

bbw

Beruflicher Bildungsweg

1+2



THEMA

Diskriminierung, Rassismuskritik
und Gewaltprävention



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

Informationen für Autor:innen

Umfang (ohne Bilder)

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

Autor:innenhonorar

Externe	50 EUR
Interne	30 EUR

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

Bilder/Grafik

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

Web-Links

Bitte auf Gültigkeit prüfen

Vorherige Publikation

Ist Ihr Artikel zuvor publiziert worden? (ja? nein? wo?). Bitte kennzeichnen am Ende Ihres Artikels.

Unterteilung Homepage und bbw

Berichte aus den Orts- und Stadtverbänden finden Sie demnächst auf der Homepage des vlbs. (www.vlbs.de)

Bitte beachten

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

Melden Sie sich bitte per Mail an redaktion@vlbs.de



Deeskalation und die Einschätzung von Eigen- und Fremdgefährdung

vlbs-Fortbildung

Inhalte:

Das Seminar umfasst folgende Schwerpunkte:

- Körpersprache – Sprache
- Die Stresstreppe
- Zwei Grundformen der Gewalt (Heiße und kalte Aggression)
- Deeskalation – Psychologische Handlungsstrategien
- Drohungen und deren Einschätzung
- Prävention als struktureller Ansatz – Krisenteam
- Erkennen – Einschätzen – Entschärfen
- Suizidalität – Der Weg zur schweren Gewalt gegen Andere

Referent:

Karoline Roshdi

Ort:

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

Termin:

Montag, 05.02.2024, 10:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dienstag, 06.02.2024, 08:30 Uhr bis 15:30 Uhr

Teilnahme- gebühr:

Für **vlbs/vLw**-Mitglieder ist der Teilnahmebetrag 255,00 €. **Nichtmitglieder** zahlen 275,00 €, **Referendare** und **OBAS'ler** zahlen 50,00 €.

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

Anmeldung:

Bis zum 22.01.2024 an info@vlbs.de
Die Teilnehmeranzahl ist begrenzt. Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben (max. 20 Teilnehmer)

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

Verbindliche Anmeldung

Name/Vorname:

Anschrift:

Dienstbezeichnung: Mobil:

Dienstort:

E-Mail:

☐ vlbs/vLw-Mitglieder 255,00 €

☐ Nichtmitglieder 275,00 €

☐ Referendare/OBAS'ler 50,00 €

Zu den im Programm aufgeführten Bedingungen möchte ich an folgender Veranstaltung teilnehmen:

Titel: Deeskalation und die Einschätzung von Eigen- und Fremdgefährdung

Datum: 05.02.2024 und 06.02.2024

SEPA-Lastschriftmandat

Name des Zahlungsempfängers: Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs NW e.V.
Anschrift des Zahlungsempfängers: Ernst-Gnoß-Str. 22, 40219 Düsseldorf
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE36ZZZ00000341634

Ich ermächtige den Zahlungsempfänger **Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs NRW e.V.** zu der oben genannten Fortbildung Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom obigen Zahlungsempfänger auf mein Konto bezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Einmalige Zahlung, Betrag: €

IBAN:

BIC:

Ort, Datum: Unterschrift:

Lehrkräftegesundheit in Zeiten akuten Lehrermangels

vlbs trifft Politik!

Kongresszentrum Dortmund
Strobelallee 45
44139 Dortmund

Mittwoch, 21.02.2024
08:30 Uhr bis 16:00 Uhr

Inhalte

Bereits vor 20 Jahren zeigte die „Schaarschmidt-Studie“ aus Potsdam die hohe psychische Belastung des Lehrerberufs auf. Große Klassen und hohe Stundenzahlen wurden als besonders belastend identifiziert. In einer Podiumsdiskussion mit der Politik, mehreren Fortbildungseinheiten und einem Impulsvortrag wollen wir diesem Thema besondere Aufmerksamkeit schenken.

Und was sagt die Politik dazu?

Wir sprechen mit den schulpolitischen Sprechern der Landtagsparteien.

Denn auch angesichts des aktuellen Lehrermangels stellt sich die Frage:

Werden vom Schulministerium ausreichende Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Lehrkräfte ergriffen?

Obwohl grundsätzlich Unterstützungsangebote existieren, besteht Zweifel, ob diese die Lehrkräfte tatsächlich erreichen. Die langfristige Gesundheit der zukünftigen Lehrkräfte ist auch bei der Gewinnung neuer Kräfte von großer Bedeutung. Es ist essenziell, ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit und deren Erhaltung während der Lehrkräfteausbildung und Ausübung des Lehrerberufs zu entwickeln.

Welche Maßnahmen kann ich als Lehrkraft ergreifen, um meine Gesundheit im Beruf zu erhalten?

Die „Lehrkräftegesundheit in Zeiten akuten Lehrermangels“ ist Thema dieser landesweiten Fortbildung. Hierbei sollen die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Lehrkräftegesundheit hervorgehoben und diskutiert werden.

Gebühr

Für vlbs/vLw-Mitglieder ist der Teilnahmebetrag 90,00 €.

Nichtmitglieder zahlen 135,00 €, Referendar:innen und OBAS'ler:innen zahlen 45,00 €, Studierende zahlen 15,00 €.

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

Tagesablauf	08:30 bis 09:00 Uhr	Ankommen
	09:00 bis 10:00 Uhr	Impulsvortrag von Norbert Fischer zum Thema „Lehrkräftegesundheit in Zeiten akuten Lehrermangels“
	10:00 bis 10:15 Uhr	Pause
	10:15 bis 11:45 Uhr	Fortbildungen Runde 1 Norbert Fischer – Resilienzentwicklung Christoph Eichhorn – Unterrichtsstörungen Lea Lindemann – Burnout Prävention Horst Hofmann – Stressabbau im Schulalltag Ulf Hecht – Gewaltprävention vlbs-Arbeitskreis Lehrkräftegesundheit – COPSOQ – Botschaft an die Politik
	12:00 bis 13:00 Uhr	Mittagessen
	13:15 bis 14:00 Uhr	Podiumsdiskussion mit der Politik Claudia Schlottmann, schulpolitische Sprecherin (CDU) Angela Freimuth, schulpolitische Sprecherin (FDP) Dilek Engin, schulpolitische Sprecherin (SPD) Lena Zingsheim-Zobel, schulpolitische Sprecherin (Grünen), Michael Suermann (vlbs-Landesvorsitzender) Frank Hoppen (vlbs-Werkstattlehrer)
	14:15 bis 15:45 Uhr	Fortbildungen Runde 2 Norbert Fischer – Resilienzentwicklung Christoph Eichhorn – Unterrichtsstörungen Lea Lindemann – Burnout Prävention Horst Hofmann – Stressabbau im Schulalltag Ulf Hecht – Gewaltprävention vlbs-Arbeitskreis Lehrkräftegesundheit – Ergebniserarbeitung

Jetzt anmelden und Platz sichern



Anmeldung auf vlbs.nrw/dortmund-24

Bildung demokratisch gestalten?

Weiterbildung 2024 – noch Plätze frei!

Das Bildungskollektiv kairós bietet 2024 eine demokratische Weiterbildung für Pädagog:innen an. Thema und Ziel ist die Demokratisierung der Schule auf verschiedenen Ebenen: von der Diskriminierungsprävention, über Konfliktbearbeitung bis zur demokratischen Unterrichts- und Schulentwicklung. Gemeinsam mit externen Referent:innen und dem Kollektiv sammeln und erarbeiten sich die Teilnehmenden Ansätze, um ihre Bildungspraxis weiter zu entwickeln.

An acht Wochenenden werden in sechs Modulen die Themen

**Lernen und Leistung,
Demokratie und Partizipation, sowie
Diskriminierung und Inklusion**

intensiv bearbeitet. Der Fokus liegt auf prozessorientierten und selbstreflexiven Methoden, die auch im Schulalltag ausprobiert und übernommen werden können. Die Weiterbildung lässt selbst Raum zur demokratischen Partizipation. Ein Teil der Wochenenden wird von allen im Open Space Format gestaltet, sodass Raum für vertiefende Fragen oder Inputs von Teilnehmenden bleibt. Die Struktur der Bezugsgruppen ermöglicht während, aber auch zwischen den Modulen intensiven persönlichen Austausch und kollegiale Fallberatung. Und im Praxisprojekt entsteht eine eigene Vision, die ganz konkret im Alltag der Teilnehmenden ansetzt und dort inspiriert, motiviert, transformiert.

Zur Anmeldung: Da vielseitige Perspektiven auf Bildungsarbeit die Weiterbildung bereichern, werden sowohl Plätze an Menschen in der pädagogischen Ausbildung als auch bereits aktive Lehrkräfte vergeben. Anmeldungen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und in herausfordernden Arbeitskontexten werden bevorzugt berücksichtigt. Das solidarische Finanzierungskonzept ermöglicht es, allen, die wollen, teilzunehmen. Die Weiterbildung findet in einer demokratischen Schule in Freiburg statt. Start ist im Mai 2024.

Mehr Informationen auf der Website:
kairos-bildung.de

t1p.de/8jkkf



kairos-bildung.de



Henry König
ist politischer Bildner, arbeitet in einer demokratischen Schule und ist Teil des Bildungskollektivs kairós e.V., das eine politisch-demokratische Weiterbildung für Lehrkräfte in Freiburg anbietet.

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

ein friedvolles, gesundes und glückliches neues Jahr wünschen wir Ihnen!

Haben Sie es bemerkt? Wir sind viel größer geworden – denn wie der ehemalige Geschäftsführer Herr Steffens bereits sagte: Kleine Formate sind was für die Gesäßtasche. Also machen wir es groß! Wenn Sie etwas schreiben möchten – wir haben auf Seite 2 einige Orientierungsinformationen bereitgestellt – können Sie sich auf diese Themen in diesem Jahr freuen:

- bbw 1+2: Diskriminierung, Rassismuskritik und Gewaltprävention
- bbw 3+4: Internationalisierung / Erasmus. Personalrat – Personalratswahlkampf – Vorstellung der Personalrät:innen
- bbw 5+6. Praxissemester – Fachkräftemangel. Veränderte Lehrer:innenbildung
- bbw 7+8: Unterricht ins Zentrum stellen – Fortbildungen für Lehrkräfte. Neuer Referenzrahmen: QUA-LiS-Tiefenstrukturen von Unterricht.
- bbw 9+10: Digitalisierung – Distanzformen – aber wie?! KI – VR – XR – veränderte Prüfungsformate in der Fachpraxis.
- bbw 11+12: Berufskollegs in NRW / Vorstellungsrunde. Schulgebäude (Hightech, Nachhaltigkeit). Wandelnde Berufsbilder: immersive Medien.

Sicherlich werden wir in absehbarer Zeit auch Ihnen die Frage stellen, wer das bbw nur noch digital lesen mag; denn das ist nachhaltig. Bspw. hat es der Bundesverband bvlb mit seiner Zeitschrift vorgemacht: Zurzeit hat er eine digitale App wie auch die zugehörige Print-Version. Haben Sie schon einmal reingeschaut?

Auch das ist nachhaltig: Legen Sie doch gerne Ihr bbw-Heft – bevor es in den Papiercontainer fallen sollte – den Kolleg:innen an Ihrer Schule

im Lehrer:innenzimmer aus. Wenn Sie neben Ihrem Exemplar weitere benötigen sollten, schreiben Sie uns gerne an: info@vlbs.de.

Zum Themenschwerpunkt des bbw 1+2:

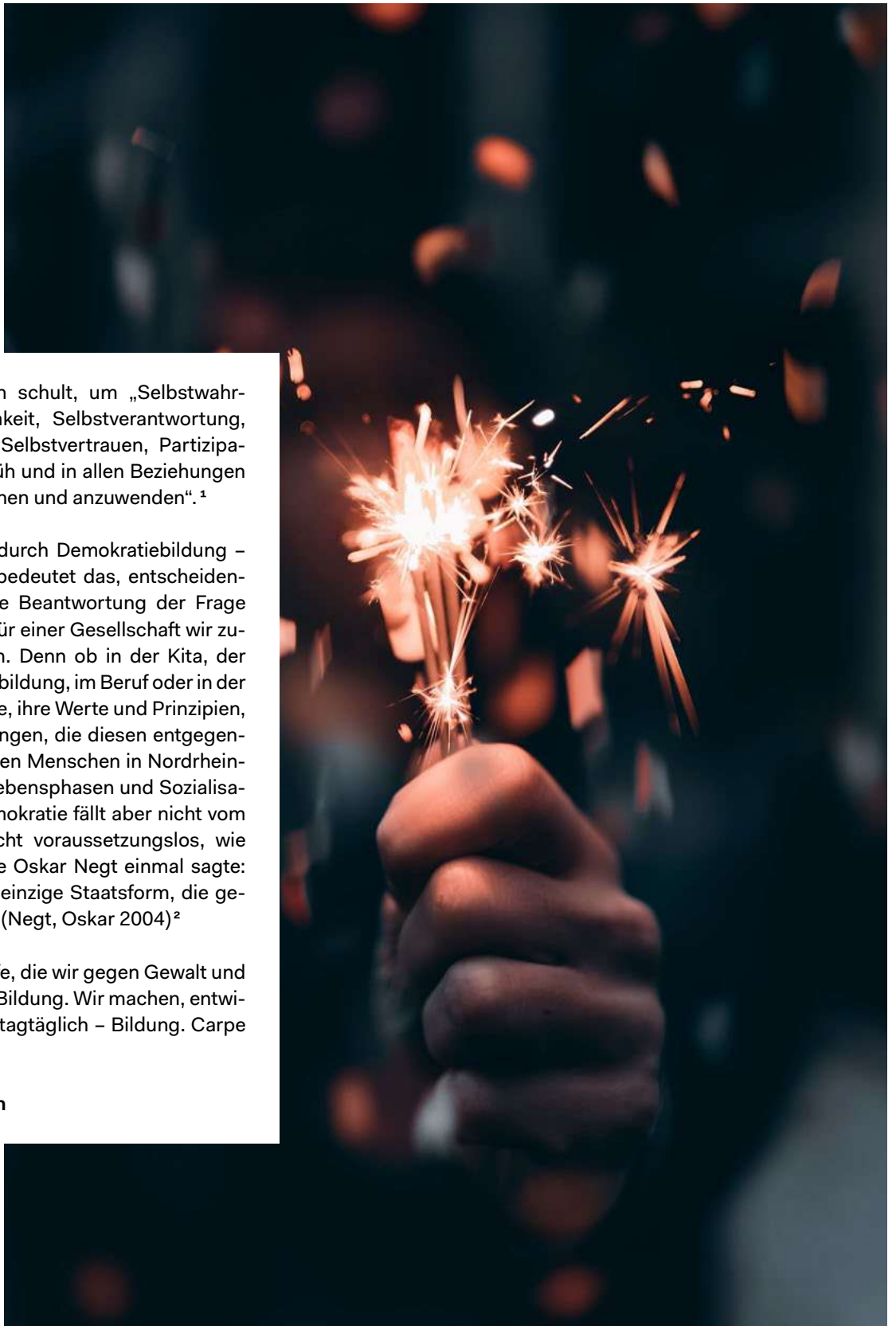
In einer Welt, die ständig im Wandel ist, spielt die Schule eine zentrale Rolle bei der Formung der nächsten Generation. Das Thema "Diskriminierung, Rassismuskritik und Gewaltprävention" ist so unerlässlich, denn es betrifft die Grundpfeiler einer harmonischen Schulgemeinschaft.

Warum ist Frieden in der Schule so wichtig? Diese Frage beantworten wir mit einem tiefgründigen Einblick in die Bedeutung von Frieden und Harmonie für eine optimale Lernumgebung. Praxisbeispiele zur Demokratieförderung und Gewaltprävention bieten konkrete Handlungsansätze, um eine positive Schulumgebung zu schaffen.

Unsere Expert:innen liefern Ihnen klare Handlungsanweisungen, falls Gewaltvorfälle Ihre Schule tangieren. Informative Artikel auch über das Gewaltphänomen „Mobbing“ beleuchten dieses ernste Thema aus allen Blickwinkeln, von Schulleitungen über das Kollegium bis hin zur engen Verbindung mit der Schüler:innenschaft, alle können betroffen sein.

Wir präsentieren Ihnen spannende Beiträge über die neueste Entwicklung und Lösungsansätze in den Fachschulen. Die Stärken des Berufskollegs, auch als Zubringerschule, ergeben Möglichkeiten der Fachkräftequalifizierung in den Pflegeberufen. Hier sind Kooperationen zwischen Berufskollegs für Gesundheit und Soziales mit den Pflegefachschulen und Gesundheitseinrichtungen wünschenswert.

Sie finden weitere detaillierte Berichte über die Arbeit auf Ebene des BVLBs aus den Bereichen Dienst- und Tarifrrecht und der bvlb-Frauen. Demokratie zu fördern, bedeutet gemeinsam eine Basis für eine Zukunft zu gestalten, in der Bildung nicht nur Wissen vermittelt, sondern



Lebenskompetenzen schult, um „Selbstwahrnehmung, Achtsamkeit, Selbstverantwortung, Selbstwirksamkeit, Selbstvertrauen, Partizipation und Teilhabe früh und in allen Beziehungen zu erfahren, zu erlernen und anzuwenden“. ¹

„Demokratie leben durch Demokratiebildung – wenn dies gelingt, bedeutet das, entscheidenden Einfluss auf die Beantwortung der Frage zu nehmen, in was für einer Gesellschaft wir zukünftig leben wollen. Denn ob in der Kita, der Schule oder der Ausbildung, im Beruf oder in der Freizeit – Demokratie, ihre Werte und Prinzipien, aber auch Bestrebungen, die diesen entgegenstehen, begegnen den Menschen in Nordrhein-Westfalen in allen Lebensphasen und Sozialisationsbereichen. Demokratie fällt aber nicht vom Himmel. Sie ist nicht voraussetzungslos, wie schon der Soziologe Oskar Negt einmal sagte: „Demokratie ist die einzige Staatsform, die gelernt werden muss.“ (Negt, Oskar 2004) ²

Die mächtigste Waffe, die wir gegen Gewalt und Krieg haben, ist die Bildung. Wir machen, entwickeln und leben sie tagtäglich – Bildung. Carpe diem!

Ihre **vibs**-Redaktion

¹ Vgl. Verena-Fee Krüger, Landeszentrale für politische Bildung NRW in schulministerium.nrw/demokratie-leben-lernen-warum-wofuer-wann-und-wie-schule-als-ein-idealer-lern-und-lebensraum-fuer#:~:text=Selbstwahrnehmung%2C%20Achtsamkeit%2C%20Selbstverantwortung%2C%20Selbstwirksamkeit,gemeinwohlorientierte%20demokratische%20Kultur%20unserer%20Gesellschaft. Abruf 01/2024

² Verena-Fee Krüger, Landeszentrale für politische Bildung NRW in schulministerium.nrw/demokratie-leben-lernen-warum-wofuer-wann-und-wie-schule-als-ein-idealer-lern-und-lebensraum-fuer#:~:text=Selbstwahrnehmung%2C%20Achtsamkeit%2C%20Selbstverantwortung%2C%20Selbstwirksamkeit,gemeinwohlorientierte%20demokratische%20Kultur%20unserer%20Gesellschaft. Abruf 01/2024

Menschen treten in unser Leben und begleiten uns für eine Weile. Manche bleiben für immer, denn sie hinterlassen Spuren in unseren Herzen.

Name	Geburtsdatum	Ortsverein
Georg Breitwieser	27.11.62	Bochum
Rudi Bretthauer	14.05.52	Krefeld
Jochen Bursian	06.05.39	Herford
Christa Busse	03.10.37	Bielefeld
Johann Cleven	06.09.23	Geilenkirchen
Heinz Dickmänken	21.01.41	Rheine
Winfried Friedetzky	06.02.34	Horrem
Günter Gehlen	29.05.41	Neuss
Karl Gescher	09.06.30	Haltern-Marl
Gerhard Gloddek	14.07.34	Recklinghausen
Marianne Grün	18.05.42	Köln
Anno Halbeisen	31.07.40	Brakel
Karin Harren	30.10.51	Geilenkirchen
Gerhard Hecker	05.09.36	Dortmund
Adele Husmann	06.06.37	Coesfeld
Siegfried Ischebeck	03.10.40	Rhein-Sieg
Herbert Iwe	21.06.55	Hagen
Ingeborg Jansen	16.06.34	Bonn
Alfons Kemper	30.06.44	Lippstadt
Hans-Jürgen Köppe	30.03.38	Euskirchen
Margret Kros	27.01.40	Hagen
Karin Leutiger	28.04.37	Lübbecke
Frank Liffers	08.04.81	Viersen
Manfred Mettke	24.09.39	Duisburg
Hans-Joachim Müller	17.09.50	Hagen
Heidrun Nelles	16.03.59	Köln
Berthold Nienhaus	13.03.40	Krefeld
Margot Nolte	22.10.29	Hagen
Klaus-Wilhelm Oongsiek	25.07.38	Bielefeld
Jürgen Otto	23.09.42	Oberhausen
Manfred Plarr	22.04.34	Coesfeld
Peter Plöger	26.12.39	Unna
Ferdinand Rütter	22.09.33	Ibbenbüren
Hannelore Schäfer	29.08.32	Hürth



Name	Geburtsdatum	Ortsverein
Heinrich Schmitt	17.09.33	Köln
Marlies Schulte-Niermann	10.05.42	Dortmund
Eberhard Seifert	20.05.41	Werne
Walter Stöppel	18.10.37	Paderborn
Hartmut Sult	12.09.45	Unna
Herbert Teiwes	01.06.49	Duisburg
Peter Timmermann	08.11.47	Minden
Franz Verheyen	29.12.47	Geldern
Heinrich von Diest	22.05.49	Düsseldorf
Heinz von Eyern	29.07.50	Witten
Heinrich Wendler	14.03.40	Lemgo
Reinhard Wieczorek	31.05.40	Paderborn
Gudrun Zwintzsch	12.10.44	Köln





08	Editorial
10	vlbs – wir trauern
14	bbw » vlbs-Positionen Gemeinsam für ein besseres Morgen – Demokratie stärken und Gewalt an Schulen vermeiden
17	BVLB Frauen Teilzeit: Chance oder Falle? BVLB-Seminar zur Teilzeitarbeit von Beamt:innen
19	Dienst- und Tarifrecht BVLB Dienst- und Tarifrechtsseminar in Berlin
21	Danke für das große Engagement!
22	Diskriminierung, Rassismuskritik und Gewaltprävention Womit fängt der Frieden an?
24	Gewalt Niemand ist darauf vorbereitet, Opfer einer Gewalttat zu werden
30	Wir fordern eine neue Achtsamkeit gegen Gewalt an Lehrkräften!
36	Ziel der Mediation – „et vice versa“
40	Demokratieförderung „Demokratische Gesellschaften brauchen demokratische Schulen!“
43	Aus der Praxis für die Praxis Ansätze demokratischer Schulentwicklung
46	Zur Gewaltlage an Schulen
51	Inklusion Eine Klasse des gemeinsamen Lernens am Berufskolleg – Kann das funktionieren?
54	Buchrezension Marcus Eckert – Krisen machen Angst
55	Arbeitskreis Gesunde Berufe Berufskollegs – ein wichtiger Partner in der Fachkräftesicherung für Pflegeberufe
57	Lehrkräftebildung Gutachten zur Lehrkräfteausbildung der SWK: Schulministerin Dorothee Feller sendet ein wichtiges Signal für die Lehrkräfteausbildung in NRW
58	Fachschule Fachschulen vor dem Aus? – vlbs-Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung des Fachschulangebots in NRW
63	Senior:innen im vlbs Bezirksseniortag Detmold am 14.05.2024 in Bückeburg
65	Sicher im Alter

Gemeinsam für ein besseres Morgen – Demokratie stärken und Gewalt an Schulen vermeiden



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Die Ergebnisse der letzten Studien, die sich mit dem Thema „Gewalt an Lehrkräften“ beschäftigten, sind allesamt besorgniserregend. Die forsa-Studie¹, welche durch den VBE in Auftrag gegeben wurde, hat bereits im Jahr 2020 einen deutlichen Anstieg der Gewalttaten an Lehrkräften bestätigt. Die Umfrage² des Philologenverbandes NRW aus dem Jahr 2023 führte zu Schlagzeilen in zahlreichen Tageszeitungen wie: „Jede zweite Lehrkraft erfährt Gewalt“.

Das eigentliche Problem ist aber, dass seitens des Landes NRW keine brauchbaren Statistiken geführt werden, in denen die Gewalttaten an Lehrkräften systematisch erfasst – und Konsequenzen daraus gezogen werden.

Zugegeben, die Thematik ist komplex. In Schulen können verschiedene Formen von Gewalt auftreten, sowohl zwischen Schüler:innen als auch Lehrer:innen (im schlechtesten Fall inklusive der Schulleitung).

