateur*innen dafür ausbilden. Und was politisch gesetzt ist, aber in der Umsetzung total vergessen wird: die Schulen entsprechend auszustatten. Stattdessen bekommen wir immer neue Lehrpläne und die duale Ausbildung soll noch praxisnaher und effektiver werden. Aber Leute, wir müssen uns anders aufstellen! Mobilität wird sich grundsätzlich verändern und Wärmepumpen werden genauso wenig wie E-Motoren die bisherige Technik eins zu eins ersetzen können. Welche Al-

ternativen gibt es noch? Wie kann die duale Ausbildung für die Zukunft fit gemacht werden, um sie mitzugestalten? Genau diese Fragen gehören an unsere Berufskollegs.

Eleonore Dickmeiß: Der Investitionschub, den es hier braucht, ist bisher ausgeblieben. Wir können Auszubildende nicht flächendeckend in den relevanten Technologien ausbilden und hinken der freien Wirtschaft oft 10 bis 15 Jahre hinterher. Wenn ich das jetzt mal ganz plakativ darstellen darf: An nicht wenigen Schulen in NRW sind erst vor zwei, drei Jahren die Overheadprojektoren verschwunden. Das ist auf jeden Fall ein grundsätzliches Problem von Schule und bringt traurigerweise zum Ausdruck, was Bildung eigentlich wert ist.

>>

Was können die Ausbildungsbetriebe auffangen, was Schule an vielen Stellen nicht leisten kann?

Eleonore Dickmeiß: Zunächst einmal stehen Berufskollegs leider zu oft in Konkurrenz zueinander. Das liegt unter anderem an der anfangs besprochenen Schiefelage bei der Finanzierung. Die Betriebe sind gut beraten, ihre Auszubildenden auf bestmöglich ausgestattete Schulen zu schicken. Denn die meisten Betriebe haben nicht die Möglichkeit, die Defizite in der dualen Ausbildung auszugleichen. Berufskollegs, die da nicht mithalten können, sind weniger attraktiv für Auszubildende. Lernortkooperationen – also Kooperationen von verschiedenen Schulen, aber auch von Betrieben – können hier wie in der Beziehung von Schule und Betrieb das Stichwort sein! Denn das ist ja die Kernidee der dualen Ausbildung: Die Beteiligten müssen als Netzwerk im Interesse der Azubis wirken.

Cornelia Nieswandt-Espey: Das duale System im deutschsprachigen Raum ist in dieser Form einmalig. Nur durch die Vernetzung von Staat, Schule und Privatwirtschaft können vergleichbare Abschlüsse vergeben und – ganz wichtig – Standards festgelegt werden, die zum Beispiel Auszubildende schützen und die Qualität in den Berufen sichern. Da bietet unsere duale Ausbildung wirklich viel, nur in der Ausführung hakt es an zu vielen Stellen.

Wie macht sich der Lehrkräftemangel im dualen System bemerkbar? Und was muss aus gewerkschaftlicher Sicht in das Kollegium investiert werden?

Cornelia Nieswandt-Espey: Die beste Möglichkeit, den Lehrer*innenberuf gegenüber der Privatwirtschaft attraktiver zu gestalten, ist, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Aber das Gegenteil ist der Fall: Lehrkräfte am Berufskolleg werden mit immer neuen Aufgaben zusätzlich zu ihrem Kerngeschäft belastet, und das unter Bedingungen, die mitunter nicht einmal den Arbeits- und Gesundheitsschutz wahren! Da kehrt manch eine Lehrkraft, die von der Industrie gerufen wird, der Schule den Rücken. Und ganz wichtig: Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte im dualen System muss Schritt halten mit technischen Innovationen sowie mit politischen Konzepten zum Beispiel für die Energiewende. Es nützt wenig, sie zu proklamieren, wenn niemand sie umsetzen kann.

Eleonore Dickmeiß: Die Politik zieht sich gerne raus und sieht durch neue Regelungen und Lehrpläne für das Berufskolleg ihre Pflicht erfüllt. Deutlich wird das am Beispiel der Schwerpunktschulen für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung: Ihre Arbeit bleibt trotz der Streichung des Studienfachs Sonderpädagogik am Berufskolleg wichtig und wertvoll. Wer aber an diesen Schulen in Zukunft die Schüler*innen auf die Berufswelt vorbereiten soll, wenn die Kolleg*innen mit den entsprechenden Kompetenzen nach und nach in den Ruhestand gehen, weiß niemand. Das spezialisierte Studium muss also unbedingt wieder ermöglicht werden. Es geht dabei um nichts weniger als um Investitionen an den richtigen Stellen, um die duale Ausbildung zu sichern! //

Die Fragen stellte Sherin Krüger.

freie Journalistin

Lösungen durch Zusammenarbeit

In Dortmund kooperieren die acht städtischen Berufskollegs schon seit Jahrzehnten auf unterschiedlichen Ebenen. Heute haben sich feste Strukturen etabliert, Kollegien arbeiten schul- und fachbereichsübergreifend zusammen und Schüler*innen aller Häuser sitzen gemeinsam im Unterricht. Wie das funktioniert? Ein Schulversuch zeigt es. >>



Das Regionale Berufsbildungszentrum (RBZ) in Dortmund hat Pionierarbeit für die Kooperation von Berufskollegs in NRW geleistet. „So lange ich dabei bin“, und das seien immerhin schon über 20 Jahre, erzählt Michael Heckmann, Leiter des Leopold-Hoesch-Berufskollegs, „haben wir in Dortmund darüber diskutiert, wie wir die Zusammenarbeit der acht städtischen Berufskollegs immer wieder auf eine neue Ebene bringen können.“ In 2013 ging es offiziell los im Verbund der Berufskollegs als RBZ. Zu diesem Zeitpunkt waren die Ausbildungszahlen noch nicht rückläufig, aber der enorme zukünftige Fachkräftebedarf war bereits ein großes Thema.

