

# bbw

# 7+8

Beruflicher Bildungsweg



THEMA

**Ein zukunftsstarker vlbs (2 von 2)**  
Strategien – Steuerung – Stundenplan



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

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

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

Themenkompetente Beratung	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Hochschule/Bedarf an Lehrkräften Einstellungschancen/ Seiteneinstieg	Marc-Oliver Hohnen hohnen@vlbs.de 02151 567661	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz	Ralf Laarmanns dienstrechtsschutz@vlbs.de	
Beförderungen / Laufbahnrecht	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	Johannes Schütte schuette@vlbs.de 02303 63568
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Jörn Brüggemann brueggemann@vlbs.de 05481 328730	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de	0211 4754050 0152 22763994
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 7581380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0152 21690800
Gleichstellung	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Fortbildung	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de
ADO / Schulrecht	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	
Schulleitung	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	

Arbeitskreise von A-Z   AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Fachlehrkräfte   WL / TL	André Wolter a.wolter@vlbs.de	Joachim Brandt brandt@vlbs.de  Ralf Kristof Hübner huebner@tbk-solingen.de  Thomas Schürmann schuermann@tbk-solingen.de
AK Digitalisierung	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachschule	Lars Düing dueing@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
AK Gesundheits- und Pflegeberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	
AK Gleichstellung	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Sektion Grüne Berufe	Carsten Lindner lindner@vlbs.de 02366 564314	
AK Hauswirtschaft (Delegierte für die LAG HW NRW)	Karola Petry petry@vlbs.de	
AK Internationalisierung	N.N.	
Arbeitskreis junger Kolleg:innen (AjK)	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	
AK Lehrkräftegesundheit	Ricarda Holz holz@vlbs.de	Renate Bencker bencker@vlbs.de
AK Nachhaltigkeit	Timo Vasta vasta@vlbs.de	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
AK Sozialpädagogik	Peter Gerding gerding@vlbs.de 0160 7387290	

## bbw / Ausgabe 7+8 August 2025

### Herausgeber

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

### Geschäftsstelle

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

E-Mail: [info@vlbs.de](mailto:info@vlbs.de)

### Schriftleitung

Judith Klamann

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

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

Alle Daten auch im Internet unter [vlbs.nrw](http://vlbs.nrw)

### Redaktionsschluss

Ausgabe 9+10, 2025

**Thema:** Tarifverhandlungen und COPSOQ

**Redaktionsschluss:** 01. September 2025

### Bildnachweise

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

Titel: iStockphotos / alzay

Seite 10: MSB NRW / Torsten Neumann

Seite 19: Rathaus Düsseldorf / Ingo Lammert

Seite 22: Logo Wuppertal / Illigen Wolf Partner

Seite 25: pexels / energepic.com

Seite 28: pixabay / Bru-no

Seite 33: Freepik / KI

Seite 35: Freepik

Seite 39: Freepik

Seite 41: Freepik

### Gestaltung und Satz

Studio Hollender  
[tobiashollender.de](http://tobiashollender.de)

### Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH  
Hanielstraße 56  
46539 Dinslaken

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die [vlbs](http://vlbs.de)-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer, wenn sie anders gekennzeichnet sind.

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



## vlbs-Fortbildungen September 2025

**15.09.2025**

Frank Schlegel

**KI für absolute Beginner – Lernen, Lehren und Leben mit KI**

13:00 Uhr bis 16:00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

Das große Sprachmodell ChatGPT hat einen Hype um Künstliche Intelligenz entfacht. Warum? Um mit einem KI-Chatbot die verschiedensten Texte zu generieren, brauchen wir keine Informatik-Kenntnisse – die deutsche Sprache reicht völlig. In diesem Workshop widmen wir uns den Grundlagen großer Sprachmodelle und erproben praktisch, wie wir mit zielführenden Eingaben (Prompts) überzeugende Textergebnisse erzielen und KI-Chatbots sinnvoll für Lernprozesse in der Schule nutzen können.

**18.09.2025**

Michaela Brune-Jäschke, Stellan Küstermeier, Thorsten Ziemek

**Arbeiten bis 67? Grundzüge der Versorgung und Rente**

15:00 Uhr bis 17:00 Uhr, Hellweg BK Unna

Wege in den Ruhestand / Rente

- Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit
- Berechnung von Ruhegehalt und Rente
- Abschläge bei vorzeitiger Zuruhesetzung
- Auswirkungen von Teilzeit und „Sabbatjahr“
- Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung
- Zuverdienstmöglichkeiten

**23.09.2025**

vlbs-Personalrat Bezirk Arnsberg

**Neu im Lehrerrat? – Fortbildung in digitaler Form für neue und bereits aktive Lehrerrats-Mitglieder**

09:00 Uhr bis 14:00 Uhr, online

Der Lehrerrat als Bindeglied zwischen Kollegium und Schulleitung. Welche Aufgaben hat ein Mitglied des Lehrerrates? Gibt es Pflichten und welche Rechte habe ich als Lehrerrat? Diese und viele weitere Fragen werden in dieser Schulung von erfahrenen Mitgliedern des Personalrats beantwortet. Beispiele aus der Praxis und die Möglichkeit des Austausches runden diese Fortbildung ab.

Es handelt sich hierbei um eine Fortbildung, für die Dienstbefreiung gewährt wird und die ein vorrangiges Dienstgeschäft darstellt. In dieser Veranstaltung werden nicht nur die rechtlichen Grundlagen vorgestellt, sondern auch viele Tipps für den Alltag an unseren Schulen gegeben. Den Teilnehmerinnen entstehen keine Kosten. Die Reisekosten werden mit der Schule abgerechnet. Die Bezirksregierung erstattet lt. Vertrag mit dem MSB den Berufskollegs die verauslagten Reisekosten.

### **Weitere Fortbildungen in Planung**

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

**Jetzt anmelden  
und Platz sichern!**

Dr. Markus Soeding  
vlbs-Geschäftsführer

Ina Hermanns und Miriam Fleuren  
vlbs-Fortbildungen



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



Haben Sie Lust einen Artikel für das bbw zu schreiben?  
Dann hier die Rahmenbedingungen für Sie:

## Informationen für Autor:innen

---

### Umfang (ohne Bilder)

Einzelseite	ca. 3.700 Zeichen
Doppelseite	ca. 7.400 Zeichen
Drei Seiten	ca. 11.100 Zeichen
Vier Seiten	ca. 14.800 Zeichen

---

### Autor:innenhonorar

Externe	50 EUR
Interne	30 EUR

(Kontoinhaber und Kontonummer [IBAN/BIC] bitte mitteilen, falls dem vlbs noch nicht bekannt)

---

### Bilder/Grafik

- Bitte als separate Dateien liefern (nicht ausschließlich in Word-Dokument einbinden)
- Formate: jpeg, PDF oder png
- Größe: Gut aufgelöste Bilder sollten mindestens 1mb groß sein, nicht nur wenige Kilobyte
- Auflösung: idealerweise 300 dpi. Brauchbares Bildmaterial ist scharf, einzelne Pixel sind nicht erkennbar
- Sind die Bildrechte geklärt? Wer ist Urheber:in? (falls nötig, ausgefüllten Vordruck mitliefern)
- Bitte Autor:innenbilder mitschicken

---

### Web-Links

Bitte auf Gültigkeit prüfen

---

### Vorherige Publikation

Ist Ihr Artikel zuvor publiziert worden? Ja / nein? Wenn, wo? Bitte kennzeichnen am Ende Ihres Artikels.

---

### Veröffentlichung: Website vlbs.nrw und bbw

Berichte aus den Orts- und Stadtverbänden finden Sie demnächst auf der Website [vlbs.nrw](http://vlbs.nrw)

---

### Mit der Bitte um Beachtung

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir Ihre Artikel bzw. Inhalte von Artikeln mit Ihnen vorher abklären müssen. Beachten Sie dazu gerne die Themenankündigung im Impressum des bbw.

Melden Sie sich bitte per Mail an [redaktion@vlbs.de](mailto:redaktion@vlbs.de)

---

# Liebe Mitglieder des vlbs,



Judith Klamann  
Redaktionsmitglied  
des vlbs

redaktion@vlbs.de

### **Kurs halten bei Gegenwind – Steuerung braucht Crew und Karte**

Ob es der Schulkompass NRW 2030 ist, der datengestützt Richtung Bildungserfolg weisen will, oder ein neu gewählter Landesvorstand, der mit klarem Kurs in die Zukunft aufbricht – überall wird über Steuerung gesprochen. Auch wir als Verband verstehen uns als Steuerungsinstrument im besten Sinne: nicht zur Kontrolle, sondern zur Orientierung. Doch bei all der Theorie gibt es einen Ort, an dem Steuerung ganz konkret wird – und zwar täglich, spürbar, unumstößlich: im Stundenplan.



Heike Haarhaus  
Redaktionsmitglied  
des vlbs

Denn seien wir ehrlich: Für viele Kolleg:innen ist der Stundenplan nicht nur ein logistisches Gerüst, sondern ein seismografisches Steuerungssystem – für Belastung, Zufriedenheit, Gerechtigkeit. Er entscheidet darüber, wie stressig die Woche wird, ob man an drei Tagen fast das Pensum einer ganzen Woche stemmt – und die übrigen Tage dann wie Leerlauf wirken; ob man jeden Donnerstag die gleiche Stunde in vier Parallelklassen gibt, aber in vier verschiedenen Niveaustufen; ob man bis um 21 Uhr unterrichtet hat und morgens wieder um 7.30 Uhr vor der nächsten Klasse stehen muss. Der Stundenplan ist das geheime Betriebssystem der Schule – manchmal mit erheblichen Bugs, die oft als „unausweichlich“ dargestellt werden.

Und genau deshalb lohnt sich der Blick in den Artikel „Zwischen Pflichtstunden und Pingpongplänen“, den – so munkelt man – ein anonymes Stundenplanexperte unter dem Pseudonym Herr Josala verfasst hat. Wer wissen will, wie man Stunden so verteilt, dass Kollegien ruhig bleiben, Bildungsgänge nicht kollabieren und gleichzeitig niemand aus dem Fenster springen will, sollte diesen Text lesen.

Zwischen Erfahrungswerten und Erheiterung finden sich darin kleine Perlen der Schulrealität: von bemerkenswerten Minusstunden, die in ein neues Schuljahr mitwandern wie eine Entzündung, die man nicht loswird, bis hin zu Blocktagen, die in einem einzigen Halbjahr so viel Unterricht konzentrieren, dass man sich fühlt, als hätte man einen Marathon auf dem Laufband hinter sich – ohne Aussicht auf Zielinie. Der versprochene Ausgleich? Oft so verlässlich wie ein Schatten im Nebel: da, aber nicht greifbar.

Es geht in dieser Ausgabe aber nicht nur um kuriose Stundenplankosmetik, sondern auch um größere Fragen: Wie kann Steuerung im Schulsystem gelingen, wenn die Kompassnadel wackelt und das Deck knarzt? Welche Potenziale bleiben verborgen, wenn Lehrkräfte als Ressource, nicht als Richtungsgeber verstanden werden? Und wie kann ein Verband wie der vlbs helfen, dass aus Steuerung keine Übersteuerung wird?

Wir hoffen, dass Sie beim Lesen dieser Ausgabe schmunzeln, zustimmend nicken oder auch mal laut „Endlich sagt es mal jemand!“ rufen. Und dass Sie am Ende vielleicht auch eines erkennen: Die besten Steuerungsinstrumente sind nicht digital oder strategisch – sondern Menschen, die mit Herz, Verstand und einer Portion Humor Schule gestalten.

In diesem Sinne: Kurs halten – aber gern auch mal nachjustieren.

**Herzlich  
Ihre Redaktion**

# Inhalt



- 06 **Editorial**
- bbw » vlbs-Standpunkt**
- 08 Chancen nutzen, gemeinsam gestalten – Schulkompass NRW 2030
- Vorstand**
- 12 Der Vorstand stellt sich vor: Marc-Oliver Hohnen und Volker Steinfels
- Frauenpolitische Fachtagung**
- 16 Antifeminismus, Sexismus und Extremismus? Wir stellen uns dagegen!
- Schulausschuss**
- 18 Was macht eigentlich der Schulausschuss (am Beispiel der Stadt Düsseldorf) – und wann sollten Sie sich als Lehrkraft dafür interessieren?
- Würdigung von Lehrkräften**
- 21 Bildung prägt Stadtgesellschaft
- Ausschüsse**
- 23 Arbeitszeit 24/7: Arbeiten rund um die Uhr zur Erfüllung des Bildungsauftrags? Der Entgrenzung der Arbeitszeit Grenzen setzen!
- Stundenpläne**
- 28 „Minusstunden nach den Ferien?!“
- 35 Zwischen Pflichtstunden und Pingpongplänen
- Mehrarbeit**
- 41 Zeit ist Geld – oder doch nicht?
- Personalrat**
- 43 Sonderurlaub aus persönlichen Gründen: Beurlaubungen und Arbeitsbefreiungen während der Unterrichtszeit
- Aus der Praxis für die Praxis**
- 46 Theorieunterricht – innovativ und praxisnah
- 48 „Glück“ in der Schule – kein Schulfach, sondern eine Aufgabe für alle Fächer
- Senior:innen im vlbs**
- 49 vlbs-Landessenior:innenreise 2025 nach Schottland
- 52 Zwischen Blütenpracht und Blechprofilen – in der Leineweberstadt Bielefeld
- 54 **Tat. Sachen.**



# Chancen nutzen, gemeinsam gestalten

Schulkompass NRW 2030 – ein Beitrag des [vlbs](#) zur aktuellen Steuerungsinitiative des Ministeriums für Schule und Bildung NRW

### Warum Verbandsarbeit jetzt besonders wichtig ist

Verbandsarbeit bedeutet weit mehr als kollektive Interessenvertretung – sie ist ein Dialogangebot an die Politik, ein ErfahrungsfILTER der Praxis und ein Resonanzraum für das, was Schule leisten soll – und tatsächlich leisten kann. Besonders in Zeiten komplexer Transformationsprozesse ist es entscheidend, dass die Stimmen derjenigen gehört werden, die Schule täglich gestalten.

Deshalb engagiert sich der vlbs NRW kontinuierlich im Austausch mit politischen Entscheidungsträger:innen – etwa bei Fraktionsveranstaltungen oder im direkten Gespräch mit schulpolitischen Sprecher:innen für Berufskollegs. Engagierte Stimmen des vlbs wie Heike Haarhus (stellv. Vorsitzende), Ina Hermanns (stellv. Vorsitzende), Frank Hoppen (stellv. Vorsitzender) und ich, Olaf Schmiemann (als Landesvorsitzender), bringen dort die Perspektive der Berufskollegs im Gespräch ein.

So zuletzt auch im Austausch mit den schulpolitischen Sprecher:innen von den Grünen, Frau Zingsheim-Zobel und der CDU, Frau Schlottmann. Denn nur durch Kommunikation, Vernetzung und Vertrauen kann man Bildungsrealität wirksam mitgestalten und schon bei den Ideen für Schule des Ministeriums von Beginn an auf Bedarfe aufmerksam machen.

### Berufskollegs brauchen passgenaue Konzepte

Berufskollegs sind keine Monokultur. Sie sind vielfältig, durchlässig und oft das soziale Sicherheitsnetz für junge Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen, wenn sie aus den allgemeinbildenden Schulen kommen. Sie sind besonders, weil unter ihrem Dach gleichzeitig erste erweiterte Schulabschlüsse ebenso ermöglicht werden wie die Allgemeine Hochschulreife, ein Examen, der Abschluss „Staatlich geprüfte/r Techniker/in“ und sogar der Bachelor Professional. Um diese Bandbreite an Chancen und Bildungsangeboten geben zu können, braucht das Berufskolleg die Kolleg:innen vor Ort in den Schulen, die den Schüler:innen berufliche Orientierung ebenso wie konkrete Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen, um mit ihnen gemeinsam in geeignete Richtungen zu gehen. Diese Vielfalt an Chancen und Möglichkeiten, die das Berufskolleg den

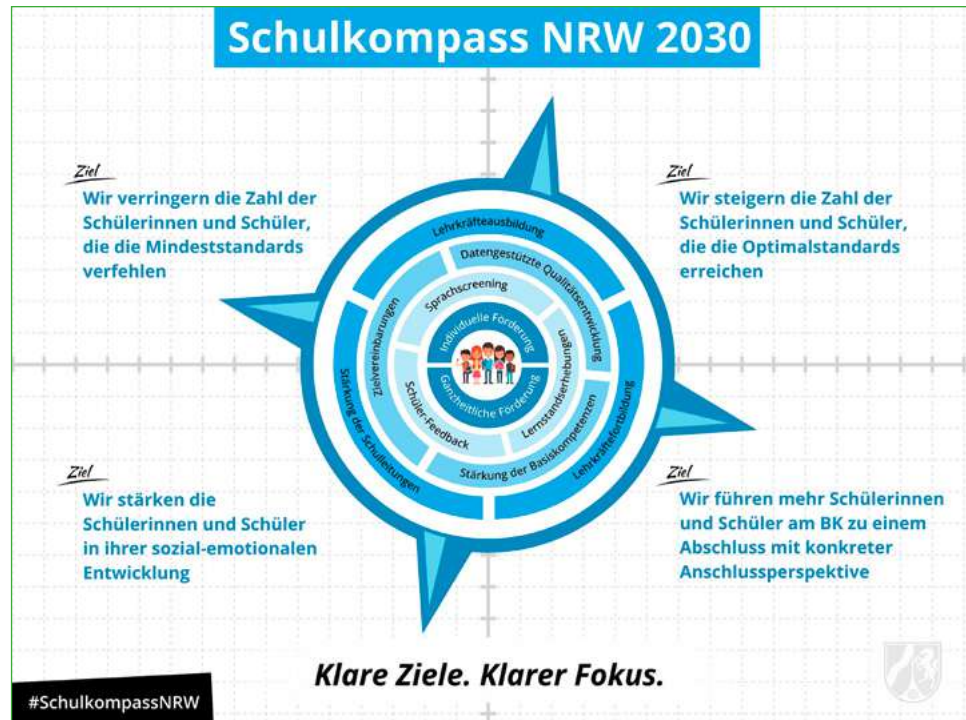
Lernenden schenkt, ist ein wertvolles Angebot – aber es braucht dazu Ressourcen und neue Konzepte, die zur aktuellen Berufsrealität und den realen Ressourcen passen. Wir als vlbs sehen es als unsere Aufgabe, diese komplexen Anforderungen sichtbar zu machen. Denn nur wer die Vielfalt der Bildungsgänge, die zunehmende Inklusion und den besonderen pädagogischen Auftrag der Berufskollegs versteht, kann gute Steuerung für diesen Schulbereich entwickeln.

### Notwendige Verbandsarbeit am Beispiel des Schulkompass NRW 2030

Mit dem Schulkompass NRW 2030 legt das Ministerium ein strategisches Instrument zur Schulentwicklung vor. Die Idee: Schüler:innen fördern und für das Berufsleben vorbereiten, Daten erheben, Entwicklungen messen und daraus schulinterne wie systemweite Verbesserungen ableiten. Ein nachvollziehbarer Gedanke – wenn die Mechanik stimmt. Der vlbs NRW begrüßt das Anliegen ausdrücklich, möchte aber sicherstellen, dass dieser Kompass nicht nur Kurs auf schöne bildungspolitische Zielhorizonte nimmt, sondern auch auf das tatsächliche Fahrwasser der Berufskollegs eingestellt ist. Denn wir wissen: Wer auf offener See Orientierung geben will, muss wissen, wo die Untiefen liegen – und wo es tragfähige Routen gibt.

Unsere Schüler:innen am Berufskolleg bringen ganz unterschiedliche Voraussetzungen mit – manche steigen sicher ins Boot, andere brauchen eine helfende Hand, eine Schwimmweste oder klare Signale vom Ufer aus. Aufgabe der Berufskollegs ist es, ihnen Orientierung zu bieten und sie sicher in Richtung Zukunft zu lotsen.

Dabei darf niemand über Bord gehen – weder die Schüler:innen noch die Lehrkräfte. Denn ohne ein stabiles Deck, eine motivierte Crew und ausreichend Proviant kann kein Schiff auf Dauer Kurs halten. Als Verband sehen wir unsere Rolle darin, mit Kompass, Erfahrung und offenen Ohren auf der Brücke zu stehen – um mitzugestalten, mitzuträumen und mitzufahren. Und dabei nie aus dem Blick zu verlieren, wofür es eigentlich geht: um gute Bildung für alle – mit sicheren Wegen und einer starken Flotte.



### Was steckt hinter dem Kompass?

Der Schulkompass NRW formuliert vier Entwicklungsziele:

1. **Mindeststandards sichern:**  
Weniger Schüler:innen sollen die definierten Mindestanforderungen in Basiskompetenzen verfehlen.
2. **Optimalstandards fördern:**  
Mehr Schüler:innen sollen über die Regelstandards hinaus Leistungen erzielen.
3. **Sozial-emotionale Entwicklung stärken:**  
Die individuelle Förderung rückt stärker in den Fokus.
4. **Abschluss mit Anschluss:**  
Insbesondere am Berufskolleg sollen mehr Schüler:innen zu einem Abschluss mit klarer beruflicher Perspektive geführt werden.

Diese Ziele sind keineswegs neu. Viele Kolleg:innen dürften sich an Initiativen wie „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“, Berufseinstiegsbegleitung oder Übergangslotsen erinnern – Programme, die ähnliche Intentionen verfolgen: Orientierung geben, Übergänge gestalten, Abbrüche verhindern. Neu ist allerdings der systematische Versuch, über eine datengestützte Steuerung flächendeckend Qualität zu sichern. Die geplanten Qualitätskontrollen und Leistungsüberprüfungen versprechen interessante Einblicke – vorausgesetzt, sie werden differenziert, schulformsensibel und mit Augenmaß eingesetzt.

### Was heißt das für die Praxis? – Fragen, die uns beschäftigen

Wie misst man Anschlussfähigkeit jenseits reiner Abschlussquoten? Wie lassen sich berufsbezogene Kompe-

tenzen wie Teamfähigkeit, Praxiswissen oder lösungsorientiertes Arbeiten überhaupt sinnvoll erfassen und dann ggf. fördern? Und wie erhalten wir die Rückmeldungen und Daten von Ausbildungsbetrieben, die letztlich beurteilen, ob unsere Schüler:innen im Beruf ankommen? All das sind keine rhetorischen Fragen, sondern Gesprächseinladungen.

Der vlbs möchte diese Debatte mitgestalten – konstruktiv, erfahrungsbasiert und mit der Überzeugung, dass Schule am besten gelingt, wenn sie im Austausch entsteht.

### Was Schule heute wirklich braucht: Schutz, Ressourcen, Wertschätzung

Schule verändert sich. Und sie steht unter Druck. Die Aufgaben werden mehr, die Heterogenität wächst, die Herausforderungen – von Inklusion bis Digitalisierung – verdichten sich. Lehrkräfte halten dieses System zusammen. Sie organisieren, differenzieren, moderieren – und leisten dabei oft weit mehr, als auf dem Papier steht. Doch damit das gelingen kann, braucht es klare Rahmenbedingungen: verlässliche Ressourcen, strukturelle Entlastung und ein Schutzsystem, das diesen Namen verdient. Gewalt – sei sie verbal oder physisch – ist für viele Kolleg:innen längst kein abstraktes Risiko mehr, sondern gelebter Alltag. Und der Schutz? Vielerorts nebulös. Und die systematische Erfassung? Nicht vorhanden!

Hier ist es die Aufgabe des vlbs, Missstände zu benennen und auf Realitätsverluste freundlich, aber deutlich aufmerksam zu machen. Der vlbs bringt das zur Sprache, was in der Praxis für die Umsetzung politisch entstandener Ideen in Schule nötig ist. Wir beraten, vermitteln, begleiten – und setzen uns dafür ein, dass diejenigen, die Schule tragen, nicht unter ihr zerbrechen.

### Bereit zum Kurswechsel – versteckte Potenziale ausheben, Bildungswege sichern

Der vlbs NRW ist bereit, den Schulkompass NRW 2030 aktiv mitzugestalten – nicht, weil wir grundsätzlich alles anders machen wollen, sondern weil wir im Alltag sehen: Es geht besser, wenn man Lehrkräfte hört, Schüler:innen stärkt und die Wirklichkeit an Berufskollegs ernst nimmt. Gerade hier zeigt sich, wie Übergänge gelingen – oder scheitern.

Wenn Schüler:innen nach einem einjährigen Bildungsgang ohne Abschluss gehen, obwohl sie Lernfortschritte gemacht haben und Ziele für sich klären konnten, Praktika absolvierten, verlieren wir mehr als eine Statistik: Wir verlieren junge Menschen, denen der Weggang als Abbruch attestiert wird. Warum nicht eine Würdigung dieser Phase schaffen? Ein Zertifikat, das die Entwicklung dokumentiert, statt sie unsichtbar zu machen. Ein Vorschlag, über den wir gerne diskutieren würden.