Einige häufige Formen von Gewalt in schulischen Umgebungen umfassen:

1. Körperliche Gewalt: Das beinhaltet physische Auseinandersetzungen wie Schläge, Tritte oder andere gewalttätige Handlungen.
2. Verbale Gewalt: Beleidigungen, Drohungen, Schimpfwörter und andere verbale Angriffe können in schulischen Umgebungen auftreten.
3. Mobbing: Dies ist eine Form von wiederholter, absichtlicher schädlicher Handlung, bei der eine Person von einer oder mehreren anderen Personen schikaniert, bedroht oder erniedrigt wird. Das kann physisches, verbales oder soziales Mobbing sein.
4. Cybermobbing: Mit der Verbreitung digitaler Technologien haben auch Online-Plattformen und soziale Medien neue Möglichkeiten für Gewalt geschaffen. Cybermobbing beinhaltet Belästigung, Drohungen oder Diffamierung über das Internet.

5. Psychische Gewalt: Das kann sich in Form von Einschüchterung, Ausgrenzung oder gezielten Angriffen auf das Selbstwertgefühl äußern.

Diese fünf Gewalttypen umfassen leider die häufigsten Gewaltstrukturen in Schulen. Fakt aber ist, dass jeder Mensch, der von Gewalt betroffen ist, das Recht hat, dass ihm geholfen wird! Der erste elementare Schritt ist, dass dieser Mensch die Sicherheit hat, vorurteilsfrei gehört und der Fall auch gesehen wird. Dazu gehört die Gewissheit, dass Vorfälle von Gewalttaten an Lehrkräfte systematisch und unbürokratisch erfasst – und Statistiken dazu transparent gemacht werden. Die Augen vor der Realität zu verschließen, ist sicherlich die schlechteste aller Lösungen.

Der neue Notfallordner sowie der Referenzrahmen Schulqualität NRW – Impulse in die richtige Richtung

In Krisensituationen schnell die richtigen Entscheidungen zu treffen, ist eine große Herausforderung und doch eine der wichtigsten Aufgaben. Jede Krise ist dabei anders. Die Beratungen in gut aufgestellten und geschulten Krisenteams in Kombination mit den Handlungsempfehlungen aus den Krisenordnern³ können helfen, schnelle und gute Entscheidungen in Schule zu treffen. Transparenz in Bezug auf das Verhalten in Krisen kann ein entscheidender Schlüssel sein, um Ängste und Sorgen zu mindern und die Sicherheit im System deutlich zu erhöhen, indem man den Krisenfall erprobt. Der Referenzrahmen Schulqualität⁴ NRW formuliert die grundsätzlichen Positionen und gibt Impulse, um Schulen zu demokratischen Orten zu transformieren, an denen physische und psychische Gewalt keinen Platz haben dürfen und Diskriminierung und Rassismus aktiv abgelehnt werden.

Eine der sechs Inhaltsbereiche des Referenzrahmens Schulqualität ist der Bereich „Schulkultur“. Das Entwickeln von Haltungen und Vereinbarungen zu pädagogischen Grundorientie-

rungen sind Aufgabenfelder, welche weit über den Fachunterricht hinausgehen. Der Einbezug der in Schule beteiligten Menschen in Entscheidungsprozesse prägt entscheidend die Schulkultur und kann so zu einer Reduktion von Gewalt beitragen. Dabei sollte die Schulleitung Vorbild sein, denn von ihr wird erwartet, diese Kultur im Umgang mit dem Kollegium ebenfalls zu leben.

Berufskollegs sind die größten und komplexesten Schulsysteme des Landes. Dies zu übersehen, führt zu einer Überlastung des Systems. Personalverträgliche Schulentwicklung benötigt stabile Rahmenbedingungen. Fehlende Kontinuität beim Unterrichtseinsatz, fachfremder Unterrichtseinsatz, formale bürokratische Hürden, Engpässe im Personalhaushalt der Berufskollegs, fehlende Fachfortbildungen sowie Veränderung der Unterrichtsinhalte durch die digitale Transformation sind nur einige Beispiele, welche die Entwicklung der Schulkultur ebenfalls beeinflussen, indem sie das Personal in vielen Fällen überlasten. **Daher benötigen Berufskollegs deutlich mehr Unterstützung durch ergänzende Schulverwaltungsassistenten, Schulsozialarbeiter:innen und multiprofessionelle Teams, um die Anforderungen der Gegenwart erfolgreich bewältigen zu können.**

Partizipation der Schüler:innen – Jugendliche aktiv in demokratische Prozesse einbinden?

Unser Handeln heute entscheidet, wie die Welt von morgen aussieht. Der Aufbau des Schulsystems ist durch ein Machtgefälle geprägt. Die systematische Beteiligung von Schüler:innen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Lehrkräften und anderen schulischen Beschäftigten. Das Entwickeln einer demokratischen Schulkultur, in der die „Stimme“ jeder Person eine Bedeutung hat, Entscheidungen gemeinsam getroffen und getragen werden, Verantwortung geteilt und wahrgenommen wird, führt zu einem Haltungswandel, der den gegenseitigen Respekt im Fokus hat.

Karl Valentin: „Es hat keinen Sinn, Kinder zu erziehen, sie machen sowieso alles nach.“
Dreht man das Zitat von Karl Valentin um, erziehen wir Kinder und Jugendliche, indem wir eine Welt gestalten und somit vorleben, die im besten Fall durch Gleichstellung, Achtsamkeit und möglichst umfangreiche Mitbestimmung

geprägt ist. Demokratieförderung bedeutet dabei nicht nur, den Schüler:innen demokratische Werte zu vermitteln, sondern auch ein demokratisches Schulsystem zu etablieren. Die Schulleitung trägt die Hauptverantwortung, eine offene, partizipative und demokratische Kultur innerhalb der Schule zu fördern. Das Etablieren transparenter Entscheidungsprozesse, die die Meinungsbildung aller Mitglieder der Schulgemeinschaft ermöglichen und vielfältige Beteiligungsformen schaffen, legt den Grundstein für eine demokratische Atmosphäre. Die Entwicklung von demokratischen Kompetenzen bei den Schüler:innen läuft nicht isoliert, sondern im Kontext eines demokratischen Schulmodells. Wenn Schüler:innen erleben, dass ihre Meinungen gehört werden, dass ihre Ideen ernst genommen werden und dass sie aktiv an Entscheidungen beteiligt sind, entwickeln sie ein Verständnis für demokratische Prozesse und übernehmen Verantwortung für ihre eigene Lernumgebung.

Beispiele von Maßnahmen zur Demokratieförderung an Berufskollegs:

- Partizipative Entscheidungsprozesse
- Räume und Zeit für Begegnung und Kommunikation schaffen
- Interkulturelle Sensibilisierung
- Förderung von Toleranz und Respekt
- Ausbau von Kooperationen mit außerschulischen Partnern
- Medienkompetenz und kritisches Denken fördern
- Berufsorientierung unter demokratischen Gesichtspunkten
- Veränderung der Aufgabenkultur im Fachunterricht
- Modifizierung von Prüfungsformaten
- Empowerment von Schüler:innen

Der vlbs fordert das Land NRW auf:

- Statistiken zur „Gewalt gegen Lehrkräfte“ zu führen und diese zu veröffentlichen, um Bewusstsein zu schaffen.
- Schaffen von Strukturen für schnelle und unbürokratische Meldungen von Gewalttaten, um nicht allein gelassen zu sein.
- Berufskollegs mit mehr Schulsozialarbeiter:innen, „multiprofessionellen Teams“ und Schulverwaltungsassistenten auszustatten, um zurück zur Arbeit mit Schüler:innen kehren zu können.

- Den Beruf der Lehrkraft am Berufskolleg attraktiver machen, um dem Personalmangel entgegenzuwirken.

Sollten Sie Opfer von Gewalt an Schule werden, dann wenden Sie sich bitte an Ihr zuständiges Personalratsmitglied. – Wir sind für Sie da. Wichtige Informationen erhalten Sie außerdem im Netzwerk „Sicher im Dienst“⁵

Berufskollegs jetzt stärken, damit auch die Gesellschaft von Morgen mit demokratischen Prozessen selbstwirksam in die Zukunft geht.

vlbs – eine starke Gemeinschaft

Ihr Michael Suermann

vlbs-Landesvorsitzender

Quellen

- 1 vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/2020-09-18_forsa-Bericht_Gewalt_Bund.pdf
- 2 phv-nrw.de/wp-content/uploads/2023/11/20231110_Umfrage_GewaltLuL.pdf
- 3 schulministerium.nrw/themen/schulsystem/praevention/umgang-mit-krise/notfallordner-hinsehen-und-handeln
- 4 schulentwicklung.nrw.de/referenzrahmen/lib/rr_grid.inc.php
- 5 sicherimdienst.nrw

Ihre Ansprechpartner:innen im Personalrat

Arnsberg



Frank Hoppen
hoppen@vlbs.de

Detmold



Sabine Wattenberg
wattenberg@vlbs.de

Düsseldorf



Heiko Majoreck
majoreck@vlbs.de

Köln



Detlef Sarrazin
sarrazin@vlbs.de

Münster



Martin Godde
godde@vlbs.de

Teilzeit: Chance oder Falle?

BvLB-Seminar zur Teilzeitarbeit von Beamt:innen

„Nehmen Sie keine Teilzeit!“ lautet der provokante Rat von Daniela Heid, Professorin an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl. Teilzeit: Chance oder Falle? 13 Teilnehmerinnen aus acht Bundesländern haben das Seminar besucht und sich umfassend über das kontroverse Thema informiert. Sabine Peters-Klein, Bundesbeauftragte des BvLB, hatte zu der interessanten Veranstaltung nach Fulda eingeladen. Sie organisiert regelmäßig Veranstaltungen und Videokonferenzen zu aktuellen Fragen der Gleichstellungspolitik. Ein gewinnbringendes Angebot, sich bundesweit auszutauschen und zu vernetzen!

Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet

Frau Professor Heid verdeutlichte in ihrem eloquenten Vortrag die Nachteile der Teilzeitarbeit, bei der die finanziellen Verluste häufig in keinem angemessenen Verhältnis zum erhofften Zuwachs an Zeit und Lebensqualität stehen. 84% der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen, die in der Regel aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren. Da sie nach wie vor den Großteil der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörige übernehmen, arbeiten sie insgesamt nicht weniger, zahlen für die unentgeltliche Sorgearbeit jedoch einen hohen Preis. Denn das Grundgehalt, der Familienzuschlag, alle Vergütungen und Zulagen einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen werden anteilig zur reduzierten Arbeitszeit gekürzt. Das Ruhegehalt von Teilzeitbeschäftigten sei daher deutlich niedriger als das von Vollzeitkräften, warnte die Expertin für Beamtenrecht.

Hinweispflicht des Dienstherrn auf die Folgen der Teilzeitarbeit

Vielen Frauen sind diese Nachteile nicht bewusst. Umso wichtiger ist der Hinweis von Frau Professor Heid auf die Pflicht des Dienstherrn, die Antragsteller:innen über die Folgen von Teilzeitarbeit explizit zu informieren (§ 68 LBG

NRW). Teilzeitarbeit darf sich nicht negativ auf die Einstellungschancen und das berufliche Fortkommen auswirken, es gilt ausschließlich das Leistungsprinzip. Gut zu wissen: Bei der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitarbeit hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 72 Absatz 1 Satz 10 LPVG NRW).

Ideal der Vollzeitarbeit mit vollem persönlichen Einsatz

Dennoch ist Teilzeitarbeit mit einem Imageschaden verbunden, Teilzeitkräfte gelten als weniger leistungsbereit und ambitioniert. Das hat eine lange Tradition: Der Grundsatz der Hauptberuflichkeit gehört seit der Weimarer Reichsverfassung zu den hergebrachten Grundsätzen des Beamtentums, die in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz kodifiziert sind. Stellenausschreibungen für Beamt:innen müssen daher als Vollzeitstellen ausgeschrieben werden. Beamt:innen haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen (§ 34 BeamStG). Im Gegenzug muss der Dienstherr für das Wohl der Beamt:innen und ihrer Familien sorgen, zum Beispiel durch die amtsangemessene Alimentation (§ 45 BeamStG). Erst seit der Dienstrechtsreform 1997 ist es überhaupt möglich, eine voraussetzungslose Teilzeit zu beantragen, eine unterhältliche Teilzeitbeschäftigung ist jedoch nicht zulässig.

Aufgrund des Lehrkräftemangels zählt jede Stunde

Das angebliche Teilzeitprivileg der Lehrkräfte steht aufgrund des akuten Lehrkräftemangels auf dem Prüfstand. Verschwiegen wird dabei, dass dieser Mangel seit mehr als 30 Jahren besteht, wie unter anderem das 1991 veröffentlichte Kienbaum-Gutachten belegt. Bundesweit sind knapp 14.500 Vollzeitstellen unbesetzt. Spitzenreiter ist Nordrhein-Westfalen mit 6.700 fehlenden Lehrkräften, räumte Frau Ministerin Feller ein. Vor diesem Hintergrund hat die Kultusministerkonferenz die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) aufge-



Autorin:
Dorothee Hartmann
mit Bettina Gude,
Heike Haarhaus und
Miriam Rothausen



Britta Bergmann,
Sabine Peters-Klein,
Katharina Kiefer,
Jaqueline Weigelt,
Grit Katzmann, Birgit
Schlieper-Dembski,
Bettina Gude,
Dorothee Hartmann,
Heike Haarhaus,
Miriam Rothausen,
Christina Müller,
Monika Otten,
Heike Brand

(je von unten nach
oben, von links nach
rechts)

fordert, eine Stellungnahme zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel zu verfassen. Als erste Maßnahme empfiehlt die Kommission, das Potenzial qualifizierter Lehrkräfte auszuschöpfen, wie es beschönigend in der Stellungnahme heißt. De facto wird die voraussetzungslose Teilzeit infrage gestellt. Die Kommission rechnete öffentlichkeitswirksam vor, dass pro tausend Lehrkräfte 40 Vollzeitstellen gewonnen werden, wenn jede Teilzeitkraft eine Stunde mehr arbeiten würde. Der Empfehlung, die voraussetzungslose Teilzeit zu beschränken, folgten die Kultusministerien in seltener Einmütigkeit. Die Bezirksregierungen und Schulämter prüfen zurzeit intensiv, ob dienstliche Gründe der Genehmigung einer Teilzeit entgegenstehen. Für die Ablehnung genügt der vage Hinweis auf die Vermeidung von Unterrichtsausfall.

Aufzeigen von Handlungsspielräumen und kreativen Lösungen

Sabine Peters-Klein ist es gelungen, Frau Professor Dr. Birgit Ziegler, Mitautorin der umstrittenen Stellungnahme zum Lehrkräftemangel, als Referentin zu gewinnen. Die Expertin für Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung an der TU Darmstadt gab den Teilnehmerinnen einen detaillierten Einblick in die Arbeitsweise der Kommission. Intention der Stellungnahme sei es, Handlungsspielräume aufzuzeigen, die kurz- und mittelfristig genutzt werden können. Die ehrenamtlich arbeitende Kommission hat dazu innerhalb von wenigen Wochen die vorliegenden Forschungsergebnisse systematisch erfasst, bewertet und daraus Maßnahmen abgeleitet, die als Empfehlungen in einer Stellungnahme veröffentlicht wurden. Zu Jahresbeginn 2024 soll sie durch ein Gutachten zur Lehrkräftege-

winnung und Lehrkräftequalifizierung ergänzt werden. Frau Professor Ziegler hob den Angebotscharakter der empfohlenen Maßnahmen hervor. Für eine missbräuchliche Verwendung durch die politischen Akteure sei die Kommission nicht verantwortlich, betonte die renommierte Bildungswissenschaftlerin.

Verordnete Rückkehr zur Vollzeit ist kontraproduktiv

Eine verordnete Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist kontraproduktiv und benachteiligt vor allem Frauen, darin sind sich die Teilnehmerinnen einig. Denn angesichts des Fachkräftemangels in Kitas und Pflegeeinrichtungen ist die verlässliche Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen nicht gewährleistet. Die Frage „Teilzeit: Chance oder Falle?“ stellt sich vielen Frauen nicht. Kitas stehen vor dem Kollaps, Pflegekräfte vor dem Burnout, und Lehrkräfte vor der Kündigung, weil sie ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen nicht miteinander vereinbaren können. Die Empfehlung, zunächst das Potenzial der Bestandslehrkräfte auszuschöpfen, dient als Rechtfertigung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen, die auf schnelle Erfolge setzen. Die sozialen Folgekosten bleiben unberücksichtigt: sinkende Unterrichtsqualität, hohe Krankenstände der bis an die Grenzen belasteten Lehrkräfte, und als Konsequenz deren vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf. Kein Wunder, dass der dringend benötigte Nachwuchs ausbleibt – ein Teufelskreis.

Dank an die Expertinnen – und an Sabine Peters-Klein

Die Teilnehmerinnen danken Frau Professor Dr. Daniela Heid und Frau Professor Dr. Birgit Ziegler für ihre informativen Vorträge, die gut strukturierten Präsentationen und die anregenden Diskussionen über strittige Fragen und Kritikpunkte. Sabine Peters-Klein hat das Seminar hervorragend vorbereitet, organisiert und moderiert: Herzlichen Dank auch dafür! Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Herausforderung, trotz der vielen Teilzeitmodelle: Elternzeit, Teilzeit in der Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Beurlaubungen aus familiären Gründen, Altersteilzeit oder voraussetzungslose Teilzeit: Mit Unterstützung der kompetenten Berater:innen der Verbände fällt es leichter, die richtige Entscheidung zu treffen. Verbandsmitglieder können sich individuell beraten lassen, was am besten zu ihrer Lebenssituation passt.

BvLB Dienst- und Tarifrechtsseminar in Berlin

Problemlage

Vom 21. bis zum 23. September 2023 kamen unter der Leitung von Andreas Hilgenberg und Martin Godde die Dienst- und Tarifrechtvertreter:innen aus den Mitgliedsverbänden der einzelnen Bundesländer in Berlin zusammen um sehr intensiv über aktuelle Problemlagen und Entwicklungen zur Lehrkräftearbeitszeit und zu bevorstehenden Tarifverhandlungen in Austausch und Diskussion zu kommen. Als Gast aus dem Bundesvorstand nahm sich Yamina Ifli Zeit, um mit ihren Beiträgen Denkanstöße zum Thema des Seminars „Work-Life-Balance versus Lehrkräftearbeitszeit“ zu initiieren.

Bei einem filmischen Rückblick in die Zeit der 1960er konnten sich die Teilnehmenden vergegenwärtigen, dass es in der Industrie bereits Ansätze in Richtung Work-Life-Balance gab, die heute im Industriebereich im gelebten Homeoffice und/oder der vier Tage Woche münden. Ganz anders dagegen sehen wir seit 150 Jahren ein festverankertes Deputatsmodell für die Lehrkräftearbeitszeit. Neben der länderspezifischen Pflichtstundenanzahl sind alle anderen Tätigkeiten der Lehrkräfte in der übrigen Arbeitszeit zu erfüllen. In einer Vielzahl von wissenschaftlichen Studien sticht immer wieder die hohe Belastungssituation für Lehrkräfte als Erkenntnis heraus.

Mark Rackles zur Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland

Als Gastreferent konnte Mark Rackles gewonnen werden, der durch seine Tätigkeit als Staatssekretär (a.D.) jahrelang auf politischer Ebene in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin tätig war und nun im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung eine Studie zum Lehrkräftearbeitszeitmodell veröffentlichte. Die Hauptkritikpunkte am bestehenden Deputatsmodell sind demnach:

1. strukturelle Mehrarbeit, die durch Lehrkräfte geleistet wird

2. geringe Effizienz: die Entlastung geht immer auf den Bereich des Unterrichts (Entlastungsstunden) und nicht im sonstigen Bereich der Arbeitszeit auf
3. ungerechte Pauschalisierung des bestehenden Systems ohne Differenzierung und
4. fehlende Agilität des bestehenden Modells

Interessant sind jedoch die Erkenntnisse, die sich aus dem Vortrag für die Teilnehmenden ergaben. Hiernach muss Bewegung und Handlungsdruck in das Thema Lehrkräftearbeitszeit kommen. Neben den ernsthaften Debatten auf Expertenebene auch bezüglich des Gesundheitsschutzes (gefühlte Überlastung), die stets thematisiert werden, kommt Druck: Dieser wird durch die enormen Lehrkräftebedarfe und das Arbeitsrecht bestimmt. Außerdem ist das Arbeitsrecht aufseiten der Lehrkräfte. **Die Erfassung der Arbeitszeit ist notwendig und durch europäische Rechtsprechung verbindlich für die Arbeitgeber.** Ob dies allerdings auf Lehrkräfte übertragen werden kann, ist nun die Frage. Um tatsächlich Änderungen in Gang zu setzen, sollte geklärt sein, welche Aufgaben die Lehrkräfte erfüllen müssen. Es braucht letztendlich Tätigkeitsbeschreibungen und eine entsprechende Arbeitszeiterfassung. Durch einen steten Soll-Ist-Vergleich sind Anpassungen möglich.

Tarifverhandlungen

Neben dem Thema Lehrkräftearbeitszeit standen die anstehenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Bundesländer im Fokus des Seminars. Hierzu stellten Johannes Schütte, Andreas Fischer und Andreas Hilgenberg den Ablauf der kommenden Tarifverhandlungen vor. Unterstützung bekamen Sie dabei von Ulrich Hohndorf vom dbb beamtenbund und tarifunion, der von den Regionalkonferenzen, die in diesem Format zum ersten Mal im ganzen Bundesgebiet durchgeführt wurden, berichtete.

Dabei ging es darum, die Informationen zur Vor-



Martin Godde
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg Münster

t1p.de/q6ee7



Link zum PDF „Lehrkräftearbeitszeit“

bereitung der Einkommensrunden 2023 in die Breite der Mitgliedsgewerkschaften zu bringen und in den Austausch zu kommen. Die Diskussionen zeigten, dass die bestimmenden Themen eine zunehmende Verdichtung der Arbeit einerseits und andererseits ein großer Nachholbedarf bei der Bezahlung der Beschäftigten sind. Die Wichtigkeit zwischen den Verhandlungsrunden Aktionen auf die Straße bzw. in den öffentlichen Raum zu bringen, um am Ende einen guten Abschluss hinzubekommen, wurde hierbei sehr deutlich. Dazu stellte Jürgen Fischer klar „Wenn wir etwas durchsetzen wollen, müssen wir in den Ländern unangenehm werden. Wir müssen mal zeigen, dass wir ein bisschen verärgert sind!“ Und diese Aussage bringt es auch auf den Punkt, so wird es in den Ländern darum gehen, die Kolleg:innen auf die Straße zu bekommen und dies über einen langen Aktionszeitraum. Geplant sind diesmal drei Verhandlungsrunden in Potsdam, die erste am 26. Oktober, die zweite am 2./3. November und die dritte am 7.- 9. November. Im Anschluss wurden mögliche Aktionsformen auf ihre Durchführbarkeit und Wirksamkeit hin diskutiert. Diese sollen während der Tarifverhandlungen wirkungsstarke Bilder erzeugen, denn nur dadurch werden sich die Arbeitgeber auf uns zu bewegen. Die Seminarteilnehmenden konnten ebenfalls den neuen Vorsitzenden des Deutschen Lehrerverbands Stefan Düll in einer Videokonferenz kennenlernen

und mit ihm in den Austausch zu den aktuellen Themen kommen. Der Deutsche Lehrerverband vertritt die Interessen seiner vier Mitgliedsverbände sehr öffentlichkeitswirksam, zu den Mitgliedsverbänden gehört auch der BvLB.

Dienst und Tariffrecht in den Ländern

Der letzte Teil des Seminars am Samstag war wie immer den **Länderberichten zu aktuellen Entwicklungen** im Dienst- und Tariffrecht gewidmet. Thema diesmal waren Beförderungsmöglichkeiten, Erfassung und Ableistungen der Arbeitsstunden und länderspezifische Besonderheiten. Es zeigte sich, dass die Anzahl zur Verfügung stehender Stellen für Beförderungssämter doch sehr vom Bundesland und seiner finanziellen Verfasstheit abhängt. Festzustellen ist aber überwiegend, dass Beförderungen in den Ländern von E/A13 nach E/A14 an die Übernahme von besonderen Aufgaben gebunden sind. Besonders interessant war diesmal der Länderbericht aus Schleswig-Holstein. Hier wird ein Masterplan für die Schulentwicklung des Berufsbildenden Systems im Dialog mit allen Beteiligten an der beruflichen Bildung entwickelt. Dabei geht es darum, Chancen der Digitalisierung zu nutzen, um den Erhalt von Schulen in ländlichen Regionen mit weniger nachgefragten Berufen zu gewährleisten.