Der landesweite Schulversuch unter dem Namen *Regionale Bildungszentren der Berufskollegs (RBZB)* startete 2019 mit der Stadt Dortmund. Ein Jahr später zogen sechs weitere Standorte in NRW nach – darunter die Städte Bochum, Düsseldorf und Krefeld sowie die Kreise Höxter, Hochsauerland und Recklinghausen. Der Schulversuch wird wissenschaftlich begleitet und verfolgt zwei Projektlinien: Linie A umfasst Organisations- und Leitungsstrukturen, Linie B bildungsgangbezogene Aktivitäten.

Die Zusammenarbeit im RBZ-Verbund hat von 2013 bis 2018 Strukturen für den Schulversuch in Dortmund vorgezeichnet: „Mit dieser positiven Erfahrung im Gepäck haben wir lange Gespräche geführt – auch mit dem Ministerium für Schule und Bildung NRW. In Düsseldorf hat das Ganze durch die *Agenda zur Stärkung der Beruflichen Bildung* Fahrt aufgenommen.“ Für Schulleiter Michael Heckmann sei die Kooperation eine organische Entwicklung über viele Jahre gewesen.

Expertise im RBZ-Verbund und neue Formate im Schulversuch

Heute ist im Rahmen des Schulversuchs eine Geschäftsstelle mit drei A15-Stellen besetzt. Dort teilt sich ein Team die administrative und die pädagogische Leitung. Einmal im Monat findet eine Leitungskonferenz statt und die RBZ-Beiratssitzung tagt zweimal pro Schuljahr. Seit Anfang 2022 treffen sich die Schulleitungen aller acht Berufskollegs jeden Dienstag remote von 10 bis 11 Uhr zum Jour fixe. Dort können drängende Themen immer zeitnah

besprochen werden. Lehrkräfte aus allen Fachbereichen der Berufskollegs kommen zudem bei Bedarf in Entwicklungsgruppen zusammen.

„Genau dafür sind Schulversuche ja da: Wir erproben auf beiden Linien neue Formate, evaluieren und entwickeln sie weiter“, erzählt Dr. Uwe Wiemann. Er ist seit 2017 Schulleiter des Karl-Schiller-Berufskollegs und erinnert sich gerne an seine Anfänge: „Es war für mich sehr hilfreich, in so ein konstruktives Umfeld zu kommen. Ich hatte immer Ansprechpartner*innen im Verbund, in dem so viel Expertise vorhanden ist“, sagt der Schulleiter. Denn Schulverbundthemen seien immer Themen, die alle angehen und die jede einzelne Schule sowieso für sich lösen müsste. „Wenn man sie aber in der Gruppe löst, ist das viel dankbarer“, ist sich Uwe Wiemann sicher.

Konsens im gemeinsamen Interesse der acht Berufskollegs

Die beiden Schulleitungen sind nicht nur Nachbarn in der Dortmunder Innenstadt, sie arbeiten auch als Sprecher des RBZ-Schulversuchs eng zusammen. Die Rollen rotieren und jede der acht Schulleitungen kommt im Zweijahresrhythmus an die Reihe. Rein rechtlich treffen sie genau wie ihre sechs Kolleg*innen nach wie vor eigenständig Entscheidungen für ihre Schule. „Nur der Weg, wie diese Entscheidungen herbeigeführt werden, hat sich geändert. Wir finden einen Konsens im gemeinsamen Interesse der acht Berufskollegs“, erzählt Michael Heckmann.

Die Zusammenarbeit mit dem Schulträger sei dabei immer unterstützend, kann Uwe Wiemann bestätigen: „Wir werden als Berufskollegs sehr wertschätzend wahrgenommen. Mit insgesamt 21.000 Schüler*innen ist unsere Bedeutung für die Stadt allen klar.“ Das RBZ Dortmund sei wie eine Maschine: Oben wird eine gemeinsame Problemstellung hineingegeben und in konstruktiver Zusammenarbeit kommt unten eine Lösung für alle heraus.

Geschäftsstelle ist wichtige Schnittstelle im Schulversuch

In der Leitungskonferenz sitzt neben den Schulleitungen ein*e Vertreter*in der Stadt: „So können wir Fragen mit dem Schulträger direkt besprechen“,

>>



Schulversuch im Kreis Recklinghausen

PERSONALRAT KÄMPFT FÜR MITBESTIMMUNG

Wenn Schulen Kooperationen eingehen, läuft nicht immer alles rund. Der landesweite Schulversuch *Regionale Bildungszentren der Berufskollegs (RBZB)* hat im Kreis Recklinghausen das Interesse der zuständigen Personalräte geweckt. Dort ist der Vestische Berufskollegverbund (VBV) ansässig, ein Verband der städtischen Berufskollegs, der sich lange vor dem auf ministerieller Ebene beschlossenen Schulversuch gegründet hat. Im Kreis Recklinghausen hat der VBV eine Steuergruppe für den landesweiten Schulversuch eingerichtet. Doch nicht alle projektbeteiligten Schulen waren parallel auch VBV-Mitglieder¹, was die Beurteilung der Rechtslage erschwert. Für das Projekt, das der Schulversuch *RBZB* juristisch betrachtet darstellt, hat es zum Start 2022 Abordnungen von zwei Lehrkräften der Berufskollegs im Kreis Recklinghausen gegeben, denen der Personalrat nicht zugestimmt hat.