In den 2-jährigen Bildungsgängen wiederum muss der Fokus auf dem Ziel liegen: dem angestrebten Abschluss. Denn verschenkte Zeit ist am Ende eines Lebens ein verlorenes (Jahres-)Einkommen – und für viele unserer Schüler:innen eine reale existenzielle Frage. Wer hier nicht eng begleitet wird, geht leicht verloren. Schulabsentismus, auch aus psychischen, familiären oder sozioökonomischen Gründen, darf nicht zur Sackgasse werden und bedarf bei volljährigen Schüler:innen anderer Rahmenbedingungen als bei Minderjährigen. Wir brauchen engmaschige, multiprofessionelle Systeme, die nicht aus dem Stellenkegel von Lehrkräften entwendet werden, sondern zusätzlich Lehrkräfte entlasten. Teams, die auffangen, ohne zu überfordern, sodass unbemerkte Mehrbelastungen nicht länger auf dem Rücken der Lehrkräfte abgeladen werden – sie müssen durch externe Unterstützung finanziert werden, ohne dass dafür Unterricht wegfällt. Für diesen Weg brauchen wir die Unterstützung des MSB in NRW. Berufskollegs tragen – leise, aber wirksam. Wir eröffnen Wege, erkennen Potenziale, holen Abbrecher:innen zurück, ermöglichen soziale Aufstiege. Aber all das funktioniert nur, wenn man unsere Expertise vor Ort einbindet: die Lehrer:innen, die nicht nur unterrichten, sondern täglich pädagogisch balancieren, motivieren, strukturieren und stabilisieren.

Ein Kompass muss nicht nur die Richtung zeigen. Er muss auch die Realität vor Ort kennen – und das Gelände.

### Fazit: Bildungspolitik braucht Praxis – und Praxis braucht Beteiligung

Der Schulkompass kann für die Berufskollegs eine große Chance sein, wenn ihre Realitäten und Herausforderungen gehört werden. Eine Überforderung dieser bereits extrem unterfinanzierten Schulform durch pauschale Vorgaben wäre die falsche Richtung.

Damit sich ersteres Szenario verwirklicht, braucht es einen echten Dialog auf Augenhöhe. Die Berufskollegs in NRW sind bereit, ihren Beitrag zu leisten und den datengestützten Weg mitzugehen – unter der Bedingung, dass man Daten nicht nur misst, sondern auch Unterstützung in die Berufskollegs ableitet und einfließen lässt. Im Sinne des Bildungserfolgs aller Jugendlichen sowie einer Ressourcenschonung von Lehrkräften sollten sie aktiv in die Steuerung eingebunden werden. Dies einzufordern und konstruktiv zu begleiten, bleibt Auftrag und Anliegen der verbandspolitischen Arbeit im Bildungsbereich.

Der Kompass ist gestellt – jetzt gilt es, gemeinsam Kurs zu halten. Die Berufskollegs dürfen dabei nicht nur Zielobjekt sein, sondern müssen als Mitgestalter ernst genommen werden. Nur dann führt der Schulkompass NRW wirklich zum Ziel. Wir freuen uns auf einen Austausch dazu mit dem Ministerium für Schule und Bildung.



**Olaf Schmiemann**  
vlbs-Landesvorsitzender

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

# Der **Vorstand** stellt sich vor: Marc-Oliver Hohnen und Volker Steinfels



Marc-Oliver Hohnen  
Stellv. Kassierer im  
vlbs-Landesvorstand

hohnen@vlbs.de

### **Marc-Oliver Hohnen – stellv. Kassierer**

Mein Name ist Marc-Oliver Hohnen. Ich bin Lehrer am Berufskolleg Glockenspitz in Krefeld, einer Schule, an der ich mich sehr wohlfühle und die mir viele Möglichkeiten bietet, mich sowohl fachlich als auch pädagogisch einzubringen. Ich bin seit über 25 Jahren im Verband aktiv und leite seit fast drei Jahren den Stadtverband Krefeld. Darüber hinaus bin ich Vorsitzender des Ausschusses Pädagogik, über den ich mich bereits in einem früheren Artikel im bbw vorgestellt habe.

In der letzten Vollversammlung wurde ich überraschend, aber mit großer Freude, in den Landesvorstand gewählt – als stellvertretender Kassierer. Diese neue Aufgabe nehme ich mit viel Respekt, einem offenen Blick und großem Engagement an. Ich freue mich, nun auch auf dieser Ebene Verantwortung übernehmen zu dürfen und dabei die Interessen unserer Mitglieder mitzugestalten.

Mein beruflicher Weg begann mit einer Berufsausbildung im chemischen Labor bei den Bayerwerken. Anschließend absolvierte ich ein Ingenieurstudium der Technischen Chemie an der Fachhochschule Niederrhein. Nach einigen Jahren praktischer Berufserfahrung entschied ich mich für den Wechsel in den Schuldienst und begann ein Lehramtsstudium an den Universitäten Düsseldorf und Essen. Diese Kombination aus Praxis, Technik und Pädagogik prägt bis heute mein Denken und Handeln im Schulalltag. In der Schule unterrichtete ich überwiegend Mathematik sowie die Fächer Chemie und Chemietechnik. Gerade diese Verbindung von analytischem Denken und strukturiertem Arbeiten ist nun auch in meiner neuen Funktion von Vorteil. Ich bringe ein gutes Gespür für Zahlen, Zusammenhänge und systematische Planung mit, was im Bereich Finanzen von Vorteil sein dürfte. Dennoch ist für mich klar: Zahlen sind nie Selbstzweck. Sie sind ein Mittel zum Zweck, nämlich zur Unterstützung unserer pädagogischen und verbandlichen Arbeit.

Die ersten Kontakte mit unserer Geschäftsstelle nach der Wahl waren sehr positiv. Mein Eindruck, den ich bereits aus vorheriger Zusammenarbeit gewonnen hatte, hat sich voll und ganz bestätigt. Die Unterstützung durch unsere hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht nur professionell, sondern auch ausgesprochen wertschätzend. Ich fühle mich willkommen und ernst genommen und bin sicher, dass ich mit diesem Rückenwind meine neue Aufgabe gut und zügig bewältigen werde. Besonders erfreulich ist, dass ich in der Vorstandsarbeit eng mit Bettina Gude zusammenarbeite, die das Amt der Kassiererinnen innehat. Wir kennen uns aus der Stadtverbandsarbeit, ergänzen uns gut und haben bereits eine stabile Grundlage für unser gemeinsames Wirken im Landesvorstand geschaffen.

Als Stadtverbandsvorsitzender liegt mir besonders die Arbeit der Vertrauensleute an unseren Schulen am Herzen. Sie sind das Rückgrat unserer täglichen Verbandsarbeit vor Ort. Sie geben unserem Vorstand eine Stimme, sind erste Ansprechpartner:innen bei Fragen, Anliegen und Problemen im Schulalltag und leisten damit einen unschätzbaren Beitrag für den Zusammenhalt im Kollegium und im Verband. Ich sehe es als eine meiner zentralen Aufgaben, die Vertrauensleute zu unterstützen – durch regelmäßigen Austausch, durch gute Informationen und durch das klare Signal: Eure Arbeit ist grundlegend für das, was wir gemeinsam erreichen wollen.

Auch wenn meine neue Vorstandsaufgabe zusätzliche Zeit fordert, werde ich den Vorsitz im Ausschuss Pädagogik weiterhin mit Engagement wahrnehmen. Wir behandeln dort aktuelle Themen wie Resilienz, Schulabsentismus oder traumasensibler Unterricht und entwickeln daraus Impulse für die Unterrichtspraxis. Unsere Treffen stehen allen Interessierten offen. Auch wer nur zuhören und neue Ideen mitnehmen möchte, ist jederzeit willkommen.

In meiner Rolle im Vorstand sehe ich zudem die Möglichkeit, wichtige Impulse aus dem Aus-

schuss und dem Stadtverband in politische Diskussionen einzubringen, beispielsweise die Forderung nach einer festen Verankerung von Schulsozialarbeit im Stellenplan ohne Kürzung von Lehrerstellen. Ich halte es für zentral, dass wir gerade im Berufskolleg verstärkt auf multi-professionelle Teams setzen.

Ich freue mich auf viele Gespräche, konstruktiven Austausch und gemeinsame Gestaltung. Der Verband lebt von der Beteiligung vieler. Ich bin stolz, ein Teil davon zu sein – mit klarem Blick auf die Praxis, auf die Menschen in den Schulen und auf unsere gemeinsame Verantwortung.

### **Volker Steinfels – Schriftführer**

#### **Fähigkeiten**

Ich schreibe gerne.

Ich liebe konstruktive Lösungen.

Ich mag den Kontakt zu Ideen und Gedanken Kolleg:innen, auch anderer Schulen und Fachbereiche.

Ich mag das Gefühl, etwas bewegen zu können.

#### **Berufliches**

Über den Quereinstieg bin ich seit 2002 Lehrer für Bautechnik und katholische Religion am Hans-Schwier-Berufskolleg in Gelsenkirchen-Buer. Dort unterrichtete ich unter anderem die Berufe Steinmetz:in und Steinbildhauer:in aus allen westfälischen Regierungsbezirken. Bei der Handwerkskammer Dortmund bin ich für diesen Beruf im Prüfungsausschuss. Seit 2014 bin ich Bildungsgangleiter der „Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik“ und auch für diesen Beruf Prüfungsausschussvorsitzender bei der IHK Nord Westfalen.

Seit 2021 bin ich für den vlbs Mitglied im Bezirkspersonalrat Münster und nehme dort die Funktion des Schriftführers wahr.

#### **Persönliches**

Geboren 1964 in Herne, aufgewachsen in Recklinghausen – mit einem kurzen dänischen Intermezzo im Kindergarten von Odense (leider ohne Sprachkenntnisse zurückzubehalten, dafür mit Englisch, Niederländisch und etwas Französisch im Gepäck). Nach Realschule, Gymnasium und einer Ausbildung zum Bauzeichner bei der Stadt Recklinghausen führte mich mein Weg über die FH Düsseldorf zur RWTH Aachen, wo ich Architektur und Städtebau studierte und als Dipl.-Ing. abschloss.

Mein Wehrdienst führte mich nach Münster zum damaligen 1. Korps – meine spätere Freizeit dann aufs Fahrrad, in den Garten und, wann immer möglich, aufs Wasser: ob mit Schlauchboot auf Kanälen, mit Jolle in den Niederlanden oder mit Charteryacht auf Adria oder Ostsee. Ohne Kaffee (mit Milch) geht bei mir morgens gar nichts – fragen Sie meine Frau! Seit 2019 fahre ich mit Geduld (und Strom) einen Smart ForTwo und erkunde als leidensfähiger E-Autofahrer die westdeutsche Ladeinfrastruktur.

#### **Mein Einstieg in die Verbandsarbeit**

Mein Einstieg in den Verband erfolgte kurz nach meinem Dienstantritt in der Schule 2002 durch die „Werbung“ eines erfahrenen Kollegen. Parallel wurde ich als Religionslehrer auch VKR-Mitglied.

In meiner vlbs-Anfangszeit bestand meine Tätigkeit eher aus der jährlichen Kalenderverteilung vor Ort als aus konkreten verbandspolitischen Aktionen. Mit der Ablösung der bisherigen Vertrauensperson durch eine aktivere Kollegin wurde uns jüngeren Kolleg:innen an der Schule deutlich, dass es einen Stadtverband gibt, von dem wir bisher nichts gehört oder gelesen hatten. An dessen Sitzungen habe ich dann regelmäßig teilgenommen. Ich nahm dann recht schnell die Funktion des Schriftführers wahr, wurde danach stellvertretender Vorsitzender und schließlich 2018 Vorsitzender des Stadtverbandes Gelsenkirchen. Als solcher habe ich gute nachbarschaftliche Kontakte zum Nachbar-KV Recklinghausen (Martin Godde) und zum Bezirksverband Münster (damals Jörn Brüggemann) aufgebaut und regelmäßig an den Bezirksversammlungen teilgenommen. Martin und Jörn haben mich 2019 dann zur Wahl des neuen Bezirksvorsitzenden vorgeschlagen, die dann auch erfolgte. Mit der Wahl wurde ich dann Mitglied des Hauptvorstandes und habe dann umfassende Einblicke in die landesweite Arbeit des vlbs bekommen, die ich möglichst auch in den Bezirksverband Münster und den Stadtverband Recklinghausen transportierte.

#### **Nachhaltige Erlebnisse**

Wie bereits erwähnt haben mich die Hauptvorstandssitzungen beeindruckt und mir gezeigt, wie viel Arbeit vom Verband geleistet wird. Dazu kommt, dass man auch in den Austausch mit Kolleg:innen aus dem ganzen Land NRW und darüber hinaus kommt. Besonders beeindruckt haben mich in diesem Kontext die Aktionen im Rahmen der letzten Tarifauseinandersetzung.



**Volker Steinfels**  
Schriftführer im  
vlbs-Landesvorstand

steinfels@vlbs.de

Es fing mit den „Graswurzelninitiativen“ an, also den kurzen Protestaktionen an unseren Schulen, die in Pausen und nach dem Unterricht durchgeführt wurden und dank des Engagements von Kolleg:innen die Sichtbarkeit des vlbs deutlich hervorgehoben haben. Dann folgte auf Bezirksebene die 2-tägige Mahnwache aller dbb-Verbände vor der Bezirksregierung am Domplatz in Münster, die der ganzen Aktion eine größere Öffentlichkeit beschert hat, einschließlich zahlreicher Gespräche mit Passant:innen und dem Besuch unseres Regierungspräsidenten.

Ein besonderer Höhepunkt war die Großdemonstration 2023 in Düsseldorf – mit der Auftaktveranstaltung im Hofgarten und dem eindrucksvollen Demonstrationszug von über 13.000 Teilnehmenden durch die Innenstadt bis zu den Rheinwiesen am Landtag. Die Abschlusskundgebung auf der Landtagswiese war unübersehbar – ein starkes Zeichen.

Diese eindrucksvollen Bilder haben in mir ein Gefühl von Zusammenhalt und Zuversicht ausgelöst. Sie haben mir einmal mehr gezeigt, wie unverzichtbar Vernetzung und gelebte Solidarität sind – insbesondere in Verhandlungssituationen, in denen allzu oft ein Nein dominiert. Es ist die Kraft der Vielen, das gemeinsame Aufstehen und hörbare Positionieren, die Bewegung schafft und Veränderung möglich macht.

Solche Eindrücke motivieren mich, folgende Funktionen mit Freude für Sie auszuüben:

- Mitglied des AK Nachhaltigkeit
- Mitglied des AK Lehrkräftegesundheit
- Stadtverbandsvorsitzender Gelsenkirchen
- Bezirksvorsitzender im Bezirk Münster
- Schriftführer im vlbs-Landesvorstand
- Mitglied der Antragskommission
- Landesdelegierter des VKR
- Bundesdelegierter des VKR
- Delegierter beim BvLB

In diesen Funktionen führe ich verschiedene Tätigkeiten aus: Als Mitglied des Arbeitskreises Nachhaltigkeit habe ich an ebenso inspirierenden Treffen und Netzwerkveranstaltungen teilgenommen und Nachhaltigkeitsprojekte an meiner Schule unterstützt. Auch hier ist meine Herzenssache, an dem Themenfeld weiterzuarbeiten und BNE weiter im Schulalltag zu verankern.

Als Mitglied des Arbeitskreises Lehrkräftegesundheit habe ich an inspirierenden Treffen teilgenommen und an dem Forderungskatalog „112 % für Lehrkräfte“ mitgewirkt. Auch in Zukunft möchte ich im Arbeitskreis mitarbeiten.

Als Stadtverbandsvorsitzender in Gelsenkirchen arbeite ich kontinuierlich an dem Zusammenwirken der drei gewerblich-technischen und pädagogischen BKs in Gelsenkirchen, um ein Gemeinschafts- und Zusammengehörigkeitsgefühl aller BKs in der Stadt zu vertiefen. Natürlich gehören Kontakte zum Wirtschafts-BK ebenso dazu. Intensiviert haben wir zudem die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen des vlbs-Stadt- und Kreisverbandes Recklinghausen.

Als Bezirksvorsitzender im Regierungsbezirk Münster liegt mein Augenmerk ebenfalls auf der Vertiefung des Zusammengehörigkeitsgefühls aller vlbs-Mitglieder im gesamten Bezirk. Zu diesem Zweck führen wir Veranstaltungen, Fortbildungen, Beratungen und Bezirksversammlungen umlaufend in möglichst vielen BKs im gesamten Bezirk durch. Daneben pflegen wir sehr gute Kontakte zum vlw und VKR im Bezirk. Regelmäßig werden wir eingeladen und laden wir deren Vertreter:innen zu uns ein. Zunehmend binden wir uns in die regionalen Strukturen des dbb ein. So haben wir eine Kollegin als Beisitzerin im dbb-Kreisverband Münster etabliert und haben zusammen mit dem vlw aktiv an der Neugründung des dbb-Kreisverbandes Recklinghausen mitgewirkt.

Als Schriftführer im Landesvorstand bin ich an allen Diskussionen und den folgenden Entscheidungen im Vorstand beteiligt und für alle mitverantwortlich. Als Mitglied der Antragskommission habe ich an der Sichtung und systematischen Auflistung der neuen Anträge zur VV mitgearbeitet und werde zusammen mit den anderen Mitgliedern die Arbeit fortführen, damit immer ein aktueller Sachstand bezüglich der Bearbeitung der Anträge vorliegt.

**Und weil mir Vernetzung am Herzen liegt...**

Als Landes- und Bundesdelegierter des VKR liegt mir die Vertretung der Interessen des VKR beim vlbs besonders am Herzen. In dieser Position informiere ich aber auch die VKR-Mitglieder über die laufende Arbeit des vlbs. Ich würde mich freuen, wenn ich auch bei den nächsten bundesweiten Veranstaltungen des BvLB mitwirken könnte.



### Meine Wünsche für die Zukunft

Mein Wunsch ist es, die Zusammenarbeit mit dem vlw, dem VKR und dem dbb noch mehr auszuweiten, um die Sichtbarkeit unserer Interessen im vlbs für die Mitglieder gemeinsam mit den anderen Verbänden noch zu erhöhen und mit diesen zusammen eine größere „kritische Masse“ zu bilden.

Ich möchte gerne auch vertiefend im BVLB aktiv werden, weil ich weiß, wie wichtig auch Vernetzung auf Bundesebene ist, um uns noch stärker zu machen.

Volker Steinfels

### Von links nach rechts:

Marc-Oliver Hohnen (stellv. Kassierer),  
Ina Hermanns (stellv. Landesvorsitzende),  
Melih Bademcioglu (stellv. Geschäftsführer),  
Olaf Schmiemann (Landesvorsitzender),  
Volker Steinfels (Schriftführer),  
Heike Haarhaus (stellv. Landesvorsitzende),  
Dr. Markus Soeding (Geschäftsführer) und  
Bettina Gude (KassiererIn).

Nicht auf dem Foto:

Frank Hoppen (stellv. Landesvorsitzender)

# Antifeminismus, Sexismus und Extremismus? **Wir stellen uns dagegen!**



**Michaela Brune-Jäschke**  
Arbeitskreis  
Gleichstellung

brune-jaeschke@vlbs.de



**Bettina Gude**  
Arbeitskreis  
Gleichstellung

gude@vlbs.de

Welche Impulse gingen von dieser frauenpolitischen Fachtagung für uns aus?

Der Titel kam ziemlich sperrig daher: **Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken und Demokratie bewahren im Kampf gegen Extremismus und Populismus**

Anfangs zeichnete die Gastgeberin Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, nach, wie im dbb Bundeshauptvorstand in Diskussionen gerungen wurde, dieses Thema mit seinen vielseitigen Facetten zu fassen und diese mittels unterschiedlicher Perspektiven zu beleuchten.

In ihrem Auftakt machte Milanie Kreutz deutlich „Extremismus bedroht nicht nur abstrakt unsere Demokratie, sondern ganz konkret die Lebensrealität und Rechte von Frauen.“ Weiter stellte sie klar, wer in islamistischen Strukturen lebe oder in rechtsextremen Netzwerken aktiv sei, wisse: „Gleichstellung ist dort kein Ziel, sondern ein Feindbild. Das ist Ausdruck eines demokratiefeindlichen Denkens, das Vielfalt nicht als Stärke begreift, sondern als Bedrohung.“ Dieses Denken wolle autoritär zurück in eine Gesellschaft, in der Frauen wissen, wo ihr Platz ist, und Minderheiten am Rand bleiben.

Kreutz machte deutlich: „Dem stellen wir uns entgegen: als dbb, als Zivilgesellschaft, als Demokratinnen und Demokraten.“ Für Milanie Kreutz ist diese Veranstaltung ein Auftakt, um für die Zukunft vorzusorgen und die zukünftige Generation zu stärken. Im Fokus steht hierbei: demokratisches Selbstbewusstsein und Wachsamkeit fördern versus Verbote gegenüber politischen Parteien auszusprechen. Die Inhalte, die bewusst ausschließlich von der wissenschaftlichen Seite in Impulsvorträgen<sup>1</sup>, in die Diskussion eingebracht wurden, verdeutlichten die Komplexität des Phänomens: Antifeminismus und die Vielschichtigkeit der Ursachen.

## Wir konnten mitnehmen:

Ressentiments entstehen aus einem Gefühl, dass Bedürfnisse von Menschen nicht adressiert werden, sie erleben eine diffuse Bedrohung und sehen sich als Opfer gesellschaftlicher Entwicklungen.

Straf- und Kontrollbedürfnis gegenüber Frauen (Misogynie) ist häufig tief in die Kultur eingeschrieben.

Frauenfeindlichkeit ist häufig ein Scharnier oder eine Brücke der Menschenverachtung, so dass dann auch andere Gruppen abgewertet werden. Der Antisemitismus findet hier ebenfalls seinen Boden.

Eine fehlende Selbstwirksamkeit oder, anders ausgedrückt, das für sich erlebbare Ohnmachtsgefühl fußt auf autoritären Sozialisationserfahrungen, die insbesondere in Zeiten von gesellschaftlichen Dynamiken verstärkt auftreten. D. h., Krisensituationen bieten einen Boden, autoritäre Einstellungen wieder aufleben zu lassen. Diese psychisch-emotionalen Bedürfnisse müssen von den politischen Verantwortlichen aufgegriffen und ehrlich beantwortet werden und es müssen Orte der Selbstwirksamkeitserfahrungen geschaffen werden.

Ebenso wurde auf das bestehende Männlichkeitsdilemma hingewiesen: Männer müssen sich immer beweisen und insbesondere Hetero-Männer sind von Frauen abhängig. Dies wird häufig durch gesellschaftliche Implikationen gestärkt und Männer reagieren darauf mit der Abwertung der Frau. Wichtiger wäre es, die Win-Win-Situation dieser symbiotischen Beziehung herauszustellen. Auch in den Mitgliedsverbänden ist der Antifeminismus ein ernstes und in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzendes Thema. Machterhaltungsstrukturen, auch in Verbänden und Gewerkschaften, vernachlässigen die gesellschaftlichen Realitäten und missachten häufig Frauen.



von links  
Grit Katzmann,  
Vorsitzende Lehrer-  
gewerkschaften  
Hamburg, Michaela  
Brune-Jäschke  
(AK Gleichstellung  
vlbs NRW), Bettina  
Gude (Kassiererin vlbs  
NRW), Milanie Kreutz  
(stv. dbb-Vorsitzende,  
Vorsitzende der dbb-  
bundesfrauenvertre-  
tung), Sabine Peters-  
Klein (Gleichstellung  
BvLB), Yamina Ifli  
(stellv. Bundesvorsit-  
zende)

Es bedarf gesellschaftstheoretischer und politischer Lösungen, um den Antifeminismus zu bekämpfen. Unausweichlich einher geht damit die Neuverteilung der Herrschaftsstrukturen.

*„Die AfD ist das Ergebnis nicht gelöster gesellschaftlicher Probleme.“*

Prof. Dr. Wolfgang Merkel

Es wurde immer wieder betont, dass eine Demokratie, die in ihr lauernde Gefahren undemokratisch abwehrt, sich schnell zu einer illiberalen Demokratie entwickelt und den Boden für die Etablierung eines autoritären Systems bilden kann. Die Klammer aller Vorträge und Diskussionsbeiträge ist, dass Antifeminismus demokratiefeindlich ist. Die in unserer Verfassung verankerten Grundwerte sind nicht diskutierbar.

Gegen den sich auch transnational vernetzen den Antifeminismus hilft nur Netzwerken, wie die polnische Gleichstellungsministerin Katarzyna Kotula mit: Don't panic, organize!!! zitiert wurde. Es gilt für uns Frauen, neue Strategien und Allianzen zu bilden und alle mitzunehmen.

Solidarisches Handeln denkt nicht in Entweder-oder-Kategorien, sondern Gleichstellung ist die Antwort auf die Krisen in unserer Zeit.

