



Termin



vlbs-Fortbildung

Zukunft sehen und gestalten! Agile nachhaltige Führung

Inhalte

Ansätze nachhaltiger, agiler Führung im Bereich der Verwaltung. Wie kann transformatives Denken Schule weiter bringen? Wir können wir endlich vor der Lage in dieser Zeit multipler Krisen kommen – weg vom ewigen „Brände löschen“ hin zur bewussten Gestaltung? Sind Schulen nicht auch in den gleichen hierarchischen Strukturen gefangen wie die Verwaltung insgesamt? Nachhaltige Führung zielt auf Beteiligung auf Augenhöhe, auf eine Kultur des Wertschätzens vorhandener Talente und Potenziale.

Referent

David Nethen

Dirigent, Leitung des
Regionalen Bildungsbüros
der Stadt Oberhausen,
Referent für Führungs-
kräfte

Mithilfe meiner acht Thesen zum Themenkomplex „Führung der Zukunft“ steige ich mit den Teilnehmenden in einen produktiven Prozess mit ein, um gemeinsam Zukunft zu sehen und sie bewusst agil und nachhaltig zu gestalten. Grundlage sind meine 8 Thesen zum Themenkomplex „Führung der Zukunft“.

Ort

Verband der Lehrerinnen
und Lehrer an
Berufskollegs NRW e.V.
Ernst-Gnoß-Str. 22,
40219 Düsseldorf

Teilnahmegebühr: Für **vlbs** / **vLw Mitglieder** ist der Teilnahmebetrag **40 EUR**

Nichtmitglieder zahlen 70 EUR, für Referendare und Referendarinnen ist die Teilnahme kostenfrei.

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

Anmeldung: Bis zum **15.01.2023** an **info@vlbs.de**

Die Teilnehmeranzahl ist begrenzt.

Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben (max. 15 Teilnehmer).

Termin

Montag, 31.01.2023
von 13:00 bis 17:00 Uhr

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

Machen Sie mit!

Umfrage

Helfen Sie uns in 3 Minuten das
bbw-Magazin 2023 mitzugestalten

bbw-Planungen bis 2023

Zeitraum dieser Umfrage: bis zum 31.12.2022



app.edkimo.com/feedback/waleuza

bbw / Ausgabe 11+12 Dezember 2022

Herausgeber

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

Geschäftsstelle

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

E-Mail: info@vlbs.de

Schriftleitung

Judith Klamann

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

Gestaltung und Satz

2+2 Kommunikation UG
Ringstraße 48
45219 Essen

Druck und Verlag

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

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

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

Die Zeitung erscheint 6 mal pro Jahr, der Bezugs-
preis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und
Porto. Die Mindestabonnementdauer beträgt ein
Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember
beim Verlag eingegangen sein.

Bildnachweise

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

Titel: Pexels / Prasanth Inturi
Seite 11: Unsplash / Emma Simpson
Seite 14: Unsplash / Jenny Hill
Seite 19: Unsplash / Bethany Legg
Seite 21: Pexels / Polina Tankilevitch
Seite 25: Pexels / Alex Green
Seite 35: Unsplash / Donald Wu
Seite 39: Unsplash / Amelia Bartlett
Seite 43: Unsplash / Nico Macaspac
Seite 45: Unsplash / Krakenimages
Seite 47: Unsplash / Marek Studzinski
Seite 51: Unsplash / thisisengineering
Seite 55: Pixabay / djh
Seite 61: Unsplash / Icon8-team
Seite 64: Unsplash / Firmbee
Seite 71: Unsplash / Phil Aicken
Seite 77: Unsplash / Jean-Carlo Emer
Seite 78: Unsplash / Christian Bowen
Seite 78: Unsplash / Conor Rabbett
Seite 79: Unsplash / Aldo de la Paz
Seite 79: Unsplash / Leonhard Niederwimmer
Seite 79: Unsplash / Tavis Beck
Seite 83: Unsplash / Annie Spratt

Inhalt



06	Editorial
	vlbs-Positionen
08	Lehrer:innengesundheit – „Lehren gefährdet die Gesundheit“!
	Berufszufriedenheit
12	Wie erhalte ich mir meine Zufriedenheit im Lehrer:innen-Beruf?
	Lehrer:innengesundheit
20	Bericht aus dem Arbeitskreis
22	Handbuch Lehrer:innengesundheit
24	COPSOQ-Befragung und dann?
26	Die Entwicklung und Bedeutungszunahme der Lehrer:innen-Gesundheit in Literatur / Wissenschaft und ihre projektorientierte Umsetzung im System Schule
32	Lehrer:innenaufgaben-Entlastung
36	Persönliche Resilienz ist nicht alles
40	Auswirkungen der Corona-Pandemie aus psychologischer Perspektive
44	Abschließende Bemerkung
	Beihilfe
46	Beihilfe. Eine besondere Fürsorgepflicht ...
	Recht & Besoldung
48	Das Betriebliche Eingliederungsmanagement: Grundlage, Ziele und Verlauf
52	Klassenfahrten – aber sicher! (Teil 2)
56	Tarifierhöhung um 2,8% für Tarifbeschäftigte ab Dezember 2022
	Lehrer:innenbildung
58	Qualifizierungsmodell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ weiter möglich
	AK Digitalisierung
62	DSGVO-Snippets – Aktuelle Infos zum Datenschutz
65	Geplante Verordnung des Schulministeriums über die Einrichtung von Distanzunterricht bei Extremereignissen
	Lehrerratsinfos
66	Gewinnbringende Fortbildungsmaßnahme für Lehrerräte neu im Amt
	bbw » vlbs vor Ort
68	Wechsel im Stadtverband Bielefeld – Mitglieder Ehrung
	Senioren im vlbs
70	vlbs-Landessenioren-Reisen 2023
80	Landesseniorentag 2022: Zusammen zur Zeche
	bbw » Kolumne: Jetzt mal ehrlich ...
82	Weihnachtsgrußwort
84	Trauermeldung
86	

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

was wir Ihnen alles in diesem bbw anbieten!

So viele Einsendungen haben das Redaktionsteam erreicht, so dass wir leider nicht alle Beiträge im bbw veröffentlichen können. Wir versprechen allerdings: Wir werden nach Lösungen suchen und entweder auf unserer Website oder in einer nächsten bbw-Ausgabe Ihren Beitrag veröffentlichen.

Zunächst zu diesem bbw:

Der Arbeitskreis Lehrer:innengesundheit war fleißig und präsentiert Ihnen allerhand zu aktuellen Erkenntnissen und zu Maßnahmen für die Optimierung eines gesunden Arbeitsalltages im Beruf der Lehrkraft.

Wie kann Lehrer:innen-Gesundheit überhaupt in unserem Job gelingen? Der Gesundheitsaspekt wird zunehmend wichtiger, weil Anforderungen an die einzelne Lehrkraft immer facettenreicher werden & weil immer weniger Lehrer:in-Nachwuchs zur Verfügung steht. Also lohnt es sich aus mehrfacher Sicht, die Gesundheit der Lehrkraft unter die Lupe zu nehmen.

Vorweg: Wenn Sie querlesen möchten, dann sollten Sie sich keineswegs die abschließende Bemerkung von der Sprecherin des AK Lehrer:innengesundheit, Birgit Heidler, nehmen lassen!

Zum Einstieg lesen Sie ein Interview zur Berufszufriedenheit im Lehrer:innenberuf, der Artikel endet mit der Checkliste zu „Einstellungen & Verhaltensweisen“, ein Beispiel um die eigene Berufszufriedenheit zu ermitteln.

Die Problematik, dass eine Covid-Erkrankung auch im schulischen Umfeld als Dienstunfall bewertet werden kann, ist kompliziert und bleibt in der Tat noch zu klären.

Mit dem Handbuch für Lehrer:innen-Gesundheit stehen Hintergrundinformationen und Leitlinien für Schulentwicklungsprozesse zur Verfügung, die an der Entwicklung guter gesunder Schulen arbeiten. Während der Beitrag von Ricarda Holz zum Thema COPSOQ-Erhebung berechtigt die Frage aufwirft, was nach dieser Auswertung geschieht? Reicht das? Was denken Sie?



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

„Ein nachhaltiges Konzept zur Entlastung der Lehrkräfte muss einen tiefgreifenden Veränderungsprozess in den Schulen beinhalten, bei dem Arbeits- und Kommunikationsprozesse, die Führung und auch die Kultur einer Schule einbezogen und ggf. optimiert werden“, schreiben Renate Benker und Thomas Grüning in ihrem Beitrag zur „Entlastung“. Zuletzt stellt Florian Mehring in seinem Beitrag fest, dass Resilienz nicht alles sei.

Der Beitrag von Martin Godde klärt dankenswerterweise noch mal zum sogenannten BEM auf – dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und erklärt, was genau passiert/passieren muss, um nach längerer Krankenphase, wieder entspannt in den Berufsalltag einzusteigen.

Vielen Dank noch mal an alle Autor:innen und den Arbeitskreis Lehrer:innengesundheit für ihre Mühen.

Abschließend möchten wir Sie auf unsere bbw-Umfrage, die die Planungen für 2023 betreffen, hinweisen. Das bbw hat sich in 2022 „neu geputzt“, verändert und aufgestellt. Wäre es Ihnen aufgefallen? Wir wüssten sehr gerne „was? & wie?“ das bei Ihnen angekommen ist, und Ihre Anregungen für 2023 mitnehmen. Herzlich bitten wir Sie, an der kurzen anonymen Umfrage (siehe Seite 3) teilzunehmen.

Wir freuen uns auch im nächsten Jahr auf Ihre Zuschriften!

Bleiben Sie gesund, frohe Feiertage

für das Redaktionsteam

Heike Haarhaus und Judith Klamann

Lehrer:innengesundheit — „Lehren gefährdet die Gesundheit“!



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Die Lehrkräfteversorgung ist eines der größten Probleme, mit welchen die Schulen zu kämpfen haben. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit der Lehrkräfte intensiver in den Fokus zu nehmen, damit sie weiterhin erfolgreich unterrichten können.

Lehrer:innen sind das Kapital jeder Schule. Lehrkräfte mit einem guten Gesundheitsmuster zeigen aus Sicht von Schüler:innen:¹

- Stärkere Förderungen der kognitiven Selbstständigkeit
- Höhere Gerechtigkeit gegenüber Schüler:innen
- Stärkeres Interesse an den Schüler:innenbelangen
- Angemessenes Interaktionstempo

„Gute Schule“ und „gesunde Lehrkräfte“ sind untrennbar miteinander verbunden.

Die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ist alarmierend

Lehrer:innen weisen eine deutlich höhere psychosomatische Belastungs- und Beanspruchungssymptomatik auf, als sonstige Erwerbstätige, ähnlich anderer sozialer Interaktionsberufe². Die Situation hat sich durch die Corona – Pandemie, den Lehrkräftemangel und den Ansprüchen durch die Digitalisierung massiv verschärft.

Die Robert-Bosch-Stiftung hat im Rahmen des „Deutschen Schulbarometers“ im April 2022 eine Umfrage an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen zur Belastungssituation an Schulen durchgeführt³. Die Ergebnisse zeigen eine alarmierend hohe Arbeitsbelastung bei Lehrer:innen auf.

Die Corona-Pandemie und der Lehrkräftemangel haben bei den Lehrkräften tiefe Spuren hinterlassen.

86% der befragten Lehrer:innen an beruflichen Schulen schätzen in der Umfrage die Arbeitsbelastung der Kolleg:innen als hoch bis sehr hoch ein. Das bleibt nicht ohne Folgen. Mehr als die

Hälfte der Lehrkräfte leidet häufig an Erschöpfung und Ermüdung. Knapp jede zweite Lehrkraft ist gemäß der Studie von innerer Unruhe und Nackenschmerzen betroffen. Jede dritte Lehrkraft leidet unter Schlafstörungen. Jede zehnte Lehrkraft plant im kommenden Schuljahr weniger zu arbeiten. Bei der aktuellen Lehrkräfteversorgung ist eine Reduzierung der Stundenzahl vermutlich aber mit Blick auf das Schulsystem kaum zu leisten.

Die von Lehrer:innen benannten größten Herausforderungen:

- Corona-Maßnahmen (38%)
- Lehrkräftemangel (26%)
- Verhalten der Schüler:innen (21%)
- Digitalisierung (17%)
- Bildungspolitik und Bürokratie (15%)

48% der befragten Lehrkräfte von berufsbildenden Schulen bestätigten in der Umfrage: „Den Sorgen und Ängsten meiner Schüler:innen kann ich trotz aller Bemühungen aktuell nicht ausreichend Raum geben.“ Diese Tatsache macht mehr als deutlich, dass dringender Handlungsbedarf besteht.

Die Rahmenbedingungen von Schule müssen verändert werden:

- Lehrer:innen müssen gesund bleiben können. Der vlbs erwartet eine deutlich höhere Achtsamkeit des Landes für die Lehrkräfte.
- Der Arbeitsplatz „Berufskolleg“ muss ausreichend attraktiv sein, damit der Lehrkräfte-

mangel nicht die vorhandenen Kolleg:innen überlastet.

- Berufskollegs benötigen weitere Unterstützungen, um Bürokratie abzubauen.

Die permanente Unterversorgung der Schulen mit gut ausgebildeten Lehrkräften, sowie immer neue Krisensituationen, führen zu mangelnder Planbarkeit und permanenten organisatorischen Umstellungen und fehlender Kontinuität.

Die Situation ist schwierig, aber nicht hoffnungslos

Ohne Unterstützung des Landes sind Berufskollegs nicht in der Lage, die Probleme zu lösen. Schulen können helfen die Symptome der Last zu mindern. Das Generieren einer Schulkultur der sozialen Unterstützung wirkt bereits protektiv⁴. Besonders positiv wirkt sich zusätzlich der individuelle Ausbau beruflicher Handlungskompetenz aus. Das Schaffen von Erholungspausen durch angemessene Stundenpläne und Erholungsräume durch eine personalfreundliche Stunden- und Gebäudeplanung, sowie ein Angebot und zeitliche Ressourcen für Supervisionsmaßnahmen.

Diese Maßnahmen benötigen intensive sächliche und zeitliche Ressourcen, die aktuell in den Schulen Mangelware sind. Wer also erwartet, dass sich unsere Schulen wie Münchhausen selbst aus dem Sumpf der Arbeitsbelastung ziehen, ist naiv.

Der vlbs fordert:

Lehrer:innen sollen endlich wieder einen Rahmen erhalten, in dem sie pädagogisch agieren und arbeiten können. Dazu benötigen die Berufskollegs:

- Zeitliche Ressourcen zur Professionalisierung der Lehrkräfte.
- Attraktivitätssteigerung des Berufs als Lehrkraft am Berufskolleg als notwendige Voraussetzung zur Beseitigung des Lehrkräftemangels.
- Unterstützung der Berufskollegs durch weitere Stellen für multiprofessionelle Teams.
- Rahmenbedingungen für Schulbauten, die Erholungspausen fördern und ermöglichen.

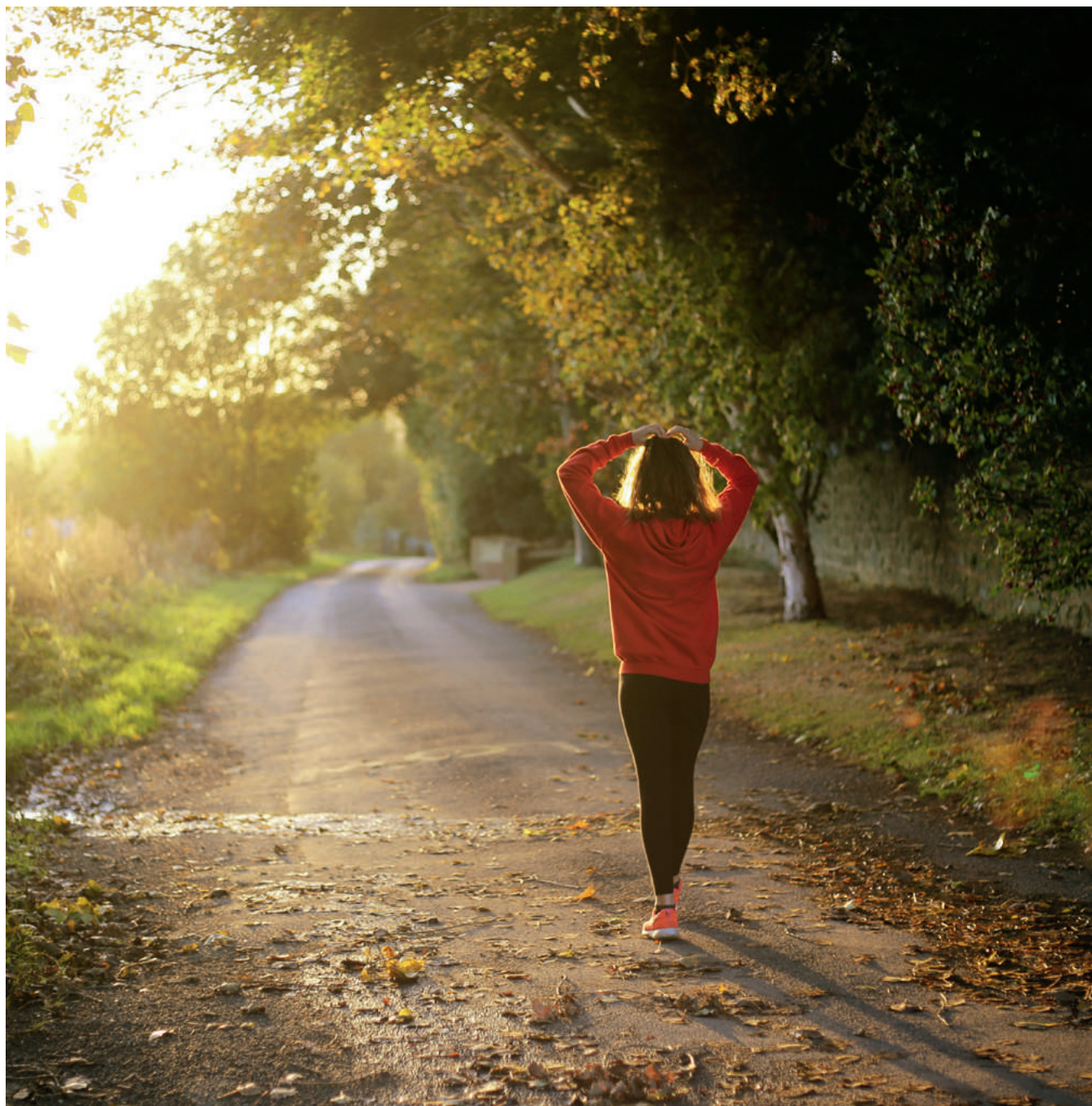
Bleiben Sie gesund!

Ihr

Michael Suermann

vlbs-Landesvorsitzender

- 1 Berufliche Beanspruchung angehender Lehrkräfte: Die Effekte von Persönlichkeit, pädagogischer Vorerfahrung und professioneller Kompetenz (Klusmann, Kunter, Trautwein, Baumert – Zeitschrift für Pädagogische Psychologie 20 (3), 161–173)
- 2 Cramer, Merk & Wesseling 2014, Bauknecht & Wesselborg 2021
- 3 Zitiervorschlag Robert Bosch Stiftung (2022): Das Deutsche Schulbarometer: Aktuelle Herausforderungen der Schulen aus Sicht der Lehrkräfte. Ergebnisse einer Befragung von Lehrkräften allgemeinbildender und berufsbildender Schulen durchgeführt von forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH. Stuttgart
- 4 Belastungs- und Resilienzfaktoren vor dem Hintergrund von psychischer Erschöpfung und Ansätzen der Gesundheitsförderung im Lehrerberuf (Bärbel Wesselburg & Jürgen Bauknecht – Springer 2022)



Wie erhalte ich mir meine Zufriedenheit im Lehrer:innen-Beruf?

Ein Interview mit einer Kollegin aus dem technischen Bereich



Paul Klingen

Eine aktuelle Studie der Robert Bosch Stiftung macht deutlich, dass die fehlende Berufszufriedenheit eines Teils der Lehrer:innenschaft ein nicht zu unterschätzendes Problem für deren Gesundheit, aber auch für die Qualität des Unterrichts darstellt (Anders, 2022). Speziell in den Zeiten von Homeschooling haben viele Lehrkräfte eine Beeinträchtigung ihrer Berufszufriedenheit gespürt, auch weil plötzlich gewohnte Muster und Handlungsbedingungen nicht mehr griffen. Allerdings ist es auch unabhängig von dieser Sondersituation wichtig, sich mit der eigenen Berufszufriedenheit zu befassen und diese möglichst dauerhaft zu erhalten. Selbstverständlich hängt sie von zahlreichen Faktoren ab. Auf viele hat man als Lehrer:in keinen, oder nur geringen Einfluss, z. B. auf Lehrplanvorgaben, das schulische Umfeld, das Führungsverhalten der Schulleitung, die Peergroups sowie familiären Situationen der Schüler:innen, und einiges mehr. Der zentrale Ansatzpunkt für die eigene Zufriedenheit muss daher im persönlichen Verhalten liegen; in den eigenen Einstellungen, im Lehrer:innenleitbild, in der Gestaltung der persönlichen Work-Life-Balance, im eigenen Unterricht – und sicher auch in den Umgangsweisen mit den Schüler:innen.

Das nachstehend abgedruckte Interview mit Frau Evelyn Meier (Name durch Autor geändert) erlaubt einen kleinen Einblick in ihre persönlichen Umgangsweisen mit einem wichtigen Thema und ist zugleich Ausgangspunkt für eine Interpretation, Empfehlungen sowie die Erstellung einer Checkliste.

Interview

Frau Meier, seit wann sind Sie Lehrerin am Berufskolleg, und welche Fächer unterrichten Sie?

Seit 2015 unterrichte ich die Fächer Mathematik und Informatik. Ich war vorher in einem Wirtschaftsunternehmen tätig.

Sie sind nicht nur Lehrerin, sondern auch Mutter von drei Kindern und vermutlich auch Familienmanagerin. Wie schaffen Sie es, diese Mehrfachrollen und Mehrfachbelastungen zu bewältigen?

Ich arbeite nicht mit voller Stelle. Das ist natürlich ein Vorteil. Aber trotz der Reduktion gehen immer wieder Stunden on-top. Schließlich möchte ich im Beruf auch mein Bestes geben.

Wichtig ist mir, möglichst einen Teil des Nachmittags für die Kinder zur Verfügung zu haben. Die Rollenübernahmen auch meines Ehemannes bei Alltagsaufgaben sind zudem nützlich. Stundenweise unterstützt uns auch eine Haushaltshilfe, da sind wir sicher privilegiert. Der Lehrer:innenberuf bietet zudem die Möglichkeit, Vor- oder Nachbereitungsarbeiten flexibel zu legen, so dass es einigermaßen zu einem Ausgleich kommt. Auch wenn das nicht immer gelingt. Inzwischen habe ich auch gute Routinen in allen beruflichen Handlungsfeldern gesammelt.

Wenn Sie Ihre Berufszufriedenheit auf einer Skala von 1 – 10 (= größtmögliche Zufriedenheit) einschätzen müssten, welchen Wert würden Sie warum angeben?

Ich schätze das mit 7 ein! Einiges müsste in der Schule „runder laufen“. Zum Beispiel bei den unzähligen Verwaltungsaufgaben. Und auch nicht immer sind alle Schüler:innen so intrinsisch motiviert, wie ich mir das wünsche. Ich finde aber, dass meine Arbeit sinnstiftend, auch vielseitig ist. Ich habe eine große didaktische Selbstständigkeit mit dem entsprechenden Gestaltungsspielraum. Das empfinde ich als sehr positiv.

Guter Unterricht setzt u.a. eine gute, möglichst auch schüler:innen-handlungsnahe Planung voraus. Wie hat sich ihr Planungshandeln in den bisherigen Jahren ihrer Berufstätigkeit verändert? Was raten Sie anderen Lehrkräften, damit Unterricht auch ohne übermäßigem Planungsaufwand gelingt?

Beim Planungsaufwand macht sich inzwischen

die Erfahrung belastungsreduzierend bemerkbar. Im Fach Informatik hilft es sehr, in Lernsituationen zu arbeiten und damit den Unterricht längerfristig anzulegen. In Mathematik gestaltet sich das schwieriger. Ich empfehle unerfahrenen Lehrer:innen, von Beginn an alle Planungsunterlagen zu digitalisieren und die Wiederverwertbarkeit von Unterlagen, Aufgabenstellungen usw. zu sichern. Auch können so die Unterlagen immer schnell an den Lernfortschritt und die Klasse angepasst werden.

