

bbw

7+8

Beruflicher Bildungsweg



THEMA

Schule schützen. Menschen stärken.



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

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

Themenkompetente Beratung	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Hochschule/Bedarf an Lehrkräften Einstellungschancen/ Seiteneinstieg	Marc-Oliver Hohnen hohnen@vlbs.de 02151 567661	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz	Team Rechtsschutz dienstrechtsschutz@vlbs.de 0211 4912595	
Beförderungen / Laufbahnrecht	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 54112354
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	Johannes Schütte schuette@vlbs.de 02303 63568
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Jörn Brüggemann brueggemann@vlbs.de 05481 328730	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 53805592	
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 7581380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0152 21690800
Gleichstellung	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Fortbildung	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de
ADO / Schulrecht	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	
Schulleitung	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de 0171 8733026	

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

Arbeitskreise von A-Z AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Fachlehrkräfte WL / TL	André Wolter a.wolter@vlbs.de	Joachim Brandt brandt@vlbs.de Ralf Kristof Hübner huebner@tbk-solingen.de Thomas Schürmann schuermann@tbk-solingen.de
AK Digitalisierung	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachschule	Lars Düing dueing@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
AK Gesundheits- und Pflegeberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	
AK Gleichstellung	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Sektion Grüne Berufe	Carsten Lindner lindner@vlbs.de 02366 564314	
AK Hauswirtschaft (Delegierte für die LAG HW NRW)	Karola Petry petry@vlbs.de	
AK Internationalisierung	Andrea Stein stein@vlbs.de	
Arbeitskreis junger Kolleg:innen (AjK)	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 0176 80217675	
AK Lehrkräftegesundheit	Ricarda Holz holz@vlbs.de	Renate Bencker bencker@vlbs.de
AK Mitglieder im Ruhestand	Georg Greshake greshake@vlbs.de 0177 4333809	
AK Nachhaltigkeit	Timo Vasta vasta@vlbs.de	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
AK Sozialpädagogik	Peter Gerding gerding@vlbs.de 0160 7387290	

bbw/Ausgabe 7+8 August 2026

Herausgeber

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

Geschäftsstelle

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

E-Mail: info@vlbs.de

Schriftleitung

Judith Klamann

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

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

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 9+10, 2026

Thema: Schulgebäude – Lernorte

Redaktionsschluss: 01.09.2026

Bildnachweise

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

Titel	ChatGPT
Seite 08	ChatGPT
Seite 11	istockphoto / ollo
Seite 12	ChatGPT
Seite 18	unsplash / jardel vieira
Seite 23	ChatGPT
Seite 25	ChatGPT
Seite 27	© Georgia O'Keeffe
Seite 32	pexels / pavel danilyuk
Seite 35	magnific / midjourney
Seite 48	ChatGPT
Seite 53	ChatGPT
Seite 54	ChatGPT



Gestaltung und Satz

Studio Hollender
tobiashollender.de

Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH
Hanielstraße 56
46539 Dinslaken

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

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

→ Korrektur zum bbw 5+6 / 2026

Beim Artikel „Inklusion braucht Expertise – Warum das Berufskolleg wieder Förderpädagog:innen braucht“ wurde die Co-Autorin Bettina Reinke versehentlich nicht genannt. Wir bitten diesen Fehler zu entschuldigen.

Die Autor:innen des Beitrags sind Marc-Oliver Hohnen und Bettina Reinke. Via QR-Code / Link gelangen Sie direkt zum Download des Beitrags.

→ Ergänzung zum bbw 5+6 / 2026

Dankenswerterweise erhielten wir folgende Ergänzungen des FH-Münster-Studienangebotes von der Leiterin der Lehrereinheit Institut für Berufliche Lehrerbildung (IBL), Frau Prof. Dr. Julia Kastrop:

Die Auflistung der Studiengänge und Studienstandorte für das Lehramt an Berufskollegs für den **Studienstandort Münster** (Seite 30 – 33) ist zu ergänzen mit den Studiengängen:

Grundständige berufliche Fachrichtung:
Fahrzeugtechnik

Berufsbegleitende Studiengänge:

Große berufliche Fachrichtung Elektrotechnik mit einer Kleinen beruflichen Fachrichtung: *Automatisierungstechnik, Energietechnik, Informationstechnik, Nachrichtentechnik oder Technische Informatik*

Große berufliche Fachrichtung Maschinenbautechnik mit einer Kleinen beruflichen Fachrichtung: *Fahrzeugtechnik, Automatisierungstechnik, Fertigungstechnik, Informationstechnik, Technische Informatik oder Versorgungstechnik*

Große berufliche Fachrichtung Bautechnik mit einer kleinen beruflichen Fachrichtung: *Hochbautechnik, Tiefbautechnik, Holztechnik, Vermessungstechnik, Versorgungstechnik, Technische Informatik oder Garten- und Landschaftsbau*

t1p.de/pvebu



16.09.2026

Michaela Brune-Jäschke, Detlef Sarrazin, Hardy Tresp

Info zur Pension und Rente

15:00 – 17:00 Uhr, BK Deutzer Freiheit, Köln

- Wege in den Ruhestand / Rente
- Ermittlung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit
- Berechnung von Ruhegehalt und Rente
- Abschlüsse bei vorzeitiger Zuruhesetzung
- Auswirkungen von Teilzeit und „Sabbatjahr“
- Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung
- Zuverdienstmöglichkeiten
- und Antworten zu allen Fragen!

20.11.2026

SAVE THE DATE · VLBS-FORTBILDUNG

Weiterbildung für einen erfolgreichen Berufsalltag:

Werkstatt-, Fach- und Technische Lehrkräfte in Bewegung

09:00 – 16:00 Uhr, BEW Essen, Wimberstraße 1, 45239 Essen

Mit diesem praxisnahen Angebot wollen wir gezielt eure fachlichen, pädagogischen und rechtlichen Kompetenzen stärken. Freut euch auf hochaktuelle Themen, erfahrene Referentinnen und Referenten und natürlich jede Menge Zeit für den persönlichen Austausch untereinander.

Unsere Themenschwerpunkte für euch:

- **Präventionsnetzwerke „#sicherimDienst“**
Handlungssicherheit und Prävention im Schulalltag – gemeinsam erarbeitet mit Expertinnen und Experten aus dem schulpсихologischen Krisenmanagement.
- **Künstliche Intelligenz im Werkstattunterricht**
Clevere KI-Tools für eure Unterrichtsplanung und das schnelle Erstellen von modernen, praxisnahen Materialien.
- **Rechte und Pflichten von Werkstattelehrkräften**
Aktuelle Rechtsfragen und dienstliche Regelungen – mit ganz viel Raum für eure Fragen und den direkten Austausch.
- **Rente und Pension – frühzeitig planen**
Alles, was wichtig ist für einen guten Übergang in den Ruhestand – von rechtlichen bis zu finanziellen Aspekten.

Die offizielle Einladung mit dem detaillierten Programm und dem Anmelde-Link wird nach den Sommerferien veröffentlicht. Blockt euch den Tag aber am besten schon heute im Kalender!

**Weitere Fortbildungen
in Planung**

siehe vlbs.nrw | QR-Code

**Jetzt anmelden
und Platz sichern!**

Dr. Markus Soeding
vlbs-Geschäftsführer

Ina Hermanns und Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungen



Weitere Informationen unter
vlbs.nrw/fortbildungen

Gemeinsam Zukunft gestalten: Anpassung der Mitgliedsbeiträge ab 1. Juli 2026

Die Vertreterversammlung des vlbs hat in ihrer Sitzung am 4. April 2025 eine Anpassung der Mitgliedsbeiträge beschlossen. Ab dem 1. Juli 2026 werden die Beiträge um 3 Prozent erhöht.

Diese Entscheidung wurde nach sorgfältiger Abwägung getroffen. Wie vielen Organisationen steht auch der vlbs vor gestiegenen Kosten in verschiedenen Bereichen seiner Verbandsarbeit. Damit der Verband seine Aufgaben auch künftig in gewohnt hoher Qualität wahrnehmen und die Interessen seiner Mitglieder wirksam vertreten kann, ist eine moderate Anpassung der Beiträge erforderlich geworden.

Mehrwert für unsere Mitglieder

Die Beitragserhöhung soll jedoch nicht nur zur Sicherung der Verbandsarbeit dienen. Der Landesvorstand verfolgt gleichzeitig das Ziel, den Mitgliedern einen direkten und spürbaren Mehrwert zu bieten. Deshalb wird derzeit vorbereitet, die Teilnahmekosten für vlbs-Fortbildungen für Mitglieder zu reduzieren. Damit sollen die vielfältigen Fortbildungsangebote des Verbandes noch attraktiver und leichter zugänglich werden. Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung gehören zu den zentralen Aufgaben des vlbs – und von diesem Engagement sollen die Mitglieder künftig noch stärker profitieren.

Olaf Schmiemann
Vorsitzender

Neues Fortbildungsangebot für Vertrauensleute

Darüber hinaus ist geplant, ein spezielles Fortbildungsangebot für die vlbs-Vertrauensleute aufzubauen. Die Vertrauensleute leisten vor Ort einen wichtigen Beitrag zur Verbandsarbeit und sind häufig erste Ansprechpartner:innen für Kolleg:innen. Mit dem neuen Angebot sollen sie gezielt in ihrer Tätigkeit unterstützt werden. Vorgesehen sind Veranstaltungen, die sowohl verbandsbezogene als auch schul- und bildungspolitische Themen aufgreifen und praktische Hilfestellungen für die Arbeit vor Ort bieten.

Investition in einen starken Verband

Die beschlossene Beitragsanpassung ist damit zugleich eine Investition in die Zukunft des Verbandes. Durch die geplante Entlastung bei Fortbildungen und die gezielte Unterstützung unserer Vertrauensleute wird die Erhöhung unmittelbar mit einer Stärkung der Service- und Unterstützungsangebote verbunden.

Der vlbs bedankt sich bei allen Mitgliedern für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung. Gemeinsam setzen wir uns auch weiterhin für die Interessen der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen ein und gestalten die Zukunft unseres Berufsstandes aktiv mit.

Dr. Markus Soeding
Geschäftsführer



Olaf Schmiemann
vlbs-Vorsitzender

schmiemann@vlbs.de



Dr. Markus Soeding
vlbs-Geschäftsführer

soeding@vlbs.de

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

redaktion@vlbs.de



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

was gibt Menschen in der Schule Halt?

Ist es ein Leitfaden? Ein Schutzkonzept? Eine Dienstanweisung? Oder entsteht Sicherheit erst dann, wenn Menschen Verantwortung übernehmen, aufmerksam handeln und sich darauf verlassen können, dass sie in schwierigen Situationen nicht allein sind?

Mit dieser Ausgabe widmen wir uns einem Thema, das aktueller kaum sein könnte. Gewalt, Grenzverletzungen und Diskriminierung beschäftigen Schulen ebenso wie Fragen nach Fürsorge, Gesundheit und psychologischer Sicherheit. Gleichzeitig wächst bei vielen Kolleg:innen der Eindruck, dass auf neue Herausforderungen häufig zunächst mit neuen Vorgaben, Dokumentationen und Verfahrensabläufen reagiert wird. Doch wie gelingt der Spagat zwischen notwendiger Organisation und einer Schulkultur, die Menschen tatsächlich stärkt?

Antworten darauf finden Sie in diesem Heft aus unterschiedlichen Perspektiven.

Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber beschreibt eindrucksvoll, warum Sicherheit und Vertrauen keine Randthemen, sondern Kernaufgaben wertiger Schulführung sind. Prof. Dr. Mechthild Wolff macht deutlich, dass Prävention sexualisierter Gewalt weit vor einem konkreten Vorfall beginnt – nämlich dort, wo Haltung, Professionalität und klare Strukturen den Alltag prägen. Markus Klocke richtet den Blick auf die besonderen Herausforderungen des Sportunterrichts am Berufskolleg, während Bettina Reinke zeigt, weshalb sexuelle Bildung mehr sein muss als reine Gefahrenprävention. Ein weiterer Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie Schutzkonzepte zu mehr werden können als einem Ordner im Schrank – nämlich zu einer gelebten Kultur im Schulalltag.

Doch Schule braucht nicht nur Konzepte. Sie braucht auch Menschen, die Beschäftigte begleiten, beraten und ihre Rechte sichern. Deshalb widmen wir uns der Frage, an wen sich

Kolleg:innen wenden können, wenn Belastungen wachsen oder Unsicherheiten entstehen. Unser Beitrag aus der Personalratsarbeit zeigt, warum frühzeitige Beratung oft entscheidend ist. Ebenso räumen Martina Nelsing, Ansprechpartnerin der Schwerbehindertenvertretung im Ministerium für Schule und Bildung Nordrhein-Westfalen, und Heiko Majoreck, stellvertretender Vorsitzender des Bezirkspersonalrats für Lehrkräfte an Berufskollegs bei der Bezirksregierung Düsseldorf, als ausgewiesene Expert:innen für das Schwerbehindertenrecht und die Personalvertretung mit Vorurteilen auf und erläutern praxisnah, welche Unterstützung schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte tatsächlich in Anspruch nehmen können.

Auch bildungspolitische Entwicklungen greifen wir auf. In einem Standpunktpapier des vlbs NRW ordnen wir das neue Landesantidiskriminierungsgesetz ein und diskutieren, wie wirksamer Diskriminierungsschutz gelingen kann, ohne pädagogisches Handeln durch immer neue Dokumentationspflichten zu überfrachten.

Und schließlich gibt es ein Wiedersehen, auf das sich viele Leser:innen freuen dürften: Nach längerer Pause meldet sich Stefanie Möllenfels mit einer neuen Kolumne zurück. Unter dem Titel „Aktenzeichen: Fürsorge unbekannt“ richtet sie ihren gewohnt scharf beobachtenden Blick auf die Diskrepanz zwischen dem Anspruch staatlicher Fürsorge und einer Verwaltung, die allzu oft zuerst Formulare produziert. Eine Kolumne, die zum Schmunzeln einlädt – und gerade deshalb zum Nachdenken anregt.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und hoffen, dass Sie viele Anregungen für Ihren Berufsalltag mitnehmen. Vielleicht bleibt am Ende vor allem eine Frage: Was brauchen Schulen wirklich, damit aus Verantwortung Verlässlichkeit und aus Regeln gelebte Sicherheit wird?

Ihre vlbs-Redaktion

Inhalt



- 06 **Editorial**
- 08 **vlbs-Standpunkt**
Ein Bericht zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in NRW
- 12 **Schutz ist Führungssache**
Schutz als Führungsaufgabe
- 17 **Schutzkultur**
Hinschauen statt wegsehen
- 21 **Konzeptarbeit**
Schutzkonzepte leben
- 24 **Workshop: Gewalt**
„Gewalt gegen Lehrkräfte: Gemeinsam handeln – Sicherheit schaffen“
- 27 **Sexualisierte Gewalt**
Zwischen Pornhub und Sprachlosigkeit
- 31 **Schutz und Sensibilität in körperlichen Situationen**
Professioneller Umgang mit Nähe und Distanz im Fach Sport
- 34 **Gut beraten**
Lieber einmal zu früh als einmal zu spät:
„Eigentlich wollte ich mich schon vor Monaten melden ...“
- 36 **Schwerbehinderung**
Schulalltag trotz Schwerbehinderung
- 42 **Lehramtsausbildung**
vlbs-Strategie führt zur Änderung der Staatsprüfung
- 44 **Einstellung nach dem Vorbereitungsdienst:**
Verkürzung der Probezeit
- 46 **Senior:innen im vlbs**
Zwischen Denkmal und Weserblick – mit dem vlbs unterwegs.
- 48 **bbw » Kolumne: Jetzt mal ehrlich ...**
Aktenzeichen: Fürsorge unbekannt



Standpunkt: Ein Bericht zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) in NRW

Zwischen rechtlichem Schutzanspruch und bürokratischem Lähmungsrisiko im Schulalltag

1. LADG-Genese: Vom Berliner Pionierprojekt zum Flaggschiff in NRW

Die rechtspolitische Debatte um ein eigenständiges Antidiskriminierungsgesetz auf Landesebene entspringt einer Grundproblematik des deutschen Rechts: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes schützt Bürgerinnen und Bürger vor Diskriminierung im Zivilrecht (z. B. bei Mietverträgen oder Arbeitsverhältnissen in der Privatwirtschaft), deckt jedoch nicht das hoheitliche Handeln des Staates gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern ab.

Das Berliner Vorbild (Inkrafttreten des LADG 21.06.2020)

- **Pionierrolle:**
Im Juni 2020 verabschiedete das Land Berlin als erstes deutsches Bundesland ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG Berlin). Ziel war es, die Schutzlücke im öffentlichen Recht zu schließen und Bürger:innen Rechtsmittel an die Hand zu geben, wenn sie durch Behörden, Polizei oder Schulen diskriminiert werden.
- **Praxiserfahrungen:**
Die Befürchtung einer Klageflut bewahrheitete sich in Berlin zwar nicht, allerdings zeigte sich rasch, dass insbesondere der Schulbereich – nach den veröffentlichten Berichten der Ombudsstelle – zu den am stärksten von Beschwerden betroffenen Sektoren gehörte. Viele Verfahren wurden nicht von Schüler:innen, sondern von Eltern initiiert, was zu einer spürbaren Verunsicherung in den Kollegien und Schulaufsichten führte.

Der Weg in Nordrhein-Westfalen (Inkrafttreten des LADG 01.10.2026)

Mit dem Koalitionsvertrag der schwarz-grünen Landesregierung griff NRW diese politische Initiative auf, um als ers-

tes Flächenland ein vergleichbares Regelwerk einzuführen. Was als Regierungsentwurf (Drucksache 18/18169) begann, mündete nach intensiven Beratungen in die finale Beschlussempfehlung des Integrationsausschusses (Drucksache 18/20473 vom 10. Juli 2026), die jüngst am 15. Juli 2026 vom NRW-Landtag verabschiedet wurde. Das Gesetz tritt am 1. Oktober 2026 in Kraft (§ 15 LADG NRW).

2. Würdigung des Gesetzgebungsverfahrens in NRW: Kritik zeigte Wirkung

Dass der vorliegende Gesetzestext deutlich praxistauglicher ausfällt als der ursprüngliche Entwurf, ist ein Erfolg der parlamentarischen Anhörungen und der deutlichen Kritik der Beamtenschaft sowie der Verbände und Gewerkschaften. Die Einwände von Lehrkräfteverbänden, die im DBB NRW vertreten sind – konkret der vlbs und vLw, der Philologenverband (PhV) und der VBE – wurden im parlamentarischen Verfahren nicht einfach abgetan, sondern führten zu substantziellen Nachbesserungen.

Das bedeutet parlamentarische Demokratie: Alle Seiten werden gehört und am Ende werden Kompromisse erzielt. Danke an dieser Stelle für die Gespräche und den Austausch aller – insbesondere aller politisch Verantwortlichen.

Nun konkret: Die vielfach kritisierte Beweislastumkehr in ihrer ursprünglichen Form wurde aufgegeben

Der größte Kritikpunkt aus der Praxis war die Befürchtung einer unreflektierten Beweislastumkehr, die Beschäftigte unter einen pauschalen Rechtfertigungsdruck gesetzt hätte.

- Der Kompromiss im § 8 („Kausalitätsnachweis“): Der Gesetzgeber hat den Paragraphen grundlegend neu gefasst. Es gibt keine uneingeschränkte Beweislastumkehr, stattdessen wird die Beweislast präzisiert: Betroffene Personen können sich nicht auf bloße Behauptungen berufen, sondern müssen im Streitfall

Tatsachen beweisen, die eine Diskriminierung „überwiegend wahrscheinlich machen“. Erst wenn dieser Nachweis gelingt, obliegt der öffentlichen Stelle der Gegenbeweis. Das stellt eine faire Balance zwischen Rechtsschutz für Betroffene und dem Schutz von Beamt:innen vor unberechtigten Vorwürfen dar.

Weitere wichtige Klarstellungen der Beschlussempfehlung (Drucksache 18/20473)

- **Klare Trennung von Dienst- und Arbeitsrecht (§ 3 Abs. 2):** Das LADG gilt nicht im Binnenverhältnis zwischen der Lehrkraft und ihrem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber. Für Beamt:innen und Tarifbeschäftigte (TV-L) gilt weiterhin exklusiv das AGG des Bundes. Das LADG regelt ausschließlich das Außenverhältnis zum Bürger (Schule ↔ Schüler:innen / Eltern).
- **Keine persönliche Haftung (§ 6):** Etwaige Entschädigungsansprüche richten sich ausschließlich gegen das Land NRW als Rechtsträger, niemals persönlich gegen die einzelne Lehrkraft.
- **Schaffung einer unabhängigen Ombudsstelle (§ 13):** Es wird eine Anlaufstelle geschaffen, die Konflikte frühzeitig und unbürokratisch durch Schlichtung beilegen soll, bevor sie vor Gericht landen.

3. Die Perspektive der Schulpraxis: Restbedenken trotz Nachbesserungen

Auch wenn die Streichung der reinen Beweislastumkehr eine spürbare Erleichterung darstellt, bleiben in den Kollegien weiterhin erhebliche Vorbehalte bestehen:

- **Sorge vor einer „Defensiv-Pädagogik“:** Pädagogisches Handeln – ob bei Notengebung, Ordnungsmaßnahmen oder der Vergabe von Differenzierungskursen – braucht Ermessensspielraum. Wenn alltägliche Entscheidungen aus Angst vor Vorwürfen übermäßig bürokratisch abgesichert und dokumentiert werden müssen, leiden darunter die pädagogische Spontaneität und die Beziehungsarbeit.
- **Elternrecht als Belastungsprobe:** Wie die Erfahrungen aus Berlin zeigen, berufen sich im Schulbereich vor allem Eltern auf Antidiskriminierungsvorschriften. Es besteht weiterhin das Risiko, dass pädagogische Konflikte verrechtlicht werden, anstatt sie im direkten Gespräch an der Schule zu lösen.

4. Fazit und Ausblick:

Es kann gelingen, vorausgesetzt ...

Der Landtagsbeschluss vom 15. Juli 2026 zeigt, dass ein kritischer Diskurs im Gesetzgebungsverfahren etwas bewirken kann. Die Bedenken der Praxis wurden gehört, und die Streichung der Beweislastumkehr verhindert den von vielen befürchteten „Generalverdacht“ gegen den öffentlichen Dienst.

Dennoch fordert das am 1. Oktober 2026 in Kraft tretende Gesetz den Schulen organisatorisch einiges ab. Damit das LADG NRW nicht zu einer bürokratischen Mehrbelastung verkommt, sind Schulministerium und Bezirksregierungen nun gefordert:

- **Klare Handreichungen:** Schulen benötigen praxistaugliche Leitfäden zur rechtssicheren Dokumentation und Beschwerdebearbeitung, damit Pädagogik nicht von Bürokratie erdrückt wird.
- **Starke Schlichtung:** Die neue Ombudsstelle (§ 13) muss von Tag eins an so ausgestattet werden, dass Konflikte unbürokratisch aufgefangen werden, bevor sie verrechtlichen.
- **Rückendeckung für Schulleitungen und Lehrkräfte:** Der Dienstherr muss seinen Beschäftigten bei sachlich begründeten pädagogischen Entscheidungen den Rücken stärken und sie vor langwierigen Bürokratieschleifen schützen.

Die im Gesetz verankerte Evaluation bis Juni 2030 (§ 14) wird zuletzt der Gradmesser dafür sein, ob der Spagat zwischen Diskriminierungsschutz und Praxistauglichkeit gelingen wird.