Betroffene sollten gestärkt werden: „Ihr seid nicht allein.“ Das Empowerment sollte nicht bei den Betroffenen haltmachen, stattdessen sollte ein größeres Bewusstsein für die gegenseitige Abhängigkeit geschaffen werden, denn von einer Stärkung der Frauen profitieren alle.

Abschließend haben wir noch mitgenommen, dass die Selbstermächtigung junger Menschen nicht nur in Familien, sondern auch durch staatliche Institutionen wie z. B. Schulen stattfinden muss. So müsste in Schulen, Hochschulen aber auch in Betrieben intensiver für antifeministische Strategien sensibilisiert und diese müssten enttarnt werden.

Mit diesem Thema, wie die beruflichen Schulen, die am Ende der institutionalisierten Bildungskette stehen, dem entgegen treten können und dabei die Grundwerte unserer Demokratie wahren, werden sich die BvLB-Frauen in ihrem Seminar Anfang November 2025 in Fulda auseinandersetzen. Der vlbs wird durch die Frauen vertreten sein, die sich bei den BvLB-Frauen engagieren.

**Michaela Brune-Jäschke und Bettina Gude**  
(Vertreterinnen des vlbs)

1  
Katharina Kaluza:  
Politikwissenschaftlerin,  
Mitglied im Vorstand des Deutschen Frauenrates.  
Johanna Niendorf:  
wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Else-Frenkel-Brunswick-Institut  
Dr. Wolfgang Merkel:  
von 2004 bis 2020  
Direktor der Abteilung  
»Demokratie und Demokratisierung« am  
Wissenschaftszentrum  
Berlin für Sozialforschung (WZB) und  
Professor für Politische Wissenschaft an  
der Humboldt-Universität zu Berlin.

# Was macht eigentlich der Schulausschuss (am Beispiel der Stadt Düsseldorf) – und wann sollten Sie sich als Lehrkraft dafür interessieren?



Stefan Wiedon (CDU)  
Vorsitzender des  
Schulausschusses  
der Landeshauptstadt  
Düsseldorf

### Was ist der Schulausschuss überhaupt?

Der Schulausschuss der Landeshauptstadt Düsseldorf ist ein kommunales Gremium, das sich um alle sogenannten „äußeren Schulangelegenheiten“ kümmert. Dazu gehören vor allem die Gebäude, Räume, Ausstattung, Infrastruktur und Schulnetzplanung.

Stellen Sie sich das System Schule wie einen großen Computer vor. Damit dieser reibungslos läuft, braucht es zwei Dinge:

- Die Stadt als Schulträger übernimmt dabei die Verantwortung für die „Hardware“ der Schule – sprich: Was brauchen Schulen an Raum, Technik und baulichen Rahmenbedingungen?
- Das Land NRW kümmert sich hingegen um die „Software“ – also z. B. Lehrpläne, Prüfungen, Lehrpersonal, pädagogische Vorgaben.

### Was entscheidet der Schulausschuss konkret?

Der Schulausschuss trifft Entscheidungen oder gibt Empfehlungen zu folgenden Themen:

- Sanierungen, Umbauten und Neubauten von Schulen
- Ausstattung von Klassenräumen, Fachräumen und Werkstätten
- Digitale Infrastruktur über den sogenannten Medienentwicklungsplan (MEP)
- Barrierefreiheit und bauliche Inklusion
- Schulentwicklungsplanung der Stadt: z. B. Zusammenlegung von Schulstandorten, neue Bildungsgänge, Ausbau von Schulplätzen
- Namensgebung von Schulen

- Beratende Beteiligung bei Schulleitungsbesetzungen durch ein Votum

Dazu gehören auch umfassendere stadtweite Pakete wie die SOM-Pakete (Schulorganisatorische Maßnahmen) oder Einzelmaßnahmen wie z. B. neue Toilettenanlagen, der Umbau eines Werkstattraums oder die Ausstattung eines speziellen Raumes an einer Schule.

### Wann sind Sie als Lehrkraft von Entscheidungen betroffen – und wie können Sie sich einbringen?

Typische Anliegen aus dem Schulalltag, bei denen der Schulausschuss relevant ist:

*Ihre Werkstatt ist marode oder nicht mehr sicher?*

Wenden Sie sich zunächst an Ihre Schulleitung. Diese ist erste Ansprechpartnerin für das Amt für Schule und Bildung. Wenn sich nach längerer Zeit nichts tut, können Sie den Schulformsprecher oder Ihren Verband oder Ihre Gewerkschaft informieren. Diese können den Missstand gegenüber dem Schulausschuss thematisieren.

*Ihr Unterricht leidet unter mangelhaftem WLAN oder veralteten Geräten?*

Der Medienentwicklungsplan (MEP) bildet die Grundlage für digitale Ausstattung. Wenn hier Defizite bestehen, können diese über Fachgruppen, Verbände oder Schulformvertreter:innen an den Ausschuss herangetragen werden.

**Achtung:** Das MEP ist ein Konzeptpapier (auch Medienkonzept genannt), das jede Schule (bzw. jeder Schulträger) vorlegen muss, um Fördermittel aus dem DigitalPakt Schule zu erhalten. Dieses Konzept beschreibt die langfristige Planung für die Digitalisierung in Schule, konkret:

- Ausstattungswünsche (z. B. WLAN, digitale Tafeln, Tablets, VR-Brillen, Laptops etc.)



Das Rathaus der Stadt Düsseldorf, hier tagt der Schulausschuss

- pädagogisches Konzept zur Nutzung digitaler Medien (als Begründung)
- Fortbildungsstrategie für Lehrkräfte
- Wartung und IT-Support

*Ihre Schule ist nicht barrierefrei – z. B. fehlt ein Aufzug, eine Rampe oder ein behindertengerechtes WC?*

Auch dies ist ein Thema für den Schulausschuss, insbesondere im Rahmen der Inklusionsplanung der Stadt. Auch hier lohnt der Weg über offizielle Kanäle und unterstützende Gruppen.

*Sie möchten neue Bildungsgänge an Ihrem Berufskolleg etablieren oder haben Ideen zur Erweiterung des Angebots?*

Schulformsprecher:innen und Interessenvertretungen (z. B. Fachverbände – wie der [vlbs](#) –, Gewerkschaften) können Ihre Vorschläge in politische Gremien einbringen. Eine Mitgestaltung an der Schulentwicklungsplanung ist möglich, wenn frühzeitig und fundiert kommuniziert wird.

### Wer sitzt eigentlich im Schulausschuss?

Der Schulausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

- Ratsmitglieder der Stadt Düsseldorf (gewählt durch die Kommunalwahl)
- Sachkundige Bürger:innen mit bildungspolitischer oder fachlicher Expertise
- Vertretungen der Kirchen (für konfessionelle Schulen)

- Gewählte Schulformsprecher:innen, auch für Berufskollegs
- Die Verwaltung
- Der zuständige Dezernent
- sowie die Amtsleitung des Amtes für Schule und Bildung.

**Außerdem wichtig:** Auch Verbände, Gewerkschaften, Personalräte oder Schulkonferenzen gelten als Expert:innen und können zu bestimmten Themen vor Sitzungen Anhörungen oder Gespräche mit Fraktionen und weiteren Ausschussmitgliedern führen. So können Missstände gemeldet, aber auch Weiterentwicklungsideen eingebracht werden. Gerade wenn Infrastrukturprobleme anhalten oder Fördermittel nicht genutzt werden, ist dieser Weg wirkungsvoll.

### Der Vorsitz des Schulausschusses

Dem Vorsitz des Schulausschusses – stets ein gewähltes Mitglied des Stadtrats – obliegt die Verantwortung für die Tagesordnung sowie die Leitung der Sitzungen. Diese Person ist damit die oberste politische Vertretung für den Bereich Schule auf kommunaler Ebene. Auch wenn der:die Vorsitzende einer bestimmten Ratsfraktion angehört, gilt während der Sitzungen das Gebot einer gewissen politischen Zurückhaltung und Neutralität. Für ausdrücklich parteipolitische Aussagen und Positionierungen sind in der Regel die schulpolitischen Sprecher:innen der Fraktionen zuständig.

Selbstverständlich erreichen den Vorsitz des Ausschusses immer wieder Anfragen, Hinweise oder Bitten aus Schulgemeinden – etwa von Lehrkräften, Eltern oder Schülervertretungen. Das ist nicht ungewöhnlich. Dennoch gilt: Erste und zweite Ansprechperson für die Schulen ist grundsätzlich die Stadtverwaltung, konkret das Amt für Schule und Bildung. Die Ausschussvorsitzende bzw. der Ausschussvorsitzende hat keine operative Funktion innerhalb der Verwaltung und ist nicht mit einem Dezernat oder einer Amtsleitung gleichzusetzen. In Konfliktfällen oder bei sensiblen schulischen Themen kann jedoch durchaus eine vermittelnde oder moderierende Rolle eingenommen werden. Die moderierende Rolle meint, dass der Vorsitzende des Schulausschusses (in Düsseldorf: ein Ratsmitglied) nicht exekutiv tätig ist wie die Verwaltung, sondern vermittelnd und politisch steuernd auftreten kann, wenn es zu Spannungen, Missständen oder strukturellen Problemen kommt. Er oder sie kann Anliegen aufgreifen, Informationen einholen oder eine Debatte im Ausschuss initiieren, wenn es Unstimmigkeiten oder festgefahrene Situationen gibt, für die kommunalpolitisch eine Lösung gesucht werden muss.

#### Was ist wichtig für die Zuständigkeitsabgrenzung?

Nicht alles, was mit Schule zu tun hat, fällt in die Zuständigkeit des Schulausschusses.

**NEIN** Schulwegsicherung, Busanbindung, Ampelanlagen. → Verantwortung liegt bei Verkehrs- und Ordnungsdezernat / Verkehrsausschuss

**NEIN** Lehrkräftemangel, Stundenplan, Beurteilungen → Bezirksregierung / Schulaufsicht

**JA** Bauprojekte, Ausstattung, Digitalisierung, Inklusion – Schulausschuss / Stadt Düsseldorf

#### Besonderheiten bei Bauprojekten in Düsseldorf

In Düsseldorf gibt es eine organisatorische Besonderheit bei Schulbauprojekten: Zum einen ist die Bauabteilung im Amt für Schule und Bildung für viele Maßnahmen zuständig. Daneben existiert jedoch seit einigen Jahren die städtische Tochtergesellschaft IPM – Immobilien Projekt Management Düsseldorf GmbH. Diese Gesellschaft ist zu 100 % im Eigentum der Stadt, ihr Aufsichtsrat besteht ausschließlich aus Ratsmitgliedern.

Durch diese klare Aufgabenteilung zwischen Verwaltung und IPM konnte die Landeshauptstadt in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an Bauprojekten koordinieren, effizient umsetzen und termingerecht abschließen.

#### Welchen Einfluss hat der Schulausschuss auf Schulleitungsbesetzungen?

Wenn eine neue Schulleitung besetzt wird, findet ein sogenanntes Kennenlerngespräch mit dem Ausschussvorsitzenden und dessen Stellvertretung statt. Das ist kein Vorstellungsgespräch, sondern eher eine politische Geste, um Transparenz herzustellen. Der Schulausschuss kann im Anschluss eine Empfehlung in Form eines Votums an die Bezirksregierung aussprechen – die Entscheidung trifft aber allein das Land NRW. Auch hier zeigt sich wieder die Trennung zwischen innerer und äußerer Schulangelegenheit.

#### Mein Fazit für Sie:

Der Schulausschuss z. B. der Stadt Düsseldorf (oder Ihrer kreisfreien Stadt resp. Ihres Landkreises) ist Ihre Ansprechperson für alles rund um Räume, Ausstattung, Infrastruktur und Schulentwicklungsplanung jeder Schulform einer Stadt.

Wenn Sie feststellen, dass die räumlichen oder technischen Voraussetzungen Ihre Arbeit behindern, oder wenn Sie Ideen zur Weiterentwicklung Ihrer Schule haben, lohnt es sich, über folgende Wege aktiv zu werden:

1. Schulleitung informieren
2. Lehrerrat, Fachgruppen oder Schulformsprecher:innen einbinden
3. Gewerkschaften oder Berufsverbände zur Unterstützung ansprechen
4. Kontaktaufnahme mit Fraktionen oder Mitgliedern des Schulausschusses – ggf. im Vorfeld einer Sitzung

So kann Ihre Stimme aus der Praxis Einfluss nehmen – auf Entscheidungen, die den Schulalltag an Berufskollegs ganz konkret betreffen.

**Ihr Stefan Wiedon (CDU)**  
Vorsitzender des Schulausschusses  
der Landeshauptstadt Düsseldorf

# Bildung prägt Stadtgesellschaft

## Ein Alleinstellungsmerkmal der Stadt Wuppertal – Würdigung der Wuppertaler Lehrkräfte

### Feierliche Verabschiedung der Lehrkräfte in den Ruhestand

27. Juni 2025, Rathaus Barmen, Wuppertal

In einer festlichen Veranstaltung hat die Stadt Wuppertal am 27. Juni 2025 im historischen Ratssaal des Rathauses Barmen ihre Lehrkräfte in den Ruhestand verabschiedet. In Anwesenheit von Vertreter:innen der Stadtverwaltung, der Bezirksregierung Düsseldorf sowie der Personalvertretung wurde das jahrzehntelange Engagement der scheidenden Kolleg:innen gewürdigt. Begleitet wurde die Feier von musikalischen Beiträgen, persönlichen Reden – und der Gewissheit, dass Bildung ein tragendes Fundament der Wuppertaler Stadtgesellschaft ist.

### Verknüpfung von Schule und Stadtentwicklung

Wuppertals Oberbürgermeister Uwe Schneidewind eröffnete die Veranstaltung mit einem persönlichen Rückblick: Als er ins Amt kam, hatte er die Idee, Stadtentwicklung enger mit schulischer Bildung zu verzahnen – doch ihm wurde schnell deutlich, dass dies von der schulfachlichen Aufsicht als Eingriff gewertet werde. Dennoch bleibe die Verbindung von Bildung und Gesellschaft entscheidend – besonders in einer vielfältigen Stadt wie Wuppertal. Angelehnt an die Rede, die er am Vormittag beim Zukunftskongress im Pina-Bausch-Zentrum gehalten hatte, stellte er die Frage, wie politische Zukunftsentwürfe konkret aussehen können – und wie Schulen als Orte gesellschaftlicher Entwicklung dazu beitragen. Die Vielfalt in der Stadtentwicklungsgesellschaft spiegle sich besonders deutlich in den Schulen wider.

„Die Schulzeit ist Lebensbegleitung – sie findet heute unter anderen Bedingungen statt als früher.“ Rückblickend auf seine eigene Lebenszeit fragte er: „Wie sieht eine Didaktik in Zeiten von Social Media aus?“ Er verwies auf das Spannungsfeld von Digitalisierung, Mobbing und gesellschaftlichen Umbrüchen. Die Rolle der Lehrkräfte habe sich stark gewandelt: Wo einst inhaltlich-pädagogische Arbeit domi-

nierte, stehe heute zunehmend soziale Unterstützung, die Sozialarbeit und Netzwerkarbeit im Mittelpunkt.

Zum Abschluss sprach Oberbürgermeister Schneidewind den scheidenden Lehrkräften ein großes Dankeschön aus – verbunden mit dem Wunsch, „dass das Energiespendende größer sein möge als das Energieraubende.“

### Musikalische Begleitung

Für die musikalischen Akzente sorgten Peter-Andreas Rudolph (Gitarre) und Herbert Schneider (Saxophon). Mit Stücken wie „La Fiesta“ (Chick Corea), „Take Five“ (Paul Desmond) und „Favela“ (Antonio Carlos Jobim) verliehen sie der Veranstaltung eine lebendige, jazzige Note – mal kraftvoll, mal feinfühlig.

### Der Mensch bleibt im Mittelpunkt

Anke Dessel, Leitende Regierungsschuldirektorin der Bezirksregierung Düsseldorf, betonte in ihrem Grußwort, dass sich vieles in der Schule verändert habe – Methoden, Medien, Rahmenbedingungen. Doch eines sei konstant geblieben: „Im Zentrum des schulischen Handelns steht und bleibt: der Mensch.

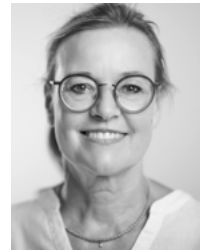
Die Schülerinnen und Schüler.“

Neben der Vermittlung von Wissen und Kompetenzen gehe es immer auch um Beziehung, Vertrauen und Gemeinschaft. Schule, so Dessel, funktioniere nicht allein durch Struktur, sondern durch Kollegialität – durch Menschen, die sie lebendig machen. Sie verabschiedete sich mit einem Zitat von Trude Herr:

„Niemals geht man so ganz – irgendwas von mir bleibt hier.“

### Wandel und Kontinuität im Schulministerium

In ihrem humorvollen und pointierten Grußwort beleuchtete Martina Haesen-Maluck, Personalrätin für Grundschulen, die politische Rahmengeschichte der vergangenen zwei Jahrzehnte – unterstützt durch ChatGPT. Besonders auffällig: Seit über 20 Jahren wurde das nordrhein-westfälische Schulministerium (heute: MSB) ausschließlich von Ministerinnen geführt.



**Heike Haarhaus**  
Mitglied des Bezirks-  
personalrates Düsseldorf

Ein kurzer Rückblick mit markanten Etappen:

- **Ute Schäfer (SPD, 2002–2005):** Fokus auf Chancengleichheit, Start der Ganztagsdiskussion, Vorbereitung der Vergleichsarbeiten (VERA).
- **Barbara Sommer (CDU, 2005–2010):** Einführung zentraler Prüfungen (ZP 10, Abitur), Einführung von G8, Diskussionen um Überlastung der Schulen.
- **Sylvia Löhrmann (Grüne, 2010–2017):** Einführung der Sekundarschule, Beginn der Inklusion, Pilotprojekte zur Digitalisierung.
- **Yvonne Gebauer (FDP, 2017–2022):** Rückkehr zu G9, Umsetzung des Digitalpakts, Corona-Krisenmanagement, Einführung der Talentschulen.
- **Dorothee Feller (CDU, seit 2022):** Maßnahmen zur Unterrichtsversorgung, Ausbau des Seiteneinstiegs, Programme zum Aufholen nach Corona.



**Was sich änderte:** Strukturen, Schulformen, Prüfungsformate. **Was blieb:** Das Engagement der Lehrkräfte – und die Kinder und Jugendlichen im Mittelpunkt.

Haesen-Maluck betonte, dass alle heute verabschiedeten Kolleg:innen diesen Wandel nicht nur mitgetragen, sondern aktiv mitgestaltet und menschlich ausgefüllt haben. Im Namen aller Personalräte sprach sie ihnen größten Dank und tiefen Respekt aus.

#### Ausklang und Begegnung

Im Anschluss an die Reden im Ratssaal luden ein kleines Buffet und der stimmungsvolle Rahmen zu persönlichen Gesprächen, Erinnerungen und Begegnungen ein.

Andrea Hesse-Springmeier, Sonderpädagogin an der Peter-Härtling-Schule in Wuppertal, brachte es in einem Satz auf den Punkt:

*„Wertschätzung ist mir total wichtig...“*

Ein Gedanke, der an diesem Nachmittag spürbar mitschwang – als Anerkennung für das, was oft leise, über Jahre hinweg und mit großer Geduld geleistet wurde. Die Stadt Wuppertal bedankt sich bei allen scheidenden Lehrer:innen für ihre herausragende Arbeit, ihr Durchhaltevermögen und ihre Menschlichkeit. Sie haben Generationen geprägt – und Spuren in der Stadtgesellschaft hinterlassen.



# Arbeitszeit 24/7: Arbeiten rund um die Uhr zur Erfüllung des Bildungsauftrags? Der Entgrenzung der Arbeitszeit Grenzen setzen!

## Leitantrag des Ausschusses Dienst- und Tarifrrecht zur VV 2025

Viele Lehrkräfte arbeiten mehr, als das Gesetz zulässt. Das Recht auf Begrenzung der Arbeitszeit und auf Einhaltung von Ruhezeiten ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert. Die Mindeststandards werden in der EU-Arbeitszeitrichtlinie und im Arbeitszeitgesetz konkretisiert. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden und eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen einhalten können. (Artikel 31 GRC; Artikel 3 und 6 EU-AZR)

Das Thema ist brisant, denn angesichts der akuten Personalnot an vielen Schulen sollen Lehrkräfte mehr arbeiten und Teilzeitkräfte mehr unterrichten, lautet der naheliegende Vorschlag zur Lösung des Problems. Das seit 150 Jahren bestehende Deputatsstunden-Modell wird in Frage gestellt. Es sei ungerecht, unflexibel und ineffizient und fördere Mehrarbeit und Überlastung. Denn mit dem Pflichtstundendeputat wird nur ein Teil der Arbeitszeit erfasst, die Unterrichtsstunden. An berufsbildenden Schulen machen sie rund ein Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit aus.<sup>1</sup> Wann die Vielzahl der anderen Aufgaben erledigt wird, bleibt weitgehend der pädagogischen Freiheit und Verantwortung der Lehrkräfte überlassen und wird nicht als Arbeitszeit erfasst.

Um das enorme Arbeitspensum zu bewältigen, arbeiten viele rund 50 Stunden in der Woche und damit weit über den vorgegebenen Rahmen von 41 Stunden hinaus.<sup>2</sup> Die Entgrenzung der Arbeitszeit und fehlende Regenerationszeiten stellen eine große physische und psychische Belastung dar, die zu hohen Krankenständen und einer steigenden Zahl von BEM-Verfahren führen. Frühverrentungen und vorzeitige Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit verschärfen den Lehrkräftemangel und damit die Personalnot an den Schulen – ein Teufelskreis.

### Der vlbs soll sich dafür einsetzen, dass

1. die wöchentliche Pflichtstundenzahl für alle Lehrkräfte an Berufskollegs auf 23,5 Unterrichtsstunden reduziert wird. Der Lehrkräftemangel wird seit Jahren durch unbezahlte Mehrarbeit der Lehrkräfte aufgefangen, auf Kosten ihrer Gesundheit und der Unterrichtsqualität.
2. die Vergütung der Mehrarbeit ab der ersten Unterrichtsstunde erfolgt, da aufgrund des Lehrkräftemangels in der Regel kein Freizeitgleichgewicht möglich ist. Die Abschaffung der Bagatellgrenze von vier Stunden pro Monat trägt zudem zur Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens und zur Verringerung des Verwaltungsaufwandes bei.
3. die Ausfallstunden zu Beginn und Ende des Schuljahres für Vertretungsunterricht, individuelle Förderung, die Erstellung und Korrektur von Prüfungen sowie zur Bearbeitung von Querschnittsaufgaben verwendet werden. Das Instrument der Flexibilisierung mit Belastungsspitzen von bis zu 31,5 Unterrichtsstunden pro Woche darf nicht zur Einführung von schulinternen Arbeitszeitkonten missbraucht werden.
4. durch den Einsatz von Fachkräften für Schulsozialarbeit, Schulverwaltung und IT-Systemadministration Freiräume für die pädagogische Arbeit der Lehrkräfte geschaffen werden. Lehrkräfte werden von Aufgaben entlastet, für die sie nicht ausgebildet sind, und die Fachkräfte effektiver und effizienter erfüllen können.
5. die Kernarbeitszeit der Lehrkräfte durch eine landesweite Dienstvereinbarung zur Begrenzung der 24/7 Kommunikation konkretisiert wird. Die Entgrenzung der Arbeitszeit zugunsten einer permanenten Erreichbarkeit rund um die Uhr ist eine der Hauptursachen für die Überlastung der Lehrkräfte und vorzeitige Dienstunfähigkeit.



**Martin Godde**  
Sprecher des  
vlbs-Ausschusses  
Dienst- und Tarifrrecht

godde@vlbs.de



**Dorothee Hartmann**  
Stv. Sprecherin des  
vlbs-Ausschusses  
Dienst- und Tarifrrecht

hartmann@vlbs.de

### Zur Begründung:

Lehrkräftearbeitszeit unter Druck ist der Titel der neuesten Publikation von Frank Mußmann und Mark Rackles zur Arbeitszeiterfassung.<sup>3</sup> Das seit 150 Jahren bestehende Deputatsstunden-Modell sei nicht mehr zeitgemäß und werde durch vier Faktoren in Frage gestellt: Lehrkräftemangel, Gesundheitsschutz, Digitalisierung und neue gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung.

### „Eine zeitnahe Einführung einer Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte ist nicht geplant“

Der Europäische Gerichtshof hatte 2019 entschieden, dass Arbeitgeber die geleistete Arbeitszeit mit einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen System erfassen müssen. („Stechuhr-Urteil“ des EuGH C-55/18 vom 14.5.2019) Das Bundesarbeitsgericht hat 2022 festgestellt, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgezeichnet werden muss. (BAG-Urteil 1 ABR 22/21 vom 13.09.2022) Beide Urteile sind für tarifbeschäftigte und für verbeamtete Lehrkräfte relevant, da sie sich in ihrer Begründung auf die EU-Arbeitszeitrichtlinie beziehen, die grundsätzlich für alle Beschäftigten gilt. Es geht nicht mehr um das Ob der Arbeitszeiterfassung, sondern um das Wie der Ausgestaltung. Jede Stunde zählt – nicht nur die Unterrichtsstunden.