Was sind momentan ihre größten „Energiefresser“ und „Problemfelder“ im Berufsalltag an ihrer Schule?

Bei den Energiefressern dominiert eindeutig der Verwaltungsaufwand. Auch kurzfristig vermittelte administrative Vorgaben, wie z. B. zuletzt in der Coronazeit, erschweren die Arbeit. Teilweise fehlt im System Schule die organisatorisch-medial-materiale Unterstützung. Das war in der Wirtschaft anders. Am Ende geht das auch zu Lasten der Unterrichtszeit, auch zu Lasten der pädagogischen Begleitung von Schüler:innen.

Was haben sie bisher getan, um hier erfolgreich gegenzusteuern?

Die systemischen Rahmenbedingungen kann ich leider nicht ändern. Ich versuche daher, mich über diese Widrigkeiten nicht zu ärgern und trotzdem positiv zu sein. Auch habe ich inzwischen gelernt, an mich herangetragene Aufgaben hier und da begründet abzulehnen.

Was wünschen Sie sich von Ihren Schüler:innen? Und was tun Sie, damit diese ihren Lern- und Unterrichtsverpflichtungen nachkommen?

Die nötige Lern- und Leistungsbereitschaft – wie vermutlich auch die meisten der Lehrer:innen. Auch einen stärker wertschätzenden Umgang miteinander. Bei den Partner- und Kleingruppenarbeiten in Informatik klappt das meistens ganz gut. Aber hier ist auch jede Klasse anders. In Mathematik funktioniert das mit dem Lernhelfer-System noch nicht immer so gut, wie ich mir das vorstelle. Zeitlich fehlen mir manchmal Freiraum und Möglichkeiten, hier mehr zu bewegen.

Eine motivierende Schulleitung und ein hilfsbereites Kollegium sind wichtige Säulen, um im Schulalltag zufrieden zu sein. Was wünschen Sie sich diesbezüglich?

Wesentlich ist für mich eine motivierende Schulleitung. Wenn hier im Führungsverhalten die Kommunikation nicht professionell ist, und Erwartungen evtl. unangemessen sind, dann wird es schwierig. Umso wichtiger in solch einem Fall sind Kolleg:innen, die einen unterstützen. Wünschenswert wären sicher Raum und Zeit für Team-Teaching, zumindest aber für einen systematischeren kollegialen Austausch, z. B. über fachdidaktische und pädagogische Probleme.

Wenn Sie die Rahmenvorgaben für das Lehren und Lernen an Berufskollegs selbst bestimmen könnten (z. B. Lehrplan, Funktionen der Lehrer:innen, Didaktik, Methodik) – Was würden Sie gerne ändern?



Bei aller Liebe und allem Verständnis für selbstständiges Entscheiden an Schulen insgesamt, könnten kluge Vorgaben für Entlastung sorgen. Nicht alles muss dann an jeder Schule „selbst erfunden werden“. So ließen sich die Ressourcen der Lehrkräfte besser da bündeln, wo es am wichtigsten ist: im Unterricht und in der Begleitung der Schülerinnen und Schüler.

Ein Tipp vielleicht: Lehrkräfte sollten sich angewöhnen, ihre geleisteten Wochen-Arbeitsstunden zu erfassen und dann in den Abgleich stellen. So macht man sich selber klar, wie es um die Belastung steht und kann das auch dem System transparent machen.

Die wenige freie Zeit, die Ihnen bleibt: Was ist für Sie wichtig, um sich selbst gesund zu erhalten?

Für mich ist das regelmäßige Sporttreiben sehr wichtig. Joggen und Basketball zum Beispiel. Besonders bedeutsam ist natürlich die Familie. Sie bietet Rückhalt und Ausgleich zugleich. Ein guter Freundeskreis ergänzt das prima.

Interpretation

Die Interpretation des Interviews gestattet sicher keine Objektivierung und lässt schon deshalb keine verallgemeinernden Schlüsse zu, weil jeder Lehrkraft eine unverwechselbare Persönlichkeit ist und stets andere Rahmenbedingungen für ihr Handeln hat. Gleichwohl lassen sich für die Leser:innen sicher Hinweise finden, die ihnen bei einer Analyse ihrer eigenen Situation nützlich sein können.

Wie bei allen anderen Lehrern:innen auch, so sind auch bei Frau Meier zunächst die Persönlichkeit, die private Lebenssituation sowie der beruflicher Einsatzbereich überaus bedeutsame Faktoren für die Berufszufriedenheit. Eine gute psychischer Verfassung, gute Fachkompetenzen sowie positive Sichtweisen auf den Beruf spielen bei ihr eine wichtige Rolle. Ebenso können die körperliche Gesundheit und Fitness eine gute Grundlage für eine stressfreiere Berufsausübung sein. Der sportliche Ausgleich mit Joggen und Basketball ist für Frau Meier wichtig. Bestimmt ein kleiner Beitrag zu Herstellung einer Work-Life-Balance. Zudem scheint ihre familiäre Situation zumindest eine gute Basis für die Lastenerleichterung in der Doppelrolle als Mutter und Lehrerin zu sein. Darüber hinaus haben ihr reduziertes Stundendeputat sowie ihr schulischer Einsatzbereich einen nicht zu unterschätzenden, positiven Einfluss auf ihre Berufszufriedenheit. Beispielsweise vertritt sie mit den Fächern Mathematik und Informatik zwei Kernfächer an einem technischen Berufskolleg. Viele Schüler:innen werden in diesen Fächern auch extrinsisch eher motiviert mitarbeiten als zum

Beispiel in sogenannten weichen Fächern wie Politik, Religion oder Sport, in denen nicht selten das Anspornen und Aushandeln von Zielen Kraft kostet. Auf Grund ihrer reduzierten Stundenzahl hat Frau Meier sicher auch die zeitlichen Möglichkeiten, Unterricht sorgfältig vor- und nachzubereiten. Ihre zielbewusst angelegten Fächer und Fachdidaktiken wirken womöglich erleichternd.

Am ehesten verallgemeinern lassen sich m.E. aber jene Sichtweisen, die nicht so sehr von der persönlichen Ausgangssituation durchfärbt sind. So ist Frau Meier unzufrieden mit den aus ihrer Sicht unnötigen, systemischen Beeinträchtigungen. Sie bemängelt die fehlende Entlastung im organisatorischen Bereich, auch die teils problematischen Kommunikationsweisen der Administration, die dann des Öfteren einen hektischen Aktionismus nach sich ziehen. Allerdings ist es ihrer Haltung zu verdanken, dass sie hiermit im Alltag nicht weiter hadert, sondern das Unabänderliche hinnimmt („... ich versuche, mich darüber nicht zu ärgern“).

Während sie einerseits die individuelle Autonomie, z. B. im didaktischen Bereich, sehr positiv einschätzt, wünscht sie sich andererseits ein Mehr an sinnvollen systemischen Vorgaben („... kluge Vorgaben könnten für Entlastung sorgen“). Gespräche des Verfassers mit anderen Lehrkräften legen nahe, dass dieser Standpunkt vielfach geteilt wird, und nicht nur von den Kolleg:innen an den Berufskollegs. Die Folge eines Übermaßes an Gestaltungsraum, und die damit verbundenen Gestaltungsnotwendigkeiten, die wiederum zu Konferenzen, Entwicklungs- und

Projektgruppen etc. führen, kosten Zeit und Energie, die an anderer Stelle fehlen. Bleiben dann noch die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurück, oder lösen ungewohnte Anforderungen aus, so kann das zusätzlich die Berufszufriedenheit beeinträchtigen.

Im Bereich der Unterrichtsplanung und Unterrichtssteuerung haben sich bei Frau Meier mit der Zeit bestimmte Berufsroutinen entwickelt, die nach ihrer Ansicht für Entlastung sorgen. Ganz sicher ist diese Entwicklung u.a. auf ihre reflektierte Grundhaltung zurückzuführen, die sich auch an anderer Stelle des Interviews zeigt, z. B. dort, wo sie Kolleg:innen den Tipp gibt, selber Wochenarbeitsstunden zu erfassen und in den Austausch zu stellen. Auch hat sie ein gesundes Verhältnis zu ihren eigenen Erwartungen an das Lern- und Leistungsverhalten der Schüler:innen entwickelt. Getreu dem Motto: Mehr geht sicher, aber so ist es auch nicht schlecht! Dabei scheint es im Alltag vieler Lehrkräfte so zu sein, dass insbesondere Konflikte mit herausfordernden Klassen und eine unzureichende Mitarbeit von Schüler:innen im Unterricht zur Belastung der Lehrkräfte führen (Kuhn, 2020). Ein möglicher Ansatz zur Veränderung ist hier die Lernerziehung. Entscheidende Mittel dabei sind Selbstreflexionen der Schüler:innen sowie qualitatives Feedback (Klingen, 2017).

Von der Schulleitung wünscht sich Frau Meier insgesamt ein motivierendes Verhalten; insbesondere auch mit Blick auf die Kommunikation und den Abgleich von Erwartungen. Bisweilen kommt es in diesem Bereich zu Irritationen, die die Situationen unnötig anstrengend machen.

Umso wichtiger dann die kollegiale Unterstützung. Hier wird von ihr das Verhalten – wie nicht anders zu erwarten – unterschiedlich wahrgenommen. Mehr Team-Teaching oder auch kollegialer Praxisaustausch wären aus ihrer Sicht wünschenswert.

Tätigkeitsbezogene Empfehlungen

Die eigene Berufszufriedenheit zu finden und zu erhalten ist eine persönliche und fortwährende Aufgabe nicht nur im Lehrberuf. In diesem Prozess kommt es darauf an, jene Faktoren und Ressourcen zu identifizieren und zu mobilisieren, die die Gesundheit auch insgesamt schützen und gesundheitsgefährdende Einflüsse minimieren. Hier bieten sowohl das Salutogenese-Modell von Antonowsky (Wydler u.a., 2010) als auch die die Selbstbestimmungstheorie von Decy & Ryan (1993) brauchbare Ansätze, wenn es gilt, einen guten Weg zu finden. Bei Decy & Ryan sind es drei Bedürfnisse, die möglichst gestillt werden sollten: A) Das Bedürfnis nach Kompetenz oder Wirksamkeit, B) Das Bedürfnis nach Autonomie oder Selbstbestimmung und C) Das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit oder sozialer Zugehörigkeit.

Auf das Tätigkeitsspektrum im Lehrberuf bezogen ist davon auszugehen, dass gute fachliche, fachdidaktische und pädagogische Grundkompetenzen zunächst einmal Sicherheit im Handeln geben. Bei Antonowky wird von Handhabbarkeit gesprochen, einem Teil des Kohärenzsinnes: Wer glaubt, den auftretenden Herausforderungen und Problemen gewachsen zu sein, der gerät sicher weniger in einen negativen

Stresszustand als jemand, der unsicher oder ängstlich ist. Auch das selbstbestimmte Handeln fühlt sich besser an, wenn man Ziele und Wege des Handelns gut kennt und über entsprechende Fähigkeiten verfügt. Dazu gehört sicher auch ein gewisses Maß an Ausdauer und Widerstandsfähigkeit.

Wesentlich ist im Beruf das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Im Übrigen ein Punkt, den Seiteneinsteiger oft angeben, wenn es darum geht, die positiven Seiten des Lehrberufes zu benennen. Wer hingegen unsinnige oder nicht einlösbare Vorgaben erfüllen muss, selbst nicht hinter der Sache steht, der wird auf Dauer von der Arbeit zermüht. Hier ein unübersehbarer Auftrag an die Administration und an Vorgesetzte, nämlich nur das zu verlangen, was auch unter den vorliegenden Bedingungen machbar ist.

Zu guter Letzt das Bedürfnis nach Eingebundenheit und Zugehörigkeit. Hier sollte jede Lehrkraft einen für sie sinnvollen Weg finden. Mal reicht eine zugewandte und kompetente Kollegin oder ein Kollege für das Resonanzerleben und den Austausch, mal möchte man sich in einem Team wohlfühlen, das an einem Strang zieht. Treten fortwährend ernsthaftere Probleme oder gar Konflikte mit der Schulleitung, in einem Kollegium, einem Lehrer:innenteam auf, so ist sicher eine lösungsorientierte Aufarbeitung, z. B. mittels eines neutralen Supervisors nötig.

Anmerkung

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass im Rahmen dieses Artikels längst nicht alle Einflussfaktoren auf die Berufszufriedenheit aufgezeigt werden konnten, wie z. B. Herausforderungen bei der Leistungsbeurteilung sowie der anfallende Korrekturaufwand im Fach, oder eine erhöhte Belastung während des Unterrichts, z. B. durch sehr hohen Interaktions- und Organisationsaufwand oder auch Lärm (z. B. Fach Sport). Für alle Lehrer:innen ist es aber wichtig, dass ihr Engagement wertgeschätzt und anerkannt wird. Sowohl im System Schule selbst (z. B. durch die Schüler:innen, Kolleg:innen, Schulleitung, durch objektive und transparent angelegte Beförderungen) als auch im gesellschaftlichen Kontext.

Eine Checkliste zum Schluss

Eine Lehrkraft kann selber einiges für ihre Berufszufriedenheit tun. Dazu gehört vor allem die Beachtung bestimmter Einstellungen und Verhaltensweisen. Gelingen wird es aber nur, wenn sie sich diese hin und wieder gezielt vor Augen führt und dann auch im Handeln bei sich selbst beobachtet, erprobt und einübt.

Hinweis zum Interview: Es fand in der unterrichtsfreien Zeit (in den Ferien) statt. Spätestens seit den Darlegungen von Daniel Kahnemann (2012) weiß man, dass das jeweilige Momentum das Denken und eine Sichtweise beeinflussen kann. Durchaus möglich, dass z. B. nach einem stressigen Arbeitstag Antworten in einem Interview auch anders hätten ausfallen können.

Checkliste: Einstellungen & Verhaltensweisen

- | | |
|---|--|
| ☐ Ich erhalte mir die Freude am Fach, an den Fächern, z. B. durch fachlichen Austausch oder durch entsprechende Lektüre. | ☐ Ich fordere im Unterricht auf, auch mich und die Mitschüler:innen zu unterstützen. |
| ☐ Ich führe mir die vielfältigen positiven Aspekte des Berufs vor Augen. | ☐ Bei herausfordernden Klassen erfreue ich mich vor allem an den gut mitarbeitenden Schüler:innen. Das trägt mich, wenn es ansonsten in der Klasse schwierig ist. |
| ☐ Ich plane meinen Unterricht längerfristig, z. B. ein Unterrichtsvorhaben oder eine Lernsituation. | ☐ Das Stundenende versuche ich positiv zu gestalten, denn ein guter Stundenausstieg ist auch für mein eigenes Wohlbefinden wichtig. |
| ☐ Ich nutze Literatur und weitere Medien, auch um meine fachdidaktischen und pädagogischen Ansätze zu reflektieren und ggf. anzupassen. | ☐ Bei Konflikten nehme ich nicht alles persönlich. |
| ☐ Ich habe realistische Ansprüche an gelingenden Unterricht; insbesondere an das Lern- und Leistungsverhalten der SuS. | ☐ Ich achte auf die eigene Belastungsgrenze. |
| ☐ Ich nutze immer wieder auch im Unterricht Gelegenheiten, mich kurzzeitig zu entspannen. | ☐ Ich tue etwas für meine Gesundheit. |
| ☐ Ich bringe die Schüler:innen konstruktiv in Arbeit („Das Pferd muss schwitzen, nicht der Reiter“); länger andauernden Frontalunterricht vermeide ich eher. | ☐ Ich pflege einen guten Arbeitskontakt zumindest zu einigen Kolleg:innen; suche bei ihnen, wenn nötig, auch Rat. |
| ☐ Ich nutze Rituale, um mich von stressigen Alltagssituationen zu entlasten. | |

Quellen

Anders, F. (2022). Das Deutsche Schulbarometer. Erschöpft: Lehrer-Umfrage zeigt ein System an der Belastungsgrenze. Abgerufen am 11.07.2022 unter: deutsches-schulportal.de/unterricht/umfrage-deutsches-schulbarometer/

Deci, E. & Ryan, R.M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik 39, 2, S. 223-238.

Kahnemann, D. (2012). Schnelles Denken, Langsames Denken. München. Penguin-Verlag.

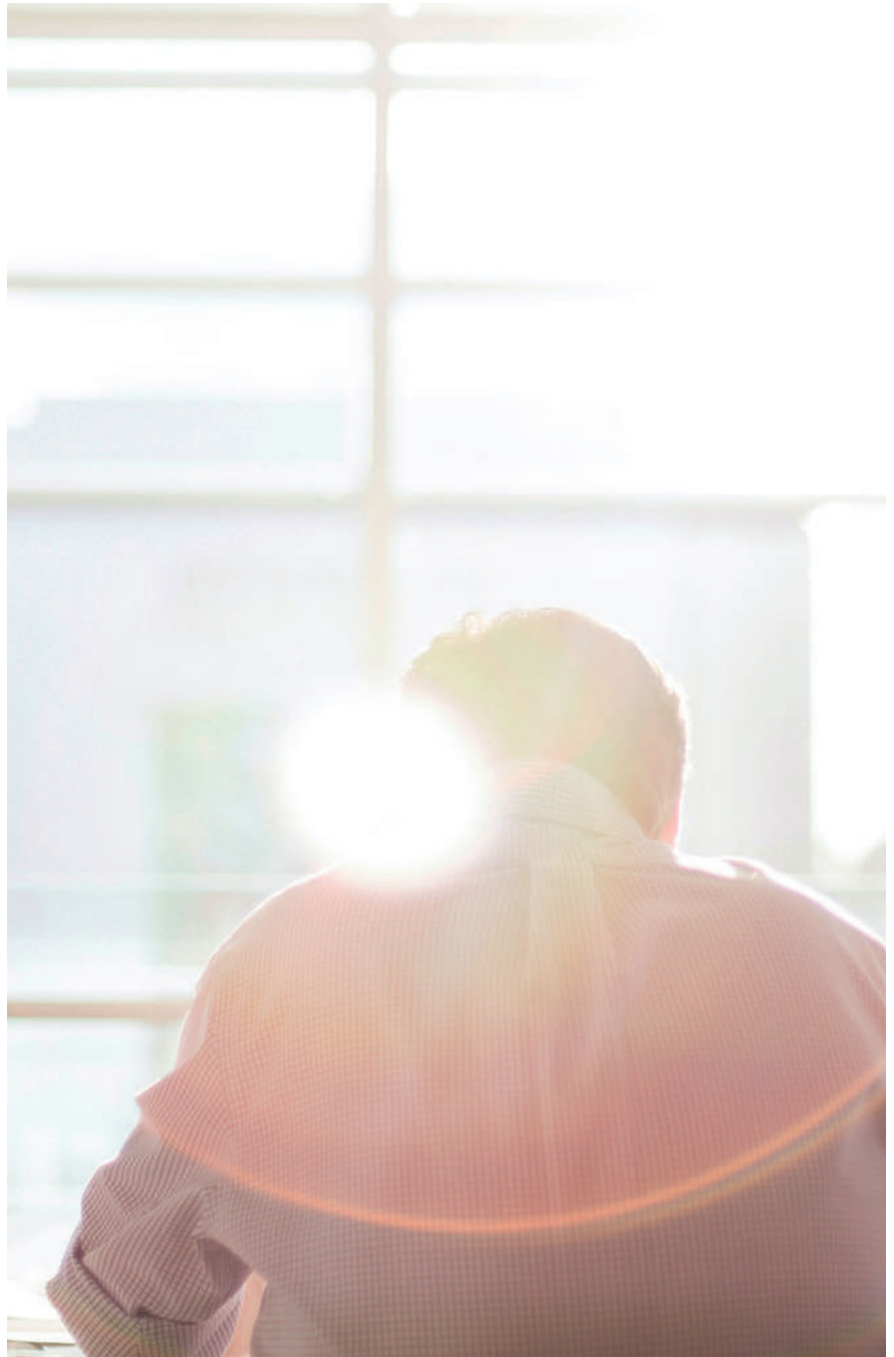
Klingen, P. (2017). Lernerziehung in der Schule. Wie das Lernen und Denken der Schüler verbessert werden kann. Baltmannsweiler. Schneider Verlag Hohengehren..

Kuhn, A. (2020, aktualisiert am 21. Juni 2022). Lehrgesundheit. Was den Lehrerberuf so stressig macht. Das Deutsche Schulportal. Abgerufen am 5.08.2022 unter: deutsches-schulportal.de/bildungswesen/lehrgesundheit-baerbel-wesselborg-was-den-lehrerberuf-so-stressig-macht/

Morbitzer, D. (2009) Die Berufszufriedenheit von Lehrerinnen und Lehrern an den steirischen Berufsschulen. Eine empirische Untersuchung von Lehrerinnen und Lehrern aller steirischen Landesberufsschulen. Dissertation. Abgerufen am 7.07.2022 unter: unipub.uni-graz.at/obvugr/content/titleinfo/206515/full.pdf

Robert Bosch Stiftung (2022). Das Deutsche Schulbarometer. Aktuelle Herausforderungen der Schulen aus Sicht der Lehrkräfte. Stuttgart.

Wydler, H., Kolip, P. & Abel, T. (2010). Salutogenese und Kohärenzgefühl: Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts (Juventa Materialien) Taschenbuch.



Bericht aus dem Arbeitskreis Lehrer:innengesundheit



Birgit Heidler
Sprecherin des
Arbeitskreis
Lehrer:innengesundheit



Frank Hoppen
Sprecher Arbeitskreis
Fachlehrer:innen

Der Arbeitskreis Lehrer:innengesundheit (AKLG) befasst sich zurzeit mit unterschiedlichen Themenbereichen. Schwerpunkte sind „Corona als Dienstunfall“ sowie „COPSOQ – Nachbehandlung der Ergebnisse“. Des Weiteren werden wir zeitnah an die im Landtag NRW vertretenen Parteien herantreten und um deren Stellungnahme zum Thema „Lehrergesundheit“ bitten.

In der kommenden Sitzung am 24. November 2022 wird daher die Landeskoordinatorin vom Landesprogramm Bildung und Gesundheit NRW (siehe bug-nrw.de/), Frau Marleen Opitz zugegen sein und von ihrer Tätigkeit und von ihren Erfahrungen berichten. In der darauf folgenden Sitzung am 23. Februar 2023 ist geplant, Frau Renate Bücken, stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats und dort seit vielen Jahren zuständig für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu Gast zu haben. Hier soll insbesondere das Ergebnis der COPSOQ-Befragung II diskutiert werden. Interessierte sind herzlich willkommen (Kontakt: heidler@vlbs.de)!

Birgit Heidler

Corona als Dienstunfall

Situation: Corona wird als Dienstunfall größtenteils nicht anerkannt. Zudem ist unklar, wie viele Fälle es überhaupt gibt. Unsere Dienststelle ist der Ansicht, dass Corona und Dienstunfall nichts miteinander zu tun haben. Der Hauptpersonalrat hingegen befürwortet zumindest die Aufnahme in eine Statistik. Offensichtlich ist aber, dass Verbeamtete und Tarifbeschäftigte beim Thema Dienstunfall/Arbeitsunfall unterschiedlich behandelt werden: bei Tarifbeschäftigten handelt es sich um einen Arbeitsunfall, der nach Zivilrecht beurteilt wird und in der Regelung durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung sehr klar ist (siehe dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp).

Bei Verbeamteten gilt das Verwaltungsrecht, welches problematischer in der Anwendung ist. Dies bedeutet, dass verbeamteten Kolleg:innen nach einem ablehnenden Bescheid seitens der Bezirksregierung bisher nur der Klageweg bleibt. Die Ablehnungen wurden, soweit uns bisher bekannt ist, immer mit dem fehlenden kausalen Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Dienstort Schule begründet, was

vor dem Hintergrund der hohen Infektionszahlen an den Schulen als realitätsfern zu bezeichnen ist! Kolleg:innen, die vielleicht in Folge von Long COVID frühzeitig aus dem Dienst ausscheiden müssen, bleibt der Ausgleich von Pensionseinbußen durch dieses starre Verwaltungshandeln verwehrt, es sei denn, sie sind auf dem Klageweg erfolgreich.