Heike Haarhaus
Stellvertretende Vorsitzende
des vlbs

haarhaus@vlbs.de



Quellen- und Dokumentenübersicht

- 1 Landtag Nordrhein-Westfalen (18. Wahlperiode):
Beschlussempfehlung und Bericht des Integrations-
ausschusses zum Gesetzentwurf der Landesregierung
– Drucksache 18/20473 (10.07.2026). Hier unter Nr. 14
[landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/
WP18/100/PT18-127.html](http://landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/WP18/100/PT18-127.html)
- 2 Landtag Nordrhein-Westfalen: Gesetzentwurf der
Landesregierung: Gesetz zur Vermeidung von Dis-
kriminierung in Nordrhein-Westfalen (LADG NRW) –
Drucksache 18/18169 (12.03.2026). Hier unter Nr. 14
[landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/
WP18/100/PT18-127.html](http://landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/WP18/100/PT18-127.html)
- 3 Ausschussprotokoll APr 18/1217: Mündliche
Anhörung von Sachverständigen am 5. Mai 2026.
[landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/
Dokument/MMD18-19888.pdf](http://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-19888.pdf)
- 4 Sitzungsmappe – Dokumentation
[landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/
Dokument/esm/MME18-1739.pdf](http://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/esm/MME18-1739.pdf)

Stellungnahmen

- 5 [landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/
WP18/1700/E18-1739.html](http://landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/WP18/1700/E18-1739.html)

Erfahrungswerte und Berichte aus Berlin

- 6 Senatsverwaltung für Justiz und Antidiskriminierung
Berlin: Fünfjahresbericht der Ombudsstelle für das
Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) (Zeitraum
2020–2025 / Auswertung der Fallzahlen, Schwer-
punkte im Schul- und Behördenbereich).
[berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/
artikel.1663333.php](http://berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/artikel.1663333.php)
- 7 ADAS (Ansprechstelle Diskriminierung an Schulen,
Berlin): Praxisberichte und statistische Auswertungen
zu gemeldeten Diskriminierungsfällen im Berliner
Bildungssystem und der dominanten Rolle von Eltern-
beschwerden.
[adas-berlin.de/wp-content/uploads/2026/02/ADAS-
Monitoringbericht-2021-2024.pdf](http://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2026/02/ADAS-Monitoringbericht-2021-2024.pdf)

t1p.de/yro3w



1 und 2

t1p.de/8x5j4



3

t1p.de/5esvc



4

t1p.de/36zqu



5

t1p.de/rbn8b

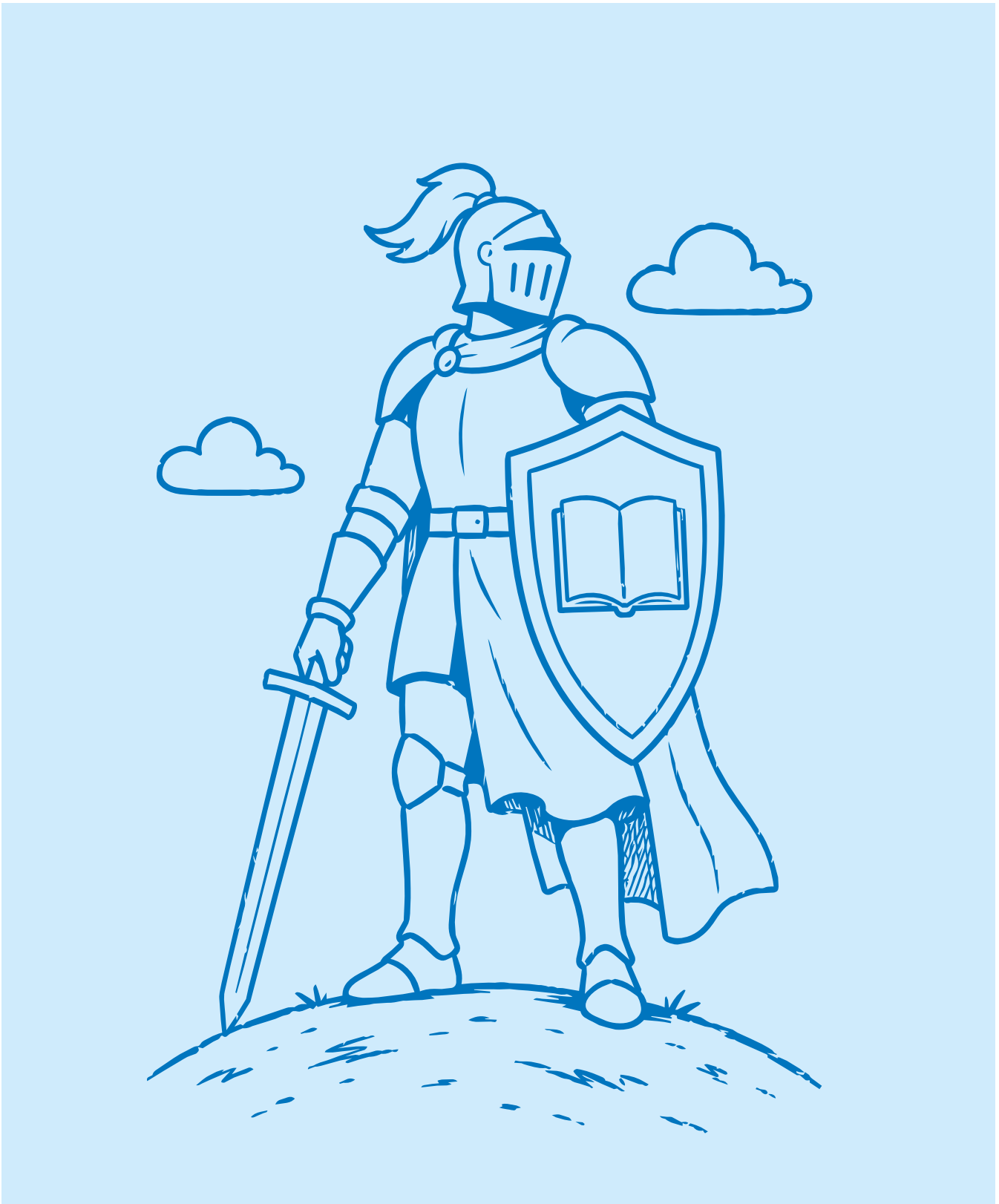


6

t1p.de/xqocr



7



Schutz als Führungsaufgabe

Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber über Vertrauen,
Verantwortung und Schulentwicklung

Schutz ist weit mehr als ein Konzept. Schutzkonzepte gehören inzwischen zum festen Bestandteil schulischer Qualitätsentwicklung. Doch warum entfalten sie in manchen Schulen kaum Wirkung, während sie andernorts zu einer gelebten Kultur werden? Was unterscheidet eine Schule, in der Menschen lediglich funktionieren, von einer Schule, in der Vertrauen, Offenheit und psychologische Sicherheit den Alltag prägen?

In diesem Interview spricht Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber, einer der renommiertesten Bildungsforscher im deutschsprachigen Raum, über die Voraussetzungen einer wirksamen Schutzkultur. Er zeigt, weshalb Schutz nicht mit Checklisten oder Ordern beginnt, sondern mit Führung, Haltung und einer gemeinsamen Verantwortung aller Beteiligten. Dabei spannt er den Bogen von psychologischer Sicherheit über Beteiligung und Krisenmanagement bis hin zu den besonderen Herausforderungen der Berufsschulen. Das Gespräch macht deutlich: Nachhaltiger Schutz entsteht nicht durch Bürokratie, sondern durch Vertrauen, Professionalität und eine Schulkultur, die Menschen stärkt. Es liefert wissenschaftlich fundierte Impulse und zugleich zahlreiche Anregungen für die Praxis – für Schulleitungen, Lehrkräfte, Schulträger und alle, die Schule als einen sicheren und entwicklungsfördernden Ort gestalten wollen.

Redaktion: Führung als Schutzfaktor

Wie definieren Sie „Schutz“ im schulischen Kontext, und welche Rolle spielt schulische Führung für eine schützende Lernumgebung?

Prof. Huber: Schutz im schulischen Kontext ist nicht auf Gefahrenabwehr oder formale Prävention zu reduzieren, sondern bezeichnet eine umfassende pädagogische, organisationale und relationale Qualität von Schule, die Schüler:innen aber auch Lehrkräfte, nicht-pädagogisches Personal und multiprofessionelle Teams an Schulen adressiert. Schutz meint die verlässliche Sicherung physischer, psychischer und sozialer Integrität aller Beteiligten sowie die Schaffung von Bedingungen, unter denen Lernen, Arbeiten und Entwicklung ohne Angst vor Abwertung, Grenzverletzungen oder Überforderung möglich sind. Schutz kann damit als kulturelle Leistung von Schule verstanden werden, die in Routinen, Haltungen und Interaktionsmustern verankert ist (im Zusammenhang mit organisationspädagogischen Überlegungen vergleiche Rosenbusch & Huber, 2018).

Schulischer Führung kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu, weil sie die Verantwortung für die Gestaltung dieser „Schutzkultur“ trägt – und zwar durch die Ausrichtung von Strukturen, Kommunikations- und Kooperationsformen und Entscheidungsprozessen. Schulleitungen schaffen in diesem Kontext eine Kultur, in der sie Vertrauen ermöglichen, Verantwortlichkeiten klären und zugleich Räume eröffnen, in denen Unsicherheiten, Belastungen und Konflikte offen thematisiert werden können, in denen ein gutes Miteinander betont und demzufolge auch Gesundheit gefördert wird. Führung wird damit zu einer Form von Caring Leadership (vgl. die Arbeiten von Karen Seashore Louis zu Caring School Leadership) oder Responsible Leadership (Huber 2020), die eine solche Kultur, die Schutz integriert, nicht etwa an einzelne Beauftragte delegiert, sondern als integralen Bestandteil von Qualitäts- und Schulentwicklung begreift (Huber & Schneider 2022), in den alle schulischen Akteure eingebunden sind.

Für die Praxis – auch in NRW – bedeutet dies, dass Schutz in allen Fragen von Bildungsorganisation und Bildungsprozessen integrativ mitbedacht und behandelt wird. Damit ist Schutz ein Querschnittsthema schulischer Arbeit und auch schulischer Steuerung, das in seiner Zielperspektive im Leitbild der Schule, in Qualitätszielen, im Führungsverständnis und dem Wertekanon der Schule bis hin zu den Bildungsprozessen explizit verankert ist.

Redaktion: Vom Konzept zur Kultur

Warum bleiben Schutzkonzepte im Alltag oft wirkungslos?

Prof. Huber: Schutzkonzepte scheitern oftmals nicht an mangelndem Wissen, sondern an ihrer unzureichenden (schul-)kulturellen Verankerung, an Handlungsmustern und Routinen im Alltag oder auch in belasteten Situationen aufgrund eines Mangels an professioneller Reflexion und Achtsamkeit, die dann im Sinne eines Teufelskreises mehr und mehr gesundheitsgefährdende Dynamiken auslösen können und das meist auch tun. Konzepte entfalten dann keine Wirkung, wenn sie als formale Dokumente verstanden werden, die externen Anforderungen genügen sollen, ohne in die alltägliche Praxis übersetzt zu werden. Dieses Phänomen ist aus der Schulentwicklungs- und Qualitätsforschung gut bekannt: Maßnahmen bleiben folgenlos, wenn sie nicht mit den Deutungsmustern und Routinen der Organisation Schule verbunden werden (Huber, Hader-Popp & Schneider 2014).

Ein zentraler Grund liegt in der „Entkopplung von Papier und Praxis“. Schutzkonzepte werden häufig top-down eingeführt, ohne dass Kollegien an ihrer Entwicklung beteiligt sind oder ihren Sinn im eigenen Alltag erkennen. Hinzu kommt eine bürokratische Logik, in der formale Dokumentation wichtiger erscheint als die professionelle Auseinandersetzung mit dem Thema. In solchen Kontexten entsteht Schutz als formale Anforderung, nicht als geteilte Verantwortung (Huber & Schneider 2019). Kulturell wirksam werden Schutzkonzepte erst dann, wenn sie in Gesprächen, Entscheidungsprozessen und konkreten Situationen präsent sind. Dazu braucht es Führung, die Schutz nicht kontrolliert, sondern vorlebt, Steuerungsstrukturen, die Reflexion ermöglichen, und aktives Handeln der Lehrkräfte und aller an Schule Beteiligten. Für Schulen bedeutet dies, Schutzkonzepte konsequent mit Schulprogrammen, Fortbildungsstrategien und Qualitätsentwicklungsprozessen zu verzahnen, statt sie als isolierte Pflichtaufgabe zu behandeln.

Redaktion: Psychologische Sicherheit

Wie können Schulleitungen psychologische Sicherheit fördern?

Prof. Huber: Psychologische Sicherheit beschreibt das geteilte Vertrauen, dass Menschen in einer Organisation Risiken eingehen können, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. In den vorliegenden Studien, u. a. zum Schul-Barometer in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Rahmen der Auswirkungen der COVID-Pandemie auf Schule und Bildung (Huber, Günther, Aigner et al. 2023), wird deutlich, dass emotionale Unterstützung und psychologische Sicherheit zentrale Voraussetzungen professioneller Zusammenarbeit sind – insbesondere in belasteten Kontexten (Huber & Hader Popp 2013; Huber et al. 2023). Dies betrifft im schulischen Kontext zuallererst Schüler:innen als besonders Schutzbedürftige, aber auch alle anderen schulischen Akteure. Was wir als Empfehlung im Rahmen der Aufarbeitung der Folgen der Pandemie formuliert haben, gilt heute gleichermaßen: Die Institution Schule muss als Ort sozialer Beziehungen und sozial-emotionalen Lernens verstanden, anerkannt und gestärkt werden.

Schulleitungen fördern psychologische Sicherheit vor allem durch ihre kommunikative Praxis. Entscheidend ist, ob Unsicherheiten, Fehler und Überforderung thematisiert

werden dürfen oder ob sie sanktioniert werden. Führung, die Vertrauen ernst nimmt, setzt auf eine ressourcenorientierte Perspektive, die Lernen auch aus Irritationen ermöglicht. Für das Kollegium bedeutet psychologische Sicherheit, dass Belastungen benannt werden können, ohne als mangelnde Professionalität zu gelten.

Für Lernende heißt sie, dass sie sich als ernstgenommene Subjekte erleben, deren Perspektiven zählen und die mit ihren Problemen als Heranwachsende – auch im Hinblick auf den beruflichen Kontext – gehört werden. Zudem braucht es in Schule und generell in Expertenorganisationen, wie Michael Fullan argumentiert, eine positive Fehlerkultur: „Problems are our friends“. Als Leiter des Forschungskonsortiums der Eidgenössischen Jugendbefragungen ch-x/YASS habe ich über zehn Jahre das systematische Langzeitmonitoring von jungen Schweizer Erwachsenen im Schwellenalter, also jener Altersgruppe, die den Übergang vom Jugend- ins Erwachsenenalter zu bewältigen hat, verantwortet. Die Ergebnisse der Langzeitstudie zeigen, dass insbesondere vulnerable Gruppen junger Erwachsener aktiv begleitet werden müssen, um Konflikte in der beruflichen (Aus-)Bildung anzugehen und Abbrüche in der dualen Ausbildung zu vermeiden (Mischler, Lussi, Huber & Keller 2022). Hier kann das Berufskolleg beraten, moderieren und unterstützen. In der Praxis von Schulen ist psychologische Sicherheit eng mit der Gestaltung von Konferenzen, Feedbackformaten und Beteiligungsstrukturen verbunden. Die Schule im organisationalen Kontext ist ein Ort sozialer Beziehungen, der im Idealfall Bedingungen erfüllt, mit einem hohen Grad an psychologischer Sicherheit Lernen und Zusammenarbeit zu ermöglichen. Unter dieser Perspektive ist Schule auch ein Modell dafür, wozu sie erzieht, was zur Folge hat, dass Schule im Double Loop oder gemäß Deutero-Learning (Gregory Bateson) dies im Rahmen von Responsible Practice und seinen Merkmalen des analytischen, moralischen, kooperativen, modellhaften und strategischen Handelns (Huber, 2020) reflektiert.

Redaktion: Beteiligung und Partizipation

Wodurch entsteht eine Kultur des offenen Ansprechens?

Prof. Huber: Eine Beteiligungskultur entsteht dort, wo Partizipation nicht als Risiko, sondern als Ressource verstanden wird. Man kann davon ausgehen, dass Offenheit für schwierige Themen wie Gewalt, Grenzverletzungen oder Überlastung nur dann entsteht, wenn Routinen, Hal-

tungen und Interaktionsmuster dies ermöglichen. Dies zeigt sich besonders bei den drei „K“s – Konflikten, Krisen und Katastrophen. Lehrkräfte und Schüler:innen sprechen Probleme dann an, wenn sie erleben, dass ihre Beiträge ernst genommen werden und zu Konsequenzen führen und sie damit eine Form von positiver Wirksamkeit erleben. Schulleitungen tragen hier eine doppelte Verantwortung, ähnlich einem Doppeldecker, dafür, wie sie sich selbst verhalten und wie sie mit Situationen im Kollegium umgehen. Es braucht eine systematische Kopplung sowie Konsistenz im Handeln, getragen von den entsprechenden Wertvorstellungen, die sich zeigen in einem konkreten Verhalten. Ein Verhalten, das als integer, seriös, professionell, zugewandt, achtsam beschrieben werden kann und im Verfolgen der pädagogischen Anliegen der Schüler:innen aber auch im Hinblick auf eine Personalfürsorge, ein Personalmanagement in seinen verschiedenen Facetten verankert ist.

Für die Steuerungspraxis bedeutet dies, Beteiligung nicht auf Einzelgremien zu beschränken, sondern gesamtschulisch als Prinzip schulischer Entwicklung hin zu mehr Partizipation und Kooperation zu etablieren. Dies kann etwa durch verlässliche Feedback- und Dialogformate geschehen, die Schutzthemen explizit einschließen und nicht erst im Krisenfall aktiviert werden. Die kollegiale (Fall-)Beratung (Schneider, Buhren & Huber 2020) ist ein solches Dialogformat, in dem eine Lehrkraft von einem aktuellen beruflichen Problem berichtet und sie anschließend von einer Gruppe von Kolleg:innen bei der Entwicklung von verschiedenen Lösungsideen unterstützt wird. Lehrkräfte profitieren von der kollegialen Fallberatung, weil die Methode einen sehr hohen Praxisbezug aufweist und den Erfahrungsaustausch im Kollegium fördert. Zudem wird die offene, wertschätzende und kollegiale Arbeitsatmosphäre als positiv empfunden. Insofern kann kollegiale Fallberatung auch für die Teamentwicklung im Kollegium eingesetzt werden. Als professionelle Lerngemeinschaft (Huber 2020) verstanden, können sie eine wichtige Rolle spielen, weil sie Reflexion, Vertrauen und gemeinsame Verantwortung fördern. Die systematische Kooperation von Lehrkräften führt zur Entwicklung von neuem Wissen, das geteilt und in die Ausübung der Profession eingebracht wird.

Redaktion: „Mutmach-Schulen“ und Next Practice
Welche Praktiken beleben Schutzkonzepte?

Prof. Huber: Schulen haben in einem unterschiedlichen Ausmaß eine solche Schutzkultur etabliert. Nun geht es darum, im Rahmen der schulischen Arbeit nächste Schritte zu gehen auf dem Weg hin zu einer idealen Praxis. Wir können aus der Schulentwicklung lernen, dass man, auch wenn es besonders schwierig ist, besonders viel Mut braucht, in eine solche Richtung zu gehen. Aber andererseits ist dies geboten, auch um eine Kultur aufzubauen, die einen Turnaround bzw. eine radikalere Schulentwicklung erlaubt. Gerade dies zeigen z. B. auch Mutmach-Schulen in den von uns analysierten Next-Practice-Konzepten.

Redaktion: Schulisches Krisenmanagement
Welche Lehren aus der Pandemie lassen sich übertragen?

Prof. Huber: Die Pandemie hat Schulen in eine Situation geführt, in der Schulleitungen zugleich operativ, strategisch und emotional handeln mussten. Die vorliegenden Studien (umfassend hierzu Huber, Günther, Schneider et al. 2020, Huber, Helm & Schneider 2023) zeigen, dass erfolgreiche Krisenbewältigung weniger von perfekten Strukturen als von klarer Kommunikation, Prioritätensetzung und emotionaler Unterstützung abhing (Huber et al. 2023). Besonders deutlich wurde, dass Führung in Krisen nicht nur Entscheidungen trifft, sondern Orientierung gibt. Schulleitungen, die Belastungen anerkannten und Schutzbedürfnisse ernst nahmen, konnten psychische Entlastung schaffen, selbst bei begrenzten Ressourcen. Eine zentrale Erkenntnis der wissenschaftlichen Autor:innen des Co-VER-Netzwerks¹ (Huber, Günther, Aigner et al. 2023) war zudem, dass motivationale, emotionale und soziale Aspekte des Lernens und Kompetenzen der Selbstmotivation und Selbstregulation nicht nur in der Krise essenziell sind, sondern grundsätzlich für eine gesunde Entwicklung von zentraler Bedeutung sind.

Redaktion: Macht, Verantwortung und Beteiligung
Wie können Träger und Behörden unterstützend wirken?

Prof. Huber: Träger und Behörden können Themen wie Anfeindungen, Gewalt oder Machtmissbrauch ansprechen und dafür Sorge tragen, dass sie Teil der thematischen Reflexion und auch Teil einer datengestützten Schulentwicklung sind, in der auch schulspezifische Daten miterhoben und überprüft werden, ob sie sich durch bestimmte Maßnahmen verbessern. Gerade die Schulaufsicht hat hier eine wichtige Funktion. Sie stellt sicher, dass die Schulen



Bildungsmanagement.net

diese Themen ausreichend im Blick haben, sensibilisiert ggf. über die Führungsstrukturen – Schulleitung, erweiterte Schulleitung, Steuergruppen, Fachschafts- und Jahrgangsleitungen – schulspezifisch für die Bedeutung des Themas und weist auf dessen Bearbeitung hin, wenn eine Schule dies nicht ohnehin schon ausreichend im Blick hat. Schulträger sind insofern wichtig, als sie in den meisten Bundesländern zum einen für das nicht unterrichtende Personal (z. B. Gebäudemanagement, Schulsekretariate), zum anderen für die Sachausstattung und das Gebäudemanagement zuständig sind.

Redaktion: Jugendforschung und Berufsbildung

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie für Berufskollegs?

Prof. Huber: Berufskollegs arbeiten mit älteren Jugendlichen, deren Lebenslagen von Übergängen, ggf. auch von Unsicherheit und Belastungen geprägt sind. Es gilt, diese Jugendlichen als eigenverantwortliche Subjekte ernst zu nehmen, verlässliche Strukturen, Gelegenheiten und Erfahrungsräume zu bieten, um Mündigkeit zu erproben. Zentral ist die Logik des Vertrauens (Huber & Rosenbusch 2023) – Vertrauen in sich selbst, in andere und in die Welt. Führung an Berufskollegs – aber auch allen schulischen Einrichtungen, die Kinder und Jugendliche bis ins Schwellenalter unterrichten – muss Räume, die nicht überfordern, sondern im besten Sinne herausfordern, Kompetenzentwicklung und Übergangsbegleitung – von der Grundstufe in die Sekundarstufe, von der Sekundarstufe in die berufliche Bildung, von der beruflichen Bildung in den Beruf – zusammendenken. Dies erfordert eine enge Verbindung von pädagogischer, organisationaler und sozialer Unterstützung.

Redaktion: Perspektive 2030

Wie werden Schutzkonzepte mehr als eine Formalie?

Prof. Huber: Der entscheidende Punkt liegt meiner Ansicht nach in der Frage, ob eine Kultur professioneller Praxis, die sich beispielsweise zeigt durch Offenheit, Vertrauen, Integrität, Professionalität, Zugewandtheit, Achtsamkeit, integraler Bestandteil schulischer Qualität ist. Impulse hierzu bietet bereits der Referenzrahmen Schulqualität NRW, der – neben Datenschutz – Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Kinderschutz bereits heute in seinen Dimensionen der Schulqualität (MSB 06/2020) aufgreift.

Schutz ist langfristig nur dann wirksam und nachhaltig, wenn er als strategisches Führungs- und Entwicklungsziel verstanden wird (Huber & Schneider 2022). Jene Schulen, die Schutz ernst nehmen, werden diesen systematisch mit Qualitätsmanagement, Professionalisierung und Beteiligung verknüpfen und ihn im Rahmen ihrer schulischen Qualitätsentwicklung regelmäßig auf Wirksamkeit überprüfen. Strategisch notwendig sind Investitionen in Führungskompetenz, Vertrauen und lernende Organisationen, die Schutz durch kluge Steuerung, Unterstützung und Professionalisierung heute und in Zukunft ermöglichen.

Redaktion: Wie gelingt Schutz durch die Anwendung des Modells BIO+S?