Für die Umsetzung des EuGH-Urteils von 2019 ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verantwortlich. Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeiterfassung nach dem BAG-Urteil von 2022 ist Aufgabe der Kultusministerien der Länder. Eine zeitnahe Einführung der Arbeitszeiterfassung sei derzeit nicht geplant, erklärte die baden-württembergische Kultusministerin Theresa Schopper im September 2024, denn zunächst solle die Regelung auf Bundesebene abgewartet werden.

### Die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ist deutlich höher als im öffentlichen Dienst

Die Mehrheit der Lehrkräfte arbeitet weit über die gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitnormen hinaus. Zu diesem Ergebnis kam 1997 die im Auftrag des Landes NRW durchgeführte Arbeitszeituntersuchung von Mummert Consulting. Mit 1.839 Arbeitsstunden lag die Arbeitszeit deutlich höher als im Öffentlichen Dienst, in dem 1.700 Stunden geleistet werden mussten. Daran hat sich bis heute nichts geändert,

wie die Auswertung von zwanzig einschlägigen Arbeitszeitstudien durch Thomas Hardwig und Frank Mußmann belegt.<sup>4</sup> Ausgehend von dieser Erkenntnis haben sich verschiedene Landesregierungen mit „gerechteren“ Arbeitszeitmodellen befasst, durchweg mit dem Ergebnis, dass die Arbeitszeit verdichtet und verlängert wurde. Die individuelle Pflichtstundenzahl wurde im Schuljahr 2005/06 von 24,5 auf 25,5 Unterrichtsstunden erhöht, geschätzte 130 Millionen Euro sollten so im Landeshaushalt eingespart werden – auf Kosten der Lehrkräfte.<sup>5</sup> Im Februar 2024 erklärte das Schulministerium, man prüfe, „inwieweit die Gestaltung der Lehrkräftearbeitszeit Potenziale zu einer Verbesserung der Unterrichtsversorgung erschließen und im Sinne der Fürsorgepflichten als Dienstherr und Arbeitgeber die Arbeitsgestaltung der Lehrkräfte optimieren“ könne.<sup>6</sup> Berechtigte Skepsis ist angebracht, ob es dabei nicht vorrangig um potenzielle Einsparungen geht. Der [vlbs](#), der Lehrerverband NRW und der Philologenverband plädieren gemeinsam dafür, das bestehende Arbeitszeitmodell nicht grundsätzlich in Frage zu stellen, sondern vorhandene Spielräume auszuschöpfen.

### Die Regelarbeitszeit beträgt 41 Stunden, die geleistete Arbeitszeit knapp 50 Stunden

Die wöchentliche Regelarbeitszeit für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte ist klar definiert. Sie beträgt 41 Stunden, davon sind 25,5 Stunden von Lehrkräften bzw. 30 Stunden von Werkstattlehrkräften als Unterrichtsstunden zu leisten. Das sollte doch zu schaffen sein. Doch woher kommen die Müdigkeit und Erschöpfung, unter denen jede dritte Lehrkraft leidet?

Die Unterrichtsstunden machen nur etwas mehr als die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit aus. In der übrigen Zeit muss eine Vielzahl weiterer Aufgaben erfüllt werden. Lehrkräfte erziehen, beraten, beurteilen, beaufsichtigen und betreuen ihre Schüler:innen, wirken aktiv an der Gestaltung des Schullebens, der Schulorganisation und der Qualität der schulischen Arbeit mit und bilden sich weiter. (§ 57 SchulG, § 10 ADO) Sie arbeiten mit außerschulischen Partnern wie den Ausbildungsbetrieben, Innungen und Handwerkskammern zusammen und engagieren sich ehrenamtlich in den Prüfungsausschüssen. (§ 4 ADO, § 40 BBiG)

Mit den gesellschaftlichen Herausforderungen wachsen auch die Querschnittsaufgaben



der Lehrkräfte: Sprach- und Gesundheitsförderung, gendersensible Bildung und Erziehung, Inklusion und Integration, Krisenintervention, Sucht- und Gewaltprävention, Extremismusprävention und Demokratiebildung sind nur einige Beispiele.

Für die Mehrheit der Lehrkräfte sind eine Sieben-Tage-Woche, Abend- und Nacharbeit sowie die Entgrenzung von Arbeits- und Privatzeit völlig normal, bestätigen wissenschaftliche Studien zur Erfassung der Lehrerarbeitszeit.<sup>7</sup> Was dabei auf der Strecke bleibt, ist die elfstündige Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen. (§ 5 ArbZG) In Prüfungs- und Klausurphasen werden die Wochenenden durchkorrigiert, auf die Sonn- und Feiertagsruhe wird freiwillig verzichtet. (§ 9 ArbZG) Engagierte Lehrkräfte, die ihren Beruf als Berufung verstehen, lassen selbst nach 50 Arbeitsstunden nicht den Griffel fallen – ohne Rücksicht auf die festgelegte Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden. (§ 60 Absatz 2 LBG und § 44 Nr. 2 TV-L)

### Der Einsatz von Fachkräften schafft Freiräume für die pädagogische Arbeit

Freiräume für die pädagogische Arbeit der Lehrkräfte können durch den Einsatz von Fachkräften für Schulsozialarbeit, Schulverwaltung und IT-Systemadministration geschaffen werden – allerdings nicht auf Kosten der Schule, an der die Fachkräfte tätig sind.

„Jede Schule kann je nach Schulgröße bis zu zwei Lehrerstellen in Stellen für Schulsozialarbeit umwandeln“, erklärt das Ministerium beschönigend auf seiner Homepage. „Voraussetzung ist jedoch, dass die Erteilung des Unterrichts gemäß Stundentafel gewährleistet ist.“<sup>8</sup> Die Einstellung einer Assistenzkraft für Schulverwaltung ist im Vergleich dazu günstig: Sie wird im Umfang einer 1/3-Lehrerstelle auf den Stellenbedarf angerechnet.<sup>9</sup> Die Stellen für Schulsozialarbeit aus dem Startchancen-Programm, mit dem das Land NRW für mehr Bildungsgerechtigkeit sorgen will, sind bis zum 31.12.2029 befristet. Anzumerken ist auch, dass bisher nur 44 Berufskollegs an dem Startchancen-Programm teilnehmen. Schulsozialarbeit darf aber kein temporäres Instrument sein, um punktuell und öffentlichkeitswirksam auf gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren. Grundlegend ist der Aufbau tragfähiger, verlässlicher Beziehungen, die von Vertrauen und Akzeptanz geprägt sind. Fachkräfte für Schulsozialarbeit müssen daher in langfristig gesicherten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten können.

### Mehrarbeit ist kein Mittel zur Kompensation des Lehrkräftemangels

Lehrkräfte sind verpflichtet, über ihre individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten. Als Mehrarbeit werden nur Unterrichtsstunden vergütet, die von der Schulleitung schriftlich an-

geordnet und genehmigt wurden. Dabei gilt für Vollzeitkräfte eine Bagatellgrenze von vier Stunden im Kalendermonat. Die ersten drei Stunden werden demnach unentgeltlich erteilt, erst ab der vierten Stunde wird die Mehrarbeit für alle vier Stunden bezahlt. Durch die Anordnung von Mehrarbeit unterhalb der Bagatellgrenze kann der Lehrkräftemangel schulintern kompensiert werden, auf Kosten der Unterrichtsqualität und der Gesundheit der Lehrkräfte. Für Teilzeitkräfte gilt die Bagatellgrenze nicht. Sie bekommen die Mehrarbeit ab der ersten Stunde in der Unterrichtswoche vergütet.

Ausfallstunden, die bei Vollzeitkräften im Kalendermonat und bei Teilzeitkräften in der Unterrichtswoche entfallen, werden in der Regel mit Mehrarbeitsstunden verrechnet. Wie Mehrarbeit genau ermittelt und wann sie vergütet wird, hat die Bezirksregierung Münster in einem neunseitigen Infoblatt erläutert.<sup>10</sup> Die Abschaffung der Bagatellgrenze trägt zur Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens und zur Verringerung des Verwaltungsaufwandes bei. Mehrarbeit ist eine zusätzliche Belastung für Lehrkräfte, die ohnehin ein hohes Arbeitspensum zu bewältigen haben. Als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit sollte die Vergütung ab der ersten Stunde ohnehin selbstverständlich sein.

### „Arbeitszeitkonten“ verfallen bei Schulleitungswechsel oder Dienstupflichtigkeit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde im Juli 2020 erheblich erweitert. Was nach Work-Life-Balance oder Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie klingt, bewirkt de facto das Gegenteil. Die wöchentliche Pflichtstundenzahl kann aus schulorganisatorischen Gründen in einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Beispielsweise können Lehrkräfte bei Personalengpässen zu Schuljahresbeginn dazu verpflichtet werden, bis zu 31,5 Unterrichtsstunden zu erteilen, ohne dass ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht. Im zweiten Schulhalbjahr, spätestens aber im darauffolgenden Schuljahr, muss ein Freizeitausgleich erfolgen. (§ 2 Absatz 4 Satz 1 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG, § 13 Absatz 2 ADO)

Lehrkräfte mit Mangelfächern werden im Ausgleichszeitraum selten nur mit den verbleibenden 19,5 Unterrichtsstunden eingesetzt. An vielen Schulen werden Arbeitszeitkonten geführt,

auf denen die „Überstunden“ gutgeschrieben werden. Da es keine Rechtsgrundlage dafür gibt, verfallen sie bei einem Wechsel der Schulleitung oder bei vorzeitiger Dienstupflichtigkeit der Lehrkraft.

### „Jahresarbeitszeitkonten“ zum Ausgleich von Unterrichtsausfall sind unzulässig

Im Dezember 2024 hat das Schulministerium eine landesweite Statistik zum Unterrichtsausfall an den rund 4.400 allgemeinbildenden Schulen veröffentlicht, der Unterrichtsausfall an Berufskollegs wird in dieser Statistik nicht erfasst. 4,8% der Unterrichtsstunden wurden im Schuljahr 2023/2024 ersatzlos gestrichen, 77,5% wie im Stundenplan ausgewiesen erteilt.

Vor allem zu Beginn und am Ende des Schuljahres fällt Unterricht „wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden“ aus. (§ 13 Absatz 4 ADO) Nicht für alle Schüler:innen beginnt der Unterricht am ersten Schultag, Abschluss- oder Prüfungsklassen werden vor Schuljahresende entlassen, Schüler:innen nehmen an Klassenfahrten, Exkursionen und Praktika teil. An vielen Berufskollegs ist eine Verrechnung der Ausfallstunden üblich. Sowohl das Bundesarbeitsgericht als auch das Schulministerium haben jedoch klargestellt, dass die Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl um bis zu sechs Stunden nur in einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten erfolgen darf. (Urteil vom 20.10.2016 – 6 AZR 715/15; Vorlage 17/793 des Schulministeriums an den Landtagsausschuss für Schule und Bildung, abrufbar unter [Landtag.nrw.de](http://Landtag.nrw.de)) Es ist daher nicht zulässig, ein schulinternes Jahresarbeitszeitkonto zur Verrechnung der Ausfallstunden zu führen. Fallen beispielsweise am Schuljahresende 40 Unterrichtsstunden aus, darf die Pflichtstundenzahl nicht für das ganze Schuljahr um eine Stunde erhöht werden.

Kann der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der Schüler:innen nicht erteilt werden, „sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden“. Durch die Formulierung „insbesondere“ wird klargestellt, dass die freien Kapazitäten auch für andere schulische Aufgaben verwendet werden können. Besondere dienstliche Belastungen einzelner Lehrkräfte müssen dabei berücksichtigt werden. (§ 13 Absatz 4 ADO) „Der Wegfall der Unterrichtsstunden bei der einzelnen Lehrkraft führt nicht automatisch dazu, dass diese Stunden nachzuholen

sind oder dass andere schulische Aufgaben erledigt werden müssen. Die Entscheidung hierüber trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter.“<sup>11</sup>

### Lehrkräfte müssen nicht rund um die Uhr erreichbar sein!

Durch die Digitalisierung, die Implementierung von Lernmanagementsystemen und den Distanzunterricht haben sich Schule und Unterricht stark verändert. Arbeitsort und Arbeitszeit für außerunterrichtliche Tätigkeiten können nahezu frei gewählt werden, Smartphones, Tablets und Laptops machen es möglich. Für die einzelne Lehrkraft ergeben sich vielfältige Chancen zur Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen – so die Theorie.

Die an Lehrkräfte gerichtete Erwartung, auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein, lässt sich nicht mit den gesetzlich vorgeschriebenen Regenerations- und Ruhezeiten in Einklang bringen. Abendliche Anrufe von Eltern und dualen Partnern werden mit großer Selbstverständlichkeit getätigt und damit begründet, dass die Lehrkraft tagsüber nur schwer zu erreichen sei. Stundenplanänderungen werden „in Echtzeit“<sup>12</sup> per Push-Benachrichtigung übermittelt, um den Vertretungsunterricht zu organisieren. Kurz vor dem Schlafengehen wird der Empfang von E-Mails „in drei Sekunden per Fingertipp“<sup>13</sup> bestätigt, damit der Absender weiß, dass die Informationen angekommen sind – ob sie gelesen wurden, ist eine andere Frage.

Lehrkräfte, die jederzeit per Telefon, App, E-Mail, SMS und Videocall erreichbar sind, sind immer im Dienst. In einer landesweiten Dienstvereinbarung zur Begrenzung der 24/7 Kommunikation soll daher eine Kernarbeitszeit festgelegt werden, die nicht mit einer Anwesenheitspflicht in der Schule verbunden ist. Lehrkräfte können außerhalb der Kernarbeitszeit ihre digitalen Kommunikationsmedien ausschalten, ohne benachteiligt oder gemäßregelt zu werden. Als Orientierung kann die am 21.03.2023 abgeschlossene Dienstvereinbarung des Landes Sachsen-Anhalt dienen. Dort steht zur Kernarbeitszeit kurz und bündig: „Eine Wahrnehmung von Informationen oder eine Erreichbarkeit über digitale Dienste kann nur an Arbeitstagen zwischen 8 und 16 Uhr erwartet werden.“<sup>14</sup>

### Fußnoten

- 1 Carmela Aprea/Manuel Böhm/Andreas Rausch/Nina Sarochan: Arbeitszeit von Lehrkräften an beruflichen Schulen aufgeschlüsselt. Zweite Expertise zu ausgewählten Ergebnissen des Projekts „Arbeitszeit, Arbeitsbelastung und Resilienz von Lehrkräften an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg“ (AARL-BS). Mannheim 2024  
bwl.uni-mannheim.de/aprea/aarl-bs/publikationen/arbeitszeit-von-lehrkraeften-an-beruflichen-schulen-aufgeschlueselt/, abgerufen am 25.01.2025
- 2 Mark Rackles: Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland – Veränderungsdruck und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Deutsche Telekom Stiftung. Berlin 2023  
telekom-stiftung.de/sites/default/files/files/Lehrkraeftearbeitszeit-Expertise.pdf, abgerufen am 25.01.2025
- 3 Frank Mußmann/Mark Rackles: Lehrkräftearbeitszeit unter Druck. Klärungsbedarfe und Handlungsoptionen bei der Arbeitszeiterfassung. Bonn 2024 (FES diskurs)  
telekom-stiftung.de/aktivitaeten/lehrkraeftearbeitszeit-deutschland, abgerufen am 25.01.2025
- 4 Thomas Hardwig/Frank Mußmann: Zeiterfassungsstudie zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland. Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitverteilung im historischen Vergleich. Expertise im Auftrag der Max-Träger-Stiftung. Göttingen 2018, S. 95  
kooperationsstelle.uni-goettingen.de/fileadmin/user\_upload/Hardwig\_Mussmann\_MTS-Expertise\_-\_Zeiterfassungsstudien\_zur\_Arbeitszeit\_von\_Lehrkraeften\_in\_Deutschland.pdf, abgerufen am 25.01.2025
- 5 landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD13-4566.pdf;jsessionid=609CFAFF3F004A00CFAF91FF8D591F51, abgerufen am 25.01.2025
- 6 Rheinische Post, Nr. 45, Dienstag, 27.02.2024, Seite A3
- 7 Thomas Hardwig/Frank Mußmann (2018), a. a. O.
- 8 schulministerium.nrw/schulsozialarbeit, abgerufen am 25.01.2025
- 9 Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten im Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen, RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 18.09.2013 – 113-6.08.01-115561/13, Absatz 7.4
- 10 bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule\_und\_bildung/personalangelegenheiten\_schule/mehrarbeit/Merkblatt\_Mehrarbeit\_BR\_Muenster.pdf, abgerufen am 25.01.2025
- 11 Gerhard Bültner, Sigrun Schnieders: Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen. Kommentar für die Schulpraxis. 5. Auflage Essen 2019, Seite 225
- 12 sdui.de/uebersicht/, abgerufen am 25.01.2025
- 13 a. a. O.
- 14 Dienstvereinbarung über den Einsatz und die Nutzung von digitalen Diensten zwischen dem Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt und dem Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) beim Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt vom 21.03.2023, § 2 Satz 2  
mb.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesjournal/Bildung\_und\_Wissenschaft/Bekanntmachungen/Dienstvereinbarung\_digitale\_Dienste.pdf, abgerufen am 25.01.2025



## **„Minusstunden nach den Ferien?!“**

Aus der bizarren Welt der Stundenplanung an Berufskollegs

## Wenn Lehrkräfte zu oft den Taschenrechner zücken müssen – und Personalräte nur noch mit dem Kopf schütteln können.

Eines klar und deutlich vorweggesagt: Es gibt sie – die umsichtig planenden, fair kommunizierenden und vorausschauend denkenden Stundenplaner:innen, die den Spagat zwischen Pflichtstundenzahl, Unterrichtsversorgung und Kollegialität mit beeindruckender Sorgfalt meistern. Menschen, die das Gespräch suchen, Belastungen ernst nehmen und an einer guten Atmosphäre im Kollegium mitwirken wollen. Ihnen gebührt unser ausdrücklicher Dank – denn sie zeigen, dass es auch anders geht. Doch leider zeigen manche Fälle, die uns erreichen, auch die Kehrseite. Dann wird Stundenplanung zur Machtfrage, zur Quelle von Frust – und manchmal sogar zum Fall für den Personalrat. Im Lehrerzimmer wird viel erzählt. Doch manche Geschichten verlassen die Gerüchteküche und landen in der Sitzung des örtlichen Personalrats – mitsamt Unterlagen, Systemausdrucken und spürbaren Konsequenzen. Als Interessenvertretung fragt man sich beim Blick auf die farbenfrohen Stundenpläne nicht selten: Ist das noch Stundenplanung – oder schon Satire?

Die Meldungen aus den Bezirken NRW häufen sich: mysteriöse Negativkonten, dauerhafte Mini-Überstunden, Teilzeitstellen mit Vollzeitcharakter, Schwerbehinderte ohne Unterstützungsleistungen – und ein Schulverwaltungssystem, das eher Angst als Ordnung stiftet. Häufig mangelt es an Transparenz zu Entscheidungsgrundsätzen oder der Berücksichtigung gültiger Vereinbarungen. Dazu haben wir fünf exemplarische Fälle samt den entsprechenden Rechtsgrundlagen zusammengestellt.

### Fall 1: Schuljahresübertrag mal anders – Minusstunden zum Schuljahresanfang

Ein Kollege mit voller Stelle, engagiert, mit Anrechnungstunden für verschiedene schulische Aufgaben, startet ins neue Schuljahr – und staunt. Auf seinem Stundenkonto: Minusstunden. Aus dem Vorjahr.

**Hintergrund:** In den Blockwochen war er phasenweise überdimensioniert eingesetzt, in anderen war er unterverplant – wie es an Berufskollegs üblich ist. In der Jahresbilanz macht er 2 Minusstunden, die der Stundenplaner ins nächste Schuljahr überträgt. Der Stundenplaner sagt: „Da Überstunden auch übertragen werden, geht das auch mit Minusstunden.“ Der Kollege hätte nun eben mehr zu unterrichten, schließlich habe er auch Geld bekommen und schulde der Schule noch etwas – seine Anrechnungstunden werden dabei stillschweigend verrechnet.

**Seine Frage:** „Muss ich die Fehlplanung meiner Stundenplanung – und der verantwortenden Schulleitung – im kommenden Schuljahr abarbeiten?“

#### Rechtsgrundlagen:

- BASS 21-22 Nr. 21, Abschnitt 4.6
- VV zu § 2 ArbZVO

**Kommentar:** Minusstunden aus einem alten Schuljahr mitzunehmen, ist wie ein altes Brot aufzuwärmen – rechtlich eher ungenießbar.

**Fazit:** Nach den Vorgaben der BASS 21-22 Nr. 21, Abschnitt 4.6 und der VV zu § 2 ArbZVO ist es grundsätzlich nicht vorgesehen, dass Minusstunden aus einem alten Schuljahr auf das neue Schuljahr übertragen werden. Die Regelungen und die Praxis in der Schulplanung zielen darauf ab, dass jede Fehlplanung innerhalb eines Schuljahres individuell und innerhalb des laufenden Schuljahres ausgeglichen wird. Minusstunden resultieren aus einer Fehlplanung des Stundenplans, was bedeutet, dass sie auf Seiten der Schulleitung und des Stundenplaners liegen und nicht als persönliche Schuld des Lehrers angesehen werden können. Die Übertragung von Minusstunden in das neue Schuljahr ist rechtlich nicht zulässig, da sie nicht der korrekten Stundenplanung und der tarifvertraglichen Praxis entspricht.

### Fall 2: Das seltene Fach – und die seltene Chance, seine Mehrarbeit loszuwerden

Ein Kollege unterrichtet ein sogenanntes „Profil-Fach“. Die Wahrscheinlichkeit, dass er auch im kommenden Jahr wieder genauso eingeplant wird, ist hoch. Seine Mehrarbeit, die er im aktuellen Schuljahr leisten musste, weil ein Kollege dauerhaft erkrankte, kann er real wahrscheinlich nicht im kommenden Jahr ausgleichen. Die Vertretungstunden können allerdings nur dann abgerechnet werden, wenn der Kollege 4 Stunden erteilt hat. In diesem konkreten Fall sind es aber monatlich nur 3, die deshalb die magische Grenze für eine Auszahlung nicht überschreitet, so dass er leer ausgeht. Abfeiern ist nicht, auszahlen auch nicht. Das macht er jetzt schon ganze 10 Jahre so ...

**Die Realität:** ein Dauerzustand. Keine Entlastung, keine Auszahlung. Und auch kein Verständnis.

**Rechtsgrundlagen:**

- RdErl. des Kultusministeriums vom 11.6.79 (BASS 21-22 Nr. 21)

**Kommentar:** Nur weil man ein Fach selten unterrichtet, heißt das nicht, dass man selten Rechte hat.

**Fazit:** Wenn ein Lehrer im Monat nicht mehr als drei Stunden Mehrarbeit leistet und diese Stunden somit nicht vergütet werden (nach den Regelungen in NRW), gibt es verschiedene Alternativen und Handlungsmöglichkeiten, um die Situation sinnvoll zu gestalten:

- **Optimierung der Stundenplanung:** Der Stundenplaner sollte den Stundenplan so gestalten, dass Mehrarbeit effizient und gleichmäßig über das Schuljahr verteilt wird. Wenn die Lehrkraft aufgrund einer unzureichenden Stundenplanung unter der Grenze von 4 Stunden bleibt, sollte eine Anpassung der Planung erfolgen, um mehr Stunden abzudecken.
- **Vermehrte Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben:** Wenn die Unterrichtsstunden einer Lehrkraft nicht die erforderliche Zahl an Mehrarbeitsstunden erreichen, können zusätzliche Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben (z. B. Projektarbeit, Fortbildungen, schulische Projekte) zugeteilt werden. Diese können helfen, die Balance zu wahren und eine Überlastung zu vermeiden, ohne das Stundenkonto unnötig zu belasten.
- **Fachliche Arbeitszeit nutzen:** Lehrkräfte können ihre Facharbeitszeit, die oft für Planungen und Prüfungen vorgesehen ist, optimal einsetzen. In einigen Fällen lassen sich zusätzliche Aufgaben und Projekte aus der Unterrichtsplanung in diese Arbeitszeit integrieren.
- **Freiwillige Mehrarbeit annehmen:** In einigen Fällen können Lehrkräfte, die unter den 4 Stunden bleiben, freiwillig mehr Stunden übernehmen, etwa für Vertretungsunterricht, Veranstaltungen oder schulische Projekte. Dies könnte als Option in Betracht gezogen werden, falls die Lehrkraft keine Überschreitung der Stundenregelung wünscht, jedoch trotzdem etwas mehr Arbeit leisten möchte.
- **Verrechnung von Überstunden aus früheren Perioden:** Wenn der Lehrer in vorherigen Monaten Überstunden geleistet hat, könnte er diese in den kommenden Monaten ausgleichen oder übertragen lassen. Dies wäre vor allem bei Lehrkräften im Teilzeitbereich ein Thema, da dort Überstunden nachgeholt oder auf das nächste Monat übertragen werden können.
- **Einzelfallregelungen mit der Schulleitung:** In vielen Fällen gibt es die Möglichkeit, bei einem Gespräch mit der Schulleitung oder der Personalvertretung eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dies könnte die Anpassung des Stundenplans oder eine andere Form der Arbeitszeitgestaltung umfassen, um eine bessere Verteilung der Stunden im Monat zu erreichen.