Unterschiedliche Regierungspositionen: Das Gesundheitsministerium unter Karl-Josef Laumann erkennt Corona als Dienstunfall für diejenigen an, die direkt mit Patienten im Kontakt sind (OP, Pflege, ...). Aber das Schulministerium unter Dorothee Feller sowie das Innenministerium unter Herbert Reul überprüfen jeweils den Einzelfall. Corona wird demnach als Dienstunfall anerkannt, wenn ein kausaler Zusammenhang nachgewiesen werden kann. Diese Beweisführung ist für die Betroffenen fast unmöglich! Bisher haben nur einige wenige Gerichte zugunsten von Klagenden entschieden.

Position des AKLG: Wir fragen uns, warum es sein kann, dass Corona als Dienstunfall pauschal und ohne Kausalitätsprüfung für eine Gruppe von Beschäftigten anerkannt wird und für eine andere nicht! Die Menschen, die im direkten Kontakt mit Patient:innen sind, arbeiten sogar unter Vollschutz, Lehrer:innen (und Schüler:innen) hingegen nicht, so dass die Gefahr einer Ansteckung am Dienort Schule als weitaus höher zu bewerten ist!

Verbandsposition: Der vlbs rät seinen Mitgliedern, eine dauerhafte Corona-Erkrankung als Dienstunfall zu deklarieren. Wir fordern ins-

besondere das Schulministerium auf, Farbe zu bekennen und diejenigen Dienstunfallanzeigen großzügig zu behandeln!

Birgit Heidler & Frank Hoppen



Handbuch Lehrer:innengesundheit



Nutzen Sie den QR-Code für einen schnellen Zugriff auf die Webseite.

Die DAK und die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen bieten unter

handbuch-lehrergesundheit.de

die Publikationen „Handbuch Lehrergesundheit“ und „Gelingensbedingungen für die Entwicklung guter gesunder Schulen“ zum Download an.

Das „Handbuch Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen“ liefert verständliche Hintergrundinformationen und konkrete Praxisvorschläge zur Umsetzung zu mehr Wohlbefinden, Zufriedenheit und verbesserten Lehr- und Lernleistungen an Schulen. Der Leitfaden „Gelingensbedingungen für die Entwicklung guter gesunder Schulen“ vermittelt, all jenen, die an der Entwicklung guter gesunder Schulen arbeiten, ein Verständnis von den Erfolgsfaktoren und Hindernissen von Schulentwicklungsprozessen.

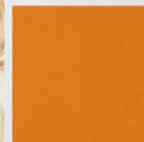
Dazu gehören:

- Hinweise zur Gestaltung eines erfolgreichen und gesunden Schulentwicklungsprozesses in drei Phasen und acht Schritten
- Gelingensbedingungen für die acht Schritte
- Praxistools für die erfolgreiche Gestaltung der acht Schritte: Handlungsempfehlungen, Checklisten, Arbeitshilfen, Reflexionsfragen und Literaturtipps

Auf der Internetseite stehen weitere Downloads zur praktischen Umsetzung zur Verfügung.

Handbuch Lehrergesundheit

Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen



COPSOQ-Befragung und dann?



Ricarda Holz
Mitglied im Arbeits-
kreis Lehrer:innen-
gesundheit

Es geht in die zweite Runde der COPSOQ-Befragung. COPSOQ steht für *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. In dieser Studie werden nicht nur Lehrkräfte befragt, sondern auch viele andere Berufsgruppen, unter anderem auch Ärzte, Busfahrer und Seelsorger.

Für die jeweilige Berufsgruppe wird der Fragebogen angepasst. Die Befragung geschieht online und soll 30 Minuten in Anspruch nehmen. Nach meiner Erfahrung dauerte es bei der ersten Copsoq-Befragung deutlich länger, da die Fragen z. T. nicht einfach formuliert waren. Dennoch ist die Beantwortung des Fragebogens gut investierte Zeit.

Die Ergebnisse der Befragung haben schon vor zwei Jahren gezeigt, dass die psychosozialen Belastungen im Lehrberuf, insbesondere an den Berufskollegs, sehr groß sind. Neben emotionalen Belastungen, Entgrenzung der Arbeitszeit spielte auch die Lärm- und Stimmbelastung eine große Rolle. Diese Ergebnisse wurden den Bezirksregierungen mitgeteilt und allgemeine Maßnahmen wurden von den Bezirksregierungen entwickelt. Auffällig ist, dass häufig Seminare, Broschüren und Materialien in Form von

Leitfäden zur Verfügung gestellt werden, um die Probleme zu beheben.

Reicht das? Nein!

Es ist schon ein erster Schritt, dass die psychosozialen Belastungen thematisiert und erkannt werden. Aber die hohe Arbeitsbelastung lässt sich eigentlich nur durch weniger Arbeitsbelastung, das heißt konkret weniger Arbeits- und Unterrichtsstunden realisieren. Diese Maßnahme wird weder von der Landes- noch von der Bezirksregierung ins Auge gefasst. Das tun viele Kolleg:innen eher selber, sie unterrichten in Teilzeit. In keinem anderen Beruf ist die Teilzeitquote so hoch wie im Lehrberuf. Es ist organisatorisch einfach in Teilzeit zu arbeiten und oft die einzige Möglichkeit, die hohe Arbeitsbelastung dem eigenen Leben anzupassen.

Lärmbelastungen entstehen zum einen durch große unruhige Klassen und werden meist durch unzureichend akustisch ausgestattete Räume gesteigert. Dieser Lärmstress betrifft Lehrende und Lernende gleichermaßen. Moderne Akustikdecken fehlen in vielen Schulen, um die störenden Nachhallzeiten zu reduzieren.

Die verantwortlichen Schulträger müssten in Baumaßnahmen investieren, um alle Anwesenden vor Lärmstress und ihren Folgen zu schützen. Da junge Menschen mit Lärm meist besser umgehen können, leiden sie nicht so stark und offensichtlich. Ältere Kolleginnen und Kollegen betrifft das Lärmproblem wesentlich stärker, Hörstürze und Tinnitus sind die Folge.

Wenn das Geld für die Akustikdecke fehlt, wird stattdessen ein Kurs angeboten, um mit Lärm besser umzugehen. Dieses Resilienz-Training gibt die Verantwortung für die Belastungsstörung an die einzelne Lehrkraft wieder zurück. Das eigentliche Problem der störenden Nachhallzeiten, zu hoher Stresspegel wird an der Lehrkraft behandelt.

Unsere Forderung vom Arbeitskreis Lehrer:innengesundheit: Ergebnisse der Evaluationen nicht nur verwalten, sondern handeln! Arbeitsbedingungen konkret verbessern!

Da die Arbeitsbedingungen von Lehrer:innen in den letzten Jahren immer schlechter geworden sind, haben immer weniger junge Menschen den Wunsch den Lehrberuf zu ergreifen. Wir wollen dafür sorgen, dass der Lehrberuf mit guter Bezahlung und guten gesunden Arbeitsbedingungen attraktiv wird.



Die Entwicklung und Bedeutungszunahme der Lehrer:innen-Gesundheit in Literatur / Wissenschaft und ihre projektorientierte Umsetzung im System Schule



Achim Stenger
Mitglied im Arbeitskreis Lehrer:innengesundheit

Die hohe Bedeutung schulischer Bildungsabschlüsse lässt sich am Beispiel der Allgemeinen Hochschulreife belegen. Erlangten 1950 noch 3% der Schulabsolventen den höchsten schulischen Abschluss, so liegt der Anteil der Abiturient:innen gemessen an der gleichaltrigen Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen im Abgangsjahr 2020 bei 45,5% (Statista, 2022).

Auch die Ausdifferenzierung des Bildungssystems an Berufskollegs ist ein Beleg für die erhöhte Bildungsnachfrage. Abschlüsse, die zur Allgemeinen Hochschulreife an beruflichen Gymnasien führen, haben in den letzten Jahren nochmal eine deutliche Aufwertung erfahren. Waren früher die Ausbildungsberufe des sogenannten „Dualen Systems“ an den Berufsschulen in der Überzahl, so sind heute „Vollzeitschulische Bildungsgänge“ an den Berufskollegs dominierend. Dies hat u.a. dazu geführt, dass Schüler:innen eine immer längere Verweildauer im Schulsystem aufweisen.

Nun ist einerseits ein rasanter Anstieg schulischer Bildung und Abschlüsse zu verzeichnen und andererseits werden nicht erst seit der Corona-Pandemie Defizite und Mängel im Schul-

system immer offensichtlicher, die sich zu manifestieren scheinen. Der Öffentlichkeit wird über die Medien dieses defizitäre Erscheinungsbild der Schulen vermittelt: Unbesetzte Lehrer:innen-Stellen, Schulen ohne Leitung, marode und sanierungsbedürftige Bildungsstätten, fehlende Stellen im nicht-pädagogischen Bereich, unzureichende Ausstattung und Betreuung im Bereich der Digitalisierung sind nur einige Beispiele, die angesichts des Bedeutungszuwachses von Bildung die schlechten Rahmenbedingungen ins öffentliche Bewusstsein haben rücken lassen. Somit existiert ein sich ausweitendes Problemfeld, das zwar als solches wahrgenommen wird, aber zurzeit durch unzureichende Gegenmaßnahmen gekennzeichnet ist (PUKAS, 2014).

Situation der Lehrkräfte

Lehrkräfte in Schulen sind von dieser Entwicklung besonders betroffen, weil sie über ihre Lehr- und Verwaltungstätigkeit kontinuierlich mit den vorherrschenden Arbeitsbedingungen konfrontiert werden. Deshalb wird die Diskussion zunehmender Belastungen auf der Grundlage charakteristischer Merkmale des Arbeits-

platzes von Lehrkräften geführt. Die folgenden Punkte skizzieren diese Besonderheiten:

- eine im EU-Vergleich hohe Unterrichtsstundenanzahl
- der doppelte Arbeitsplatz: Unterricht findet in der Schule statt, weitere schulische Tätigkeiten sind in der Regel im häuslichen Umfeld zu erledigen
- die Interaktionsdichte zwischen Lehrer:innen und Schüler:innen innerhalb der Unterrichtseinheiten
- den Belastungsspitzen zu bestimmten Phasen des Schuljahres z. B. Klausur- und Prüfungsphasen
- die nur über den Unterricht geregelte Arbeitszeit, weitere schulische Tätigkeiten werden zeitlich kaum erfasst
- die Zunahme an Verwaltungstätigkeiten durch Anweisung / Delegation an Lehrkräfte
- die Art der Berufstätigkeit bei geringer Einbindung in Gruppen bzw. Teams und der weit verbreiteten Meinung der „Lehrkraft als Einzelkämpfer im Klassenraum“

(SCHUMACHER, 2012; HERZOG/ MAKAROVA, 2014; WEISHAUPT, 2014)

Erschwerend kam in den letzten Jahren hinzu, dass die Schüler:innen-Lehrer:innen-Relation zuungunsten beider Seiten verändert, größere Klassen gebildet wurden und der Einsatz von Vertretungslehrer:innen, die die Lehrer:innen-Qualifikation nicht durchlaufen haben sowie der bedarfsdeckende Unterricht durch Referendare den Lehrkräftemangel nach außen scheinbar sinken ließen.

„Lehrer:innen-Gesundheit“ in der Wissenschaft

Diese Sachverhalte und Spezifik der Lehrtätigkeit an Schulen haben dazu geführt, dass das Thema der Lehrer:innen-Gesundheit insbesondere seit den 2000er-Jahren in den Fokus des wissenschaftlichen Interesses rückte (WEBER et al. 2002; SCHAAR-SCHMIDT, 2004; BAUER, 2004; BRÄGGER/ POSSE, 2007; BADURA, 2008).

Zu gravierend zeigten sich die Auswirkungen der Belastungen bei Lehrkräften durch:

- die Zunahme an Fehlzeiten bedingt durch psychische Beanspruchungen und spezifischer Krankheitsbilder
- ungelöste Konflikte zwischen Lehrkräften und Schüler:innen/Eltern, Lehrkräften und Schulleitung sowie Problemfelder innerhalb des Kollegiums
- (Zwangs)Versetzungen, Frühpensionierungen oder dem endgültigen, vorzeitigen Berufsausstieg

Die Problematik zwischen komplexen Anforderungen und Belastungen des Lehrberufs und den daraus erwachsenen Folgen für die/den Einzelnen und für das Schulsystem ist auf der Grundlage verschiedener Beanspruchungskomponenten untersucht worden (GERWING, 1994; BURKE/ GREENGLASS, 1995; ABEL/ SEWELL, 1999; KYRIACOU, 2001; KAEMPF/ KRAUSE, 2004; KRAUSE, 2004; FRENZEL/ GÖTZ, 2007; NÜBLING et al., 2008; ALBRECHT, 2009).

Es stellt sich insbesondere die Frage nach möglichen Lösungen und zu entwickelnden Ressourcen.

cen im Schulsystem, um die Arbeitsfähigkeit einer gesamten Berufsgruppe vor allem auf der Grundlage des beschleunigt gesellschaftlichen Wandels zu erhalten und perspektivisch zu verbessern. Wie lässt sich die Motivation von Lehrkräften bis zum Erreichen der Altersgrenze erhalten? Wie können die Arbeitsbedingungen an Schulen gestaltet werden, dass sie zukünftig ein Anreiz für angehende Lehrkräfte darstellen, den Lehrberuf zu ergreifen?

In der Literatur lassen sich im Zusammenhang mit möglichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sowie der Förderung der Lehrer:innen Gesundheit folgende Ebenen ermitteln:

1. individuelle, persönliche Ebene der einzelnen Lehrkraft
2. Lehrkraft im schulischen Kontext
3. Rolle der Schulleitung
4. Schule als Organisation
5. Bildung und Gesundheit als systemrelevante Aufgabe

Auf der individuellen Ebene soll die Lehrkraft ihre fachlichen, individuellen und sozialen Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessern und innerhalb des Kollegiums steht das Ziel der in der Gemeinschaft zu fördernden Ressourcen im Mittelpunkt. Bei dieser Zielsetzung zeichnet sich die Lehrkraft durch ein authentisches Auftreten auf, sie ist in der Lage durch ein entsprechendes Classroom-Management, den Klassenverband zu führen, sie wendet notwendige Kommunikationstechniken und Konfliktlösungsstrategien an, sie gestaltet den Unterricht im Sinne des kooperativen Lernens etc. Im schulischen Kontext

ist die Lehrkraft eingebunden in ein Kollegium, das sich gegenseitig unterstützt, im Team zusammenarbeitet, sich gegenseitig kollegial berät, nach gemeinsamen Werten auf der Grundlage des Schulprogramms agiert etc. Auf den ersten beiden Lösungsebenen steht die einzelne Lehrkraft im Mittelpunkt im Sinne des häufig zitierten Satzes: „Auf die Lehrkraft kommt es an!“ und macht deutlich, welche zentrale Bedeutung die einzelne Lehrkraft für den Bildungsprozess in Schulen einnimmt. (BAUER, 2005; BUROW, 2005; BENNEWITZ/ DANESHMAND, 2010; SCHRATZ, 2010; ARENS/ GERKE, 2014; NIESKENS/ RUPPRECHT/ ERBRING, 2018; WESSELBORG, 2018)

Mit der Bedeutungszunahme des Themas der Lehrkräfte-Gesundheit ist auch die Rolle der Schulleitung immer mehr in den Fokus wissenschaftlichen Interesses gerückt. So wurde die Lehrer:innen-Gesundheit als neue Aufgabe für Schulleitungen formuliert und der Zusammenhang zwischen dem salutogenen Handeln der Schulleitung und einer Entlastung des Kollegiums hergestellt (HARAZD/ GIESKE/ ROLFF, 2009).

GERICK (2014) hat am Beispiel eines spezifischen Führungskonzeptes, das der transformationalen Führung, die Wahrnehmung dieser Führung durch Lehrkräfte und ihre Bedeutung für die Lehrer:innen-Gesundheit untersucht. Auch ein professionelles Leitungshandeln ist dadurch gekennzeichnet, dass Schulleitungen einen salutogenen Führungsstil zeigen, der sich durch eine mitarbeiterorientierte, zugewandte Kommunikations- und Konfliktbewältigung auszeichnet, die als bedeutsam für die Arbeitssituation an Schulen und deren Auswirkungen auf die

Lehrer:innen-Gesundheit charakterisiert wird (GEISBUSCH, 2016; HARAZD/ GIESKE/ GERICK, 2017; DADAC-ZYNSKI, 2018).

Zunehmend setzte sich die Erkenntnis durch, dass die Förderung der Lehrer:innen-Gesundheit nicht nur auf der individuellen Ebene und im Kreis aktiver Kollegen:innen Wirkung erzielen kann, sondern die Schule als Organisation in ihrem Aufbau und ihren spezifischen Abläufen betrachtet werden muss, um nachhaltige Verbesserungen herbeizuführen. Mit diesem Systemansatz „Einzelschule“ sind Begriffe wie Organisationsentwicklung, Projektmanagement, Change-Management und Gesundheitsmanagement verbunden (HASCHER/ BAILLOD, 2008; WARWAS/ SEIFRIED/ MEIER, 2008; HARAZD/ GIESKE/ ROLFF, 2009; SCHUMACHER, 2018; SIELAND/ HEYSE, 2018; NIESKENS, 2018).

Ziel ist es, das gesamte schulische Handeln auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit auf die Förderung der Gesundheit der mit und in Schulen beteiligten Akteure auszurichten.

Lehrer:innen-Gesundheit in der Umsetzung im Schulsystem

Es zeigte sich in der weiteren Entwicklung, dass das Thema der Gesundheit in Bildungseinrichtungen an zunehmender Bedeutung im Sinne einer Systemrelevanz gewann. Ein verändertes Krankheitspanorama, Defizite in der individuellen Entwicklung, Emotionalität und Sozialverhalten bei Schüler:innen hatte auch aufgrund der hohen psychischen Belastungen Auswirkungen auf Lehrpersonen. So wurde das „Netz-

werk für Bildung und Gesundheit-OPUS NRW“ ins Leben gerufen und zwar unter der Grundannahme, dass zwischen der Gesundheitsförderung, Prävention und Qualitätsentwicklung von Schulen Interdependenzen bestehen. Über eine Verbesserung der gesundheitlichen Situation aller Personen einer Einrichtung sowie die Förderung des Gesundheitsverhaltens und -erlebens sollte die Bildungsqualität von Schulen verbessert werden.

In Folge wurde ab 2009 das Landesprogramm Bildung und Gesundheit (BuG) ins Leben gerufen, welches Schulen dabei unterstützt, sich zu „Guten, gesunden Schulen“ zu entwickeln. Träger des Landesprogramms sind das Ministerium für Schule und Weiterbildung, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, das Landeszentrum Gesundheit NRW, die Unfallkasse NRW und verschiedene Krankenkassen. Dabei formuliert das Ministerium folgende Zielsetzung für das Landesprogramm: „Das Ministerium für Schule und Bildung NRW (MSB) hat das Thema Gesundheit in die Schul- und Bildungspolitik des Landes integriert mit dem Ziel, Gesundheitsförderung zur Erhöhung der Bildungsqualität nachhaltig mit der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu verbinden“ (LANDESPROGRAMM BILDUNG UND GESUNDHEIT NRW, 2022).

Das Ziel einer „Guten, gesunden Schule“ soll planmäßig durch festgelegte Prinzipien und Qualitätsmerkmale umgesetzt werden. Als Grundlage dient hierzu das sogenannte IQES-Modell (Instrument zur Qualitätsentwicklung und Evaluation an Schulen) mit einer im Mittelpunkt stehenden unterrichtszentrierten Qualitätsentwicklung (POSSE/ BRÄGGER, 2007).

Mit acht Qualitätsdimensionen wird Schulentwicklung im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes einer integrierten Qualitäts- und Gesundheitsförderung beschrieben. Gesundheitsförderung wird für alle am schulischen Leben beteiligter Akteure als Querschnittsaufgabe gesehen. Der Kernauftrag der Schule sei es, den Lernerfolg, Schulerfolg und Laufbahnerfolg von Schüler:innen zu sichern und Handlungsfelder, die dazu dienen, dass Lehrkräfte sich auf eine effektive und nachhaltige Förderung der Lernprozesse und Lernergebnisse konzentrieren können. Dabei sei ein selbstgesteuertes und kooperatives Lernen als Entlastungsfaktoren für Lehrende handlungsleitend (POSSE/ BRÄGGER, 2007).

Das Landesprogramm möchte über die Gesundheitsförderung Bildungsprozesse verbessern, wobei die Lehrer:innen-Gesundheit als Teilbereich über spezifische Fortbildungsmaßnahmen Berücksichtigung findet. Zur Erhebung der (psychischen) Belastung von Lehrkräften am Arbeitsplatz sowie zur Feststellung des Bedarfs an Unterstützungsleistungen wird an Schulen der sogenannte COPSOQ-Fragebogen eingesetzt (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Dies ist ein branchen- und berufsübergreifender Fragebogen, der um spezifische Module ergänzt werden kann und in Deutschland erstmalig 2005 erprobt wurde. Neben der Identifizierung beruflicher Anforderungen sollen auf dieser Grundlage entsprechende Interventionen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abgeleitet werden.

Resümee und Fazit

Belastungen für Lehrkräfte im Schulsystem werden als hoch eingeschätzt und wissenschaftlich vielfach bestätigt. Diesem Sachverhalt folgt eine komplexe Ursachenforschung und der Erkenntnis zahlreicher Problemlagen, die bisher einer umfassenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Schulen und einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung der Lehrkräfte deutlich einschränken.

1. Es bestehen strukturelle Bedingungen des Arbeitsplatzes „Schule“, die anscheinend deutliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Lehrkräfte zeigen: Anzahl der Unterrichtsstunden, ausschließliche Regelung von Arbeitszeit über Unterrichtsstunden, zweigeteilter Arbeitsplatz (Unterricht in der Schule, Vor- und Nachbereitungen im häuslichen Bereich), Übertragung fachfremder Tätigkeiten auf Lehrkräfte etc.
2. Auf schulischer Ebene können Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrer:innen-Gesundheit überwiegend über „Pädagogische Tage“ und Fortbildungsangebote mit dem Ziel der individuellen Bewältigung von Belastungen und der Verbesserung von Handlungskompetenzen im Arbeitsalltag angeboten werden. Es fehlt häufig an einer systematischen Verstetigung des Themas durch schulische Gremien und Strukturen. Dies führt dazu, dass Fragen der Arbeitsplatzsituation und der Lehrer:innen-Gesundheit nur punktuell und nach dringlicher Notwendigkeit bearbeitet werden.

3. Es ist auch häufig festzustellen, dass ein Thema wie das der Gesundheit von Mitarbeiter:innen von Arbeitgebern, Dienststellen und Schulleitungen als eine persönliche und individuelle Angelegenheit aufgefasst wird. Jeder Beschäftigte ist nach diesem Verständnis für seine Arbeitsfähigkeit und Gesundheit selbst verantwortlich. Dies könnte zumindest eine Erklärung dafür sein, warum das Thema der Arbeitssituation an Schulen und der damit verbundenen Lehrer:innen-Gesundheit bisher kaum strukturelle Veränderungen erfahren hat. Über die Corona-Pandemie und der notwendig gewordenen Digitalisierung wurde in diesem Zusammenhang auch immer wieder ein allgemeiner Reform- und Sanierungsstau an Schulen thematisiert, der zumindest auch eine Erklärung dafür sein könnte, warum Arbeitsbedingungen an Schulen eine nur zögerliche und bürokratisch-schwerfällige Verbesserung erfahren.
4. Die Komplexität des Schulsystems drückt sich über verschiedene Zuständigkeitsbereiche auf Landes- und kommunaler Ebene aus. So sind Lehrkräfte und Schulleitungen dem Land NRW unterstellt und erhalten über das Ministerium für Schule und Bildung und der ihnen zuständigen Bezirksregierung Vorgaben und Weisungen. Die sich auf die Einzelschule beziehenden Arbeitsbedingungen liegen hingegen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Kommunen (Städte/ Kreise). Ist es Ziel, Arbeitsbedingungen an Schulen zu verbessern, so entscheidet sich dies häufig an der Naht-

stelle zwischen einer Landesfinanzierung und ihrer kommunalen Umsetzung. In diesem Bereich liegen für die Lehrer:innen-Gesundheit Chancen, aber auch mögliche Hemmnisse.