Prof. Huber: In einer solchen Schulkultur wäre es wichtig, immer wieder einmal zu fragen: Was hat sich bewährt? Was machen wir schon, könnte aber optimiert werden? Was machen wir noch nicht und könnte innoviert werden? Das wäre dann eine Art Schutz durch BIO – Bewahren, Innovieren, Optimieren. Hinzutreten könnte eventuell auch Schutz durch das bewusste – ggf. vorübergehende – Weglassen von Dingen, die nicht besonders sinnvoll sind (Sistieren) – demzufolge die Anwendung des Modells BIO+S zum strategischen Handeln (Huber 2019, 2021, siehe auch Bildungsmanagement.net/BIO).

1. Bildungsforschende haben sich zu dem Forschungsnetzwerk „Covid-19 Education Research“ (CovER) zusammengeschlossen, siehe schul-barometer.net/cover/



Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber
Universitätsprofessor; Bildungsforschung;
Inhaber des Exzellenz-Lehrstuhls Linz;
School of Education (JKU); Leiter World
Education Leadership Symposium und
Innovationsforum Bildung.

Arbeitsgruppe Bildungsmanagement mit den Schwerpunkten:
Organisationspädagogik, Systemberatung, Bildungsmanagement,
Schulqualität, Schulentwicklung, Schulmanagement, Professionalisierung von Lehrkräften und von pädagogischem Führungspersonal, international-vergleichende Bildungsforschung sowie Jugendforschung.

Hinschauen statt wegsehen

Sexualisierte Gewalt beginnt nicht erst dort, wo Straftaten begangen werden. Oft sind es Grenzverletzungen, Unsicherheiten oder unklare Strukturen, die den Nährboden für Übergriffe schaffen. Gerade Berufskollegs stehen durch ihre besondere Altersmischung und die enge Verzahnung mit der Arbeitswelt vor besonderen Herausforderungen. Im Interview erklärt Professorin Wolff, warum wirksame Schutzkonzepte weit mehr sind als Leitfäden – und weshalb Prävention immer eine Frage der Haltung und der gesamten Schulkultur ist.

Redaktion: Frau Professorin Wolff, was verstehen Sie unter sexualisierter Gewalt in Bildungseinrichtungen? Wo verlaufen aus Ihrer Sicht die Grenzen zwischen grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt?

Frau Prof. Wolff: Sexualisierte Gewalt umfasst alle Handlungen mit sexuellem Bezug, die gegen den Willen einer Person erfolgen oder bei denen aufgrund eines Machtgefälles keine freie Zustimmung möglich ist. In Bildungseinrichtungen reicht das Spektrum von verbalen Übergriffen über digitale Belästigung bis hin zu körperlichen Übergriffen und strafrechtlich relevanten Sexualdelikten.

Wir unterscheiden zwischen verschiedenen möglichen Ebenen: Grenzverletzungen sind oft einmalige, unbeabsichtigte oder aus Unsicherheit entstandene Verhaltensweisen, etwa unangemessene Bemerkungen oder das Missachten persönlicher Distanz. Sexuelle Übergriffe erfolgen bewusst gegen den Willen der betroffenen Person. Sexualisierte Gewalt umfasst schwerwiegende Formen der Machtausübung mit einem sexuellen Bezug, bis hin zu strafbaren Handlungen. All diese Formen können auf Peer-Ebene eine Rolle spielen, also unter jungen Menschen, aber auch gleichermaßen im intergenerativen Kontext, d. h. zwischen jungen Menschen und erwachsenen Personen: Dazu gehören auch die Lehrkräfte und Ausbilder:innen. In diesem Feld bestehen zumeist Abhängigkeitsverhältnisse zwischen diesen Personengruppen.

Nach meinen Erfahrungen ist in all diesen Situationen weniger die Absicht der handelnden Person entscheidend als die Wirkung auf die betroffene Person und die Verletzung ihrer Rechte und Grenzen.

Redaktion: Welche Besonderheiten von Berufskollegs sollten Lehrkräfte beim Schutz vor Gewalt besonders beachten?

Frau Prof. Wolff: Berufskollegs zeichnen sich meines Wissens durch eine große Altersheterogenität aus. Jugendliche ab etwa 15 Jahren lernen teilweise gemeinsam mit volljährigen jungen Erwachsenen. Hinzu kommen enge Bezüge zur Arbeitswelt, Praktika und Ausbildungsbetriebe. Es gibt darum einige besondere Herausforderungen. Dazu gehören z. B. unterschiedliche Entwicklungsstände und Lebenserfahrungen; Beziehungen zwischen Minderjährigen und Volljährigen innerhalb derselben Lerngruppe; Kontakte zu externen Ausbilder:innen und Praktikumsanleiter:innen; größere Eigenständigkeit der Lernenden; häufigere digitale Kommunikation außerhalb des Unterrichts. Lehrkräfte müssen daher Schutzmaßnahmen altersgerecht gestalten und sowohl den Schutz Minderjähriger als auch die Selbstbestimmungsrechte volljähriger Lernender berücksichtigen.

Redaktion: Welche Formen von Peer-Gewalt treten besonders häufig auf? Welche Präventionsmaßnahmen sind wirksam?

Frau Prof. Wolff: Wir wissen, dass viele Übergriffe unter Gleichaltrigen stattfinden. Häufig sind sexuelle Belästigungen geprägt durch Kommentare oder Anspielungen, unerwünschte Berührungen, sexistische und queer-feindliche Äußerungen, digitale Übergriffe wie das Weiterleiten intimer Bilder, Mobbing und Cybermobbing und gruppendynamische Grenzüberschreitungen. Aus der Präventionsarbeit wissen wir, dass es einige Ansatzpunkte gibt, die präventiv helfen können: Dabei ist ein wichtiges Prinzip, dass man regelmäßige Präventionsangebote unterbreiten muss, je-



Prof. Dr. Mechthild Wolff
geb. 1962,
Erziehungswissenschaftlerin, seit 2002
Professorin für erziehungswissenschaftliche Aspekte Sozialer Arbeit, Arbeitsschwerpunkte in Forschung und Lehre:
Kinder- und Jugendhilfe, Kinderrechte, Kinderschutz, Schutzkonzepte.

2010/2011
Mitglied des Runden
Tisches Kindesmissbrauch der Bundesregierung.

mwolff
@haw-landshut.de



Online-Grooming bezeichnet die gezielte Anbahnung sexueller Kontakte zu Kindern und Jugendlichen im Internet. Täter nutzen soziale Netzwerke oder Online-Games, um Vertrauen aufzubauen, Geheimnisse zu etablieren und die Opfer schließlich zu sexuellen Handlungen oder Offline-Treffen zu manipulieren.

doch nur Einzelveranstaltungen sind nicht zielführend. Aufklärung und Informationen über Grenzen, Einwilligung und Respekt sind eine Voraussetzung, dass junge Leute einschätzen können, worum es geht. Das sollte bestmöglich in Peer-Education-Programmen mit Einheiten zum Mitmachen und Ausprobieren. Klassenvereinbarungen und Verhaltenskodizes, die partizipativ entwickelt werden, helfen jungen Menschen, ihre eigenen Grenzen besser einschätzen zu können. Eine der zentralen Maßnahmen sind interne und externe, niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten. Das können Personen des Vertrauens sein, Beratungsstellen oder andere Stellen, an die sich Jugendliche wenden können. Im besten Fall werden diese mit den jungen Menschen gemeinsam ausgewählt, sodass es keine anonymen Stellen bleiben. Zudem ist es wichtig, dass Teams einen Plan haben für den Fall der Fälle: Sie benötigen einen Notfallplan und sollten sich zu einer konsequenten und abgestimmten Reaktion committen, wenn es Vorfälle geben sollte. Studien zeigen, dass eine klare Haltung der gesamten Schule einen stärkeren präventiven Effekt hat als punktuelle Projekte.

Redaktion: Welche digitalen Grenzverletzungen bereiten derzeit besondere Sorgen? Wie können Berufskollegs sensibilisieren?

Frau Prof. Wolff: Aktuell gibt es einige Phänomene, die in Bezug auf digitale Welten junger Menschen Sorgen bereiten; diese Phänomene können unter Peers auftreten oder zwischen jungen Menschen und pädagogischem Personal: Es kann um Cybermobbing gehen, Sexting, die unerlaubte Weitergabe intimer Bilder, Formen der digitalen sexuellen Belästigung, Deepfake-Pornografie, sexualisierte Gewalt über soziale Netzwerke und Messenger-Dienste sowie Online-Grooming. All das ist in Bildungseinrichtungen und allen anderen Orten denkbar, an denen sich junge Menschen aufhalten.

Eine entsprechende Sensibilisierung an Schulen kann durch eine verbindliche Medienbildung gelingen, bei der Fallbeispiele aus der Lebenswelt der Jugendlichen hilfreich sind. Junge Menschen sollten unbedingt auch rechtliche Aufklärung erhalten und sie sollten dabei unterstützt werden, zu reflektieren, warum und wie eine Einwilligung immer erfolgen sollte, wenn andere in die eigene Privatsphäre im digitalen Raum eindringen wollen. Dafür bedarf es klarer Regeln zur digitalen Kommunikation, die aber auch gelernt sein müssen. Mir erscheint es wichtig zu sein, dass digitale Gewalt nicht als separates Thema behandelt wird, sondern als Bestandteil von Gewaltprävention insgesamt.

Redaktion: Wie gelingt eine vertrauensvolle Beziehung ohne Grenzüberschreitungen?

Frau Prof. Wolff: In Einrichtungen der Erziehung und Bildung entsteht Vertrauen zumeist durch Verlässlichkeit, Wertschätzung und echtes Interesse an den Anliegen der Lernenden. Gleichzeitig benötigen Lehrkräfte professionelle Distanz. Lehrende sind gut beraten, wenn sie transparent über ihre eigene Rolle kommunizieren, ihre Rechte, aber auch ihre Grenzen und ihre Zuständigkeiten benennen. Mir erscheint das wichtig zu sein, damit ihr Handeln für junge Menschen immer kalkulier- und berechenbar ist. Gespräche sollten vor allem immer in professionellen Settings stattfinden und nicht ins Private verlegt werden. In derartigen Situationen ist es vor allem auch wichtig für alle Beteiligten, dass mögliche Vorfälle immer gut dokumentiert und gemeldet werden, damit sie bearbeitbar sind. Inzwischen gibt es dafür viele ausgebildete Personen, die hierbei Hilfe und Unterstützung geben können.

All das ist zentral, weil Lehrkräfte wichtige Vertrauenspersonen sind, aber keine Therapeut:innen. Damit sind sie überfordert und dafür auch nicht ausgebildet. Sie sollten Unterstützung ermöglichen, ohne selbst alle Probleme lösen zu wollen. Orientierungen bieten dabei Schutzkonzepte, Verhaltenskodizes und Handlungsleitfäden, die Handlungssicherheit verleihen sollen. Fortbildungen sind eine Selbstverständlichkeit, weil sie die Grundlage für Prävention schlechthin sind. Letztlich sind alle Formen der kollegialen Beratung in derartigen Fällen notwendig, weil Krisen nur gemeinsam gelöst werden können.

Redaktion: In Ihren Arbeiten betonen Sie die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen. Welche Strukturen innerhalb einer Schule begünstigen das Entstehen von Gewalt? Was können Schulen präventiv tun, um solche Risiken zu verringern?

Frau Prof. Wolff: Aus vielen Beobachtungen und Diskussionen kann ich bestätigen, dass es einige risikofördernde Faktoren gibt, die die Entstehung von Gewalt fördern können. Dazu zählen vor allem unklare Zuständigkeiten und fehlende Beschwerdemöglichkeiten. Das gilt im Übrigen auch für andere Einrichtungen- und Organisationstypen. Ein Klima der Tabuisierung von Gewalt ist nie förderlich und an Schulen kann noch eine fehlende Aufsicht in

Risikobereichen als Risikofaktor relevant sein. Grundsätzlich sind autoritäre oder intransparente Machtstrukturen in allen Organisationen begünstigend für die Entstehung von Gewalt. Zudem sind ein undemokratisches Klima sowie fehlende Beteiligungsmöglichkeiten von Schüler:innen ein Faktor. Präventive Effekte können erzielt werden durch transparente Regeln für alle und eine offene Kommunikationskultur. Wie bereits oft betont, sind die Beteiligungsstrukturen ein genereller präventiver Faktor sowie regelmäßige Risikoanalysen, bei denen auch junge Menschen aktiv beteiligt werden. Um all die Maßnahmen in Gang zu setzen, müssen Lehrpersonen geschult und fortgebildet werden. Das setzt sich alles nicht von selbst um. Im Hinblick auf die Beschwerden ist es fast selbstredend, dass nur eine konsequente Bearbeitung dazu führt, dass Beschwerdeverfahren genutzt werden. Insgesamt gilt, dass Gewaltprävention vor allem eine Frage der Organisationskultur darstellt.

Redaktion: Welche Bestandteile sind für ein wirksames Schutzkonzept unverzichtbar? Wie wird es im Alltag gelebt?

Frau Prof. Wolff: Die Kultusministerkonferenz hat dazu bereits Aussagen getroffen. Aus unseren Fachdiskursen kennen wir viele Maßnahmen, die ein Schutzkonzept ausmachen können. Sie können allerdings nicht alle gleichzeitig entwickelt werden. Wir wissen inzwischen, dass ein wirksames Schutzkonzept mindestens eine Risiko- und Potenzialanalyse umfassen sollte. Ein Verhaltenskodex kann eine gute Orientierung für alle sein, wenn er bekannt und gemeinsam entwickelt und nicht per Dekret implementiert wurde. Beschwerde- und Meldesysteme sind für viele Bereiche eine gesetzliche Vorgabe. Ein Mindeststandard ist auch ein Interventionsplan, der allen bekannt sein sollte. All dies kann nur gemeinsam erarbeitet werden, wenn Einrichtungen offen sind für eine präventionsorientierte Personalentwicklung und dies konzeptionell in Fortbildungen weiter vorangebracht wird. Wie bereits erwähnt, spielt die Beteiligung von Schüler:innen eine grundsätzlich wichtige Rolle für das Klima. Dazu gehört auch die Offenheit der Einrichtung für Kooperationen mit Fachberatungsstellen.

Damit Schutzkonzepte nicht nur auf dem Papier stehen, müssen sie zu einem Bestandteil des Schulalltags werden und immer mitgedacht werden. Das kann durch eine regelmäßige Thematisierung in Konferenzen, aber auch im Unter-

richt geleistet werden. Bei der Einführung neuer Kolleg:innen sollte das Schutzkonzept bereits vorgestellt und erläutert werden. Die Sichtbarkeit eines Schutzkonzepts ist letztlich wichtig: Es kann durch Poster, Flyer oder Broschüren für Lernende und Schüler:innen realisiert werden. Es geht darüber hinaus auch um feste Verantwortlichkeiten für die Weiterentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen sowie eine kontinuierliche Überprüfung und regelmäßige Evaluation. Insgesamt gilt, dass ein Schutzkonzept kein Dokument im Ordner ist, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess.

Redaktion: Welche Bedingungen fördern, dass Betroffene Hilfe suchen? Welche Rolle spielen Beschwerde- und Beteiligungsstrukturen?

Frau Prof. Wolff: Betroffene wenden sich häufig erst dann an Erwachsene, wenn sie erwarten können, ernst genommen zu werden. Notwendig ist in jedem Fall eine vertrauensvolle Schulkultur, die Zusicherung von Vertraulichkeit. Vor allem muss für Beschwerdeführende sichergestellt werden, dass sie keine Angst vor negativen Konsequenzen haben müssen. Junge Menschen sollten die Erfahrung machen können, dass Unrecht nur aufgedeckt und geahndet werden kann, wenn man darüber spricht und eine Beschwerde formuliert. Damit das funktionieren kann, bedarf es leicht zugänglicher Ansprechpersonen und transparenter Verfahren. Aus der Praxis von Beschwerdeverfahren wissen wir, dass es einiger Voraussetzungen bedarf. So müssen vor allem jungen Menschen Beschwerdestrukturen bekannt sein, nur dann vertrauen sie sich an. Damit sie sich anvertrauen, bedarf es auch unterschiedlicher niederschwelliger Zugänge (digital, schriftlich, mündlich etc.). Auch anonyme Meldungen sollten ermöglicht werden, wenn sich junge Menschen noch nicht trauen, sich mitzuteilen. Beteiligungsstrukturen im Alltag, aber auch strukturelle Beteiligung in Form von Sprecherräten stärken dabei das Gefühl von Selbstwirksamkeit und fördern eine Kultur der Mitbestimmung und Offenheit. Dies trägt dazu bei, dass Grenzverletzungen früher angesprochen werden.

Redaktion: Welche Verantwortung tragen Ausbildungsbetriebe und externe Partner:innen? Wie kann Zusammenarbeit gelingen?

Frau Prof. Wolff: Der Schutz junger Menschen endet nicht am Schultor. Ausbildungsbetriebe, Praktikumsstellen und externe Partner tragen

eine Mitverantwortung für sichere Lern- und Arbeitsorte. Wichtige Elemente sind meines Erachtens gemeinsame Schutzstandards sowie eine gemeinsame gute Informationspolitik über eindeutige Melde- und Beschwerdewege sowie über die entsprechenden Ansprechpersonen in Schule und Betrieb und außerhalb davon. Hilfreich ist es auch für eine gute Zusammenarbeit, dass es einen regelmäßigen Austausch gibt über mögliche Vorkommnisse und wie die Einrichtungen damit umgegangen sind. Nur so können die Maßnahmen weiterentwickelt und Ausbilder:innen sensibilisiert werden.

Aus meiner Erfahrung gelingt eine gute Präventionsarbeit besonders dann, wenn Schule und Betrieb ein gemeinsames Verständnis von Schutz, Respekt und professionellen Grenzen entwickeln und Schutzmaßnahmen gemeinsam abstimmen. Hilfreich wäre es auch, wenn sie eine gemeinsame Linie zur Frage entwickeln, was pädagogisches Personal wie Lehrkräfte eigentlich dürfen und was nicht.

Redaktion: Welche präventive Maßnahme hätte aus Ihrer Sicht an Berufskollegs die größte Wirkung, wird aber in der Praxis noch zu selten umgesetzt?

Frau Prof. Wolff: Eine der wohl effektivsten – wenngleich es hierzu keine verlässlichen Wirkungsstudien gibt –, aber häufig noch unterschätzten Maßnahmen ist die systematische Beteiligung der Schüler:innen an der Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Junge Menschen wissen oft sehr genau, wo Risikosituationen entstehen, welche Kommunikationsformen problematisch sind, welchen Ansprechpersonen sie vertrauen können und welche Hilfsangebote tatsächlich genutzt werden.

Wenn Schüler:innen aktiv beteiligt werden, entstehen nicht nur passgenauere Schutzmaßnahmen. Gleichzeitig wächst das Bewusstsein für Rechte, Grenzen und Verantwortung. Schutz wird dann nicht als Vorgabe von oben erlebt, sondern als gemeinsame Aufgabe der gesamten Schulgemeinschaft. Gerade an Berufskollegs mit ihren vielfältigen Lebenswelten und Bildungswegen liegt hier ein großes, bislang noch nicht ausgeschöpftes Potenzial.

Schutzkonzepte leben – von der ministeriellen Pflichtaufgabe zur spürbaren Handlungssicherheit im Schulalltag

Ein traumasensibler Blick auf Sinn und Wirkung von Schutzkonzepten in Schule

Stell dir vor, du schreibst an einem Schutzkonzept – und alle halten sich daran. Stell dir vor, diese Zeilen auf dem Papier haben plötzlich eine echte, spürbare Auswirkung auf deinen täglichen Unterricht und dein ganzes Sein im System Schule. Stell dir vor, ein solches Papier wäre kein staubiger Ordner im Regal der Schulleitung, sondern ein lebendiges Schutzschild, das dir im größten Chaos den Rücken freihält. Wie würde es sich anfühlen, wenn ein Schutzkonzept dir keine zusätzliche Arbeit macht, sondern dir Last von den Schultern nimmt?

Die Realität an unseren Schulen sieht im Moment meist konträr aus. Das Thema Schutzkonzepte wird oft geradezu stiefmütterlich behandelt. Inmitten von Lehrkräftemangel, Vertretungsplan-Chaos und Dauerdruck wirkt es wie der 20. bürokratische Auftrag von oben, der jetzt bitteschön auch noch hastig zu erfüllen ist, damit man bei der nächsten Qualitätsanalyse brav etwas vorlegen kann. Ein Haken auf einer To-do-Liste. Eine Pflichtübung, die Zeit frisst, die eigentlich für die Beziehungsarbeit mit den Schüler:innen gebraucht würde. Doch dieses Denken greift zu kurz. Das Schreiben und vor allem das Leben eines Schutzkonzeptes kann so viel mehr sein. Es ist im Kern kein bürokratisches Monster, sondern bedeutet ein massives Plus an Sicherheit, Schutz und Perspektive für die gesamte Schulgemeinschaft.

Wozu ist ein Schutzkonzept überhaupt da?

Ein echtes Schutzkonzept ist kein Instrument der Kontrolle, sondern ein Fundament der Fürsorge. Es soll präventiv wirken – also Gefahren und Dynamiken im Keim erkennen, bevor sie eskalieren. Es holt alle Beteiligten ins Boot: die Schulleitung, das Kollegium, das nicht-pädagogische Personal und die Schüler:innen selbst. Es klärt die großen, oft unausgesprochenen Fragen des Schulalltags:

- Wie schaffen wir Räume, in denen Grenzverletzungen und (sexualisierte) Gewalt keinen Platz haben?

- Wie fangen wir einander auf, wenn das System ins Wanken gerät?
- Wo endet die pädagogische Verantwortung und wo beginnt die professionelle Intervention?

Kurz gesagt: Es macht eine Schule vom bloßen Lernort zu einem sicheren Lebensort. Doch damit aus der gedruckten Theorie gelebte Prävention im Klassenzimmer wird, braucht es feste Voraussetzungen.

Die wichtigste Voraussetzung: Haltung und echtes Miteinander

Ein Schutzkonzept kann man nicht „von oben herab“ verordnen. Damit es in der Realität als Schutz und Prävention ankommt, steht und fällt alles mit der Haltung der Schulleitung. Es braucht Führungskräfte, die dieses Thema nicht als bürokratisches Übel verwalten, sondern als Kernaufgabe von Schulentwicklung begreifen. Die Schulleitung muss das Kollegium von Anfang an aktiv mit reinnehmen, Räume für echten Austausch schaffen und Ängste ernst nehmen. Nur wenn Lehrer:innen spüren, dass ihre eigenen Grenzen gewahrt werden und sie in Krisen bedingungslose Rückendeckung erfahren, wächst das Vertrauen in ein solches Konzept. Schutz entsteht nicht durch Paragraphen, sondern durch eine Kultur des Hinsehens, die gemeinsam getragen wird. Damit schließt sich der Kreis zum Konzept des sicheren Lernortes: Ein solcher Ort zeichnet sich dadurch aus, dass äußere Strukturen und verlässliche Beziehungen den Schüler:innen die emotionale Stabilität geben, die sie für gesundes Lernen brauchen. Ein lebendiges Schutzkonzept bildet das äußere Gerüst für genau diese Sicherheit im Klassenzimmer.

Doch wie sieht dieses Fundament aus, wenn wir uns den sensibelsten Bereichen des Alltags am Berufskolleg nähern: der Prävention von Gewalt, dem Umgang mit sexualisierter Gewalt und der Bewältigung akuter Krisen?