**Fall 3: Teilzeit – aber bitte mit allem, was Schule zu bieten hat**

Eine Kollegin arbeitet in Teilzeit, 18 Stunden, eigentlich um Familie und Beruf irgendwie in Einklang zu bringen. Sie ist Koordinatorin im Bildungsgang, übernimmt zusätzlich Elterngespräche, berät bei Verhaltensauffälligkeiten und organisiert schulische Übergänge mit externen Partnern.

**Der Stundenplan:** Blocktage, zwei Nachmittage, dazwischen Einzelstunden. Unterrichtsfreie Tage? Werden regelmäßig mit Besprechungen, Konferenzen und Prüfungen gefüllt. Die Stundenplanung sagt auf Nachfrage zur Optimierung des Stundenplans der Kollegin, dass sie nun mal A14 sei und deshalb auch mehr arbeiten müsse. Dazu gehöre eigentlich auch, immer präsent zu sein.

**Ihre Frage:** „Gelten für mich durch das Beförderungsamt andere Teilzeitbedingungen?“

**Rechtsgrundlagen:**

- BAG-Urteil v. 23.03.2004 (Benachteiligung von Teilzeitkräften)

**Kommentar:** Teilzeit ist kein netter Euphemismus für „alles wie vorher – nur unbezahlt“.

**Fazit:** Das BAG-Urteil vom 23.03.2004 stärkt die Rechte der Teilzeitkräfte, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten. Heute untermauert z. B.

das BVerwG-Urteil 2 C 16.14 (2015) denselben Grundsatz: „Teilzeitbeschäftigte dürfen nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden.“ Zusatzaufgaben bei A14-Stellen müssen also entweder reduziert, als Anrechnungsstunden gewährt oder vergütet werden, wenn die Lehrkraft Teilzeit arbeitet – andernfalls wird gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG in Verbindung mit §4 TzBfG) verstoßen.

Für die Kollegin bedeutet das:

- Wenn sie in ihrer Teilzeitstelle zusätzliche Aufgaben übernimmt, die über den ursprünglich vereinbarten Arbeitsumfang hinausgehen, hat sie Anspruch auf eine entsprechende Anrechnung dieser Tätigkeiten.
- Diese Zusatzaufgaben (wie Koordination, Beratung, Organisation) können durch Anrechnungsstunden oder eine Vergütung ausgeglichen werden, wenn sie ihre vertragliche Arbeitszeit überschreiten.
- Schulische Fehlplanungen oder der Mangel an Anrechnung durch die Schulleitung sind nicht zulässig. Die Aufgaben müssen entweder im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit oder durch eine geeignete Zusatzvergütung abgedeckt werden.

Im Teilzeitkonzept der Schule muss klar geregelt sein, wie ein Kollege / eine Kollegin in Teilzeit einzusetzen ist. Dies schließt die Teilnahme an allen außerunterrichtlichen Tätigkeiten (Konferenzen, Besprechungen etc.) sowie den unterrichtlichen Einsatz ein, insbesondere die Anzahl an Nachmittagen sowie der Springstunden. Außerdem empfiehlt sich der Austausch mit Schulleitung, Lehrerrat und ggf. Personalvertretung.

#### **Fall 4: Witwe mit Kind – und einem Planer mit kurzem Gedächtnis**

Eine Lehrerin verliert im letzten Jahr plötzlich ihren Mann. Sie reduziert ihre Stelle, kümmert sich um ihr kleines Kind – ohne familiäres Netzwerk. Anfangs nimmt die Schulleitung Rücksicht. Ein Jahr später: kein Gespräch mehr, keine Rückfragen.

**Ihre Stunden:** abends bis 18 Uhr, morgens erste Stunde – und dazwischen ein Stundenplanpuzzle, das jede Betreu-

ung unmöglich macht. Der Planer kommentiert: „Wenn Teilzeit-Muttis ausschlafen wollen – müssen auch mal Abendstunden gehen.“

**Ihre Reaktion:** Tränen, Verzweiflung

**Rechtsgrundlagen:**

- ADO § 12 (familiäre Belange)
- GG Art. 6 Abs. 4
- ArbZG § 6 (Nacht- und Schichtarbeitsschutz für Alleinerziehende)

**Fazit:** Der § 12 der ADO (Allgemeine Dienstordnung) stellt klar, dass die Schulleitung bei der Dienstplanerstellung familiäre Belange berücksichtigen muss. Insbesondere bei Alleinerziehenden, wie in diesem Fall, muss die Schulleitung auf die betreuungsbedingten Bedürfnisse Rücksicht nehmen. Lehrer:innen, die sich um kleine Kinder kümmern, haben ein Recht auf eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung.

- Was bedeutet das für den Fall? Es ist ein klarer Verstoß gegen diese Vorschrift, wenn die Schulleitung nach einem Jahr keinerlei Rücksicht auf die familiäre Situation nimmt und eine unflexible und belastende Stundenverteilung ohne Rücksprache mit der Lehrerin festlegt.

**GG Art. 6 Abs. 4 – Schutz von Familien**

Nach dem Grundgesetz (Art. 6 Abs. 4) ist die Familie unter besonderen Schutz gestellt, und der Staat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird.

- Was bedeutet das für den Fall? Die Schulleitung muss sicherstellen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur in der Theorie gewährleistet wird, sondern auch in der Praxis durch eine familienfreundliche Arbeitszeitregelung. In diesem Fall müsste die Schulleitung eine Lösung finden, die es der Lehrerin ermöglicht, ihre familiären Pflichten zu erfüllen, ohne dass dies zu einer unzumutbaren Belastung führt.

**ArbZG § 6 – Schutz von Nachtarbeit für Alleinerziehende**

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist es wichtig, den Schutz von Nachtarbeit zu gewährleisten, insbesondere für Alleinerziehende. Dies bedeutet, dass die Schulleitung

„Der Stundenplan hat immer recht“,  
sagte niemand je.

bei der Festlegung der Arbeitszeiten darauf achten muss, dass Abend- und Nachtstunden so weit wie möglich vermieden werden.

- Was bedeutet das für den Fall? Die Lehrerin hat Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit nicht regelmäßig bis 18 Uhr geht, wenn dies mit ihren Betreuungsverpflichtungen unvereinbar ist. Die Schulleitung ist verpflichtet, alternative Lösungen anzubieten, die den Schutz von Alleinerziehenden und deren Familienzeit respektieren.

Wie in dem Fall zuvor müssen im Teilzeitkonzept auch solche Fälle, in denen besonders Rücksicht auf familiäre Bedingungen genommen werden muss, klar geregelt sein. Dies betrifft den Unterrichtseinsatz (Beginn und Ende des Arbeitstags), besondere Rahmenbedingungen hinsichtlich der Betreuung des Kindes sowie die generelle Betreuung (Alleinerziehende, ggf. unterrichtsfreie Tage bzw. Distanzunterricht).

Der Planer-Kommentar ist zudem diskriminierend und empathielos. Insgesamt können Personalrat und Bezirksregierung hier einschreiten, wie im Text empfohlen – die genannten Vorschriften stützen den Anspruch der Lehrerin auf angemessene Berücksichtigung familiärer Belange.

#### **Fall 5: Rollstuhl, Therapie – und ein unsäglicher Kommentar**

Ein schwerbehinderter Kollege, GdB 90, arbeitet mit Unterstützungsleistungen (4 Stunden). An zwei Tagen pro Woche ist er in ambulanter Therapie und benötigt dort vormittags Freistellung. Er bittet darum, ihn an diesen Tagen später einzuplanen – auch weil der Fahrdienst ihn nicht rechtzeitig vor 9 Uhr bringen kann.

**Der Stundenplaner kommentiert:** „Ich erinnere mich an die Weihnachtsfeier, da haben Sie auf der Tanzfläche mit dem Rollstuhl Pirouetten gedreht – da können Sie auch morgens zur ersten Stunde kommen. Man muss halt ein bisschen schneller rollen. Andere Kollegen können sich auch nicht alles aussuchen.“

**Die Folge:** Dienstaufsichtsbeschwerde – und eine Situation zwischen Fassungslosigkeit und Scham.

#### **Rechtsgrundlagen:**

- SGB IX § 164 (Nachteilsausgleich)
- GG Art. 3 Abs. 3 (Benachteiligungsverbot)

**Kommentar:** Wer körperliche Einschränkungen mit Tanzfreude verwechselt, hat auch sonst einiges missverstanden.

#### **Fazit:**

- **Erinnerung an den rechtlichen Anspruch auf Nachteilsausgleich:** Es muss betont werden, dass der Kollege nach SGB IX § 164 ein Recht auf Nachteilsausgleich hat, der es ihm ermöglicht, eine Arbeitszeitgestaltung zu erhalten, die seinen gesundheitlichen Bedürfnissen und der Therapie gerecht wird. Der Kommentar des Stundenplaners missachtet dieses Recht.
- **Verweis auf das Benachteiligungsverbot:** Der Kommentar des Stundenplaners ist eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung des Kollegen und verstößt gegen das Benachteiligungsverbot nach GG Art. 3 Abs. 3. Solche Bemerkungen sind inakzeptabel und verletzen die Rechte des Mitarbeiters auf Gleichbehandlung.
- **Verlangen nach einer Anpassung der Arbeitszeit:** Es sollte klar kommuniziert werden, dass der Kollege eine angemessene Anpassung seiner Arbeitszeit verlangt, um seine Therapie und den Fahrdienst zu koordinieren, was unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben zwingend notwendig ist.

#### **Fall 6: Jungkollege – familienfreundliche Stundenplangestaltung für einen jungen Vater**

Ein junger Kollege, Familienvater und neu an der Schule, erhält einen Stundenplan an fünf Tagen – inklusive Samstag – verteilt auf fünf Abteilungen, mit durchschnittlich fünf Springstunden pro Woche.

**Frage:** Wie kann der Stundenplan so gestaltet werden, dass der junge Familienvater auch Familienzeit hat?

**Antwort:** Der Stundenplan ist in dieser Form familienunfreundlich und organisatorisch belastend. Die Zersplitterung über fünf Tage und Abteilungen bei gleichzeitig vielen Springstunden ist vermeidbar und verstößt gegen Grundsätze einer sozialverträglichen Stundenplanung.



#### Empfehlungen zur Optimierung:

- Reduzierung der Wochentage mit Unterrichtseinsatz auf vier, um einen freien Tag für Familienverpflichtungen zu ermöglichen.
- Bündelung der Stundenblöcke, um Springstunden deutlich zu reduzieren.
- Beschränkung der Abteilungswechsel pro Tag (idealerweise max. 2) zur Entlastung.
- Verzicht auf Samstagsunterricht, wenn nicht zwingend notwendig und nicht Teil der üblichen Schulorganisation.
- Einbeziehung der familiären Situation in die Stundenplangestaltung (Abfrage familiärer Belange ist nach Erlasslage ausdrücklich vorgesehen).

#### Rechtliche Grundlagen und Hinweise:

- SchulG NRW § 57 Abs. 2: Pflicht zur Berücksichtigung berechtigter Belange bei der Unterrichtsverteilung.

- ADO NRW § 13 Abs. 2: Gestaltung des Stundenplans unter sozialen Gesichtspunkten (u. a. Familienpflichten, Belastungsausgleich).
- RdErl. d. MSB v. 29.05.2020 „Teilzeitbeschäftigung von Lehrerinnen und Lehrern“: Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen auch bei Vollzeit.
- ArbZG § 6 Abs. 1 und 3 (analog zu berücksichtigen für gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung).
- Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach LPVG NRW § 72 Abs. 3 Nr. 9 (sozialer Teil des Stundenplans).

#### Fazit:

- Der vorliegende Stundenplan des jungen Familienvaters muss dringend überarbeitet werden. Ziel ist ein sozialverträglicher, familienfreundlicher Stundenplan, der den schulischen Anforderungen genügt und zugleich die berechtigten Interessen des Lehrers wahrt. Konkret sollte die Schulleitung dem Kollegen einen planfreien Tag ermöglichen, Springstunden auf ein Minimum reduzieren, unnötige Abteilungswechsel vermeiden und

auf Samstagseinsatz verzichten. Diese Maßnahmen liegen nicht nur im Interesse des Kollegen und seiner Familie, sondern kommen auch der Schule zugute: Motivierte, weniger gestresste Lehrkräfte können ihren Dienst effektiver und gesünder verrichten. Zudem verlangen sowohl organisatorische Vernunft als auch die Rechtslage (Fürsorgepflicht der Dienststelle, Arbeitszeitschutz, Personalratsbeteiligung), dass Stundenpläne sozial angemessen gestaltet werden. Ein angepasster Stundenplan würde daher im Einklang mit den genannten Grundsätzen stehen und dem jungen Kollegen die notwendige Familienzeit verschaffen.

**Gesamtfazit: Wenn Planung blind wird – und Menschlichkeit auf der Strecke bleibt**

Alle sechs Fälle untermauern, dass Stundenplanung und Arbeitszeitgestaltung im Schulbereich klaren rechtlichen Leitplanken folgen müssen. In jedem Fall zeigt sich: Die hier kritisierten Praktiken – (1) das Mitnehmen von Minusstunden ins neue Jahr, (2) unbezahlte Mehrarbeit unterhalb der Vergütungsgrenze, (3) Überlastung von Teilzeitkräften, (4) Ignorieren familiärer Notlagen, (5) Missachtung behinderungsbedingter Erfordernisse und (6) familienunfreundliche Zersplitterung von Unterrichtseinsatz – stehen im Widerspruch zu geltenden Vorschriften oder zumindest zu deren intendiertem Zweck. Stundenplanung ist also ein Balanceakt. Aber was in vielen Fällen passiert, ist keine Unsicherheit – sondern Ignoranz.

Besonders wenn persönliche, gesundheitliche oder familiäre Faktoren ins Spiel kommen, kippt die Gleichbehandlung oft ins Gleichgültige. Die Rechtsprechung ist klar. Es ist die Haltung, die fehlt – und nicht nur das: Empathie, Transparenz und Kommunikation sind am Ende die Schlüssel zum Erfolg und zu gesunden, motivierten Kolleg:innen.

Die einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Erlasse schreiben vor, dass Lehrkräfte sozialverträglich, transparent und fair eingeplant werden müssen. Sie schützen vor ungerechtfertigter Mehrbelastung, Diskriminierung und Missachtung persönlicher oder familiärer Belange. Die beschriebenen Fälle zeigen aber auch: Es fehlt häufig nicht an rechtlichen Grundlagen – sondern an deren Umsetzung im Alltag. Schulen sind deshalb gefordert, ihre Planungsprozesse sorgfältig zu gestalten und die Rechte

ihrer Lehrkräfte ernst zu nehmen. Dabei helfen Transparenz, Kommunikation, Beteiligung der Personalvertretung – und nicht zuletzt Empathie.

Merke! Wenn Stundenpläne Geschichten erzählen, dann erzählen sie manchmal mehr über die Schule als über das System.

**Was tun, wenn's wieder absurd wird?**

- Personalrat ansprechen – dokumentieren, unterstützen lassen
- Gespräch mit der Schulleitung suchen – ggf. mit Begleitung durch Mitglied eines Lehrerrats oder Personalrates
- Notfalls: Bezirksregierung einschalten – besonders bei Missachtung von Nachteilsausgleichen, Teilzeitrechten oder Diskriminierung (zusammen mit Personalvertretung)
- Hinweis geben an den Verband oder Fachgruppen – für mehr Öffentlichkeit und Wirksamkeit – gemeinsames Netzwerken.



**Heike Haarhaus**  
Mitglied im Bezirks-  
personalrat Düsseldorf

haarhaus@vlbs.de



**Ina Hermanns**  
Mitglied im Bezirks-  
personalrat Münster

hermanns@vlbs.de

# Zwischen Pflichtstunden und Pingpongplänen

## Ein Interview mit Herrn Alfons Josala über die geheime Kunst der Stundenplanung

Lieber Herr Josala, Sie haben über viele Jahre hinweg den Stundenplan für ein großes Berufskolleg erstellt – mit all seinen Bildungsgängen, Teilzeitmodellen, Klassentypen und Persönlichkeiten. Uns interessiert: Welche Regeln, Tricks und Missverständnisse prägen die Stundenplanung wirklich? Und worauf sollten Kolleg:innen achten, wenn es um gerechte Arbeitsverteilung geht? Gerade jetzt, da viele Stundenpläne für das neue Schuljahr verteilt werden, ist Ihre Perspektive besonders gefragt.

**1. Was macht einen guten Stundenplan aus – und was niemals? Worüber beschwerten sich Kolleg:innen am häufigsten? Was sind die typischen Denkfehler – auf Seiten der Planung wie der Lehrkräfte?**

**Alfons Josala:** Meine größte persönliche Fehleinschätzung, als ich gefragt wurde, die Stundenplanung für unser Berufskolleg zu übernehmen, war der Zeitaufwand für die Gespräche. Absprachen mit der Schulleitung, den klassenführenden Bereichsleitungen und natürlich mit den Kolleg:innen. Als Stundenplaner war mir wichtig, immer ansprechbar zu sein – und zwar nicht nur auf dem Papier, sondern ganz real im Schulhaus. Ich war oft lange vor dem Unterricht da und blieb auch danach noch eine Weile, einfach um greifbar zu sein. Wenn es einen zentralen Treffpunkt für die Pause gibt, würde ich als Stundenplaner so oft wie möglich dort anwesend sein, um ansprechbar zu sein. Denn die Erfahrung zeigt: Vertrauen entsteht nicht in Tabellenkalkulationen, sondern im Gespräch auf dem Flur, am Kopierer oder bei einer schnellen Tasse Kaffee. Gerade wenn es knifflig wird – wenn jemand mit einer ungünstigen Lage hadert oder ein ganzer Bildungsgang sich über zu viele Randstunden beklagt –, ist es Gold wert, vorher als Gesprächspartner auf Augenhöhe bekannt zu sein. Dann geht es nicht mehr um die Bereichsleitung Stundenplan, sondern um den Kollegen/die Kollegin, dem/der man etwas anvertrauen kann und der/die eine Regelung findet. Die eigentliche Stundenplanarbeit habe ich übrigens meist zuhause erledigt.

Nicht etwa aus Bequemlichkeit, sondern weil es dort schlicht ruhiger war. Insbesondere für die händische Verplanung von Stunden und für das Finden von guten Kompromissen, mit denen alle Beteiligten gut leben können, sind oft viele Versuche nötig. Mancher Ansatz führt wiederholt zu keinem guten Ergebnis. Hierfür ist eine längere Zeit am Stück in ungestörter Atmosphäre nötig. Andererseits ist nach verschiedenen Fehlversuchen auch ein „drüber schlafen“ oft hilfreich: Am nächsten Tag ergibt sich manchmal ein ganz anderer Lösungsweg. Und ja – auch wenn man es nicht glaubt: Das eigentliche Planen war oft der kleinere Teil der Arbeit.

**2. Wie verteilt man Stunden strategisch – und wer trägt dann die Last? Welche taktischen Mittel stehen einer Stundenplanung zur Verfügung, um mit wenig Personal möglichst viel Unterricht abzudecken? Nach welchen Kriterien wird verteilt – und wer gerät dabei schnell ins Hintertreffen?**

**Alfons Josala:** Wir haben die Stundenplanung immer begonnen mit einer Gegenüberstellung von realistisch zu gebenden Unterrichtsstunden und den netto verfügbaren Stunden der Lehrkräfte. Netto heißt hier nach Abzug der Ermäßigungsstunden (z. B. Alter, Schwerbehinderung, Abordnung, Freistellung etc.) und der Anrechnungsstunden für besondere Belastungen.

Um diese Bilanz fair auszugleichen, haben wir einen Verteilungsschlüssel entwickelt, der den jeweiligen Bildungsgang, die Anzahl der Klassen und die Schüler:innenzahl berücksichtigt hat. Aus diesem Schlüssel ergab sich, wie viele Unterrichtsstunden jedem klassenführenden Bereich „zustehen“ und ab wann der Bereich sein Kontingent überzogen hat. Einen solchen Schlüssel zu entwickeln, der von allen als fair und gerecht empfunden wird, ist sehr schwer. Unser Verteilungsschlüssel war auch nicht perfekt, aber eine gute Orientierungshilfe. Erst wenn diese Bilanz einigermaßen ausgeglichen war, haben wir die Lehrkräfte auf die geplanten Unterrichte verteilt.



**Alfons Josala**  
Stundenplaner, der Autor schreibt unter einem Pseudonym und ist der Redaktion bekannt

Hierbei wurden sowohl die Wünsche der Bereichsleitungen als auch der Kolleg:innen im Vorfeld abgefragt und dann in mehreren Gesprächsrunden aller Bereichsleitungen und/oder Absprachen zwischen einzelnen Bereichsleitungen versucht, umgesetzt zu werden.

**Hier wäre ein Beispiel für einen Verteilungsschlüssel sinnvoll: Teilzeit, Vollzeit, wie viele Klassen, welche Schüler:innen-Obergrenze für Klassen. Was bedeutet das konkret in der Planung?**

**Alfons Josala:** Ein einfacher Ansatz besteht darin, aus der Schüler:innenzahl über die Relationen gemäß § 8 Absatz 1 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG die theoretisch verfügbaren Unterrichtsstunden zu berechnen und mit den geplanten zu vergleichen.

Je nach Stellenbesetzung an der Schule und den Anmeldezahlen ergibt sich schulweit eventuell ein erhebliches Defizit, was dann auf die Bereiche umverteilt werden muss. Jeder Bereich sollte versuchen, bereichsintern Defizite auszugleichen, wobei da die Möglichkeiten natürlich begrenzt sind.

**3. Wie klein darf eine Klasse sein – und wie rettet man einen Bildungsgang? Welche Spielräume hat die Stundenplanung, wenn Anmeldezahlen niedrig sind? Welche Konsequenzen hat das für Kolleg:innen und das Unterrichtsangebot?**

**Alfons Josala:** Das ist meines Erachtens eigentlich keine Aufgabe der Stundenplanung, sondern der zuständigen Bildungsgang- oder Bereichsleitung. Die Bereichsleitungen entscheiden, wie viele Klassen bei mehrzügigen Bildungsgängen gebildet werden. In Zeiten des Lehrkräftemangels müssen häufig die Obergrenzen (je nach Bildungsgang zw. 29 und 31 Schüler:innen) ausgenutzt werden. Das bedeutet konkret, dass erst wenn es in einem Ausbildungsberuf (z. B. Friseur) mehr als 93 Anmeldungen für einen Jahrgang gibt, 4 Parallelklassen gebildet werden. Umgekehrt gilt ein Bildungsgang, in dem 3 Jahre hintereinander weniger als 15 Anmeldungen vorliegen, als unterfrequentiert.

Wenn die Schüler:innenzahl in einem Bildungsgang abnimmt, gibt es viele kreative Möglichkeiten, damit fair umzugehen: gemeinsame Beschulung verschiedener (aber ähnlicher) Berufe mit geringer Schüler:innenzahl (sogenannte

„Kreuzchenlisten“) – zumindest in einzelnen Stufen (z. B. im 1. Ausbildungsjahr), gemeinsame Beschulung verschiedener Jahrgänge, modulare Beschulung. Oft erfordern diese Modelle eine hohe Flexibilität auf Seiten der unterrichtenden Lehrkräfte. Bei entsprechendem Engagement kann dies aber auch gefährdete Bildungsgänge dauerhaft retten.