Ziel ist die Sicherung eines landesweit qualitativ hochwertigen Netzes der berufsbildenden Schulen, insbesondere im ländlichen Raum. Damit geht eine stärkere Profilierung der einzelnen Schulstandorte unter Vermeidung der Beschulung von Splitterberufen in der Fläche einher. So kann der hohe Norden zum Vorbild für die Berufsschulentwicklung im ländlichen Raum anderer Flächenländer werden. Neben den inhaltlichen Themen gehörte auch wieder ein Kulturpunkt zum Seminar. So besuchten wir die Gedenkstätte Berlin Hohenschönhausen, in der die Staatssicherheit ihr Gefängnis für politische Gefangene in der ehemaligen DDR betrieb. In einer sehr guten Führung wurde allen Teilnehmenden die Tragweite der Menschenverachtung bewusst, die das Regime der DDR politisch Andersdenkenden entgegenbrachte. Einprägsam bleibt der Satz unserer Begleiterin durch die Gedenkstätte sicher allen mahnend in Erinnerung „Wer in der Demokratie einschläft, wacht in einer Diktatur auf.“

Martin Godde

Ausschuss Dienst- und Tariffrecht



v.l.n.r.: Jost Pommerenke (BVLB MV), Andreas Rausch (VLW SA), Heike Brandt (VLW SA), Ottmar Jurkeit (VLB HB), Johannes Schütte (VLBS NRW), Birgit Auerswald (VLB BY), Hans-Wolfgang Frase (BLV SA), Andreas Hoffmann (VLB RP), Michaela Brune-Jäschke (VLBS NRW), Dr. Gerhard Over (BLVND), Manfred Ball (VLB HB), Christina Tuschik (VLBS SH), Andreas Hilgenberg (BvLB), Gabi Breuer (VLB HB), Matthias Liebmann (VLBS SH), Thorsten Ziemek (VLW NRW), Annette Hermes (VLWN), Sabine Reitzig (BLV BW), Martin Godde (VLBS NRW), Andreas Cartarius (VLB RP), Andreas Hoffmann (VLB RP), Andreas Seehaus (VLW NRW), Angelika Neuland (BLV TH), Christian Baumann (VLB BY), Wolfgang Lambi (VLB BY), Astrid Geiger (VLB BY), nicht auf dem Foto: Jürgen Fischer (VLBS Sachsen)

Danke Danke Danke

**für das große
Engagement!**

Euer Einsatz bei den massiven Warnstreiks, Mahnwachen und Demonstrationen hat entscheidend zum Durchbruch bei den Tarifverhandlungen beigetragen! Die zahlreichen Maßnahmen vor Ort haben unseren Verband und unsere Forderungen kontinuierlich in den Fokus gebracht.

**3.000 Euro Inflationsausgleich und
5,5 Prozent Gehaltssteigerung.**

Das Tarifiergebnis wurde für beamtete Lehrkräfte sowie Versorgungsempfänger:innen übernommen.

Tarifbeschäftigte und beamtete Lehrkräfte – Seite an Seite – für bessere Rahmenbedingungen.

Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Womit fängt der Frieden an?



Iris Sarholz
Politiklehrerin am BK
Ost der Stadt Essen

Auf den Schulhöfen und in den Klassenzimmern herrscht längst kein Frieden mehr, wenn er denn je dort gewesen ist. Gewalt, Diskriminierung und Rassismus sind keine neuen Phänomene, vielleicht ist die mediale Aufbereitung und Verbreitung neu und führt zur Wahrnehmung einer höheren Eskalationsstufe.

Eine von forsa durchgeführte Umfrage aus dem Jahr 2020 bestätigt die deutschlandweite Zunahme an Beschimpfungen, Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber dem Lehrpersonal, über alle Schulformen hinweg. Mehr als 61 Prozent der befragten Schulen (statista.de, Stand: 29.12.23) meldeten entsprechende Vorfälle. Auch das friedliche Miteinander unter den Schüler:innen ist mehr als brüchig, wie viele Berichte und Statistiken belegen.

Das NRW-Schulministerium zeigt sich besorgt und veröffentlicht den Notfallordner „Hinsehen und Handeln“ (Artikel aus Zeit Online, siehe QR-Code links). Weitere Vorschläge und Unterstützungspakete liefern die Bundeszentrale für politische Bildung, die Landeszentrale für politische Bildung, die Qualitäts- und Unterstützungs-Agentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS). Stiftungen, Vereine und Initiativen – alle widmen sich dem Thema und das bereits seit vielen Jahren.

Warum aber schlägt die Kurve keine andere Richtung als diese besorgniserregende ein? Kann es sein, dass die Flut an Unterstützungsmaterialien für die Pädagog:innen im digitalen Nirwana der ungezählten Linklisten verpufft?

Schule ist nicht losgelöst vom Umfeld, auch wenn wir uns das noch so sehr wünschen. Sie ist eingebettet in soziale und wirtschaftliche Ungleichheit, familiäre Problemlagen, Personal-mangel der Landesverwaltung und Finanznot der Kommunen. Zunehmend belasten die Einflüsse von Medien und Peer-Gruppen, auch die Folgen von Pandemie, Krieg und Terror unsere Schüler:innen emotional – in vielerlei Hinsicht. Die Auswirkungen von Angst, Trauer, Verwir-

rung und Unsicherheit sind noch gar nicht abzuschätzen, lassen aber befürchten, dass sich die Lage eher noch verschlechtern könnte.

Auf den Schulhöfen fällt der Blick über das Display der Smartphones auf eine verstörende Welt. Die Folgen können mangelnde Konzentration, fehlende Motivation und geminderte Leistungsfähigkeit sein. Natürlich sind nicht alle gleichermaßen betroffen. Individuelle Reaktionen, selbst bei gleichen Bedingungen, variieren ebenfalls.

Und an dieser Stelle darf wieder auf die besondere Rolle der Lehrer:innen hingewiesen werden:

Gemeinsam in der Schule, in Verbindung mit Eltern, Ausbildungsbetrieben, mit weiteren Unterstützer:innen aus der (Stadt-)Gesellschaft können wir dazu beitragen, z. B. durch Anti-Mobbing-Programme oder Konfliktlösungsstrategien, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen. Die Förderung von emotionaler und sozialer Intelligenz muss in den Blick genommen werden. Genauso die Unterstützung bei der Konstruktion von positiven Beziehungen für die Individuen. Für die Schulgemeinschaft müssen Maßnahmen ergriffen werden, die eine positive und unterstützende Atmosphäre schaffen: Respekt, Toleranz und Empathie gilt es zu fördern.

Auch durch konsequente Durchsetzung von Regeln und Disziplin ist eher ein Umfeld ohne Gewalt, Rassismus und Mobbing zu erzeugen. Viele kostenlose Workshops und Trainings können zur Unterstützung herangezogen werden. Opfer von Gewalt – auch im häuslichen Umfeld – benötigen die Hilfe der Vertrauenspersonen in der Schule: Sozialarbeitende und Lehrende sind gefordert, Betreuung und Unterstützung anzubieten. Es muss eine positive Schulkultur vorhanden sein, damit das Wohlbefinden für alle Beteiligten gewährleistet ist. Nicht zuletzt sollte Schule auch ein Arbeitsplatz für das pädagogische Personal sein, der es den Beschäftigten ermöglicht, sich den gestiegenen Herausforderungen zu widmen, abseits von Stunden- und

t1p.de/jqcwi



„Hinsehen und
Handeln“ aus Zeit
Online

Vertretungsplan und Verwaltungsvorschriften
die Menschen in den Blick zu nehmen.

Aktivitäten, Materialien und Programme gibt es
zahlreiche. Das Personal ist eher knapp. Umso
wichtiger ist der Einsatz engagierter Kolleg:in-
nen für die wichtigste Aufgabe neben der Ver-
mittlung von Wissen. Die Förderung sozialer
Kompetenzen, die Persönlichkeitsentwicklung,
die Vorbereitung auf das Leben in Beruf und Ge-
sellschaft.

Diese Aufgabe geht nicht nur die Religions- oder
Politiklehrkräfte etwas an: Lehrer:innen aller Fä-
cher haben sich dieser Sache zu widmen und
können auf zahlreiches, fächerübergreifendes
Unterstützungsmaterial zugreifen (siehe QR-
Codes):

Toleranz, Respekt und Gleichberechtigung lernt
man am besten durch Vorbilder!

Iris Sarholz

t1p.de/u2rcj



degede.de

t1p.de/474ot



schulministerium.nrw

t1p.de/gxmup

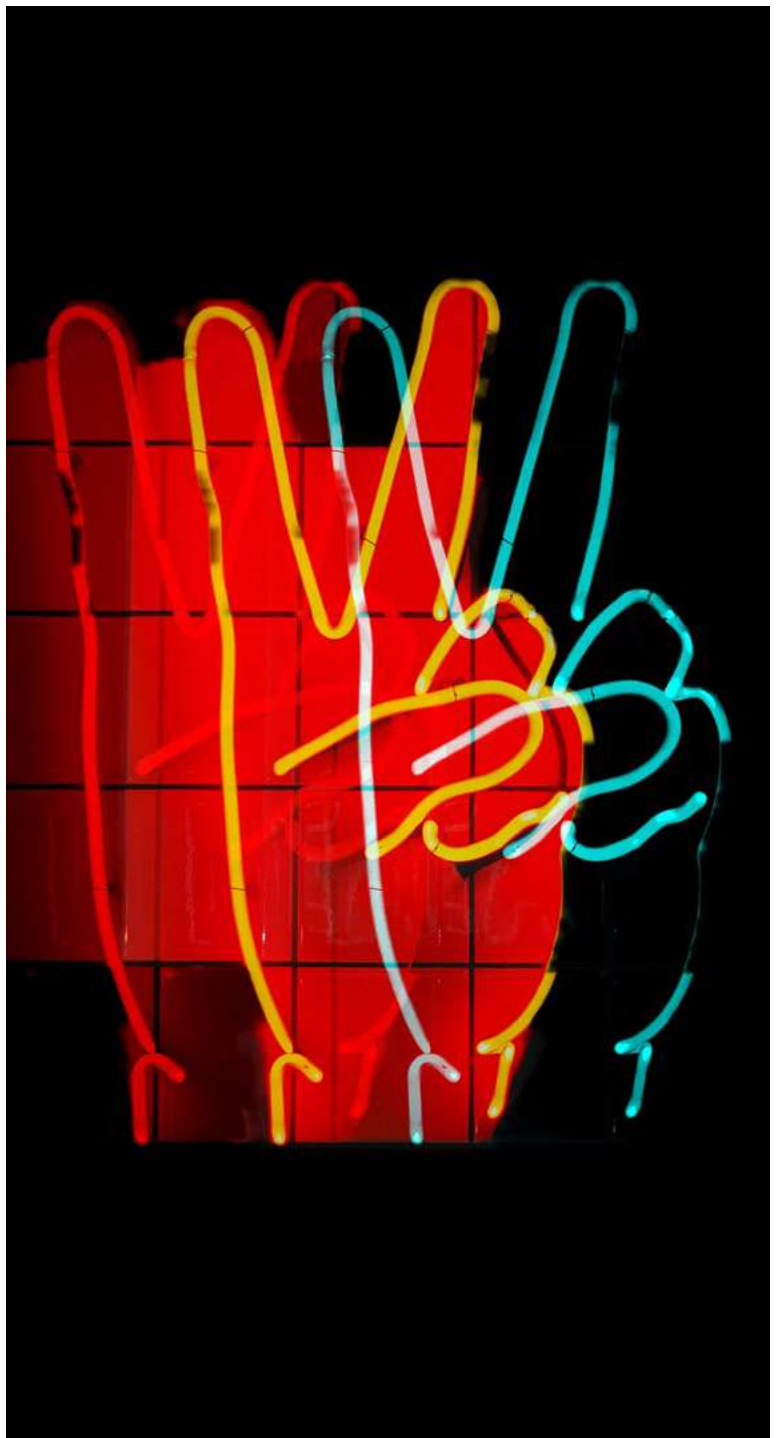


qua-lis.nrw.de

t1p.de/q7vuk



Leitfaden
Diskriminierung an
Schulen erkennen
und vermeiden



Niemand ist darauf vorbereitet, Opfer einer Gewalttat zu werden

7 Handlungsempfehlungen für den Notfall



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzen-
der in Köln

Das Klima in unseren Schulen ist rauer geworden, das ist nicht nur das subjektive Empfinden vieler Kolleg:innen. Die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von rund 1.300 Schulleitungen aus dem Jahr 2022 sind besorgniserregend. Zwei Drittel von ihnen gaben an, dass es in den letzten fünf Jahren psychische Gewalt an ihrer Schule gegeben habe, zum Beispiel Beleidigungen, Bedrohungen oder Belästigungen. Zu körperlichen Angriffen auf Lehrkräfte oder Schulleitungen kam es in einem Drittel der Schulen¹. Aussagekräftig ist auch die polizeiliche Kriminalstatistik. Im Jahr 2022 wurden landesweit 24.513 Straftaten am Tatort Schule registriert, eine Steigerung um 22 Prozent innerhalb von vier Jahren.

Angezeigt wurden unter anderem
8.096 Diebstähle,
5.176 Körperverletzungen,
4.694 Sachbeschädigungen,
1.248 Bedrohungen,
1.047 Beleidigungen und
729 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung².

Was können Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter:innen tun, die zur Zielscheibe eines gewalttätigen Angriffs geworden sind? In unserem Beitrag geht es darum, Wege aufzuzeigen, wie die Geschädigten ihre Rechte durchsetzen können.

„Wir müssen alles unternehmen, um Lehrkräfte besser vor Gewalt zu schützen“

Zur Gewalt gehören nicht nur Körperverletzungen, sondern auch verbale Gewalt, von Hass erfüllte Sprache oder Gesten, und nicht zuletzt unangemessene Kommentare oder Einträge auf Internetseiten, die oft den Tatbestand der Verleumdung oder Beleidigung erfüllen, erklärt das Schulministerium³. Gewalt stellt neben der Schädigung Einzelner immer auch einen Angriff auf die Institution Schule dar⁴. Für die Betroffenen sind Gewalttaten oft mit langanhaltenden psychischen Folgen und gesundheitlichen Ein-

schränkungen verbunden. Nach dem tödlichen Angriff eines 17-jährigen Schülers auf eine Kollegin im Januar 2023 war die Betroffenheit groß. „Der gewaltsame Tod einer Lehrerin macht fassungslos. Wir müssen alles unternehmen, um Lehrkräfte besser vor Gewalt zu schützen“⁵, forderte Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger. Schulische Gewalttaten werden jedoch weder vom Schulministerium noch von den Bezirksregierungen systematisch erfasst. So kann der Eindruck entstehen, es handle sich um tragische Einzelfälle, die mit dem Schulalltag nichts zu tun haben.

„Wenn ich mich richtig verhalte, passiert mir nichts“

Viele Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter:innen, die einem gewalttätigen Übergriff ausgesetzt waren, haben das Gefühl, vom Kollegium, der Schulleitung und der Bezirksregierung im Stich gelassen zu werden. Sie erfahren wenig Solidarität, Unterstützung und Fürsorge. Stattdessen nehmen sie wahr, dass der Vorfall bagatellisiert oder verschwiegen wird, um den Ruf der Schule nicht zu gefährden. Nicht selten findet auch eine Täter-Opfer-Umkehr statt. Unbeteiligte Dritte äußern die Vermutung, dass die Betroffenen mindestens eine Teilschuld tragen. Die Kollegin hat durch ihr Verhalten den Täter provoziert, heißt es dann, oder dem Kollegen fehlt es an pädagogischer und interkultureller Kompetenz. Das Victim Blaming suggeriert eine trügerische Sicherheit: Wenn ich mich richtig verhalte, passiert mir nichts.

„Auch gewaltausübende Schüler:innen brauchen Hilfe“

Um Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter:innen vor Gewalt zu schützen, setzt das Schulministerium primär auf Prävention. Im Mai 2023 wurde der Notfallordner aktualisiert. Er besteht aus zwei Teilen, der Interventionsteil ist den Schulleitungen vorbehalten und nicht öffentlich zugänglich. Der Präventionsteil kann als Handbuch von der Homepage des MSB he-

Wenn Sie persönlich und namentlich auf der Schulwebsite verunglimpft und beleidigt werden, wenden Sie sich an die vlbs-Geschäftsstelle!
Wir kümmern uns ...

runtergeladen werden⁶. Er umfasst mehr als 300 Seiten, auf fünf Seiten geht es um „Gewalt gegen das Schulpersonal“ bzw. den „Umgang mit gewalttätigen Schülerinnen und Schülern“⁷. Wer selbst zur Zielscheibe eines gewalttätigen Angriffs wurde, sucht dort vergeblich nach Handlungsempfehlungen, im Focus stehen die Schüler:innen. „Unbedingt“ sollen „Lehrkräfte authentische Beziehungs- und Fürsorgesignale geben sowie konkrete Hilfs- und Unterstützungsangebote machen, denn: „Auch gewaltausübende Schülerinnen und Schüler brauchen Hilfe.“⁸ Wird eine Lehrkraft beleidigt, bedroht oder verletzt, „hat in erster Linie die Schule selbst die Verantwortung zu reagieren“⁹. Konkret ist damit gemeint: „Nahestehende und vertraute Kolleginnen und Kollegen sollten die Betroffene oder den Betroffenen bei der Rückkehr in den Schulalltag achtsam begleiten.“¹⁰ Ist den Autor:innen bewusst, wie realitätsfern dieser wohlmeinende Ratschlag auf Kolleg:innen wirkt, für die gewalttätiges Schüler:innenverhalten zum Alltag gehört?

„Wegschauen ist immer falsch“

„Wegschauen ist immer falsch. Es liegt in der Verantwortung der gesamten Schulgemeinschaft, deutlich zu machen, dass sie keine Form der Gewalt in ihrer Schule duldet“, erklärt das Schulministerium¹¹. Wenn „alle“ verantwortlich sind, ist die Verantwortung des Einzelnen verschwindend gering, und der Dienstherr bleibt außen vor. Ein Schelm, wer angesichts dieser Verantwortungsdiffusion Böses denkt. Nicht dass jemand auf die Idee käme, einen Zusammenhang zwischen schulischer Gewalt, Lehrkräftemangel und maroden Schulgebäuden herzustellen.

Wohlmeinende Ratschläge und Allgemeinplätze helfen nicht weiter, ein Notfallordner, der passwortgeschützt auf dem Server des Ministeriums liegt, ebenso wenig¹². Wir möchten Sie auf zwei Broschüren aufmerksam machen, die frei zugänglich sind und in denen konkrete Handlungsempfehlungen gegeben werden. Beide beginnen mit einem „Schnelleinstieg für Eilige, die selbst Opfer von Gewalt sind und Hilfe suchen“. Bereits 2005 hat die Bezirksregierung Münster eine Handreichung Gewalt gegen Lehrkräfte erstellt. Die aktualisierte Neuauflage von 2017 kann von der Homepage heruntergeladen werden, alle anderen Bezirksregierungen verweisen auf diese Broschüre¹³. Die zu Beginn dieses Beitrags zitierte Umfrage war Anlass für

das Bayerische Kultusministerium, die Handreichung *Keine Gewalt gegen Lehrkräfte* herauszugeben. Sie wurde im Mai 2023 veröffentlicht und steht auf der Homepage zum Download bereit¹⁴. Schwerpunktmäßig geht es um Interventionsmaßnahmen in der Akutsituation, verbunden mit Hinweisen zum Umgang mit den unmittelbar beteiligten Personen.

Sieben Handlungsempfehlungen für den Notfall

Wir stellen Ihnen sieben Handlungsempfehlungen vor, die Ihnen auf den ersten Blick trivial erscheinen mögen. Bei näherer Betrachtung verbergen sich die Fallstricke im Detail, es gelten unterschiedliche Regelungen für tarifbeschäftigte und verbeamtete Kolleg:innen, Ausschlussfristen müssen beachtet werden. Der Personalrat wird nicht „automatisch“ über Gewalttaten an Schulen informiert. Er kann nur tätig werden, wenn er von den Betroffenen beauftragt wird. Jeder Einzelfall ist anders, eine individuelle Beratung ist empfehlenswert. Die Mitglieder des Personalrates sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

1. Informieren Sie die Schulleitung

Informieren Sie die Schulleitung über den Vorfall. Nehmen Sie zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens mit, zum Beispiel ein Mitglied des Lehrerrates oder des Kriseninterventionsteams. Unmittelbar nach einem gewalttätigen Angriff fällt es oft schwer, einen klaren Gedanken zu fassen. Die Unterstützung durch eine vertraute Person ist wichtig, damit Ihre Bedürfnisse wahrgenommen werden, denn erfahrungsgemäß steht der Täter oder die Täterin im Zentrum der Aufmerksamkeit. Klären Sie gemeinsam, ob Sie

- eine medizinische Versorgung brauchen
- für diesen Tag vom Unterricht befreit werden wollen
- eine Begleitung für den Nach-Hause-Weg benötigen
- die Information Ihrer Angehörigen wünschen
- am nächsten Tag Ihren Dienst antreten können

Bei der Aufarbeitung des Vorfalls hat die Schulleitung eine Schlüsselrolle. Besteht der Verdacht auf eine strafbare Handlung, muss sie prüfen, ob Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen ausreichen oder ob eine Anzeige erstattet werden muss (§ 29 ADO).

Als Sofortmaßnahme kann ein vorübergehender Ausschluss vom Unterricht von bis zu zwei Wochen und die Erteilung eines Hausverbots erfolgen (§ 53 Abs. 3 Nr. 3 bzw. § 59 Abs. 2 Nr. 6 SchulG i.V.m. § 25 ADO). Der sofortige Ausschluss vom Schulbesuch ist ebenfalls möglich, wenn Schüler:innen aufgrund einer Erkrankung eine Gefahr für sich selbst oder andere darstellen. Nachträglich muss dazu ein amtsärztliches Gutachten eingeholt werden (§ 54 Abs. 3 SchulG). Bei schweren Verstößen gegen die Schulordnung ist die Schulleitung dazu verpflichtet, die Bezirksregierung (Dezernat 47), den Schulträger und andere Behörden wie zum Beispiel das Jugendamt zu informieren. Bei gefährlicher Körperverletzung, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Verstößen gegen das Waffengesetz, erheblichen Fällen von Bedrohung oder Nötigung sowie Cyberkriminalität muss wegen der Schwere der Tat eine Anzeige an die Polizei erfolgen (Runderlass Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der Jugendkriminalität, BASS 18-03 Nr. 1).

2. Fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an

Auch wenn Sie denken „Das vergesse ich nie!“ sollten Sie das Geschehen schriftlich festhalten, zum Beispiel als Gedächtnisstütze für eine spätere Unfall- oder Strafanzeige. Erinnerungen verblassen mit der Zeit, und es wird zunehmend schwieriger, zwischen der Selbst- und Fremdwahrnehmung zu unterscheiden.

Das Gedächtnisprotokoll sollte folgende Angaben enthalten:

- Zeit und Ort: Wann und wo wurden Sie angegriffen?
- Angaben zur Täter:in: Wer hat Sie angegriffen? Gab es Mittäter:innen?
- Ablauf des Angriffs: Was ist passiert? Wie wurden Sie angegriffen? Wurden Sie bedroht? Was hat der Täter oder die Täterin wörtlich gesagt? Haben Sie Hinweise auf Alkohol- oder Drogenkonsum wahrgenommen? Ist Ihnen etwas Besonderes aufgefallen?
- Verletzungen: Welche Verletzungen wurden Ihnen zugefügt?
- Umfeld: Gab es Zeug:innen? Wie haben die Umstehenden reagiert?

3. Gehen Sie zum Arzt und lassen Sie Ihre Verletzungen dokumentieren

Selbst wenn Sie unmittelbar nach dem Ereignis nicht den Eindruck haben, arbeits- bzw. dienstunfähig zu sein, sollten Sie einen Arzt oder eine Ärztin aufsuchen. Teilen Sie Ihrem Arzt alle Verletzungshandlungen mit, damit deren Folgen behandelt und attestiert werden. Psychische Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme und Angstzustände treten oft erst nach einiger Zeit auf oder werden verzögert wahrgenommen. Scheuen Sie sich nicht, auch diese Folgen behandeln und attestieren zu lassen. Die ärztliche Untersuchung ist eine Voraussetzung für die Anzeige eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls. Sie muss innerhalb weniger Tage erfolgen, andernfalls wird es schwierig, einen Kausalzusammenhang zwischen dem Angriff und dem ärztlichen Befund nachzuweisen. Tarifbeschäftigte müssen dazu einen Durchgangsarzt (D-Arzt) aufsuchen, Beamte:innen sind in der Arztwahl frei.

4. Tragen Sie Bagatellverletzungen in das Verbandbuch ein

Auch wenn Sie nur Bagatellverletzungen davongetragen haben, die nicht ärztlich behandelt werden müssen, tragen Sie diese in das schulinterne Verbandbuch bzw. in den Meldeblock der DGUV ein. Bei später eintretenden Komplikationen oder Folgeschäden dient diese Dokumentation dazu, Leistungen der Unfallversicherung bzw. der Dienstunfallfürsorge zu begründen.