Claudia Richter
Lehrerin mit Herz für
Traumapädagogik und
Systemik

c.richter@solingen.de

Warnsignale richtig lesen: Der „gute Grund“ im Krisenmodus

Das Konzept des sicheren Lernortes bedeutet, auch in extremen Verhaltensweisen eine – oft verzweifelte – Überlebensstrategie und somit einen „guten Grund“ zu vermuten. Wenn Jugendliche Grenzen überschreiten oder sich radikal verändern, senden sie Signale, bevor es zur offenen Eskalation kommt. Das Modell der fünf Säulen der Identität hilft uns hier, Verhaltensänderungen differenziert wahrzunehmen:

- **Säule Leiblichkeit (Der Körper als Seismograph):** Plötzliche, unerklärliche körperliche Unruhe, extreme Schreckhaftigkeit oder emotionale Starre (Dissoziation). Bezüglich sexualisierter Gewalt: plötzliche Veränderungen im Kleidungsstil (extremes Verstecken des Körpers), auffallend distanzloses Verhalten oder ein massiver Rückzug bei körpernahen Themen.
- **Säule Soziales Netz (Die Brüche in den Beziehungen):** Ein plötzlicher, radikaler Abbruch von bestehenden Freundschaften, Isolation in den Pausen oder das Suchen von Anschluss in extremen, kontrollierenden Gruppierungen.
- **Säule Arbeit & Leistung (Der Einbruch der Selbstwirksamkeit):** Ein unerwarteter, plötzlicher Leistungsabfall bei zuvor stabilen Schüler:innen oder ein exzessiver, fast zwanghafter Perfektionismus, der von starken Einbrüchen begleitet wird, wenn Fehler passieren.
- **Säule Materielle Sicherheit (Die existenzielle Last):** Extreme, plötzliche Zukunfts- und Existenzsorgen, die die gesamte Energie binden (z. B. durch den Verlust der Wohnung, akute finanzielle Notlagen in der Familie oder drohende Abschiebung). Das zeigt sich oft in massiver Konzentrationslosigkeit oder dem Drang, die Schule abubrechen, um schnell Geld zu verdienen.
- **Säule Werte & Sinn (Der Verlust von Orientierung):** Ein plötzliches Abgleiten in tiefe Perspektivlosigkeit, radikale Werteverstrebungen oder das Gefühl, dass „eh alles keinen Sinn mehr hat“. Das kann sich durch extreme, zynische Äußerungen oder eine völlige Gleichgültigkeit gegenüber der eigenen Zukunft äußern.

Der Praxis-Impuls: Etablieren wir im Kollegium kurze, wertfreie Dokumentationswege. Nicht jedes Signal ist ein Beweis für eine Krise – aber die Summe von Veränderungen zeigt uns, wo wir genauer und mit erhöhtem Mitgefühl hinsehen dürfen.

Professionelle Handlungssicherheit im Moment der Krise

Wenn eine Situation im Klassenzimmer eskaliert oder eine Vermutung bezüglich sexualisierter Gewalt im Raum steht, gerät auch das (Nerven-)System der Lehrkraft unter Stress. Hier entscheidet sich, wie stabil der sichere Lernort bleibt.

Professionelle Handlungssicherheit bedeutet in diesem Moment vor allem eines: zu wissen, dass ich nicht die Retterin oder Therapeutin der Situation sein muss, sondern diejenige, die den sicheren Rahmen hält.

Erst wenn wir verinnerlichen, dass wir andere nur dann sicher halten können, wenn wir selbst sicher stehen, verändert sich unser Handeln im Akutmoment:

1. **Der Schritt zurück – Selbstregulation und Erdung:** Bevor du agierst, gehe bewusst einen Schritt zurück. Atme tief aus und erde dich selbst. Ein hochgefahrenes Nervensystem eines Jugendlichen lässt sich nicht durch Logik, Strenge oder ein ebenfalls gestresstes Gegenüber beruhigen. Die wichtigste Intervention der Lehrkraft ist die eigene, bewusste Ruhe. Senke die Stimmlage, verlangsame dein Sprechtempo und vergrößere den physischen Abstand. Dem Gehirn des Gegenübers wird so signalisiert: „Hier droht dir keine Gefahr.“
2. **Die schützende Grenze und Rollenklarheit:** Schutz bedeutet, Grenzen unmissverständlich, aber ohne Härte zu benennen. Mache dir bewusst, in welcher Rolle du bist: Du leistest psychosoziale Erste Hilfe, keine Therapie. Sätze wie: „Ich sehe, dass du gerade unfassbar wütend bist, und das ist okay. Aber ich erlaube nicht, dass hier Gegenstände fliegen. Ich bin hier, um dafür zu sorgen, dass allen im Raum nichts passiert – auch dir nicht“ geben Halt, weil sie die Jugendlichen nicht entwerten, sondern den schützenden Rahmen für alle spürbar machen.

3. Das Vier-Augen-Prinzip & Transparenz:

Wenn Schüler:innen sich anvertrauen, braucht es einen geschützten Raum – aber niemals die vollkommene Isolation der Lehrkraft. Sorge dafür, dass Kolleg:innen wissen, wenn du ein sensibles Gespräch führst (z. B. durch eine offen stehende Tür oder das Hinzuziehen der Schulsozialarbeit). Das schützt beide Seiten.

4. Verantwortung teilen und Nachsorge:

Ein wirksames Schutzkonzept zeichnet sich dadurch aus, dass im Vorfeld glasklar formuliert ist, wer welche Verantwortung trägt. Du musst die Last nicht alleine tragen. Nach einer akuten Krise greift sofort der Selbstschutz: Suche dir zeitnah jemanden im System (Schulsozialarbeit, Krisenteam oder Kolleg:innen), um das Erlebte zu besprechen und zu reflektieren.

Wie Schutzkonzepte im Alltag lebendig werden

Damit ein Schutzkonzept wirksam entlastet, muss es im Alltag intuitiv handhabbar sein. Es darf die Lehrkraft nicht zur Ermittlerin oder Therapeuten machen – das würde die eigenen Säulen der Lehrkräftegesundheit gefährden.

- **Die Notfall-Karte für die Hosentasche (analog & digital):** Schutzkonzepte müssen auf ein Minimum reduziert werden, wenn es brennt. Ein kleines Kärtchen mit den Kernfragen: Wer ist die Kinderschutzfachkraft im Haus? Wie erreiche ich das Krisenteam sekundenaktuell? Welche externe Fachberatungsstelle ist zuständig?
- **Die klare Linie der Zuständigkeit:** Die Verantwortung der Lehrkraft endet bei der Wahrnehmung, der Erstversorgung im Gespräch und der sicheren Weiterleitung. Sobald ein Verdacht besteht, greift die Meldekette. Das Wissen, dass man die Last teilt, ist der effektivste Arbeitsschutz.
- **Kollegiale Fallberatung institutionalisieren:** Erlebte Krisen hinterlassen Spuren. Schulen, die Schutzkonzepte ernst nehmen, schaffen feste, moderierte Zeiten, in denen Kolleg:innen schwierige Situationen im geschützten Rahmen nachbesprechen und reflektieren können.

Fazit: Wer andere sichern will, braucht ein schützendes System

Schutz in der Schule ist keine Einzelleistung. Er ist das Ergebnis einer Kette, in der jedes Glied hält. Ein wirksames Schutzkonzept ist deshalb immer eine echte Gemeinschaftsleistung. Bereits im Prozess des Schreibens und Entwickelns müssen so viele Akteure wie möglich aktiv einbezogen werden.

Dazu gehören ganz explizit auch die Schüler:innen. Wir Lehrkräfte haben in unserer Rolle oft blinde Flecken; wir sehen das System Schule aus einer anderen Perspektive. Erst durch den Blickwinkel unserer Schüler:innen erfahren wir, wo im Schulgebäude oder im digitalen Raum echte Unsicherheiten lauern.

Ob über die SV, Arbeitsgruppen oder die Schulkonferenz: Am Ende geht es darum, dass alle am System Beteiligten das tiefgreifende Gefühl haben, an ihrem eigenen Schutz und an ihrer eigenen Sicherheit aktiv mitarbeiten zu dürfen. Erst wenn ein Schutzkonzept von der gesamten Schulgemeinschaft getragen und gestaltet wird, erwächst daraus die Handlungssicherheit, die notwendig ist, um Schulen dauerhaft in wirklich sichere Lernorte zu verwandeln.

Claudia Richter

Lehrerin für Traumapädagogik und Systemik
c.richter@solingen.de



Workshop „Gewalt gegen Lehrkräfte: Gemeinsam handeln – Sicherheit schaffen“



Lydia Korbmacher
Bezirksvorsitzende
vLw Bezirk Detmold
(Autorin)

Mit interessierten Ortsverbandsvorsitzenden (vLw) und Vertrauensleuten (vlbs) der Berufskollegs im Bezirk Detmold führten Lydia Korbmacher (vLw) und Sabine Wattenberg (vlbs) den Workshop zum Thema „Gewalt gegen Lehrkräfte“ durch. Die Veranstaltung machte deutlich, dass Gewalt im schulischen Kontext längst kein Randthema mehr ist. Gleichzeitig zeigte der intensive Austausch, wie wichtig klare Handlungsstrategien, verlässliche Unterstützungsstrukturen und eine starke Schulgemeinschaft sind, um betroffene Lehrkräfte wirksam zu schützen und zu unterstützen.



Sabine Wattenberg
Personalratsmitglied
der Bezirksregierung
Detmold (Mitarbeit)

Gewalt gegen Lehrkräfte – ein vielschichtiges Problem

Gewalt gegenüber Lehrkräften wird häufig zunächst mit körperlichen Übergriffen in Verbindung gebracht. Tatsächlich umfasst das Phänomen jedoch ein deutlich breiteres Spektrum. Neben körperlicher Gewalt erleben Lehrkräfte immer wieder verbale Angriffe in Form von Beleidigungen, respektlosen Äußerungen oder gezielten Herabsetzungen. Hinzu kommen psychische Belastungen durch Drohungen, Einschüchterungen oder dauerhafte Provokationen. Auch Sachbeschädigungen, etwa an privaten Gegenständen oder Fahrzeugen, stellen eine Form von Gewalt dar, die für die Betroffenen belastende Folgen haben kann. Diese unterschiedlichen Erscheinungsformen verdeutlichen, dass Gewalt nicht erst dann beginnt, wenn körperliche Grenzen überschritten werden. Vielmehr können auch scheinbar weniger gravierende Vorfälle erhebliche Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl, die Gesundheit und die berufliche Handlungsfähigkeit von Lehrkräften haben.

Nach einem Vorfall: Dokumentation und Unterstützung sind entscheidend

Kommt es zu einem Gewaltvorfall, ist ein strukturiertes Vorgehen von großer Bedeutung. Zentral ist zunächst die zeitnahe und sorgfältige Dokumentation des Geschehens. Sie dient nicht nur der persönlichen Absicherung der betroffenen

Lehrkraft, sondern bildet auch die Grundlage für schulische, dienstrechtliche oder gegebenenfalls strafrechtliche Schritte. Neben eigenen Aufzeichnungen sollten relevante Informationen im Klassenbuch sowie im Verbandsbuch* des Berufskollegs festgehalten werden. Abhängig von Art und Schwere des Vorfalls kann darüber hinaus die Meldung als Dienstunfall erforderlich sein. Wichtig ist, dass Betroffene nicht allein mit der Situation bleiben. Die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, die Einbeziehung möglicher Zeug:innen sowie die Abstimmung mit den zuständigen schulischen Stellen tragen dazu bei, angemessene Maßnahmen zu entwickeln und konsequent umzusetzen.

Verantwortung auf mehreren Ebenen

Ein professioneller Umgang mit Gewaltvorfällen setzt voraus, dass relevante Personen innerhalb des Berufskollegs informiert werden. Dazu gehören insbesondere Klassenleitungen, Bildungsgangleitungen, das Klassenteam sowie die Schulleitung. Ebenso können vertraute Kolleg:innen eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, Betroffene zu unterstützen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Darüber hinaus sollten schulische Gremien und Unterstützungsstrukturen wie der Lehrkräfterat, das Krisenteam oder die soziale Beratung einbezogen werden. Bei akuten Gefährdungslagen ist schnelles Handeln gefragt: Unterstützung aus benachbarten Klassenräumen oder anderen Bereichen des Berufskollegs sollte unverzüglich angefordert werden.

Vielfältige Hilfsangebote für Betroffene

Lehrkräfte, die Gewalt erfahren haben, müssen die Folgen eines Vorfalls nicht allein bewältigen. Neben den schulinternen Unterstützungsangeboten stehen zahlreiche externe Hilfsstrukturen zur Verfügung. Dazu zählen unter anderem arbeitsmedizinische Beratungsangebote, der schulpsychologische Dienst des Kreises, die soziale Beratung in dem Berufskolleg sowie viele weitere soziale Beratungsstellen.

* Verbandsbuch heißt
nun „Meldebuch“



In besonders belastenden Situationen kann auch psychotherapeutische Unterstützung sinnvoll sein. Je nach Einzelfall kommen darüber hinaus die Unfallkasse, die Polizei oder Einrichtungen der Jugendhilfe als Ansprechpartner infrage. Die frühzeitige Nutzung solcher Angebote kann dazu beitragen, langfristige Belastungen zu reduzieren und die Verarbeitung des Erlebten zu erleichtern.

Rechtliche Möglichkeiten konsequent nutzen

Nach einem Gewaltvorfall stellt sich häufig die Frage nach rechtlichen Schritten. Betroffene Lehrkräfte haben grundsätzlich die Möglichkeit, selbst Strafantrag zu stellen. Dies ist insbesondere bei Delikten wie Beleidigungen relevant, da eine strafrechtliche Verfolgung häufig einen entsprechenden Antrag voraussetzt. Darüber hinaus können Schulleitungen oder die zuständige Bezirksregierung in bestimmten Fällen Strafanzeigen oder Strafanträge unterstützen beziehungsweise selbst initiieren. Eine frühzeitige Beratung hilft dabei, die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten zu prüfen und die geeigneten Maßnahmen einzuleiten.

Gewaltprävention als Aufgabe der gesamten Schulgemeinschaft

Ein zentrales Ergebnis des Workshops war die Erkenntnis, dass der Umgang mit Gewalt gegen

Lehrkräfte nicht allein Sache der unmittelbar Betroffenen sein darf. Vielmehr handelt es sich um eine gemeinsame Aufgabe der gesamten Schulgemeinschaft. Eine offene Melde- und Kommunikationskultur schafft die Voraussetzungen dafür, Vorfälle transparent anzusprechen und angemessen zu bearbeiten. Dabei ist es besonders wichtig, betroffene Lehrkräfte nicht zu stigmatisieren. Stattdessen sollten Wertschätzung, gegenseitiger Respekt und ein vertrauensvolles Miteinander die Grundlage des schulischen Handelns bilden. Konflikte und Grenzüberschreitungen müssen als gemeinsame Herausforderung verstanden werden, die nur durch solidarisches Handeln bewältigt werden kann.

Klare Strukturen schaffen Handlungssicherheit

Schulen profitieren von verbindlichen und transparenten Verfahren im Umgang mit Gewaltvorfällen. Einheitliche Dokumentationswege, abgestimmte Ordnungsmaßnahmen sowie klar geregelte Verantwortlichkeiten schaffen Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten. Entscheidend ist dabei die Haltung, Vorfälle weder zu verschweigen noch zu verharmlosen, sondern konsequent wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren. Auf der Seite der Bezirksregierung Detmold finden sich Hinweise zum Thema Gewalt in der Schule (siehe QR-Code). Meldungen von Gewaltvorfällen gegen Lehrkräfte können direkt an die Mailadresse



Mailadresse der
Bezirksregierung
Detmold

gewalt-gegen-lehrkraefte@brdt.nrw.de erfolgen. Ergänzend dazu tragen Schutzkonzepte gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch sowie festgelegte Verfahren zur Erstattung von Strafanzeigen dazu bei, die Handlungssicherheit innerhalb des Berufskollegs weiter zu stärken.

Prävention beginnt vor dem Ernstfall

Neben der Reaktion auf konkrete Vorfälle kommt der Prävention eine zentrale Bedeutung zu. Schulen können ihre Beschäftigten durch pädagogische Tage, Fortbildungen und gezielte Qualifizierungsmaßnahmen dabei unterstützen, schwierige Situationen frühzeitig zu erkennen und professionell zu bewältigen. Besonders wirkungsvoll sind Angebote zu Themen wie Deeskalation, Sicherheitstraining, gewaltfreier Kommunikation sowie Achtsamkeit und wertschätzendem Umgang miteinander. Solche Maßnahmen stärken nicht nur die individuelle Handlungskompetenz der Lehrkräfte, sondern fördern zugleich ein positives und respektvolles Miteinander.

Praktische Lösungen für den Schulalltag

Viele Schulen haben bereits erfolgreiche Instrumente entwickelt, um in kritischen Situationen schnell und wirksam reagieren zu können. Dazu gehören beispielsweise Notfallkarten mit wichtigen Ansprechpersonen und Handlungsschritten, Funkgeräte für eine schnelle interne Kommunikation oder digitale Vorfallmelder. Solche praxisnahen Lösungen erleichtern das Krisenmanagement und helfen dabei, Unterstützung zeitnah zu organisieren.

Fazit

Der Workshop von Lydia Korbmacher und Sabine Wattenberg machte deutlich, dass Gewalt gegen Lehrkräfte ein Thema ist, das Schulen aktiv und gemeinsam angehen müssen. Notwendig sind klare Verfahren, verlässliche Unterstützungsangebote und eine Kultur des Hinschauens. Gleichzeitig zeigt sich, dass Prävention, Fortbildung und eine offene Kommunikation wesentliche Bausteine für mehr Sicherheit im Schulalltag sind. Der engagierte Austausch der Teilnehmenden aus den Berufskollegs des Bezirks Detmold unterstrich eindrucksvoll, wie relevant dieses Thema für die schulische Praxis ist und wie wichtig es bleibt, Lehrkräfte in belastenden Situationen nicht allein zu lassen.

Dieser Workshop soll aufgrund der sehr positiven Erfahrungen auch in den anderen 4 Bezirken (Arnsberg, Düsseldorf, Köln und Münster) von [vLw](#) und [vLbs](#) angeboten werden.

Lydia Korbmacher

[vLw](#)-Bezirksvorsitzende Detmold



Gewalt gegen Landesbeschäftigte an Schulen
Bezirksregierung Arnsberg: Material und Kontakt



Bezirksregierung Detmold:
Hinweise und Kontakt



Bezirksregierung Düsseldorf:
Handreichung und Kontakt



Bezirksregierung Köln:
Kontakt



Bezirksregierung Münster: Angebote und Kontakt
zu Gewalt und Mobbing im Schulbereich



Schulministerium NRW:
Präventionsleitfaden, sicher im Dienst und mehr



„Grey Lines with Black, Blue and Yellow“, © Georgia O'Keeffe, 1923 - 1925, ausschließlich zu Bildungszwecken verwendet

Zwischen Pornhub und Sprachlosigkeit

Warum sexuelle Bildung am Berufskolleg notwendiger denn je ist

Sexualität im Schulalltag – Randthema oder neue pädagogische Realität?

Ich betrete einen Klassenraum. An der Tafel entdecke ich einen relativ kleinen (wir befinden uns ja am Berufskolleg) Penis. Die Klasse beobachtet gespannt meine Reaktion. Die Lernenden kennen mich und erwarten in der Regel keine Empörung, aber interessant wird es ja vielleicht trotzdem.

„Oh, wie schön! Ein Penis! Ich liebe Penisse. Ich sammle sie sogar“, sage ich.

Die Klasse lacht und ich mache ein Foto für meinen Instagramaccount. Die Spannung löst sich. Und plötzlich sprechen wir nicht mehr über Provokation, sondern über Körper, Sexualität und die Frage, wieso uns manche Themen so viel leichter über die Lippen gehen als andere.

„So“, frage ich in die Runde, „und wer malt jetzt noch eine Vulva daneben?“ Schließlich wollen wir fair bleiben. Sofort werden Vorschläge gerufen. Gelächter. Diskussionen. Aber niemand geht nach vorne. Niemand malt.

„Zum Glück habe ich meinen Vulva-Beutel dabei“, sage ich schließlich und ziehe verschiedene Darstellungen von Vulven hervor. Gemeinsam betrachten wir die Bilder. Und plötzlich wird sichtbar, was viele Jugendliche – und durchaus auch Erwachsene – nie gelernt haben: Vulven sehen unterschiedlich aus.

Genau wie Penisse.

Genau wie Menschen.

Alle sind verschieden.

Und alle sind schön.

Für mich beginnt sexuelle Bildung oft genau in solchen Momenten. Nicht mit einem Lehrplan. Nicht mit einer PowerPoint-Präsentation. Sondern mit einem Gespräch, das ein Tabu sichtbar macht und gleichzeitig entschärft.

Diese Szene steht beispielhaft für eine pädagogische Herausforderung unserer Zeit. Jugendliche wachsen heute in einer Welt auf, in der sexuelle Inhalte jederzeit verfügbar sind. Pornografie, soziale Medien, Körperideale und Geschlechterbilder begegnen ihnen täglich. Gleichzeitig erleben viele pädagogische Fachkräfte eine erstaunliche Sprachlosigkeit, sobald es um Sexualität geht. Dabei ist die Frage längst nicht mehr, ob Sexualität im Schulalltag vorkommt. Die Frage lautet vielmehr: Wie professionell gehen wir damit um?

TikTok, Pornografie und Co. – wenn das Internet Sexualpädagogik übernimmt

Aktuelle Berichte zeigen, dass Kinder und Jugendliche immer früher mit pornografischen Inhalten konfrontiert werden. Häufig geschieht dies nicht aktiv suchend, sondern über soziale Medien, Gruppenchats oder algorithmisch ausgespielte Inhalte. Eine aktuelle ZDF-Recherche dokumentiert eindrücklich, dass viele Kinder und Jugendliche bereits in jungen Jahren erste Erfahrungen mit Pornografie machen und diese häufig ohne pädagogische Begleitung einordnen müssen.³

Jugendliche lernen dadurch früh etwas über Sexualität – allerdings oft ohne pädagogische Begleitung, ohne Einordnung und ohne die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Wenn Schule schweigt, übernehmen Algorithmen die Aufklärung. Deshalb stellt sich nicht die Frage, ob sexuelle Bildung notwendig ist. Die Frage lautet vielmehr, wer sie gestaltet.

Die große pädagogische Fehlstelle: Sexualität erscheint oft nur als Risiko

Spricht man über sexuelle Bildung, geht es häufig um Prävention:

- Prävention sexualisierter Gewalt
- Prävention ungewollter Schwangerschaften
- Prävention sexuell übertragbarer Erkrankungen
- Prävention von Grenzverletzungen

All diese Themen sind wichtig. Doch stellen wir uns vor, wir würden Ernährung ausschließlich unter dem Blickwinkel von Lebensmittelvergiftungen, Adipositas und Diabetes behandeln. Niemand würde behaupten, damit Ernährung angemessen abzubilden.

Warum also reduzieren wir Sexualität häufig auf Gefahren? Sexualität ist auch Beziehung, Vertrauen, Nähe, Lust, Identität, Geborgenheit, Vielfalt und Lebensfreude. Mehr noch: Sexualität gehört zur menschlichen Entwicklung von Anfang an. Kinder entdecken ihren Körper, Jugendliche suchen Antworten auf Fragen nach Identität, Zugehörigkeit, Liebe und Begehren, Erwachsene gestalten Beziehungen. Sexualität ist kein Randthema des Lebens. Sie ist Teil des Lebens selbst.

Stefan Timmermanns weist zu Recht darauf hin, dass eine Sexualerziehung, die sich ausschließlich auf die Prävention sexualisierter Gewalt beschränkt, abzulehnen ist, weil der Zugang zu Körper und Sexualität dadurch vor allem über Gefahren und Abwehr vermittelt wird. Eine positive Haltung zu Körperlichkeit und Sexualität wird so unnötig erschwert.¹ Sexuelle Bildung ist deshalb nicht nur Schutzarbeit. Sie ist Bildungsarbeit. Und gute Bildungsarbeit schützt nebenbei.

Zwischen Grenztest und Grenzverletzung

Gerade am Berufskolleg begegnen Lehrkräften immer wieder sexualisierte Äußerungen, Bilder oder Verhaltensweisen. Nicht jede Provokation ist bereits eine Grenzverletzung. Jugendliche testen Grenzen aus. Sie suchen Aufmerksamkeit. Sie experimentieren mit Rollen, Identität und Zugehörigkeit. Professionelle Pädagogik reagiert deshalb weder mit Panik noch mit Verharmlosung.

Sie fragt zunächst: Was steckt hinter diesem Verhalten?

Und sie schafft Räume, in denen über Grenzen, Konsens, Respekt und Verantwortung gesprochen werden kann. Wer Körperteile benennen kann, kann auch Grenzen benennen. Wer über Sexualität sprechen darf, kann auch über Übergriffe sprechen.