Da die Situation der Lehrkräfte an Schulen nicht nur ein gegenwärtiges, sondern auch ein Zukunftsthema sein wird, ist es dringend erforderlich, sich in Wissenschaft und schulischer Administration mit den Arbeitsbedingungen an Schulen nachhaltig auseinanderzusetzen. Es sind sicherlich gute Ansätze und Einzelmaßnahmen zu verzeichnen, aber es fehlt, und dies zeigt einerseits die Forschung und andererseits die schulische Praxis, der systemische, ganzheitliche Ansatz und zum Teil auch der Wille beteiligter Akteure, die Bedingungen an Schulen gesundheitsförderlich zu gestalten. Der Druck wird angesichts der angespannten Lehrkräftesituation an Schulen steigen und Lösungen sollten durch konstruktive Zusammenarbeit der Akteure in Schulen, in der kommunalen Verwaltung, in den schulischen Landesbehörden sowie in der Politik partizipativ erarbeitet und umgesetzt werden.

Lehrer:innenaufgaben-Entlastung



Renate Benker
Arbeitskreis Lehrer:in-
nengesundheit

Die in den letzten Jahren hinzugekommenen Aufgaben von Lehrer:innen bringen diese an ihre Belastungsgrenze. Insbesondere die digitale Transformation fordert von den Lehrkräften umfangreiche strukturelle Änderungen in ihrer Arbeit. Neben der Schaffung der Strukturen für Hard- und Software in den Berufskollegs muss jede Lehrkraft einen hohen Aufwand bei der Anpassung ihres Unterrichts betreiben. Dieser Prozess stellt eine hohe Herausforderung für das Schulsystem dar und wird noch Jahre andauern. Dabei sind die Leistungsreserven der Lehrkräfte bereits durch die Pandemie aufgebraucht.



Thomas Grüning
Arbeitskreis Lehrer:in-
nengesundheit

Die Forderungen nach weniger Unterrichtsstunden und die Einstellung von zusätzlichen Lehrkräften helfen nicht weiter, da es nicht genug ausgebildete Lehrkräfte gibt. Daran wird sich in naher Zukunft nicht viel ändern. Um die Lehrkräfte wirksam zu entlasten sind zeitnahe real umsetzbare Lösungen gefragt. Um das Ausmaß der Digitalisierung deutlich zu machen, sind hier einige konkrete zusätzliche Aufgaben von Lehrer:innen exemplarisch ausführlicher dargestellt. In den Handlungsfeldern des Kerncurriculums für die Lehrerbildung im Vorbereitungsdienst (schulentwicklung.nrw.de/

[materialdatenbank/material/download/8424](https://schulentwicklung.nrw.de/materialdatenbank/material/download/8424)) sind acht Konkretionen zur Digitalisierung und sechs Konkretionen zur Reflexivität mit direkten Verweisen zum Referenzrahmen Schulqualität NRW (QR-Verlinkung) aufgeführt. Hier nur ein Beispiel zur Verdeutlichung der Dimensionen der Arbeitsbelastung die auf Grund der Digitalisierung auf alle schon tätigen Lehrkräfte in NRW zukommen. Im Handlungsfeld U – Unterricht für heterogene Lerngruppen gestalten und Lernprozesse nachhaltig anlegen – steht „(Digitale) Medien und Materialien adressatengerecht und zielorientiert auswählen, modifizieren, erstellen und lernförderlich einsetzen (RRSQ 2.2.1, A9; 2.3.1, A2, A5; 4.2.3, A1; OR HF Unterrichten). Perspektive Digitalisierung“.

Im Referenzrahmen Schulqualität NRW (schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen) ist dann unter der Dimension 2.2.1 Lehren und Lernen unter A9: ausgeführt. „Zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung werden zunehmend die Möglichkeiten digitaler Medien erschlossen und adressatenbezogen genutzt.“ Unter 2.3.1 finden wir bei A2 „Ziele, Inhalte und Methoden sowie der Einsatz von Unterrichtsmaterialien und -medien werden offengelegt, für Schülerinnen und

Schüler nachvollziehbar erläutert und sind aufeinander abgestimmt“ und bei A3 „Arbeitsmaterialien sind aktuell, angemessen aufbereitet und stehen vollständig zur Verfügung“. Die abschließenden Aussagen zum Kriterium 4.2.3 – Lehrkräfte bewältigen berufliche Anforderungen im Kontext des digitalen Wandels professionell – sind in der ABB. 2-2-3 dargestellt.

Im Rahmen der Digitaloffensive NRW gibt die Publikation „Schule und Unterricht in der digitalen Welt – 9 Fragen, 9 Antworten zur schnellen Orientierung“ (medienberatung.schulministerium.nrw.de/Medienberatung-NRW/Digitaloffensive/Broschuere.pdf) den Lehrer:innen unter der Frage 2 – Was hilft Lehrer:innen bei der Medienkompetenzvermittlung? folgende sinnvolle Hilfestellungen:

„Die in den schulinternen Lehrplänen verankerte und auf alle Fächer und Fachgruppen verteilte Medienkompetenzförderung wird im schulischen Medienkonzept festgehalten.

Als sinnvoll hat sich erwiesen, zunächst Leitbild und Ziele hinsichtlich der angestrebten Medienkompetenz zu formulieren und einen Bezug zum Schulprogramm herzustellen. Der nächste Schritt ist dann, eine curriculare Verankerung in schulinternen Lehrplänen für den Fachunterricht in allen Jahrgängen zu erreichen. Nach der Zuordnung der verschiedenen Fächer und Jahrgänge zu den Teilkompetenzen des Medienkompetenzrahmen NRW kann mit der konkreten Planung der Unterrichtsinhalte und der benötigten Lernmittel begonnen werden. Aus dieser Festlegung ergeben sich auch zu definierende

Ausstattungs- und Fortbildungsbedarfe. Für eine verlässliche und dauerhafte Zusammenarbeit ist es folgerichtig, die Kooperationen mit außerschulischen Partnern ebenfalls im Medienkonzept der Schule festzuschreiben.“

Fazit: Hinter dem Begriff der Digitalisierung verbirgt sich die totale (digitale) Transformation der Unterrichtsgestaltung und -durchführung, die jedes BK als Organisation und individuell jede Lehrkraft durchführen sollen und müssen.

Forderung: Um die digitale Transformation sinnvoll und erfolgreich durchzuführen, müssen den beteiligten Lehrer:innen auch die dazu nötigen zeitlichen und materiellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Anstelle einer systematischen Vorgehensweise, wie sie in den Hilfestellungen beschrieben werden, werden die Schulen mit iPads und digitalen Tafeln überflutet und die noch vorhandenen Ressourcen verbraucht. Auf Kosten der Gesundheit der Lehrer:innen werden die gleichen Fehler wie bei der Einführung des Handlungsorientierten Unterrichts bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe wiederholt und die sinnvollen und erstrebenswerten Ziele verfehlt. Da die Beschaffungsorganisation über die Schulträger nicht funktioniert, müssen die Schulen mit Bereitstellung von personellen Ressourcen (IT, Kaufleute, ...) vor Ort, also als festes Personal an der Schule, selbst entscheiden können, was im Rahmen der oben beschriebenen Prozesse angeschafft wird.



QR 1: Kerncurriculum für die Lehrerbildung im Vorbereitungsdienst



QR 2: Referenzrahmen Schulqualität NRW



QR 3: Schule und Unterricht in der digitalen Welt

Eine einfache Lösung wäre hier: Mehr Lehrer:innen und weniger Unterrichtsstunden. Doch die Realität sieht anders aus. 2018 gab es nach Angaben des NRW-Wissenschaftsministeriums noch 15.190 Studierende für einen Lehramtsstudiengang, 2021 nur noch 13.140. Die Tendenz ist weiterhin rückläufig. Außerdem springen immer mehr angehende Lehrkräfte noch vor dem Referendariat ab, sodass auch die Zahlen der Personen, die ein Referendariat absolvieren weiter sinken. Die gestiegenen inhaltlichen Anforderungen innerhalb der Ausbildungsgänge lassen eine Kürzung von Unterrichtsstunden nicht zu.

Ein nachhaltiges Konzept zur Entlastung der Lehrkräfte muss einen tiefgreifenden Veränderungsprozess in den Schulen beinhalten, bei dem Arbeits- und Kommunikationsprozesse, die Führung und auch die Kultur einer Schule einbezogen und ggf. optimiert werden. Dies kann nicht weiterhin durch Einzelmaßnahmen erreicht werden, die sich auf die Veränderung des Verhaltens der einzelnen Lehrkraft bezieht. Schulen müssen auf ihre Verhältnisse und Bedingungen zugeschnittene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickeln und sich und ihren Arbeitsalltag neu organisieren. Eine Möglichkeit zur Entlastung wäre eine Reduzierung der Pflichtstunden.

Im europäischen Ausland haben die Lehrkräfte oft eine viel niedrigere Pflichtstundenzahl. Insgesamt haben sie dort eine ähnliche Wochenarbeitszeit wie hier, aber sie haben mehr Zeit, um zu koordinieren, Schüler:innen individuell zu fördern, Materialien und Konzepte zu entwi-

ckeln oder außerschulische Arbeit zu machen und (Krisen-)Gespräche zu führen. Wenn es gelingt, die Pflichtstundenzahl zu reduzieren, werden die Lehrer:innen nicht weniger arbeiten. Sie haben dann mehr Zeit für andere Aufgaben. Der zeitliche Umfang der in den letzten Jahren hinzugekommenen Tätigkeiten sollte konsequent erfasst werden. Hierzu gehören auch die Korrekturen.

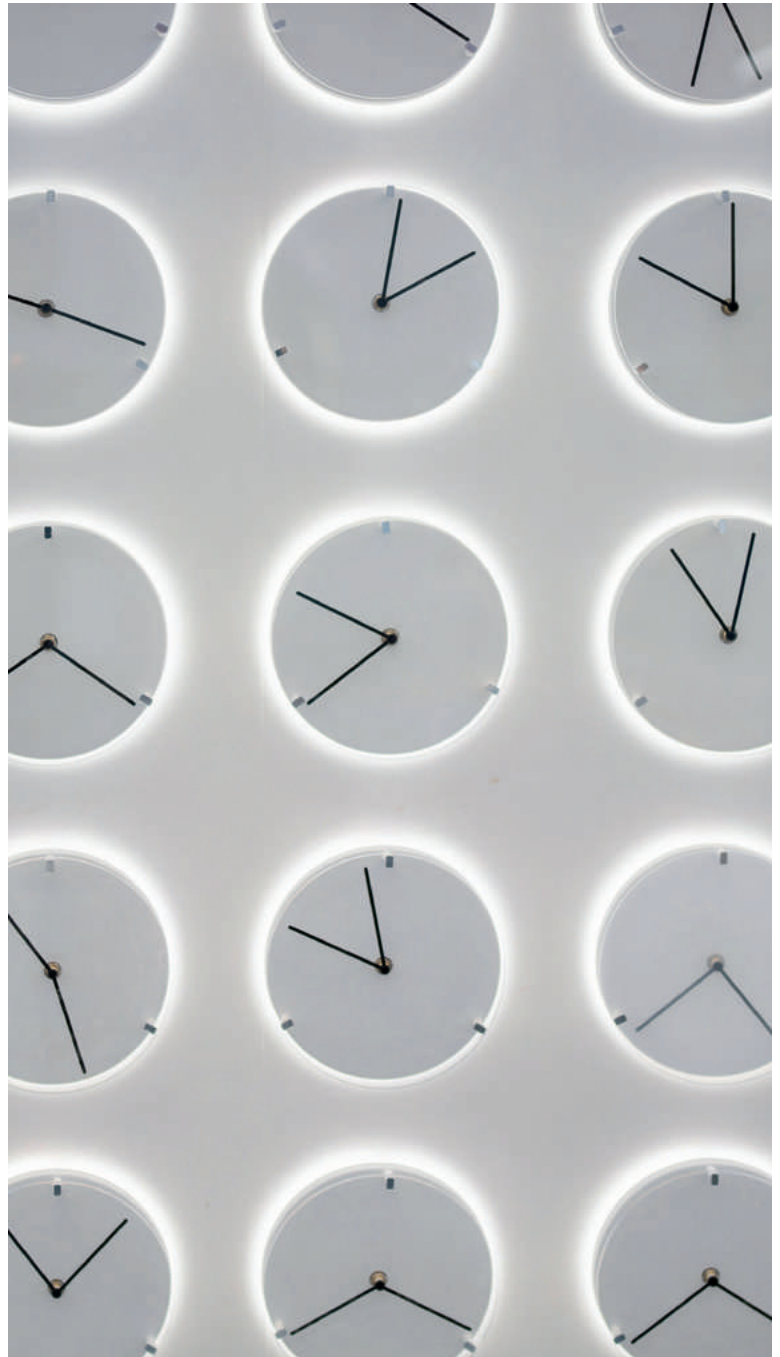
Damit Lehrer:innen für genügend Ressourcen zur Verfügung zu haben, müssen alle außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrer:innen daraufhin überprüft werden, ob sie nicht von zusätzlichem Personal übernommen werden können. Dazu gehören zum Beispiel Zeugnisschreibung, Erstellung von Stundenplänen, Schüler:innenanmeldung, Reduzierung bei der Organisation und Durchführung von Facharbeiterprüfungen, Administration von Soft- und Hardware, Inventur, Beauftragte für Brandschutz etc., Klassenfahrten organisieren, ...

Gesundheitsförderung ist eine gemeinsame Aufgabe der Lehrkräfte und Schulleitung einer Schule als Beitrag zur Qualitätssicherung der einzelnen Schule und des Bildungssystems insgesamt. Hier geht es sowohl darum, was die einzelne Lehrkraft dazu beitragen kann, dass sie (psychisch) gesund bleibt, als auch darum, was das soziale System Schule dazu beitragen kann, dass Lehrkräfte gesund, leistungsbereit und leistungsfähig bleiben. Die Stärkung der sozialen Interaktion und der Zusammenhalt im Kollegium sind immens wichtig. Orte und Gelegenheiten für Austausch und Kommunikation schaffen, Konferenzen effektiv und mit Rück-

sicht auf individuelle Bedingungen (lange Fahrtzeiten, familiäre Pflichten) durchzuführen ist hier ein wichtiges Gelingensmerkmal. Das Lehrer:innenzimmer sollte so gestaltet werden, dass man sich gerne darin aufhält und auch ausreichend Platz vorhanden ist. Hierzu zählt ergonomisches Mobiliar ebenso wie freundliche Farben. Eine Feedbackkultur würde ebenfalls zu einem positiv besetzten Klima beitragen wie eine unterstützende Begleitung von Berufsanfänger:innen oder Abteilungs- und Positionswechsler:innen.

Breite Partizipation der Lehrkräfte ist für eine umfassende Gesundheitsförderung notwendig. Dabei geht es immer darum, die vorhandenen Ressourcen zu nutzen und auszubauen. Die alltäglichen Anforderungen mit hohem Stresspotential müssen nach Möglichkeit durch externe Hilfen gemindert werden. Supervision könnte hier als Präventionsstrategie zum Einsatz kommen, aber auch die kollegiale Fallberatung als fester Bestandteil des Stundenplans.

Renate Benker und Thomas Grüning
Mitglieder des AK Lehrer:innengesundheit



Persönliche Resilienz ist nicht alles



Florian Mehring
M.Sc. Psych.,
Lehrsupervisor,
Lehrcoach, Berater

Dass die Welt Kopf steht, weiß inzwischen jede und jeder. Es sei aber trotzdem hier noch einmal erwähnt. Auch die „kleine Welt“ hat es in sich. Ausgiebige Herausforderungen im Privaten und im Beruf. All das zehrt an den Menschen.

„Resilienz“ gilt, neben anderen Coping Strategien, seit einigen Jahren als die Wunderwaffe schlechthin. „Wie kann ich widerstandsfähiger werden und all dem Irrwitz um mich herum und in mir belastbarer begegnen?“ lautet die leitende Frage. Natürlich kennen Lehrer:innen das nur zu gut. Dieser Beruf ist wunderbar. Wichtig, unbedingt nötig, hoch sinnvoll. Allerdings auch in hohem Maße fordernd, aufreibend, macht müde. In meiner Praxis erlebe ich häufig Lehrer:innen quer durch alle Altersgruppen, die völlig erschöpft sind und nicht wissen, wie sie die vor ihnen liegenden Berufsjahre durchhalten können. Geschweige denn diese mit Herzblut und Selbstwirksamkeit gestalten zu können. Dysfunktionale Strukturen, schlechte Leitung, Schüler:innen die sich kaum mehr beschulen lassen.....ach ja Corona.....Also Schönes und Forderndes liegt sehr eng beieinander. Und bekanntlich macht „die Dosis das Gift“.

An dieser Stelle kommt häufig das Thema Resilienz / Widerstandsfähigkeit ins Spiel. Zu Recht. Man kann die Stresskompetenz ja in der Tat stärken und sich damit besser für all diese Herausforderungen wappnen. Resilienz ist erlernbar (und damit leider auch wieder verlernbar). Allerdings gibt es bei der Überlegung zur Resilienz aus meiner Sicht ein bedeutsames Problem – der Verlust des Empörungspotentials.

Es kann nicht per se die Lösung darin liegen, die eigene Resilienzschraube immer schärfer zu stellen. Es gibt Grenzen unserer Möglichkeiten. Zur Lösung hilft, auch die Umstände im Blick zu haben und auf Resilienzfaktoren hin zu überprüfen. Will sagen, einer immer toxischer werdenden Situation kann nicht nur auf der Ebene der Stärkung der eigenen Resilienz begegnet werden. Das greift einfach zu kurz. Auch das ungesunde System muss sich auf den Weg der Veränderung begeben. Oder aber, wenn das partout nicht funktioniert, muss man sich um seiner selbst willen schlussendlich aus dem Einflussbereich des krankmachenden Settings herausbegeben. Love it, change it, leave it. Meiner Beobachtung nach fällt es vielen sehr schwer auch im Außen, also im System eine wesentli-

che Verantwortung zu sehen. Ich habe viele Lehrer:innen erlebt, die in großer Hingabe an ihre berufliche Aufgabe nur sich selbst als Ursache des Problems gesehen haben, wenn ihnen unterwegs nach und nach die Kraft verloren ging. „Dann muss ich noch härter arbeiten / alle anderen schaffen es ja auch / ich benötige mehr Tools um widerstandsfähiger zu werden / was kann ich noch tun...“ Statt klar zu erkennen, dass die berufliche Situation vollkommen übersteuert und einfach nicht mehr bewältigbar ist. Dass es weniger am innen, mehr am außen liegt. Eigenverantwortung ist super, aber nicht immer die ganze Lösung des Problems. Also, beide Seiten müssen auf dem Weg der Resilienz Berücksichtigung finden. Die (beruflichen) Umstände und die eigenen Verhaltensmuster.

Wie sollte das berufliche Umfeld, wie sollte Schule und der Umgang miteinander beschaffen sein, um die Resilienz zu fördern?

- Es fängt sicherlich bei der Ausbildung an. Bereitet diese gut auf den Beruf vor? Simple Frage, schwere Antwort. Auffällig häufig nicht. Ist in vielen Berufen vielleicht auch nicht so problematisch, weil man sich sowieso immer neu in das Neue reingrooven muss. Aber im Lehrberuf? Mir scheint, dass Lehrer:innen im Studium nicht gut auf die berufliche Praxis vorbereitet werden. Agilität, Persönlichkeitsentwicklung, Pädagogik, pädagogische Konzepte um einer sich rasant ändernden Lebenswelt von Schüler:innen nähern zu können, Sprechtraining, Präsenz im Raum, etc. – ich habe den Eindruck, dass da noch „Luft nach oben ist“. Künftige Leh-

rer:innen besser auf die Spezifika des Berufes vorzubereiten wäre echt hilfreich, um im beruflichen Alltag bei Kräften zu bleiben.

- Der Umgang (-ston) miteinander sollte wertschätzend sein. Mit der Begrüßung fängt alles an. Wie ist der kollegiale Umgangston in Schule?
- Ziel- und Leistungsvorgaben sollten realistisch und leistbar sein. Was bedeutet es für Lehrerinnen und Lehrer den Leistungsrückstand durch / nach Corona kompensieren zu müssen? Wie gelingt es, die vielen Schüler:innen zu integrieren, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind? Mit total heterogenen Gruppen pädagogisch zu arbeiten und dabei die Lernziele zu erreichen? Herausfordernd, überfordernd...
- Mitarbeitende sollten Raum für Individualität, Kreativität und eigene Ideen haben. Teilhabe macht Freude, stiftet Sinn, ermächtigt. Kann Schule das leisten?
- Die MA (= Mitarbeiter:innen) sollten Pausen und Regenerationszeiten haben. Wie sieht es diesbezüglich im schulischen Alltag aus? Meine Wahrnehmung ist, dass Lehrer:innen im Regelfall im schulischen Alltag zwischendrin kaum mal zur Ruhe kommen. Weder im Lehrer:innenzimmer noch in den Pausen. Essen, Trinken, Durchatmen, Toilette...alles irgendwie zwischendurch „mal eben“. Aus meiner Sicht ein unsäglicher, schlicht ungesunder Zustand.

- MA sollten hinreichend Entscheidungsfreiheit haben. Intrinsisch agieren können. Inwieweit ist das in Schule möglich?
- Vorgesetzte sollten eine positive Vorbildfunktion haben. Leitung ist leider oft schlechte Leitung. Auch in Schule. Leitung kann man lernen. Mittels schlechter Leitung (Angst schüren, abwertend agieren, ambivalent und inkongruent sein...) kann man Mitarbeitende sehr effektiv demotivieren, kaputt machen. Leider Alltagserleben von vielen Lehrer:innen. Inakzeptabel.
- MA sollten wertige und nachhaltige Weiterbildung erfahren. Leistet Schule das? Wie sieht es mit Supervision aus? Dies wäre so wichtig.
- Positive und konstruktive Fehlerkultur erwünscht. Wie sieht es da an den Schulen aus? Wie geht Leitung, wie gehen Kolleginnen und Kollegen mit Fehlern um? Erwachsenen, förderlich oder verheimlichend, sanktionierend?

Diese Liste wäre noch leicht erweiterbar. Klar, das Leben ist kein Ponyhof. Manches ist anstrengend und man muss sich den Herausforderungen stellen. Routine, die im Laufe der Berufsjahre erworben wird, hilft mit Härten des Arbeitsfeldes leichter umgehen zu können. Dies ist grundlegend für die meisten beruflichen Aktionsfelder, so auch im Lehrberuf. Dennoch wäre es total wichtig, wenn das System Schule die übergrenzwertigen Belastungen für Lehrer:innen besser erkennen, würdigen und gegensteu-

ern könnte. Ist doch total paradox, dass diejenigen, die die Schüler:innen fit fürs Leben machen sollen, durch die beruflichen Umstände chronisch überlastet werden.

Leider benötigen Systeme reichlich Zeit für Veränderung. Es beginnt damit, dass man sich Missstände nicht mehr gefallen lässt und begegnungskompetent reagiert. Viel Mut und Beherztheit dazu wünsche ich allen, die es betrifft.

Florian Mehring, M.Sc. Psych.
Lehrsupervisor, Lehrcoach, Berater

empowerpeople.de



Auswirkungen der Corona-Pandemie aus psychologischer Perspektive

Teil 2: Von Überlastung, Burn-Out, Leidenschaft und Selbstfürsorge in Lehrberufen



Dr. phil. Camilla Heyer
Psychologin und
exami nierte Lehrkraft,
Dozentin, tätig in der
Forschung an der
Universität Bonn

Wie in einer vorherigen Ausgabe der bbw des Jahres 2022 bereits durch die Autorin beschrieben, ist aus psychologischer Perspektive eindeutig, was aus den Pandemie-Erfahrungen gelernt werden kann und sollte. Inwiefern das geschehen ist, wagt die Autorin des vorliegenden Beitrags zu bezweifeln und geht in dem vorliegenden Beitrag daher auf die sog. „Nachwehen der Corona-Pandemie“ aus psychologischer Perspektive ein.

Wie sieht es zu „Post-Corona Zeiten“ an den Schulen aus? Was brauchen die Lehrkräfte jetzt? Bei der Durchführung meiner neuen Studie zu „Interaktionen im Unterricht – Wertschätzung“ im Herbst 2022 wurde ich auf den Notstand an vielen der teilnehmenden Schulen aufmerksam: Lehrkräfte sind überlastet, am Ende ihrer Kräfte, wissen nicht, wie sie das hohe Pensum bewältigen sollen. Die Gesundheit der Lehrkräfte scheint auf dem Spiel zu stehen. Dies liegt sowohl vor, als auch nach der Corona-Pandemie an vergleichbaren Faktoren: Alltägliche Belastungen durch schwierige Unterrichtssituationen wie beispielsweise beim Umgang mit Unterrichtsstörungen; fachliche, didaktische (digitale!) Überforderung ohne sich Hilfe holen zu

können, was sich wiederum in einem immensen Ohnmachtserleben niederschlägt; Probleme der Schülerinnen und Schüler „mit nach Hause nehmen“; teilweise eine starke emotionale Aktivierung in der Krisensituation, wodurch auch eigene Themen getriggert werden können und hoch kommen. Diese hohe Arbeitsbelastung führt langfristig zur Erschöpfung, einem Ausbrennen (englischer Terminus „Burn-Out“).