5. Zeigen Sie die Gewalttat als Arbeits- bzw. Dienstunfall an

Jedes Gewaltereignis ist versicherungsrechtlich ein Arbeits- oder Dienstunfall, wenn es einen körperlichen Schaden oder eine seelische Verletzung verursacht hat. Es ist empfehlenswert, auch dann einen Arbeits- oder Dienstunfall anzuzeigen, wenn keine unmittelbare Arbeits- oder Dienstunfähigkeit besteht. Denn oft werden die psychischen Folgen zunächst unterschätzt. Für die Anzeige ist die gesetzliche Definition bedeutsam. Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den eine versicherte Person infolge einer versicherten Tätigkeit erleidet. Ein Unfall ist ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB IIV). Sehr ähnlich wird ein Dienstunfall definiert, nämlich als ein auf äußerer Einwirkung



beruhendes, plötzliches örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist (§ 36 LBeamtVG). Alle Kriterien der Definition müssen erfüllt sein, damit der Unfall anerkannt wird. Wurden Sie über einen längeren Zeitraum bedroht oder immer wieder verbal angegriffen, liegt kein zeitlich begrenztes Ereignis vor. Anders sieht es aus, wenn ein besonders prägnanter Vorfall aufgrund seiner Intensität die wesentliche Ursache für den eingetretenen psychischen Schaden ist¹⁵. Wenn Sie in der Unfallanzeige darauf hinweisen, dass sich eine bereits bestehende Beeinträchtigung infolge des Angriffs verschlechtert hat, kann der Kausalzusammenhang infrage gestellt werden.

Für tarifbeschäftigte und verbeamtete Kolleg:innen gelten unterschiedliche Regelungen für die Anzeige eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls. Bei Tarifbeschäftigten besteht eine Meldepflicht, sobald die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage andauert. Verantwortlich für die Meldung bei der Unfallkasse NRW ist die Schulleitung. Das Dezernat 47 der Bezirksregierung erhält eine Kopie der Unfallanzeige. Die ärztliche Behandlung muss durch einen D-Arzt erfolgen, der die Diagnose stellt und den weiteren Therapieverlauf festlegt¹⁶.

Verbeamtete Kolleg:innen zeigen einen Dienstunfall auf dem Dienstweg über die Schulleitung

beim Dezernat 47.5 der Bezirksregierung an, sie sind selbst für die Meldung verantwortlich. Der Antrag steht auf der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung bereit. Die gesetzliche Ausschlussfrist beträgt zwei Jahre, danach erlischt der Anspruch auf Unfallfürsorge.

Folgende Unterlagen müssen Beamt:innen mit dem Antrag einreichen:

- ein ärztliches Attest mit der unfallbedingten Diagnose
- zwei Zeugenaussagen über den Tathergang
- wenn es keine Zeugen gibt: zwei Erklärungen von Personen, die zeitnah von dem Geschehen Kenntnis erhalten haben
- gegebenenfalls eine Dienstunfähigkeitsbescheinigung

Die Kosten für die ärztliche Behandlung müssen privat vorgestreckt werden, sie können nicht bei der privaten Krankenversicherung oder Beihilfe geltend gemacht werden. Nach der Anerkennung des Dienstunfalls werden sie gegen Vorlage der Originalbelege mit Duplikat erstattet, jedoch nur in der Höhe der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ). Darüberhinausgehende Honorarvereinbarungen sind nicht erstattungsfähig¹⁷.

6. Stellen Sie einen Antrag auf Schadenersatz, wenn Ihre Brille zu Bruch gegangen ist

Wenn Ihre Brille bei dem Angriff beschädigt wurde, können Sie einen Antrag auf Kostenerstattung bzw. Sachschadenersatz stellen. Auch dabei gelten für tarifbeschäftigte und verbeamtete Kolleg:innen unterschiedliche Regelungen. Für Tarifbeschäftigte ist die Unfallkasse NRW zuständig. Die beschädigte Brille gilt rechtlich als Körperschaden und wird als solcher in die Unfallanzeige eingetragen. Folgende Unterlagen müssen Tarifbeschäftigte einreichen:

- die Unfallanzeige, aus der auch hervorgeht, dass die Brille bestimmungsgemäß getragen und nicht irgendwo abgelegt wurde
- die Originalrechnung für die neue Brille
- eine Kopie der Rechnung der beschädigten Brille oder ein Nachweis des Optikers, in dem die Wertigkeit und Ausführung der Brille aufgeschlüsselt wird
- eine Bestätigung des Optikers, dass die alte Brille nicht mehr repariert werden kann bzw. die Wiederherstellung unwirtschaftlich ist

Für Brillengläser werden die tatsächlichen Wiederherstellungskosten erstattet, für Brillenfassungen maximal 300 €¹⁸.

Für verbeamtete Kolleg:innen ist die Dienstunfallstelle im Dezernat 47 der Bezirksregierung zuständig. Die beschädigte Brille gilt rechtlich als Sachschaden, der innerhalb von drei Monaten angezeigt werden muss. Auch hier handelt es sich um eine Ausschlussfrist. Das Formular kann von der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung heruntergeladen werden.

Die Gewährung von Sachschadenersatz ist eine „Kann-Leistung“ des Dienstherrn (§ 32 BeamtVG). Der Schadenersatz wird nur dann geleistet, wenn er nicht auf andere Weise möglich ist, zum Beispiel durch die Krankenversicherung oder durch denjenigen, der den Schaden verursacht hat. Die Kostenbelege für die neue Brille müssen daher zuerst der Krankenversicherung vorgelegt werden.

Folgende Unterlagen müssen Beamt:innen mit dem Antrag einreichen:

- die Originalrechnung mit Duplikat und dem Nichterstattungsvermerk der Krankenversicherung für die neue Brille



- eine Kopie der Rechnung oder der ärztlichen Verordnung für die beschädigte Brille
- eine Bestätigung des Optikers, dass die alte Brille nicht mehr repariert werden kann bzw. die Wiederherstellung unwirtschaftlich ist

Bei Brillengläsern erfolgt die Erstattung bis zur Höhe der Wiederbeschaffungskosten der Gläser für die beschädigte Brille. Die Dienststelle wird Sie eventuell darauf hinweisen, dass die Gewährung von Schadenersatz nicht möglich sei, da ein Anspruch gegenüber dem Verursacher bestehe. Die Kostenerstattung müsse daher von dem Täter oder der Täterin eingefordert werden. Das kann je nach den Umständen des Einzelfalls unzumutbar sein, bitte wenden Sie sich gegebenenfalls an den Personalrat.

7. Lassen Sie sich anwaltlich beraten, bevor Sie eine Anzeige erstatten

Wenn umgangssprachlich von einer Anzeige die Rede ist, kann es sich rechtlich um eine Strafanzeige oder einen Strafantrag handeln. Mit einer Strafanzeige ist die einfache Mitteilung eines Sachverhaltes an die Strafverfolgungsbehörden gemeint. Wird die Polizei zu einem Vorfall gerufen, der strafrechtlich relevant sein könnte, nimmt sie den Sachverhalt auf. Eine Strafanzeige durch die geschädigte Person ist dann nicht mehr erforderlich.

Eine Strafanzeige kann nicht zurückgezogen werden, denn Polizei und Staatsanwaltschaft müssen grundsätzlich bei jeder angezeigten Straftat ermitteln.

Der Strafantrag ist eine schriftliche Erklärung des Antragstellers, dass eine Strafverfolgung einer Tat ausdrücklich gewünscht wird. Er muss innerhalb der Ausschlussfrist von drei Monaten bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft gestellt werden. Einige Straftatbestände wie zum Beispiel Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung, einfache Körperverletzung und Sachbeschädigung werden nur auf Antrag des Geschädigten verfolgt. Empfehlenswert ist es daher, die Strafanzeige mit einem Strafantrag zu kombinieren. Bei Antragsdelikten kann der Strafantrag bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zurückgezogen werden. Es ist aber nicht möglich, ihn erneut zu stellen.

Wenn Sie einen Strafantrag stellen wollen, sollten Sie sich zuvor anwaltlich beraten lassen. Routinemäßig wird in einem Strafverfahren auch geprüft, ob sich die antragstellende Person rechtswidrig verhalten hat.

Eine Beratung durch die Polizei ist ebenfalls möglich, sie sollte jedoch anhand eines fiktiven Falles erfolgen. Die Polizei unterliegt der Strafverfolgungspflicht, beim Bekanntwerden einer Straftat muss sie ein Ermittlungsverfahren einleiten.

„Der Dienstvorgesetzte wird in Wahrnehmung seiner Fürsorgeverantwortung zum Schutz seines Personals tätig“

Bei Verdacht auf Begehung einer Straftat muss die Schulleitung die Strafverfolgungsbehörden benachrichtigen, zum Beispiel bei schweren Fällen von Bedrohung, Nötigung oder gefährlicher Körperverletzung. Von einer gefährlichen Körperverletzung ist zum Beispiel dann auszugehen, wenn sie mit einer Waffe, einem gefährlichen Werkzeug oder gemeinschaftlich mit anderen Personen begangen wurde.

Das Ministerium empfiehlt grundsätzlich, dass nicht der Geschädigte selbst, sondern die Schulleitung die Strafanzeige bzw. den Strafantrag stellen soll. „Besonders wichtig ist dies in Fällen zielgerichteter Gewalt gegen Beschäftigte in der Schule. Auf diesem Wege wird deutlich gemacht, dass die oder der Anzeigende bzw. die Antragsstellerin oder der Antragssteller des Strafantrags nicht als Privatperson handelt,

sondern hier der Dienstvorgesetzte in Wahrnehmung seiner dienstlichen Fürsorgeverantwortung zum Schutze seines Personals tätig wird.“¹⁹ Für Geschädigte und Zeugen sollte als ladefähige Anschrift die Schulanschrift angegeben werden, nicht die private Adresse. Auch die Bezirksregierung kann Anzeige erstatten und einen Strafantrag stellen, als Ausdruck der Fürsorge und Wertschätzung gegenüber den betroffenen Kolleg:innen.

Quellen

- 1 vbe-nrw.de/presse/pressemitteilungen/2022/nrw-schulleitungsumfrage-2022/, abgerufen am 02.01.2024
- 2 Detlef Schmalenberg, Das Klima in Schulen wird rauer, Kölner Stadt-Anzeiger vom 09.05.2023, Seite 12
- 3 schulministerium.nrw/schule-bildung/bildungsthemen/praevention, abgerufen am 02.01.2024
- 4 Broschüre Gewalt gegen Lehrkräfte der Bezirksregierung Münster, Seite 11, bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/gesundheits_krisenmanagement_an_schulen/Arbeitsschutz_an_Schulen/linksammlung_ggl/index.html, abgerufen am 02.01.2024
- 5 zeit.de/news/2023-01/11/lehrerin-getoetet-ermittlungen-gegen-17-jaehrigen, abgerufen am 02.01.2024
- 6 schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/krisenpraeventionshandbuch_2023.pdf
- 7 aaO, Seite 177 – 178 sowie 181 – 183
- 8 aaO, Seite 181
- 9 aaO, Seite 177
- 10 aaO, Seite 177
- 11 schulministerium.nrw/schule-bildung/bildungsthemen/praevention, abgerufen am 02.01.2024
- 12 notfallordner.nrw.de
- 13 bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/gesundheits_krisenmanagement_an_schulen/Arbeitsschutz_an_Schulen/linksammlung_ggl/index.html, abgerufen am 02.01.2024
- 14 isb.bayern.de/grundsatzabteilung/paedagogische-grundsatzfragen/praevention/gewalt-gegen-lehrkraefte/, abgerufen am 02.01.2024
- 15 Eberhard Ziegler, Versicherungsschutz bei gewaltsamen Auseinandersetzungen, DGV Forum 3/2023, Seite 12 – 14
- 16 dguv.de/de/ihr_partner/unternehmen/unfallanzeige/index.jsp, abgerufen am 02.01.2024
- 17 bezreg-koeln.nrw.de/themen/schule-und-bildung/personalangelegenheiten/dienstunfaelle
- 18 unfallkasse-nrw.de/service/haeufige-fragen.html, abgerufen am 02.01.2024
- 19 Krisenpräventionshandbuch, aaO, Seite 189



**Wir fordern eine
neue Achtsamkeit gegen
Gewalt an Lehrkräften!**

Die Gewalt, die man nicht sieht – Mobbing in der Schule

Weil wir Menschen sind, haben wir uns in unserer Gemeinschaft eine unantastbare Würde verliehen. Dies wird auch durch die bedeutendste Rechtsnorm Deutschlands im ersten Artikel unserer Verfassung verteidigt. Darauf aufbauend beanspruchen wir das Recht auf unsere freie Entfaltung, solange wir nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung verstoßen. Dies schließt gemäß dem zweiten Artikel ein absolutes Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ein. Obwohl Menschen im Inneren und Äußeren verschieden sind, vielfältige Bedürfnisse und Erwartungen haben, unterschiedliche Hierarchieebenen bekleiden und uneinheitliche Funktionen sowie Rollen bei gemeinsamen Zielen ausüben, gilt für alle dasselbe Recht: Unsere Weltanschauung ist frei, d. h. z. B. ist Religion so frei wie der Atheismus. Unsere Meinung darf frei geäußert werden. Diese Rechte sind unverletzlich. Soweit – so gut.

Aber was tun wir, wenn unsere Rechte gebrochen werden?

Am 10. Januar letzten Jahres tötete ein 17-jähriger Schüler, der einen Schulverweis erhalten hatte, eine 55-jährige Kollegin und Mutter von zwei Kindern am Berufskolleg in Ibbenbüren mit einem Messer. Sie verblutete schutzlos im Klassenzimmer. Mitschüler:innen hatten den Jugendlichen zuvor als ruhigen Einzelgänger beschrieben, der alle Lehrer:innen gehasst haben sollte¹. Am 06. Dezember 2023 fand die Sitzung des Ausschusses für Schule und Bildung des Landtags Nordrhein-Westfalen statt. Auf die Anfrage einer polit. Fraktion bezüglich eines schriftlichen Berichts zur aktuellen PhV-Befragung (PhV = Philologen-Verband NRW) „Gewalt gegen Lehrkräfte“ antwortete die Landesregierung in den Vorbemerkungen: „Schulen müssen sichere Orte sein, an denen sich alle am Schulleben beteiligte wohlfühlen können. Daher ist die Landesregierung bestrebt, alles zu tun, um Lehrkräfte vor Beschimpfungen, Bedrohungen, Beleidigungen und Mobbing sowie körperlichen Übergriffen zu schützen. Ein wichtiger Schlüssel, um dieses Ziel zu erreichen, ist eine gute Kombination aus Prävention, Achtsamkeit und Intervention sowie das Mitwirken aller Beteiligten.“ (Landtag Nordrhein-Westfalen/18. Wahlperiode/Vorlage 18/2015/A15/Seite 2 vom 04.12.2023). Die Pressemitteilung des Philologenverbandes Nordrhein-Westfalen (PhV NRW) vom 15. November

2023, die im Zusammenhang mit seiner Umfrage veröffentlicht wurde, gibt Aufschluss darüber, dass 1.498 Lehrkräfte an der Befragung teilgenommen haben. An Gymnasien waren allein 53% der Lehrkräfte in den vergangenen drei Jahren mindestens einmal selbst von Gewalt an ihrer Schule betroffen. An Gesamtschulen haben wiederum 95% der befragten Lehrkräfte in den vergangenen drei Jahren von Fällen körperlicher und verbaler Gewalt an ihrer Schule Kenntnis erlangt². Veränderung ist notwendig, und es besteht dringender Handlungsbedarf. Gewalt an Lehrkräften darf in keiner Form akzeptiert werden, weder von Schüler:innen noch von Kolleg:innen, der Schulleitung oder der Bezirksregierung.

Das Problem der Gewalt ist dann gelöst, wenn sie verschwindet. Hierfür sind Engagement, friedliche Haltungen, Konzepte und Methoden erforderlich. Es scheint, dass die Notwendigkeit eines grundlegenden Wandels erkannt wurde und der gute Wille, entsprechend zu handeln, im Prinzip durchaus vorhanden ist. Eine Grundvoraussetzung scheint gegeben. Aber reicht ein guter Wille aus? Wenn es konkret wird und Personen Gewalt als Mittel zum Zweck einsetzen, trennt sich der Schein vom Sein. Daher muss es ein verbindliches Instrumentarium geben, um Gewalttäter:innen – auf allen Ebenen von Schule zu stoppen! Wenn Gewalt verhindert werden soll, müssen wir sie zuvor analysieren.

Mobbing – als spezielle Form von Gewalt an Schulen

Bei körperlicher Gewalt sind die Zeichen – und die daraus resultierenden Handlungsnotwendigkeiten recht deutlich erkennbar. Jedoch gibt es andere Gewaltformen in Schule, die sich verdeckter entwickeln und daher oft ungemeldet bleiben. Hier spielt das Mobbing eine bedeutende Rolle. Gemessen an der Hierarchieebene werden verschiedene Formen des Mobbing unterschieden:

Bossing bezeichnet ein Ungleichgewicht in der disziplinarischen und/oder fachlichen Weisungsbefugnis zwischen der betroffenen Person und dem ausübenden Vorgesetzten.

Staffing findet statt, wenn Mitarbeiter sich gegen einen Vorgesetzten zusammenschließen.

Mobbing bezeichnet einen Angriff durch Schikane und Ausgrenzung zwischen gleichgestellten Teammitgliedern.

Straining bezieht sich auf eine etwas subtilere und weniger offensichtliche Form des Mobbing. Im Fall von Straining wird das Mobbingopfer beispielsweise übersehen oder nicht informiert.

Die Phasen eines Mobbing-Verlaufes

Um zu verstehen, welche Psycho-Logik des Misslingens hinter diesem schulischen, organisatorischen Versagen steckt, wirksam gegen Gewalt vorzugehen, antwortet die Forschung so:

Allen voraus – der Konflikt

Ein Mobbingverlauf setzt in seiner **ersten Phase** lediglich einen Konflikt voraus. Die vier häufigsten Konflikte werden im Mobbingreport 2002 aufgeführt. Laut der Studie (Mehrfachnennungen waren möglich) gaben 60,1% der Befragten an, gemobbt zu werden, weil sie unerwünschte Kritik geäußert hatten. Bei 58,9% wurde das Mobbing als Konkurrenzempfinden beschrieben, und 39,7% wurden gemobbt, weil der/die Mobber neidisch war/en. Des Weiteren gaben 39,4% an, aufgrund von Spannungen mit dem Vorgesetzten gemobbt zu werden. Ohne Konflikt kann kein Mobbingverlauf entstehen.

Unterlegenheit = Hilflosigkeit

Wenn einem Konflikt die Möglichkeit gegeben wird, zu eskalieren, kann er schnell in einen Mobbingverlauf ausseren – und schon befindet sich der Prozess in der **zweiten Phase**, die sehr spezifische Merkmale aufweist. „Ein Problem entsteht, wenn der/die Betroffene in die Unterlegenheit gekommen ist und im Umfeld keine Hilfe findet.“³ Wenn eine Schulleitung diese Entwicklung hinnimmt, indem sie klare Hilfestellung unterlässt, überschreitet ein solcher Konflikt eine weitere Grenze. Damit wird für alle, die den Konflikt beobachtenden Kolleg:innen offensichtlich, dass die Schulleitung einen ideellen Verstoß gegen ihre Fürsorgepflicht begeht – und damit Gewalt etabliert.

Irgendwann kommt keine Schulleitung mehr umhin, dann doch einzugreifen – die gemobbte Lehrkraft ist zu diesem Zeitpunkt bereits stigmatisiert und steht oft als Sündenbock da, nicht selten von der Schulleitung vogelfrei gegeben, weil die Gegenseite größer, stärker, für die Schulleitung wichtiger oder glaubwürdiger erscheint. Die Gefahr



ist groß, dass die schwächere Person auch weiterhin im Blickpunkt stehen wird.

Destruktive Personalverwaltung

Die **dritte Phase** bezeichnet Leymann als die Phase der „destruktiven Personalverwaltung“. Diese wird vom Handeln der Vorgesetzten als Reaktion auf das Verhalten der Konfliktparteien geprägt, da sich die Geschehnisse systemisch auf die Schule auswirken. Schüler:innen werden in Mitleidenschaft gezogen, wenn der Unterricht ausfällt. Nicht selten werden sie durch destruktiv agierende Lehrkräfte in den Konflikt hineingezogen. Es wird Stimmung gegen das Opfer gemacht, indem einzelne Schüler:innen und Betriebe instrumentalisiert werden, Beschwerden zu formulieren. Auch im Kollegium werden Intrigen gesponnen und Verbündete im Kampf gegen das Mobbingopfer gesucht.

Das Befinden des Betroffenen verschlechtert sich zunehmend: Die Person hat zu diesem Zeitpunkt oftmals bereits eine innerliche Kündigung vollzogen, befindet sich in einem Erschöpfungszustand, kapselt sich zunehmend ab und lei-

det verstärkt an psychischen und psychosomatischen Beeinträchtigungen⁴. Da „Mobbing regelmäßig auch erhebliche Rechtsgutsverletzungen mit sich bringt“⁵, verstößt die Schulleitung gegen geltende Gesetze, wenn sie diesen Straftaten nicht nachgeht, um das Opfer zu schützen.

Was tun, wenn Schulleitung mobbt?

Perfider wird es, wenn die Schulleitung selbst mobbt. Dann spricht man von Bossing. Eine bundesweite Befragung von 1.500 Lehrer:innen durch das Zentrum für Empirische Pädagogische Forschung (zepf) der Universität Landau unter der Leitung von Prof. Jäger ergab: Im Empfinden der Lehrkräfte sind die direkten Mobbing-Attacken aus Sicht der Betroffenen am stärksten seitens der Schulleiter:innen (54%) gefolgt von Kolleg:innen (48%), den Eltern (21%) und den Schüler:innen der eigenen Klasse (16%) (vgl. Jäger 2014, S. 67⁶). Es ist wichtig zu betonen, dass der Eindruck vermieden werden soll, dass Mobbing ausschließlich von der Schulleitung Top-down ausgeht. Mobbing findet auch Bottom-up statt, also einschließlicher der Fälle, in denen Lehrkräfte gegen die Schulleitung agieren, eine Dynamik, die als Staffing bezeichnet wird. Um ein umfassendes Verständnis von Mobbing zu entwickeln, sollte das Thema Lehrer-Schüler-Gewalt nicht tabuisiert werden. Auch Pädagog:innen können gegen Schüler:innen in unangemessener Weise Macht missbrauchen, diskriminieren, ignorieren oder sogar aktiv mobben.

Aufgrund dessen erscheint die Frage nach dem Schutz vor Mobbingangriffen durch das Strafrecht, dessen Aufgabe es ist, „die elementaren Grundwerte des Gemeinschaftslebens zu sichern, die Erhaltung des Rechtsfriedens im Rahmen der sozialen Ordnung zu gewährleisten und das Recht im Konfliktfall gegenüber dem Unrecht durchzusetzen“⁷, nicht nur gerechtfertigt, sondern sogar dringend erforderlich. Ein mobbingspezifischer Straftatbestand – wie er in Frankreich existiert – wäre aus Sicht des vbls für mehr Opferschutz wünschenswert. Obwohl es in Deutschland keinen eigenständigen gesetzlichen Straftatbestand für Mobbing gibt, heißt dies nicht, dass Mobbingtätern keine strafrechtlichen Sanktionen drohen. Beck verweist darauf, dass „neben den durch Mobbing gefährdeten Interessen des Einzelnen, wie dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht gemäß Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und der Arbeitskraft, die ihren unmittelbaren Schutz etwa in §58 JArbSchG⁸ und §21 Abs. 3 MuSchG⁹ findet, stehen un-

ter anderem die körperliche Unversehrtheit¹⁰ und das Leben¹¹, die Ehre¹², die Willensbildungs- und Willensbetätigungsfreiheit¹³, die freie sexuelle Selbstbestimmung¹⁴, das Eigentum und der Gewahrsam¹⁵ im Mittelpunkt der Betrachtungen über Rechtsgüter, welche durch die in vielfältiger Weise möglichen Mobbinghandlungen verletzt werden können und in verschiedenen Normen des deutschen Strafrechts geschützt werden“¹⁶.

Jede verbeamtete Lehrkraft ist nach § 163 StGB grundsätzlich dazu verpflichtet, Mobbing zu melden, wenn sie davon überzeugt ist, dass strafrechtlich relevante Handlungen vorliegen. Nicht zuletzt verpflichtet das Beamtenstatusgesetz im §45 BeamStG die Dienstvorgesetzten dazu, die ihnen unterstellten Beamt:innen zu schützen. Dies schließt den Schutz vor Mobbing ein. Die Fürsorgepflicht gegenüber angestellten Lehrkräften ist im BGB § 241 Abs. 2 BGB geregelt.

Bezugsgrößen im Mobbingprozess

In der vierten Phase, die nicht immer eintritt, können ärztliche und psychologische Fehldiagnosen gestellt werden, da die psychischen oder physischen Beeinträchtigungen nicht als direkte Folge von Mobbing erkannt werden und betroffene Kolleg:innen selbst keine direkte Verbindung zur auslösenden Ursache herstellen. Dies hat zur Folge, dass das Leiden der Betroffenen weiter verstärkt wird. In dieser Phase scheitern oft Bemühungen, rechtliche Schritte gegen die Täter:innen einzuleiten, aufgrund unzureichender Beweise. Dies führt zu einem weiteren Anstieg des Misstrauens gegenüber der Außenwelt, was wiederum das seelische Leiden der Opfer intensiviert¹⁷.

Höchste Eskalationsstufe

Die fünfte Phase steht am Ende eines Mobbingprozesses. Betroffene Lehrkräfte verlieren ihren Arbeitsplatz durch Versetzung, ihre Selbstkündigung, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, Frühverrentung bzw. -pensionierung. In dieser Phase können betroffene Lehrkräfte häufig unter erheblichen gesundheitlichen Problemen wie Depressionen, Zwangsstörungen oder psychosomatischen Beschwerden leiden. Es besteht die Gefahr des Substanzmissbrauchs und im Extremfall sogar des Suizids¹⁸.