Haltung statt Perfektion

Die Qualitäts- und UnterstützungsAgentur NRW (QUA-LiS) formuliert in ihrer aktuellen Handreichung zur geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt einen Gedanken, der weit über Fachwissen hinausweist: Wichtiger als jeden Begriff zu kennen und definieren zu können, ist die Haltung, mit der Menschen neuen Begriffen und den dahinterstehenden Personen begegnen.² Diese Haltung ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und dem Bemühen um eine sensible Sprache. Jugendliche benötigen keine perfekten Antworten. Sie benötigen Erwachsene, die zuhören können. Die Fragen aushalten. Und Orientierung geben, ohne zu beschämen.

Sexuelle Bildung braucht kulturelle Sensibilität

Ein weiterer Aspekt begegnet mir in Gesprächen mit Lehrkräften immer wieder:

„Wie sprechen Sie eigentlich über Sexualität, wenn in Ihrer Klasse Jugendliche aus ganz unterschiedlichen kulturellen oder religiösen Kontexten sitzen?“

Meine Antwort überrascht manche Menschen:
Ich habe damit selten Schwierigkeiten.

Nicht, weil alle dieselben Werte oder Vorstellungen teilen. Sondern weil ich nicht davon ausgehe, dass sie es müssen. Sexuelle Bildung bedeutet nicht, Jugendlichen vorzuschreiben, wie sie über Sexualität denken sollen. Sie bedeutet vielmehr, Räume für Gespräche zu öffnen. Wenn Fragen zu Beziehungen, Geschlechterrollen, Sexualität oder Vielfalt entstehen, lade ich deshalb häufig zunächst zum Austausch ein.

Dann sage ich beispielsweise:

„Bei mir persönlich, in meiner Kultur und in meiner Biografie wird darüber so gedacht. Wie ist das bei Ihnen?“

Plötzlich entstehen Gespräche.

Über Gemeinsamkeiten.

Über Unterschiede.

Über Werte.

Über Unsicherheiten.

Und oft auch über überraschende Gemeinsamkeiten. Professionelle sexuelle Bildung bedeutet nicht, kulturelle oder religiöse Unterschiede zu ignorieren. Sie bedeutet, ihnen mit Respekt zu begegnen.

Jugendliche müssen erleben dürfen, dass unterschiedliche Überzeugungen nebeneinander bestehen können, solange sie die Würde und die Rechte anderer Menschen achten. Gerade in einer vielfältigen Gesellschaft ist diese Dialogfähigkeit eine wichtige demokratische Kompetenz. Sexuelle Bildung wird dadurch nicht schwieriger. Sie wird reicher.

Professionelle Sexualpädagogik beginnt mit Selbstreflexion

Eine der beeindruckendsten Erfahrungen meiner beruflichen Laufbahn machte ich im Teamteaching an einem Berufskolleg. Eine Kollegin sprach mich nach einer gemeinsamen Lernsituation an und sagte:

„Ich bin sehr katholisch geprägt. Ich habe große Schwierigkeiten, offen über Sexualität zu sprechen. Selbst als erwachsene Frau fällt es mir schwer, Wörter wie Vulva, Penis oder sogar Brüste auszusprechen.“

Anschließend bat sie mich um Unterstützung. Mich beeindruckte dabei nicht ihre Unsicherheit. Mich beeindruckte ihre Professionalität. Sie hatte erkannt, dass ihre eigene Biografie, ihre Werte und ihre Prägungen Einfluss auf ihr pädagogisches Handeln haben. Und sie hatte den Mut, dies auszusprechen. Genau darin liegt professionelle Haltung. Professionelles Handeln bedeutet nicht, keine Unsicherheiten zu haben. Professionelles Handeln bedeutet, die eigenen Unsicherheiten zu kennen, zu reflektieren und verantwortungsvoll damit umzugehen. Nicht jede Lehrkraft muss alles können. Nicht jede Lehrkraft muss Expertin oder Experte für sexuelle Bildung sein.

Aber jede Lehrkraft sollte bereit sein, die eigene Haltung zu reflektieren und sich Unterstützung zu holen, wenn Unsicherheiten bestehen. Selbstreflexivität ist keine Schwäche. Sie ist eine Kernkompetenz professionellen pädagogischen Handelns.

Sexualpädagogik ohne Zusatzfach – was jede Lehrkraft tun kann

Wenn Sexualität plötzlich im Unterricht auftaucht:

- Nicht beschämen.
- Fachbegriffe verwenden.
- Vielfalt sichtbar machen.
- Fragen zulassen.
- Grenzen klar benennen.
- Über Konsens sprechen.
- Eigene Unsicherheiten reflektieren.
- Unterstützung suchen.
- Beratungsangebote nutzen.
- Beziehung vor Belehrung stellen.

Fazit

Jugendliche wachsen heute in einer Welt auf, in der sexuelle Inhalte jederzeit verfügbar sind, in der Körper bewertet, Rollenbilder vermittelt und Vorstellungen von Sexualität über soziale Medien, Influencer:innen und Algorithmen geprägt werden. Umso wichtiger werden pädagogische Fachkräfte, die weder moralisieren noch schweigen.

Sexuelle Bildung beginnt nicht mit einem Lehrplan und endet nicht bei der Prävention. Sie beginnt dort, wo Erwachsene bereit sind, über Körper, Gefühle, Beziehungen, Grenzen, Lust, Vielfalt und Verantwortung zu sprechen.

Dafür braucht es keine Perfektion.

Es braucht Haltung.

Die Bereitschaft zur Selbstreflexion.

Den Mut, Unsicherheiten auszuhalten.

Die Offenheit, unterschiedliche kulturelle und religiöse Perspektiven ernst zu nehmen.

Und die Fähigkeit, Gespräche zu führen, ohne zu beschämen. Vielleicht ist genau das die wichtigste Aufgabe sexueller Bildung: nicht Antworten vorzugeben. Sondern Sprachfähigkeit zu ermöglichen. Denn Jugendliche brauchen keine perfekten Erwachsenen. Sie brauchen Erwachsene, die ansprechbar sind. Die, die zuhören.

Die Orientierung geben. Und die zeigen, dass über die wichtigen Fragen des Lebens gesprochen werden darf – wertschätzend, respektvoll und manchmal auch mit einer Prise Humor.

Fußnoten

- 1 Timmermanns, Stefan (2014): Sexulfreundliche Erziehung in Kitas – Definitionen und Argumente.
- 2 Ministerium für Schule und Bildung NRW / QUA-LiS NRW (2025): LSBTIQ an Schulen in Nordrhein-Westfalen. Handreichung für Lehrkräfte und pädagogisches Personal.
- 3 ZDFheute (2026): Pornos: Welche Erfahrungen Kinder und Jugendliche machen? Online-Beitrag vom 13.06.2026. [zdfheute.de/panorama/pornos-pornografie-erfahrungen-kinder-social-media-100.html](https://www.zdfheute.de/panorama/pornos-pornografie-erfahrungen-kinder-social-media-100.html)



Bettina Reinke
Sozialpädagogin und Lehrkraft für
Sozial- und Förderpädagogik am BK

Fachleiterin und Vielfaltsbeauftragte
am ZfsL Solingen.

Mitarbeit im vlbs-Ausschuss
Pädagogik

Zwischen Hilfestellung und Abgrenzung: Professioneller Umgang mit Nähe und Distanz im Fach Sport und Gesundheits- förderung

1. Sportlehrkräfte am Berufskolleg unterrichten häufig in körperlich intensiven Situationen verschiedene Lerngruppen mit ca. 15- bis 30-jährigen Schüler:innen. Welche besonderen Herausforderungen entstehen dadurch für Nähe, Distanz und professionelle Rollenklärung?

Eine besondere Herausforderung am Berufskolleg besteht durch die besonders große Altersspanne der Schüler:innen. Wir haben zum Teil minderjährige Schüler:innen, die direkt aus der Sekundarstufe I kommen, und volljährige Erwachsene mit Berufserfahrung und teilweise mit eigener Familie. Bei jüngeren gilt die uneingeschränkte Fürsorge- und Aufsichtspflicht. Bei älteren begegnet man de facto jüngeren Erwachsenen, die auf Augenhöhe behandelt werden wollen und für die ein zu fürsorglicher Ton schnell als Bevormundung empfunden wird.

So kann es also sein, dass die Lehrkraft innerhalb derselben Lerngruppe unterschiedliche Nähe-Distanz-Situationen bedienen muss, ohne dass dies jetzt als Ungleichbehandlung der Schüler:innen wahrgenommen wird. Besonders wichtig ist natürlich der körperliche Aspekt des Sports, der mit Anstrengung, Körperkontakt und Körperbild zu tun hat. Hier sind klare und für alle geltende Regeln, zum Beispiel bei der Hilfestellung und der Umkleidesituation, besonders wichtig.

2. Körperkontakt lässt sich im Sportunterricht nicht immer vermeiden. Wo verläuft aus Ihrer Sicht die rote Linie zwischen notwendiger Hilfestellung, Zugewandtheit und grenzüberschreitendem Verhalten?

Für mich gibt es hier eine wichtige Faustregel: Jeglicher Körperkontakt muss funktional, begründbar und transparent sein. Außerdem sollte er sich auf das notwendige Mindestmaß beschränken. Eine Hilfestellung beim Turnen ist unter dem Gesichtspunkt also unproblematisch. Grenzüberschreitend wird es, wenn der Körperkontakt ohne erkennbaren, fachlichen Grund und länger als nötig erfolgt, auch wenn

er sich nur auf bestimmte Personen oder Personengruppen beschränkt oder bei Ihnen in höherem Maße stattfindet. Ein Abklatschen nach einer gelungenen Aktion oder ein Schulterklopfen nach einem erfolgreichen Spiel ist allerdings schon wieder etwas anderes. Hier reagieren Schüler:innen sehr unterschiedlich und die Lehrkraft muss besonderes Fingerspitzengefühl beweisen, mit wem sie so etwas machen kann oder nicht.

3. Welche Situationen bergen im Berufskolleg das größte Risiko für Missverständnisse, Beschwerden oder Vorwürfe gegenüber Sportlehrkräften?

Besonders risikobehaftet sind Hilfestellungen mit engem Körperkontakt, Umkleide- und Duschsituationen, Vier-Augen-Situationen sowie Rückmeldungen zu Körper und Leistung. Letztere können schnell als Kommentar zum Aussehen missinterpretiert werden. Auch auf Klassenfahrten oder Wettkämpfen besteht ein erhöhtes Risiko, weil die gewohnten institutionellen Rahmenbedingungen fehlen.

4. Persönliches Empfinden / Religion / Kultur: Sportlehrkräfte am Berufskolleg erleben immer wieder, dass insbesondere Schüler:innen und junge Frauen aus religiös oder kulturell geprägten Familien Vorbehalte gegenüber Körperkontakt, Hilfestellungen, bestimmten Bewegungsformen oder dem Schwimmunterricht äußern. Wie können Lehrkräfte diesen Schüler:innen respektvoll begegnen und gleichzeitig ihren Bildungsauftrag erfüllen?

Für einen respektvollen Umgang ist das ernsthafte Zuhören ohne Vorurteile das A und O. Häufig können individuelle oder abgestufte Lösungen gefunden werden: alternative Hilfestellungen ohne Kontakt, Pia-Hilfestellungen durch gleichgeschlechtliche Mitschüler:innen, geschlechtergetrennte Gruppenbildung oder angepasste Kleidungsregeln. Auch hier ist es wichtig, den pädagogischen Zweck der Übung transparent zu machen. Der Bildungsauftrag



Markus Klocke
Fachleiter Sport



bleibt hier allerdings unbenommen. Es geht nicht um Befreiung vom Inhalt, sondern um pädagogisch vertretbare Formen, nämlich die Teilnahme am Sportunterricht.

5. Dürfen religiöse oder kulturelle Vorstellungen grundsätzlich dazu führen, dass Schüler:innen einzelne Inhalte des Sportunterrichts oder den Sportunterricht insgesamt verweigern? Wo liegen die rechtlichen Grenzen zwischen Religionsfreiheit, kultureller Identität und der schulischen Teilnahmepflicht?

Auf rechtlicher Ebene ist die staatliche Schulpflicht höher bewertet als die individuelle Religionsfreiheit, wenn es um die Teilnahme am Regelunterricht geht. Das bedeutet, dass eine Verweigerung des Sportunterrichts aus religiösen Gründen grundsätzlich nicht zulässig ist. Dies gilt auch und insbesondere für den Schwimmunterricht. Den Schüler:innen sollten allerdings zumutbare Anpassungen ermöglicht werden, zum Beispiel im Hinblick auf die Kleidung (zum Beispiel Burki) und Übungsformen. Die Zielsetzung des Unterrichts darf dabei aber nicht grundsätzlich unterlaufen werden.

6. Geschlecht: Der Sportunterricht ist einer der wenigen schulischen Bereiche, in denen Geschlecht, Körper und Umkleidesituationen unmittelbar sichtbar werden. Wie sollten Sportlehrkräfte mit trans- und diversen Jugendlichen umgehen, insbesondere wenn es um die Nutzung von Umkleiden und Duschen sowie um die Interessen aller Beteiligten geht?

Dies ist eine besonders heikle Frage, denn bautechnisch sind die Sporthallen klar auf zwei Geschlechter ausgelegt. Außerdem prallt hier das Interesse der Trans und diversen Personen mit den Interessen der übrigen Schüler:innen aufeinander. Hier spielen Schamgefühl, Sicherheitsbedürfnis oder Vorbehalte eine große Rolle. Im schulischen Alltag haben sich individuelle Lösungen statt pauschaler Regeln bewährt. Kann die betroffene Person vielleicht eine Einzelkabine benutzen oder sich kurz in der Umkleidekabine der Lehrkraft umziehen? Solche Möglichkeiten können häufig im Gespräch mit der betroffenen Person entwickelt werden. Vermeiden sollte man aus meiner Sicht dieses Thema vor der Klasse zu besprechen.

7. Professionalität: Viele Sportlehrkräfte erleben eine deutlich persönlichere Beziehung zu ihren Lerngruppen als Kolleg:innen anderer Fächer. Wo liegen die Chancen – und wo die Risiken?

Häufig wird auch durch das gemeinsame Sporttreiben eine tragfähige Vertrauensbasis zwischen Lehrkraft und Schüler:innen geschaffen, die pädagogisch enorm wertvoll ist: Die Schüler:innen öffnen sich, das Klassenklima und die Motivation profitieren. Außerdem lassen sich schwierige Schüler:innen durch den Sport zum Teil besser erreichen. Manche Schüler:innen, die in anderen Fächern schwächer sind, können im Sport ihre Talente entdecken oder zeigen. Natürlich könnten genau durch diese Aspekte die professionelle Distanz zwischen Lehrkräften

und Schüler:innen leiden und Grenzen könnten verschwimmen. Es sollten keine falschen Erwartungen geweckt werden. Die Kunst liegt darin, die pädagogische Beziehungsqualität zu nutzen, ohne sie ins Private kippen zu lassen: Sympathie ja, Freundschaft auf Augenhöhe nein.

8. Maßnahmen: Welche Verhaltensweisen sollten Sportlehrkräfte im Umgang auch mit volljährigen Schüler:innen grundsätzlich vermeiden, auch wenn sie gut gemeint sind?

Da gibt es aus meiner Sicht eine ganze Liste von Aspekten, die man unbedingt vermeiden sollte. Hier einige der wichtigsten: Grundloser Körperkontakt, Nutzung privater Kommunikationskanäle, sei es Handys oder Social Media, Treffen außerhalb der Schule, Kommentare zur Figur, zum Aussehen oder zur Kleidung oder auch der Vorzug einzelner Schüler:innen. Diese Liste ließe sich bei längerer Überlegung wahrscheinlich endlos fortsetzen.

9. Sicherheit im Handeln: Wie bekommt eine Sportlehrkraft mehr Sicherheit im Arbeitsalltag in Anbetracht der verschiedenen Wahrnehmungen von grenzüberschreitendem Verhalten?

Hier spielt der Austausch im Fachschaftsteam Sport eine große Rolle. Hier können Verhaltensweisen und Prinzipien besprochen und festgelegt werden, bevor sie zum Problem werden. Es wäre außerdem ratsam, nicht alleine mit einzelnen Schüler:innen zu sein. Die Tür offen lassen, den Klassensprecher zum Gespräch dazu holen oder einen Kollegen bitten, bei dem Gespräch anwesend zu sein, sind zwar nur Kleinigkeiten, haben aber einen großen Nutzen im Hinblick auf Sicherheit. Ein offener Umgang im Kollegium im Hinblick auf Unsicherheiten ist hierbei die Grundlage der Entwicklung von Handlungsleitfäden?

10. Schutzkonzepte sollen Schüler:innen schützen. Warum sind sie gleichzeitig auch ein wichtiger Schutz für Lehrkräfte? Müsste es für Sportlehrkräfte ein eigenes Schutzkonzept geben und wenn ja, welche Aspekte sind besonders von Bedeutung im Sportunterricht?

Wenn es zum Streitfall kommt, stehen oft das Wort der Lehrkraft gegen Worte des Schülers / der Schülerin. Um sich vor dieser Situation zu schützen, ist es hilfreich, vorher festgelegte Standards zu haben, an denen das eigene Verhalten gemessen werden kann. Wer sich an

dokumentierte Regeln gehalten hat, ist rechtlich deutlich besser abgesichert. Ein fachspezifisches Schutzkonzept für Sport zu haben, ist sinnvoll, weil sich das Fach Sport grundlegend von anderen Fächern unterscheidet. Besonders wichtig wären darin aus meiner Sicht klare Regeln zu Hilfestellungen, Umkleide- und Duschregelungen inklusive Einzelfalllösungen, ein Verhaltenskodex für die Kommunikation und Regeln für Schulfahrten.

11. Schutzkonzept: Welche Rolle spielen Körperkult, Social Media und die zunehmende Beschäftigung junger Menschen mit Geschlecht, Identität und äußerer Erscheinung für Schutzkonzepte im Schulsport? Werden daraus neue Herausforderungen für Sportlehrkräfte?

Durch die große Bedeutung von Social Media ist es für die Schüler:innen sehr wichtig, auch im Sportunterricht zu reagieren. Denn die Auseinandersetzung mit dem eigenen Körper und der öffentliche Druck, den Körper zu präsentieren oder zu vergleichen, ist dadurch ungleich höher als früher. Das bedeutet, dass es klare Regeln zum Fotografieren und Filmen im Sportunterricht und in Umkleidekabinen geben muss. Ebenso muss ein bewusster Sprachgebrauch zu Körper und Leistung entwickelt werden, der nicht wertet.

12. Welche drei Faustregeln sollte jede Sportlehrkraft am Berufskolleg kennen, um professionell, rechtssicher und gleichzeitig pädagogisch wirksam arbeiten zu können?

Erstens Transparenz vor Nähe: Jede Form des Körperkontakts soll begründet und nie im Verborgenen oder unter vier Augen stattfinden.

Zweitens Regeln: Innerhalb des Sportkollegiums Standards erarbeiten und abstimmen, an die sich alle halten, anstatt individuell zu improvisieren. Denn das schützt Schüler:innen und Sportlehrkräfte.

Drittens Grenzen der Schüler:innen achten: Unbehagen oder Zurückhaltung, egal aus welchem Grund, wird ernst genommen und führt im besten Fall zu alternativen Lösungen, nicht aber zu Druck oder Diskussionen vor der gesamten Klassengruppe.

Markus Klocke
Fachleiter Sport

Lieber einmal zu früh als einmal zu spät: „Eigentlich wollte ich mich schon vor Monaten melden...“

Warum der Personalrat am meisten bewirken kann,
wenn Sie sich frühzeitig melden



Judith Klamann
Personalratsmitglied
Bezirkspersonalrat
Düsseldorf

klamann@vlbs.de

Freitag, 16:37 Uhr. Das Telefon des Personalrates klingelt. Am anderen Ende meldet sich eine Kolleg:in. Die Stimme wirkt erschöpft. Fast entschuldigend fällt ein Satz, den Personalräte vermutlich häufiger hören als ihren eigenen Namen: „Eigentlich wollte ich mich schon vor Monaten melden.“ Was folgt, ist selten eine kurze Frage.

Es sind Monate voller Konflikte, Unsicherheiten und schlafloser Nächte. Gespräche mit der Schulleitung, Missverständnisse im Kollegium, gesundheitliche Belastungen, vielleicht bereits eine Krankschreibung, eine Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) oder sogar die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung. Nach einer Stunde Beratung fällt häufig derselbe Satz: „Hätten wir früher miteinander gesprochen, hätten wir heute deutlich mehr Möglichkeiten.“ Und genau deshalb schreiben wir diesen Artikel.

Warum Beschäftigte so lange warten

Viele Beschäftigte möchten Probleme zunächst allein lösen. Das ist verständlich. Niemand möchte vorschnell „den Personalrat einschalten“, empfindlich wirken oder den Eindruck erwecken, mit Schwierigkeiten nicht selbst zurechtzukommen. Doch genau dieses Abwarten kostet oft wertvolle Handlungsspielräume. Konflikte lösen sich nur selten von selbst. Sie entwickeln sich weiter. Verfahren laufen an, Fristen verstreichen, Entscheidungen werden getroffen. Was zunächst wie eine kleine Irritation beginnt, kann sich zu einer erheblichen beruflichen Belastung entwickeln.

Der größte Irrtum über den Personalrat

Viele glauben, der Personalrat werde erst tätig, wenn „es richtig kracht“. Das Gegenteil ist der Fall. Unsere wichtigste Arbeit beginnt häufig lange, bevor ein Konflikt eskaliert. Wir beraten, erklären, ordnen ein und helfen Beschäftigten, gute Entscheidungen zu treffen. Allerdings gibt es dabei eine Besonderheit: Der Personalrat kann nicht auf Sie zukommen – Sie müssen auf

uns zukommen. Auch wenn wir wahrnehmen, dass es Kolleg:innen möglicherweise nicht gut geht, dürfen wir sie nicht ungefragt beraten oder in persönliche Angelegenheiten eingreifen. Unsere Arbeit beginnt fast immer erst mit Ihrem Anruf.

Je früher Sie sich melden, desto größer ist unser Handlungsspielraum

Der Personalrat arbeitet am wirksamsten, so lange Verfahren noch gestaltet werden können. Ein Beispiel ist das betriebliche Eingliederungsmanagement. Viele Beschäftigte erhalten eine Einladung und fragen sich: Muss ich teilnehmen? Welche Daten werden erhoben? Wer darf dabei sein? Welche Folgen hat das Gespräch?

Unsere Empfehlung lautet: Fragen Sie zuerst den Personalrat. Ähnlich verhält es sich bei amtsärztlichen Untersuchungen. Wenn Beschäftigte sich frühzeitig melden, können wir in begründeten Fällen gegenüber der Dienststelle um einen Aufschub bitten oder offene Fragen zunächst klären. Kurzfristig sind unsere Möglichkeiten dagegen oft deutlich eingeschränkt.

Womit beschäftigt sich ein Personalrat eigentlich?

Viele Anrufe beginnen mit den Worten: „Ich weiß gar nicht, ob ich bei Ihnen richtig bin ...“

Fast immer lautet unsere Antwort: „Ja.“

Denn unsere Arbeit besteht keineswegs nur aus großen Konflikten oder rechtlichen Auseinandersetzungen. Wir beraten beispielsweise bei Fragen zum BEM, zu amtsärztlichen Untersuchungen, zu Wiedereingliederungen, zur Teilzeit, zur Arbeitszeit, zu dienstlichen Beurteilungen oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir begleiten Beschäftigte bei Gesprächen mit der Schulleitung, unterstützen bei Konflikten im Kollegium und helfen dabei, belastende Situationen zunächst einmal zu strukturieren.

Nicht jedes Gespräch endet mit einem Verfahren. Oft genügt bereits eine gute Beratung.

Sie müssen schwierige Gespräche nicht allein führen

Viele Beschäftigte wissen nicht, dass sie sich bei Gesprächen mit der Schulleitung begleiten lassen dürfen. Sie können ein Personalratsmitglied Ihres Vertrauens hinzuziehen. Dabei muss es nicht zwingend der örtliche Personalrat Ihrer Schule sein. Grundsätzlich können Sie sich an jedes zuständige Personalratsmitglied Ihrer Schulform im jeweiligen Regierungsbezirk wenden. Eine Begleitung sorgt häufig dafür, dass Gespräche strukturierter verlaufen, Rechte gewahrt bleiben und sich alle Beteiligten auf die eigentlichen Inhalte konzentrieren können.