Ausgebrannt im Lehrberuf – Brennst du schon, oder glühst du noch!?

Was genau ist Burn-Out aus wissenschaftlicher Perspektive betrachtet und warum geht es uns alle an? Da die Autorin hierzu bereits viel geforscht hat, orientieren sich die folgenden Ausführungen an ihren Forschungsarbeiten (vgl. Heyer, 2019). Schaufeli, Leiter, Maslach und Jackson (1996) bestimmten für das Konstrukt Burn-Out drei Unterfacetten: Erschöpfung, Zynismus und Leistungsfähigkeit. Erschöpfung (engl. exhaustion) meint eine emotionale Erschöpfung, die sich durch Abfall von Energie auszeichnet und einhergeht mit chronischen Ermüdungserscheinungen. Unter Zynismus (engl. cynicism) wird eine negative, eher abwertende

und distanzierte Haltung gegenüber der Tätigkeit sowie unter Umständen gegenüber den direkten Mitmenschen beispielsweise den Schülerinnen und Schülern, dem Kollegium gegenüber etc. verstanden. Leistungsfähigkeit (engl. inefficacy) wird definiert als die individuelle Wirksamkeit beim Unterrichten bzw. subjektiver Erfolg bei der beruflichen Tätigkeit. Burn-Out in Lehrberufen ist als arbeitsbedingte Belastungsreaktionen sowohl vor, als auch nach der Corona-Pandemie zu betrachten. Zu weiteren gesundheitskritischen arbeitsbedingten Belastungsreaktionen zählen aus psychologischer Perspektive Depressionen, Angststörungen (hier insbesondere die Sozialphobie) sowie das Compassion Fatigue Syndrome. Letzteres stellt den Verlust von Leidenschaft im Beruf dar.

Leidenschaftlich dabei im Lehrberuf?!

Das Konstrukt „Leidenschaft“ kann in Verbindung mit Burnout für unterschiedliche Kontexte, wie zum Beispiel bei sportlichen Aktivitäten (Curran, Appleton, Hill & Hall, 2012) oder in der Berufswelt (Lavigne, Forest & Crevier-Braud, 2012) und hier besonders bei Lehrberufen (Carbonneau, Vallerand, Fernet & Guay, 2008) und Pflegeberufen bereits als gut erforscht gelten. Unter Leidenschaft wird inhaltlich verstanden, dass eine Person stark danach verlangt, eine für sie bedeutsame, identitätsstiftende Tätigkeit auszuüben und darin Energie und Zeit zu investieren (z.B. Yeh & Chu, 2018). Das dualistic model of passion nach Vallerand et al. (2003) unterteilt Leidenschaft in zwei Unterbereiche: harmonische und obsessive Leidenschaft. Harmonisch bedeutet, dass eine Tätigkeit aus freiem Willen

ausübt wird und dies nicht in Konflikt mit einem anderen Lebensbereich gerät. Die Tätigkeit wird als selbstbestimmt, autonom und kontrollierbar erlebt und internalisiert (z. B. Fernet et al., 2014). Obsessiv meint, dass ein Druck verspürt wird, die Tätigkeit auszuüben und dies mit eigenen Zielen, Wertvorstellungen und weiteren Lebensbereichen in Konflikt gerät. Das dualistic model of passion von Vallerand et al. (2003) ist ein wichtiges Modell in der Emotions- und Motivationsforschung und soll zum besseren Verständnis der kognitiven Motivationsprozesse beitragen. In dem Modell wird die Internalisierung von Leidenschaft als ein psychischer Mechanismus der Motivation beschrieben.

Leidenschaft entsteht jedoch erst, wenn die Aktivität zentral für die eigene Identität wird (Yeh, Y. & Chu, L., 2018). Leidenschaft lässt sich auf verschiedenste Tätigkeiten übertragen, wie hier, auf das Unterrichten, den Lehrberuf. Beide Formen von Leidenschaft können Konstrukte wie Motivation, Wohlbefinden oder das Verhalten beeinflussen, was für die Subfacetten des Burnout-Syndroms in einer Metaanalyse von Curran, Hill, Appleton, Vallerand und Standage (2015) nachgewiesen werden konnte. Speziell im Lehr-Lern-Kontext wurden bereits die Auswirkungen der Leidenschaftsformen auf Lehrkräfte und Lernende untersucht (Yang, H. & Chen, J., 2016; Fernet et al., 2014). Um ausgebrannt zu sein, musst man vorher demnach obsessiv leidenschaftlich gebrannt haben. Nun könnte man annehmen, dass Leidenschaft für den Beruf auch ein Resilienzfaktor sein könnte, der eher vor arbeitsbedingten Belastungsreaktionen schützt.

Wenn die alltäglichen Arbeitsbelastungen chronisch über dem eigenen Bewältigungslimit liegen, bricht aber selbst diese Ressource ein. So scheint es an einer Vielzahl von Schulen derzeit der Fall zu sein.

Take-home-message: Selbstfürsorge und Ressourcenförderung

Was müssen wir demnach tun, um auch nach der Corona-Pandemie leidenschaftlich den alltäglichen Arbeitsbelastungen zu trotzen?

Neben der Beschäftigung mit den einzelnen Lernenden, dem Unterricht müssen wir als Lehrkräfte im Rahmen einer gesunden Selbstfürsorge bewusst unsere Ressourcen fördern, um langfristig im Gleichgewicht zu sein. Ganz der Prämisse folgend: Engagiert UND gesund bleiben!

Hierfür sollten wir uns täglich neu reflektieren: *Was brauche ich, um als Lehrkraft gut zu leben? Was brauche ich, um als Lehrkraft gut zu arbeiten? Was brauche ich vor/ in/ nach einer schwierigen Unterrichtssituation?*

Ein wenig Demut und Achtsamkeit können bei diesen Reflexionen nicht schaden. Man hat im Unterricht keinen objektiven Maßstab für die Qualität seiner Arbeit. Erfolg kann nur schwer an der Erreichung anfangs geplanter Ziele gemessen werden, wenn sich der Prozess „Unterricht“ in Gang setzt. Jede Beziehung besteht aus zwei Personen mit zwei unterschiedlichen Hintergründen und Geschichten. Alle Schemata können als Reflektionen der Vergangenheit jederzeit aufkommen. Hier bedarf es einer profes-

sionellen Beziehungsgestaltung und dem Wissen über (Gegen-)Übertragungen. Überdies: Eine Lehrkraft darf und sollte sich Nicht-Wissen eingestehen können und sich dadurch selbst zur Analyse von eigenen Fehlern anregen. Das elementare Wissen um Konzepte existiert bei allen und DEN „richtigen“ Unterricht gibt es nicht. Schwierige Situationen sind schwierig. Dies gilt es sich immer wieder vor Augen zu führen, indem wir eine achtsame, akzeptierende Haltung einnehmen.

An vielen Stellen lassen sich Belastungen durch passgenaue Vorbeugung verringern. Oftmals sowie insbesondere in stressreichen Situationen hilft es, sich erstmal zurückzulehnen und tief durchzuatmen. Konkrete Problemsituationen sollten nicht vorschnell generalisiert werden („wir schaffen das nie! Immer xy“). Eine hilfreiche Ressource kann auch der kollegiale Austausch mit den Kollegen und den Kolleginnen sein. Über all dem gerade Genannten ist die eigene Balance sehr wichtig, die es im Blick zu halten gilt. Die Balance zwischen Akzeptanz und Veränderung.

Eine herzliche Einladung im Anschluss an das Lesen des Beitrags besteht darin, sich zu fragen, was Sie verändern und akzeptieren wollen in Ihrem Berufsleben? Welche neuen Aspekte haben Sie gewonnen? Was nehmen Sie persönlich für sich mit? Die Autorin wünscht viel Spaß bei der Selbstfürsorge!

Dr. phil. Camilla Heyer
Psychologin und examinierte Lehrkraft,
Dozentin, tätig in der Forschung an der
Universität Bonn



Literatur und Quellen

Carboneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 997–987. doi.org/10.1037/a0012545

Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P. & Hall, H. K. (2012). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, 31, 597–606. dx.doi.org/10.1080/02640414.2012.742956

Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion. A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631–655. doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0.

Heyer, C. (2019). Fernstudierende – Leidenschaftlich dabei? Short Report, FernUniversität Hagen.

Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J. & Austin, S. (2014). Fired up with passion. Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270–288. doi.org/10.1080/02678373.2014.935524.

Lavigne, G. L., Forest, J. & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21:4, 518–546, doi.org/10.1080/1359432X.2011.578390

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory–General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Hrsg.), *Maslach Burnout Inventory: Test manual* (3. Aufl., S. 19–26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756

Yeh, Y., & Chu, L. (2018). The mediating role of self-regulation on harmonious passion, obsessive passion, and knowledge management in e-learning. *Educational Technology Research Development*, 66(3), 615–637. doi.org/10.1007/s11423-017-9562.

Abschließende Bemerkung



Birgit Heidler
Sprecherin des AK
Lehrer:innengesundheit

Sicherlich gibt es diese Momente im Leben vieler Lehrer:innen, in denen sie sich vielleicht sogar erneut fragen: *Mache ich so weiter wie bisher oder gibt es auch noch einen anderen Weg?*

... Hand aufs Herz, spätestens wenn es darum geht, sich mit der Umsetzung von Digitalisierung in Schule und der wieder einmal nicht vorhandenen bzw. nicht funktionierenden Technik oder sich mit erneuten (Coronaschutz-)Verordnungen bzw. nunmehr den Folgewirkungen von long COVID auseinanderzusetzen und sich ggf. darüber zu ärgern, sich im kommenden Winter wieder in dicker Winterjacke in einem Klassenraum stehen zu sehen, weil Gelder für notwendige Veränderungen nicht zur Verfügung stehen oder einfach nicht ankommen, dann spätestens war es doch auch bei Ihnen wieder so weit, oder? Jedes einzelne Mitglied unseres Arbeitskreises Lehrer:innengesundheit stand selbst schon hier und dort an diesem Scheideweg und jede:r Einzelne von uns hat, im Hinblick auf die oben aufgeworfene Frage, unterschiedliche Wege beschritten.

Mit unseren kleinen Beiträgen in diesem bbw, welches Sie gerade in den Händen halten,

möchten wir Missstände aufdecken und haben Lösungsstrategien entwickelt. Denn wir möchten uns eben nicht als ohnmächtige Individuen im Makrokosmos „Schulsystem“ verstehen und damit möglicherweise insbesondere unsere Gesundheit erneut aufs Spiel setzen.

Wir wissen, bis Änderungen von politischer Seite wahrgenommen, überdacht und auf den Weg gebracht werden, mag es noch einige Zeit dauern. Wir gehen aber fest davon aus bzw. möchten unsere Hoffnung nicht verlieren, dass dieses eines Tages geschehen wird. Bis dahin wird jede:r von uns weiterhin versuchen, ihre/ seine eigene Position zu erkennen und wir wollen unser gemeinsames Potential nutzen.

Gemeinsame Verbandsarbeit sollte in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden. Ohne Ihnen zu nahe treten zu wollen: es reicht einfach nicht, anderen die Schuld daran zu geben, dass Sie sich in Ihrer Rolle oder Situation nicht wohlfühlen und sich darauf zu verlassen, dass man ja sowieso nichts ändern könne!

Glauben Sie mir, wenn es Verbände wie den vlbs nicht geben würde, dann sähe unser schulischer

Alltag wahrscheinlich noch „schlimmer“ aus. Unser Vorsitzender Michael Suermann sowie sein Team sind vor Ort in Düsseldorf und führen nahezu täglich Gespräche mit den in der Regierung Verantwortlichen. Sie bringen dort unsere besonderen Interessen als Lehrende an Berufskollegs in Erinnerung bzw. manchmal sogar überhaupt erst ins Bewusstsein der Entscheidungsträger. Wir in unseren vlbs-Ausschüssen und -Arbeitskreisen arbeiten unserem vor-Ort-Team zu, indem wir unsere Augen und Ohren in den einzelnen Schulen unseres Bundeslandes für die Belange der dort Beschäftigten sensibilisieren. Mit Beiträgen in unserer bbw-Verbandszeitschrift möchten wir dafür werben, unsere gemeinsamen Anliegen zu unterstützen.

Das könnten Sie beispielsweise, indem Sie, sofern Sie es noch nicht sind, Mitglied im vlbs werden und möglicherweise sogar unsere Arbeit in einem unserer Ausschüsse und/oder Arbeitskreise aktiv unterstützen. Denn nicht als Einzelne:r, sondern nur gemeinsam werden wir den politischen Entscheidungsträgern gegenüber noch sichtbarer und damit ein noch stärkeres Sprachrohr für unsere Belange!

Birgit Heidler
Sprecherin des AK Lehrer:innengesundheit



Beihilfe.

Eine besondere Fürsorgepflicht ...



Heike Haarhaus
Personalrätin
Bezirksregierung
Düsseldorf

Der Dienstherr hat eine besondere Fürsorgepflicht für seine Beamtinnen und Beamten. Er verpflichtet sich, im Krankheits-, Pflege- und Geburtsfall einen Teil der anfallenden Kosten im Rahmen der Beihilfe zu erstatten. So weit, so gut.

Seit dem Juni 2022 – bevor also die „Großen Ferien“, die Sommerferien kamen, wurde schon über den Bearbeitungsstand der Beihilfestelle gestaunt: Am 21.07.2022 wurde das Bearbeitungsdatum des 21.05.2022 genannt, während auf der Webseite der 23.06.2022 stand. Heute am 07.11.2022 wird der Bearbeitungsstand des 02.08.2022 genannt: 3 Monate Bearbeitungszeit. Das sieht nicht gut aus ...

Die Gesamthöhe der Auslagen vieler Kolleg:innen liegen im vierstelligen Bereich oder noch höher. Auch auf der Personalversammlung der Bezirksregierung Düsseldorf (03.11.2022) wurde das Thema von einer Kollegin zur Sprache gebracht. Hierbei versicherte AD Hartmann, dass man von Seiten der Beihilfe-Behördenstelle nochmals informieren wolle, wie Beihilfe-Anträge „quasi smarter“ gestellt werden könnten, damit die Sachbearbeitung diese Anträge bes-

ser & zügiger bearbeiten könnten. Denn es gäbe Kritik an der Beihilfe-App von Seiten der Sachbearbeiter:innen, die auch zur Verlangsamung der Bearbeitung führen; die entsprechende Stelle im NRW-Finanzministerium wurde bereits informiert – so AD Hartmann.

Nichts schränkt die Willenskraft mehr ein, als das Bemühen zu verstehen! heißt: Das ist genug Verständnis für die Behördenseite.

Wie oft telefonieren eigentlich betroffene Kolleg:innen den Praxen bzw. den Abrechnungsstellen hinterher, um eine Verlängerung der Zahlungsfrist zu erbitten?! Wieviel Energie & Zeit wird aufgebracht, um zu klären, wann endlich die Auslagen erstattet sind. Haben eigentlich schon alle einen Schufa-Eintrag? Spaß beiseite – oder ist das gar kein Spaß mehr? Bearbeitungszeiten von 3 Monaten vergrätzen die Stimmung, die zurzeit ohnehin gesellschaftlich als schwieriger empfunden wird als vor der Krisenzeit.

Es ist nicht fair, dass für die Arbeit, die Kolleg:innen in den schwierigen Zeiten zuverlässig in Schulen leisten, noch nicht einmal die Fürsorgepflicht des Dienstherrn einigermaßen zeit-

nah eingehalten wird. Es ist notwendig, dass der Dienstherr nach Lösungen sucht, die nicht allein auf das Verständnis der Beamt:innen setzen, sondern Lösungen bevorzugt, die tatsächlich zur schnelleren Antragsbearbeitung führen und entsprechend zu Auszahlungen.

Der Regierungsbezirk Düsseldorf ist nicht die einzige oder erste Dienststelle, die dieses Problem hat.

Heike Haarhaus



Aktueller Bearbeitungsstand siehe QR-Code, dann unter „Information zum Bearbeitungsstand“



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM): Grundlage, Ziele und Verlauf



Martin Godde
Ausschuss Dienst- und
Tarifrecht

Woche für Woche gibt das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) in Corona-Zeiten die Ausfallzahlen in der offiziellen Schulabfrage bekannt. Unterrichtsausfall, fachfremde Vertretung oder Kürzung von Stunden sind hier nicht aufgelistet, aber sie sind die Konsequenz des Rekordkrankenstandes der Lehrkräfte.

Dass der Krankenstand so hoch ist verwundert nicht, da Lehrkräfte ihren Dienst meist mit einer hohen Professionalität und Motivation ausüben – ohne Rücksicht auf ihre eigene Gesundheit. Durch die steigenden Anforderungen kommt die höhere Belastung zustande. Wird dann noch eine Lehrkraft krank, müssen die Schulen das bisher aus den eigenen Ressourcen stemmen. Das bedeutet eine noch höhere Belastung für die Kolleg:innen. Die Schulen brauchen eine Vertretungsreserve, die immer da ist, denn der Personalmangel ist nicht gesundheitsförderlich. Darum ist das Thema Personalmangel mit dem MSB aktuell zu erörtern. In diesem Artikel soll es aber um die dauerhafte Gesunderhaltung nach einer langfristigen Erkrankung der Lehrkräfte gehen und welche Instrumente es hierfür gibt.

Ein Instrument hierzu ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement: Diese Präventionsmaßnahme wird angeboten, um langfristig die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten und möglichst dauerhaft wiederherzustellen. Das BEM ist allerdings nur ein Teil des Gesamtkonzeptes zum übergeordneten Behördlichen Gesundheitsmanagement. Die Dienststelle, der Personalrat sowie bei Vorliegen der Voraussetzungen die Schwerbehindertenvertretung sind in dem Prozess beteiligt.

Rechtsgrundlage

§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) gibt Folgendes vor:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und

der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)... Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung... wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ... obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Die Durchführung ist freiwillig und kann daher nur mit Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen.

Ziel des BEM

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, die Möglichkeiten zu klären, mit welchen Maßnahmen und Hilfsangeboten einer erneuten Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden kann, so dass Lehrkräfte wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz tätig werden können.

Ablauf des BEM

Wenn eine Lehrkraft insgesamt mehr als sechs Wochen (42 Kalendertage) innerhalb der letzten 12 Monate erkrankt ist, schreibt die Bezirksregierung diese Person an, informiert über das BEM-Verfahren und bietet ein Gespräch an. Stimmt die Lehrkraft dem BEM-Angebot auf dem beiliegenden Antwortbogen nicht zu, so ist das BEM-Verfahren beendet. Stimmt die Lehrkraft dem BEM-Angebot auf dem beiliegenden Antwortbogen zu, so folgt das BEM-Gespräch.

Die Lehrkraft entscheidet dann, ob sie das Gespräch mit der Schulleitung führen will oder mit der Bezirksregierung.

Auf Wunsch der Lehrkraft kann eine Vertrauensperson aus dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung, aus dem Privatbereich und/oder die Gleichstellungsbeauftragte am BEM-Gespräch beteiligt werden. Der Teilnehmerkreis sollte möglichst klein gehalten werden.

Für die Inhalte des Gespräches gibt es einen Leitfaden. Dieser ist Grundlage für die Gesprächsvorbereitung und den Gesprächsablauf. Er bedarf jedoch einer einzelfallbezogenen Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung. Angaben zu Erkrankungen erfolgen in dem Gespräch nur auf freiwilliger Basis. Sie unterliegen der Schweigepflicht und werden nicht protokolliert. Sämtliche Unterlagen über das laufende BEM-Verfahren sind von der gesprächsführenden Stelle in einer gesonderten Akte verschlossen aufzubewahren. Spätestens nach drei Jahren werden die nicht mehr benötigten Unterlagen nach Abschluss des BEM vernichtet.

Für die Durchführung und Vorbereitung des BEM-Gespräches können die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen (§5 und §6 ArbSchG) sowie die Protokolle der Begehungen und Besichtigungen des Schularbeitsplatzes hinzugezogen werden. Ergeben sich aus dem BEM-Gespräch – insbesondere aus den Angaben der betroffenen Person – Hinweise auf bislang nicht ermittelnde Gefährdungen, ist die Gefährdungsbeurteilung insoweit zu ergänzen, dass für die Wiedereingliederung erforderliche Anpassungsmaßnahmen erfolgen sollten.

Maßnahmen und Hilfsangebote

Ist geklärt, welche Personen am BEM-Gespräch teilnehmen werden, wird ein Gesprächstermin festgelegt. Im Gespräch wird eine gemeinsame Lösung in Form von Maßnahmen und Hilfsangeboten mit der Lehrkraft erarbeitet. Die Vereinbarungen werden dokumentiert. Die Schulleitung ist verantwortlich für die Umsetzung der vereinbarten innerschulischen Maßnahmen. Die vorrangigste Maßnahme ist immer die stufenweise Wiedereingliederung. Hierzu sollte die betroffene Person mit Ihrem Fach- oder Hausarzt im Vorfeld den Stundenumfang der stufenweisen Wiedereingliederung besprechen und zu dem Gespräch vorlegen. Dann wird geklärt, ob die betroffene Lehrkraft Beeinträchtigungen im Schulalltag hat, die durch innerschulische Regelungen abgemildert werden können, z. B. durch schulorganisatorische Entlastungen wie Stundenplangestaltung, Vermeidung von Vertretungsunterricht oder Pausenaufsicht, Unterrichtsverteilung, Einsatz in den Bildungsgängen usw. Wenn weitere Hilfsangebote sinnvoll erscheinen, z. B. die Wahrnehmung von Teilzeit oder der Wunsch nach Versetzung, so wird die Lehrkraft darüber beraten und ggf. die Antragstellung vereinbart. Nach einer festgelegten Zeit wird mit allen Beteiligten überprüft, ob diese Vereinbarungen eingehalten worden sind und zum Erfolg führten oder neue Maßnahmen erfolgen sollten.

Chancen des BEM

Das BEM soll die Gesundheit der Beschäftigten schützen, erhalten und möglichst dauerhaft wiederherstellen. Innerhalb des BEM kommt den Führungskräften eine wichtige Rolle zu. Sie unterstützen die Planung und Umsetzung der Eingliederungsmaßnahmen. Flexibilität und die Bereitschaft, einvernehmliche Lösungen zu finden sind jedoch auf beiden Seiten gefragt und Voraussetzung für den Erfolg. Einmal pro Jahr sollte das BEM in der Lehrer:innenkonferenz vorgestellt werden, um die Lehrkräfte der Schule über dieses Instrument zu informieren. Dies ist schulintern zu dokumentieren.

Bei konkreten Fragestellungen und Beratungen zu dem Thema BEM sprechen Sie uns gerne an.

Martin Godde

Ausschuss Dienst- und Tarifrecht

Quellen

[bra.nrw.de/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-bei-lehrkraeften/landeseinheitliche-regelungen-zum-betrieblichen-eingliederungsmanagement-fuer-lehrkraefte](https://www.bra.nrw.de/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-bei-lehrkraeften/landeseinheitliche-regelungen-zum-betrieblichen-eingliederungsmanagement-fuer-lehrkraefte)

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - SGB IX), § 167 Prävention

Arbeitsschutzgesetz (Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit), §5-6

[schulministerium.nrw/ergebnisse-der-woechentlichen-umfrage-zum-schulbetrieb-corona-zeiten](https://www.schulministerium.nrw/ergebnisse-der-woechentlichen-umfrage-zum-schulbetrieb-corona-zeiten)



Klassenfahrten – aber sicher!

So wird aus dem Highlight für Schüler:innen
kein Albtraum für Lehrkräfte (Teil 2)



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Bezirksvorsitzender
in Köln

In diesem Schuljahr können Schulfahrten stattfinden: „Für mögliche Risiken müssen Schule und Eltern selbst Vorsorge treffen“, betont das Ministerium auf seiner Homepage. Damit Sie eine begründete Entscheidung treffen können, haben wir Sie im ersten Teil unseres Beitrags über die grundsätzliche Teilnahmespflicht für Lehrkräfte bzw. Schüler:innen informiert und auf Fallstricke rund um die Finanzierung der Fahrt hingewiesen. Im zweiten Teil geht es um die Aufsicht, Haftung und den Versicherungsschutz: Sind Sie während der Fahrt 24 Stunden im Dienst und rund um die Uhr versichert? Als erfahrene Lehrkraft wissen Sie: Es kommt auf die Umstände des Einzelfalls an.