**4. Was sind Minusstunden – und dürfen die ins neue Schuljahr übertragen werden?**

**a) Wie sollten Lehrkräfte reagieren, wenn ihnen alte Minusstunden neu angerechnet werden?**

**Was ist rechtlich erlaubt – und was schlicht unzulässig?**

**Alfons Josala:** Minusstunden dürfen nicht ins neue Schuljahr übertragen werden. Der Dienstherr hat dafür Sorge zu tragen, dass jede Lehrkraft ihr Stundenkontingent im jeweiligen Schuljahr ableistet. Wenn dies nicht gelingt, darf dies nicht zu Lasten der Lehrkraft gehen, indem sie im folgenden Jahr mehr Stunden ableisten muss. Der § 93 des Schulgesetzes in Verbindung mit der zugehörigen Verordnung und Richtlinien ist hier sehr klar:

*„Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung, für bis zu sechs Monate um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Jahr.“ (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)*

Diese Regelung ist in Berufskollegs eingeführt worden, um der Problematik von 3,5-jährigen Ausbildungsberufen Rechnung zu tragen. Hier fällt halt im 1. Halbjahr mehr Unterricht an. Diese Mehrarbeit im 1. Halbjahr soll aber innerhalb des Schuljahres – also im 2. Halbjahr – abgebaut werden. Heute wird dieser Passus mit Blockunterricht begründet. Aber auch bei dieser Mehrarbeit soll eine Überschreitung der wöchentlichen Stundenzahl um mehr als 2 Stunden „in der Regel“ nicht ohne Zustimmung der Lehrkraft erfolgen. Wenn der Ausgleich nicht im laufenden Schuljahr gelingt, dürfen Mehrarbeitsstunden ausnahms-

t1p.de/w54lt



Kreuzchenlisten

weise ins nächste Schuljahr übertragen werden. Viele Kolleg:innen sind zu dieser Mehrarbeit gerade in Zeiten von Lehrkräftemangel bereit. Zu einer Minderarbeit, die zu einer Mehrarbeit im kommenden Schuljahr führt, dürften die wenigsten Kolleg:innen bereit sein. Sie dürfte auch nur schwer zu begründen sein. Sollte an einer Schule ein regelmäßiger Übertrag von Minusstunden erfolgen, würde ich – um der Mitwirkungspflicht des Beamten nachzukommen – dazu raten, schon frühzeitig im Schuljahr auf die Minusstunden hinzuweisen und um volle Ausnutzung des Deputats zu bitten. Sollte kein Gespräch und / oder kein Ausgleich stattfinden, ist es wichtig, schriftlich die Mitwirkung zu dokumentieren.

#### Formulierungsvorschlag:

„Hiermit weise ich darauf hin, dass mein Deputat von 25,5 Unterrichtsstunden gemäß meiner Pflichtstundenzahl aktuell nicht ausgeschöpft ist. Mir sind dafür keine schulorganisatorischen Gründe bekannt. Ich bitte darum, mein Deputat noch innerhalb dieses Schuljahres auszugleichen. Eine Übertragung ins kommende Schuljahr wäre zu meinem Nachteil, zu dem ich nicht bereit bin.“

Diese Erklärung können Sie der Schulleitung und dem Gremium/Lehrerrat zur Kenntnis geben.

#### b) Wie lassen sich Springstunden klug planen – und wo beginnt deren Missbrauch?

**Alfons Josala:** Springstunden sind ein sensibles Thema. Oft wird argumentiert, dass sie für eine gute Vertretungsregelung notwendig seien. Das hängt vom Vertretungskonzept ab und müsste meines Erachtens erst evaluiert werden. Häufig gelingt eine gute Vertretungsregelung auch, ohne dass Lehrkräfte Springstunden haben, durch einfaches Verschieben. Die Lehrkraft muss dann natürlich ggf. früher kommen oder länger bleiben. Dafür ist es sehr hilfreich, wenn die Vertretung frühzeitig geplant werden kann. Schon eine Regelung am Vorabend ermöglicht mit den heutigen Kommunikationskanälen häufig eine für alle sinnvollere Lösung und hilft, Betreuungssituationen (1 Lehrkraft betreut 2 oder mehr Klassen gleichzeitig) zu minimieren. Das geht natürlich selten ad hoc, also wenn am jeweiligen Tag erst die Krankmeldung eingeht. Dass aber eingeplante Springstunden zum Vertretungsbedarf passen, ist auch nicht immer der Fall. Klar ist aber, dass

in den allermeisten Fällen eine Verplanung ohne Springstunden für Lehrkräfte nicht möglich ist. Das sieht auch jede:r ein. Daher musste bei uns jede Lehrkraft mit 1–2 Springstunden (jeweils 90 Minuten, weil es bei uns nur Doppelstunden gab) leben. Stundenpläne von Lehrkräften zu ändern, die keine Springstunden haben, nur damit sie eine haben, haben wir nicht gemacht. Wohl habe ich darauf geachtet, dass nicht jedes Jahr die gleichen Lehrkräfte in den Genuss „schöner“ Pläne, womöglich auf Kosten anderer, kommen.

#### 5. Wer darf später kommen – und wer muss abends ran?

##### Wie geht man fair um mit

1. z. B. Teilzeitkräften,
2. Abordnungen durch dienstliche Verpflichtungen,
3. gesundheitlichen Problemen von Lehrkräften, die einer bestimmten Planung bedürfen, um Dienstfähigkeit zu erhalten,
4. Elternzeiten oder familiären Belastungen,
5. weiten Anreisen zum Dienstort,
6. Stundenplanwünschen wegen Nebenbeschäftigungen,
7. unterrichtsfreien Tagen

##### Was ist pädagogisch und kollegial sinnvoll – und wo endet die organisatorische Rücksichtnahme?

**Alfons Josala:** 5.1) Bei Teilzeitkräften ist besonders darauf zu achten, ihr Stundenkontingent möglichst genau zu treffen und nicht zu überschreiten. Schließlich verzichten die Kolleg:innen ja bewusst auf Einkommen, um weniger zu arbeiten. Die Gründe sind vielfältig und selbstverständlich zu respektieren.

5.2) Abordnungen sind meist klar geregelt. Es gibt eine definierte Stundenzahl und oft auch Vereinbarungen, welche Tage nicht verplant werden dürfen. Das Gleiche gilt für andere dienstliche Verpflichtungen wie Fachleitungen, Moderatorentätigkeiten etc.

5.3) Wenn gesundheitliche Probleme bestehen, die z. B. regelmäßige Arztbesuche und/oder Therapien erfordern, habe ich immer versucht, diesen Anforderungen hohe Priorität einzuräumen. Schließlich ist es im Interesse aller, dass die Lehrkraft im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihren Dienst zuverlässig ausüben kann. Dabei ist Verlässlichkeit für beide Seiten von hohem Nutzen. Schwierig ist bisweilen im Kollegium, Verständnis für „Sonderregeln“ zu wecken,

wenn aus Datenschutzgründen nicht alle Hintergründe offengelegt werden können. Dann ist es hilfreich, wenn ein Vertrauensverhältnis zum Stundenplanteam besteht, dass es für solche „Sonderregeln“ gute Gründe gibt.

5.4) Eltern, insbesondere von kleinen Kindern, sind – je nach familiärer Situation – häufig einer erhöhten Belastung ausgesetzt und haben Schwierigkeiten, Betreuungszeiten mit Unterrichtszeiten zu koordinieren. Hier gilt Ähnliches wie bei gesundheitlichen Problemen. Schwierig bis unmöglich ist eine Gewichtung verschiedener Belastungen (z. B. alleinerziehender Elternteil gegenüber einer Lehrkraft, die ihre Eltern pflegt). Hier helfen nur persönliche Gespräche mit den Beteiligten.

5.5) und 5.6) Hier ist Feingefühl gefragt. Natürlich ist es die persönliche Entscheidung der Lehrkraft, wo sie wohnt oder ob sie eine genehmigte Nebentätigkeit ausübt. Dennoch gilt auch hier: Die Stundenplanung sollte soziale Belange im Rahmen des rechtlich Möglichen berücksichtigen. Auch bei nicht-dienstlich veranlassten Belastungen – wie langen Anfahrtswegen oder genehmigten Nebenbeschäftigungen – besteht keine absolute Planungsfreiheit, aber sehr wohl eine Verantwortung der Schule, eine ausgewogene, gesundheitsgerechte und sozialverträgliche Einsatzplanung zu prüfen und im Dialog mit der Lehrkraft abzustimmen. Eine faire Abwägung zwischen schulorganisatorischen Erfordernissen und persönlichen Lebensrealitäten bleibt unerlässlich – gerade im Sinne eines präventiven Gesundheitsschutzes und der Dienstzufriedenheit.

Ein einfaches Beispiel: Es gibt Kollegen, denen ist es wichtig, nach einem Arbeitstag mit Abendunterricht am Folgetag nicht zur ersten Stunde unterrichten zu müssen. Anderen ist das völlig egal, da sie aus familiären Gründen sowieso früh aufstehen. Möglicherweise ändern sich solche Wünsche auch mit dem Alter bzw. bei veränderten familiären Situationen. Hier können individuelle Rücksichtnahmen die Belastungen für alle vermindern.

6) Unterrichtsfreie Tage. Das ist ein zweischneidiges Schwert. Hier gibt es zwei verschiedene Sichtweisen, denen ich auch beiden eine Menge abgewinnen kann. Wichtig ist mir vorab, klarzustellen, dass unterrichtsfreie Tage keine arbeitsfreien Tage sind. Also kein „dienstfrei“ und damit Freizeit. Lehrkräfte haben neben der

eigentlichen Unterrichtszeit eben auch noch vielfältige weitere Aufgaben, die viele im heimischen Arbeitszimmer erledigen. Und das aus gutem Grund, wie z. B. auch ich beim Verplanen der Unterrichte. Für unterrichtsfreie Tage sprechen also mehr ungestörte Arbeitszeit im Homeoffice, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und weniger Fahrtzeiten.

Gegen unterrichtsfreie Tage sprechen: Die Präsenz einer Vollzeitlehrkraft an 5 Tagen im Schulgebäude erleichtert Absprachen und informelle Gespräche, man sieht sich einfach öfter. Die Anzahl der Unterrichte pro Tag und die daraus folgende Belastung sind geringer. Und nicht zuletzt erleichtert es tatsächlich die Vertretungsplanung. Wer nicht da ist, kann nicht vertreten. Jemand an seinem/ihrer freien Tag zur Vertretung zu bestellen, käme sicher nur in seltenen Fällen gut an. Wer sein Deputat an weniger Tagen absolviert, hat je Einsatztag mehr Unterrichtsstunden und hat damit weniger Möglichkeiten, zu vertreten. Wer am Tag 8 Stunden hat, kann nicht mehr vertreten, sondern höchstens betreuen. Betreuungssituationen sind aber oft mit erhöhter Belastung bei geringerer Unterrichtsqualität verbunden.

Hier sollte eine Vereinbarung im Kollegium gefunden werden und in einem Stundenplankonzept verschriftlicht werden. Darin sollten Vereinbarungen getroffen werden über

- maximale Unterrichtsstunden pro Tag,
- die Belastung durch Block- / Teilzeit- und Abendunterricht,
- die Einräumung von unterrichtsfreien Tagen in Abhängigkeit der tatsächlich zu gebenden Stunden,
- ggf. Aufsichten, Teambesprechungen etc.

Klar muss aber auch sein, dass die Unterrichtsversorgung der Klassen oberste Priorität hat und sich von daher nie alle Wünsche erfüllen lassen.

## 6. Wie sieht eine faire Verteilung von Ausgleichs- und Anrechnungsstunden aus?

*Welche Prinzipien führen zu mehr Gerechtigkeit im Kollegium? Wie ist es zu erklären, dass A14-Lehrkräfte ihre Anrechnung mit der Beförderung verlieren, A15 aber nicht?*

**Alfons Josala:** Die faire Verteilung der Anrechnungsstunden ist wahrscheinlich in allen Berufskollegs ein viel diskutiertes Thema. Es gibt Schulen, in denen ein Gremium aus Lehrerrat, Stundenplanteam und Schulleitung einen Vor-



schlag zur Verteilung der Anrechnungsstunden entwickelt. Andere Berufskollegs versuchen, mit einem Punktesystem für als besonders belastend erkannte Tätigkeiten die Anrechnungsstunden zu verteilen. Ich kenne auch Berufskollegs, wo diese Aufgabe an den Lehrerrat delegiert worden ist und dieser in einer jährlichen Abfrage im Kollegium die besonderen Belastungen ermittelt. Wie sich auch immer ein Berufskolleg entscheidet: Die Lehrerkonferenz hat das Recht, über die Verteilungsgrundsätze und die Kriterien, wofür Anrechnungsstunden vergeben werden sollen, zu entscheiden.

Wenn es also in Fragen zu Verfahren bzw. zu den Kriterien Unstimmigkeiten gibt, wäre zu klären, ob dies in einer Lehrerkonferenz diskutiert und entschieden worden ist. Idealerweise nutzt man in einem solchen Fall die Gelegenheit, die getroffenen Vereinbarungen in ein Stundenplan- und/oder Vertretungskonzept einzuarbeiten. In der BASS steht, dass Anrech-

nungsstunden nicht für Beförderungsaufgaben vergeben werden dürfen (§ 2 Abs. 5, VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). D. h. Kolleg:innen mit Beförderungssamt (A14) müssen diese zusätzlichen Lasten im Rahmen ihrer normalen Arbeitszeit (oder in nicht gesondert bezahlter Mehrarbeitszeit) schultern. Der Verordnungsersteller berücksichtigt hier nicht, dass für viele A14-Aufgaben schlichtweg auch Zeit benötigt wird. Diese Mehrarbeit wird quasi mit der erhöhten Besoldung abgegolten. Das könnte man auch als bezahlte Mehrarbeit bezeichnen.

Gleichzeitig ist die Leitungszeit ausgeweitet worden, d. h. die Stunden, über die die Schulleitung entscheidet. Dass Schulleitung und stellvertretende Schulleitung deutlich weniger unterrichten, ist bei der Vielzahl der Aufgaben und Termine unstrittig. Manche Schulleitungen unterrichten gar nicht mehr. Ob das immer so gut ist, ist eine andere Frage. Leitungszeit wird aber an Berufskollegs auch häufig an die Mit-

glieder der erweiterten Schulleitung vergeben. Hier wird sehr wohl anerkannt, dass die Bereichsleitungen für ihre Tätigkeiten nicht nur mehr Geld bekommen, sondern auch mehr Zeit. Ein in meinen Augen ungerechtes System. Aber es gibt natürlich kreative Möglichkeiten, diese Ungerechtigkeiten auszugleichen.

### **7. Was raten Sie Kolleg:innen, die sich durch den Stundenplan benachteiligt fühlen?**

*Welche Wege sollten sie gehen – und was sollten sie auf keinen Fall tun? Wie gelingt konstruktive Kritik – ohne das Gesamtsystem aus dem Gleichgewicht zu bringen?*

**Alfons Josala:** Zunächst ist es natürlich ein Unterschied, ob es um die Frage geht, in welchen Klassen und Bildungsgängen der Unterricht stattfinden soll, oder ob es nur um die reine zeitliche Anordnung der Stunden geht. Die erste Frage ist eine Entscheidung der Schulleitung in Absprache mit den Bereichsleitungen. Folglich würde ich dort nachfragen, wenn der Unterrichtseinsatz anders geplant wird als ursprünglich abgesprochen.

Bei der zweiten Frage liegt die Verantwortung meist beim Stundenplanteam, welches nicht unbedingt aus Bereichsleitungen besteht. Hier würde ich immer raten, das Gespräch zu suchen, entweder direkt mit dem Stundenplanteam oder mit der zuständigen Bereichs- oder Bildungsgangleitung. Das hängt von der Organisation im jeweiligen Berufskolleg ab. Falls sich mit einem Gespräch keine Klärung herbeiführen lässt, würde ich mir Rat beim Lehrerrat einholen. Mitglieder des Lehrerrats müssen ja in die grundlegenden Abläufe bei der Stundenplanung aufgrund ihrer Beteiligungspflicht eingebunden worden sein und haben daher auch einen gewissen Überblick. Ich würde mir erklären lassen, wieso bestimmte Belastungen nicht gemildert werden können. Fast immer ließ sich Verständnis für die Zwänge der Stundenplanung erzielen, wenn in Gesprächen die verschiedenen Optionen durchgespielt wurden. Wenn der Eindruck kontinuierlicher Benachteiligung trotz aller Gespräche fortbesteht, würde ich mich vorm Lehrerrat beraten lassen, ob ein Hinzuziehen des Personalrates sinnvoll ist. Spätestens dann ist es sinnvoll, die Klärungsversuche zeitlich und inhaltlich schriftlich festzuhalten und ggf. schriftlich um Klärung zu bitten.

Ein No-Go sollte immer sein, den Stundenplan zu kritisieren, bevor er fertig ist. Nichts ist unan-

genehmer für das Stundenplanteam, als wenn Kolleg:innen „beim Planen zugucken“ und den noch nicht fertigen Plan schon für sich optimieren wollen und dann womöglich noch für sich reklamieren, dass der Plan nicht mehr geändert werden soll. Es ist leider im Berufskolleg so, dass ständig Änderungen eingearbeitet werden müssen.

Und nicht immer ist leicht einzusehen, wieso eine Änderung in einem anderen Bereich Auswirkungen auf meinen Stundenplan hat. Mehr als 20 verschiedene Versionen des Stundenplans in einem Schuljahr sind keine Seltenheit am Berufskolleg.

### **Konkret bedeutet das?**

**Alfons Josala:** Als Lehrkraft sollten Sie zunächst intern um Klärung bemüht sein (Stundenplanung und Schulleitung ansprechen). Bleibt die Verteilung ungerecht oder rechtswidrig, ziehen Sie den Lehrerrat bzw. Personalrat hinzu und scheuen Sie sich nicht, von Ihrem Recht Gebrauch zu machen. Wenn die Angelegenheit immer noch nicht in der Schule zu klären ist und auch der Personalrat nicht weiterhelfen kann, dann sollten Sie der vorgesetzten Dienstbehörde den Sachverhalt vorlegen. Alle Schritte in diesem Verfahren sollten Sie möglichst schriftlich festhalten. So stellen Sie sicher, dass Ihr Anliegen ernst genommen wird und entlang der vorgeschriebenen Wege geprüft wird. Die Rechtsgrundlagen – insbesondere Schulgesetz NRW, ADO und die einschlägigen Erlasse – stehen dabei auf Ihrer Seite, da sie eine faire und rechtskonforme Stundenplanerstellung verlangen.

**Herzlichen Dank**  
*für das Interview, Herr Josala*

Quellen: Die rechtlichen Bestimmungen finden sich im Schulgesetz NRW und dessen Ausführungsverordnungen sowie in der ADO (§ 13 ADO) für Arbeitszeitfragen und der Bass (Bass 21-22 Nr. 21)

# Zeit ist Geld – oder doch nicht?

## Überstunden am Berufskolleg: Rechte, Risiken und Realitäten.

**Wie geht man mit Überstunden um – auszahlen, abummeln oder still ertragen? Was ist erlaubt, was sinnvoll, was riskant? Wie wirken sich Überstundenabrechnungen steuerlich aus – und was passiert mit der berühmten Obergrenze?**

**Alfons Josala:** Wichtig bei der Diskussion um Überstunden ist es, zu wissen, was Mehrarbeit per Definition ist: nämlich nur echter Unterricht über ihre Pflichtstundenzahl hinaus. Während Betreuung (2 Klassen gleichzeitig), Elternabende, Konferenzen und Fortbildungen eben Bestandteile der – neben der reinen Unterrichtszeit – zu erledigenden Arbeit sind und damit schon vergütet werden.

### Zwei Wege zur Mehrarbeit

#### Planbare Mehrarbeit

- Sie übernehmen z. B. als Elternzeitvertretung für eine:n Kolleg:in regelmäßig extra Stunden, z. B. ein Halbjahr lang.
- Die Bezirksregierung muss zustimmen, es braucht also einen Antrag über die Schulleitung.
- Ihre Mehrarbeit wird in den Stundenplan integriert – mit allen Pflichten: Noten, Klausuren, Zeugnisse.
- Die Vergütung erfolgt monatlich automatisch.

Ihr Vorteil: klare Verhältnisse, geregelte Bezahlung, auch im Krankheitsfall.

#### Vertretungsunterricht

- Sie springen kurzfristig ein – z. B. bei Krankheit.
- Die Schulleitung ordnet es an, kein Antrag nötig.
- Die Bezahlung erfolgt nachträglich, bei Vollzeitlehrkräften aber erst ab der 4. Stunde im Monat.

#### Was ist erlaubt?

- Maximal 24 Mehrarbeitsstunden pro Monat (für alle, d. h. Tarifbeschäftigte und Verbeamtete).

- Teilzeitkräfte: Jede Stunde wird vergütet.
- Vollzeitkräfte: Vergütung ab 4 Überstunden / Monat.

#### Freizeit oder Geld?

Rechtlich wäre Freizeitausgleich vorgesehen. In der Praxis gibt's meist Geld statt Zeit. Wir haben es Kolleg:innen freigestellt, ob sie sich die Mehrarbeitsstunden als Anrechnungsstunden gutschreiben lassen wollen oder ob sie sich halbjährlich die Mehrarbeitsstunden auszahlen lassen wollen.

- Beamte: Bruttobetrag wird versteuert, aber keine Sozialabgaben.
- Angestellte: sozialversicherungspflichtig → netto bleibt weniger.

#### Unterrichtsausfall und Verrechnung

Wenn Ihre Klasse z. B. auf Klassenfahrt ist, wird der ausgefallene Unterricht gegen Ihre Mehrarbeitsstunden verrechnet. Nur echte Plusstunden werden vergütet, ggf. aber dann auch weniger als 4 Stunden. **Beispiel:** Wegen einer Klassenfahrt der FU2 fallen bei Frau Meyer am 3. Mai 2 Stunden aus. Am 10. und am 17. Mai vertritt sie mit je 2 Unterrichtsstunden einen erkrankten Kollegen. Sonst läuft im Mai alles nach Plan. Damit sind für Frau Meyer im Mai 4 Stunden Mehrarbeit angefallen, so dass vergütet wird. Allerdings werden die 2 ausgefallenen Stunden verrechnet, so dass sie nur 2 Stunden ausgezahlt bekommt.

#### Antrag – ja oder nein?

Wenn Sie wissen, dass die Mehrarbeit längerfristig anfällt (z. B. Elternzeitvertretung): → Stellen Sie den Antrag auf planbare Mehrarbeit.

So sichern Sie sich eine klare Regelung, monatliche Vergütung und Verlässlichkeit.

#### Steuerliches – keine Panik

- Ihre Steuerklasse bleibt selbstverständlich gleich.
- Aber Achtung: Hohe Einmalzahlungen (z. B. für viele Überstunden auf einmal) können aber zu mehr Abzügen im Monat führen.



**Alfons Josala**  
Stundenplaner, der Autor schreibt unter einem Pseudonym und ist der Redaktion bekannt

- Tipp: Planbare Mehrarbeit wird gleichmäßig verteilt – steuerlich meist günstiger.

#### Was die Schule nicht darf ...

- Dauerhafte Überstunden ohne Antrag durchdrücken.
- Mit Teilzeitkräften Stunden „auffüllen“, als wären sie Vollzeitkräfte.

#### Fazit

Wenn der Mehrbedarf absehbar und dauerhaft ist: **planbare Mehrarbeit beantragen.**

Wenn es sich um spontane Ausfälle handelt: **flexibel vertreten – aber dokumentieren.**

Das bisher Beschriebene ist die Theorie. In der Praxis läuft es häufig etwas anders. Durch die wöchentlich exakte Abrechnung können Stundenplanprogramme auf die Stunde genau bilanzieren, wie viele Stunden pro Schuljahr geleistet wurden. Wenn diese geleisteten Mehrarbeitsstunden in das nächste Schuljahr übertragen werden, ergeben sich daraus häufig Bruchteile von Stunden. Auch Anrechnungsstunden für besondere Tätigkeiten oder Belastungen werden oft gestückelt. Damit ist es häufig nicht mehr möglich, die Bilanz auf 0 auszugleichen. Kleine Abweichungen (+/- 1 Stunde) werden dann am Schuljahresanfang meist toleriert. Im Laufe des Schuljahres ergeben sich zahlreiche Änderungen: Neue Klassen werden aufgemacht, andere kommen nicht zustande, erkrankte Kollegen müssen vertreten werden. Ob es sich um eine Langzeiterkrankung handelt, die nicht über die Vertretung, sondern über einen geänderten Stundenplan geregelt wird, zeigt sich manchmal erst nach einiger Zeit. Die Antragstellung für planbare Mehrarbeit ist obendrein durchaus zeitaufwändig.

All das führt dazu, dass eigentlich planbare Mehrarbeit im Alltag oft nicht per Antrag, sondern in gegenseitigem Einvernehmen einfach gemacht wird und die Stunden ins neue Schuljahr übertragen werden. So machen manche Kolleginnen mehrere Jahre jeweils eine halbe Stunde zu viel, bis sich die Überstunden zu einer Doppelstunde addieren. Dann wird der Unterricht im folgenden Jahr reduziert und die Bilanz ausgeglichen. Dieses eigentlich nicht vorgesehene Vorgehen ermöglicht häufig Kontinuität für die Kolleg:innen und den Unterricht. Vor Ende der Dienstzeit kann dieses Vorgehen auch helfen, den Übergang in den Ruhestand besser zu gestalten. Ich hatte am Ende meiner Dienstzeit 5,5 Überstunden angehäuft und die in den letzten beiden Dienstjahren abgebaut.