Vertraulichkeit ist keine Höflichkeit – sondern Gesetz

Eine Frage hören wir immer wieder: „Erfährt meine Schulleitung, dass ich mit dem Personalrat gesprochen habe?“ Die Antwort lautet eindeutig: Nein.

Personalratsmitglieder unterliegen einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht. Beratungen bleiben vertraulich. Gemeinsam entscheiden wir, welche Schritte überhaupt sinnvoll sind und welche Informationen – wenn überhaupt – weitergegeben werden.

So helfen Sie uns, Ihnen zu helfen

Manche Beratungsgespräche dauern zehn Minuten. Andere eine Stunde.

Nicht, weil Personalräte gerne telefonieren, sondern weil belastende Situationen selten geordnet erzählt werden.

Deshalb hilft es, sich vor dem Anruf einige Fragen zu beantworten:

- Was genau ist passiert?
- Wann und wo ist es passiert?
- Wer war beteiligt?
- Gibt es Zeug:innen oder Unterlagen?
- Wurde die Schulleitung bereits informiert?
- Welche Reaktion gab es?
- Und vor allem: Was brauche ich jetzt?

Diese Vorbereitung hilft uns, schneller zwischen Emotionen, Sachverhalt und notwendigem Handeln zu unterscheiden.



Unser Wunsch an Sie

Bitte betrachten Sie den Personalrat nicht als letzte Anlaufstelle, wenn bereits alles entschieden ist. Rufen Sie an, sobald Sie sich fragen, ob Sie den Personalrat brauchen. Nach Jahren der Personalratsarbeit können wir Ihnen eines mit Sicherheit sagen: Die meisten Menschen melden sich nicht zu früh. Sie melden sich zu spät. Und genau das möchten wir gemeinsam ändern.

Judith Klamann

Personalratsmitglied Bezirkspersonalrat
für Berufskollegs Düsseldorf



Schulalltag trotz Schwerbehinderung

Keine Privilegien, sondern Chancengleichheit!

Schwerbehinderung im Lehrerzimmer ist immer noch ein Tabuthema. Viele betroffene Lehrkräfte verschweigen ihre gesundheitlichen Einschränkungen aus Angst vor Stigmatisierung und Überlastung. Doch Nachteilsausgleiche sind keine Privilegien, sondern gesetzlich verankerte Werkzeuge für echte Chancengleichheit. Ein Plädoyer für einen offenen Umgang, frühe Beratung und eine inklusive Schulkultur.

Ein Vormittag im Lehrerzimmer: Das unsichtbare Limit

Morgens, 7:30 Uhr, an einem Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen. Der Flur füllt sich mit Stimmen, Schritten und dem Geruch von frischem Kaffee. Eine Kollegin steht an der Tafel und schreibt mit mühevoller Bewegung die Stundenthemen an – rheumatische Schübe machen jede Fingerbewegung zur Qual. Zwei Türen weiter wischt sich ein Kollege, der nach monatlicher Krebstherapie wieder vor seinen Klassen steht, den Schweiß von der Stirn.

Die Erschöpfung (Fatigue) ist sein ständiger, unsichtbarer Begleiter. Ein anderer Kollege muss penibel darauf achten, seine Diabetes-Intervalle einzuhalten, um im strammen 45-Minuten-Takt nicht in den Unterzucker zu rutschen.

Alle drei leisten tagtäglich vollen Einsatz. Sie leiten Klassen, korrigieren Klausuren, führen Elterngespräche. Und doch verbindet sie eine stumme Sorge: „Bloß nicht auffallen. Bloß nicht zeigen, dass es eigentlich nicht mehr geht.“ Die Angst vor Stigmatisierung sitzt tief. Viele Lehrkräfte befürchten, bei einer Offenlegung als „weniger belastbar“ abgestempelt zu werden oder dem Kollegium Mehrarbeit aufzubürden. Sie versuchen zu „funktionieren“ – bis der Körper die Notbremse zieht.

Dabei basiert das Schwerbehindertenrecht auf einem ganz anderen Prinzip: Es misst nicht die fachliche Eignung oder die Leistungsbereitschaft eines Menschen, sondern fragt: Welche Barrieren verhindern eine gleichberechtigte Teilhabe am Berufsleben, und wie schaffen wir diese aus der Welt?

Mythos vs. Realität:

Schwerbehinderung ist keine Schwäche

In den Köpfen vieler Beschäftigter und Führungskräfte spuken veraltete Vorurteile. Es ist Zeit, mit den verbreitetsten Mythen aufzuräumen:

Mythos

- 1 „Wer schwerbehindert ist, ist nicht belastbar.“
- 2 „Nachteilsausgleiche sind Rosinenpickerei.“
- 3 „Die Kolleg:innen müssen die Arbeit auffangen.“
- 4 „Eine Schwerbehinderung verschweigt man lieber.“

Die rechtliche und praktische Realität

- 1 Ein Grad der Behinderung (GdB) sagt absolut nichts über Kompetenz, Führungsfähigkeit, Intelligenz oder Engagement aus. Er beschreibt lediglich die Auswirkung gesundheitlicher Einschränkungen auf die Teilhabe.
- 2 Nachteilsausgleiche schaffen keine unfairen Vorteile, sondern stellen Waffengleichheit her. Wer aufgrund von Barrieren mehr Energie aufwenden muss, erhält Hilfsmittel, um auf Augenhöhe arbeiten zu können.
- 3 Ein behinderungsgerechter Einsatz verändert das Arbeitsumfeld oder die Rahmenbedingungen der betroffenen Person. Er führt nicht dazu, dass andere Kolleg:innen ohne Ausgleich mehr arbeiten müssen.
- 4 Wer gesundheitliche Einschränkungen verschweigt, verzichtet freiwillig auf Schutzrechte, Entlastungsstunden und Arbeitsplatzanpassungen – und riskiert die eigene Dienstfähigkeit.

Die drei rechtlichen Säulen der Anerkennung

Schwerbehinderung (GdB 50 oder mehr)

Durch das Versorgungsamt festgestellt. Eröffnet den vollen Schutz des SGB IX, inklusive Zusatzurlaub (für Tarifbeschäftigte/Beamte je nach Regelung), Sonderkündigungsschutz und Regelpflichtstundenermäßigung.

Gleichstellung (GdB 30 oder 40)

Kann bei der Agentur für Arbeit beantragt werden, wenn der Arbeitsplatz infolge der Behinderung gefährdet ist. Gleichgestellte genießen nahezu alle Schutzrechte schwerbehinderter Menschen (ausgenommen Zusatzurlaub und automatische Stundenreduzierung).

GdB 30 oder 40 ohne Gleichstellung

Auch hier sieht die NRW-Richtlinie zum SGB IX vor, dass im Einzelfall angemessene Fürsorgemaßnahmen und individuelle Entlastungen geprüft und gewährt werden können.

Schutzrechte im Schulalltag: Was konkret möglich ist

Ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz ist kein persönliches Geschenk der Schulleitung, sondern eine rechtliche Verpflichtung der Dienststelle (§ 164 Abs. 4 SGB IX).

Die Palette der Bausteine ist vielfältig:

Behinderungsgerechter Schulalltag

Raum und Zeit

- Feste Räume
- Kurze Wege
- Barrierefreiheit
- Pausenregeln

Arbeitsplatz

- Ergonom. Stuhl
- Techn. Hilfen
- Ruheräume
- Lärmschutz

Einsatz

- Vertretungsgrenzen
- Freistellung
- Mehrarbeit

Die wichtigsten Stellschrauben im Detail:

- **Stundenplanung und Raumzuweisung:** Vermeidung von Gebäudewechseln, feste Stammräume im Erdgeschoss oder nahe dem Aufzug, Berücksichtigung von medizinischen Ruhe- und Therapiezeiten.
- **Pflichtstundenermäßigung:** Staffelung der Regelermäßigung nach dem GdB (§ 2 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). In besonderen Härtefällen kann auf Antrag eine zusätzliche befristete Ermäßigung von bis zu vier weiteren Wochenstunden gewährt werden.
- **Freistellung von Mehrarbeit:** Auf Verlangen werden schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit (Untericht über das individuelle Deputat hinaus) befreit (§ 207 SGB IX).
- **Pausenaufsichten:** Angemessene Berücksichtigung der Belastbarkeit. Bei geh- oder stehbehinderten Lehrkräften sowie beim Vorliegen von Merkzeichen (z. B. „G“) soll eine Befreiung von der Pausenaufsicht erfolgen.
- **Schulfahrten und Exkursionen:** Teilnahme an mehrtägigen Klassenfahrten erfolgt nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Lehrkraft. Auf Wunsch ist eine zusätzliche Begleitperson bereitzustellen.
- **Fortbildungen:** Bevorzugte Berücksichtigung bei der Auswahl (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Die Dienststelle hat für barrierefreie Zugänge und ggf. angepasste Übernachtungs-/Anreisemöglichkeiten zu sorgen.

Stundenplanung und Raumzuweisung

Pflichtstundenermäßigung

Freistellung von Mehrarbeit

Pausenaufsichten

Schulfahrten und Exkursionen

Fortbildungen

Akteure und Rollen: Wer unterstützt und wer entscheidet?

Im System Schule greifen verschiedene Rollen ineinander. Das gegenseitige Verständnis ist der Schlüssel für gelingende Inklusion:

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) – Die vertrauliche Anlaufstelle

Die SBV berät streng vertraulich, unabhängig und kostenfrei. Sie unterliegt der Schweigepflicht und begleitet Betroffene auf Wunsch zu allen Gesprächen, Einstellungsverfahren, Unterrichtsbesuchen oder BEM-Verfahren. Sie ist nicht erst da, wenn es brennt, sondern berät präventiv.

Der Personalrat – Die Vertretung aller Beschäftigten

Er wacht über die Einhaltung der Arbeitsgesetze und arbeitet eng mit der SBV zusammen (§ 182 SGB IX). Bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen (z. B. Einstellungen, Versetzungen) sichert er faire Verfahren.

Schulleitung und Dienststelle – Die Fürsorgeverantwortlichen

Schulleitungen tragen die rechtliche Fürsorgepflicht vor Ort. Sie sind verpflichtet, schwerbehinderten Lehrkräften regelmäßig ein vertrauliches Teilhabegespräch anzubieten, um Belastungen frühzeitig zu erkennen und organisatorische Lösungen zu finden.

Prävention geht vor: Handeln, bevor die Krise da ist

Warten Sie nicht, bis Erschöpfung oder lange Fehlzeiten den Schulalltag unmöglich machen. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Prävention (§ 167 SGB IX).

Erste gesundheitliche Hürden / Anzeichen



Vertrauliches Gespräch mit SBV



Teilhabegespräch mit Schulleitung



BEM-Verfahren (bei > 6 Wochen AU)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist die Dienststelle gesetzlich verpflichtet, ein BEM anzubieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Das BEM ist freiwillig. Es dient nicht der Kontrolle, sondern der gemeinsamen Suche nach Ursachen und Lösungen: Wie kann der Arbeitsplatz so angepasst werden, dass die Gesundheit erhalten bleibt? Die Hinzuziehung der SBV und des Personalrats wird dringend empfohlen.

Vertraulichkeit und Datenschutz: Ihre Entscheidung zählt

Eine der häufigsten Ängste betrifft die Weitergabe von Daten. Hier gilt ein eiserner Grundsatz: Ihre Diagnose geht die Schulleitung nichts an.

- **Keine Attestpflicht über Diagnosen:**
Für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen reicht gegenüber der Dienststelle regelmäßig der Nachweis der Schwerbehinderung oder Gleichstellung (Kopie des Ausweises / Bescheids).
- **Strengster Datenschutz:**
Gesundheitsdaten gehören weder in die allgemeine Schullakte noch ins Lehrerzimmer. Das unbefugte Offenlegen einer Schwerbehinderung stellt eine schwere Pflichtverletzung dar.

Fazit: Mut zur Teilhabe!

Inklusion ist kein Projekt, das an der Klassenzimmertür aufhört. Eine Schule, die ihren Schülerinnen und Schülern Vielfalt und Chancengleichheit vermittelt, muss diese Werte auch im Kollegium vorleben. Die Inanspruchnahme von Schutzrechten und Nachteilsausgleichen ist kein persönliches Versagen und keine Bevorzugung. Sie ist der verfassungsmäßig garantierte Schritt zu echter gleichberechtigter Teilhabe.

An alle Schulleitungen: Betrachten Sie Nachteilsausgleiche nicht als bürokratische Hürde, sondern als aktiven Gesundheitsschutz. Eine Schule ist nur so stark und leistungsfähig wie die Menschen, die sie täglich gestalten.

An alle betroffenen Beschäftigten: Sie müssen diesen Weg nicht allein gehen. Vielleicht erkennen Sie sich in einigen Situationen dieses Artikels wieder. Vielleicht haben Sie bereits einen Grad der Behinderung, denken über eine Gleichstellung nach oder fragen sich, welche Unterstützung Ihnen zusteht. Vielleicht sind Sie aber auch Schulleiter:in, Personalratsmitglied oder Kolleg:in und möchten sich über die rechtlichen Möglichkeiten informieren.

In all diesen Fällen möchten wir Sie ermutigen: Holen Sie sich frühzeitig Rat. Viele Fragen lassen sich klären, bevor aus Belastungen ernsthafte gesundheitliche oder dienstliche Probleme entstehen. Eine Beratung verpflichtet zu nichts – sie schafft Klarheit, Sicherheit und eröffnet oft Lösungen, die vielen Beschäftigten gar nicht bekannt sind.

Als Ansprechpartner:innen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Martina Nelsing, Ansprechpartnerin der Schwerbehindertenvertretung im Ministerium für Schule und Bildung Nordrhein-Westfalen, und Heiko Majoreck, stellvertretender Vorsitzender des Bezirkspersonalrats für Lehrkräfte an Berufskollegs bei der Bezirksregierung Düsseldorf, begleiten seit vielen Jahren Beschäftigte im Schuldienst in schwerbehindertenrechtlichen und personalvertretungsrechtlichen Fragestellungen. Aus unserer täglichen Praxis wissen wir, wie belastend manche Situationen sein können – und wie oft sich gemeinsam gute und tragfähige Lösungen finden lassen.

Scheuen Sie sich deshalb nicht, Kontakt mit uns aufzunehmen. Gute Beratung beginnt nicht erst dann, wenn nichts mehr geht – sondern dann, wenn die ersten Fragen entstehen. Oft genügt ein frühzeitiges Gespräch, um Sicherheit zu gewinnen, Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und den weiteren Weg mit einem guten Gefühl zu gehen.

Gut zu wissen

- ✓ **Antragstellung:** Ein Antrag auf Feststellung eines GdB wird beim zuständigen Versorgungsamt / Sozialamt gestellt. Entscheidend ist die Gesamtauswirkung aller Beeinträchtigungen.
- ✓ **Gleichstellung:** Bei einem GdB von 30 oder 40 kann bei der Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragt werden, um den Arbeitsplatz zu sichern.
- ✓ **Vertrauliche SBV-Beratung:** Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt der Schweigepflicht. Eine Kontaktaufnahme verpflichtet zu nichts und bleibt auf Wunsch völlig anonym.
- ✓ **Keine Diagnosepreisgabe:** Schulleitungen müssen keine medizinischen Diagnosen erfahren. Der Ausweis/Bescheid reicht als Nachweis vollkommen aus.
- ✓ **Regelstundenermäßigung:** Ab GdB 50 besteht Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstunden. Der Ausweis muss der Schulleitung vorgelegt werden.
- ✓ **Zusatzermäßigung:** Bei besonderen Erschwerissen im Unterricht kann befristet eine Zusatzermäßigung von bis zu 4 weiteren Stunden beantragt werden.
- ✓ **Freistellung von Mehrarbeit:** Schwerbehinderte Lehrkräfte können die Ableistung von Überstunden/Mehrarbeit verweigern (§ 207 SGB IX).
- ✓ **Anspruch auf Teilhabegespräch:** Schulleitungen müssen betroffenen Lehrkräften regelmäßig ein Gespräch zur Feststellung von Hilfsbedarfen anbieten.
- ✓ **Schutz bei Beurteilungen:** Behinderungsbedingte quantitative Minderleistungen dürfen bei dienstlichen Beurteilungen nicht negativ gewertet werden.
- ✓ **BEM nutzen:** Das betriebliche Eingliederungsmanagement hilft nach längerer Krankheit, den Arbeitsplatz präventiv und gesundheitsgerecht umzugestalten.



Martina Nelsing
Ansprechpartnerin der
Schwerbehindertenvertretung
im Ministerium für Schule und
Bildung Nordrhein-Westfalen



Heiko Majoreck
stellvertretender Vorsitzender
des Bezirkspersonalrats für
Lehrkräfte an Berufskollegs
bei der Bezirksregierung
Düsseldorf

vlbs-Strategie führt zur Änderung der Staatsprüfung



Dr. Markus Soeding
Vorsitzender
Ausschuss Lehrkräfte-
bildung

soeding@vlbs.de

Die Änderungen in der Staatsprüfung, veröffentlicht in der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung am 07.01.2026 (OVP 2026), sind elementar und in erheblichem Maß auf die vlbs-Veranstaltung „Standard- und kompetenzorientierte Leistungen in einem zukunftsfähigen Vorbereitungsdienst in NRW ermöglichen und beurteilen“ vom 2.11.2023 zurückzuführen. Hierbei plante und konzipierte der Ausschuss Lehrkräftebildung einen runden Tisch und führte die Entscheidungsträger

- aus dem Ministerium für Schule und Bildung NRW (MSB),
- des Landesamtes für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerbildung (LAQUILA) und
- den Leitungen aller Seminare für das Lehramt an Berufskollegs aus ganz NRW zusammen.

Intention der vlbs-Initiative

Ziel der Veranstaltung im November 2023 war der Austausch über das Format der Staatsprüfung als Element einer zukunftsgerichteten Lehrkräfteausbildung und mögliche Entwicklungsperspektiven zu formulieren, auch um nach Möglichkeiten und Ansatzpunkten zu suchen, wie z. B. die Abbruchquote während des Vorbereitungsdienstes verringert werden kann. Dazu entwarfen Wolfgang Förmer als damaliger stellvertretender vlbs-Vorsitzender, Kirstin Bubke als Vorsitzende des Ausschusses Lehrkräftebildung und Dr. Markus Soeding als stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses Lehrkräftebildung eine Strategie, die das Verbesserungspotenzial am Format der Staatsprüfung sichtbar machte und gleichzeitig Impulse setzte, wie eine alternative Staatsprüfung aussehen kann (vgl. BUBKE/SOEDING 2023, S. 58). Die gezielt eingebrachten Initiativen zeigten ihre Wirkung in vollem Umfang und spiegeln sich detailliert in den zentralen Elementen der neuen OVP wider. In den Abbildungen 1 und 2 werden die Änderungen vor und nach der Reform der

Staatsprüfung sichtbar. Die roten Zahlen in Abbildung 1 markieren die wirkungsvollen vlbs-Impulse, die nachvollziehbar zu konkreten Verbesserungen geführt haben und während der vlbs-Veranstaltung dargeboten wurden.

vlbs-Impulse Nr. 1 zur Gewichtung der Staatsprüfung

a) Auswertung wissenschaftlicher Studien

Mehrere wissenschaftliche Studien wurden analysiert und in ihren Kernaussagen zusammengefasst und präsentiert, dass die berufliche Situation von Referendar:innen während des Vorbereitungsdienstes gesundheitlich belastend sein kann und zu deren Begegnung auch strukturelle Rahmenbedingungen im Vorbereitungsdienst und damit auch in der Staatsprüfung zu überdenken sind.

b) Darstellung alternativer Prüfungsformate

Axel Krommer, Gründungsmitglied des Instituts für zeitgemäße Prüfungskultur, kritisierte eine – Kompetenzsimulationen begünstigende – Prüfungskultur im aktuellen Format der Staatsprüfung und stellte den Zusammenhang zwischen Bildung, Lernen und Prüfung dar.

c) Ergebnisse einer vlbs-Befragung von Staatsprüfungsabsolventen

Ergänzend schilderten drei ehemalige auszubildende Lehrkräfte ihre persönlichen Erfahrungen mit der Staatsprüfung, die sie kurze Zeit zuvor erfolgreich abgelegt hatten. Deren Berichte bekräftigten die Ergebnisse einer vlbs-Befragung von Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes im Jahr 2023, wonach der Prüfungstag als belastend empfunden und u. a. der Wunsch geäußert wurde, die 50-prozentige Gewichtung des Prüfungstages zugunsten der Langzeitbeurteilungen zu überdenken (vgl. SOEDING / FELDMANN 2024, S. 40f).

vlbs-Erfolg: Die angestrebte Senkung der Gewichtung des Prüfungstages wurde erreicht: Der Anteil des Prüfungstages an der Gesamtnote sank von 50 % auf 40 %.

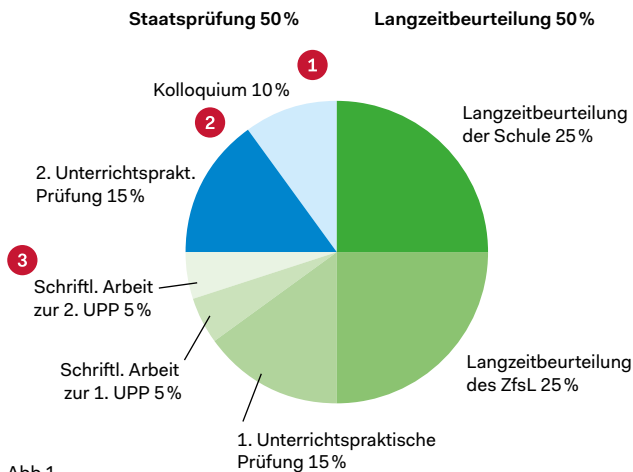


Abb 1

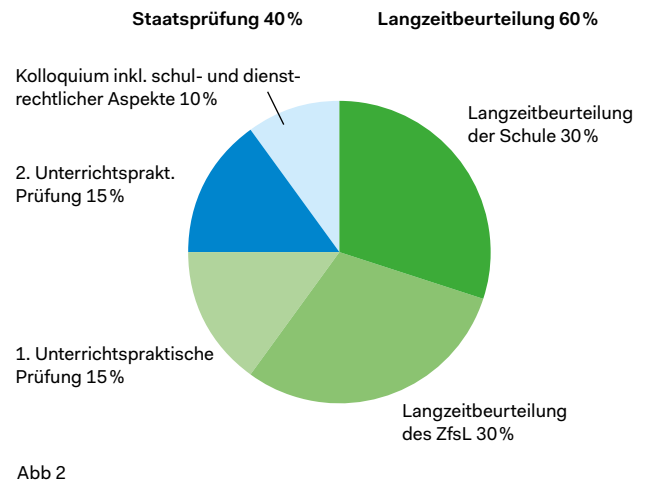


Abb 2

vlbs-Impuls Nr. 2 zur Weiterentwicklung des Kolloquiums

Ein umfassender, bislang einmaliger Vergleich zur Gestaltung der Staatsprüfung in allen Bundesländern brachte mehrere neue Anregungen mit – so auch zum Kolloquium. Die Darstellung der mündlichen Prüfungsbestandteile aus Bayern und Rheinland-Pfalz legte offen, dass mindestens in diesen beiden Bundesländern schulrechtliche Inhalte Teil der Prüfung sind.

vlbs-Erfolg: Die angeregte inhaltliche Neuausrichtung durch die Aufnahme von schulrechtlichen und dienstrechtlichen Aspekten als neue Bestandteile des Kolloquiums konnte erfolgreich umgesetzt werden. Gleichzeitig erfolgte eine zeitliche Straffung des Prüfungsformats – nicht zuletzt auf Grundlage der von Axel Krommer eingebrachten Impulse zur alternativen und zeitgemäßen Gestaltung von Prüfungen.

vlbs-Impuls Nr. 3 zum Wegfall der schriftlichen Arbeiten

Ein weiteres Ergebnis des Vergleichs zur Gestaltung der Staatsprüfung in allen Bundesländern ergab, dass zum damaligen Zeitpunkt nur Bremen und NRW noch separate schriftliche Arbeiten (entspricht den einzelnen schriftlichen Unterrichtsentwürfen zu den beiden unterrichtspraktischen Prüfungen (UPP)) als separaten Prüfungsbestandteil haben. Zudem stellte sich die Frage, inwieweit Unterrichtsentwürfe zukünftig vor dem Hintergrund des Einsatzes von künstlicher Intelligenz (KI) bei der Erstellung von derartigen Dokumenten gewichtet und berücksichtigt werden sollten.

vlbs-Erfolg: Die schriftlichen Arbeiten zu den beiden unterrichtspraktischen Prüfungen (UPP) als separatem Anteil an der Staatsprüfung wurden ersatzlos gestrichen und finden sich in der Staatsprüfung in verkürzter Form und als inte-

grativer Teil der jeweiligen unterrichtspraktischen Prüfung wieder – so wie in allen anderen Bundesländern mittlerweile auch.