Bei Klassenfahrten steht man immer mit einem Bein im Gefängnis!

Unfallrisiken durch kontinuierliche, präventive und aktive Aufsicht vermeiden

„Lehrkraft passte kurz nicht auf – Schüler:in ertrinkt auf Klassenfahrt“. Die Schlagzeile umschreibt den Albtraum einer jeden Lehrkraft. Kurz vor den Sommerferien haben sich zwei tragische Unglücksfälle mit tödlichem Ausgang ereignet, die ein großes Medienecho fanden. Ein

17-jähriger Schüler sprang von einem Bootsteg in den Comer See, wurde von der Strömung erfasst und ertrank vor den Augen seiner Mitschüler:innen. Ein 16-jähriger Schüler verlor nach einem Kajak-Ausflug sein Leben. Er war beim Anlegen des Kajaks in Bedburg ins Wasser gefallen, der Rettungsversuch des Lehrers scheiterte. Feuerwehkräften gelang es, den Jugendlichen rund 80 Meter hinter der Unfallstelle aus dem Wasser zu ziehen, er starb jedoch vier Wochen später an seinen Verletzungen. Wenn sich auf Klassenfahrt ein Unfall ereignet, steht zunächst die Sorge um den Verletzten im Vordergrund. Mit etwas Abstand zum Geschehen wird die Frage nach der persönlichen Haftung der Lehrkraft gestellt, oft verbunden mit dem Vorwurf, sie habe ihre Aufsichtspflicht verletzt.¹

Bin ich bei der Klassenfahrt 24 Stunden im Dienst? Keine Pflicht zur Aufsicht rund um die Uhr, aber zur permanenten Erreichbarkeit

Grundsätzlich gilt: Die Aufsichtspflicht gehört zu den Dienstpflichten aller Lehrkräfte. Durch eine kontinuierliche, präventive und aktive Aufsichtsführung soll verhindert werden, dass Schüler:in-

nen einen Schaden erleiden oder andere durch sie geschädigt werden. Ihnen soll das Gefühl vermittelt werden, dass ihr Verhalten kontinuierlich durch eine Aufsichtsperson kontrolliert wird, die bei erkennbaren Gefährdungen aktiv eingreift. Mögliche Unfallrisiken sollen präventiv erfasst und vermieden werden.

Die Aufsichtspflicht beinhaltet jedoch keine lückenlose Überwachung oder permanente Beobachtung der Schüler:innen – weder im Schullalltag noch bei einer Klassenfahrt. Die Art der Aufsichtsführung hängt von der konkreten Situation ab, u. a. vom Alter und der Einsichtsfähigkeit der Schüler:innen, dem Ausmaß der drohenden Gefahren und der Voraussehbarkeit des schädigenden Verhaltens. Für sportliche Aktivitäten mit einem erhöhten Sicherheitsrisiko wie z. B. Schwimmen, Kanufahren, Wandern im Hochgebirge und Skifahren gelten eigene Sicherheitsvorschriften, die mit besonderen Anforderungen an die begleitende Lehrkraft verbunden sind, wie z. B. den Nachweis der allgemeinen Rettungsfähigkeit für Wassersportarten. Mit Erlaubnis der Eltern dürfen minderjährige Schülerinnen und Schüler bei Klassenfahrten auch unbeaufsichtigt „zeitlich und örtlich begrenzte, angemessene Unternehmungen“ durchführen (WRL 6.1). Empfehlenswert ist es, sich das Einverständnis schriftlich mit der Teilnahmeerklärung bestätigen zu lassen. Gegenüber volljährigen Schüler:innen ist die Aufsichtspflicht stark eingeschränkt.

Die aufsichtsführende Lehrkraft muss von ihrer pädagogischen Erfahrung ausgehen und eine begründete Ermessensentscheidung treffen. Grundsätzlich ist es demnach nicht notwendig, nachts aufstehen und zu überprüfen, ob alles in

Ordnung ist. Wenn es jedoch Hinweise auf eine besondere Gefahrenlage gibt, wie z. B. Lärm und Geschrei auf dem Flur oder in einem Schlafraum, ist eine nächtliche Kontrolle notwendig. Bei einem Personen- oder Sachschaden sollte die Lehrkraft darlegen können, dass sie in der Gefahrensituation umsichtig und verantwortungsbewusst gehandelt hat.

Bei mehrtägigen Veranstaltungen und bei schwierigen Aufsichtsverhältnissen soll in der Regel eine weitere Begleitperson an der Fahrt teilnehmen, bei gemischten Lerngruppen eine männliche und eine weibliche Begleitung. Dies muss keine Lehrkraft sein, auch andere „geeignete Personen“ wie z. B. Eltern und volljährige Schüler:innen können damit beauftragt werden. Ihnen können jedoch nur „einzelne Aufsichtsbefugnisse“ übertragen werden, die Verantwortung trägt letztlich die Lehrkraft. Laut Erlass muss eine der Begleitpersonen für die Schüler:innen „jederzeit erreichbar und ansprechbar“ sein (WRL 6.1).²

**Bei einem Unfall zahlt doch die Versicherung!
Der Unfallversicherungsschutz ist beendet,
wenn die Freizeit beginnt**

Schüler:innen stehen bei einer Klassenfahrt unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, tarifbeschäftigte Lehrkräfte ebenso. Für verbeamtete Lehrkräfte gibt es ein eigenes Sicherungssystem. Bei einem Unfall übernimmt die gesetzliche Versicherung die Kosten für die Rehabilitation des Verletzten, nach einem Todesfall die Überführungskosten, die Hinterbliebenen erhalten ein Sterbegeld.

Allerdings gilt der Versicherungsschutz bei Klassenfahrten nicht rund um die Uhr, denn versichert sind Tätigkeiten, keine Personen. Das bedeutet, dass die Unfallversicherung nur die von der Schule organisierten Tätigkeiten abdeckt. Verstaucht sich eine Schülerin bei einer Stadtführung den Fuß, ist die Unfallversicherung zuständig, ereignet sich der gleiche Unfall bei einem Stadtbummel in der Zeit, die die Schüler:innen zu ihrer freien Verfügung haben, die Krankenversicherung. Ruft eine Lehrkraft daraufhin ein Taxi, um die Schülerin ins Krankenhaus zu begleiten, kann sie die Taxikosten von der Unfall- bzw. Krankenversicherung der Schülerin zurückfordern. Die Reisekostenstelle der Bezirksregierung kommt jedoch nicht für die Taxikosten auf.

Der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung ist beendet, wenn die Schüler:innen bei der Klassenfahrt frei über ihre Zeit verfügen können oder Tätigkeiten nachgehen, die ihrem persönlichen Lebensbereich zuzuordnen sind. In der Regel besteht daher kein Unfallversicherungsschutz während der Nachtruhe, beim Essen oder bei der Körperpflege.

Ausnahmen gelten bei „gruppendynamischem Verhalten“ und Mutproben

Ausnahmsweise greift der Versicherungsschutz auch während der Nachtruhe, wenn der Unfall durch gruppendynamisches Verhalten verursacht wurde, erklärt Jörg Zervas von der Unfallkasse Rheinland-Pfalz anhand des folgenden Versicherungsfalls. Bei einer Klassenfahrt wollte ein Schüler nachts an einer Zimmerparty teilnehmen. Da er befürchtete, auf dem Flur von der

Lehrkraft erwischt zu werden, kletterte er aus dem Fenster, um über den Fenstersims in das andere Zimmer zu gelangen. Dabei stürzte er ab und verletzte sich. Für die Anerkennung des Unfalls durch die Versicherung spielte es in diesem Fall keine Rolle, dass der Schüler verbotswidrig gehandelt hatte. Auch wenn Schüler:innen genötigt werden, bei einer Mutprobe oder ähnlichem mitzumachen, sei der Versicherungsschutz gewährleistet, ergänzt der Experte der Unfallversicherung. Fazit: Bei der Anerkennung des Unfalls durch die gesetzliche Unfallversicherung kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an.

Für Lehrkräfte bedeutet der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung, dass sie nach einem Unfall keine zivilrechtlichen Ansprüche ihrer Schüler:innen bzw. deren Eltern befürchten müssen. Durch die Haftungsablösung stellt die Unfallversicherung die Lehrkraft von der zivilrechtlichen Haftung frei. Weder der verunfallte Schüler noch seine Eltern können die Lehrkraft auf Schadenersatz verklagen. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass die Lehrkraft weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt hat.³

Es wird schon nichts passieren!

Persönliche Haftung bei grob fahrlässigem Verhalten

Verbeamtete Lehrkräfte, die ihre Dienstpflichten verletzen, und tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, müssen für den entstandenen Schaden haften, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Lehrkraft die erforderliche Sorgfalt au-

Der Acht lässt, nach dem Motto: „Es wird schon nichts passieren“ oder „Et hätte noch immer jot jejange!“ Der Dienstherr ersetzt zwar zunächst den Schaden, hat jedoch die Möglichkeit, den vorauslagten Schadenersatz von der Lehrkraft zurückzufordern. Der Abschluss einer Amts- bzw. Diensthaftpflichtversicherung ist daher empfehlenswert.⁴

Dorothee Hartmann

Stellv. Personalratsvorsitzende in Köln

Detlef Sarrazin

Bezirksvorsitzender in Köln

Quellen

- 1 ksta.de/region/rhein-erft/bedburg/nach-kajakunfall-in-bedburg-koelner-schueler-stirbt-an-verletzungen-39767752?cb=1658566750554&, abgerufen am 07.08.2022
- 2 Aufsichtspflicht allgemein: § 10 Abs. 2 ADO, VV zu § 57 Abs. 1 SchulG
Aufsichtspflicht bei Klassenfahrten: Richtlinien für Schulfahrten – RdErl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 19.03.1997 („Wanderrichtlinien“ (WRL), BASS 14-12 Nr. 2)
Sportliche Aktivitäten: Sicherheitsförderung im Schulsport, RdErl. des Ministeriums für Schule und Bildung vom 03.01.2020 (BASS 18-23 Nr. 2); Sicherheitsförderung im Schulsport: Sportunterricht, außerunterrichtlicher Schulsport, Angebote von Bewegung, Spiel und Sport im Ganzttag und in weiteren schulischen Veranstaltungen, hrsg. vom MSB, Düsseldorf 2020, Download unter schulsport-nrw.de/fileadmin/user_upload/1033_Inhalt.pdf
- 3 Kathrin Hedtke, Unfallversichert auf Klassenfahrt? In: Pluspunkt. Sicherheit & Gesundheit in der Schule, hrsg. von der DGUV, Heft 2/2022, Seite 20 f.
- 4 Schadenersatz: § 48 BeamStG; § 3 Abs. 7 TV-L; Art. 34 Satz 2 GG; § 839 BGB



Tariferhöhung um 2,8 % für Tarifbeschäftigte ab Dezember 2022

vlbs hat Schlimmeres verhindert → 3000€ Sonderzulage und
2,8% erstritten



Johannes Schütte
vlbs-Fachberater
Tarifrecht

Seit 2019 sind Tarifverhandlungen mit unseren Arbeitgebern, den Finanzministern der Bundesländer, extrem schwierig bis fast unmöglich geworden. Grund dafür ist die Blockadehaltung der Arbeitgeberseite, die Tarifgespräche abhängig machen wollen von Verhandlungen über einen Bereich, der die meisten Berufsgruppen – auch die Lehrkräfte – gar nicht betrifft. Die Arbeitgeber wollen die dbb-Bundestarifkommission zu Gesprächen über die Bewertung des sogenannten „Arbeitsvorgangs“ in Verwaltungsbereichen zwingen, bevor sie überhaupt zu Tarifverhandlungen bereit sind, obwohl Bundesgerichte dieses Vorhaben abgeschmettert haben.

Das hat dazu geführt, dass Weiterentwicklungen in der TV-Entgelt-Ordnung für Lehrkräfte, der Paralleltabelle für Lehrkräfte und weitere strukturelle Verbesserungen für Tarifbeschäftigte wie die stufengleiche Höhergruppierung, der Ausbau der Endstufe 6, die dynamische Entwicklung der Jahressonderzahlung und Vieles mehr unmöglich wurden. Konnten unsere Vertreter in der Bundestarifkommission bis 2021 noch akzeptable lineare Tariferhöhungen von 3,01%, 3,12% und 1,29% erstreiten, so blieb am „Verhandlungstisch“ 2021 nicht anderes übrig,

als Schlimmeres zu verhindern. Das bedeutete entweder überhaupt kein Tarifiergebnis bis 2023 oder die hart erkämpfte Corona-Sonderzahlung von bis zu 3000€ im März 2022 und die Tariferhöhung um 2,8% jetzt im Dezember 2022.

Der Tarifvertrag TV-L läuft am 30.09.2023 aus. Um den Reallohnverlusten nicht hinterher laufen zu müssen, werden zweistellige lineare Erhöhungen zu fordern sein.

Zeichen gesetzt hat am 11.10.2022 die dbb-Tarifunion gemeinsam mit unseren Mitbewerbern mit der Forderung für die TVöD-Verhandlungen ab Januar 2023. Bereits am 31.12.2022 läuft der TVöD-Tarifvertrag für die Bundes- und Kommunalbeschäftigten aus. 10,5%, mindestens 500€ für eine Laufzeit von 12 Monaten sind angemessene Forderungen für den so vielfach gelobten systemrelevanten Öffentlichen Dienst.

Diese Forderungen werden Maßstab sein auch für die Verhandlungen im TV-L ab Oktober 2023, um Reallohnverluste auch in Krisenzeiten zu vermeiden, wenigstens aber so gering wie möglich zu halten. Der Öffentliche Dienst braucht die besten Fachkräfte, die besten Lehrkräfte,

das muss der Politik und der Öffentlichkeit sehr deutlich geworden sein. Dazu gehört eine attraktive, konkurrenzfähige Bezahlung. Dafür kämpfen und argumentieren wir unermüdlich weiter. Der vlbs tut dies engagiert mit unserem Bundesverband BvLB durch 3 Mitglieder in der dbb-Bundestarifkommission in Berlin. Das sind die BvLB-Vertreter Andreas Hilgenberg vom vLw NRW, Jürgen Fischer vom vLw Sachsen und Johannes Schütte vom vlbs NRW.

Wir brauchen 2023 die Unterstützung aller vlbs-Mitglieder – Tarifbeschäftigte, Beamtete Kolleg:innen und Versorgungsempfänger:innen: für Aktionen an möglichst vielen Schulen. Die Orts- Stadtverbands- und Kreisverbandsvorsitzenden werden zusammen mit den vlbs-Vertrauenslehrerinnen und -lehrern die Aktionen frühzeitig bekanntgeben und organisieren.

Wir vlbs-Mitglieder zeigen Präsenz und Unterstützung für die Forderungen zu den Tarifverhandlungen TV-L 2023!

TV-L Entgelttabelle für Tarifbeschäftigte 01.12.2022 – 30.09.2023 (ohne Gewähr)

ab 01.12.2022 bis 30.09.2023 → Tarif-Erhöhung um 2,8%

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5017,31	5394,35	5593,59	6301,27	6837,15	7042,26
14	4542,64	4885,93	5167,63	5593,59	6246,27	6433,67
13	4188,38	4508,07	4748,54	5215,72	5861,53	6037,38
12	3774,86	4040,88	4604,26	5098,93	5737,87	5910,00
11	3652,64	3898,38	4178,29	4604,26	5222,60	5379,28
10	3523,62	3764,77	4040,88	4322,55	4858,48	5004,24
9b	3136,59	3369,08	3520,54	3939,07	4295,09	4423,96
9a	3136,59	3369,08	3419,58	3520,54	3939,07	4055,96
8	2946,46	3173,48	3299,66	3419,58	3552,10	3634,13

Garantiebetrug bei Höhergruppierung: 180 € / Angleichungszulage EG 8-EG 12: 105 €

Qualifizierungsmodell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ weiter möglich



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrer:innenbildung

Seit Dezember 2016 galt der Erlass des Ministeriums für Schule und Bildung, der es FH-Bachelor-Absolventen ermöglichte, an Berufskollegs unmittelbar als Lehrkraft zu unterrichten und gleichzeitig verpflichtend ein Masterstudium für das Lehramt Berufskolleg zeitparallel zu verfolgen. Der vlbs hat seinerzeit diesen damals neuen Qualifizierungsweg maßgeblich mit initiiert und sich für die Realisierung über einen entsprechenden Erlass eingesetzt (vgl. Schröder 2015, S. 2).

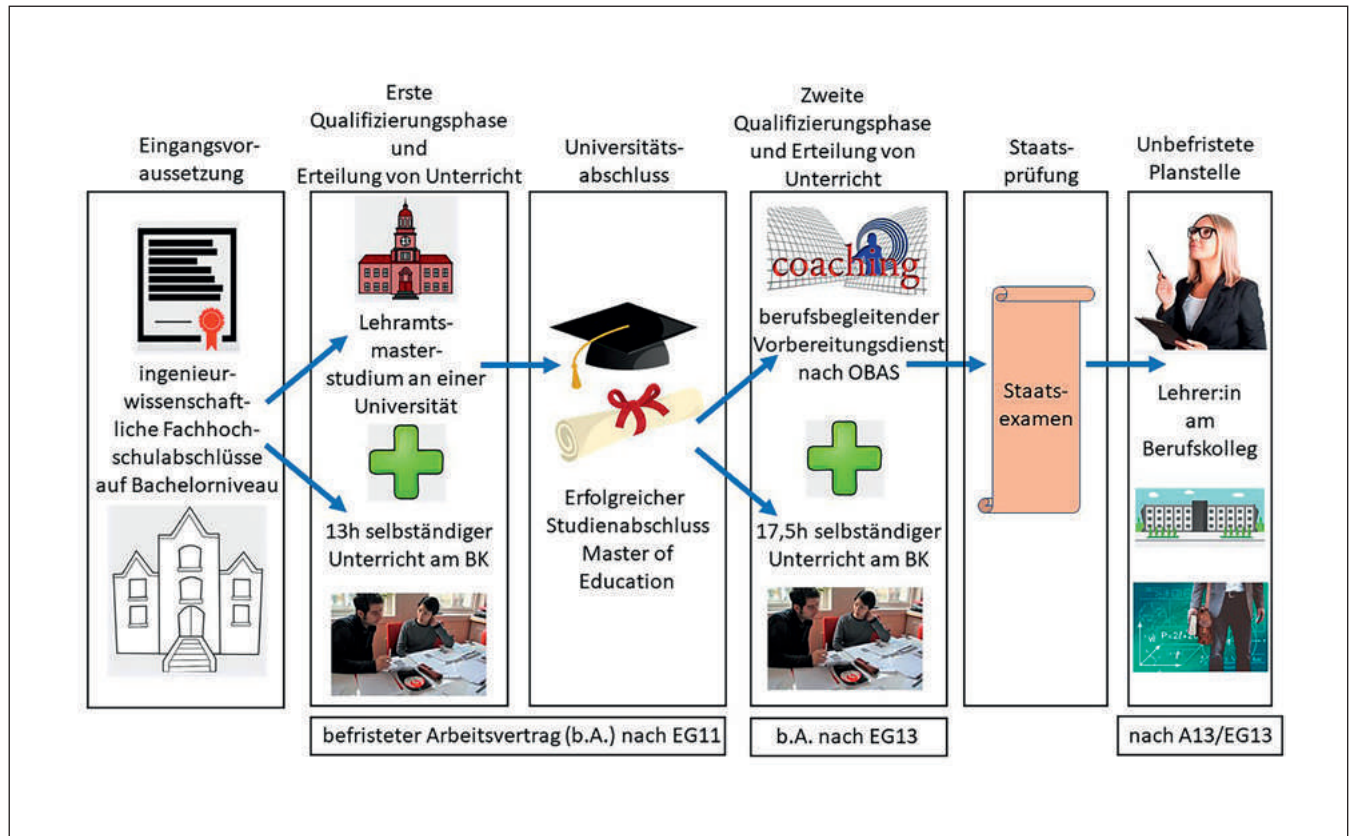
Diese Maßnahme zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels an Berufskollegs in Mangelfächern wäre zum Ende des Schuljahres 2021/2022 ausgelaufen und ist im September 2021 bis zum Schuljahr 2026/27 verlängert worden (vgl. Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW 2021). Der vlbs begrüßt die Verlängerung dieser Maßnahme ausdrücklich. Insbesondere die hohen, inhaltlich-qualitativen Ausbildungsforderungen sind in diesem Modell erfüllt, die der vlbs bei Sondermaßnahmen zum Quer- und Seiteneinstieg in den Schuldienst zur Wahrung der besten Voraussetzungen für eine lebenslange Berufstätigkeit als Lehrkraft immer wieder einfordert (vgl. Bubke 2020, S. 12; Bubke/

Soeding/Suermann 2020, S. 3; Bubke/Soeding 2021, S. 27; Soeding 2021, S. 7). Schließlich wird ein solides Fachstudium auf Bachelor-niveau zu Grunde gelegt und ein einschlägiger, vollwertiger Lehramts-Masterstudiengang angeschlossen, der mindestens ein ungekürztes, berufspädagogisches und fachdidaktisches Studium beinhaltet und mit dem Master of Education endet. Ein darauf aufbauender, regulärer Vorbereitungsdienst bzw. ein Referendariat über 18 Monate folgt, so dass bei erfolgreichem (ehemals zweitem) Staatsexamen die volle Lehrbefähigung und eine Planstelle gesichert werden können.

Wenngleich viele Schulen und entsprechend viele Kolleginnen und Kollegen Personen begleitet haben, die ein solches Ausbildungsmodell durchlaufen haben, wird es nachfolgend noch einmal vorgestellt.

Modell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“

Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Modell ist der Nachweis eines erfolgreich abge-



schlossenen Diplom- oder Bachelorstudiums an einer Fachhochschule in einer im Erlass zuzuordnenden ingenieurwissenschaftlichen Disziplin, die einen Einsatz in den Mangelfächern Maschinenbautechnik, Elektrotechnik, Chemietechnik und Fahrzeugtechnik und einer korrespondierenden Fachrichtung erlauben. Eine befristete Einstellung an einem Berufskolleg ist nun möglich, sofern die Bereitschaft übernommen wird, zwei zukünftige Bedingungen zu erfüllen:

- Über die gesamte Maßnahmendauer sind 13 Stunden selbständiger Unterricht zu erteilen, sofern nicht eine Teilzeitbeschäftigung gewählt wird, bei der das Unterrichtsvolumen mindestens 10 Unterrichtsstunden umfasst;
- das fehlende Masterstudium of Education ist parallel an den Universitäten Aachen, Münster, Paderborn, Siegen oder Wuppertal zu absolvieren.

Abbildung: Modell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“

Eine Bezahlung über die Ausbildungsdauer erfolgt nach Entgeltgruppe (EG) 11 im Angestelltenverhältnis (vgl. Abbildung).

Sobald der Studienabschluss Master of Education erfolgreich erlangt wurde, kann sich der 18-monatige berufsbegleitende Vorbereitungsdienst nach der Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (OBAS) mit 17,5 Stunden selbständigem Unterricht anschließen. Die Bezahlung erfolgt in dieser Phase nach EG13 ebenfalls im Angestelltenverhältnis. Während die Beschäftigungsverhältnisse während des berufsbegleitenden Studiums und des Vorbereitungsdienstes jeweils für deren Dauer befristet sind, ist nun eine unbefristete Weiterbeschäftigung an der Ausbildungsschule vorgesehen – je nach persönlicher Voraussetzung in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis nach EG13 bzw. nach der Besoldungsgruppe A13.

vlbs-Vorschläge zur Maßnahmenoptimierung

Trotz der hohen Ausbildungsqualität in diesem Modell hat der vlbs-Ausschuss Lehrer:innenbildung Verbesserungspotential ausgemacht. Ähnlich wie zu Beginn des Vorbereitungsdienstes, in dem im ersten Quartal Hospitationssequenzen und Unterricht unter Anleitung vorgesehen sind, sollten derartige Elemente regulär auch Eingang in das Modell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ finden.