Natürlich haben Phasenmodelle keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Sie sind wie Landkarten und nicht mit



Link zum Krisenpräventionshandbuch

der Landschaft zu verwechseln. Unser Appell zur Achtsamkeit soll in einem System, das durch Lehrkräfte geprägt ist, dazu ermutigen, Gewalt schon in der ersten Phase zu stoppen. In 14 % der Fälle kommt das Mobbing in der zweiten Phase zum Erliegen, in 20% in Phase drei und in etwa 59 Prozent erst in Phase fünf¹⁹.

Mobbing ist nur eine Form von verschiedenen Gewaltarten, denen Lehrkräfte an Berufskollegs ausgesetzt sein können. Diesen Zustand dürfen wir unseren Kolleg:innen nicht weiter aussetzen. Die Landesregierung sieht einen Schlüssel zur Erreichung dieses Ziels in einer effektiven Kombination aus Prävention, Achtsamkeit und Intervention sowie der Zusammenarbeit aller Beteiligten. Es ist jedoch notwendig, das Schloss – wenn wir die Metapher beibehalten – auch sicher schließen zu können, um Gewalt vor den Türen der Schule zu halten.

Der Versuch: COPSQ

Es ist anzuerkennen, dass mit der zweiten COPSQ-Befragung²⁰ der Lehrkräfte zu psychosozialer Belastung am Arbeitsplatz der richtige Fokus gesetzt wurde, um schulspezifische Werte und Referenzdaten zu erhalten. Diese ermöglichen es, bei negativen Abweichungen Handlungsbedarf zu signalisieren. Es ist jedoch zu beachten, dass personenbezogene Daten bei COPSQ nicht im Schulbericht erscheinen, wodurch dieser nur Durchschnittsergebnisse enthält. Leider wurden auf Basis des COPSQ I keine spezifischen Veranstaltungen zum Thema ‚Gewaltfreie Schule‘ entwickelt, abgesehen von Sprech:Zeit 24/7²¹, wo Lehrkräfte auch über Konflikte sprechen können. Diese Gespräche können das Leid mildern, führen erfahrungsgemäß aber seltener zu nachhaltigen Lösungen. Das Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhindern, um so humane Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Diese Zielsetzung ist im §2 des Arbeitsschutzgesetzes in Verbindung mit den Artikeln 1 und 2 des Grundgesetzes definiert.

Notfallordner

Das Ministerium für Schule und Bildung hat in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse NRW einen Notfallordner für schulische Gewaltprävention und Krisenintervention entwickelt. Diese konkrete Maßnahme soll dem Ziel dienen,

gewaltfreie Schulen zu fördern. „Schulteams für Beratung, Gewaltprävention und Krisenintervention stimmen die innerschulischen Konzeptentwicklungen im Kontext von ‚Beratung und Prävention‘ ab, sorgen für die Verankerung im Schulprogramm und die Etablierung dieser wichtigen Bausteine im Rahmen des Schullebens. Übergeordnet wird das Ziel verfolgt, synergetisches Handeln zu fördern, Sicherheit für das Reagieren im Ernstfall zu geben sowie die Rollen und Aufgaben beteiligter Personen klar zu definieren.“²² Als vlbs begrüßen wir die Handlungsempfehlungen zur Gewaltprävention. Dennoch stellt sich die Frage, welche Eingriffsmöglichkeiten tatsächlich gesichert werden können, wenn der Faktor Mensch in seiner Rolle – sei es als Schulleitung, Kolleg:in oder Schüler:in – versagt. Hier ist die Vorbildfunktion der Schulleitung entscheidend. In Anlehnung an Baumann und Götz sollten Schulleitungsmitglieder sich die berufsethische Selbstverpflichtung geben, in der Ausübung ihres Amtes stets und in erster Linie das Wohl aller Kolleg:innen und Schüler:innen im Auge zu haben und die Schule so zu führen, ihre Gestaltung anzuregen und an ihrer Entwicklung nach Kräften mitzuwirken, dass die Schulteams für Beratung, Gewaltprävention und Krisenintervention auf ihre volle Unterstützung und Mitwirkung vertrauen können²³. Wenn es uns dennoch nicht gelingt, das Verhalten der Menschen zu ändern, sollten wir die Verhältnisse ändern. Dazu sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich.

Schulentwicklung: Drei Seiten der Organisation Schule

Der Organisationssoziologe Stefan Kühl²⁴ unterscheidet drei Seiten der Organisation, die er mit Metaphern vergleicht: die Schauseite (**Metapher: Fassade**), die formale Seite (**Metapher: Maschine**) und die informale Seite (**Metapher: Spiel**). Im Hinblick auf das Phänomen des Mobbing und das Ziel einer gewaltfreien Schulstruktur wäre es prototypisch, wenn eine Schule auf ihrer Schauseite, sei es in Form einer Broschüre oder auf der Webseite (**Fassade**), deutlich macht, dass im Leitbild der Schule höchster Wert auf Gewaltfreiheit gelegt wird.

In der formalen Umsetzung (**Maschine**) dieser Schule werden beispielsweise Kurse zur gewaltfreien Kommunikation angeboten, um eine effektive Prävention zu gewährleisten. Kolleg:innen finden im öffentlichen Teil des Notfallordners Handlungsempfehlungen zur Krisen- und Gewaltprä-

t1p.de/cmrvz

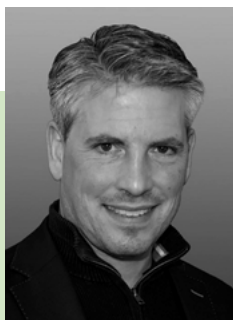


Link zum
Beratungstelefon

vention (siehe QR-Code diese Seite). Lehrkräfte, die trotz der erhofften Früchte einer gewaltfreien Kultur oder qua angebotener Lektüreempfehlungen, Trainings und Fortbildungen nicht ausreichend geschützt sind, können auf Resilienz-Angebote zurückgreifen – von Achtsamkeitsübungen bis hin zu Selbstfürsorge-Workshops. Sollte auch das nicht ausreichend sein, steht ein rund um die Uhr erreichbares Sorgentelefon zur Verfügung. Für alle Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen steht – neben den zuständigen **schulpsychologischen Beratungsstellen – durch das kostenlose Beratungstelefon unter der Telefonnummer 0800 00 07 715 rund um die Uhr an jedem Tag der Woche eine telefonische psychosoziale Beratung durch Expert:innen der BAD GmbH zur Verfügung.**

Die Nutzung der Beratung ist selbstverständlich vertraulich und anonym. Weitere Informationen unter: schulministerium.nrw.de/beratungstelefon (siehe QR-Code diese Seite).

All dies ist Teil der formal etablierten Steuerungsstruktur der Maschinerie, die zur Verteilung der Beweislasten zur Bekämpfung von Gewalt an Schulen dient. Intuitiv meiden viele Kolleg:innen im Streit untereinander oder mit der Schulleitung eine Rechtsberatung hinzuzuziehen. Statt vor Gericht zu ziehen, kann auch ein:e Mediator:in zur Vermittlung hinzugezogen werden. Wichtig ist, dass Sie sich melden, wenn Sie das Gefühl haben, Ihnen oder anderen Ihrer Institution würde eine Mobbingssituation begegnen. Schauen Sie hin!



Dr. Andreas Metten
Vertrauenslehrer am BK
Olsberg, Mitglied des
Bezirkspersonalrates in
Arnsberg

- 1 Vgl. Brekenkamp, Markus 2023: Sinan (17) erstach seine Lehrerin – Ein Münzwurf entschied über Leben und Tod. Bild, 2023 abrufbar unter: bild.de/regional/ruhrgebiet/ruhrgebiet-aktuell/lehrerin-in-ibbenbueren-erstochen-sinan-liess-muenze-ueber-leben-und-tod-entsche-82844380.bild.html letzter Zugriff 11. Dezember 2023
- 2 Vgl. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Philologen Verband Nordrhein-Westfalen am 15. November 2023, S. 4-6. Quelle: phv-nrw.de/wp-content/uploads/2023/11/20231115_PM_Gewalt.pdf
- 3 Vgl. Leymann, Heinz 1995: Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag. Seite 20
- 4 Vgl. Esser, Axel / Wolmerath, Martin 2011: Mobbing und psychische Gewalt. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, 8. Auflage, Frankfurt am Main: Bund-Verlag. Seite 38
- 5 Beck, Sandra 2022: Mobbing am Arbeitsplatz. Präventions- und Interventionsmaßnahmen – Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse. Baden-Baden: Tectum Verlag. Seite 133
- 6 Jäger, Reinhold S. Jäger 2014: Mobbing am Arbeitsplatz Schule. Frühzeitig erkennen, analysieren und Lösungsansätze finden. Köln: Carl Link Verlag.
- 7 Wessels, Johannes / Beulke, Werner / Satzger, Helmut 2018: Strafrecht. Allgemeiner Teil. Die Straftat und ihr Aufbau. Heidelberg. AT, Rn. 9 m.w.N.
- 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): letzte Neufassung v. 12.04.1976, BGBl. I, S. 965; letzte Änderung durch Art. 13 G v. 10.03.2017, BGBl. I, Seite 420, 422
- 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG): letzte Neufassung v. 23.05.2017, BGBl. I, S. 1228.
- 10 Insbesondere geschützt in §§ 223 ff. StGB.
- 11 Insbesondere geschützt in §§ 212, 222 StGB.
- 12 Insbesondere geschützt in §§ 185 ff. StGB
- 13 Geschützt in §240 StGB.
- 14 Geschützt in §§ 177 ff. StGB.
- 15 Geschützt in § 242 StGB.
- 16 Beck 2022, Seite 133
- 17 Vgl. Fehr, Anja 2007: Mobbing am Arbeitsplatz – Eine strafrechtliche Analyse des Phänomens Mobbing. Gießener Schriften zum Strafrecht und zur Kriminologie, Band 18. Baden-Baden: Nomos Verlag. Seite 47
- 18 Vgl. Mühe, Christian 2006: Mobbing am Arbeitsplatz – Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke? – Eine Betrachtung aus gegenwärtiger und zukunftsorientierter Perspektive. Berlin: Duncker & Humboldt. Seite 54
- 19 Meschkutat, Bärbel/ Stackelbeck, Martina/ Langenhoff, Georg 2005: Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. 6. Auflage, Dortmund/Berlin/Dresden: Fachverlag NR in Carl Ed. Schünemann KG. Seite 55, Seite 104
- 20 COPSOQ steht für Copenhagen psychosocial Questionnaire und ist ein Befragungsverfahren, welches von der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften durchgeführt wird. Die COPSOQ-Erhebung II hat in allen Regierungsbezirken von NRW stattgefunden. Der COPSOQ-Landesbericht II und alle Ergebnisse der Bezirke sind auf dem Bildungsserver NRW im geschützten Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingestellt.
- 21 schulministerium.nrw.de/beratungstelefon
- 22 Krisenprävention – Handlungsempfehlungen für Schulen in Nordrhein-Westfalen, S. 12. Quelle: schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/krisenpraeventionshandbuch_2023.pdf
- 23 vgl. Baumann, Johannes / Götz, Thomas 2016, S.15: Schulleitung! Der Praxisleitfaden. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- 24 Kühl, Stefan 2020: Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Ziel der Mediation — „et vice versa“



Dr. Andreas Metten
Vertrauenslehrer am
BK Olsberg, Mitglied
des Bezirkspersonal-
rates in Arnsberg

Nach Lösungen suchen, die den Interessen des einen möglichst gerecht werden, ohne den Interessen des anderen zu schaden.

Mediation ist ein freiwilliges und vertrauliches Verfahren, bei dem die streitenden Parteien mithilfe eines Mediators freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben. Im Gegensatz zum gerichtlichen Verfahren liegt das Ergebnis der Mediation in den Händen der beteiligten Parteien. Kein Richter entscheidet, sondern allein die Beteiligten.

In einer Mediation versuchen die Medianden (die streitenden Personen), faire Lösungen im Interesse aller Beteiligten zu erarbeiten. Die Ergebnisse müssen von allen getragen werden und führen daher zu einem Frieden in den Beziehungen, der auch in Zukunft bestand hat. Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die Konfliktparteien unter Anleitung des Mediators im Verlauf des Verfahrens miteinander kommunizieren, selbstständig und eigenverantwortlich mit ihrem Konflikt umgehen, um letztlich kreativ nach Lösungen zu suchen und diese umzusetzen.

Mediation – ein Erfolgskonzept im Umgang mit Mobbing?

Das hängt sehr stark von der Klasse des Mediators und der Kompetenz der miteinander streitenden Parteien ab. Die Stärken der Mediation zeigen sich besonders in der Erhaltung und Verbesserung von langfristig angelegten Beziehungen zwischen Kolleg:innen, die miteinander um ihre Rechte streiten oder die in noch nicht gelösten Konflikten mit ihrer Schulleitung stehen. Die Konzentration auf gemeinsame Interessen ermöglicht in vielen Fällen eine neue Perspektive auf vermeintlich festgefahrene Beziehungsstrukturen.²⁵

Wie verläuft eine Mediation?

Wie viele Phasen eine Mediation umfasst, wird in der Literatur unterschiedlich. Meistens sind

es sechs Phasen, in die Mediationsverfahren untergliedert werden:

1. Vorbereitung und Mediationsvertrag

Die Mediation kann nur stattfinden, wenn sich alle Beteiligten darauf einlassen wollen und die jeweiligen Erwartungen an das Verfahren geklärt sind. Die Konfliktparteien schließen einen Vertrag mit einem Mediator oder mit Mediatoren, in dem Aufgaben und Kosten vereinbart werden.

2. Themensammlung

Die Beteiligten formulieren, worum es ihnen geht und welche Themen sie im Mediationsverfahren besprechen möchten.

3. Interessenklärung

Die entscheidende Phase in der Mediation ist dann die der Interessenklärung. Die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse, die hinter den Positionen stehen – also Motive, Beweggründe, Ziele – eröffnen den Raum für neue Lösungsmöglichkeiten und bilden die Grundlage für zukunftsfähige Regelungen, die von allen Beteiligten getragen werden können.

4. Kreative Ideensuche

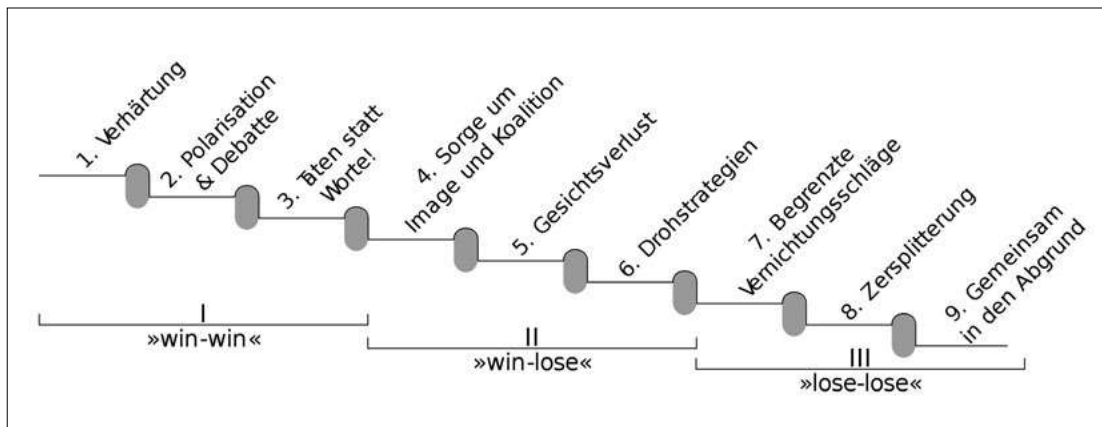
Gemeinsam entwickeln die Konfliktbeteiligten eine Vielzahl von Ideen, die für das zu lösende Problem hilfreich sein können. Einzelne Techniken fördern dabei die Kreativität, sodass regelmäßig auch ganz neue und für alle Seiten vorteilhafte Optionen für die einzelnen Themen herauskommen.

5. Bewertung und Auswahl der Lösungsoptionen

Die unterschiedlichen Ideen werden nun gemeinsam bewertet und konkretisiert. Am Ende stehen realisierbare Vorschläge, mit denen alle leben können und die den jeweiligen Interessen möglichst weitgehend gerecht werden.

6. Vereinbarung und Umsetzung

Die Lösungen werden in einem Abschlusspapier oder Vertrag zusammengefasst. Häufig ist



Quelle: Glasl, 1994, S. 216, 218-219

das Ergebnis eines Mediationsverfahrens nicht nur ein konkreter Lösungsvorschlag, sondern das Verfahren trägt im Gegensatz zu einem Gerichtsurteil auch oft zur Verbesserung der Beziehungen zwischen den Beteiligten bei.²⁶

Um den Kampf gegen Gewalt an unseren Berufskollegs auf der informellen Ebene zu gewinnen, benötigen wir nicht nur einen Schiedsrichter beim Foulspiel, sondern viele Schiedsrichter, die transparent und in gegenseitiger Kontrolle gemeinsam für das beste Ergebnis arbeiten.

Der Konfliktforscher Glasl hat in seiner Konflikteskalationstheorie ein umfassendes Modell zur Diagnose und Behandlung von Konflikten erforscht. In den ersten drei Phasen können noch Lösungen gefunden werden, die im win-win-Bereich liegen. Allerdings ist für 'Mobbing' das Folgende typisch: Der Konflikt eskaliert nicht auf heiße Art, sondern oft kalt und verdeckt. Dadurch wird er erst spät wahrgenommen, wenn er schon Eskalationsstufe 3 erreicht hat. Eine Person erlebt, dass sie von einer ganzen Gruppe angefeindet wird, und die Einzelperson nimmt sich selbst zu 100 % als Opfer wahr.

In der Praxis ist nur in seltenen Fällen ein einseitiges Täter-Opfer-Verhältnis zu finden. In der Eskalation bis zur Stufe 3 kommt es häufiger zu wechselseitigen Provokationen, die aber vom 'Opfer' nicht gesehen werden. Der Eindruck des einseitigen Täter-Opfer-Verhältnisses entsteht erst durch den Schulterschluss auf Stufe 3 und die Koalitionsbildung auf Stufe 4, wonach die Machtverhältnisse sehr ungleich werden. Deshalb muss bei Mobbing immer eine genaue Diagnose vorgenommen werden. Besondere Behandlung verdienen allerdings Konflikte, in denen es um sexuelle Belästigung oder Gewalt geht.²⁷

In Fällen von sexueller Belästigung oder Gewalt liegen strafrechtlich relevante Handlungen vor,

die nach §163 StGB gemeldet werden müssen. Dazu könnte ein integrierter Ansatz in Erwägung gezogen werden, der hier in neun Punkten skizziert wird:

- 1. Zentrales Meldesystem:** Ein webbasiertes Meldesystem, das von allen Beteiligten genutzt werden kann, einschließlich Schulleitung, Lehrer:innen, Schüler:innen, Eltern, Schulsozialarbeit, Lehrerräten und anderen Schulmitarbeiter:innen. Dieses System sollte alle Kontrollinstanzen (Schulleitung, Personalrat, Bezirksregierung, Ministerium, Polizei) integrieren.
- 2. Vertraulichkeit und Schutz:** Wir müssen gewährleisten, dass das Meldesystem die Vertraulichkeit wahrt und den Schutz des Meldenden sicherstellt. Personen sollten die Möglichkeit haben, anonym zu bleiben, wenn sie dies wünschen. Hier müssen Zwischenstufen für anonyme Meldungen und schrittweise Offenlegung etabliert werden. Es bedarf Anlaufstellen, die es den Opfern ermöglichen, anonyme Meldungen abzugeben, und gleichzeitig Zugang zu professioneller Unterstützung und Beratung bieten. Dies könnte eine externe Vertrauensperson sein, die unabhängig von der Schule agiert, sodass Opfer einer schrittweisen Offenlegung ermutigt werden, schrittweise mehr Informationen preiszugeben.
- 3. Schrittweise Offenlegung und Sicherheitsgarantien:** Stellt sich durch eine juristische Prüfung heraus, dass es sich um Straftaten handelt, sollten klare Sicherheitsgarantien für die Opfer bereitgestellt werden, die sich dazu entscheiden, ihre Anonymität aufzugeben. Dies schließt rechtliche Schutzmaßnahmen, persönliche Begleitung oder andere Formen der Sicherheit an, die sicherstellen, dass Opfer keine Angst haben müssen, mehr zu verlieren als zu gewinnen.

4. **Standardisierte Protokolle:** Über alle Schritte müssten standardisierte Protokolle für die Befragungs- und Entscheidungsprozesse eingeführt werden, um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen in Betracht gezogen werden.
5. **Regelmäßige Schulungen:** Schulen und Beteiligte sollten regelmäßig in der Nutzung des Meldesystems geschult werden, um eine effiziente und effektive Nutzung sicherzustellen.
6. **Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Kontrollinstanzen ist voraussetzend für den konzeptionellen Erfolg. Regelmäßige Besprechungen und Koordinationen können dazu beitragen, konsistente Entscheidungen zu gewährleisten.
7. **Rückmeldungen und Verbesserungen:** Im Konzept müsste ein Feedbacksystem implementiert werden, um die Effektivität des Meldesystems zu bewerten. Basierend auf den Rückmeldungen sollten kontinuierliche Verbesserungen vorgenommen werden.
8. **Ganzheitlicher Ansatz:** Neben den rechtlichen Aspekten sollten auch die psychosozialen und pädagogischen Dimensionen eine umfassende Lösung für die Gewaltkonflikte bzw. Mobbingprobleme bieten. Ziel ist es, den Schulfrieden wiederherzustellen und auch solche Prozesse durch Supervisions- und Coachingangebote ggf. Teambuilding- und Teamentwicklungsmaßnahmen zu begleiten.
9. **Monitoring und Evaluation:** Die Implementierung eines umfassenden Monitoring- und Evaluationsprozesses ist entscheidend, um die Effektivität des Meldesystems für Gewaltprävention an Berufskollegs zu gewährleisten. Hier sind spezifische Aspekte, die in den Überwachungs- und Evaluationsrahmen integriert werden können: Datenaggregation und -analyse der gemeldeten Vorfälle. Dies ermöglicht es, Muster, Häufigkeiten und Trends zu identifizieren, um gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Präventionsstrategien abzuleiten. Zeitnahe Reaktion auf gemeldete Vorfälle: Um die schnelle Identifizierung von Dringlichkeit und die Umsetzung sofortiger Maßnahmen zu fassen, mit dem Ziel, die Sicherheit der Betroffenen zu ge-

währleisten. Überwachung der Beteiligungsrate und Nutzung aller relevanter Kontrollinstanzen am Meldesystem. Eine hohe Beteiligung wäre ein Indikator für das Vertrauen in das System. Falls die Nutzung niedrig ist, sollten gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um Bewusstsein zu schaffen und mögliche Barrieren zu identifizieren. Effizienz der Protokolle analysieren. Die standardisierten Protokolle für Befragungs- und Entscheidungsprozesse sollten überprüft werden – nach relevanten Informationen, die erfasst und angemessen bewertet wurden.

Feedback von Gewaltopfern. Ein Mechanismus für das Sammeln von Feedback von betroffenen Lehrkräften sollte implementiert werden. Dies könnte durch anonyme Umfragen oder Fokusgruppen erfolgen, um sicherzustellen, dass die Erfahrungen und Bedenken derjenigen, die das System nutzen, gehört werden.

Schutz der Meldenden / Schutz der Gemeldeten

Sowohl Meldende als auch Gemeldete (vermeintliche Täter) müssen geschützt werden. Wenn Gewalt an Schulen nachgewiesen ist, sollte die Bewertung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen für diejenigen, die sich entscheiden, ihre Anonymität aufzugeben, fokussiert werden. Dies sollte eine regelmäßige Überprüfung von rechtlichen Schutzmaßnahmen, persönlicher Begleitung und anderen Sicherheitsgarantien umfassen. **Berichterstattung und Transparenz** über die Ergebnisse der Überwachung und Evaluation schafft Vertrauen in die Funktionsweise des Meldesystems und ermöglicht es, Verbesserung auf Grundlage von Echtzeitdaten vorzunehmen. Ein solches Meldesystem hätte einen nachhaltigen Erfolg, um eine effektive Gewaltprävention an Berufskollegs zu gewährleisten. Es würde potenzielle Täter:innen wahrscheinlich abschrecken, Gewalt auszuüben.

Fazit: Wir brauchen einen Change in unseren Berufskollegs und in den Köpfen aller Akteure.

Durch ein webbasiertes Meldesystem mit klaren Protokollen, Vertraulichkeitsschutz und Sicherheitsgarantien für Meldende wie für Gemeldete wird nicht nur eine effektive Intervention ermöglicht, sondern auch das Bewusstsein für das Ausmaß der Gewalt geschärft.