Ich konnte dadurch am Ende etwas sanfter ausschleichen und meine Unterrichte entspannt an meine nachfolgende Kollegin übergeben. Gerade am Berufskolleg gibt es manchmal sehr spezielle Unterrichtsinhalte, in die sich nachfolgende Lehrkräfte einarbeiten müssen. Wenn hier kurz vor Weggang von Kolleg:innen der Unterricht durch Abbau von Überstunden reduziert wird, kann die nachfolgende Person, die den Unterricht übernimmt, noch von der Anwesenheit der scheidenden Person profitieren.

**Wie transparent muss die Abrechnung eigentlich sein? Wer trägt die Verantwortung für Korrektheit und Einsicht der geleisteten Stunden? Wie und wo können Lehrkräfte ihre tatsächliche Stundenlast überprüfen – z. B. in UNTIS?**

**Alfons Josala:** Die Abrechnung der geleisteten geplanten Unterrichtsstunden und die aufgrund von Vertretungen geleistete Mehrarbeit kann bis auf die einzelne Stunde genau mit heutigen Stundenplanprogrammen wie z. B. Untis abgebildet werden. Die Lehrkräfte haben natürlich ein Recht darauf, Einsicht in diese Abrechnung zu erhalten, und sie sollten bei Unklarheiten auch die Gelegenheit bekommen, die Abrechnung erläutert zu bekommen. Verantwortlich für die Richtigkeit ist am Ende selbstverständlich die Schulleitung. Da die Eintragungen allerdings je nach Organisation in der Schule von vielen Akteuren vorgenommen werden, ist hier eine sorgfältige Abstimmung und Schulung nötig. Eintragende können neben dem Stundenplanteam selbst die Schulleitung, die Bereichs- oder Bildungsgangleitungen und das Vertretungsteam sein.

In Untis sind die Daten jederzeit für alle einsehbar – man muss nur wissen, wo! Ich halte es für sehr wichtig, dass das Stundenplanteam interessierten Lehrkräften zeigt, wo sie diese Daten einsehen können, und ggf. eine Anleitung erstellt und diese allgemein zugänglich macht, da die meisten sich diese Daten nur selten ansehen, oft nur einmal im Jahr.

Es gibt auch von vielen ein hohes Vertrauen, dass die Verantwortlichen das schon richtig eintragen. Viele sind auch sehr dankbar, dass sie das nicht selbst machen müssen. Grundsätzlich habe ich mich aber auch immer gefreut über die, die ihre Zahlen nachgerechnet haben, weil nur so Fehler aufgedeckt und ausgemerzt werden können. Dafür reicht es aber aus, wenn vielleicht ca. 10% der Lehrkräfte ihre Zahlen prüfen.

# Sonderurlaub aus persönlichen Gründen: Beurlaubungen und Arbeitsbefreiungen während der Unterrichtszeit

Sonderurlaub kann aus wichtigen persönlichen Gründen bewilligt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Geburten, Hochzeiten, Todesfälle oder die Einschulung des Kindes: Gute Gründe gibt es viele. Doch was sind wichtige Gründe? Diese Frage führt häufig zu Konflikten zwischen Lehrkräften und Schulleitung. In unserem Beitrag geben wir Ihnen einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen und den Ermessensspielraum der Schulleitung. Konkrete Beispiele mit den jeweiligen Rechtsquellen haben wir in einer tabellarischen Übersicht zusammengestellt.

## Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Regelungen zum Sonderurlaub für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte in NRW richten sich nach der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV NRW) sowie dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Hinweise zur Anwendung der FrUrlV NRW im Schulbereich gibt der Runderlass vom 28.06.1988.<sup>1</sup>

Verbeamtete Lehrkräfte stellen einen Antrag auf Sonderurlaub für eine ganztägige Freistellung oder auf Dienstbefreiung für eine stundenweise Freistellung. Tarifbeschäftigte Lehr- und Fachkräfte stellen einen Antrag auf Arbeitsbefreiung. Bis zu fünf Tage Sonderurlaub können von der Schulleitung genehmigt werden, für einen längeren Sonderurlaub ist die Bezirksregierung zuständig. Das Antragsformular ist auf der Homepage der Bezirksregierung hinterlegt. Der Antrag muss rechtzeitig gestellt werden, eine Antragsfrist gibt es jedoch nicht. Sonderurlaub aus wichtigen persönlichen Gründen wird in den in § 33 Absatz 1 FrUrlV NRW und § 29 Absatz 1 TV-L genannten Fällen bei Fortzahlung der Bezüge beziehungsweise des Entgelts gewährt. Die in diesen Paragraphen explizit genannten Anlässe wie zum Beispiel die Geburt eines Kindes, ein Todesfall im engsten Familienkreis oder eine schwere Erkrankung eines Angehörigen sind abschließend geregelt. In diesen Fällen wird Sonderurlaub in dem angegebenen Umfang gewährt. Die Schulleitung ist an die rechtlichen Vorgaben gebunden. a

## Wichtige Gründe und dringende Fälle

In anderen Fällen, die nicht ausdrücklich genannt werden, hat die Schulleitung einen Ermessensspielraum. Aus nicht näher bestimmten „wichtigen persönlichen Gründen“ und in „sonstigen dringenden Fällen“ kann eine Freistellung für drei Arbeitstage erfolgen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Beamtinnen und Beamte ist zudem über die Generalklausel des § 33 Absatz 1 Satz 1 FrUrlV NRW die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge „im notwendigen Umfang“ möglich. Wird ein Antrag aus dienstlichen Gründen abgelehnt, muss die Begründung einen Bezug zur konkreten schulischen Situation enthalten. Ein pauschaler Hinweis auf den Lehrkräftemangel, Unterrichtsausfall oder Vertretungsbedarf genügt nicht.

Die konfliktträchtige Frage, was „wichtige persönliche Gründe“ und „sonstige dringende Fälle“ sind, haben Verwaltungs- und Arbeitsgerichte in zahlreichen Einzelfällen entschieden. Laut Rechtsprechung der Gerichte soll Sonderurlaub nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit aus Gründen bewilligt werden, die in ihrer Bedeutung den in § 33 Absatz 1 FrUrlV NRW und § 29 TV-L Absatz 1 genannten Fällen vergleichbar sind. Dazu zählen der Tod von Angehörigen und unvorhersehbare Schicksalsschläge wie zum Beispiel ein Wohnungsbrand. Für Betroffene von Unwetterereignissen gibt es seit August 2021 eine Härtefallregelung: Sie können bis zu 20 Tage Sonderurlaub beantragen.<sup>2</sup> Die Rechtsprechung der Verwaltungs- und Arbeitsgerichte ist nicht einheitlich, entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Die Schulleitung muss bei ihrer Ermessensentscheidung eine begründete Abwägung zwischen dem berechtigten persönlichen Interesse der Lehrkraft und dem dienstlichen Interesse an der Sicherung der Unterrichtsversorgung vornehmen. Ein Antrag auf Sonderurlaub darf nicht „allein unter Hinweis auf den mit ihm verbundenen Ausfall des vorgesehenen Unterrichts oder auf die Notwendigkeit von Vertretungsunterricht“<sup>3</sup> abgelehnt werden.



**Dorothee Hartmann**  
Stellv. Personalratsvorsitzende in Köln

hartmann@vlbs.de



**Detlef Sarrazin**  
Personalratsvorsitzender in Köln

sarrazin@vlbs.de

a. Sonderurlaub Beamtinnen und Beamte: §§ 33, 34 FrUrlV NRW; Arbeitsbefreiung Tarifbeschäftigte §§ 28, 29 TV-L; Anwendung auf den Schulbereich: RdErl. v. 28.06.1988 – BASS 21-05 Nr. 11; Zuständigkeit: § 4 Absatz 1 Nummer 4 ZustVO Schule NRW – BASS 10-32 Nr. 44

b. Sonderurlaub in dringenden Fällen: § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 FrUrlV NRW bzw. § 29 Absatz 3 Satz 1 TV-L

c. Bezahlter Sonderurlaub für Arbeitnehmer:innen: § 616 BGB; unbezahlter Sonderurlaub für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte: § 34 FrUrlV NRW bzw. § 29 Absatz 3 Satz 2 TV-L; Vermeidung von Unterrichtsausfall: § 31 Absatz 3 ADO; Sonderurlaub zur Teilnahme an religiösen Festen und Feiern: § 26 FrUrlV NRW

Bei der Entscheidung kann auch „die Tatsache, dass die betreffende Lehrkraft keinen oder selten Sonderurlaub in Anspruch genommen hat, sowie das besondere dienstliche Engagement berücksichtigt werden“. **b**<sup>4</sup>

### Freistellung in begründeten Fällen, für die kein Anspruch auf Sonderurlaub besteht

Hochzeit, Einschulung oder Erstkommunion: Nicht für jedes einmalige Ereignis im Leben besteht ein Anspruch auf Sonderurlaub. Bisweilen fallen heiratswillige Paare aus allen Wolken, wenn sie erfahren, dass es für den Hochzeitstag keinen Anspruch auf Sonderurlaub gibt und die Schulleitung von ihrem Ermessensspielraum Gebrauch machen kann. Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht nämlich eine günstigere Regelung vor. Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat ein Arbeitnehmer, der laut § 616 BGB "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird", Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub. Die eigene Hochzeit, die Eintragung einer Lebenspartnerschaft sowie die Trauung naher Verwandter wie zum Beispiel der Eltern, der Geschwister oder des Kindes gehören zu den außergewöhnlichen familiären Ereignissen, die demnach einen Anspruch auf bezahlte Freistellung begründen. Damit der schönste Tag im Leben nicht durch dienstliche Verpflichtungen getrübt wird, sollten Lehrkräfte frühzeitig einen Antrag auf Beurlaubung stellen. Bestehen seitens der Schulleitung Bedenken gegen den Antrag, kann die Freistellung unter der Auflage erfolgen, dass der Unterricht vorgezogen oder nachgeholt wird. Als Alternative kommt die Bewilligung von Sonderurlaub ohne Besoldung beziehungsweise Arbeitsbefreiung ohne Entgelt in Betracht.

Die Einschulung ist nicht nur für Kinder ein besonderes Erlebnis, auch viele Eltern möchten am ersten Schultag dabei sein. Für Lehrkräfte und die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen besteht jedoch kein Anspruch auf Sonderurlaub. Damit das I-Dötzchen am ersten Schultag nicht allein zur Schule gehen muss, sollte frühzeitig das Gespräch mit der Schulleitung gesucht und um Dienstbefreiung oder Unterrichtsverlegung gebeten werden. Voraussetzung ist laut § 31 Absatz 3 ADO „grundsätzlich, dass die Vertretung gesichert ist oder der Unterricht vorgezogen oder nachgeholt oder Unterrichtsausfall auf andere Weise vermieden wird“. „Grundsätzlich“ heißt,

dass es Ausnahmen von der Regel geben kann.

Die Erstkommunion findet traditionell am ersten Sonntag nach Ostern statt, doch nicht alle Gemeinden feiern das Fest am „Weißen Sonntag“. Das Schulministerium hat im Mai 2019 per Erlass klargestellt, dass Lehrkräften aus Anlass religiöser Feste und Feiertage vorrangig eine stundenweise Dienstbefreiung für die Teilnahme am Gottesdienst bewilligt werden soll. „Sollte in Einzelfällen darüber hinaus die Gewährung von Sonderurlaub (ganztägige Freistellung) nach § 26 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW erforderlich sein, kann bei der Bewilligung eine großzügige Handhabung erfolgen. Es sind aber immer die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.“ **c**<sup>5</sup>

### Was kann der Personalrat für Sie tun?

Wir können Sie individuell beraten, wenn Sie einen Antrag auf Sonderurlaub, Arbeits- oder Dienstbefreiung stellen möchten oder Ihr Antrag abgelehnt wurde. Wir stehen Ihnen auch mit Rat und Tat zur Seite, wenn Sie aufgrund eines Schicksalsschlags Ihren Dienstpflichten nicht nachkommen können oder eine Auszeit vom Schuldienst zur Betreuung eines erkrankten Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen brauchen. Alle Personalratsmitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf. Geburten, Todesfälle und Schicksalsschläge richten sich nicht nach dem Ferienkalender der Kultusministerkonferenz. Wir haben für Sie eine Tabelle mit persönlichen Gründen zusammengestellt, die eine Freistellung vom Schuldienst notwendig machen können. Dazu geben wir Ihnen die Rechtsquellen an, auf die Sie in Ihrem Antrag verweisen können.

1 Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) - Sonderurlaub; Anwendung auf Lehrerinnen und Lehrer, RdErl. des Kultusministeriums vom 28.06.1988 (GABl. NW. S. 333)

2 Erlass des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 03.08.2021 zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung anlässlich eines akuten Unwetterereignisses katastrophalen Ausmaßes

3 Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) – Sonderurlaub –; Anwendung auf Lehrerinnen und Lehrer, RdErl. des Kultusministeriums vom 28.06.1988 (GABl. NW. S. 333), Absatz 1 Satz 1.2

4 Verbindliches Informationsblatt der Bezirksregierung Düsseldorf zur Beurlaubung/Arbeitsbefreiung für Lehrkräfte durch Leiterinnen und Leiter der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (Stand: 19. Januar 2012), Seite 1

5 Erlass des Ministeriums für Schule und Bildung vom 24.05.2019 zum Ramadan; Kalendarische Nennung des Ramadan in der BASS, Beurlaubung von Schülerinnen und Schülern sowie Freistellung von Lehrkräften, t1p.de/q271v abgerufen am 07.07.2025.

Anlass	verbeamtete Lehrkräfte	tarifbeschäftigte Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte
Geburt eines Kindes der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin	ein Arbeitstag § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 FrUrIV NRW	ein Arbeitstag § 29 Absatz 1 a TV-L
Geburt eines Kindes der Lebensgefährtin	ein Arbeitstag § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 FrUrIV NRW	ein Arbeitstag Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung Runderlass über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Tarifbereich, BASS 21-05 Nr. 4
standesamtliche oder kirchliche Hochzeit	Ermessensentscheidung der Schulleitung vergleiche dazu § 616 BGB, ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	Ermessensentscheidung der Schulleitung vergleiche dazu § 616 BGB, ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte
Tod des Ehepartners oder eingetragenen Lebenspartners	zwei Arbeitstage § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 FrUrIV NRW	zwei Arbeitstage § 29 Absatz 1 Buchstabe b TV-L
Tod der Eltern	zwei Arbeitstage § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 FrUrIV NRW	zwei Arbeitstage § 29 Absatz 1 Buchstabe b TV-L
Tod eines Kindes	zwei Arbeitstage § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 FrUrIV NRW	zwei Arbeitstage § 29 Absatz 1 Buchstabe b TV-L
Tod naher Angehöriger wie zum Beispiel der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, der Stiefeltern, Schwiegereltern, Großeltern oder Geschwister	bis zu drei Arbeitstage Sonderurlaub aus wichtigen persönlichen Gründen § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 FrUrIV NRW	bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen § 29 Absatz 3 Satz 1 TV-L
unvorhersehbare Schicksalsschläge wie zum Beispiel ein Wohnungsbrand	bis zu drei Arbeitstage Sonderurlaub aus wichtigen persönlichen Gründen § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 FrUrIV NRW	bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen § 29 Absatz 3 Satz 1 TV-L
Unwetterereignisse insbesondere Hochwasser oder extremer Schneefall	bis zu 20 Arbeitstage Härtefallregelung Erllass des Finanzministeriums vom 03.08.2021 zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung anlässlich eines akuten Unwetterereignisses katastrophalen Ausmaßes	bis zu 20 Arbeitstage Härtefallregelung Erllass des Finanzministeriums vom 03.08.2021 zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung anlässlich eines akuten Unwetterereignisses katastrophalen Ausmaßes
Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort, zum Beispiel bei einer Abordnung oder Versetzung	ein Arbeitstag § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 FrUrIV NRW	ein Arbeitstag § 29 Absatz 1 Buchstabe c TV-L
Umzug aus privaten Gründen	unbezahlter Sonderurlaub § 34 Absatz 1 FrUrIV NRW	unbezahlte Freistellung Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2 TV-L
Einschulung eines Kindes	Ermessensentscheidung der Schulleitung (Dienstbefreiung oder Unterrichtsverlegung) § 31 ADO	Ermessensentscheidung der Schulleitung (Arbeitsbefreiung oder Unterrichtsverlegung) § 31 ADO
Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation	vorrangig Dienstbefreiung zur Teilnahme am Gottesdienst, großzügige Handhabung bei der Bewilligung von Sonderurlaub § 26 Absatz 1 FrUrIV NRW, Schulmail vom 24.05.2019 zum Ramadan	vorrangig Arbeitsbefreiung zur Teilnahme am Gottesdienst, großzügige Handhabung bei der Bewilligung von Sonderurlaub Schulmail vom 24.05.2019 zum Ramadan
religiöse Feste und Feiertage der evangelischen und der katholischen Kirchen, Juden, Muslime, Bahá'í, Orthodoxe oder Aleviten vergleiche dazu schulministerium.nrw/religioese-feiertage	vorrangig Dienstbefreiung zur Teilnahme am Gottesdienst, großzügige Handhabung bei der Bewilligung von Sonderurlaub § 26 Absatz 1 FrUrIV NRW, Schulmail vom 24.05.2019 zum Ramadan	vorrangig Arbeitsbefreiung zur Teilnahme am Gottesdienst, großzügige Handhabung bei der Bewilligung von Sonderurlaub Schulmail vom 24.05.2019 zum Ramadan
Teilnahme an Studienreisen, Auslandsfahrten, Konzert- und Chorreisen	„Von einer Beurlaubung ist in der Regel abzusehen. Gleichwohl verbietet sich bei der Prüfung und Entscheidung jeder Schematismus.“ Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) – Sonderurlaub –; Anwendung auf Lehrerinnen und Lehrer	„Von einer Beurlaubung ist in der Regel abzusehen. Gleichwohl verbietet sich bei der Prüfung und Entscheidung jeder Schematismus.“ Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) – Sonderurlaub –; Anwendung auf Lehrerinnen und Lehrer
Dienstjubiläum von verbeamteten Lehrkräften  Arbeitsjubiläum von tarifbeschäftigten Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften	ein Arbeitstag anlässlich des 25-, 40-, und 50-jährigen Dienstjubiläums § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 FrUrIV NRW  Die Jubiläumsgeldzahlung beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 Euro, 40 Jahren 450 Euro und 50 Jahren 500 Euro § 2 Jubiläumsgeldverordnung (JZV)	ein Arbeitstag anlässlich des 25- und 40-jährigen Arbeitsjubiläums § 29 Absatz 1 Buchstabe d TV-L  Das Jubiläumsgeld beträgt bei einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren 350 Euro und von 40 Jahren 500 Euro § 23 Absatz 2 TV-L  Ermessensentscheidung der Schulleitung: ein Arbeitstag anlässlich des 50-jährigen Arbeitsjubiläums § 29 Absatz 3 Satz 1 TV-L
Arztbesuch, wenn dieser während der Unterrichtszeit erfolgen muss	Dienstbefreiung für die Dauer der notwendigen Abwesenheit bei einer amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneten Untersuchung oder kurzfristigen Behandlung, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. § 33 Absatz 3 FrUrIV NRW	Arbeitsbefreiung für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten § 29 Absatz 1 Buchstabe f TV-L
Erkrankung eines Kindes • bis zum 12. Geburtstag • ohne Altersbeschränkung bei Kindern mit Behinderung • ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Betreuung <b>befristete Regelung bis zum 31.12.2025</b>	13 Arbeitstage pro Kind 30 Arbeitstage bei mehreren Kindern 26 bzw. 60 Arbeitstage für Alleinerziehende Fortzahlung der Besoldung § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 FrUrIV NRW	Versicherung von Eltern und Kindern in der gesetzlichen Krankenversicherung • 15 Arbeitstage pro Kind • 35 Arbeitstage für mehrere Kinder • 30 bzw. 70 Arbeitstage für Alleinerziehende • Anspruch auf Kinderkrankengeld § 45 Absatz 2a SGB V  Versicherung von Eltern oder Kindern in der privaten Krankenversicherung • 4 Arbeitstage im Kalenderjahr • Fortzahlung des Gehaltes • Anspruch auf unentgeltliche Freistellung § 29 Absatz 1 Satz 1 TV-L bzw. § 45 Absatz 5 SGB V
Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes • bis zum 8. Geburtstag, • ohne Altersbeschränkung bei Kindern mit Behinderung	vier Arbeitstage § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 FrUrIV NRW	vier Arbeitstage § 29 Absatz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe cc TV-L
Erkrankung eines oder einer Angehörigen, • der oder die im gleichen Haushalt lebt • ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Betreuung	ein Arbeitstag § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 FrUrIV NRW	ein Arbeitstag § 29 Absatz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe aa TV-L
aus wichtigen Gründen oder in dringenden Fällen sogenannter Auffangtatbestand, mit dem die Fälle abdeckt werden, die nicht in § 33 FrUrIV bzw. § 29 TV-L geregelt sind	drei Arbeitstage für jeden Anlass § 33 Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 FrUrIV NRW	drei Arbeitstage für jeden Anlass § 29 Absatz 3 Satz 1 TV-L

# Theorieunterricht – innovativ und praxisnah

## Kfz-Technik in ständiger Transformation

## Hochvolt-Schulungssysteme in der dualen Ausbildung



**Kristof Hübner**  
Technisches Berufskolleg Solingen  
Prüfungsvorsitzender der Kfz-Innung  
Hochvolttrainer und Kursleiter 2S und 3S

huebner  
@tbk-solingen.de

### Wie ist effektive Ausbildung möglich?

Kfz-Lehrkräfte sehen sich häufig mit folgenden Schüler:innenfragen konfrontiert:

- Warum geht bei jedem kleinen Fehler die Elektromaschine direkt auf Störung?
- Warum tauschen die Werkstätten bei vielen Fehlern immer gleich mehrere Komponenten aus?
- Wie kann in der Elektromobilität eine schnelle Fehlersuche durchgeführt werden?
- Wie funktionieren die Komponenten eigentlich zusammen?

Nachdem Fachlehrer und Maschinenbautechniker Kristof Hübner die Ausbilder:innen-Schulungen der Stufen 2S und 3S bei Johannes Müller (Ausbilder der TAK) absolviert hatte, suchte er nach einem Unterrichts-Konzept, um seinen eigenen Schüler:innen das Thema Elektromobilität erfolgreich zu vermitteln und zu erschließen. Bereits beim ersten Brainstorming wurde klar, worauf der Fokus liegen muss: Obwohl schon ein Leybold-HV-Trainer, ein Leybold-HV-Experimentiermodell und drei Freischaltungsmodelle der Firma BBH im schuleigenen und hochvolt-zertifizierten Kfz-Labor zur Verfügung standen, fehlte ein Modell, bei dem alle elektrischen Signale von Sensoren und Aktoren zur Förderung des logisch-technischen Verständnisses im Unterricht messbar sind. Bei den oben angeführten HV-Schulungssystemen ist es nicht möglich, herauszufinden, wie bei einem E-Fahrzeug alle Baugruppen zusammen funktionieren, wie die Steuergeräte miteinander kommunizieren und welche Eingangssignale Auswirkungen auf welche Aktoren haben. Da zahlreiche Funktionen bei diesen Modellen nur simuliert werden, kann das Gesamtprinzip „Eingabe – Verarbeitung – Ausgabe“ nicht verständlich erklärt werden.

Das neue HV-Schulungskonzept sollte deshalb ausschließlich mit Originalteilen gebaut, dabei voll funktionsfähig und leicht verständlich sein. Alle Steuerungen sollten durch Messungen auf einem Messboard mit dem Gesamtschaltplan

nachvollziehbar sein, um dadurch im Theorieunterricht mittels Oszilloskop und Beamer alle relevanten Schaltprozesse für die Auszubildenden sichtbar zu machen.