Weil eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat Berufskolleg und der Bezirksregierung Münster regelt, wie A14- und A15-Stellen auf die Berufskollegs verteilt werden, unterliegen die Verteilung und ihre Besetzung der Mitbestimmungspflicht. Und genau hier hakt es, weiß GEW-Personalrat Helmut Hermes, der den Fall im Kreis Recklinghausen von Beginn an begleitet: „Der Personalrat wurde in der Vergangenheit im Schulversuch *RBZB* gern übergangen.“ Die VBV-Steuergruppe ließe den Personalrat zwar an Sitzungen teilnehmen, aber er dürfe lediglich bei „personalrechtlich relevanten Themen“ anwesend sein. „Wer legt fest, was personalrechtliche Themen im Projekt sind?“, fragt Helmut Hermes berechtigt. Eine andere Frage ist, auf welcher Stufe die Mitbestimmung angesiedelt ist. Auf Ebene des Bezirkspersonalrats oder auf Ebene der Lehrerräte an den einzelnen Schulen? Was passiert, wenn ein Lehrerrat beispielsweise der Einführung einer Software für die Kommunikation nicht zustimmt? Kann die Schule dann noch im VBV mitarbeiten oder muss sie diesen und das *RBZB* verlassen? Seit Beginn des Projekts ist der Personalrat für Berufskollegs bemüht zu klären, was der VBV verwaltungstechnisch ist, und hat dazu mehrere Anfragen an die Bezirksregierung Münster gestellt. Die Situation bezüglich der Beachtung der Mitbestimmungsrechte ist nicht zufriedenstellend. Der Personalrat lässt sich inzwischen juristisch beraten und setzt sich weiter intensiv für die Belange der Beschäftigten ein: „Es dürfen in solchen Projekten keine parallelen Dienststellenstrukturen geschaffen werden“, fordert Ute Lorenz, Expertin für Personalrecht und Mitbestimmung der GEW NRW. „Dienstherr ist immer noch das Land. Dieser muss für die Einhaltung der Mitbestimmungsrechte sorgen.“ //

Sherin Krüger

freie Journalistin

¹ Nachdem der Kreis einen Änderungsantrag gestellt hat, sind 2023 alle Schulen, die nicht im VBV mitarbeiten wollten, aus dem Schulversuch ausgeschlossen worden. Der Schulversuch wird nun nur von den Schulen des VBV getragen.

sagt Michael Heckmann. „Zum Beispiel, wenn es darum geht, welche digitale Ausstattung gebraucht wird oder wie wir Geflüchtete bestmöglich beschulen und die Jugendlichen gut auf die Internationalen Förderklassen in allen Häusern verteilen können.“ Der monatliche Termin ist für die Dortmunder zweigeteilt: Es werden einerseits Themen rund um den Schulversuch besprochen und andererseits Verbundthemen, die die acht Berufskollegs parallel weiterverfolgen. In den Jour fixe können alle Beteiligten Themen einbringen, die Geschäftsstelle übernimmt die Koordination. „Sie ist die Schnittstelle zwischen den Gremien und kümmert sich zum Beispiel um alle Sitzungen oder entwickelt Konzepte, wie das für die Entwicklungsgruppen“, sagt Uwe Wiemann. Deshalb sei es auch so wichtig, dass die beiden pädagogischen Geschäftsführungen aus den Kollegien der Berufskollegs kommen und den Anschluss an die Schulpraxis mit einem Tag Unterricht pro Woche nicht verlieren.

Die administrative Geschäftsführung stellt die Stadt Dortmund. „Von Anfang an war klar, dass bestehendes Personalrecht nicht angetastet wird. Abordnungen hat es bis heute nicht gegeben“, erklärt Michael Heckmann. Das Ganze sei ein recht komplexes Konstrukt, meint Uwe Wiemann: „Und da sind wir wieder bei der Pionierrolle: In Absprache mit der Bezirksregierung, der Dienststelle und unter Beteiligung der Personal- und Lehrerräte musste dieses Konstrukt ja erst einmal entwickelt werden.“

Ausbildung plus Fachhochschulreife: **Ein Konzept, das aufgeht**

Die Erfolge und die Zufriedenheit unter den Schulleitungen und Kollegien zeigen, dass die Berufskollegs damit auf dem richtigen Weg sind. Sogar die Lehrerräte aller Häuser haben sich mittlerweile zusammengeschlossen und wählen eine*n gemeinsame*n Vertreter*in. „Die Zusammenarbeit möchten sie auch über den Schulversuch hinaus beibehalten“, freut sich Schulleiter Michael Heckmann über die Entwicklung. Zusammen mit Vertreter*innen der Wirtschaft, der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Gewerkschaften IG Metall und IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der Lehrerrat Teil des RBZ-Beirats. „Er ist unser kritischer Freund“, lacht Uwe Wiemann. „Wir

bekommen in den Sitzungen hilfreiches Feedback, das wir in die anderen Gremien und bis auf die operative Ebene tragen.“

So sei im Laufe der Jahre das Angebot Ausbildung plus Fachhochschulreife entstanden. „Die Fachhochschulreife konnte bei uns schon immer absolviert werden. An einem kaufmännischen Berufskolleg ist das nicht ungewöhnlich“, sagt Uwe Wiemann. Für eine gewerblich-technische Berufsschule schon eher, weiß Schulleiter Michael Heckmann: „Wir haben das Angebot für nur zwei, drei Schüler*innen gar nicht machen können, obwohl der Wunsch der Ausbildungsbetriebe ganz klar da war.“ Also haben die Berufskollegs im Rahmen des Schulversuchs ein Konzept entwickelt, das schulrechtlich vorher so nicht möglich gewesen wäre.