Die Übernahme von 13 Stunden selbständigen Unterrichts gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ohne Unterstützung durch Ausbildungslehrkräfte und ggf. Fachleitungen gewährleistet weder zwingend Unterrichtserfolg noch einen harmonischen Berufsstart, in dem Überlastungsanzeichen ausgeschlossen werden können. Entsprechend der vlbs-Forderung, den Anteil an selbständigem Unterricht während der OBAS-Ausbildung zu reduzieren (vgl. Bubke/Soeding 2021, S. 27), ist diese auch auf das Modell „Berufsbegleitender Erwerb des Masters of Education für FH-Bachelor-Absolventen“ auszudehnen.

Abschließend darf darüber nachgedacht werden, neben den Bachelor-Absolventen von einer Fachhochschule auch anderen Zielgruppen mit einem Bachelorabschluss diesen Weg zu eröffnen, um weitere lehramtsinteressierten Personen eine Qualifizierungschance einzuräumen, die den hohen Ausbildungsanforderungen für eine langfristige und erfolgreiche Tätigkeit als Lehrkraft an einem Berufskolleg vollumfänglich genügt (vgl. z.B. auch Bubke/Förmer/Soeding/Suermann 2022, S. 3).

Dr. Markus Soeding

Stellvertretender Vorsitzender Ausschuss
Lehrerbildung

Quellen

Bubke, Kirstin: Der Seiteneinstieg nach OBAS: Novellierung überfällig. In: Beruflicher Bildungsweg 61 (2020) 9, S. 12.

Bubke, Kirstin/Soeding, Markus: Die Zukunft des Lehramts an Berufskollegs sichern. In: Beruflicher Bildungsweg 62 (2021) 9, S. 27.

Bubke, Kirstin/Soeding, Markus/Suermann, Michael: Stellungnahme zum Landtagsbericht zu Entwicklungsstand und Qualität der Lehrerbildung 2020. Düsseldorf 2020. Abrufbar über: vlbs.nrw/2020/06/sn20200603/ (01.09.2022)

Bubke, Kirstin/Förmer, Wolfgang/Soeding, Markus/Suermann, Michael: Stellungnahme zur Lehrkräfteakquisition an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Düsseldorf 2022. Abrufbar über: vlbs.nrw/2022/01/lehrkraefteakquisition-an-hochschulen/ (01.09.2022)

Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW (Hrsg.): Einstellung von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen an Berufskollegs. Düsseldorf 2021. Abrufbar über: schulministerium.nrw.de/BP/LEOTexte/Erlasse/FH_BK.pdf (01.09.2022)

Schröder, Wilhelm: Zentrale Beratungsstelle für das Lehramt an Berufskollegs eröffnet. Wichtige Forderung des vlbs erfüllt. In: Beruflicher Bildungsweg 56 (2015) 9, S. 1f.

Soeding, Markus: Dringender Reformbedarf des Seiteneinstiegs nach OBAS. vlbs-Stellungnahme zum Landtagsbericht zu Entwicklung und Qualität der Lehrerbildung 2020. In: Beruflicher Bildungsweg 61 (2021) 5, S. 5-8.



DSGVO-Snippets – Aktuelle Infos zum Datenschutz



Sven Mundry
AK Digitalisierung

Mehr Rechtssicherheit bei der Nutzung von Office365!

Das OLG Karlsruhe hat in einem rechtskräftigen Grundsatzurteil festgestellt, dass öffentliche Auftraggeber, also auch Schulen und Schulträger, darauf vertrauen können, wenn ihnen IT-Anbieter Datenschutz-Kompatibilität zusichern (siehe QR Nr. 1). Schulleitungen, die Microsoft-Produkte in ihrer Schule nutzen wollen, sahen sich möglicherweise in der Verantwortung zu beweisen, dass Microsoft Schüler:innendaten grundsätzlich nicht missbräuchlich im Sinne der europäischen Datenschutzverordnung nutzen könnte. Diesen Beweis hier zu erbringen ist nahezu unmöglich. Mit diesem Urteil ist zu erwarten, dass nun den Beteuerungen Microsofts Glauben geschenkt werden darf, dass das Softwareprodukt den Anforderungen der DSGVO entspricht. Insbesondere für die Berufskollegs ist es evident wichtig, Office im Sinne einer digitalen und medialen Berufsvorbereitung einsetzen zu können. Dies schließt im Rahmen des Erwerbs digitaler Schlüsselkompetenzen natürlich nicht aus, mit den Schüler:innen mögliche Gefahrenquellen zu thematisieren und für den jeweiligen (unterrichtlichen) Zweck auch alter-

native Softwareprodukte einzusetzen. Auch ist dieses Urteil kein Freibrief, IT-Produkte, hier beispielsweise Office365, in der Schule „einfach“ einzusetzen. Die Einbindung der Mitwirkungs-gremien der Schule bei der Einführung digitaler Lehr- und Lernsysteme (vgl. §8 SchulG NRW) und ein Auftragsverarbeitungsvertrag ist nach wie vor notwendig und unerlässlich (siehe QR Nr. 2).

Taskcards statt Padlet: DSGVO konform und zum halben Preis

Die Software-Plattform Padlet ist eine digitale Pinwand, um Lehr- und Lernprozesse zu entwickeln und zu gestalten. Gerade durch die Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Distanzunterricht im digitalen Online-Format hat das Produkt Einzug in die unterrichtliche Realität erhalten und erfreut sich großer Beliebtheit sowohl bei den Lehrkräften als auch bei Schülerinnen und Schülern.

Allerdings wird diese Software von einem US-Unternehmen betrieben. Da in den Vereinigten Staaten die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) nicht gilt, können personenbezogene



Ulrich Kirschbaum
AK Digitalisierung

Daten durch das Unternehmen selbst oder Drittanbieter gespeichert und verarbeitet werden. Das können neben den geteilten Inhalten auch die IP-Adressen oder Bewegungsprofile der Nutzer sein, da Padlet Daten mit Google teilt. Die genauen Inhalte dieser Daten sind dabei bislang weitgehend unbekannt. Auch die Datenschutzbestimmungen, die der Plattform zugrunde liegen, entsprechen nicht den Vorgaben der DSGVO, da diese nur auf Englisch abgefasst und zudem unpräzise sind.

Als Alternative bietet sich die Nutzung von Taskcards an. Taskcards ist ein Produkt der Firma dSign Systems GmbH mit Sitz Schmalkalden. Die Server, auf denen Taskcards läuft, gehören der Strato AG und stehen in Deutschland. Damit sind grundsätzliche DSGVO-Hindernisse aus dem Weg geräumt. Die Handhabung von Taskcards entspricht weitestgehend der von Padlet. Eine Schnittstelle, um Daten von Padlet zu Taskcards zu transferieren ist ebenfalls vorhanden. Last but not least ist Taskcards zum halben Preis von Padlet zu beziehen.

Google-Fonts nutzen – Abmahnungen vermeiden

Derzeit rollt wieder eine Welle von Abmahnungen über die Schulen, welche sich auf die nicht datenschutzkonforme Nutzung von Google-Fonts bezieht.

Was ist der Hintergrund?

Im Januar 2022 sprach das LG München (Az. 3 O 17493/20) einem Kläger 100 Euro Schmerzensgeld zu, weil der Webseitenbetreiber Google-

Fonts remote, d.h. über einen Link eingebunden hatte. Damit wurde die IP-Adresse des Geschäftigten in die USA – also ein Drittstaat – übertragen, was laut DSGVO nicht zulässig ist. Bei der IP-Adresse handelt es sich um ein personenbezogenes Merkmal, welches ggf. Aufschluss über das Verhalten der Person geben kann. Mit der übertragenen IP-Adresse ist der Nutzer identifiziert, mit einer dynamischen IP-Adresse ist der Nutzer identifizierbar. In beiden Fällen greift die DSGVO!

Warum gerade Google-Fonts?

Google-Fonts erfreuen sich bei Webseitenbetreibern und deren Designern einer großen Beliebtheit, da nahezu alle Schrifttypen relativ leicht eingebunden werden können. Wohlgemerkt geht es nicht um das Urheberrecht an den Schrifttypen, sondern um die Übertragung der IP-Adresse, falls die Google-Fonts über einen Link eingebunden werden. Google-Fonts dürfen damit grundsätzlich genutzt werden, allerdings nur dann, wenn sie lokal eingebunden werden.

Was ist passiert und passiert gerade?

Nachdem zunächst Privatpersonen versucht hatten, Webseitenbetreiber mit dem Hinweis auf o.g. Tatbestand in Regress zu nehmen, kümmern sich zunehmend Anwaltskanzleien um diese Mandantschaft. Aktuell findet sich dort beispielsweise die Kanzlei Kilian Lenard, die den Mandanten Martin Ismael vertritt.

Ist die Abmahnung rechtlich einwandfrei?

Zunächst ist sie dies selbstverständlich! Allerdings kommt es natürlich auf den Einzelfall an. Arbeitet die Kanzlei beispielsweise mit einem



QR-Code Nr. 1



QR-Code Nr. 2

Webcrawler, also einer Software, die das Internet nach diesen DSGVO-Verletzungen durchsucht, besteht der Verdacht des Rechtsmissbrauchs (§242 BGB) oder möglicherweise der Sittenwidrigkeit (§138 BGB). Dies zu belegen oder sich überhaupt mit der Abmahnung in Tiefe auseinanderzusetzen kostet viel Zeit und Ärger!

Was ist zu tun?

Überprüfen Sie Ihre Webseite mit einem Google-Font-Checker z. B. sicher3.de/google-fonts-checker (siehe QR Nr. 3). Sollten dort remote eingebundene Google-Fonts entdeckt werden, dann installieren Sie diese Schriftarten lokal oder nutzen Sie Standardschriftarten. Prüfen Sie solange bis keine fern-eingebundenen Google-Fonts mehr gefunden werden.

Was, wenn die Abmahnung bereits vorliegt?

Setzen Sie sich umgehend über die Schulleitung mit der Rechtsabteilung Ihres Schulträgers in Verbindung.

Sven Mundry & Ulrich Kirschbaum
AK Digitalisierung



QR-Code Nr. 3



Geplante Verordnung des Schulministeriums über die Einrichtung von Distanzunterricht bei Extremereignissen: fragwürdige Botschaft an die Berufskollegs



Wolfgang Förmer
stellv. Vorsitzender

- 1 Verordnung über die Einrichtung von Distanzunterricht (Distanzunterrichtsverordnung – Distanzunterricht-VO aufgrund des § 52 Absatz 1 Satz 2 SchulG in der Fassung vom 29.05.2022)
- 2 Die pädagogischen und didaktischen Chancen der Digitalisierung in den Mittelpunkt stellen – Schulen und Unterricht weiterentwickeln, Lehren und Lernen in der Digitalen Welt | Bildungsportal NRW (schulministerium.nrw).

Das Schulministerium (MSB) plant für die Sicherstellung von größtmöglichem Umfang von Unterricht in den Schulen eine Verordnung über die Einrichtung von Distanzunterricht bei Extremereignissen. Die Verordnung soll dann greifen „wenn der Präsenzunterricht zeitweilig aufgrund eines epidemischen Infektionsgeschehens oder einer unmittelbar bevorstehenden Extremwetterlage lokal, regional oder landesweit nicht oder vollständig erteilt werden kann“¹. Vor dem Hintergrund der bisherigen Initiativen des MSB, auch Unterricht im Distanzformat als grundsätzliches Merkmal von Schulentwicklung aufzufassen², hält der vlbs den Ansatz der Verordnung grundsätzlich für fragwürdig bzw. im Kern sogar für kontraproduktiv.

Obgleich das Papier zunächst nachvollziehbar den Schulen rechtssicheres Handeln ermöglichen soll, wird zugleich der Eindruck erweckt, dass ausschließlich im Falle von (äußeren) Extremereignissen und nur dann, und wenn deswegen kein Präsenzunterricht mehr in den Schulen realisierbar ist, Distanzunterricht in den Schulen gewollt ist. Das alleinige Argument zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung blendet aus unserer Sicht ein viel wichtigeres Argument aus.

Für den vlbs ist es zielführender, dass die Schulen aufgrund der digitalen Transformation und unabhängig von äußeren Einflüssen durch Extremereignisse und/oder infektiologisch zu bewertender Geschehnisse sowieso den bekannten Fragestellungen zu Distanzunterricht entwicklungsoffen gegenüberstehen.

Für das Berufskolleg sind durch die engen Anbindungen an die Berufswelt digitale Bezüge perspektivisch ein integrativer Teil der Unterrichtswirklichkeit. Nur wenn neben dem Präsenzunterricht Distanzunterricht als ein Teil der schulischen Normalität gelebt wird, kann auch der reibungslose Umstieg in besonderen Extremereignissen und – was genau so wichtig ist – die nötige Unterrichtsqualität erhalten bleiben. Hierbei stehen die lernerischen Bedarfe der Schüler:innen sowie die didaktischen Erwägungen bei den Lehrkräften im Vordergrund. Damit sind aus unserer Sicht für Präsenz- oder Distanzunterricht immer schulorganisatorische und pädagogische Aspekte entscheidend und nicht schulexterne Extremlagen.

Wolfgang Förmer
Stellv. Vorsitzender

Gewinnbringende Fortbildungsmaßnahme für Lehrerräte neu im Amt



Anja Griesche

Nach den Herbstferien haben die **VLBS**-Fraktionsmitglieder des Bezirkspersonalrats Arnsberg Anja Griesche, Karola Petry, Johannes Schütte und Frank Hoppen eine Lehrerräteschulung in Dortmund durchgeführt. Diese war landesweit ausgeschrieben und so haben Lehrerratsmitglieder aus

den Bezirken Arnsberg, Münster, Köln und Detmold teilgenommen. Neben ausgewählten rechtlichen Grundlagen aus dem Schulgesetz, dem Landespersonalvertretungsgesetz wurden für die Arbeit des Lehrerrates relevante Themen wie die Stellung des Lehrerrats im System Berufskolleg im Zusammenspiel Kollegium-Schulleitung-AFG und Dienststelle beleuchtet. Ein Augenmerk wurde auf das besondere Verhältnis zu anderen Gremien gelegt. „Muss ich mich als Lehrerrat auch darum kümmern?“, war eine immer mal wieder auftretende Frage. Durch die Dienstvorgesetzteneigenschaft des/der Schulleiters/in (SL) ist ein Lehrerrat an diesen Schulen mit erweiterten Aufgaben, die sonst der Personalrat erfüllt, betraut. Dies führte zwangsläufig zu Fragen der Mehrbelastung und den vorgesehenen Entlastungen. Hier war der Austausch der Teilnehmer:innen sehr gewinnbringend.

Auf Basis der Erkenntnisse wurden im folgenden Fragen und Fallbeispiele aus der Praxis bearbeitet, die Hinweise auf rechtssicheres Agieren und auch alternative Vorgehensweisen gaben. Dieser Austausch und die Hinweise der erfahrenen Moderatoren wurde von den Teilnehmer:innen im abschließenden Feedback als besonders positiv und gewinnbringend bewertet.

Ebenfalls wurde den Moderierenden wiederum deutlich, dass die Bereitschaft, sich als Mitglied des Lehrerrats zur Verfügung zu stellen, aus vielfältigen Gründen erfolgt. Allen gemeinsam aber ist die Einsicht, dass eine funktionierende und vertrauensvolle Zusammenarbeit im System der Schule von großer Wichtigkeit ist und diese nur mit engagierten und kritisch-konstruktiven Lehrkräften möglich ist.

Anja Griesche



Frank Hoppen, Karola Petry und Anja Griesche

Wechsel im Stadtverband Bielefeld – Mitglieder Ehrung



Reinhard Leeker
Pressesprecher
des Stadtverbandes
Bielefeld

Der Stadtverband Bielefeld des Verbandes der Lehrer:innen an Berufskollegs in NW ehrte bei der Jahreshauptversammlung am 23.05.2022 in der Neuen Schmiede Mitglieder, die seit 10, 20, 25, 30, 40 und 50 Jahren dem Lehrerverband angehören:

10 Jahre

Bernd Homuth, Norbert Klöpfer, Viktoria Schwarzkopf, Michaela Rolfsen, Ingmar Schubert, Sven Volkhausen, Imke Wellmann

20 Jahre

Andreas Krüger und Matthias Paszehr

25 Jahre

Reinhard Leeker und Thorsten Lunau

30 Jahre

Jutta Brackertz

40 Jahre

Bernhard Middelman und Walter Wedel

50 Jahre

Gisela Lausberg und Ingo Rudolf

6 Mitglieder konnten die Ehrenurkunde persönlich in Empfang nehmen, siehe Foto: *auf dem Bild von links nach rechts: Herr Homuth, Herr Thäter, Herr Mester, Herr Rudolf, Herr Wedel, Herr Lunau, Frau Frenkowski, Frau Brackertz und Herr Leeker*

Wegen Versetzung unseres Stadtverbandsvorsitzenden David Gänger leitete die stellvertretende Vorsitzende Frau Frenkowski den Stadtverband Bielefeld. Es stand eine Neuwahl des Vorstandes an. Der neue Vorstand wurde wie folgt einstimmig gewählt, siehe rechte Seite.

Herr Burkhard Koch, Bezirksvorsitzender des Bezirksverbands Detmold, berichtete aus der Vertreterversammlung im November 2021: Veranstaltungen sollen teilweise elektronisch durchgeführt werden. Das spart Zeit und Kosten. Mit gemütlichem Beisammensein und einem Büffet klang die Versammlung aus.

Reinhard Leeker
Pressesprecher des Stadtverbandes Bielefeld



Wahl des neuen Vorstandes im Stadtverband Bielefeld

Herr Homuth	Vorsitzender des Stadtverbandes
Herr Mester	Stellvertreter des Stadtverbandes
Herr Leeker	Kassierer
Herr Thäter	Schriftführer + stellvertretender Kassierer + Pressesprecher
Frau Lienenlücke	Vertrauenslehrerin Maria-Stemme BK
Herr Mester	Vertrauenslehrer BK Handwerk und Technik
Herr Pannen	Vertrauenslehrer BK Metall und Elektro
Frau Schwarzkopf	Vertrauenslehrerin BK Senne
Herr Leeker	Seniorenbeauftragter
Herr Kandzia	Seniorenbeauftragter

vlbs-Landessenioren-Reisen 2023

Flugreise nach Nordirland, **Dublin**, 19. – 26. Mai 2023

Busreise nach **Nürnberg** und Umgebung im August 2023



Wilhelm Schröder
Reisekoordinator und
vlbs-Landesvertreter
der Mitglieder im
Ruhestand

Die vlbs-Landessenioren-Reisen waren in jedem Jahr Höhepunkte im Verbandsleben unserer Mitglieder im Ruhestand. Immer wieder eine schöne Gelegenheit, Interessantes in Gesellschaft von netten ehemaligen Kolleginnen und Kollegen zu erleben und zu erkunden. Viele sind jedes Jahr dabei. So waren auch unsere Fahrten in diesem Jahr nach Lettland und Estland sowie nach Trier und Luxemburg ein voller Erfolg. Im kommenden Jahr sind erneut zwei vlbs-Landessenioren-Reisen geplant:

- Vom 19. bis 26. Mai 2023 ist eine Flugreise mit 30 Teilnehmer:innen nach Dublin und Nordirland geplant. Die Planung und Durchführung dieser Reise erfolgt in Kooperation mit dem „Deutschland- und Europapolitischen Bildungswerk NRW“ (DEPB) mit Sitz in Tecklenburg. Daraus erklärt sich auch die europapolitische Akzentuierung des Programms. Die komplette Reisebeschreibung und die Anmeldeunterlagen finden Sie im nachfolgenden Text.
- Für Ende August 2023 ist eine Busreise mit 50 Reiseteilnehmenden in das fränkische Nürnberg und Umgebung geplant.

Die Ausschreibung für diese Reise ist für die bbw-Ausgabe im Januar 2023 vorgesehen.

Ausschreibung

Flugreise nach Dublin und Nordirland
Freitag, 19. Mai – Freitag 26. Mai 2023

Reisepreis pro Person:
1630,- € im Doppelzimmer

Reisepreis 1915,- € im EZ
(begrenzt verfügbar!)

- Anmeldeschluss: 15. Dezember 2022
- Anmeldung bitte nur über die vlbs-Geschäftsstelle

Für die Republik Irland hat sich die EU-Mitgliedschaft ausgezahlt. Trotz Finanzkrise und hartem Spar-Diktat haben sich die Lebensbedingungen für die Mehrheit der Bevölkerung in den letzten Jahren verbessert. Auch die weitestgehende Befriedung des Nordirland-Konflikts geht zum Teil auf EU-Initiativen zurück. Der Studienaufenthalt bietet die Möglichkeit, sich etwas näher mit den politischen, geographischen und wirt-

schaftlichen Grundlagen der Insel zu beschäftigen. Von besonderem Interesse werden dabei auch Fragen zu den Auswirkungen des Brexits sein.

Programm: (Änderungen vorbehalten)

1. Tag, Freitag, 19. Mai 2023

Treffen am Flughafen Düsseldorf

Direktflug mit Air Lingus von Düsseldorf nach Dublin, voraussichtliche Flugzeit: 10.25 – 11.20 Uhr

Am Flughafen Dublin werden wir um 11.30 Uhr von unserer deutschsprachigen Reiseleitung in Empfang genommen. Gleich im Anschluss verlassen wir Dublin gen Norden mit Tagesziel Belfast. Unterwegs halten wir im malerischen Boyne Valley. Dort erfahren wir im Besucherzentrum mehr über das Battle of the Boyne und die kriegerische Geschichte dieser Region. Die Ausstellung befindet sich im Oldbridge House aus dem 18. Jahrhundert und liegt direkt auf dem Schlachtfeld der wohl berühmtesten Schlacht des Landes, der Battle of Boyne im Jahr 1690. Die beiden rivalisierenden britischen Könige William III und James II kämpften hier am 1. Juli 1690 um die politische und religiöse Vorherrschaft im Königreich. King James II unterlag seinem Stiefsohn, der ca. 10.000 Männer mehr in die Schlacht geführt hatte und so die protestantische Vorherrschaft im Königreich für die nächsten Jahrhunderte sicherte. Noch heute feiern Loyalisten in Nordirland den Sieg der „Orange Order“ am 12. Juli, dem offiziellen Jahrestag laut gregorianischem Kalender. Ankunft in Belfast und Hotelbezug.

Abendessen, Übernachtung und irisches Frühstück in der Region Belfast

2. Tag, Samstag, 20. Mai 2023

Um Belfast besser kennenzulernen, unternehmen wir am Vormittag einen Stadtrundgang, bei dem wir mehr über die politische Situation unter Einschluss der Shankills and Falls und des Titanic Quarters erfahren. Im Anschluss erhalten wir eine Führung durch die City Hall, Belfasts Rathaus, das 1898 – 1906 nach Plänen von Sir Brumwell Thomas im klassischen Renaissance Stil erbaut wurde. Dabei sehen wir auch den prächtig ausgestatteten Bankettsaal. Hier fand 1921 die erste Zusammenkunft des nord-irischen Parlaments statt.

Am Nachmittag besuchen wir das Gefängnis Crumlin Road Gaol. Im Jahre 1845 nahm es erstmals seinen Betrieb auf und stellte ihn 1996 nach 150 Jahren ein. Somit spielte das Gefängnis auch eine wichtige Rolle bei den Aufständen in Belfast in den 1970er Jahren, als zeitweise bis zu 900 Gefangene einsaßen. Inzwischen wurde das Gefängnis renoviert und zu einer wichtigen zeitgeschichtlichen Stätte umgewandelt. Wir sehen, wie sich die Häftlingszellen mit den Jahren veränderten, und erfahren mehr über seine Historie. Über die Zeit, in der Frauen und Kinder hier inhaftiert waren, über Hinrichtungen, die hinter den Mauern durchgeführt wurden, und warum das Gefängnis vor mehr als 20 Jahren seine Türen schloss. Natürlich werden wir auch, so wie die Gefangenen damals, durch den Tunnel der das Gefängnis mit dem ehemaligen Gerichtsgebäude verbindet, geführt werden.

3. Tag, Sonntag, 21. Mai 2023

Nach einem irischen Frühstück besuchen wir das Nordirische Parlament. Die Parliament Buildings sind eines der am besten bekannten und faszinierendsten architektonischen Meisterwerke in Nordirland. Der Architekt Sir Arnold Thornely, der in Anerkennung seiner Werke von King George V zum Ritter geschlagen wurde, baute dieses Gebäude mit perfekter Symmetrie und viel Symbolik. So ist das Gebäude beispielsweise exakt 365 Fuß weit, einen für jeden Tag des Jahres. Es hat sechs Stockwerke und sechs Säulen am Eingang, je eine(s) für jede Grafschaft in Nordirland.