Ein ganzheitlicher Ansatz, regelmäßige Schulungen, interdisziplinäre Zusammenarbeit und ein umfassendes Monitoring- und Evaluations-system sind entscheidende Elemente, um langfristig eine gewaltfreie Schulstruktur zu etablieren. Die Umsetzung dieser Maßnahmen trägt nicht nur zur Sicherheit der Lehrkräfte bei, sondern fördert auch eine positive Lernumgebung für Schüler:innen. Vor allem liegt in der Mediation ein Schlüssel zur Konfliktlösung, und es wäre wünschenswert, dass auf politischer und schulischer Ebene dafür Gehör gefunden wird, und die Weichen für eine nachhaltige Veränderung zum Schulfrieden gestellt werden können.



25 Quelle: von Schlieffen, Katharina 2016. Seite 10 / Handbuch Mediation – Methoden und Techniken – Rechtsgrundlagen – Einsatzgebiete. 3. Auflage, München: C.H. Beck Verlag.

26 Quelle: Kessen, Stefan 2016: Ablauf und Phasen einer Mediation, Seite 329 ff. / Handbuch Mediation – Methoden und Techniken – Rechtsgrundlagen – Einsatzgebiete. 3. Auflage, München: C.H. Beck Verlag.

27 Glasl, Friedrich 2013, Seite 90 f./ Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 11. Auflage, Stuttgart: Haupt Verlag.

„Demokratische Gesellschaften brauchen demokratische Schulen!“ (Leonard Turton)



Henry König
ist politischer Bildner, arbeitet in einer demokratischen Schule und ist Teil des Bildungskollektivs kairós e.V., das eine politisch-demokratische Weiterbildung für Lehrkräfte in Freiburg anbietet.

Außerdem forscht er zu den Voraussetzungen von psychischer Gesundheit in der Schule und der Frage, wie viel Selbstbestimmung in Bildungskontexten sinnvoll und notwendig ist.

Es ist Dienstag, 11.30 in einer demokratischen Schule in Freiburg im Breisgau. Schüler:innen und Lehrkräfte sitzen versammelt in der Aula und diskutieren über den Umgang mit Medien, Smartphones und Co. Zuletzt war die Nutzung nur stehend im Flur erlaubt, oder wenn sie im Unterricht sinnvoll eingesetzt werden konnten. Nun wurde von der Medien-AG, in der sowohl Schüler:innen als auch Lehrkräfte zusammen arbeiten, ein Führerschein entwickelt, mit dem man sich für die eigenverantwortliche Nutzung auch außerhalb des Unterrichts qualifizieren kann. Dafür steht die Auseinandersetzung mit Themen wie Mediensucht, Cyber-Mobbing, Datenschutz Fake News und Hate Speech an.

In der Diskussion werden verschiedene Argumente ausgetauscht – die Schüler:innen sind teilweise sehr skeptisch gegenüber dem freien Medienkonsum, da sie selbst erlebt haben, wie sich das soziale Leben in den letzten Jahren insbesondere seit der Pandemie immer mehr auf das Digitale konzentriert hat und sich dabei die vermeintliche Freiheit oft in Abhängigkeit verwandelte. Andere verteidigen diese mit der Perspektive, dass es viele qualitative Lernmedien gibt, die über Handys und Tablets auch spielerisch ihr Potenzial entfalten. Schließlich stimmt die Schulversammlung ab: Die Mehrheit ist für den Führerschein und die damit verbundene Freiheit – er darf also eingeführt werden. Bis dahin gelten die alten Regeln, wer sich nicht daranhält, bekommt eine Medienpause verordnet. Szenen wie diese sind in *demokratischen Schulen* Alltag. In der Schulversammlung, die von Schüler:innen selbst vorbereitet und geleitet werden, sind Erwachsene, Kinder und Jugendliche gleichberechtigt. Das Betreuungsverhältnis ist zwar im Vergleich zu Regelschulen luxuriös, sodass die Beziehungsarbeit im Mittelpunkt stehen kann, doch in der Schulversammlung sind die Erwachsenen quantitativ dennoch klar unterlegen. Gleichzeitig bringen sie ihre Argumente ein, widersprechen sich auch mal (gerade in Fragen der Mediennutzung) und zeigen so, wie Demokratie funktioniert: kontrovers, respektvoll und im besten Sinne des Allgemeinwohls.

Wir leben in einer Demokratie, deren Wurzeln bis in die Antike zurückreichen und die mit der Französischen Revolution eine neue Epoche einleitete, eine Ära der Gleichberechtigung, der Menschenrechte und Menschenwürde. Das Versprechen war *Freiheit, Gleichheit, Solidarität*. Gleichzeitig waren Kolonialismus, Kriege, Unterdrückung, Ausgrenzung und Benachteiligung von Frauen, Arbeiter:innen und anderen Minderheiten lange historische Realität. Parallel entstanden in Europa immer mehr Parlamente, Gewerkschaften und soziale Bewegungen erkämpften immer mehr Rechte in den Betrieben, bspw. bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne.

Heute schreiben wir das 21. Jahrhundert. 2023 feierten wir 75 Jahre Grundgesetz, eine junge Verfassung, die das Terrorregime des Nationalsozialismus ablöste. Mit dem Zerfall der DDR und der Eingliederung in die Bundesrepublik war die Demokratie für einen Teil der Deutschen eine Realität, die im verheißungsvollen Kontrast zu den Erfahrungen in der Diktatur stand. Nun, mehr als 30 Jahre später, tun sich gewaltige Gräben und Konfliktlinien auf, die sich im Umgang mit der Pandemie, der Klimakrise, Globalisierung und Migration, oder ökonomischen Verteilungsfragen zeigen. Das Klima wird rauer, eine rechtsextreme Partei bekommt Zulauf und enthemmt politische Diskurse. Freiheit, Gleichheit, Solidarität? Scheint nicht in Sicht zu sein.

Die *Mitte Studien*, die von der Heinrich-Böll-Stiftung und der Universität Leipzig durchgeführt werden, weisen seit langem auf autoritäre und antidemokratische Tendenzen in der Mitte der Gesellschaft hin. Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die Befürwortung einer Diktatur oder die Verharmlosung des Nationalsozialismus sind eben nicht ausschließlich ein Phänomen von Rechtsextremen oder der AFD, sondern tatsächlich in allen Milieus weit verbreitet. Alle diese Dimensionen sind in der letzten Umfrage 2022/2023 gegenüber der vorherigen Befragungsperiode gestiegen – teilweise um ein Vielfaches.¹

1 „Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23“ S. 68 f.



Dies ist die politische Krise einer Demokratie, die ihre Versprechen bisher nicht einlösen konnte. Daher wird von sozialen Bewegungen seit jeher die *Demokratisierung der Demokratie* gefordert, also aller Lebensbereiche, die noch nicht in vollem Maße demokratischen Werten entsprechen. Denn wo können in unserer Gesellschaft wirklich alle gleichberechtigt mitentscheiden? Auf der Arbeit, in der Politik, bei der Miete, der Mobilität, der Energieversorgung – oder in der Schule? Gerade die Schule ist eine Institution mit einer besonderen Verantwortung und viel Potenzial. Denn welche andere Institution müssen alle Mitglieder unserer Gesellschaft durchlaufen? Wo sonst werden so viele Werte und Wissensstrukturen vermittelt, die den Grundstein für das gute Leben in dieser Welt legen können? Wir tun gut daran, dieses Potenzial voll auszuschöpfen. Die These, die ich hier vertrete, ist: Das tun wir noch lange nicht. Da geht noch viel mehr.

In den Erziehungswissenschaften ist spätestens seit der *Selbstbestimmungstheorie* der Motivation von Deci und Ryan klar, dass Lernen ohne Eigeninteresse nicht funktioniert. Lehrkräfte verausgaben sich in dem Versuch, Schüler:innen für Dinge zu begeistern, die wiederum einfach nicht einsehen wollen, dass ihre Lebenswirklichkeit recht wenig etwa mit Trigonometrie, mittelalterlichen Handelswegen oder anderen Inhalten des Bildungsplans zu tun hat. Manchmal gelingt es, diese zugegeben anspruchsvollen inhaltlichen Brücken zu schlagen.

Doch warum eigentlich nicht mal mit Schüler:innen gemeinsam auf den Bildungsplan schauen und überlegen, was auf welche Art, in welcher Reihenfolge für wen interessant sein könnte? Mit Partizipation kann man auch auf Ebene des Unterrichts experimentieren und wird sehen, dass Schüler:innen sich gesehen und gehört fühlen, wenn sie sich hier einbringen können. Dies verbessert die Beziehung zur Lehrkraft und das Klassenklima, ohne das sowieso nichts geht.

Im Sinne dieses Hefts ist auch die Frage des Umgangs mit Konflikten und Diskriminierung eine urdemokratische. Denn wer oder was entscheidet im Normalfall, was moralisch richtig ist? Dort, wo Strukturen zur Konfliktbearbeitung installiert wurden (z. B. Streitschlichtung, Schulgericht...), können Schüler:innen in die Verantwortung wachsen, ihr Verhalten zu reflektieren und neu zu bewerten. Sie können lernen, alle Perspektiven erst einmal unvoreingenommen zu hören, ohne sofort ein Urteil zu fällen. Und sie entwickeln Mitgefühl für Betroffene von Gewalt aller Formen. Dies ist ein wichtiger Präventions-Baustein demokratischer Bildung, der auch der *psychischen Gesundheit* aller Beteiligten zugutekommen kann. Kaum etwas ist belastender als ungelöste Konflikte, die, wie jede Lehrkraft weiß, auch extrem störend für den Unterricht sein können. Burnout, eine Art moderne Epidemie, ist bei Lehrkräften vor allem ein Ausdruck der Tendenz, systematisch gegen Widerstände arbeiten zu müssen.



Laut der Potsdamer Lehrerstudie sind fast von ihnen 30% gefährdet. Auch Schüler:innen sind nicht erst seit der Pandemie psychisch schwer belastet. Strukturen für Mitbestimmung und konstruktive Konfliktbearbeitung können dafür sorgen, dass ansonsten Ungehörtes oder Überhörtes endlich wahrgenommen und aufgelöst wird.

In den letzten Jahren gelang mit dem Begriff *Adultismus* auch eine Diskriminierungsform in den Diskurs, der die Ungleichbehandlung von Kindern und Jugendlichen in den Fokus stellt. Diese wird in der Schule besonders augenscheinlich. Ob diese vollständig aufgehoben werden kann oder sollte, mag dahingestellt sein. Fest steht: Kinder haben Rechte. Und je früher sie lernen, für sie einzustehen, desto tiefer sitzt das demokratische Selbstverständnis, aus dem auch Mündigkeit erwächst, das Ideal des selbständigen und kritischen, kreativen Denkens. Dies wird in Zukunft nicht nur, aber auch auf dem Arbeitsplatz wichtig sein. Die neue Arbeitswelt setzt auf Eigeninitiative, Selbstverantwortung, Kreativität und Flexibilität. *Die neue Lernkultur*² reagiert auf diesen Trend und richtet Bildungsprozesse immer mehr am Individuum aus. Dies ist im Sinne der *Bildung für nachhaltige Entwicklung*, sofern die Demokratisierung mitgedacht wird. Denn Individuen, die nur um sich selbst kreisen und nicht kollektiv aushandeln können, wie die Probleme gelöst werden, die ihnen begegnen, können wir uns nicht mehr leisten. #Klimakrise

Dazu müssen wir Kindern und Jugendlichen zutrauen (und zumuten), ihren Lernprozess aktiv mitzugestalten. Wir sollten endlich aufhören, Bildung, als passive Rezeption zu verstehen und viel mehr als Handeln begreifen. Konfuzius sagte: „Sage es mir, und ich vergesse es; zeige es mir, und ich werde mich erinnern; lass es mich tun, und ich behalte es.“ Dies gilt insbesondere für die Berufsschulen, deren praktische Ausrichtung offensichtlich ist. Hier ließe sich schon früh auf Partizipationsstrukturen in Betrieben hinweisen und vorbereiten. Denn diese waren es, die die Rechte von Arbeiter:innen erkämpft haben und heute immer noch erkämpfen.

Die Szene zu Beginn des Artikels beschreibt den Alltag in demokratischen Schulen, von denen es bundesweit in Deutschland zwar nicht mal 30 gibt. Sie können jedoch ein Vorbild für alle Schulen sein, die bereit sind, sich auf den Weg der demokratischen Schulentwicklung zu machen. An anderer Stelle in diesem Heft werden Projekte vorgestellt, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen, um im Kleinen und im Großen vorsichtige und mutige Schritte zu gehen.

Ein erster Schritt wäre, für diese große Idee so viele Mitstreiter:innen wie möglich zu gewinnen. Nicht alleine zu bleiben, wie ohnehin schon viel zu oft, sondern die Kraft der Vielen zu nutzen. Denn auch das ist Demokratie: Je mehr wir sind, desto schwerer kann man uns überhören.

² Vgl. z. B. diese Publikation der Heinrich-Böll-Stiftung: boell.de/de/neue-lernkultur

Ansätze demokratischer Schulentwicklung

Wer Schule demokratisieren will, hat viele Möglichkeiten. Doch wo anfangen?

Im Folgenden werden ein paar Projekte und Initiativen vorgestellt, die an unterschiedlichen Punkten ansetzen. Wichtig ist zunächst, sich verbündete Kolleg:innen zu suchen und am besten die Schulleitung mit ins Boot zu holen. Denn gegen Widerstände arbeiten Lehrkräfte schon genug. Gleichzeitig ist es normal, dass es bei manchen an den Prioritäten oder Kapazitäten scheitert. Dann ist es sinnvoll, dort anzufangen, wo es sich leicht anfühlt. Schon ein Vorbild im Kleinen zu sein, kann eine Art der Schulentwicklung von unten sein. Wer Erfolg hat, dem wird gefolgt. Na, dann los!

Initiativen zur Inspiration, Beratung und Vernetzung

Die Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik ...setzt sich für partizipatives Lernen und die Entwicklung demokratischer Denk- und Handlungsweisen im schulischen Umfeld ein. Durch die Organisation von Konferenzen, Workshops, Fachtagen und die Bereitstellung von Bildungsmaterialien bietet die DeGeDe eine Plattform für den Austausch von Lehrkräften und Experten im Bereich der Demokratiebildung. Ihr Netzwerk dient der Verbreitung bewährter Praktiken und der Erarbeitung innovativer Konzepte im Sinne demokratischer Schulentwicklung.

Degede.de

Blick über den Zaun ...ist ein Verbund reformpädagogisch orientierter öffentlicher und freier Schulen, der seit 1989 besteht, um Schulentwicklung „von innen“ und „von unten“ zu betreiben. Ziel ist es, „durch regelmäßige Peer Reviews, durch Tagungen und Werkstätten dazu beizutragen, dass Schulen im direkten Erfahrungsaustausch voneinander lernen: einander anregen, ermutigen, unterstützen.“ In ihrem Leitbild einer guten Schule und den daraus abgeleiteten Standards werden Ansätze der neuen Lernkultur mit demokratischer Bildung verbunden und Schule als lernende Organisation verstanden. Interessant sind auch die Vorschläge

für den Umgang mit Feedback, Lernbegleitung und Leistungsbewertung.

Blickueberdenzaun.de

Schule im Aufbruch ...ist eine Initiative, die sich für eine zeitgemäße und zukunftsorientierte Bildung einsetzt. Die Organisation unterstützt Schulen dabei, innovative Ansätze zu entwickeln und umzusetzen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Schüler:innen eingehen. Durch die Bereitstellung von Impulsen und Ressourcen inspiriert das Netzwerk Schulen dazu, einen Wandel in ihrer Bildungskultur voranzutreiben. Die Initiative setzt sich für eine ganzheitliche, kreative und demokratische Lernumgebung ein, die Schülerinnen und Schüler dazu ermutigt, ihre Potenziale zu entfalten und aktiv an ihrer eigenen Bildung teilzuhaben.

Schule-im-aufbruch.de

Deutscher Schulpreis ...zeichnet Schulen aus, die sich durch vorbildliche pädagogische Konzepte und innovative Lehrmethoden hervorheben. Schulen, die in den sechs Qualitätsbereichen Unterrichtsqualität, Leistung, Umgang mit Vielfalt, Verantwortung, Schulklima, Schulleben und außerschulische Partner und Schule als lernende Institution besonders herausragen, werden allgemein als Vorbilder für die Schulentwicklung anerkannt.

Deutscher-schulpreis.de

Das Netzwerk Demokratie & Courage...ist ein bundesweites Netzwerk, das sich seit den 1990ern für Demokratieförderung und gegen Diskriminierung engagiert. Das NDC bildet junge Menschen zu Multiplikator:innen aus und führt Projektstage, Fortbildungen und Beratungen an Bildungseinrichtungen sowie für viele andere Gruppen durch. Das reicht von Rassismus, Klassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Antisemitismus, Antiziganismus bis zu Demokratie und Mitbestimmung in Betrieben (Projekttag der DGB Jugend). Bei den Fortbildungen können Lehrkräfte sich zu ähnlichen Themen weiterbilden. Darüber hinaus bietet das NDC auch Beratungen für Schulen bei der Entwicklung



Henry König arbeitet in einer demokratischen Schule und ist Teil des Bildungskollektivs kairós e. V., das eine politisch-demokratische Weiterbildung für Lehrkräfte in Freiburg anbietet. Außerdem forscht er zu den Voraussetzungen von psychischer Gesundheit in der Schule und der Frage, wie viel Selbstbestimmung in Bildungskontexten sinnvoll und notwendig ist.

einer Strategie für wirksamen Diskriminierungsschutz und eine demokratische Schulkultur oder bei der Bewältigung schwieriger Situationen (z. B. Übergriffe, Hakenkreuzschmierereien, Hitlergrüße oder rassistische Äußerungen in der Schule, Kleidung mit neonazistischen Symbolen, Verbreitung rechtsradikaler Musik usw.) an.

[Netzwerk-courage.de](https://netzwerk-courage.de)

Das Institut für Social Justice und Radical Diversity ...bietet im Rahmen von Weiterbildungen, Workshops, Seminaren und Vorträgen ein diskriminierungskritisches Trainings- und Bildungskonzept an, das auf einem Verständnis von der Gleichzeitigkeit und Verwobenheit unterschiedlicher Diskriminierungsformen (Intersektionalität) basiert. Dabei geht es um die Entwicklung von Handlungs- und Veränderungsstrategien im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnissen.

[Institut-social-justice.org](https://institut-social-justice.org)

Das Bildungskollektiv kairós ...bietet eine politisch-demokratische Weiterbildung für aktive und werdende Lehrkräfte an. Thema und Ziel ist die Demokratisierung der Schule: von der Diskriminierungsprävention, über die Konfliktbearbeitung bis zur demokratischen Unterrichts- und Schulentwicklung. An acht Wochenenden werden in sechs Modulen die Themen Lernen und Leistung, Demokratie und Partizipation, sowie Diskriminierung und Inklusion intensiv bearbeitet. Der Fokus liegt auf prozessorientierten und selbstreflexiven Methoden, die auch im Schulalltag ausprobiert und übernommen werden können. Die Weiterbildung lässt Raum zur demokratischen Partizipation. Teile der Wochenenden werden im Open Space Format gestaltet, Bezugsgruppen ermöglichen Austausch und kollegiale Fallberatung. Im Praxisprojekt entsteht eine Vision, die direkt im Schulalltag ansetzt und dort inspiriert, motiviert und transformiert.

[Kairos-bildung.de](https://kairos-bildung.de)

Das Institut für Demokratie-Entwicklung ...ist ein Kompetenzzentrum, das Schulen bei Prozessen demokratischer Schulentwicklung berät und unterstützt. Darüber hinaus gibt es eine Weiterbildung, die Lehrkräfte und andere schulnahe Akteur:innen dazu qualifiziert, eigenständig Prozesse demokratischer Schulentwicklung anzustoßen und zu begleiten. Das entwickelte Konzept steht als Praxisbaukasten Open Source auf der Website zum Download bereit.

ide-berlin.org

Impulse für die demokratische Unterrichts- und Schulentwicklung

Der Leitfaden Demokratiebildung ...ist eine Materialsammlung von fächerspezifischen Inhalten und fächerübergreifenden Ansätzen, der von der Ipb Baden-Württemberg entwickelt wurde und seit 2019 verbindlich gilt. Besonders der Abschnitt „Demokratiebildung im Fachunterricht“ (ab S. 39) beinhaltet konkrete Anregungen und Impulse, die mit dem Bildungsplan vereinbar sind. Neben einer Liste mit Kooperationspartnern ist auch die Sammlung von Ansätzen für die Demokratisierung der Schulstruktur enorm reichhaltig. Dabei werden vier Handlungsfelder benannt: 1. Identität & Pluralismus 2. Selbstbestimmung & Autorität 3. Gleichwertigkeit & Solidarität 4. Interessen & Beteiligung. Jeder dieser Bausteine ist in Themenfelder mit spezifischen Kompetenzbeschreibungen untergliedert. Sie greifen die Herausforderungen von Demokratiebildung auf und machen deutlich, wie komplex und mehrdimensional sie sein kann.

[Lpb-bw.de/demokratiebildung-konzept](https://lpb-bw.de/demokratiebildung-konzept)

Aula ...Ist eine digitale Beteiligungsplattform, die Schüler:innen ermöglicht, eigene Ideen und Vorschläge für die Gestaltung der Schule zu entwickeln und Mehrheiten für sie zu gewinnen. Zunächst wird gemeinsam mit der Schulleitung ein Rahmenvertrag beschlossen, in dem die Spielräume demokratischer Mitbestimmung verbindlich festgelegt werden. Die Plattform wird schrittweise eingeführt und durch regelmäßige Einheiten (z. B. In Klassenstunden) begleitet, in denen die Schüler:innen ihre Ideen vorstellen und auch analog diskutieren können, bis alle Einwände integriert wurden. Kommt es zur Abstimmung, ist die Entscheidung bindend. Aula zielt auf demokratische, digitale und soziale Kompetenzen und wirbt damit, die 4K's der neuen Lernkultur (Kollaboration, Kommunikation, Kooperation und Kritisches Denken) zu fördern. Die Einführung erfordert ein wenig Geduld, die Organisation steht einem jedoch tatkräftig zur Seite.

Aula.de

Projekt Herausforderung ...verbindet Erlebnispädagogik und demokratische Bildung. Zwischen 10 und 17 Tagen sind Schüler:innen in Kleingruppen unterwegs, um sich einer Herausforderung zu stellen, die ihren Werten, Stärken und Lernzielen entspricht. „Raus aus der Komfortzone“ ist das Motto. Die Jugendlichen lernen auf dem Weg, sich selbst und ihre Stärken

zu reflektieren, als Gruppe Entscheidungen zu treffen, geplante sowie unerwartete Herausforderungen zu bewältigen und dabei nicht aufzugeben. Die Organisation unterstützt bei der Etablierung und bietet eine Weiterbildung für Lehrkräfte an, die Coaching Skills in den Mittelpunkt stellt. Das Projekt stärkt Selbstwirksamkeit, sozialen Zusammenhalt und die psychische Gesundheit. Außerdem kann sich die Beziehung zur Schule und zu Lehrer:innen nachhaltig verändern.

Herausforderung.eu

Projekt Verantwortung ...ist die kleine Schwester vom Projekt Herausforderung, entwickelt an der Evangelischen Schule Berlin Zentrum (ESBZ). Hier engagieren sich Schüler:innen in zwei Stunden pro Woche im Umfeld der Schule sozial, ökologisch oder politisch in einem selbst ausgewählten Projekt oder einem festen Format (Klima- oder Bildungsbotschafter:innen, Wohlfühlräume gestalten, Schulsanitäter:innen u.a.).

Ev-schule-zentrum.de/paedagogik/neue-lern-formate

FREI-DAY ... dient der Verankerung von BNE und selbstbestimmten Lernen im Schulalltag. An einem Tag in der Woche dürfen sich die Schüler:innen mindestens vier Stunden projektbasiert mit Fragestellungen und Themen der Zukunft auseinandersetzen, die sie selbst interessieren. Das Motto: Global denken - lokal handeln. Dabei vernetzen sie sich mit Expert:innen aus der Bildungslandschaft und starten Projekte, die ihre unmittelbare Lebenswelt positiv verändern. Sie übernehmen Verantwortung und machen Selbstwirksamkeitserfahrungen, die inspirieren. Der FREI DAY kann von jeder Schule eingeführt werden. Die Organisation Schule im Aufbruch unterstützt in diesem Prozess durch Prozessbegleitung, Erfahrungsberichte und Vernetzung.

Frei-day.org

t1p.de/2bjbm



Degede.de

t1p.de/l99iz



Blickueberdenzaun.de

t1p.de/qhq7g



Schule-im-aufbruch.de

t1p.de/d1o3v



Deutscher-schulpreis.de

t1p.de/ihvrt



Netzwerk-courage.de

t1p.de/gx395



Institut-social-justice.org

t1p.de/n9qrm



Kairos-bildung.de

t1p.de/h5go5



lde-berlin.org

t1p.de/6awql



Lpb-bw.de

t1p.de/gqzi8



Aula.de

t1p.de/t7sn1



Herausforderung.eu

t1p.de/355mj



Ev-schule-zentrum.de

t1p.de/1i3vr



Frei-day.org

Zur Gewaltlage an Schulen

Seit 2012 ist Guido Schenk Mitgründer des Projektes Selbst & Bewusst
— zusammen mit Andrea Salomon



Guido Schenk
Mitgründer des
Projektes „Selbst &
Bewusst“



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

Motivation und Veränderung der Gewaltbereitschaft

- Wie ist Ihre persönliche Motivation entstanden, sich auf das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz zu spezialisieren, insbesondere im Kontext von Gewaltprävention an Schulen?