Im Schulversuch die Berufsausbildung attraktiver gestalten

„Wir haben ein fachbereichsübergreifendes Modell geschaffen, in dem Schüler*innen aus allen Häusern in Mathe, Deutsch und Englisch gemeinsam für die Fachhochschulreife lernen“, berichten die Schulleiter. Die Prüfungen müssen die Mechatroniker*innen, Friseur*innen oder Schreiner*innen am Ende trotzdem fachbereichsspezifisch ablegen – so will es das Gesetz.

„Wir wollten unbedingt allen Jugendlichen, die die Fachhochschulreife machen möchten, auch die Möglichkeit dazu bieten. Denn das ist ja das Thema: Überall wird heute händeringend nach Auszubildenden gesucht und diese Kombination – Ausbildung plus Fachhochschulreife – ist ein Baustein, um die Berufsausbildung attraktiver zu gestalten“, ist sich Uwe Wiemann sicher.

Was passiert, wenn der Schulversuch im nächsten Jahr endet, ist noch offen. Erste konstruktive Gespräche habe es am 5. Mai 2023 mit Vertreter*innen des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Bezirksregierung Arnsberg und der Stadt Dortmund gegeben, berichten beide Schulleitungen. „Unsere Botschaft ist eindeutig: Wir möchten unsere Kooperation und das gewachsene gemeinsame Angebot über 2024 hinaus aufrechterhalten.“ //

Sherin Krüger

freie Journalistin

„Wir wollen am Berufskolleg Inklusion leben“

Seit 2021 können Studierende auf dem Weg zum Lehramt am Berufskolleg neben einem Unterrichtsfach oder einer beruflichen Fachrichtung keinen Förderschwerpunkt wie *Lernen* oder *Emotionale und soziale Entwicklung* mehr wählen. Warum sich das dringend wieder ändern muss, erklärt Fach- und Kernseminarleiter Rainer Schiffers vom Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) in Dortmund.

Berufs- und Weiterbildungskollegs bieten nicht selten denjenigen Schüler*innen Bildung, die aus verschiedenen Gründen in anderen Schulformen oder auf dem ersten Bildungsweg Schwierigkeiten hatten. Welche Rolle spielen vor diesem Hintergrund Förderbedarfe?

Rainer Schiffers: Im Berufskolleg und in einigen Bildungsgängen des Weiterbildungskollegs beobachten wir eine wachsende Heterogenität der Schüler*innenschaft mit dem Bedarf an Differenzierung und Berücksichtigung der Lernvoraussetzungen. Unsere Schüler*innen sind aus sämtlichen Schulformen der Sekundarstufe I, häufig aus schwierigen Familienverhältnissen. Viele junge Geflüchtete sind darunter. Die Beziehungsarbeit wird immer wichtiger. Auch Diagnostik wird notwendiger. Lehrkräfte mit einer sonderpädagogischen Fachrichtung können diese Bedarfe decken, da sie sich von Beginn ihres Studiums an in diesen Denkstrukturen bewegen und sich nicht so sehr als Fachvermittler*innen verstehen.

Inwieweit werden Förderbedarfe am Berufskolleg ermittelt? Wie ist demgegenüber der tatsächliche Bedarf an sonderpädagogischer Förderung am Berufskolleg?

Rainer Schiffers: Der Förderschwerpunkt Lernen zum Beispiel fällt im Berufskolleg weg. Der Bedarf wird schlicht nicht mehr ermittelt, obwohl viele Schüler*innen nach der zehnten Klasse weiter Förderbedarf haben. Sie wechseln nach der Sekundarstufe I ins Berufskolleg und benötigen weiterhin Expert*innen für Inklusion.

Ehemalige Referendar*innen mit Förderschwerpunkt melden Folgendes zurück: Sie sind auch Multiplikator*innen für eine förderpädagogische Denkweise in den Kollegien unserer Berufskollegs. Sie initiieren Förderpläne, Förderbänder, Fördergespräche, Drehtürmodelle und Übergaben innerhalb unseres Systems sowie vieles mehr. Sie bilden somit auch die Kollegien weiter.

Vor allem weiten sie die Denkstrukturen der Lehrkräfte an Berufskollegs, die dies

»



RAINER SCHIFFERS

ist Fach- und Kernseminarleiter am ZfsL Dortmund, Seminar für das Lehramt an Berufskollegs. Er bildet viele Lehramtsanwärter*innen und Praxissemesterstudierende mit Förderschwerpunkt überfachlich aus.

sehr dankbar annehmen. Oft stehen die Lehrkräfte hilflos vor der wachsenden Heterogenität und den Folgen für das tägliche Unterrichtsgeschehen. Sie bitten um Anregungen, wie sie differenzierter und individueller mit dieser Schüler*innenschaft umgehen können. So entwickeln sich mit Unterstützung der förderpädagogischen Expert*innen aus den Kollegien heraus Konzepte zur Schulentwicklung.

Und eines zeigt sich jeden Tag sehr deutlich: Die Heterogenität ist nicht allein in den einzelnen Bildungsgängen zu beobachten, sondern zieht sich wie ein roter Faden durch alle Bildungsgänge am Berufskolleg: von der Ausbildungsvorbereitung über die duale Ausbildung bis hin zum Abitur.