Anschließend verlassen wir Belfast und fahren entlang der Antrimküste zum Giant's Causeway. Dieser Ort, der zum Welterbe der UNESCO gehört, ist eine erstaunliche Naturschönheit. Mehr als 40.000 Basaltsäulen formen die Klippen und Hochebenen nahe am Meer. Hier erfahren wir mehr über die Entstehung und auch die Legenden, die sich um diesen mystischen Ort ranken.

Danach fahren wir weiter zum Dunluce Castle, wo ein kurzer Stopp eingeplant ist. Dieser Ort wurde als Verteidigungspunkt gewählt, lange bevor die Burg errichtet wurde. Dunluce Castle datiert auf das 14. Jahrhundert zurück, wobei im 16. und 17. Jahrhundert stetig Erweiterungsbauten folgten. Mauerwerk, Kanonenplätze und die hohe Lage der Burg weisen deutlich auf ihre militärische Bedeutung hin. Wir erreichen Derry und unser nächstes Hotel und freuen uns auf ein typisch irisches Abendessen.



4. Tag, Montag, 22. Mai 2023

Der heutige Tag ist der Entdeckung von Derry gewidmet. Als erstes statten wir dem Rathaus The Guildhall einen Besuch ab. Es fiel in den 70er Jahren einem Bombenanschlag zum Opfer und wurde danach wieder aufgebaut.

Im Anschluss besichtigen wir das Museum of Free Derry. In den 1960er Jahren war Derry das Zentrum der aufkeimenden Bürgerrechtsbewegung. Doch auch schon vorher, insbesondere während der 1920er Jahre und während des irischen Unabhängigkeitskrieges war Derry immer ein zentraler Punkt. Das Museum beschäftigt sich mit der Geschichte der Stadt aus der Sicht derer, die sie miterlebt haben. Der Fokus liegt hier auf den Erzählungen von Zeitzeugen und weniger auf den Versionen der Medien und der Regierung. Je nach Möglichkeit werden wir versuchen, ein Gespräch mit einem Zeitzeugen zu arrangieren.

Am Nachmittag unternehmen wir dann einen politischen Stadtrundgang durch Derry, Nordirlands zweitgrößte und wichtige Hafen- und Industriestadt. Wir lernen die zwei Stadtteile Waterside und Bogside kennen und bewundern die berühmten Graffitis an den Hauswänden. Außerdem werden wir das Bloody Sunday Memorial besuchen. Abends erhalten wir dann wieder ein gemeinsames Abendessen.

5. Tag, Dienstag, 23. Mai 2023

Wir verlassen Nordirland und fahren über Omagh nach Dublin. In Omagh steht der Besuch des Ulster American Folk Park auf dem Programm. Tausende Iren verließen Ulster im 18. und 19. Jahrhundert, um jenseits des Atlantiks, in Amerika ein neues Leben zu beginnen. Eine Ausstellung dokumentiert die Gründe und den Verlauf der Emigration. Eine besondere Attraktion sind die historischen Gebäude im Park, originale und auch rekonstruierte, die das frühere Leben in Ulster veranschaulichen.

Auf dem Weg nach Dublin legen wir dann noch einen Zwischenstopp für Tea & Scones ein, bevor wir in Dublin unser nächstes Hotelzimmer beziehen. Auch dort dürfen wir uns wieder auf ein gemeinsames Abendessen freuen.

6. Tag, Mittwoch, 24. Mai 2023

Am Morgen besuchen wir in Dublin das Kilmainham Gaol, das ehemalige und historische Gefängnis in Dublin. Im Besucherzentrum, erfahren wir wichtige Details über die Geschichte des Gebäudes und die politische Entwicklung Irlands bis hin zur freien Republik. Im Kilmainham Gaol waren zwischen seiner Eröffnung 1796 und

seiner Schließung 1924, im Unabhängigkeitsjahr Irlands, viele wichtige Persönlichkeiten inhaftiert, die für die Freiheit und Eigenständigkeit des Landes gekämpft haben. Die bekanntesten darunter waren u.a. die Anführer des Osteraufstandes von 1916, Patrick und William Pearse, Joseph Plunkett und James Connolly, die hier hingerichtet wurden.

Als nächstes besuchen wir den Friedhof von Glasnevin. Der Glasnevin Cemetery im Norden Dublins wurde 1832 erbaut und ist Irlands größter und bedeutendster Friedhof. Hier fanden viele irische Politiker, darunter Charles Stewart Parnell und Daniel O'Connell, ihre letzte Ruhe. Ein Besuch des Friedhofs bietet uns interessante Einblicke in die facettenreiche irische Geschichte. Das Museum, welches 2010 eröffnet wurde, lässt uns die Geschichte Irlands hautnah und auf eigene Faust erleben.

Übernachtung und irisches Frühstück in Dublin

7. Tag, Donnerstag, 25. Mai 2023

Am heutigen Vormittag besuchen wir das Irish Emigration Museum – EPIC. Es befindet sich in den Dubliner Docklands. Für viele der Irischen Auswanderer der Beginn ihrer Reise in ein neues Leben. Auf interaktive Weise werden wir nicht nur mehr über die Beweggründe der Auswanderer erfahren, sondern auch wie sie die Welt auf die eine oder andere Weise beeinflusst haben. Sei es im Sport, der Musik, Kunst, Politik, Mode oder der Wissenschaft. Die ganz persönlichen Geschichten von über 300 Auswanderern werden hier so lebendig und mitfühlend erzählt, dass dieser Besuch bestimmt noch lange

in unseren Köpfen bleiben wird. Eine Stadtführung macht uns heute mit der wunderschönen irischen Hauptstadt vertraut. Eine Stadt, die so lauschig ist wie ein Dorf und so freundlich wie ein typisch irisches Pub. Übernachtung und irisches Frühstück in Dublin

8. Tag, Freitag, 26. Mai 2023

„Slán Leat“ Auf Wiedersehen! Heute heißt es Abschied nehmen von der grünen Insel. Es erfolgt der Transfer zum Flughafen Dublin. 17.30 Uhr starten wir dann den Rückflug nach Düsseldorf, wo wir gegen 20.30 Uhr landen.

Leistungen:

- Linienflüge ab / bis Düsseldorf
- Busgestaltung vor Ort
- 7x Übernachtung / Frühstücksbuffet in diversen 3- und 4-Sterne-Hotels
- 4x Halbpension im Hotel bzw. landestypischen Restaurants
- Seminarprogramm, einschl. der ausgewiesenen Exkursionen, Eintritte, Besichtigungen
- DEPB- und vlbs-Reiseleitung

Organisatorische Hinweise:

- Einige wenige Teile des Programms werden in englischer Sprache durchgeführt.
- Die Anreise zum Flughafen ist individuell zu organisieren. Innerhalb des Programms sind Strecken von bis zu drei Kilometer zu Fuß zu bewältigen.
- An den Tagen ohne Halbpension ist keine Gruppenverpflegung vorgesehen.

- Sollten sie mit dem Auto anreisen, hier ein kleiner Tipp fürs Parken am Flughafen Düsseldorf: Beim „Parkvogel“, einem in der Nähe des Flughafens gelegenen Parkhaus, können Sie Ihr Fahrzeug abstellen und werden von einem Shuttle-Service zum Flughafen gebracht und auch dort wieder abgeholt. Sie können vorreservieren. Der Preis ist moderat - er liegt bei ca. 40 Euro. Über „Parkvogel“ können Sie auch Parkplätze direkt am Airport buchen. Die Internet-Adresse: parkvogel.de

Das Angebot für diese Reise enthält keine Reiserücktrittsversicherung. Der Abschluss einer derartigen Versicherung muss daher bei Bedarf von den Reiseteilnehmenden individuell vorgenommen werden. Eine solche Versicherung wird u.a. z. B. von der ERGO-Reiseversicherung angeboten. Weitere Informationen der ERGO dazu finden Sie unter reiseversicherung.de.

Irland und Nürnberg in 2023 – Es werden ganz sicher wieder abwechslungsreiche Reisen mit vielen neuen Eindrücken und Begegnungen in sehr interessanten Städten und Regionen. Mein Amtsvorgänger als vlbs-Seniorenvertreter, Jochen Kuhs und ich freuen uns auf nette Kolleginnen und Kollegen, gute Gespräche und viele schöne gemeinsame Erlebnisse!

Ihr Reisekoordinator und vlbs-Landesvertreter der Mitglieder im Ruhestand

Wilhelm Schröder

Verbindliche Anmeldung

Bitte senden an: vlbs-Landesseniorenvertreter Herrn Wilhelm Schröder, **vlbs**, Ernst-Gnoß-Str. 22, 40219 Düsseldorf
Anmeldefrist bis zum 15.12.2022. Eine Bestätigung wird nach diesem Termin versendet.

DEPB-Studienseminar vom 19.05. – 26.05.2023 in Dublin und Nordirland

in Zusammenarbeit mit dem vlbs Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs NRW e.V.

Hiermit melde ich mich / melden wir uns zu dem o. g. Studienseminar des DEPB verbindlich an. Die Allgemeinen Reise-Bedingungen des DEPB (ARB DEPB 10.2021 – nachfolgend „ARB“) habe(n) ich/wir zur Kenntnis genommen und erkenne(n) diese an, insbesondere die Verpflichtung zur Teilnahme an den öffentlich geförderten Bildungsveranstaltungen (vgl. IV. Ziffer 3. ARB):

1. Anmeldende Person und Teilnehmer/in: *(bitte leserlich schreiben)*

Name		Vorname		Personalausweis-Nr.*
Straße		PLZ	Ort	
Geburtsdatum*	Geburtsort*		Telefon	
E-Mail				

* Diese Angaben werden für die Sicherheitsüberprüfung bei Terminen in Landes-, Bundes- und Europainstitutionen benötigt

- ☐ **Es wird um Übersendung der Unterlagen zur Beantragung von Bildungs-/Sonderurlaub gebeten.**
(Versand erfolgt mit der Anmeldebestätigung)
- ☐ **Covid-19** (vgl. auch ARB XV.): Es besteht der Nachweis einer vollständigen Impfung/Genesung zum Reiseantritt.
Das Risiko der Nichtbeförderung bei fehlendem Nachweis ist bekannt.

Gewünschte Unterbringung:

- ☐ **Übernachtung im Einzelzimmer**
(€ 1.915,00 TN-Beitrag)
- ☐ **Übernachtung im Doppelzimmer**
(€ 1.630,00 TN-Beitrag p. P.) mit Frau / Herrn _____

Ein(e) weitere(r) Teilnehmer/in kann auf der nächsten Seite eingetragen werden.

Wichtig: Eine Anzahlung überweise(n) ich/wir binnen 14 Tagen nach Erhalt der Anmeldebestätigung.

Die Restzahlung überweise(n) ich/wir bis 14 Tage vor Veranstaltungsbeginn.

Einzelheiten zu den Zahlungen werden in der Anmeldebestätigung genannt.

2. Weitere(r) Teilnehmer/in:

Name	Vorname	Personalausweis-Nr.*
Straße	PLZ	Ort
Geburtsdatum*	Geburtsort*	Telefon
E-Mail		

* Diese Angaben werden für die Sicherheitsüberprüfung bei Terminen in Landes-, Bundes- und Europainstitutionen benötigt

☐ **Es wird um Übersendung der Unterlagen zur Beantragung von Bildungs-/Sonderurlaub gebeten.**
(Versand erfolgt mit der Anmeldebestätigung)

☐ **Covid-19** (vgl. auch ARB XV.): Es besteht der Nachweis einer vollständigen Impfung/Genesung zum Reiseantritt.
Das Risiko der Nichtbeförderung bei fehlendem Nachweis ist bekannt.

Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten (gemäß Bundesdatenschutzgesetz und EU-Datenschutz-Grundverordnung)

Personenbezogene Daten der Teilnehmenden werden zur Durchführung von Bildungsveranstaltungen aufgrund der Anmeldungen erhoben und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen (Bundesdatenschutzgesetz und EU-Datenschutz-Grundverordnung) gespeichert. Die erhobenen personenbezogenen Daten werden zum Zwecke der Vertragsabwicklung (z. B. Weitergabe an Vertragspartner) und zur Wahrung eigener Geschäftsinteressen (z. B. für die Betreuung von Teilnehmenden) verarbeitet u. genutzt. Die Weitergabe der Daten erfolgt nur dann, wenn dies zur Durchführung von Bildungsveranstaltungen notwendig ist (z. B. Teilnehmendenliste für Zuwendungsgeber, Übermittlung von Teilnehmendendaten für die Sicherheitsüber-

prüfung bei Terminen in Landes-, Bundes- und Europainstitutionen). Auf die im Bundesdatenschutzgesetz und der EU-Datenschutz-Grundverordnung genannten Rechte der Betroffenen (Auskunft, Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten, Beschwerde-recht bei einer Aufsichtsbehörde) wird hingewiesen. Eine Weitergabe der Daten an unberechtigte Dritte erfolgt nicht. Die personenbezogenen Daten werden für den Zeitraum der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der betreffenden Bildungsveranstaltung beim DEPB gespeichert. *Ich bin/Wir sind damit einverstanden, dass das DEPB meine/unsere in der Anmeldung erwähnten persönlichen Daten zum Zwecke der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Bildungsveranstaltung verwendet und speichert. Selbstverständlich kann diese Zustimmung jederzeit widerrufen werden.*

An dem vorgenannten Studienseminar des DEPB werde(n) ich/wir teilnehmen.

Ort, Datum

Unterschrift (1)

Unterschrift (2)





Dublin



Derry

The Temple Bar



Schlossruine



Guinness Gate

Landesseniorentag 2022: Zusammen zur Zeche



Roman Nowroth
Bezirksvertreter der
Mitglieder im Ruhe-
stand im BV Düssel-
dorf

Industriekultur, mediterranes Mittagessen und dabei „Gemeinsam jung bleiben“: Unter diesem Motto kamen 39 Mitglieder am 25. Oktober zur Zeche Zollverein zum Landesseniorentag NRW. Bei gutem Wetter und bester Stimmung begrüßten uns zwei ehemalige Steiger, die bis 1986 noch selbst auf der Essener Zeche gearbeitet haben. So bekamen wir eine authentische und lebendige Führung durch das frühere Steinkohlebergwerk. Besonders beeindruckend war, dass es die beiden ehemaligen Bergmänner sofort geschafft haben, uns in die damalige, harte Arbeitswelt auf der Zeche und unter Tage zu versetzen.

Als Alternative unternahm ein Teil unserer Gruppe eine etwas zugige Rundfahrt mit dem Elektrobus – mit Aussicht auf alle Zechengebäude, Halden und Lagerplätze. Auch hier gab es interessante Informationen und spannende Bergbaugeschichten zu hören.

Anschließend stärkten wir uns beim Mittagessen in dem nahe gelegenen italienischen Lokal, Mezzo Mezzo am Zollverein. Vor dem Kaffeetrinken besuchten einige das Designmuseum, andere besichtigten während des Spazierganges



Alfons
Wiedau

auf dem Zechengelände den SANAA-Betonkubus. In dieser besonderen Betonakustik ließ es sich unser Mitglied, Alfons Wiedau, nicht nehmen, das Steigerlied auf der Mundharmonika zu spielen – ein berührender Moment.

Der **vlbs**-Landesvorsitzende, Michael Suermann, ist unserer Einladung gefolgt und informierte die Kaffeerunde über neueste Entwicklungen in den Berufskollegs. Dann ging es inspiriert und gestärkt nach Hause und es erschallte noch ein letztes Mal des Bergmanns Gruß: Glückauf!

Roman Nowroth
Bezirksvertreter der Mitglieder im Ruhestand im
Bezirksverein Düsseldorf



Begrüßung

Glück Auf

Panorama
Zeche Zollverein

vlbs-Landesvorsitzender
Michael Suermann

Zum Jahresende ...



Stefanie Möllenfels
... schreibt unter einem
Pseudonym.
Die Autorin ist der
Redaktion bekannt.

An dieser Stelle würden Sie für gewöhnlich eine Kolumne lesen. Eine Kolumne, die vermutlich ein paar Witze (un)passend zum Thema Schule und Lehrer:innengesundheit machen würde. Vielleicht würde ich sowas sagen wie: die Vorstellung von realisierter Lehrer:innengesundheit in unserem „herausfordernden“ (oder wie sagt man es pädagogisch?) Job passt genauso gut zur Schule wie der Friedensnobelpreis zu Putin. Vielleicht würde ich mir einige freche Wortspiele erlauben und COPSOQ zu „CockSuck“ umbenennen, weil es oft den Anschein hat, als wäre es nur purer Aktionismus der Obrigkeit, um so zu tun, als hätte man ja was getan und jede Schule ja nur selbst die Lösung für Ihre Probleme finden müsse... ach, wie einfach ist doch unser Leben ;) ...

Vielleicht würde ich auch Scherze über die Beihilfe und ihr „zügiges“ (Achtung Ironie!) Management machen, ausstehende Rechnungen (mit gerade mal 2–4-monatiger Wartezeit) zu überweisen. Aber vermutlich wurden die meisten Lehrer:innen (wie ich auch) bei der Unterzeichnung zur ersten vollen Anstellung auch dazu genötigt, schließlich anzukreuzen, dass man in „geordneten Verhältnissen leben“ würde,

weil die Alternative sich irgendwie nach Drogenproblemen und einem Hang zum Chaos anhört... dass damit aber eigentlich gemeint war, über Monate in Vorkasse für die Beihilfe treten zu müssen, hat uns nämlich keiner gesagt... Ja, all das könnte ich sagen.

Aber es ist Jahresende. Weihnachten steht vor der Tür und in dieser dunklen und emotional- aufgeladenen Jahreszeit, werde ich immer ein bisschen sentimental... Warum auch nicht?! Klar, man sollte immer nach einer besseren Version von sich (bzw. Schule) streben. Sicher. Und dazu ist es notwendig, Missstände anzusprechen, aufzustehen und mal auf den Tisch zu hauen! Mach ich für gewöhnlich. Aber lassen Sie mich einmal die Gelegenheit wahrnehmen, zu reflektieren, wofür ich in diesen Tagen eigentlich auch dankbar bin.

Einer amerikanischen Studie zufolge soll sich gelebte Dankbarkeit im Übrigen positiv auf das allgemeine Wohlbefinden und Erkrankungen auswirken. Ich probiere es mal... Zunächst einmal bin ich dem **vlbs** dankbar, im besonderem dem Redaktionsteam und dem Vorsitzenden, Michael Suermann, die mir alle ermöglichten,

überhaupt mal laut auf den Tisch (in Form meiner Kolumne) zu hauen. Und das ist manchmal gar nicht so einfach, weil ich durchaus auch konservativen Gegenwind – gerade bezgl. meiner Wortwahl (und meinen Möllenfelsischen Stilmitteln) – erhalte. Dennoch: Danke für die konstruktive und immer wertschätzende Kritik wie Zusammenarbeit und das Vertrauen in mich! Nach der langen und verstörenden Corona-(Verordnungs-)Zeit, habe ich das erste mal wieder das Gefühl, dass ich ein wenig angstfreier anderen Menschen begegnen kann, weil viele es schon hatten, weil viele sich haben impfen lassen und wir gemeinsam das Risiko für alle minimieren konnten.

Ich bin dankbar dafür, dass niemand in meinem Freundes- und Bekanntenkreis oder im Kollegium an den Folgen von Corona gestorben ist – und ich fühle zutiefst mit denen, die diese Erfahrung machen mussten.

Ich bin dankbar dafür, dass wir in einem Land leben, das zwar aktuell einen extremen Kostenanstieg, z. B. bei den Energiekosten erfährt, aber nicht von Krieg direkt betroffen ist und Ressourcen aufweisen kann, Geflüchtete aufzunehmen, ihnen Schutz zu bieten und würdevoll mit ihnen umzugehen.

Ich bin dankbar für mein sehr menschliches Kollegium! Dankbar, dass ich mich immer auf sie verlassen kann, weil wir uns wirklich etwas gegenseitig bedeuten und am (Berufs- sowie manchmal auch Privat-) Leben des anderen teilgenommen wird. Ich bin dankbar für eine Schulleitung, die in der Lage ist, Entscheidungen zu

treffen (auch wenn ich diese nicht immer teile). Dankbar für die unterhaltsamen, witzigen und dadurch wertvollen Momente in den Pausen, in denen man den Stress mal weglachen kann, um wieder gestärkt (und mit Kaffee betankt) in den Unterricht gehen kann.

Ich bin dankbar für meinen Job als Lehrkraft, der es mir ermöglicht, mit jungen Menschen zu arbeiten. Ich bin dankbar für die Inspiration, die sie mir als Lehrkraft zu teil werden lassen, weil sie ein authentischer ungeschönter Spiegel meines eigenen Handelns sind und mir immer wieder aufs Neue zeigen, was für ein tolles, rührendes, menschliches und leistungsstarkes Potenzial in ihnen steckt. Ich empfinde es als Ehre, an ihrem Entwicklungsprozess beteiligt zu sein und bin stolz und ergriffen, wenn sie persönlich wie beruflich weiterkommen. Ich bin froh – im Vergleich zu anderen Branchen – einen sicheren Job zu haben, der nicht durch eine künstliche Intelligenz ersetzt werden kann, weil mittlerweile alle (nach Corona vor allem) verstanden haben müssten, dass wir Lehrkräfte nicht wie die Flaschenautomaten im Supermarkt zu warten, zu ersetzen oder zu behandeln sind.

Und ich bin dankbar für all Ihre Lesebriefe und Rückmeldungen und freue mich, auch nächstes Jahr für Sie schreiben zu dürfen. Wofür sind Sie dankbar?

Schöne Ferien, und für die, die es feiern – ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest! Bleiben Sie gesund und kommen Sie gut ins neue Jahr!

Ihre Stefanie Möllenfels

Weihnachtsgrußwort



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Liebe vlbs-Mitglieder,

wir schauen zurück auf ein arbeitsreiches Jahr im Sinne der Förderung der beruflichen Bildung. Nach der Vertreter:innenversammlung im Nov 2021 hat der Vorstand mit der Bildung einer neuen Redaktion für Öffentlichkeitsarbeit, neuen Arbeitskreisen wie zum Beispiel Nachhaltigkeit und Gesundheitsberufe, das Portfolio des vlbs erweitert.

Wie immer ereilten uns auch in diesem Jahr Ereignisse, die Auswirkungen auf die aktuelle Schulpolitik hatten. Neben neuen Corona-schutzverordnungen und Flüchtlingsbeschulung kamen mancherorts noch Hochwasserfolgen hinzu – um nur einige Parameter zu nennen. Hier hat der vlbs spontan gute Ideen eingebracht.



Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Der vlbs ist weiterhin gefragter Ansprechpartner der Politik und benennt die notwendigen Gelin-gensbedingungen für eine aktuelle- und zu-kunftsorientierte berufliche Bildung.

Für Ihre Treue und Mitarbeit im vlbs möchten wir uns von Herzen bei Ihnen bedanken und wün-schen ein besinnliches und entspanntes Weih-nachtsfest, einen guten Rutsch und ein wunder-schönes neues und vor allem ein gesundes Jahr 2023.

Ihre

Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer



Der vlbs trauert um seine verstorbenen Mitglieder

Name	Ortsverein
Marianne Nell	Bonn
Hans-Dieter Holtmann	Krefeld
Heribert Hartung	Lüdenscheid
Hans Schröder	Düsseldorf
Maria Wöhrmann	Bottrop
Sybille Sutorius	Köln
Hilmar Spangenberg	Neuss
Günther Nuth	Krefeld
Karl Praße	Kempen
Hilde Falkenberg	Köln
Renate Seifert-Bommes	Krefeld
Wilhelm Lohmann	Essen
Ulrich Schroeder	Bielefeld
Ursula Backhauß	Dinslaken
Maria Küstner	Hürth
Gertrud Büschking	Bielefeld
Karl Krumkamp	Beckum
Christof Neuhaus	Unna
Gerd Wernicke	Viersen
Christa Osenberg	Bochum
Franz Peter Oster	Bonn

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Burkhard Koch ✉ koch@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum ☎ 0173 90 111 09 ✉ kirschbaum@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beförderungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	Miriam Fleuren ✉ fleuren@vlbs.de
Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de				
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung		AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft	AK Gesundheit
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	Birgit Heidler ✉ b.heidler@ketteler-bk.de Thomas Grüning ☎ 0178 178 60 93 ✉ thomas@gruening1.de

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

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@arcor.de	Roman Nowroth ☎ 0215 98377 ✉ runowroth@gmail.com
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ shdvlbs@web.de