Als wir uns im Jahr 2012 dazu entschlossen haben, das Unternehmen Selbst & Bewusst zu gründen, waren wir angetrieben von unserem unbändigen Willen, anderen mit unserem Wissen und unserer langjährigen Erfahrung als Einsatztrainer der Polizei in ihrem beruflichen Alltag zu helfen. Hintergrund waren die zum Teil dramatisch ansteigenden Zahlen an Gewaltdelikten gegenüber Personen aus Berufsgruppen mit hoheitsrechtlichen Aufgaben, aber auch die besorgniserregende Zunahme von zum Teil schweren Gewaltvorfällen an Schulen.

Im Rahmen unserer Ursachenforschung wurde aus geführten Gesprächen mit den betroffenen Personengruppen sehr schnell deutlich, dass nur unzureichende bis hin zu gar keiner Fort- und Weiterbildung im Bereich der Gewaltprävention und des Konfliktmanagements für Beschäftigte mit konfliktbehafteten Arbeitsumfeldern vorhanden sind. Bei denen bis zu diesem Zeitpunkt auf dem Dienstleistungssektor befindlichen Anbietern handelte es sich in erster Linie um Wissenschaftler, die auf Grundlage theoretisch angeeigneten (Forschungs-)Wissens zu vermitteln versuchten. Spätestens aber in der praktischen Anwendbarkeit scheiterte es an dem tatsächlichen Nutzen für die Endverbraucher. Mit unserem Schulungsansatz, der Verknüpfung wissenschaftlicher Grundlagen mit unserem breiten Wissen in Bezug auf den Umgang mit Konfliktsituationen und unserer langjährigen Erfahrung als Trainer in der Fort- und Weiterbildung von Polizeibeamt:innen, erzielen wir den höchstmöglichen praktischen Nutzen für unsere Kunden. Es ist für mich ein wunderbares Gefühl zu sehen und zu hören, mit welcher Begeisterung und mit welchem Wissensdurst die Teilnehmer:innen unsere Veranstaltungen besuchen

und die vielen Informationen und Tipps „aufsaugen“, um diese dann zukünftig in ihrem Berufsalltag professionell umzusetzen. Es gibt für mich nichts Schöneres, als mit der Vermittlung des eigenen Wissens, gebündelt mit langjähriger Erfahrung, anderen zu helfen.

- Hat die Gewaltbereitschaft unter Jugendlichen Ihrer Wahrnehmung nach zugenommen und wenn ja, welche Gründe gibt es dafür?
- Differenzierung: wie kann Gewaltbereitschaft differenziert werden? Ist die Gesellschaft gewaltbereiter – oder gibt es mehr Gewalt in der Gesellschaft? Wenn welche?

Im Jahr 2022 hatten wir allein in NRW 193 Übergriffe mit Messern oder anderen Stichwaffen im schulischen Kontext zu verzeichnen. Vor diesem Grund waren wir im September 2023 als Sachverständige im Rahmen einer Anhörung im Ausschuss für Schule und Bildung des Landtags NRW geladen. Allein daran kann man erkennen, dass die Gewalt an Bildungseinrichtungen bundesweit in den letzten Jahren erheblich gestiegen sein muss. Unterschiedlichste repräsentative Umfragen unter Schulleitungen und unter den pädagogischen Fachkräften bestätigen (leider) diesen Trend. Aber auch hier sprechen wir aus unserer Sicht nur von der Spitze eines GEWALTigen Eisberges, da nachweislich viele Gewaltvorfälle an Bildungseinrichtungen gar nicht gemeldet bzw. an die Schulaufsichtsbehörden weitergeleitet werden. Auch ist die Dunkelziffer an nicht angezeigten Straftaten im Kontext Schule mit Sicherheit nicht unerheblich hoch. Die Gründe von steigender Gewalt sind vielfältig.

Politische Welt-Konflikte wie z. B. der Russland-Ukraine-Krieg oder aber der Israel-Gaza-Konflikt spiegeln sich im Kleinen natürlich auch immer irgendwo im Schulalltag wider. Insbesondere an Bildungseinrichtungen mit einem hohen Migrationsanteil. Ebenso hat die Corona-Pandemie für viel Frustration, Perspektivlosigkeit

t1p.de/e5jkv



Projekt
„Selbst & Bewusst“

und vor allem psychischen Verhaltensauffälligkeiten in der Schüler:innenschaft gesorgt. Die Konfliktbereitschaft, unterstützt durch mediale Manipulation in den sozialen Netzwerken, hat hier nochmal einen Turbo erhalten. Aber auch der Glaube an Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft ist bei vielen jungen Menschen abhandengekommen, sodass aus Sicht von Schüler:innen Gewalt eine Lösung für individuelle Probleme darstellen kann.

Schulbuchungen und Bedarf

- Erhalten Sie viele Buchungen von Schulen für Ihre Schulungen im Bereich Gewaltprävention und Konfliktmanagement?

Da wir mit unserer Art und Weise der Vermittlungen, aber insbesondere mit unserer Expertise im deutschsprachigen Raum einzigartig sind, haben wir eine enorm hohe Nachfrage nach unseren angebotenen Schulungen und Workshops. Sehr oft werden wir mittlerweile aber auch von Ministerien, Landesoberbehörden oder aber Berufsverbänden für Vorträge und Workshops angefragt und gebucht.

- Was sind die häufigsten Anliegen bzw. Erfahrungswerte, die Schulen dazu veranlassen, Ihre Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen?

Man kann diese Frage schlussendlich mit einem Satz beantworten: Die Schulleitungen und die pädagogischen Fachkräfte sind in der Vielzahl deutlich mit den konfliktträchtigen Herausforderungen überfordert und haben zum Teil auch schon innerlich das Handtuch geworfen. Tatsächlich werden alle unsere angebotenen Schulungen und Workshops stark nachgefragt – unabhängig der Schulform. Die Schulungen „Gewaltprävention im Schulalltag“, „Aufbau und Arbeit schulischer Krisenteam“ und „Erstellen eines strategischen Sicherheitskonzepts“ stehen hier aber aktuell besonders im Fokus. Aber auch das Thema „Amok und schwere Gewalt an Schulen“ ist nach den letzten Fällen in Deutschland deutlich im Vordergrund der Präventionsarbeit an Bildungseinrichtungen gerückt.

Präventive Maßnahmen an Schulen

- Welche konkreten Maßnahmen können Schulen ergreifen, um Gewalt fernzuhalten, basierend auf Ihren Erfahrungen und Schulungen?

Wir bauen aus unserer Erfahrung dabei auf zwei wesentliche Faktoren:

I. Transparente und ganzheitliche Präventionsarbeit

Hier geht es darum, die Präventionsarbeit zielgruppengerecht und anhand der individuellen Problematiken sowie der daraus entstehenden Bedürfnisse der zu betrachtenden Bildungseinrichtung systematisch anzugehen.

Zielgruppe „Leitung Bildungseinrichtung“

Leiter:innen einer Bildungseinrichtung haben spezielle und zum Teil nicht übertragbare Führungsaufgaben und tragen damit besondere Verantwortung. Ihr alltägliches Verhalten und Ihre Entscheidungen prägen u.a. den Stellenwert von Sicherheit in Ihrer Bildungseinrichtung. Ihr Vorbild und ihre Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind maßgeblich und wegweisend für die Haltung einer Bildungseinrichtung gegenüber jeglicher Art von Gewalt. Die Vermittlung folgender Bausteine können hierbei eine wesentliche Rolle spielen:

- Führungsverantwortung der Leitungsebene
- Arbeitsschutz und Gefahrenbewertung
- Etablierung einer offenen Vorfalldokumentation innerhalb des Kollegiums
- Sicherstellung eines gewaltfreien Schulalltags – „Null Toleranz bei Gewalt“
- Garantenstellung des Lehr- und pädagogischen Fachpersonals im Kontext der Aufsichtspflicht nach dem Schulgesetz
- Erarbeiten und Erstellen einer rechtskonformen Haus-/Schulordnung, insbesondere in Bezug auf das Mitführen und den Umgang von Waffen und anderen gefährlichen und unerwünschten Gegenständen im Schulalltag (Feuerwerk, Farbsprühdosen, Baseballschläger, etc.)
- Entwicklung eines effektiven Sicherheits- und Einschreitkonzepts
- Kontinuierliches Trainieren eines praxistauglichen Einschreitverhaltens bei drohenden Konflikten bis hin zu körperlichen Übergriffen unter Schülern und gegen das Schulpersonal
- Etablierung eines erlassmäßig vorgegebenen schulischen Krisenteams für die professionelle Bewältigung von akuten Krisenfällen und für die Analyse und Bewertung von bedrohlich wirkenden Verhaltensweisen bei Lernenden (Bedrohungsmanagement)

Zielgruppe „Lehr- und pädagogisches Fachpersonal“

In diesem Zusammenhang ist der Begriff „Classroom-Management“ bedeutsam. Allgemein versteht man darunter alle Unterrichtsaktivitäten und Verhaltensweisen einer Lehrkraft mit dem Ziel, ein optimales Lernumfeld für die Lernenden zu schaffen. Hierfür könnten folgende Punkte von Relevanz sein:

- Wertschätzung, Anerkennung und Respekt
- Gestaltung von Klassen- und Unterrichtsräumen
- Konsequente Durchsetzung der Haus-/Schulordnung und ggf. zusätzlichen Klassenregeln
- Teilnahme an regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen u.a. in den Bereichen Deeskalation und Selbstschutz, Gewaltprävention im Schulalltag, Amok und schwere zielgerichtete Gewalt an Schulen, Interkulturelle Kompetenz, Radikalisierung im Schulalltag

Zielgruppe „Lernende“

Die Menschheit muss sich derzeit mit unterschiedlichsten Krisen in der Welt auseinandersetzen und lernen damit umzugehen. Gerade für junge Menschen, die noch nach Orientierung und Halt in ihrem persönlichen Lebensumfeld suchen, stellt die Gegenwart daher eine große Herausforderung dar. Wir wissen, dass die Bildungseinrichtung oftmals zentrale Anlaufstelle für Sorgen und Nöte einer und eines jeden Einzelnen darstellt – schulisch wie privat. Die Etablierung einer ausreichenden Anzahl von sozialpädagogischen Fachkräften an einer Bildungseinrichtung ist daher unabdingbar und längst überfällig. Im Rahmen unserer bundesweit durchgeführten Veranstaltungen für Bildungseinrichtungen stellen wir in den Gesprächen mit den Teilnehmenden immer wieder fest, dass der Mangel an sozialpädagogischen Fachkräften ein Hauptgrund dafür darstellt, dass die Lernenden keine kompetenten und vor allem vertrauensvollen Ansprechpartner:innen bei Problemen finden. Auch ist eine zielgerichtete Intervention bei Einzelproblemen oder Problemen im Klassenverbund nur erfolgversprechend, wenn diese durch sensibilisierte und entsprechend ausgebildete Fachkräfte frühzeitig erkannt werden.

Zielgruppe „Eltern und Angehörige“

Die Zusammenarbeit mit Eltern und Angehörigen, insbesondere aus anderen Kulturkreisen, stellt eine besondere Herausforderung für eine Bildungseinrichtung dar. Hier bedarf es von

Anbeginn eine engmaschige Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtung und Familie. Dieser sind aber naturgemäß Grenzen gesetzt, da diese Art von Zusammenarbeit zum Teil deutlich über die gesetzlichen Aufträge der Vermittlung von Bildung und Erziehung einer Lehr- oder pädagogischen Fachkraft hinausgeht. Aus unserer Sicht ist hier in erster Linie die Politik durch Formulierung von in der Praxis händelbaren politischen Leitlinien wie z. B. Benennen von Obergrenzen von Lernenden, die aufgrund von Herkunft, Sozialisation oder gesundheitlicher Umstände ein sicheres Lernen und Lehren der Gesamtheit in einer Bildungseinrichtung nachweisbar erschweren oder gar verhindern können. Das Wohl der oder des Einzelnen darf hier nicht über das Wohl der Allgemeinheit stehen.

II. Konsequente Umsetzung von Gesetzen, Erlassen und Verfügungen sowie anderen rechtlichen Vorgaben und Bestimmungen auf allen Ebenen

Die Erfahrung zeigt auch hier, dass nur eine konsequente Umsetzung von vorgegebenen Regeln und Normen zum erwünschten Ziel führt: ein sicheres Lehr- und Lernumfeld für alle Personen in Bildungseinrichtungen zu schaffen. Grundvoraussetzung hierfür ist eine vertrauensvolle und kontinuierliche Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Behörden, Institutionen und Einrichtungen, insbesondere aber mit den örtlich und sachlich zuständigen Aufsichtsbehörden und Ministerien.

Ergänzend: Bauliche und technische Maßnahmen

Neben den zuvor angesprochenen personenbezogenen und organisatorischen Maßnahmen sind letztendlich die baulich-technischen Maßnahmen an einer Bildungseinrichtung von nicht unerheblicher Wichtigkeit. Diese könnten insbesondere folgende Bereiche betreffen:

- Benennen von Sammelplätzen im Evakuierungsfall und in Fällen, wo ein Einschlussalarm ertönt, Personen sich bereits außerhalb von Gebäuden im Freien aufhalten und die Flucht sinnvoller erscheint
- Erstellung und Umsetzung eines sinnvollen Raum-/Leitkonzeptes, um eine schnelle und sichere Orientierung von Polizei- und Rettungskräften im Gefahrenfall zu gewährleisten
- Flächendeckende Ausrüstung von sinnhaften Alarmierungssystemen für die Fälle einer Evakuierung oder eines Einschlusses

- Technische Zugangskontrollen, um fremde oder unberechtigte Personen den Zutritt zur Bildungseinrichtung zu erschweren oder im Idealfall zu verhindern

Bei all dem Beschriebenen gilt allerdings wie immer: Eine 100-prozentige Sicherheit wird es in keinem Fall geben. Aber je besser die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass auch zukünftig eine Bildungseinrichtung immer ein sicherer Ort des Lehrens und Lernens bleibt.

- Wie können schulinterne Krisenteams effektiv aufgebaut und betrieben werden, um potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen?

Indem sie lernen, wie sich ein schulisches Krisenteam überhaupt zusammensetzt, welche Aufgaben damit verbunden sind und vor allem müssen sie mögliche Krisenfälle üben. In unseren Schulungen „Krisenteam I – Aufbau und Arbeit und Umgang mit Akut-Krisen“ sowie „Krisenteam II – Begleitung verhaltensauffälliger Schüler:innen im Rahmen eines schulischen Bedrohungsmanagements“ bereiten wir Bildungseinrichtungen bestmöglich vor. Die vielen positiven Rückmeldungen und Referenzen unserer Auftraggeber:innen sowie tausende von Teilnehmende unserer Workshops belegen dies eindrucksvoll.

Individuelle Schulungen und Identifikation

- Wie gestalten Sie Ihre Schulungen individuell für jede Schule und deren spezifische Bedürfnisse?

Unsere Schulungen haben einen festen Themen-Kern, der aber natürlich – soweit möglich – so individuell auf die Problematiken und Rahmenbedingungen der Auftraggeber:innen zugeschnitten werden.

- Inwiefern tragen reale, bereits erlebte Szenarien dazu bei, dass die Teilnehmer:innen sich besser mit den Schulungsthemen identifizieren und dadurch die Effizienz steigt?

Das Üben an Fällen der Vergangenheit, sogenannte Realszenarietrainings oder Planspielübungen, sind aus unserer ein wesentlicher Baustein für eine erfolgreiche Krisen- und/oder Konfliktbewältigung. Wir legen daher in unseren Schulungen und Workshops sehr viel Zeit und

Know-how in praktischen Übungen. Und der Erfolg gibt uns recht.

Kostenfreie Unterstützung und Kontinuität

- Wie unterstützen Sie Schulen langfristig bei der Umsetzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz?

Unser Slogan und unser Versprechen an unsere Auftraggeber: ist: Wir sind auch nach der Schulung immer für Sie da – begleitend und beratend.

Themenvielfalt und Referenzen

- Können Sie die Bandbreite der Schulungsthemen für Schulen genauer erläutern, insbesondere im Bereich der Gewaltprävention im Schulalltag?
- Was sind Ihrer Einschätzung nach die wichtigsten Themen für Schulen?

Krisenteam I: Aufbau und Arbeit schulinterner Krisenteams – Umgang mit Akut-Krisen
Zielgruppe: Schulleitungen, (zukünftige) Mitglieder des Krisenteams

Inhalt: Aufgaben des schulischen Krisenteams, Vorbereitung auf akute Krisensituationen wie Gewalttätige Auseinandersetzungen, sexuelle Übergriffe unter Lernenden, Unfälle und andere unvorbereitet auftretende Krisensituationen mit praktischen Übungen

Krisenteam II: Bedrohungsmanagement

Zielgruppe: Schulleitungen, Schulsozialarbeit, Vertrauenslehrer*innen, Beratungslehrer*innen
Inhalt: Umgang mit Lernenden, die sich bedrohlich verhalten, kryptische Äußerungen über später drohendes Unheil treffen u.a. mit dem Ziel der Prävention, Früherkennung schwerer geplanter Straftaten, Entschärfung des Problems und Zusammenarbeit mit schulexternen Stellen wie Polizei, Jugendamt u.a.

Krisenteam III: Strategisches Sicherheitskonzept für Schulen

Zielgruppe: Schulleitung, Schulträger, Krisenteam-Mitglieder

Inhalt: Erstellung einer Grundsatz-Erklärung

gegen Gewalt, Aufstellung einer rechtskonformen Haus-/Schulordnung, Entwicklung und Etablierung eines einheitlichen Einschreit- und Sanktionskonzeptes, Herstellung von Rechtssicherheit im Umgang mit Straftatbeständen (Bedrohungen, Störung der öffentlichen Ordnung durch Androhung von Straftaten, Körperverletzungsdelikten, Sachbeschädigungsdelikten, ...) aber auch der eigenen Garantenstellung des Lehrpersonals

Gewaltprävention im Schulalltag

Zielgruppe: vollständiges Schulpersonal

Inhalt: Unterweisung in die Grundsatzklärung der Schule gegen Gewalt, Herstellung von Rechtssicherheit im Kollegium (Notwehr, Nothilfe, Garantenstellung) mit Auflösung von Unsicherheiten und Ängsten, Vorbereitung der Durchführung des einheitlichen Einschreitekzeptes incl. Tipps und Hinweisen für die praktische Anwendung im Alltag, einheitlicher Umgang mit Waffen und unerwünschten Gegenständen im Schulalltag, praktisches Training im Trennen von Personen u. a.

Amok und schwere Gewalt im Schulalltag

Zielgruppe: vollständiges Schulpersonal

Inhalt: Erkennen von Parallelen bei zurückliegenden schweren Gewalttaten an Schulen und daraus ableitend sogenannte „Leaking-Faktoren“, also Früherkennungsmerkmale bei späteren Amok-Tätern mit dem Hinweis auf das Bedrohungsmanagement im Krisenteam und wie dieses arbeitet. Hinweise zum Verhalten im Ernstfall, optimalerweise mit praktischen Trainings im Kollegium.

Technische Sicherung und Beschilderung

Zielgruppe: Schulleitung, Schulträger, Fachkraft für Sicherheit der Schule

Inhalt: Erstellung eines funktionierenden Raumleitkonzeptes, Optimierung der technischen Sicherheit wie Alarmierungssystemen und Einschlussmöglichkeiten

- Wie nehmen Sie die Stimmung in Schule wahr?

Das Schulpersonal fühlt sich zunehmend überfordert und resigniert angesichts der scheinbaren Sisyphus-Arbeit, der Gewalt von Schüler:innen untereinander, der Gewalt gegen Sachen aber besonders der Gewalt gegenüber dem Lehrpersonal zu begegnen. Die Schulen fühlen sich bei diesem Problem alleingelassen. Hauptsächlich entsteht bei den Schulen der Eindruck, dass von ihnen erwartet wird, Probleme, die durch gesellschaftlichen Wandel und insbesondere auch mangelnder Erziehung im Elternhaus verursacht werden, allein kompensieren zu müssen und dass man ihnen – sollte das nicht gelingen – pädagogisches Versagen vorhält.

- Sie gehören zum Beratungsteam des MSB als Experte für Gewaltprävention: welche fünf Stellgrößen würden Sie initiieren wollen resp. dem MSB / Schulministerin mit auf den Weg geben?

Hier sind aus unserer Sicht folgende Schritte zielführend und vor allem erforderlich:

- Herstellung von Rechtssicherheit bei Schulleitungen und dem Lehrpersonal durch geeignete Schulungen
- Etablierung von einheitlichen Einschreitgrenzen und einheitlichen Konsequenzen bei Regelverstößen innerhalb der Schule
- Rückendeckung bei Sanktionierungen in der Schule durch die Oberbehörden
- Konsequentes Agieren „Hand in Hand“ seitens der Schulen, Oberbehörden, Polizeien und Jugendämter, um Schülerinnen und Schülern wieder eine klare Sicherheit gebende Struktur innerhalb der Bildungseinrichtung zu geben.

Lieber Herr Schenk, vielen Dank für das Interview.

Eine Klasse des gemeinsamen Lernens am Berufskolleg – Kann das funktionieren?

Liebe Frau Weber, Sie sind ausgebildete Förderschullehrerin und unterrichten am Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf. Seit einiger Zeit beschulen Sie dort eine Klasse mit körperlich und geistig beeinträchtigten Jugendlichen. Wie kam es zur Entscheidung, eine Klasse des ‚gemeinsamen Lernens‘ zu errichten? Ist das nicht eigentlich eine Förderschulaufgabe und daher am Berufskolleg falsch?

Weber Nein, falsch ist das nicht, ganz im Gegenteil, dies war längst überfällig. Denn laut UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 24 haben Menschen mit Behinderung das Recht auf Bildung und Chancengleichheit. Und diese hört nicht in der Sekundarstufe I auf. Wir Berufskollegs stehen heute an dem Punkt, an dem die Grund- und Sek I-Schulen vor ca. 10 Jahren standen. Die Schüler:innen, die damals erstmalig inklusiv beschult wurden und nun ihre 10 bzw. 11 Jahre Schulpflicht erfüllt haben, kommen jetzt aus den Sek I-Schulen bei uns am Berufskolleg an. Die Werkstatt für Menschen mit Behinderung war bisher für diese jungen Erwachsenen oftmals die einzige Anschlussperspektive. Einige von ihnen haben jedoch den Wunsch – und auch das Recht und das Potenzial – weiter zur Schule zu gehen und auf dem freien Arbeitsmarkt einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Zudem ist für manche die Tätigkeit in eben diesen Werkstätten auch eine Unterforderung. An einem Berufskolleg in einer Klasse des gemeinsamen Lernens besteht dagegen die Möglichkeit, durch weitere schulische und praxisorientierte Förderung die Kompetenzen zu erlangen, die eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht.

Dass wir uns am Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf dann schließlich auf den Weg gegeben haben, ein Bildungsangebot für Schüler:innen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung zu schaffen bzw. uns für diese zu öffnen, wurde durch die ersten Anfragen von interessierten Jugendlichen und ihren Eltern konkretisiert, sodass wir uns dann an das Konzept und die weiteren Schritte Richtung „Gemeinsames Lernen“ aufgemacht haben.

Könnten Sie das pädagogische Konzept dieser Klasse näher erläutern? Und wie gestaltet sich der Unterricht für diese besondere Gruppe von Schüler:innen?

Weber Die Klasse des gemeinsamen Lernens ist Bestandteil des Bildungsganges der Ausbildungsvorbereitung, in dem Jugendliche, die berufsschulpflichtig sind und noch keinen Ausbildungsplatz oder Schulplatz gefunden haben, beschult werden und die Möglichkeit haben, den Ersten Schulabschluss zu erreichen. Die Klasse des gemeinsamen Lernens setzt sich also aus den noch berufsschulpflichtigen Schüler:innen – hierunter auch viele, die zuvor in der Sek I noch den Förderschwerpunkt Lernen oder Emotionale und Soziale Entwicklung hatten – sowie denen mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung zusammen. Eben „Gemeinsames Lernen“. Die pädagogischen Ziele sind neben dem Ersten Schulabschluss für die Regelschüler:innen v.a. die Vorbereitung auf ein selbstständiges Leben und der Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis bzw. in eine assistierte Ausbildung.