Bei der letzten Änderung der Laufbahnverordnung 2021 wurde beschlossen, dass es im Rahmen des Lehramts für das Berufskolleg nicht mehr möglich ist, eine Fachrichtung oder ein Unterrichtsfach mit einem Förderschwerpunkt zu studieren. Welche Folgen hatte diese Änderung?

Rainer Schiffers: Es war über 30 Jahre möglich, eine Fachrichtung oder ein Unterrichtsfach mit einem Förderschwerpunkt wie *Lernen* oder *Emotionale und soziale Entwicklung* zu studieren. Die Änderung von 2021 ist hochproblematisch, denn diese Pädagog*innen mit Förderschwerpunkt werden dringend im Berufskolleg benötigt!

Alle Berufskollegs haben Schüler*innen mit Förderbedarf. Bisher war der einzige gangbare Lösungsweg, Lehrkräfte mit einem Förderschwerpunkt dafür

einzustellen. Gleiches gilt auch am Weiterbildungskolleg. Hier gab und gibt es einen großen Mangel, sodass es sehr unterschiedlich geglückt ist.

Durch die Verhinderung, einen Förderschwerpunkt wie *Lernen* oder *Emotionale und soziale Entwicklung* zu wählen, geht die Anzahl der Referendar*innen noch weiter zurück und die dringend benötigten Förderschulkräfte finden nicht mehr den Weg über die Ausbildung in das Berufskolleg.

Wenn sonderpädagogisches Fachwissen im Kollegium fehlt, erfahren die Schüler*innen eine dauerhafte Überforderung, die zu einer „erlernten Hilflosigkeit“ führt. Durch das Fehlen der Expert*innen für Inklusion kann das nicht aufgefangen werden.

Wie stehen die Chancen auf eine Wiedereinführung des Lehramts Sonderpädagogik am Berufskolleg?

Rainer Schiffers: Die Chancen stehen gut, da die FDP die treibende Kraft für die Veränderungen in 2021 war. Die CDU hat die Änderungen aus Koalitionsgründen mitgetragen. Die SPD und DIE GRÜNEN waren eindeutig dagegen.

Die inhaltliche Begründung für das Verbot, einen Förderschwerpunkt für das Lehramt an Berufskollegs zu studieren, kam damals aus dem Gymnasium. Dort wurden diese Lehrkräfte teilweise als Kolleg*innen mit nur einem Fach angesehen – ihr Förderschwerpunkt war nicht gefragt. Im Berufskolleg wird jede Lehrkraft mit Förderschwerpunkt dringend benötigt, unabhängig vom zweiten Fach oder der beruflichen Fachrichtung. Ein Laufbahnwechsel nach dem Staats-

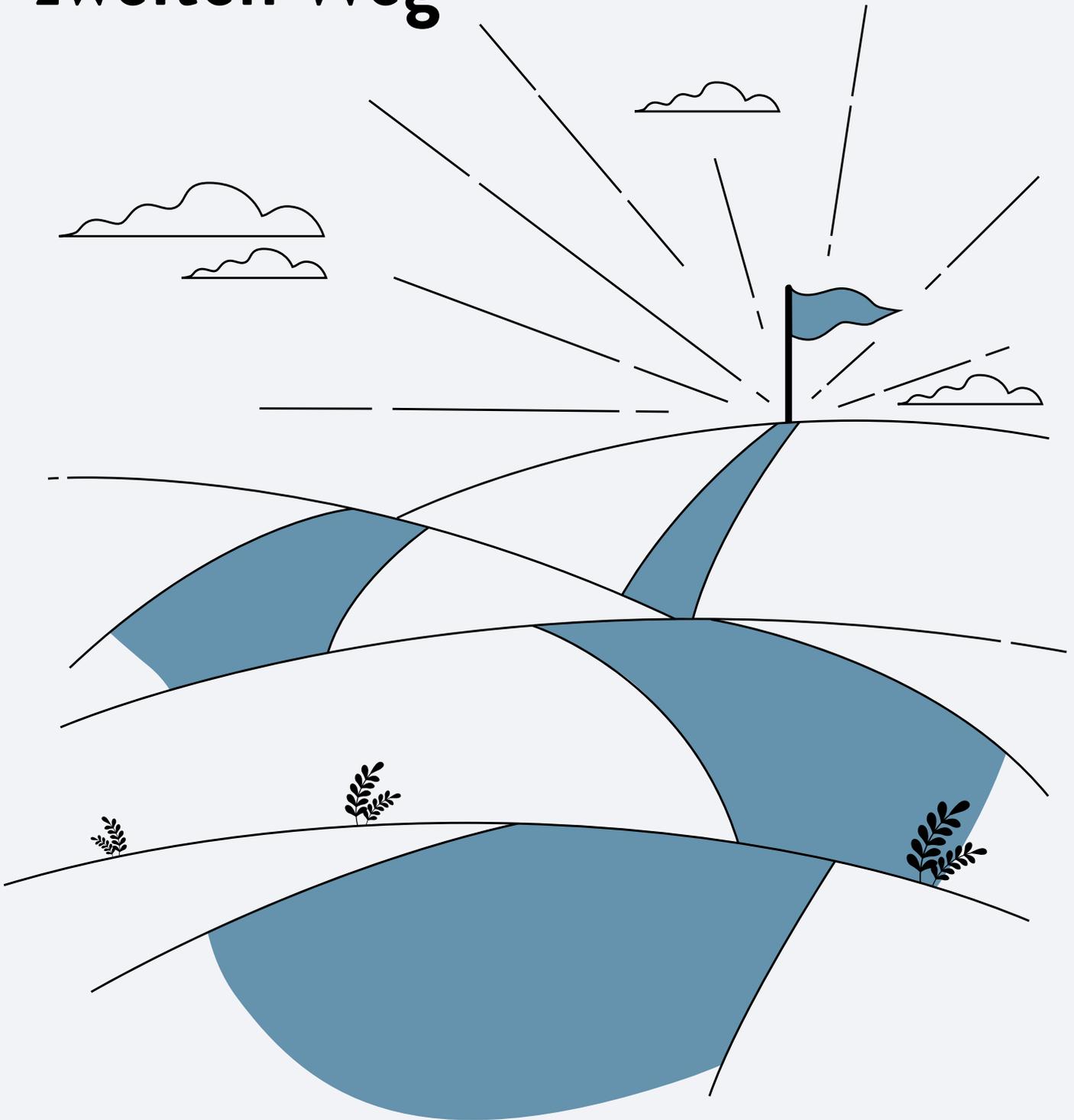
examen ist auch schwierig. Bei Abordnungen sind die Lehrkräfte nicht vollständig in das System Berufskolleg integriert, obwohl gerade Lehrkräfte mit Förderschwerpunkten sehr dringend in den Berufskollegs gebraucht werden. Abgeordnete Lehrkräfte können keine Beförderungsstellen besetzen und nicht perspektivisch planen, da durch Schwankungen der Schüler*innenzahl – je nach Umgang mit dem vorherigen Förderbedarf aus der Sekundarstufe I beim Übergang ins Berufskolleg – ihre Berechtigung an der jeweiligen Schule auch wieder wegfallen kann.