Fazit und ein Dank an die Beteiligten

Mit dieser vlbs-Veranstaltung hat der Ausschuss Lehrerbildung erfolgreich einen Meilenstein gesetzt und konkrete Überlegungen zur Reform der Staatsprüfung im MSB angestoßen und zu deren Realisierung beigetragen, die sich in der OVP 2026 wiederfinden. Es bekräftigt das grundsätzlich durchdachte, fundierte und nachvollziehbar begründete vlbs-Vorgehen im sachlichen Austausch mit den maßgeblichen Instanzen. Besonderen Dank gilt es, Wolfgang Förmer und Kirstin Bubke auszusprechen, die gemeinsam mit Dr. Markus Soeding die Konzeption der Veranstaltung maßgeblich entwickelt und inhaltlich durchdacht haben.

Mit großem Engagement und klarer Argumentation ist es ihnen gelungen, bei den zuständigen Entscheidungsträgern für die Idee zu werben, miteinander ins Gespräch zu kommen und sich offen mit Reformansätzen auseinanderzusetzen. Die Veranstaltung überzeugte schließlich durch Qualität wie inhaltliche Tiefe und leistete damit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass die Impulse der Diskussion auf der vlbs-Veranstaltung vom Ministerium für Schule und Bildung NRW aufgegriffen und bei der Reform der Staatsprüfung in allen auf der Veranstaltung thematisierten Punkten berücksichtigt wurden. Der Dank richtet sich ebenso an die weiteren Beteiligten Ursula Altenkamp, Reiner Neuß und Marc-Oliver Hohnen, die sich sowohl in der Vorbereitung als auch bei der Durchführung der Vorträge und des World Cafés sachorientiert, konstruktiv und mit großer Professionalität eingebracht haben und damit maßgeblich zum Gelingen der Veranstaltung beitrugen.

Dr. Markus Soeding

Vorsitzender Ausschuss Lehrkräftebildung

Abbildung 1
Bestandteile und Gewichtung der „alten“ Staatsprüfung nach der OVP 2011–2023. Die roten Zahlen kennzeichnen die Bereiche, die auf Vorschlag des vlbs verändert worden sind. (eigene Darstellung)

Abbildung 2
Bestandteile und Gewichtung der Staatsprüfung nach der OVP 2026 (eigene Darstellung)

Quellen

BUBKE, KIRSTIN/
SOEDING, MARKUS:
Ist das aktuelle Format der Staatsprüfung noch zeitgemäß? In: Beruflicher Bildungsweg 64 (2023) 11+12, S. 58 – 59.

SOEDING, MARKUS/
FELDMANN, SARAH:
Das Format der Staatsprüfung in der deutschen Lehrkräfteausbildung – eine vergleichende Übersicht. In: Beruflicher Bildungsweg 65 (2024) 5+6, S. 38 – 45.

Einstellung nach dem Vorbereitungsdienst: Verkürzung der Probezeit



Dr. Markus Soeding
Vorsitzender
Ausschuss Lehrkräfte-
bildung

soeding@vlbs.de

Wenn der Vorbereitungsdienst mit der bestanden Staatsprüfung erfolgreich abgeschlossen ist, besteht für viele Absolvent:innen der verständliche Wunsch, als Lehrkraft in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen zu werden.

Einstellungssituation am Berufskolleg

Die Einstellungschancen am Berufskolleg sind insgesamt „hervorragend“ (MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW 2023, S. 25), insbesondere in den gewerblich-technischen Fachrichtungen. Auch im Bereich der Sozialpädagogik liegt ein hoher Einstellungsbedarf vor, der vor allem auf den Ausbau der Kapazitäten in Kindertageseinrichtungen sowie der Ganztagsangebote zurückzuführen ist (vgl. MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW 2023, S. 25). Für die kommenden zwei Jahre sei jedoch auf die Personalausstattungsquote¹ an den Berufskollegs von über 100% und die Gesamtquote² von ca. 99% hingewiesen (vgl. MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW 2025, S. 1). Daher ist davon auszugehen, dass nur in begrenztem Umfang Planstellen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zur Verfügung stehen. Zudem ist mit regional unterschiedlichen Stellenausschreibungen zu rechnen³ (vgl. MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW 2025, S. 2 ff.), sodass eine erhöhte Mobilitätsbereitschaft innerhalb Nordrhein-Westfalens erforderlich sein kann, um eine unbefristete Planstelle zu erhalten.

Einstellung in den Schuldienst

Beamtin oder Beamter wird in NRW⁴, wer persönlich geeignet, fachlich qualifiziert, gesundheitlich dienstfähig und nach dem Leistungsprinzip ausgewählt wird. Diese allgemeinen Grundsätze gelten bei einer Bewerbung auf eine Stelle im Landesdienst an einem Berufskolleg. Vor allem die Note der Staatsprüfung⁵ und die Note aus dem Masterabschluss spielen dabei eine Rolle. Das gilt insbesondere dann, wenn sich mehrere Bewerber:innen auf eine

Stelle bewerben. Die Einstellung erfolgt in der Regel als Beamtin oder Beamter auf Probe – mit einer Regelprobezeit von drei Jahren.

Verkürzte Probezeit für Lehrkräfte am Berufskolleg – was jetzt gilt

Am 7. Juni 2025 ist in Nordrhein-Westfalen das Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz hat das Land zentrale Regelungen des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW) und der Laufbahnverordnung (LVO) angepasst. Eine der wichtigsten Neuerungen betrifft Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe – und damit auch Kolleg:innen an Berufskollegs: Unter bestimmten Voraussetzungen kann die laufbahnrechtliche Probezeit verkürzt werden.

Kern der Reform ist § 5 Absatz 5 LVO⁶. Danach kann die Probezeit um bis zu ein Jahr verkürzt werden, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. Abbildung):

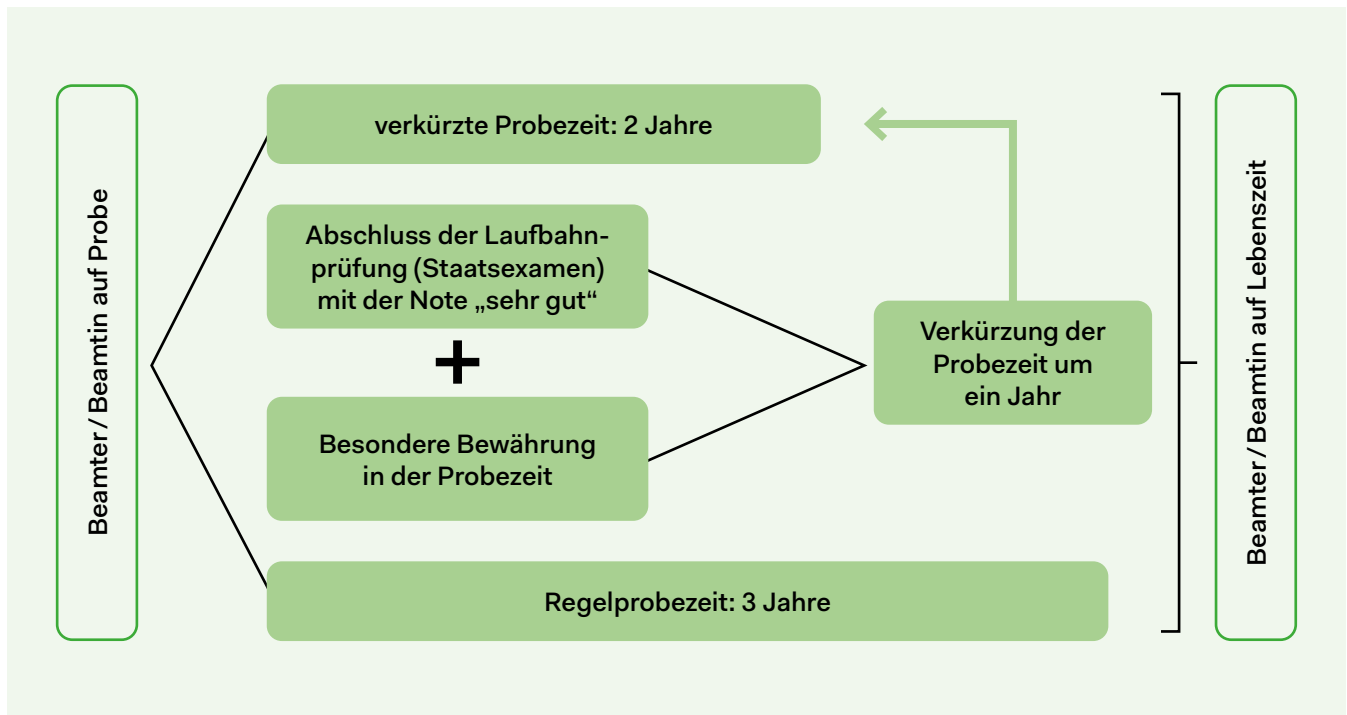
1. Die Laufbahnprüfung wurde mit einer Prüfungsnote abgeschlossen, die für eine über dem Durchschnitt liegende Prüfungsleistung vergeben wird.
2. Die Beamtin oder der Beamte hat sich in der bisher zurückgelegten Probezeit besonders bewährt.

Was bedeutet „überdurchschnittlich“ für Lehrkräfte?

Für den Bereich der Lehrämter legt das Ministerium für Schule und Bildung in seiner Auslegung der LVO fest, was als überdurchschnittliche Laufbahnprüfung gilt: Nur eine mit „sehr gut“ bewertete (zweite) Staatsprüfung erfüllt dieses Kriterium. Gute oder befriedigende Abschlüsse reichen nicht aus.

Was heißt „besondere Bewährung“?

Auch hier ist die Schwelle hoch. Eine besondere Bewährung liegt nur dann vor, wenn die gezeigten Leistungen deutlich über dem Üblichen



liegen und im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung eine Spitzennote rechtfertigen. In der Probezeit gilt ein strenger Bewertungsmaßstab, nach dem ausschließlich außergewöhnlich leistungsstarke und leistungsbereite Lehrkräfte berücksichtigt werden sollen.

Sehr restriktive Anwendung

Das Land NRW legt ausdrücklich fest, dass diese neue Möglichkeit der Probezeitverkürzung äußerst zurückhaltend genutzt werden soll. Eine Verkürzung kommt nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht, und nur dann, wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind. Die Probezeit von drei Jahren bleibt somit der Regelfall für die Mehrheit der Lehrkräfte.

Übergangsregelung: Auch bereits Verbeamtete können profitieren

Von besonderer Bedeutung ist die Übergangsregelung: Auch Lehrkräfte, die bereits vor dem 7. Juni 2025 in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen wurden, können von der neuen Regelung profitieren, sofern ihre Probezeit noch nicht beendet ist. Damit eröffnet sich auch für bereits im Schuldienst tätige Kolleg:innen eine Perspektive – wenn auch unter hohen Voraussetzungen.

Fazit

Seit dem 7. Juni 2025 gibt es für Lehrkräfte wieder die Möglichkeit, die Regelprobezeit von drei Jahren aufgrund besonderer Leistungen bis zu einem Jahr zu verkürzen. Diese Regelung greift den im Grundgesetz (Art. 33 Abs. 2) verankerten

Grundsatz der Bestenauslese auf. Für Lehrkräfte am Berufskolleg eröffnet das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz eine neue, allerdings sehr eng begrenzte Option. Die Probezeitverkürzung ist kein Regelinstrument, sondern eine Ausnahme für Spitzenleistungen. Wer ein „sehr gut“ im Abschluss vorweisen kann und sich in der Probezeit in außergewöhnlicher Weise bewährt, hat nun erstmals eine Möglichkeit zur Verkürzung – alle anderen absolvieren weiterhin planmäßig die volle Probezeit.

Dr. Markus Soeding

Vorsitzender Ausschuss Lehrkräftebildung

Abbildung Verkürzung der Probezeit

Quellen

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW (HG.): STELLENBEDARF UND PERSONALAUSSTATTUNG AN ÖFFENTLICHEN SCHULEN NRW. Düsseldorf 2025. Abrufbar über: schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/tabellen_unterrichtsversorgung_datenstand_251201.pdf (30.04.2026).

MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW (HG.): Vorausberechnungen zum Lehrkräftearbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen Einstellungschancen für Lehrkräfte bis zum Schuljahr 2044 / 2045, Düsseldorf 2023. Abrufbar über: schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/lehrkraeftebedarfsprognose_märz_2023.pdf (30.04.2026).

- 1 Die Personalausstattungsquote gibt an, zu welchem Prozentsatz der festgelegte Stellenbedarf durch tatsächlich vorhandenes Personal gedeckt ist.
- 2 Die Gesamtquote bezeichnet den prozentualen Anteil des tatsächlich vorhandenen Personals bezogen auf die Summe aus festgelegtem Stellenbedarf und zusätzlichen (sonstigen) Stellen.
- 3 In den Regierungsbezirken Münster, Detmold und Arnsberg liegen sowohl die Personalausstattungsquote als auch die Gesamtquote über 100%, sodass insbesondere in diesen Gebieten mit der Ausschreibung von keinen oder wenigen unbefristeten Planstellen gerechnet werden kann.
- 4 Nähere Regelungen sind u. a. dem Landesbeamtengesetz (LBG NRW), dem Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (LVO) zu entnehmen.
- 5 Vor 2009 wurde ein Lehramtsstudium in Nordrhein-Westfalen mit der Ersten Staatsprüfung und der Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit der Zweiten Staatsprüfung abgeschlossen. Mit der Umstellung auf die Bachelor / Master-Struktur beim Lehramtsstudium entfiel die Erste Staatsprüfung, so dass die Laufbahnprüfung am Ende des Vorbereitungsdienstes – ohne Nummerierung – nur noch als Staatsprüfung (umgangssprachlich auch Staatsexamen) bezeichnet wird.
- 6 Die weiteren Regelungen zur Probezeit sind dem gesamten § 5 LVO zu entnehmen.

Zwischen Denkmal und Weserblick – mit dem vlbs unterwegs.

vlbs-Mitglieder im Ruhestand – ein Ausflug mit Geschichte



Johannes Fährnich
vlbs-Vertreter der Mitglieder im Ruhestand

vlbs-Bezirksverband
Detmold

johannes.faehnrich
@arcor.de

Selbst der Wettergott hat mitgespielt, als die Ruheständler im BV-Detmold ihren diesjährigen Seniorentag am Kaiser-Wilhelm-Denkmal in Porta Westfalica und an der Weser in Minden starteten.

32 Personen konnte Johannes Fährnich, Beauftragter der Mitglieder im Ruhestand, am Parkplatz des Denkmals begrüßen. Hier gab es bereits durch den Gästeführer eine Menge an historischen Fakten, die zum Bau des Kaiser-Wilhelm-Denkmal führten. Es gehört zu den wenigen ganz großen Denkmälern unserer Republik. Innerhalb von 4 Jahren (1892 – 1896) wurde es mit manchen finanziellen Schwierigkeiten im Auftrag des Provinziallandtages der preußischen Provinz Westfalen errichtet und reihte sich wie an vielen Orten der Glorifizierung des Kaiserreiches unter. Nach einem kurzen, steilen Aufstieg stand man vor dem monumentalen Denkmal und genoss auch den wunderschönen Blick über Minden und die Porta Westfalica.

In dem neu errichteten Besucherzentrum unterhalb der Plattform konnten individuell Dokumente und Präsentationen gesichtet werden. Beim anschließenden Mittagsbuffet konnte Johannes Fährnich die ihm anvertrauten Grußworte aus Bezirk und Land übermitteln und warb für die Beteiligung an den vlbs-Veranstaltungen sowie das Engagement im Ehrenamt. Immer weniger Menschen sind bereit, ihre Freizeit für Mitmenschen zu opfern. Das erleben wir ja nicht nur im vlbs.

Höhepunkt des Tages war sicherlich die „Kanal-Weser-Rundfahrt“ über Weser und Mittelkanal. Diese haben eine Höhendifferenz von 13 m, die durch Schleusungen überbrückt werden. Es dauerte doch eine ganze Weile, bis das Schiff in der Schleuse diese Höhendifferenz bewältigte. Doch Kuchen, Kaffee und nette Gespräche an den Tischen ließen diese Zeit zu einer kurzen Weile werden. Es wurde trotz des Motorengeräusches viel erzählt und die Gemeinschaft genossen, also wieder einmal ein gelungener Tag für alle Beteiligten.

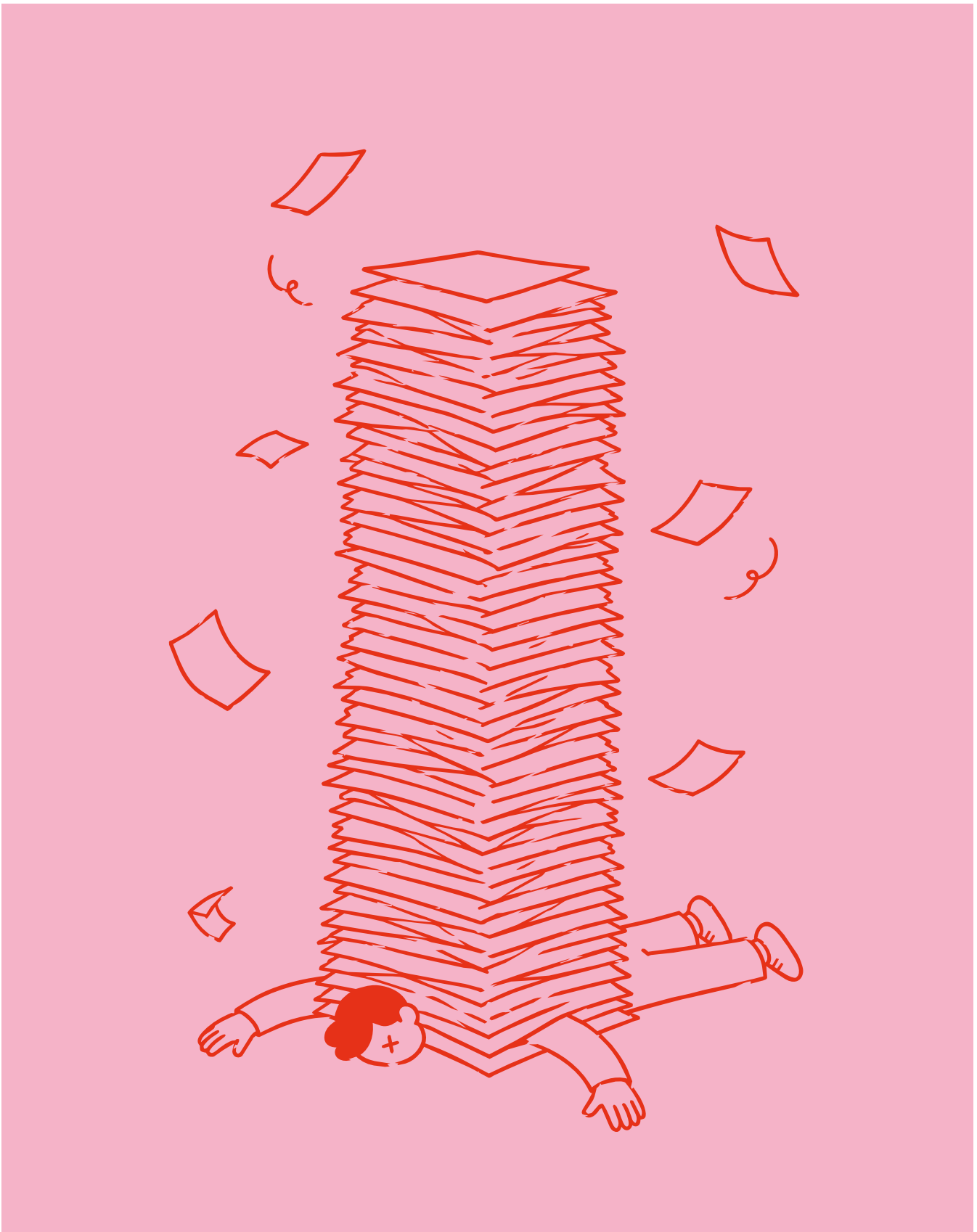
Herr Fährnich informierte, dass im Arbeitskreis bereits an dem Programm für den Seniorentag 2027 in Paderborn gearbeitet wird.

Johannes Fährnich

Beauftragter für die Mitglieder im Ruhestand
im vlbs-Bezirksverband Detmold







Aktenzeichen: Fürsorge unbekannt

Wenn Fürsorge der Dienststelle zu Papier wird

Deutschland ist Weltmeister im Vermessen von Problemen. Beim Lösen reicht es häufig nur für die Teilnahmeurkunde. Geht es Beschäftigten schlecht? – Dann gibt es einen Fragebogen. Steigt die psychische Belastung? – Dann folgt eine Evaluation. Nehmen Gewalterfahrungen zu? – Dann erscheint ein Leitfaden. Und wenn alle Formulare ausgefüllt sind, wird ein Arbeitskreis gegründet, der einen Maßnahmenplan entwickelt, der anschließend dokumentiert, evaluiert und ggf. fortgeschrieben wird. Es ist ein erstaunlich perfektes System. Nur die Belastung hält sich leider nicht daran. Sie steigt. Seit Jahren.

Schutz braucht einen Locher

Schutz ist ein schönes Wort. Es klingt nach Schirm. Nach Schulter. Nach einer Hand, die im richtigen Augenblick da ist. In der Bildungspolitik allerdings hat sich das Wort in den letzten Jahren gewandelt. Für eine Lehrkraft klingt das inzwischen nicht mehr nach Hand, sondern nach Hängeregister. Schutz ist heute das, was in einem Ordner steht.

Wir haben Gewaltschutzkonzepte. Kinderschutzkonzepte. Sexuelschutzkonzepte. Beschwerdewege. Beschwerdestellen. Antidiskriminierungsdokumentationen. Datenschutzformulare. Gefährdungsanzeigen. Dienstunfallanzeigen. Gesprächsprotokolle. Nachweislisten. Fortbildungsvermerke. Meldekettens. Zuständigkeitstabellen. Da staunen Sie, was? – Und falls Sie sich noch nicht geschützt fühlen, kann man sich wenigstens in dreifacher Ausfertigung bestätigen lassen, dass der Schutz vorgesehen war. Das ist ja auch eine Form von Geborgenheit. Verwaltungstechnisch jedenfalls.

Bevor jetzt jemand einwendet, hier werde ein ernstes Thema lächerlich gemacht: Nein. Gerade nicht. Gewalt an Schulen ist real. Gegen Lehrkräfte ebenso. Für das Jahr 2024 wurden bundesweit bereits 1.283 Fälle vorsätzlicher einfacher Körperverletzung gegen Lehrkräfte erfasst, dazu 557 Fälle von Gewaltkriminalität. Im Deutschen Schulbarometer

berichtet fast jede zweite Lehrkraft von psychischer oder physischer Gewalt unter Schüler:innen an der eigenen Schule. An Schulen in sozial benachteiligten Lagen sind es sogar deutlich mehr. Wer hier noch von Einzelfällen spricht, redet sich die Wirklichkeit hübsch wie einen Wasserschaden unter neuem Anstrich. Berufskollegs wissen das ohnehin. Dort, wo die Gesellschaft in ganzer Heterogenität einläuft – mit biografischen Brüchen, psychischen Belastungen, Sprachhürden, Existenzsorgen, Aggression, Überforderung und mancher Verzweiflung –, ist Schule längst nicht nur Unterrichtsort, sondern eine Art sozialer Umsteigebahnhof unter Dauerbetrieb. Dass Lehrkräfte an beruflichen Schulen problematisches Schüler:innenverhalten besonders häufig als Belastung benennen, überrascht niemanden, der schon einmal in einem Lehrer:innenzimmer saß, in dem es nach Kaffee, Korrekturen und Krisen roch.