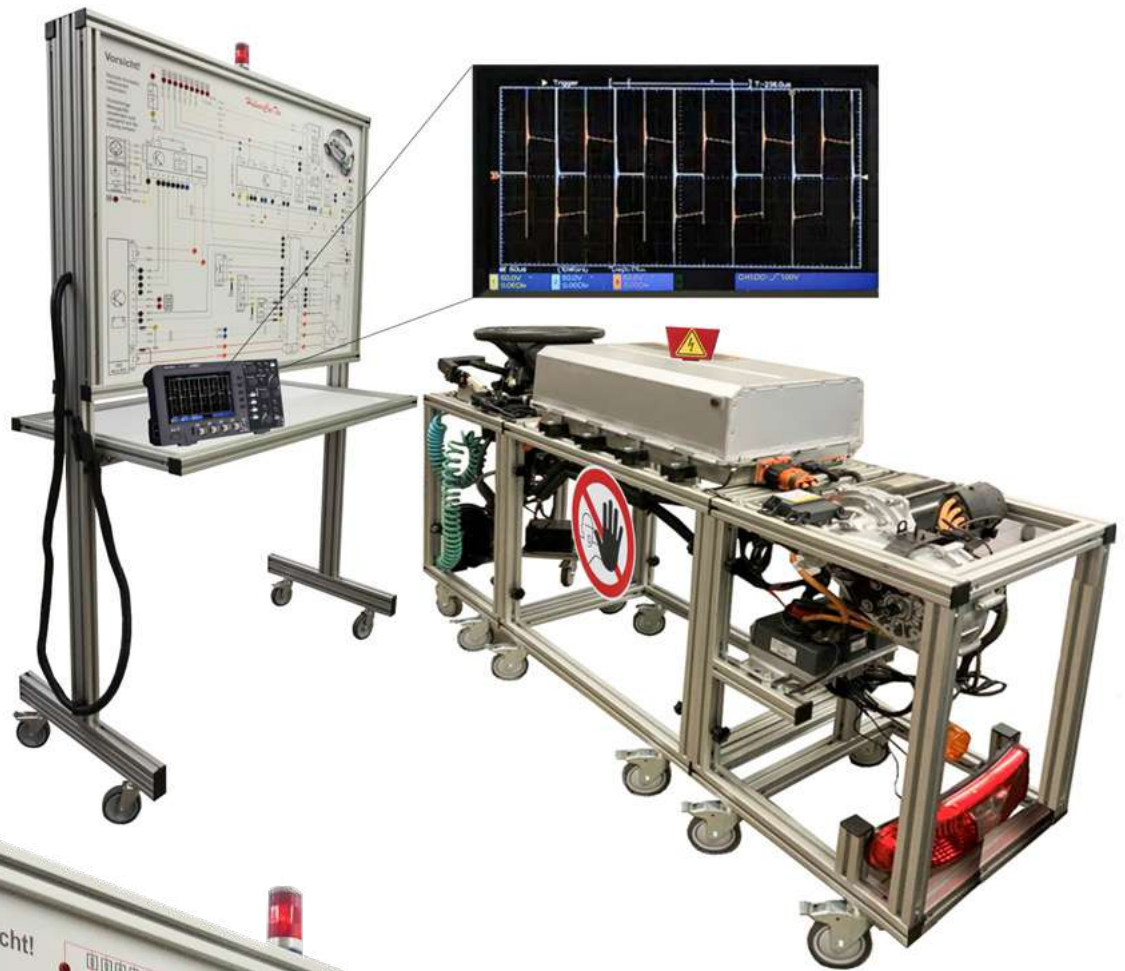
Eine umfangreiche Recherche ergab, dass sich der Renault Twizy aufgrund von Gleichspannungen bis max. 60 Volt im Hochvoltbereich als Spenderfahrzeug wunderbar eignet. Die Entwicklung selbst begann Ende 2022 und das erste Twizy-Reel wurde im Januar 2023 auf dem Instagram-Kanal „cartech4you“ hochgeladen. Darauf folgten noch zahlreiche Zerlegungs- und Konstruktions-Reels, die ebenfalls auf Instagram veröffentlicht wurden. Im August 2023 war der erste Prototyp auf dem eigens dafür konstruierten Aluminiumgestell lauffähig und startklar. Im zweiten Schritt musste noch das Messboard entwickelt werden, das im handlungsorientierten Kfz-Theorie-Unterricht alle Informationen mittels Oszilloskop und Multimeter visualisieren würde.

Im April 2024 konnte das DIN-A0-Messboard endlich mittels einer 62-poligen Steckverbindung an das lauffähige Hochvolt-Schulungsmodell angeschlossen werden. Damit waren nun alle wichtigen Signale und elektrischen Funktionen mit geeigneten Messgeräten abgreif- und darstellbar.

Während der letzten Monate wurden noch entsprechende Lernsituationen entwickelt und für den Unterricht didaktisch aufbereitet. Hierzu wurden zahlreiche Messreihen bestimmt und ausgewertet, um Schüler:innen-Arbeitsblätter bereitzustellen, die im Unterricht den Lernerfolg im Bereich Elektromobilität garantieren sollen.

### Fazit: Das handlungsorientierte „Hochvolt-Studium“ hat begonnen!

Falls in Ihrer Kfz-Abteilung in der dualen Ausbildung oder überbetrieblichen Ausbildung Interesse an diesem innovativen, interaktiven Hochvolt-Schulungssystem besteht, können Sie gerne unter folgender E-Mail-Adresse Kontakt aufnehmen: [huebner@tbk-solingen.de](mailto:huebner@tbk-solingen.de)



Hochvolt-Modell mit Messboard und Oszilloskop



Detail Messboard

## „Glück“ in der Schule – kein Schulfach, sondern eine Aufgabe für alle Fächer

vgl. Silke Trenk: Glück als Unterrichtsfach:  
Ein Bericht der Glückslehrerin am Rhein-Maas-Berufskolleg  
(bbw 3+4 2025, Seite 32 – 35)



**StR'in Simone Hiller**  
Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin, KIBOR-  
Leitungsteam

Gleichstellungsbeauftragte der Katholisch-Theologischen Fakultät Eberhard Karls Universität Tübingen

KIBOR – Katholisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik

*In Ausgabe 3+4 hat Silke Trenk davon erzählt, wie das Unterrichtsfach „Glück“ an ihrem Berufskolleg nicht nur eingeführt wurde, sondern auch Wirkung zeigte. Der Gedanke, Glück pädagogisch zu denken, hat viele Leser:innen inspiriert – und auch zu Nachfragen geführt. In dieser Ausgabe meldet sich Simone Hiller zu Wort. Ihr Blick? Ein anderer. Ihr Anliegen? Kein Widerspruch, sondern eine Ergänzung. Ein zweiter Gedanke, ein anderer Zugang – und vielleicht ein kleiner Perspektivwechsel.*

Seit 2007 macht ein sogenanntes „Schulfach Glück“ Furore. Inzwischen gibt es ein Fortbildungsinstitut, das „Glücks-Lehrer:innen“ ausbildet (vgl. QR-Code Fritz Schubert Institut). Schulleitungen klingen begeistert und andere Anbieter springen mit eigenen Seminaren auf (z. B. Schulfach Glückskompetenz, siehe QR-Code). Offensichtlich trifft das Angebot einen Nerv.

Tatsächlich gibt es wichtige Argumente dafür, dass die Auseinandersetzung mit „Glück“ Teil schulischer Bildung sein soll und ist. Ernst Fritz-Schubert und Tobias Rohde, die federführend hinter der Entwicklung des „Glücksunterrichts“ stehen, heben hervor, dass Jugendliche nicht nur erfolgreich Kompetenzen erwerben sollten, sondern auch Lust auf das Lernen haben sollten – nicht aus Hedonismus, sondern um Versagensängsten und anderen ernstzunehmenden gesundheitlichen Problemen, insbesondere psychischen Beeinträchtigungen, vorzubeugen. Hinzu kommt: „Glück“ ist ein Menschheitsthema, das schon in der Antike z. B. von Seneca und Aristoteles ergründet wurde. Bis heute begegnet es uns in Lebensweisheiten und – alltäglicher Beleg – der klassischen Form des „Glück“-Wunsches zu allen Lebensereignissen: „Viel Glück!“

Doch was ist das eigentlich, dieses „Glück“? Fritz-Schubert und Rohde fassen es als Wohlbefinden und nehmen Bezug auf die Positive Pädagogik nach Olaf Axel Burow. Theologisch

gründet Glück als Grunderfahrung von Religion in Beziehungsorientierung und zeigt sich als kleines und großes Glück, Segen, Fülle, Zufall, Augenblick und Lebensglück. Religionspädagogisch sind u. a. eine „Kultur der Anerkennung vor jeder Leistung“ (Martin Jäggle) und die Schaffung von Safe Spaces zentral. Aus anderen Disziplinen – z. B. Philosophie, Psychologie, Gesundheitswissenschaften, Politikwissenschaft – wäre viel zu ergänzen, denn Glück ist ein Konzept, in dem verschiedene Dimensionen eine Rolle spielen.

Deshalb sollte es in Schule auch in unterschiedlichen Fächern eine Rolle spielen: Ästhetischer Ausdruck, hormonelle Prozesse, Körpererfahrung, kulturelle Zugänge – das und anderes mehr tragen Deutsch, Biologie, Sport, Fremdsprachen, Religion, Ethik, Philosophie und andere Fächer zur Reflexion von Glück bei. Glück ist eine Querschnittsdimension, die in vielen, vielleicht allen, Fächern eine Rolle spielt.

Wird dieses Lernen auf ein Fach konzentriert, läuft es Gefahr, eingeführt zu werden. Taucht „Glück“ im Stundenplan auf, entsteht der Eindruck, die Lernenden hätten die Verantwortung dafür, glücklich zu werden. Es droht die Optimierungsfalle und außerdem der Verlust des Blicks auf strukturelle Ungerechtigkeiten.

Das alles insbesondere vor dem Hintergrund, dass Glück eben kein ordentliches Unterrichtsfach ist: Es handelt sich in der Regel nicht um staatlich anerkannte Fortbildungen für Lehrpersonen. „Glück“ kann z. B. punktuell als Arbeitsgemeinschaft angeboten werden und wie andere wichtige Angebote, beispielsweise „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ oder „Weltethos“, das Schulprofil bereichern, ist aber kein reguläres Schulfach. Ein solches hat einen institutionell demokratisch rückgebundenen, von Expert:innen entwickelten Bildungsplan, es wird von dafür einschlägig akademisch und schulpraktisch ausgebildeten Lehrpersonen unterrichtet und unterliegt in allem der Schulaufsicht.

t1p.de/vyhfl



Fritz-Schubert-Institut

t1p.de/j1rzo



Schulfach  
Glückskompetenz

## vlbs-Landesseniorenreise 2025 nach Schottland

**Hochaktuelle und spannende Reise mit vielen politisch-gesellschaftlichen, touristisch-kulturellen und sehr persönlichen Impressionen**

Nach den Flugreisen ins Baltikum, nach Irland und Zypern haben wir im Frühling 2025 mit unserer vlbs-Senioren-Reise Schottland erkundet. In Zusammenarbeit mit Petra Theising vom Deutschland- und Europapolitischen Bildungswerk Nordrhein-Westfalen (DEPB) hat uns die zehntägige Studienreise vom 27. April bis zum 6. Mai zu vielen historisch und politisch bedeutsamen Orten und Institutionen Schottlands geführt.

Bei bestem Wetter, das uns die gesamte Studienreise auch begleiten sollte, sind wir von Essen aus mit einem superbequemen Reisebus nach Amsterdam-Ijmuiden gestartet. Schon die Fährfahrt nach Newcastle an der Ostküste Englands war ein erster Höhepunkt. Sehr schnell hatte sich die Gruppe zu einem Begrüßungstrunk in der Sky-Bar der Fähre zusammengefunden, um von dort aus die Hafen-Ausfahrt zu genießen. Bei ruhiger See verbrachten wir eine erholsame Nacht in Außenkabinen des Schiffes.

Entlang der englisch/schottischen Ostküste fuhren wir am nächsten Morgen durch die sanften, von blühendem Stechginster bewachsenen Hügel der Lowlands zunächst nach South Queensferry, einem reizenden Vorort von Edinburgh. Dort empfing uns unser schottischer Guide Mr. Alistair Hector, der uns die gesamte Reise begleitete, standesgemäß im Kilt. Ein Spaziergang durch den kleinen Ort mit Blick auf das UNESCO-Weltkulturerbe „Forth Bridge“, einer Eisenbahnbrücke über den Firth of Forth, gebaut 1890, war ein herrlicher Empfang in Schottland. Am späten Nachmittag unternahmen wir dann schon einen ersten politisch-kulturellen Stadtrundgang durch die noble „New Town“ der schottischen Hauptstadt Edinburgh, ein klassizistisch geprägter Stadtteil aus dem späten 18. Jh.

Am nächsten Tag führte uns ein weiterer politischer Stadtrundgang zu einem Treffen mit dem stellvertretenden Generalkonsul der Bundesrepublik Deutschland, Holger Theissen. Das informative Gespräch bot die Gelegenheit, Fragen

zum deutsch-schottischen Verhältnis und zur aktuellen politischen Situation nach dem Brexit zu stellen. Weiter ging es dann zum Sitz des englischen Königshauses in Edinburgh, zum Palace of Holyroodhouse und zu dem sehr modernen und architektonisch beeindruckenden schottischen Parlament. Letzteres konnten wir nicht nur besichtigen, sondern als besonderes Highlight auch einer Sitzung des schottischen Parlaments beiwohnen. Besonders beeindruckend war nicht nur der „sehr schottische“ parlamentarische Debattenstil, sondern auch der ausgeprägte schottische Dialekt, der so manchen von uns an seinen englischen Sprachkenntnissen zweifeln ließ. Von dort aus ging die Stadtführung weiter über die „Royal Mile“ mit ihren Sehenswürdigkeiten zum Edinburgh Castle.

Ein Besuch im schottischen Nationalmuseum, das nach neuesten museumspädagogischen Gesichtspunkten gestaltet wurde, ließ uns tiefer in die schottische Geschichte eintauchen. Besondere Freude machte uns der Besuch in der privaten George Heriot's School, an welcher unser Guide Alistair Hector lange Jahre Direktor war. Einen interessanten Abschluss dieses Tages bildete ein Gespräch mit einem jungen ev. Pastor, der erst seit kurzem aus Norddeutsch-



Wilhelm Schröder  
vlbs-Reisekoordinator  
für Mitglieder im  
Ruhestand

SHDVLBS@web.de



Edinburgh: Home of the Scottish Parliament



Edinburgh Castle

land kommend, im Dienst der Evangelischen Gemeinden Deutscher Sprache in Schottland steht. Hier wurde besonders deutlich, welche neuen Probleme der Brexit einer Arbeitsaufnahme in GB und einem Familienumzug beschert hat.

Auf der Fahrt zu unserer nächsten Destination, der Industriestadt Glasgow, hatten wir die Gelegenheit, im World Heritage Village New Lanark während einer Führung und auf eigene Faust zu erfahren. Robert Owen hat in New Lanark bereits Anfang des 19. Jh. durch seine visionären Ideen die Arbeit und das Leben der Arbeiterfamilien in der Baumwollspinnerei revolutioniert, indem er die Wohnverhältnisse verbesserte, kostenlose Schulbildung und die Einschränkung von Kinderarbeit einführte sowie eine medizinische Versorgung anbot.

Glasgow, das ist für viele bis heute ein Synonym für eine düstere Industriestadt. Doch das hat sich seit Beginn des neuen Jahrhunderts geändert. Aus dem einstigen „Sorgenkind“ ist nun eine der sympathischsten Städte Schottlands geworden. Wir konnten einen Eindruck von der schönen viktorianischen Baukunst gewinnen, die die City prägt. Ein Highlight war das Riverside Museum. Ein supermoderner Bau der Architektin Zaha Hadid beherbergt die Transportmittel vergangener Zeiten und ließ die Vergangenheit aufleben. Von dort ging es weiter nach Stirling, der nächsten Station unserer Studienreise.

Stirling, die alte Hauptstadt Schottlands, wird von Stirling Castle überragt. Aufwendig restauriert erzählt die Burg von ihrer zentralen Bedeutung für die schottische Geschichte. Von eher touristischer Bedeutung waren zwei weitere Attraktionen in der Region. Das Falkirk Wheel begeisterte uns mit seiner außergewöhnlichen Konstruktion als ein modernes Schiffshebewerk. Live konnten wir erleben, wie in der Art eines Riesenrades Boote 30 Meter angehoben wurden und gleichzeitig ein anderes Boot 30 Meter abgesenkt wurde, um den Union Canal bzw. den Forth and Clyde Canal weiter zu befahren. Das Falkirk Wheel, einmalig auf der Welt! Ein weiteres Highlight an diesem Tag war „The Kelpies“. Zwei 30 Meter hohe, stählerne Pferdeskulpturen des Bildhauers Andy Scott aus dem Jahr 2013, die durch ihre Mächtigkeit, aber gleichzeitig auch durch ihre realitätsnahe, dynamische Ausstrahlung beeindruckten. Sie erinnern an die einstigen kraftvollen Arbeitstiere in der schottischen Kohleindustrie, die die schweren Waggons und Treidelschiffe zogen. Von dort ging es zur Bannockburn-Gedenkstätte. Dort wurde 1314 eine der entscheidendsten Schlachten in den schottischen Unabhängigkeitskriegen geschlagen. Im Sumpfland von Bannockburn errang das schottische Heer vor den Toren von Stirling Castle unter der Führung des schottischen Nationalhelden Robert (the) Bruce einen entscheidenden Sieg gegen ein erheblich stärkeres englisches Heer.

Auf dem Weg zu unserer dritten Station, Aberdeen, konnten wir in Dundee am Beispiel des Waterfront Projects sehen, wie aus einem eher schmutzigen Hafenviertel ein moderner und attraktiver Bereich für Bürger und Touristen geschaffen wird. Beeindruckend war auch der Vortrag und die Besichtigung der RNLI Brought Ferry Lifeboat Station am Firth of Tay.



Gruppenbild vor „The Kelpies“

Aberdeen, in der Vergangenheit ein wichtiger Fischerei- und Seehandelshafen, ist heute ein Zentrum der maritimen Industrie Schottlands. Von hier aus werden die vielen Öl- und Gas-Förderplattformen vor der schottischen Küste versorgt. Abhängig von der Ölförderung sieht Aberdeens Zukunft jedoch unsicher aus. Die Stadt selbst zeigt sich mit ihren kühlen, grauen Granitfassaden eher nüchtern, aber dennoch einladend. Unser Guide Alistair führte uns zu den wichtigsten Sehenswürdigkeiten, bevor wir uns auf den Weg in die Grampian Highlands machten.

Royales zum Abschied! Unsere Route führte durch das malerische Dee-Tal nach Ballater, einst Endstation der Bahn von Aberdeen, und schließlich zum königlichen Balmoral Castle. Queen Victoria war es, die sich das Anwesen von 20.000 Hektar von ihrem Mann Albert als Sommersitz schenken ließ. Sie war es auch, die das ursprünglich kleine Schloss durch das gegenwärtige, üppig geschmückte Schloss im Scottish-Baronial-Stil aus silbrig-grauem Aberdeen-Granit ersetzen ließ. Noch heute verbringt die königliche Familie hier ihren Sommerurlaub. Bei einem Rundgang konnten wir mehr über die Bedeutung der Monarchie für den inneren Zusammenhalt Großbritanniens gestern und heute erfahren.

An Edinburgh vorbei, immer an der Küste entlang, führte unsere Fahrt am letzten Tag in

Schottland zurück zur Fähre nach Newcastle. Noch einmal konnten wir bei einem Abschiedstrunk in der Sky-Bar der Fähre die Ausfahrt aus dem Hafen von Newcastle genießen. Und noch einmal konnten wir bei relativ ruhiger See in Doppelkabinen übernachten, bevor wir in Amsterdam-Ijmuiden anlandeten. Von dort aus ging es dann wieder nach Essen, wo wir am Nachmittag diese schöne vlbs-Senior:innen-Schottlandreise 2025 beendeten. Bei der Reiseauswertung zeigten sich alle Teilnehmenden mehr als zufrieden. Es war wieder einmal eine tolle Reise mit netten Menschen und vielen besonderen Eindrücken, die der vlbs in Zusammenarbeit mit dem Deutschland- und Europapolitischen Bildungswerk angeboten hatte!

#### **vlbs-Senior:innen-Reise 2026: Hola Madrid!**

Viele von Ihnen haben schon neugierig nachgefragt – jetzt ist es offiziell: Unsere Reise 2026 führt uns nach Spanien, in die faszinierende Hauptstadt Madrid! Vom 10. bis 15. Mai 2026 erwarten Sie Kultur, Lebensfreude und viele schöne gemeinsame Erlebnisse.

Alle wichtigen Informationen zur Anmeldung erhalten Sie rechtzeitig über den bbw und unsere Website – damit Sie sich ganz entspannt auf die Reise freuen können.

Ihr vlbs-Reisekoordinator  
**Wilhelm Schröder**

## Zwischen Blütenpracht und Blechprofilen – in der Leineweberstadt Bielefeld



**Johannes Fährnich**  
Bezirksvorsitzender  
der Mitglieder im  
Ruhestand  
im vlbs-Bezirksverband  
Detmold

johannes.faehrnich  
@arcor.de

Zum diesjährigen Bezirks-Seniorentag hatte der Arbeitskreis für Ruheständler in die Leineweber-Stadt Bielefeld eingeladen. Die Kollegen Fedor Kandzia und Reinhard Leeker zeichneten für das Programm verantwortlich. Drei Programmpunkte fanden das Interesse der 30 Teilnehmer:innen. Am Vormittag erkundete eine Teilgruppe unter sachkundiger Führung den „Botanischen Garten“. Die Entwicklung und Bedeutung der Pflanzenwelt ist ja direkt mit der Entwicklung unseres Planeten verbunden. Gerade die klimatischen Veränderungen verändern auch die Pflanzenwelt und damit das Gesicht der Erde. So gedeihen in diesem stadtnahen Bielefelder Park rund 3000 verschiedene Pflanzenarten heimischer und exotischer Herkunft. Um die Vielfalt und Buntheit dieser Pflanzenwelt zu genießen muss man natürlich noch mehrmals wiederkommen.

Die zweite Gruppe besuchte die „Schüco International KG“, die weltweit Systemlösungen für Gebäudehüllen entwickeln und vertreiben. Das Unternehmen hat seine Aktivitäten in die Sparten Metallbau (Aluminium und Stahl) so-

wie Kunststoff unterteilt. Das Produktportfolio umfasst Fenster-, Fassaden-, Lüftungs-, Sicherheits- und Sonnenschutzsysteme sowie intelligente und vernetzte Lösungen für den Wohn- und Objektbau. Auch die Maschinen für die Bearbeitung der Profile werden von Schüco entwickelt und vertrieben. Der Rundgang führte zu vielen überraschten Gesichtern und qualifizierten Fragen der Teilnehmenden zum Stellenwert des Produktionsstandortes Deutschland im internationalen Wettbewerb.

Zum Mittagstisch im „Meierhof“ (Tierpark Olderdissen) konnte der Bezirksvorsitzende für Ruheständler Johannes Fährnich die beiden Gruppen begrüßen und auf das Nachmittagsprogramm hinweisen. In zwei Gruppen ging es durch den sonnigen Heimat-Tierpark Olderdissen. Er ist ein beliebtes, ganzjähriges Ausflugsziel, besonders für Familien mit Kindern, denn rund 400 Tiere leben hier. Leider zeigten sich in der Mittagszeit nicht allzu viele Tiere in dieser innerstädtischen, sehr gepflegten Parkanlage, doch die sehr guten Erläuterungen der Führer:in und die Beschreibungen an den Gehegen und

Gruppenfoto bei der  
„Schüco International  
KG“





Rundgang bei Schüco



Heimat-Tierpark  
Olderdissen

Hütten machten dieses wieder wett. Man gönnt den Tieren ja auch die Ruhe in der Mittagszeit.

Wie bei jedem Senioren:innentag freute man sich anschließend auf Kaffee und Kuchen und nette Gespräche. Burkhard Koch als Bezirksvorsitzender und Personalratsmitglied für die Aktiven und Johannes Fähnrich als Bezirksvorsitzender für die Ruheständler informierten die Teilnehmenden über die personellen Veränderungen in der Verbandsstruktur auf Landesebene und Bezirksebene.

Leider haben wir in unserem vlbs immer weniger Personen, die sich aktiv am Verbandsleben beteiligen.

Unser Reise-Koordinator Willy Schröder wird im nächsten Jahr auf Landesebene eine Reise nach Madrid organisieren. Herr Fähnrich wies bereits auf den Senior:innentag im Jahr 2026 (20. Mai) hin und wünschte allen TN eine angenehme Heimfahrt.

**Johannes Fähnrich**  
Bezirksvorsitzender für Ruheständler  
im BV-Detmold

Tat. Sachen.





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

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

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

## Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AJK

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

## Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

Landesvorsitz	Georg Greshake greshake@vlbs.de 0177 4333809				
	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Ludger Erwig ludwigerwig@gmx.de 0231 33896221	Johannes Fährnich johannes.faehnrich@arcor.de 05272 8771	Claudia Schmitz schmitz@vlbs.de	Jochen Kuhs kuhs@vlbs.de 0221 16870823	Gerd Stolle gerdstolle@web.de 02556 7828

## vlbs-Vorstand

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

## Projekte

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

## Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

Pressesprecher	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
Redaktion	redaktion@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109
bbw-Schriftleitung	Judith Klamann klamann@vlbs.de 0178 3341408	



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

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

Sorgentelefon des vlbs: 0211 / 53 80 55 13

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

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

Unser Team kennt den Schulalltag am Berufskolleg genau. Deshalb können wir Lehrkräften dieser Schulform auf besondere Weise beistehen – und uns von anderen (ebenfalls guten) Beratungstelefonen in NRW abheben:

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

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

\*Nicht während der Schulferien in NRW

# BILDUNG und BERUF

Ab sofort im Web und als App



ENTDECKEN SIE JETZT  
UNSER MAGAZIN AUF  
GANZ NEUE ART.

Ab sofort in der neuen  
App oder im Web unter:  
[www.bvlb.de/kiosk](http://www.bvlb.de/kiosk)