Eins steht fest: Der Förderbedarf hört nicht auf, wenn die Schüler*innen die Förderschulen oder den Gemeinsamen Unterricht verlassen. Wir wollen am Berufskolleg Inklusion leben. Professionelle Strukturen mit multiprofessionellen Teams werden auseinanderfallen, wenn die tragende Säule, die Förderpädagog*innen, in Zukunft nicht mehr am Berufskolleg sind. Der Handlungsbedarf für eine erneute Änderung der Laufbahnverordnung ist deshalb groß! //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

Redakteurin im NDS Verlag

Erfolgreich auf dem zweiten Weg



Weiterbildungskollegs sind ein fester Bestandteil der Bildungslandschaft in NRW – noch! Denn die Anzahl der Studierenden, die an den Einrichtungen Schulabschlüsse nachholen und sich für ihren beruflichen Weg weiterqualifizieren, sinkt seit Jahren. Das gefährdet zum einen die Existenz der Kollegs und wirft zum anderen Fragen nach Gründen und Lösungen auf. Studierende und Expert*innen sind sich jedoch einig: Ein Wegfall dieser Einrichtungen wäre ein großes Problem.

Hauptschul- und Realschulabschlüsse sowie das Abitur – Weiterbildungskollegs bieten die Möglichkeit, alle Schulabschlüsse des ersten Bildungswegs nachzuholen. Doch wer nutzt die Chance auf den gewünschten Abschluss am Kolleg eigentlich? „Die Gründe, die Menschen auf den zweiten Bildungsweg führen, sind sehr unterschiedlich: Flucht, Migrationshintergrund, Sprachbarrieren, Jugendliche aus Arbeiterfamilien, psychische und soziale Probleme“, so Frauke Rütter, Expertin für Schulpolitik der GEW NRW. Es sind Studierende – so werden die Schüler*innen an den Kollegs genannt – wie Nathanael Alamdari, der aus Iran nach Deutschland geflohen ist. „Ich habe in meinem Heimatland Architektur studiert. Aufgrund meines politischen Engagements wurde mir jedoch die Ausgabe meiner Zeugnisse verweigert. Für mich stand fest, dass ich meine Chance in Deutschland nutzen will und mein Abitur machen werde, um an einer Universität Medizin zu studieren. Im Sprachkurs bekam ich den Tipp, mich am Weiterbildungskolleg Riehl in Düsseldorf anzumelden“, erzählt der 39-Jährige. Auch Timo Herzfeld* bekam am Kolleg in Düsseldorf eine neue Chance auf einen höheren Abschluss. „Ich komme aus einer Arbeiterfamilie und hatte als Kind im klassischen Schulsystem keine Chance: Ich wurde sehr gemobbt und bin irgendwann gar nicht mehr zur Schule gegangen. Mir fehlte jede Orientierung. Dann ging ich zur Bundeswehr und erhielt in dieser Zeit mit 28 Jahren die Diagnose Asperger

Autismus“, erzählt der heute 36-Jährige. „Nachdem ich mich damit auseinandergesetzt hatte, fand ich neue Motivation und holte meinen Realschulabschluss an der Volkshochschule nach. Dort erfuhr ich vom Weiterbildungskolleg und habe mich entschieden, auch mein Abitur nachzuholen.“

An Erwachsenen ausgerichtetes Lernen und Begleitung zum persönlich bestmöglichen Erfolg