Die selbstverständliche Aufgabe von Schule

Die Schule ist heute Beratungsstelle. Krisenzentrum. Jugendhilfe. Integrationsmotor. Demokratiewerkstatt. Manchmal sogar Familienersatz. All das leisten Lehrkräfte. Jeden Tag. Nur stellt sich irgendwann eine unbequeme Frage: Wofür wurden wir eigentlich eingestellt? Wer heute unterrichtet, vermittelt längst nicht mehr nur Fachwissen. Lehrkräfte sind gleichzeitig Sozialarbeiter:innen, Konfliktmanager:innen, Psycholog:innen, Verwaltungsfachkräfte, Dokumentationsstellen, IT-Support und manchmal sogar Ersatzfamilie. Sie führen Elterngespräche, Gespräche mit Betrieben und Ausbilder:innen, schlichten Konflikte, dokumentieren Vorfälle, schreiben Förderpläne, reagieren auf Cybermobbing und versuchen zwischendurch noch, Mathematik, Religion oder Elektrotechnik zu unterrichten. Und trotzdem hört man immer wieder denselben Satz: „Dafür sind Sie doch ausgebildet!“ Nein. Dafür ist niemand ausgebildet. Vor allem ist niemand dafür eingestellt worden, sämtliche gesellschaftlichen Probleme gleichzeitig aufzufangen.

Unsere Schulen sind längst Reparaturbetriebe gesellschaftlicher Entwicklungen geworden. Trotzdem begegnet man den Beschäftigten häufig so, als müssten sie lediglich resilienter werden. Vielleicht noch einen Workshop besuchen. Ein bisschen Achtsamkeit. Ein bisschen Yoga. Eine Matte mit Noppen zum Drauflegen. Eine Lavendelkerze fürs Lehrer:innenzimmer. Endlich mal ein bisschen selbstwirksamer werden! Dann wird das schon wieder. Fürsorge heißt im öffentlichen Dienst offenbar immer häufiger, sich selbst (finanziert) zu stabilisieren, während die Dienststelle Formulare verschickt. Und was macht das System, wenn die Realität härter wird?

Es reagiert mit dem Lieblingswerkzeug deutscher Verwaltungskultur: Es erfindet eine weitere Form der Belegbarkeit.

Wenn das Formular schneller kommt als die Hilfe

Schutz heißt dann nicht mehr zuerst, dass jemand da ist. Schutz heißt, dass sich hinterher nachweisen lässt, dass jemand zuständig gewesen wäre.

Die Realität

Wenn am Berufskolleg ein 20-jähriger Schüler einen Stuhl nach einer Lehrkraft wirft, hat niemand Zeit für Verwaltungssatire. Dann zählen Sekunden. Menschen müssen geschützt, Situationen beruhigt und Gespräche unmittelbar organisiert werden – möglichst nicht allein, sondern am besten unter sechs Augen. Dafür bräuchte es Personal, Menschen, die zuständig in solchen Situationen sind – und dann auch noch blitzschnell erkennen müssen, was sie jetzt tun sollen. Kaum ist die Situation erst mal unter Kontrolle, beginnt die zweite Schicht der Wirklichkeit: dokumentieren, melden, bewerten, Datenschutz prüfen, Formulare ausfüllen, digitale Systeme bedienen. Manchmal entsteht der Eindruck, der eigentliche Schutz bestehe vor allem darin, später nachweisen zu können, dass alles ordnungsgemäß dokumentiert wurde.

Und der Schüler?

Konsequenzen sind häufig komplizierter, als viele glauben. Selbst wenn Gremien getagt haben und am Ende eine Entlassung beschlossen wird, verschwindet das Problem oft nicht. Volljährige müssen eine andere Schule finden. Minderjährige erst recht – denn sie unterliegen der Schul-

pflcht. Also beginnt die Suche nach einer aufnehmenden Schule. Das Problem wird dann einfach nur verschoben. Und taucht vielleicht nochmal auf. In dem Fall: viel Glück, wir drücken die Daumen!

Was überrascht, ist eher, dass wir uns an sie gewöhnt haben: Gewalt gegen Lehrkräfte. Unterfinanzierung und mangelhafte, instabile Ausstattung. Digitale Hetze. Beleidigungen. Bedrohungen. Körperliche Angriffe. Psychische Belastungen, ein Raumklima am Arbeitsplatz des öffentlichen Dienstes, das einer Sauna gleicht. Wir sprechen darüber inzwischen mit einer Routine, die fast beängstigender ist als die Zahlen selbst.

Nach jeder Katastrophe, jedem Vorfall, jedem Versagen folgen dieselben Rituale.

Bestürzung.

Solidarität.

Arbeitsgruppen.

Neue Leitfäden.

Neue Empfehlungen.

Neue Präventionsprogramme.

Dabei hätte echte Prävention viel früher begonnen: mit Zeit, mit funktionierender Schulsozialarbeit, regelmäßigen Gesprächen, Dolmetscher:innen, wenn Sprache zur Hürde wird, psychologischer Unterstützung und einem System, das Probleme erkennt, bevor sie eskalieren. Vielleicht wäre aus dem oben genannten Schüler dann nicht der nächste Fall für eine Teilkonferenz geworden, sondern ein junger Mensch, der eine Ausbildung abschließt, arbeitet und später Steuern zahlt. Das wäre Prävention. Nicht die perfekte Dokumentation dessen, was längst schiefgelaufen ist...

Bearbeitungsstand der Überlastungsanzeige noch in Prüfung

Die OECD hat schon vor Jahren formuliert, was viele Lehrkräfte täglich erleben: Nicht die eigentliche Unterrichtszeit korreliert am stärksten mit Stress, sondern administrative Arbeit und das permanente Reagieren auf immer neue staatliche Anforderungen. Anders gesagt: Nicht das Erklären macht müde. Das Dokumentieren macht müde. Nicht die Didaktik kostet Kraft, sondern der Apparat, der sich um sie herum aufgebaut hat. Man kann also sehr wohl an und in Schule resignieren, ohne am Unterrichten zu verzweifeln. Dieses Missverständnis ist politisch ausgesprochen bequem.

Wenn heute von einem „anspruchsvollen Lehrer:innenberuf“ die Rede ist, klingt es, als seien Unterricht, Erziehung und pädagogische Verantwortung die Ursache der Belastung. Sie sind anspruchsvoll, klar – das waren sie schon immer. Verändert hat sich etwas anderes: die Tätigkeit der Lehrkräfte. Lehrkräfte unterrichten heute nicht weniger, sie verwalten nur deutlich mehr. Schutzkonzepte, Dokumentationspflichten, Gefährdungsbeurteilungen, Meldewege, Evaluationen, Nachweise, Fristen und digitale Portale haben sich um den Beruf gelegt wie die eigentliche Haupttätigkeit. Solange Behörden diese zusätzliche Verwaltungsarbeit einfach zum Lehrer:innenberuf erklären, bleibt das eigene Verwaltungshandeln unsichtbar. Dann heißt es, der Beruf sei eben belastend. Tatsächlich ist nicht der Beruf überfordernd geworden, sondern die Menge der staatlich verordneten Nebentätigkeiten, die ihn überlagern. Wer Fürsorge mit Formularen verwechselt, produziert genau das, was er anschließend beklagt: überlastete Lehrkräfte.

Das zeigt sich auch beim inflationär gebrauchten Begriff Burnout. Unterricht allein brennt Menschen nicht aus. Was zermürbt, sind ungelöste Konflikte, unklare Zuständigkeiten, endlose Verfahren und eine Verwaltung, die auf jedes Problem mit einem neuen Formular reagiert. Beschwerden wandern durch Instanzen, Protokolle wachsen, Fristen verlängern sich – und aus Konflikten werden Akten. Am Ende hat sich oft nur eines zuverlässig entwickelt: die Dicke des Ordners. Wer über Schutz spricht, sollte deshalb zuerst über Menschen sprechen. Über gute Führung. Über Kolleg:innen, die sich gegenseitig tragen. Über psychologische Unterstützung, wenn Belastungen zu groß werden. Über Zeit zum Durchatmen. Über Vertrauen statt Misstrauen. All das schützt. Zusätzliche Formulare tun es nicht. Sie können notwendig sein. Aber sie ersetzen keine Fürsorge. Denn Fürsorge zeigt sich nicht darin, wie detailliert ein Konflikt dokumentiert wurde. Sondern darin, wie schnell und wirksam er gelöst werden kann.

Wenn Recht Vertrauen ersetzt

Das führt direkt zum Antidiskriminierungsrecht. Seine gute Absicht ist offenkundig. Niemand, der bei Trost ist, wird bestreiten, dass Menschen wirksamen Schutz vor Diskriminierung brauchen. Genau dafür will der nordrhein-westfälische Gesetzentwurf Schutzlücken schließen, Beschwerdestrukturen stärken, Viktimisierung verhindern und die Rechtsdurchsetzung verbessern. Das Problem beginnt nicht bei der Absicht. Das Problem beginnt bei der Vollzugs-

erfahrung. Denn die Sorge vieler Lehrkräfte lautet nicht: „Wie kann ich künftig ungestört diskriminieren?“ Die Sorge lautet: „Wie kann ich in meiner täglichen beruflichen Situation noch sicher handeln?“ Schule ist kein Seminar über ideale Kommunikation unter Laborbedingungen. Schule ist manchmal der Ort, an dem man innerhalb von Sekunden auf Entgleisungen, Konflikte, Grenzüberschreitungen oder Eskalationen reagieren muss. Wenn das System den pädagogischen Griff zur Lage nur noch unter dem Vorbehalt nachträglicher Dokumentationsfestigkeit denkt, entsteht jene Atmosphäre, in der jede Intervention gleichzeitig als potenzieller Fall, jede Formulierung als Risiko und jedes Handeln als vorläufige Prozessakte erscheint. Der moderne Staat liebt offenbar das handlungssichere Zögern.

Natürlich braucht es Regeln. Natürlich braucht es Beschwerdewege. Natürlich braucht es Sensibilität. Aber liebe Behörden dieses Landes, Sie glauben doch nicht ernsthaft daran, dass durch nur ausreichende Dokumentationen eine Schule gerechter wird? – Sie mutiert ausschließlich in ihrer pädagogischen Präsenz zu einer Unterabteilung juristischer Selbstverteidigung. Und wird vor allem eins: misstrauisch und nervös. Damit wir uns nicht missverstehen: Kein vernünftiger Mensch will zurück in die Zeit, als Probleme mit dem Satz „Das klären wir intern“ in irgendwelchen dunklen Schulschränken verschwanden. Aber auch die Gegenbewegung hat ihre Tücken. Wenn aus jeder Schutzidee zuerst eine Dokumentationsidee wird, schafft man nicht automatisch mehr Sicherheit. Man schafft häufig bloß mehr Schriftgut. Und mit Papier kann man viel machen. Es kann gelocht, abgeheftet, abgestempelt werden – und sich wie die Karnickel vermehren. Es kann übrigens auch wunderbar Verantwortung verdünnen.

Wer wird hier eigentlich geschützt?

Und ist es nicht auch vor allem der Schutz der zuständigen Behörden, um den es hier geht? – Wenn alle etwas dokumentieren, sagt später niemand mehr, niemand habe etwas getan. Das ist die hohe Kunst institutioneller Selbstentlastung: Nicht der Mensch wird geschützt, sondern der Nachweis, dass es ein Verfahren gab. Der Verwaltungsstaat ist darin ein Genie. Er baut Rettungsboote aus Formularen und wundert sich dann, dass sie nicht schwimmen. Uns wird der Krisenordner ins Lehrer:innenzimmer gelegt und gleichzeitig ein selbstgeklöppeltes Schutzkonzept mit einer verbindlichen Deadline – selbstverständlich zur Abgabe bei der Dienststelle – als Prävention verkauft.

Anschließend laden wir das Konzept auf einem eigens dafür eingerichteten Portal hoch, das mit einer Drei-Faktor-Authentifizierung gesichert ist. Die Zugangsdaten suchen wir uns bitte selbst aus den drei E-Mails heraus, die uns vor Monaten zugesandt wurden. Dabei frage ich mich: Ist das wirklich Prävention?

Und warum zum Teufel investieren wir immer mehr in die Bearbeitung eskalierter Konflikte – und vergleichsweise wenig in deren Verhinderung?

Warum sind Schulpsychologie, Supervision, Coaching, therapeutische Versorgung, multiprofessionelle Teams und echte Präventionsstrukturen noch vielerorts die Beilage statt das Hauptgericht?

Warum warten Erwachsene im Schnitt 20 Wochen auf Psychotherapie, Kinder und Jugendliche rund 25 Wochen, obwohl psychische Erkrankungen längst zu den großen Versorgungsfragen des Landes gehören?

Warum fordern psychotherapeutische Fachverbände mehr Prävention und mehr Expertise an Schulen – und man behandelt solche Forderungen trotzdem oft, als hätten da ein paar weichgespülte Seelenfreunde das Budgetbuch entwendet?

Vielleicht, weil Prävention politisch unerquicklich ist. Prävention produziert selten den schönen Pressetermin mit symbolischer Preisübergabe. Prävention sieht unspektakulär aus. Ein gutes Supervisionsangebot. Eine verlässliche Schulpsychologin. Eine Schulleitung, die nicht selbst schon auf der letzten Rille fährt. Eine Beratungsstruktur, die vor der Explosion greift. Eine Entlastungsstunde, die tatsächlich entlastet. Alles unerquicklich fotogen. Keine Schleife dran. Kein Richtfest. Kein Ministerpräsident mit Blechpokal. Dabei ist genau das der Punkt, an dem die große politische Verwechslung beginnt: Bildung wird in Deutschland immer noch behandelt, als sei sie vor allem ein Ausgabenposten. Man spricht über Milliarden für Schulen oft in jenem Ton, in dem man früher über eine neue Waschmaschine sprach: leider nötig, aber unerquicklich teuer.

Faktenlage abgelehnt

Und dann kommt die Forschung und verdirbt die schöne Spar-Erzählung.

Vor allem die internationalen Organisationen zeichnen heute ein erstaunlich einheitliches Bild: Die UNESCO bezeichnet Bildung ausdrücklich als transformative Investition – nicht als Kostenfaktor (UNESCO – Education Financing). Die OECD zeigt in ihrer aktuellen Ausgabe von Education at a Glance, dass höhere Bildungsabschlüsse in Deutschland weiterhin mit deutlich höheren Erwerbseinkommen verbunden sind. OECD (Education at a Glance 2025). Das ifo-Institut (Deutschland) kommt in einer aktuellen Modellrechnung zu dem Ergebnis, dass bessere Bildungsleistungen das langfristige Wachstumspotenzial Deutschlands um mehrere Billionen Euro erhöhen könnten – für Nordrhein-Westfalen allein in einer Größenordnung von rund 4,9 Billionen Euro. (ifo-Institut – Bessere Bildung bringt Deutschland Milliardenrenditen). Kurz gesagt: Bildung ist nicht der Kostenblock vor dem Wohlstand. Bildung ist die Voraussetzung dafür, dass Wohlstand überhaupt entstehen kann.

Wer also bei Schulen zuerst die Ausgabenseite sieht, nimmt die Gesellschaft buchhalterisch, aber nicht ökonomisch ernst. Das ist ungefähr so klug, wie die Heizung auszubauen, um Energie zu sparen. Man senkt im ersten Moment die Kosten. Später sitzt man im Kalten und nennt das die haushaltspolitische Solidität. Vielleicht müsste man es den Freunden robuster Finanzrhetorik einfach in einer Sprache sagen, die sie verstehen: Jeder Euro, den wir heute nicht in tragfähige Bildungs-, Präventions- und Unterstützungsstrukturen stecken, taucht später wieder auf. Nur teurer. Als Krankheitsfall. Als Frühverrentung. Als Unterrichtsausfall. Als Gewaltfall. Alsungsverfahren. Als verlorene Fachkraft. Als geringere Produktivität. Als politische Verwilderung. Als demokratische Erosion. Bildung spart nicht sofort. Bildung verhindert, dass es später verdammt teuer wird. Davor müssen wir uns schützen. Und hier kehrt das Wort zurück, um das es eigentlich geht: Schutz. Schutz entsteht nicht durch Ordner. Nicht durch Formulare. Nicht durch die vierte Evaluationsschleife und auch nicht durch die flächendeckende Verwechslung von Handeln mit Häkchensetzen. Schutz entsteht, wenn Menschen Zeit füreinander haben. Wenn Konflikte früh bearbeitet werden. Wenn Schulen psychologische Unterstützung wirklich erreichen können. Wenn Schulleitungen professionell begleitet werden, statt zwischen Führungsanspruch und Systemmangel aufgerieben zu werden. Wenn Lehrkräfte gesund bleiben dürfen, statt ihre eigene Belastungsgrenze mit der nächsten Überlastungsanzeige zu dokumentieren.



Wenn Recht schützt, ohne pädagogische Präsenz zu lähmen. Und wenn ein Land endlich begreift, dass die einzige Ressource in der Bundesrepublik Deutschland nur die Bildung sein kann und eben keine lästige Haushaltsstelle ist, sondern die stillste, vernünftigste und ertragreichste Zukunftsinvestition, die es überhaupt tätigen kann. Dann hätte „Schutz“ vielleicht wieder etwas von seinem ursprünglichen Klang. Weniger Aktenordner. Mehr Mensch.

Jetzt denken Sie vielleicht: schön und gut. Treffend analysiert. Aber wie lautet die Konsequenz aus der Misere? Liebe Kolleg:innen, wir sind doch vom Fach: Seit Jahren begleiten wir junge Menschen auf ihrem Weg ins Erwachsenenleben. Wir beobachten Verhalten, erkennen Entwicklungsbedarfe, führen Beratungsgespräche und überlegen gemeinsam, wie Verantwortung, Selbstständigkeit und Problemlösekompetenz wachsen können. Warum wenden wir diese Professionalität eigentlich nie auf diejenigen an, die sie vielleicht am dringendsten brauchen?

Wann wird unser Staat eigentlich erwachsen?

Lehrkräfte aller Bundesländer beobachten seit Jahren dieselben Verhaltensauffälligkeiten ihrer zuständigen Behörden. Die Symptome sind bekannt. Die Einsicht bleibt überschaubar. Eine nachhaltige Verhaltensänderung konnte bislang leider nicht festgestellt werden. Wir Lehrkräfte sprechen täglich über Verantwortung, Eigenständigkeit, Reflexionsfähigkeit und nachhaltiges Lernen. Wir analysieren Entwicklungsstände, fördern Potenziale und begleiten

Menschen dabei, erwachsen zu werden. So viel zu unserer Expertise. Vielleicht können wir sie heute einmal dort einsetzen, wo sie dringend gebraucht – und bisher erstaunlich selten nachgefragt wurde. Wie wäre es mit einem Feedback zum Entwicklungsstand?

Liebes Bildungssystem,

ich möchte dir nicht zu nahe treten, aber ich habe den Eindruck, dass du in einigen Bereichen noch nicht altersgemäß entwickelt bist. Ich nehme bei dir eine ausgeprägte Impulsivität wahr. Außerdem fällt es dir schwer, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden. In Belastungssituationen reagierst du häufig mit Kontrolle statt mit Vertrauen. Aufgaben und Projekte langfristig zu planen, gelingt dir eher mangelhaft. Kommunikation gelingt dir oft eher in Form von Rundverfügungen als im echten Dialog. Daran sollten wir gemeinsam arbeiten.

Erzähl doch einmal: Was genau fällt dir schwer? Welche Ressourcen fehlen dir? Brauchst du Unterstützung dabei, Probleme nicht nur zu dokumentieren, sondern tatsächlich zu lösen? Hast du schon einmal darüber nachgedacht, Aufgaben zu priorisieren? SMARTe Ziele zu formulieren? Dich regelmäßig mit den Menschen auszutauschen, die deine Entscheidungen jeden Tag umsetzen müssen? Vielleicht hilft auch eine kleine Reflexionsrunde. Was läuft bereits gut? Was möchtest du bis zum nächsten Quartal konkret verändern? Woran erkennen wir, dass du Fortschritte machst? Und wer übernimmt dafür eigentlich Verantwortung?

Um daran zu arbeiten, musst du all diese Herausforderungen dokumentieren. Natürlich in dreifacher Ausfertigung. Die zuständige Stelle recherchierst du bitte selbst.

Ach, Personalmangel? Das höre ich oft. Aber Personalmangel ist zunächst einmal keine Ausrede, sondern dein eigenes Entwicklungsfeld.

Falls du dich mit dieser Aufgabe überfordert fühlst, stelle bitte zunächst einen Antrag auf Fürsorge. Verwende hierfür ausschließlich das aktuelle Formular. Frühere Fassungen verlieren mit Veröffentlichung dieses Ratschlags ihre Gültigkeit. Reiche den Antrag vollständig, unterschrieben und selbstverständlich in dreifacher Ausfertigung ein. Fehlende Anlagen verzögern leider deinen Reifungsprozess. Dem Antrag sind aussagekräftige Nachweise beizufügen, dass Menschen gelegentlich hilfreicher sind als Formulare. Sollten entsprechende Belege nicht vorliegen, dokumentiere bitte zunächst deren Fehlen. Nach Eingang wird dein Anliegen sorgfältig geprüft, bewertet, dokumentiert, datenschutzrechtlich eingeordnet, mit den zuständigen Stellen abgestimmt und anschließend an die zuständige Stelle zur Prüfung der bisherigen Prüfung weitergeleitet.

Über den Bearbeitungsstand informieren wir dich selbstverständlich nicht. Das dient der Verfahrensökonomie.

Sollten währenddessen neue Probleme entstehen, zeige diese bitte getrennt an. Verwende hierfür keinesfalls das selbe Formular. Für Rückfragen zum Antrag auf Fürsorge nutze bitte den Antrag auf Rückfragen zum Antrag auf Fürsorge. Die Bearbeitungszeit beginnt mit Eingang aller erforderlichen Unterlagen erneut.

Erst wenn sämtliche Nachweise vollständig vorliegen, kann geprüft werden, ob ein Mensch vielleicht schon früher hilfreicher gewesen wäre als ein Formular. Und nun zum Abschluss dieselbe Frage, die wir Lehrkräfte nach jeder Fortbildung, jeder Evaluation und jedem pädagogischen Tag beantworten dürfen:

War diese Maßnahme hilfreich?

Falls du diese Frage gerade nicht eindeutig beantworten kannst, verstehst du vielleicht zum ersten Mal, wie sich Fürsorge der zuständigen Behörden für eine Lehrkraft manchmal anfühlt ...

Stefanie Möllenfels
Lehrkraft an einem Berufskolleg



OECD Economic Surveys:
Germany 2025



ifo Institut: „Regierung hat 95 %
der neuen Schulden für Infrastruktur
im Jahr 2025 zweckentfremdet“



Bildung auf einen Blick 2025:
Deutschland



KfW-Kommunalpanel 2025



ifo Institut: „Vom Fachkräftemangel
zur Innovationskraft: So wird die
betriebliche Praxis zum Motor
der Transformation“



The World Bank: Returns to
Investment in Education



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



Sie haben Fragen oder wünschen weitere Informationen? Dann sind Sie hier richtig:
Telefon: 0211 4912595 · Fax: 0211 4920182 · Mail: info@vlbs.de

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

Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AjK

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

Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

Landesleiter	Georg Greshake greshake@vlbs.de 0177 4333809				
	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	N. N. *	Johannes Fährnich johannes.faehnrch@arcor.de 05272 8771	Claudia Schmitz schmitz@vlbs.de	Jochen Kuhs kuhs@vlbs.de 0221 16870823	N. N. *

* Wenden Sie sich an info@vlbs.de oder an Georg Greshake, Landesleiter für Mitglieder im Ruhestand

vlbs-Vorstand

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

Projekte

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

Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

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



Wir hören zu – das Sorgentelefon für Lehrkräfte am Berufskolleg

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

Sorgentelefon des vlbs: 0211 / 53 80 55 13

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

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

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

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

*Nicht während der Schulferien in NRW