Lebens- und Bildungsbiografien wie die von Nathanael Alamdari und Timo Herzfeld führen dazu, dass die Studierendenschaft an Weiterbildungskollegs sehr heterogen ist – im Gegensatz zur Schüler*innenschaft des ersten Bildungswegs, wo im Laufe der Schuljahre eine eher homogene Gruppe von Schüler*innen mit ähnlicher Vorbildung entsteht. „Hinzu kommt, dass viele Studierende auf dem zweiten Bildungsweg in harten Jobs mit schlechter Bezahlung ihren Lebensunterhalt verdienen. Auf diese Umstände sind Weiterbildungskollegs eingestellt“, erklärt die GEW-Expertin Frauke Rütter. „So ist das Lernen erwachsenengemäß und setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung der Studierenden voraus. Auch für Lehrkräfte ist der Umgang mit ihren Studierenden ein ganz anderer als an Schulen des ersten Bildungswegs. Der Fokus liegt stärker auf der individuellen Leistung, dem persönlich bestmöglichen Lernerfolg. Das bringt natürlich ganz eigene Herausforderungen mit sich, die es mit viel Sensibilität zu bewältigen gilt.“

>>

*Name von der Redaktion geändert

+++

GEW NRW: Positionspapier

Den Zweiten Bildungsweg stärken

gew-nrw.tiny.us/zbw-staerken

„Wir brauchen den zweiten Weg und die Zugangshürden müssen abgebaut werden. Die Studierenden der Weiterbildungskollegs können nach erfolgreichem Abschluss nicht nur ihre Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern. Mehr Bildung und bessere formale Qualifikationen ermöglichen ihnen auch mehr gesellschaftliche Teilhabe – womit Chancengleichheit und Gerechtigkeit gefördert werden.“

FRAUKE RÜTTER

Expertin der GEW NRW für Schulpolitik

Vor allem für Studierende mit Fluchthintergrund ist das eine völlig neue Erfahrung: „Für mich war das Lernen am Weiterbildungskolleg eine ganz neue Welt: In Iran bestand Lernen aus Auswendiglernen, in Deutschland lief der Unterricht demokratisch ab und es wurde viel Wert auf Analyse und eigenes Denken gelegt“, erzählt Nathanael Alamdari. „Zudem habe ich anfangs sehr mit der deutschen Sprache gekämpft. Darauf wurde viel Rücksicht genommen und die Lehrer*innen haben im Zweifel versucht, mit Gesten zu kommunizieren.“ Auch Timo Herzfeld sieht große Unterschiede zu seinen Jahren auf einer Gesamtschule: „Der Kontakt zu den Lehrer*innen war von Anfang an sehr viel enger, als ich es in meiner ersten Schullaufbahn erlebt habe. Mir wurde immer Mut zugesprochen und ich wurde in schwierigen Situationen bestärkt, meinen Weg weiterzugehen. Auch heute pflege ich noch Kontakt mit einigen Lehrer*innen und kann mich mit Fragen an sie wenden.“

Weiterbildungskollegs kämpfen mit Vorurteilen

Wegen solcher Unterschiede entsteht immer wieder das Vorurteil, dass die Abschlüsse an Weiterbildungskollegs einfacher zu erwerben seien als beispielsweise auf einem Gymnasium. „Das ist meiner Erfahrung nach überhaupt nicht so“, berichtet Timo Herzfeld. „Den Schulabschluss auf dem zweiten Bildungsweg nachzuholen, ist vielleicht sogar schwieriger – das zeigt sich ja auch an den Zahlen der Absolvent*innen, die am Ende ihr Abitur wirklich schaffen. Ich bin zum Beispiel mit 30 Mitstudierenden gestartet, aber nur 15 haben bis zum Ende durchgehalten.“ Auch Frauke Rütter sieht das Vorurteil des „Abi light“ sehr kritisch: „Zum einen sind die Zielvorgaben an denen des ersten Bildungswegs orientiert und das Prüfungsniveau ist dasselbe. Und zum anderen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Menschen ihren Abschluss neben ihrem Berufsleben machen – das ist eine fordernde Situation, die viel Durchhaltevermögen verlangt“, erklärt sie.

Für die beiden ehemaligen Studierenden des Weiterbildungskollegs Riehl in Düsseldorf hat sich das Durchhalten gelohnt. Ihr Weg zeigt, welche wichtige Rolle der zweite Bildungsweg in NRW einnimmt:

„Ohne die Möglichkeiten des Weiterbildungskollegs wäre ich heute nicht hier. Ich bin wirklich sehr dankbar, dass ich diese zweite Chance für mich nutzen konnte.“

NATHANAEL ALAMDARI

Ehemaliger Student am Weiterbildungskolleg Riehl in Düsseldorf

Nathanael Alamdari studiert heute im neunten Semester Zahnmedizin und freut sich darauf, bald als Zahnarzt in Deutschland arbeiten zu können. „Ohne die Möglichkeiten des Weiterbildungskollegs wäre ich heute nicht hier. Ich bin wirklich sehr dankbar, dass ich diese zweite Chance für mich nutzen konnte.“ Auch Timo Herzfeld zog es nach dem Abitur zur Universität: „Ich studiere im zweiten Semester Jura an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf. Die nächste Herausforderung, der ich mich stellen werde, sind die Prüfungen. Danach würde ich gerne im Ausländer- oder Strafrecht arbeiten.“

Zweiter Bildungsweg fördert Chancengleichheit

Trotz dieser unbestritten wichtigen Position in der Bildungslandschaft kämpfen Weiterbildungskollegs seit Jahren mit sinkenden Anmeldezahlen – und mit dem Druck, die diesbezüglichen Zielvorgaben des Landes zu erfüllen. Aus Sicht der GEW NRW sind das Probleme, die sich mit stärkerem politischem Fokus auf diese Bildungseinrichtungen zumindest teilweise lösen lassen: Nach Meinung der Expert*innen seien die Weiterbildungskollegs mit ihren Möglichkeiten viel zu unbekannt und es entstehe der Eindruck, dass der zweite Weg versteckt wird, weil er offenbare, dass der erste Weg so chancenungleich ist. „Sei es in kommunalen Integrationszentren oder im Jobcenter – die Berater*innen dort müssen aus unserer Sicht die Chancen, die an den Weiterbildungskollegs bestehen,

als Option mitaufzeigen. Das zählt auch auf die Anmeldezahlen und die Zielvorgaben des Landes ein“, erklärt Frauke Rütter. „Wir brauchen den zweiten Weg und die Zugangshürden müssen abgebaut werden. Die Studierenden der Weiterbildungskollegs können nach erfolgreichem Abschluss nicht nur ihre Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern. Mehr Bildung und bessere formale Qualifikationen ermöglichen ihnen auch mehr gesellschaftliche Teilhabe – womit Chancengleichheit und Gerechtigkeit gefördert werden. Sollten die Kollegs tatsächlich eines Tages aus der Bildungslandschaft verschwinden, verstärkt dies Chancenungleichheit und führt zu einer weiteren Verschlechterung auf dem Fachkräftemarkt.“

Die Fachgruppe Erwachsenenbildung der GEW NRW vernetzt sich, um den zweiten Bildungsweg und die Weiterbildungskollegs vermehrt in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken. //

Denise Heidenreich

freie Journalistin

Hallo, ich bin Janika.

„Auf jeden Regen folgt
Sonnenschein, auf jede
Nacht ein neuer Tag.“



Mein Name und Alter:

Janika Luise Maaser, 30 Jahre

Heute arbeite ich als:

Lehrerin am Berufskolleg Mitte der Stadt Essen

Das wollte ich als Kind immer werden:

Zirkusartistin

Das sind meine Hobbys:

Tennis spielen, ins Fitnessstudio gehen, den VfL Bochum im Stadion unterstützen, kochen, Zirkusbesuche und Freund*innen treffen

So würde ich mich mit drei Worten beschreiben

Optimistisch, empathisch, kommunikativ

Aus diesem Grund bin ich Mitglied geworden:

Mir ist die Interessenvertretung am Arbeitsplatz und in der Politik wichtig.

Das bedeutet Gewerkschaft für mich:

- Die Vertretung meiner Interessen in Bezug auf faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen
- Der Einsatz für eine bessere Bildung, die alle Menschen unabhängig von Herkunft und sozialer Stellung, Konfession, Geschlecht oder Nationalität einbezieht und bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten abbaut

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke, Anja Heifel-Rohden
Stefan Brackertz, Sabine Flögel (verantwortliche
Redakteur*innen)

E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de
leserbrief@lautstark-magazin.de

Layout, Design, Illustration und Bildredaktion

büreau – raum für gestaltung

Layout und Satz des Onlinemagazins

büreau – raum für gestaltung, Alica Kronenberg

Lektorat

Annette Gillich-Beltz, Silvia Michel

GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201 2940301, Fax: 0201 2940351
E-Mail: info@gew-nrw.de

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Geschäftsführung: Martin Bens, Fritz Junkers
Telefon: 0201 2940306, Fax: 0201 2940314
E-Mail: office@nds-verlag.de

Anzeigen

Sabine Biermann
Telefon: 0201 2940306
E-Mail: sabine.biermann@nds-verlag.de

Druck und Versand

L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG Druck-Medien

Papier

Umschlag: RecyStar Polar, 190 g/m²
Innenteil: UPM Star matt, 80 g/m²

Auflage

46.000, Erscheinungsweise: 6 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Sie können die Printausgabe, beispielsweise aus ökologischen Gründen, jederzeit per Mail an info@gew-nrw.de abbestellen und stattdessen die Onlineveröffentlichung unter lautstark-magazin.de nutzen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

**Der Jahres-Abo-Preis außerhalb der
GEW-Mitgliedschaft beträgt 39 Euro.
Bestellung: office@nds-verlag.de**

Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW NRW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor. Die Einsendung von Beiträgen muss vorher mit der Redaktion verabredet werden. Unverlangt eingesandte Bücher und Beiträge werden nur zurückgesandt, wenn dies gewünscht wird.

Titelbild: iStock.com / monkeybusinessimages

lautstark-magazin.de
gew-nrw.de
nds-verlag.de

lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM
15. AUGUST 2023

Tarifarbeit: Solidarität macht stark

Die nächste *lautstark.* stimmt dich ein auf die Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), die im Herbst 2023 startet. Für wen verhandeln die Gewerkschaften? Um welche Themen geht es? Was kann Tarifpolitik in Zeiten der Inflation überhaupt bewirken? Und was kannst du ganz persönlich tun, um die Forderungen deiner Gewerkschaft zu unterstützen? Wir blicken außerdem auf die Geschichte der Tarifbindung und wollen wissen: Was treibt Menschen im Streik an? Und wie funktioniert Solidarität?

Höchste Zeit für eine Auszeit!



Foto: Taryn Elliott/pexels.com

Liebe Kolleg*innen,

die Ferienzeit beginnt! Wir danken euch herzlich für euren Einsatz für gute Bildung in NRW im Schuljahr 2022/2023. Jetzt heißt es erst einmal: Zeit für eine wohlverdiente Auszeit. Erholt euch gut und bleibt gesund! Wir freuen uns auf ein neues Schuljahr mit euch.

Eure GEW NRW