Durch schulbegleitende Praktika und das Fach Berufsorientierung sollen die Schüler:innen eine realistische Vorstellung von ihren individuellen Interessen und Fähigkeiten in Bezug auf eine berufliche Tätigkeit erlangen. Praktisch sieht das bei uns derzeit so aus, dass die Klasse des gemeinsamen Lernens sich in diesem Schuljahr aus insgesamt 16 Schüler:innen zusammensetzt, davon drei mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. Montags sind die Jugendlichen im Praktikum, um erste Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen und sich und ihre Fähigkeiten auszuprobieren. Dabei ist der enge Kontakt zu den Betrieben und regelmäßige Besuche durch die betreuenden Lehrkräfte besonders wichtig, um die Schüler:innen, aber auch die Betriebe zu begleiten und zu unterstützen. Die Vor- und Nachbereitung des Praktikums sowie das Erarbeiten von Handlungsmöglichkeiten z. B. bei Schwierigkeiten erfolgt regelmäßig im Fach Berufsorientierung. Dienstags bis freitags findet der Unterricht im Klassenverband und einmal wöchentlich in Tageslernsituationen statt.



Stefanie Weber
Lehrerin am Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf.
Inklusionsbeauftragte



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des **vlbs**

Die Tageslernsituationen ermöglichen es, neue Themengebiete nach eigenem Interesse zu wählen und über einen ganzen Schultag zu erarbeiten. In der Ausbildungsvorbereitung hat die Fachpraxis einen hohen Stellenwert, die in den schuleigenen Werkstätten erfolgt. Wir arbeiten in der Klasse des gemeinsamen Lernens mit einem festen Team von Lehrkräften, Sonderpädagog:innen und Schulsozialarbeit, um die Schüler:innen bestmöglich individuell fördern und fordern zu können. Daher unterrichten wir in allen Fächern im Teamteaching, um so auch individuell auf die Bedürfnisse und individuellen Fähigkeiten in der Klasse eingehen zu können.

Was ist das schulische Ziel? Sollen dort Abschlüsse vergeben werden? Und wenn ja, unterscheidet sich der Unterricht in dieser Klasse von den anderen Klassen in der AV?

Weber Prinzipiell ist in der Ausbildungsvorbereitung der Erste Schulabschluss erreichbar. Die Schüler:innen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung dürfen diesen jedoch nicht erhalten. Während die regulären AV-Schüler:innen den Bildungsgang nur ein Schuljahr besuchen, dürfen die mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung bis zu drei Jahre in der Ausbildungsvorbereitung beschult werden. Ziel dabei ist es, dass die Jugendlichen auf ein selbstständiges Leben vorbereitet werden, eine realistische Vorstellung von einer Erwerbstätigkeit erlangen und langfristig in ein Beschäftigungsverhältnis oder eine assistierte Ausbildung übergehen sollen. Der Unterricht unterscheidet sich nicht von dem in den Parallelklassen.

Es werden dieselben Fächer unterrichtet und auch dieselben Inhalte. Auch gibt es keine Extra-Förderkurse wie noch in der Sek I. Um die Schüler:innen in ihren unterschiedlichen Fähigkeiten fördern und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eines bzw. einer jeden Einzelnen eingehen zu können, unterrichten wir die Klasse des gemeinsamen Lernens in jedem Fach im Team. Das kostet sicherlich viel (Wo)Man-Power, aber es ist für ein förderliches Klassenklima und einen Unterricht, der jedem und jeder in der Klasse gerecht werden soll, unabdingbar. Ebenso wie regelmäßige Teamsitzungen, um sich abzusprechen und auszutauschen, um Förderpläne zu schreiben, etc.

Hand aufs Herz: Haben/hatten Sie persönlich oder Ihre Kolleg:innen Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieses Konzeptes erlebt? Und wenn

ja, welche waren die größten Herausforderungen?

Weber Sicher gibt es immer wieder mal kleine Hürden zu meistern und die eine oder andere Stellschraube muss mal nachjustiert werden. Aber es war bisher keine Schwierigkeit dabei, die unser Vorhaben, die Klasse des gemeinsamen Lernens einzurichten, hätte scheitern lassen können. Wir haben uns speziell für diese Klasse eine Schulsozialarbeit gewünscht, aber hierfür keine weitere Stelle zugeschrieben bekommen. Auch haben wir bis dato noch keine weiteren sonderpädagogischen Lehrkräfte finden können, weil sie eben auch rar und gleichzeitig sehr gefragt sind. Ich denke, eine der größeren Herausforderungen war die Umsetzung des Teamteachings, da dies viele Lehrkräftestunden bindet. Aber die Notwendigkeit zeigte sich sehr schnell, sodass dies auch durchgängig umgesetzt wurde.

Wie reagieren Ihre Kolleg:innen auf diese inklusive Unterrichtsform und gibt es Beschwerden oder Bedenken?

Weber Anfänglich gab es schon Bedenken bei der ein oder dem anderen im Kollegium. Aber das ist ja auch verständlich. Wir Menschen haben meistens Bedenken oder gar Furcht vor Neuem, da uns die Handlungssicherheit fehlt. Deshalb war es uns auch wichtig, dass v.a. Lehrkräfte in der Klasse unterrichten, die sich dies zutrauen und Lust darauf haben. Da wir aber sehr kurzfristig mit der Klasse des gemeinsamen Lernens gestartet sind, konnten wir vorab keine Fortbildung für die Unterrichtenden anbieten. Dies haben wir schnellstmöglich nachgeholt, um allen auch mehr Sicherheit in ihrem Handeln zu geben. Ich glaube, nach den ersten Wochen in und mit der Klasse, sind die anfänglichen Bedenken auch zunehmend verblasst. Im Austausch mit den Kolleg:innen merkt man, wie gerne jede/r Einzelne dort unterrichtet. Ich selbst freue mich auf jede Stunde in der Klasse, da wir zusammen unglaublich viel lachen und ich von meinen Schüler:innen jedes Mal aufs Neue gerührt und stolz bin, wie empathisch, fürsorglich und wertschätzend sie miteinander umgehen.

Gibt es spezifische Herausforderungen im Umgang mit den Schüler:innen in dieser Klasse, insbesondere im Hinblick auf ihre individuellen Bedürfnisse? Das Franz-Jürgens-Berufskolleg ist ja eine Metalltechnische Schule? Gehen

diese Jugendlichen dann auch in die Werkstätten?

Weber Sicherlich. Im fachpraktischen Unterricht in unseren eigenen Metall- und Holzwerkstätten ist ein Arbeiten mit Werkzeugen und Maschinen angedacht. Dies birgt immer Gefahren und fordert von den Kolleg:innen besonders in der Arbeit mit Jugendlichen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung viel Obacht und alternative Vorgehensweisen. Auch beim Zusammenbau von Werkstücken kommt es auf millimetergenaues Arbeiten an. Hierbei benötigen die Förderschüler:innen mehr Anleitung und Unterstützung als die anderen in ihrer Klasse. Eine Herausforderung liegt auch in der Länge der Schulstunden bzw. des Schultages sowie im frühen Tagesbeginn. Wir unterrichten in 90 Minuten-Einheiten, beginnen morgens bereits um 7.45h und enden an zwei Tagen um 14.50h. Dies ist nicht nur für die Schüler:innen mit einem Förderschwerpunkt eine Herausforderung, sondern für viele andere in der AV auch. Aber besonders diejenigen mit einer geistigen Behinderung stoßen hier schnell an ihre Grenzen und zeigen Ermüdungserscheinungen, Konzentrationsschwierigkeiten, mangelndes Durchhaltevermögen oder einen erhöhten Bewegungsdrang. Dann sind individuelle Maßnahmen und Absprachen wie z. B. Auszeiten oder ein verkürzter Schultag möglich. So schafft eine Schülerin es derzeit, maximal vier Unterrichtsstunden am Tag zu besuchen. Auch das Praktikum stellt durchaus eine Herausforderung dar. Zum einen erfordert es viel Netzwerkarbeit, um Betriebe zu finden, die bereit sind, die Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung in ein Praktikum aufzunehmen, denn dies erfordert auch viel Einsatz und einen erhöhten Arbeitsaufwand. Zum anderen sind auch hier, wie eben schon mit Blick auf einen Schultag beschrieben, die langen Arbeitszeiten eine Herausforderung für die Schüler:innen. Daher sind hier ebenfalls individuelle Absprachen jederzeit möglich und erforderlich.

Wie gehen Sie als Lehrer:in und Ihre Kolleg:innen mit eventuellen Diskriminierungssituationen unter den Schüler:innen um und welche Maßnahmen werden ergriffen, um ein inklusives und unterstützendes Umfeld zu schaffen?

Weber Ich bin froh, dass wir bisher keine Situationen erlebt haben oder von Schüler:innen gehört haben, dass jemand wegen seiner Behinderung diskriminiert wurde. Bisher haben wir bzw. unsere Jugendlichen mit einer Behinderung

– egal ob geistig oder körperlich – durchweg positive Erfahrungen machen dürfen. So ist einer der Schüler mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung nicht nur zum stellvertretenden Klassensprecher, sondern sogar zum Schüler:innensprecher gewählt worden, weil er sich, so die Rückmeldungen der Schüler:innenschaft, sehr gut vorbereitet, eine gute Rede gehalten und sie überzeugt hat. Damit er seiner Aufgabe gerecht werden kann, wird er vom gesamten SV-Team unterstützt. Auch im Unterricht gehen die Mitschüler:innen unglaublich wertschätzend miteinander um. Zudem wissen die anderen oftmals auch nicht, ob jemand eine Behinderung hat.

Eine körperliche Behinderung sehe ich in der Regel, eine geistige nicht. Aber unsere Schüler:innen u sind, trotz der meist harten Schale, sehr empathisch und feinfühlig und erkennen, ob jemand „anders“ ist. Dann fragen sie ggf. bei uns Lehrkräften nach, nicht aus Böswilligkeit, sondern aus ernstgemeintem Interesse an der anderen Person. Vor einigen Wochen habe ich, da es aktuell keine Schulbegleitung in der Klasse gibt, einen Schüler der Berufsfachschule mit in den Fachpraxisunterricht zu einem Schüler mit dem FSP GG geschickt, damit er diesen unterstützt. Es war schön mitanzusehen zu dürfen, wie harmonisch beide miteinander agiert und kommuniziert haben. Beide haben noch Tage danach stolz von diesem Miteinander gesprochen. Ich glaube, diesbzgl. ist unsere Schüler:innenschaft viel offener und respektvoller als wir denken.

Was würden Sie anderen Berufskollegs für die Einführung einer solchen Klasse raten? Was sind die Dos and Don'ts?

Weber Ich würde ihnen raten: „Seien Sie mutig und trauen Sie sich! Es lohnt sich!“ Die Arbeit mit Schüler:innen mit dem Förderbedarf Geistige Entwicklung ist nicht nur für Sie als Schule und als Kollegium bereichernd, sondern v.a. auch für Ihre Schüler:innen. Sie erleben die jungen Erwachsenen Ihrer Schule im Umgang mit Förderschüler:innen als fürsorglich, rücksichtsvoll, verständnisvoll, unterstützend und hilfsbereit. Das Miteinander fördert die soziale Kompetenz aller. Sehen und nutzen Sie das Potential ihrer Schüler:innen sowie das ihres Kollegiums. Setzen Sie nur Lehrkräfte in einer Klasse des gemeinsamen Lernens ein, die auch wirklich Lust dazu haben. Und suchen Sie sich ggf. Unterstützung durch die Kompetenzteams und die Förderschulen.

Vielen Dank für das Interview!

Marcus Eckert – Krisen machen Angst

Wie Unterricht in schweren Zeiten ermutigen kann.
Weinheim und Basel 2023



Sebastian Staack
Lehrer für Geschichte,
Philosophie und
Informatik an einer
integrierten Gesamt-
schule mit Sek. II in
Niedersachsen

Resilienz in Krisen ist ein Dauerthema in Fortbildungsveranstaltungen von Lehrkräften. In der Institution Schule spiegeln sich sowohl gesellschaftliche Veränderungen als auch Hoffnungen für die Lösung dieser Krisen. Die psychosoziale Belastung steigt und Gewissheiten geraten ins Wanken. Schule und ihre Akteure reagieren auf Flüchtlingssituation, Klimawandel und globale Kriege. Die Verdichtung von diesen gesteigerten Ängsten besonders für eine junge Generation, die von Coronakrisen geprägt ist, greift Prof. Dr. Marcus Eckert auf – mit seiner Publikation „Krisen machen Angst. Wie Unterricht in schweren Zeiten ermutigen kann“. Darf Schule sich in diesen Umbrüchen auf die Vermittlung von Wissen – so der häufige Einwand – zurückziehen? Nicht, wenn die gesetzliche Verpflichtung zur Entwicklung junger Menschen zu demokratischen Werten ernst genommen wird! Nur mit einem Beitrag zur Festigung junger und in diesen Zeiten besonders herausgeforderter Persönlichkeiten – so der Autor – kann dies gelingen.

Die Förderung eines fairen und demokratischen Miteinanders gerät als Wirkmechanismus noch mehr in den Fokus von Schulentwicklung. Dabei geht es nicht um pädagogische Wundermittel, sondern um ein greifbares Angebot von fünf Resilienzfaktoren. Zunächst geht Eckert auf die Stärkung durch „Zuhören“ und auf die „Sinnhaftigkeit und persönliches Wachstum“ ein. Allein regelmäßige Gespräche mit Schüler:innen darüber, welche Werte für sie persönlich im Alltag wichtig sind, stärken Leistung, Motivation und mentale Gesundheit. Für das Miteinander, Selbstwirksamkeit und Gelingensvorstellungen der Lerner:innen schlägt Eckert Übungen vor. Nicht eine therapeutische Aufgabe, sondern ein Beitrag zur emotionalen Stärkung sei hier die Chance der Institution Schule. Theoretisch kompakt begründet, stellt Eckert folgende zentrale Resilienzfaktoren mit direkt einsetzbaren Übungen vor:



Faktor 1: Raum für Sorgen, Ängste und Befürchtungen geben

Faktor 2: Raum für Sinnhaftigkeit und persönliche Entwicklung

Faktor 3: Raum für Visionen des Miteinanders

Faktor 4: Raum für Widersprüche

Faktor 5: Raum für gruppenbezogene Selbstwirksamkeit

Ängsten begegnen, heißt damit auch Raum für Sorgen bei Populismus zu geben (Kapitel 3.2). Eckert berichtet hier anschaulich von eigenen Eindrücken aus dem Klassenrat. Jede wertegeleitete Auseinandersetzung bietet hier Schule als „Schutzfaktor“ (S.74) die Möglichkeit, „Ängsten, Sorgen und depressiven Stimmungen“ vorzubeugen. Der Blick auf die „Typischen Denkfällen“ aus Schülerperspektive in Krisenzeiten und die Handlungsmöglichkeiten für Lehrkräfte lohnt sich hierbei besonders (Kapitel 4.3). Mögliche Gesprächstechniken und eine Vielzahl von Beispielen veranschaulichen diese Publikation. Zwar räumt der Autor ein, „Resilienz lässt sich nicht nach Stundenplan“ (S.183) unterrichten. Ein „Schulfach“ Resilienz würde demnach nicht zielführend wirken. Aber insgesamt ermutigt der Autor zur Stärkung der Schülerpersönlichkeiten. Lehrkräfte sind besonders in Zeiten der Personalnot demokratische Vorbilder. Sie können Haltungen kultivieren und mit den kompakt dargestellten praktischen Impulsen einen Beitrag aus der Krise leisten.

Berufskollegs – ein wichtiger Partner in der Fachkräftesicherung für Pflegeberufe

Die Stärken der Bildungsarbeit der Berufskollegs spielen in der öffentlichen Wahrnehmung eine untergeordnete Rolle. Am Beispiel der Pflegeberufe lässt sich deutlich aufzeigen, wie die Gewinnung von Fachkräften durch eine systematische Nutzung der Potentiale der Berufskollegs wirksam unterstützt werden kann.

Problemfeld Ausbildungsabbrüche

Der Fachkräftemangel im Bereich der Pflegeberufe hat gravierende Ausmaße angenommen, Auszubildende in den Pflegeberufen werden händeringend gesucht. Auch wenn es eine recht große Zahl an Interessent:innen für diese anspruchsvollen Berufe gibt, werden vergleichsweise wenige ihre Ausbildung zu Ende führen und später in den einschlägigen Pflegeberufen arbeiten. Die Gründe dafür sind vielfältig, sie liegen sowohl auf persönlicher Ebene als auch aufseiten der Ausbildungsbedingungen (Garcia Gonzalez/Peters 2021).

Hervorzuheben sind hierbei

- Vielfältige Belastungen in Pflegeberufen und „Praxisschock“ bei Berufseinstieg
- Diskrepanz zwischen dem hohen Anspruchsniveau der Ausbildung und schulischer Qualifikation
- Sprachliche und / oder kulturelle Barrieren

Berufskollegs im Bereich Gesundheit/ Pflege sind erfolgversprechende Zubringerschulen

Absolvent:innen einschlägiger Bildungsgänge der Berufskollegs werden wesentlich besser für die anspruchsvolle berufliche Praxis gerüstet sein, als es Lernende aus allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I und II sind. Durch zum Teil sehr umfangreiche einschlägige schulische Praktika haben insbesondere Lernende in den Anlagen B1 und B2 der Berufskollegs bereits Erfahrungen im Berufsfeld Pflege in Ein-

richtungen der Langzeit- und Akutpflege gesammelt. Dabei erleben die Lernenden die unmittelbaren praktischen Anforderungen, die eine Ausbildung und Tätigkeit in diesem Berufsfeld mit sich bringt. Der oft zitierte „Praxisschock“ bei Beginn einer Ausbildung im pflegerischen Bereich dürfte somit deutlich geringer ausfallen. Vorstellungen über Pflegeberufe und die damit verbundenen Anforderungen erfahren durch die einschlägigen Praktika einen unmittelbaren Realitätsabgleich. Lernende können sich im Bedarfsfall rechtzeitig umorientieren, sodass einem möglichen Ausbildungsabbruch vorgebeugt werden kann. In diesem Sinne ist auch die umfangreiche Rückmeldung im Rahmen der Praktika hilfreich, wenn Lernende durch die Praxisanleitenden dabei unterstützt werden, den individuell gut zu bewältigenden und dem persönlichen Kompetenzprofil entsprechenden Weg in einen Pflegeberuf zu finden. Neben dem allgemeinbildenden Schulabschluss erwerben die Lernenden in den einschlägigen Bildungsgängen der Berufskollegs berufliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Sie erfahren dabei auf unterschiedlichen Niveaustufen eine intensive theoretische Auseinandersetzung mit dem Berufsfeld. Das erworbene Fachwissen kann eine gute Basis für die anspruchsvolle Ausbildung zur Pflegefachkraft darstellen.

Stärken der Berufskollegs als differenziertes System nutzen

Das differenzierte Unterrichtssystem der Berufskollegs ermöglicht neben dem Erwerb unterschiedlicher beruflicher Qualifikationen¹ den Erwerb allgemeinbildender Abschlüsse. Da allgemeinbildende Schulabschlüsse der Sekundarstufe I nachgeholt werden können, schaffen sie für Lernende unter Umständen erst die Voraussetzung für den Zugang zu Ausbildungen im Bereich Pflege. Durch den gleichzeitigen Erwerb einschlägiger beruflicher Kenntnisse können mit dem Erwerb allgemeinbildender Abschlüsse der Sekundarstufe II der Zugang zu Fachhochschulen und Universitäten ermöglicht werden, die Studiengänge im Pflege- und



Bernadette Grewer
Sprecherin AK
Gesundheits- und
Pflegeberufe



Kirstin Bubke
Stv. Sprecherin des AK

1 Gemäß § 1 (3) der APO BK können an Berufskollegs 1. berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten als eine arbeitsmarktorientierte Qualifikation zur Orientierung, Vorbereitung oder Anrechnung auf berufliche Erstausbildung oder Studium oder für eine berufliche Tätigkeit, 2. Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) oder der schulische Teil dieser Berufsausbildung, 3. Berufsabschlüsse nach Landesrecht sowie 4. anerkannte berufliche Weiterbildungsabschlüsse erworben werden.

Gesundheitssektor anbieten. Dort können beispielsweise Abschlüsse als staatlich anerkannte*r Pflegefachfrau/Pflegefachmann sowie der international anerkannten Studienabschluss Bachelor of Science erworben werden. Die auf diesem Weg in akademisch qualifizierte Pflegeberufe gelangten Studierenden profitieren von fachspezifischen Vorkenntnissen aus den Bildungsgängen des Berufskollegs.

Um junge Menschen zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu befähigen, bedarf es häufig zusätzlicher sprachfördernder Angebote. Die Berufskollegs können durch spezifische Angebote einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Ausbildungsabbrüchen aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse vorzubeugen. So können beispielsweise noch schulpflichtige Lernende in unterschiedlichen Bildungsgängen im Differenzierungsbereich sprachfördernde Angebote wahrnehmen, die der Beseitigung sprachlicher Barrieren und Defizite dienen. Der Erwerb des spezifischen Fachwortschatzes, der neben der Beherrschung der deutschen Sprache für berufliche Kommunikationssituationen unerlässlich ist, wird im Sinne sprachsensiblen Unterrichtens integriert. Bei Zugewanderten und schulpflichtigen Geflüchteten bieten Berufskollegs im Rahmen der Internationalen Förderklassen (IFK) intensive Sprachförderung an, sodass ein Zugang in berufliche Qualifizierungen gelingen kann.

Kooperationen bieten Möglichkeiten der Fachkräftequalifizierung

Kooperationen zwischen Berufskollegs und Pflegefachschulen sind aus unterschiedlichen Gründen erstrebenswert, besonders hervorzuheben sind neben den Möglichkeiten der Prävention von Ausbildungsabbrüchen auch die Überwindung von Barrieren aufgrund fehlender geeigneter Schulabschlüsse. Trotz abgeschlossener Pflegefachassistentenausbildung können leider nicht alle Absolvent:innen in die dreijährige Pflegefachausbildung übergehen, da sie die Eingangsvoraussetzung (mindestens mittlerer Schulabschluss oder gleichwertig) nicht erfüllen. Während es an Pflegefachschulen nicht möglich ist, den erforderlichen allgemeinbildenden Abschluss nachzuholen, können Berufskollegs genau diese Lücke füllen. Durch Kooperationen zwischen Berufskollegs, Pflegefachschulen und Gesundheitseinrichtungen wäre es möglich die erforderlichen Schulabschlüsse auch ausbildungs-/ berufsbegleitend zu erwerben und eine niederschwellige Qualifizierung

der in der Pflege bereits Tätigen zu ermöglichen. Auch ist denkbar, dass an einem Berufskolleg sprachliche Kompetenzen mit berufsrelevanten theoretischen Bezügen ausbildungs- bzw. berufsbegleitend erworben und der Zugang zu Ausbildungen durch genannte Kooperationen unterstützt und gefördert wird. Vor diesem Hintergrund wünscht sich der **vlbs**, dass insbesondere die Berufskollegs mit den Ausrichtungen Gesundheit und Soziales deutlicher in der öffentlichen Wahrnehmung positioniert werden und von den zuständigen Ministerien, den Pflegefachschulen und Pflegeeinrichtungen als vorqualifizierende Zubringerschulen bzw. berufsqualifizierende Partner wahrgenommen werden.

Bernadette Grewer

Sprecherin AK Gesundheits- und Pflegeberufe

Kirstin Bubke

Stv. Sprecherin des AK

Gibt es an ihrer Schule bereits solche Kooperationen und haben Sie Lust Ihre Erfahrungen dazu zu teilen? Wollen Sie sich diesbezüglich mit Ihrer Schule in Ihrer Kommune engagieren? Haben Sie weitere Ideen in Bezug auf Bildungsgänge mit Gesundheits- und Pflegegeschwerpunkt?

Dann nehmen Sie am nächsten digitalen Treffen des AK Gesundheits- und Pflegeberufe teil. Den Link zum Meeting erhalten Sie über info@vlbs.de Stichwort „Zugangs-Link AK Gesundheits- und Pflegeberufe“. Wir freuen uns auf Sie!

Quellen

Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) in der Fassung vom 1.08.2023
Abruf unter bass.schul-welt.de/3129.htm

González, Daniel; Peters, Miriam: Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review. Bonn 2021
Download unter bibb.de/dienst/publikationen/de/17573

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW: Zusätzlicher Sprachförderunterricht an Berufskollegs
Abruf unter mags.nrw/sprachfoerderung-deutschkurse-vor-und-waehrend-der-berufsausbildung

QUA-LiS NRW Berufsbildung: Bildungsgangübergreifende Themen – Sprachbildung,

Abruf unter berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/sprachbildung/index.html

Gutachten zur Lehrkräfteausbildung der SWK: Schulministerin Dorothee Feller sendet ein wichtiges Signal für die Lehrkräfteausbildung in NRW

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) hat am 8. Dezember 2023 in einer Pressekonferenz in Berlin das mit Spannung erwartete Gutachten zur Lehrerbildung¹ vorgelegt. Das 155 Seiten starke Papier gibt schulformübergreifenden Empfehlungen für die Attraktivitätssteigerung von Lehramtsstudiengängen an den Universitäten und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Verlauf der Lehrkräfteausbildung. Das Gutachten befasst sich auch mit der Frage, wie die Lehrkräfteausbildung und -fortbildung generell gestaltet werden muss, um Lehrkräfte auf die sich wandelnden Anforderungen an das Bildungswesen vorzubereiten. Außerdem werden Empfehlungen gegeben, wie die Bundesländer den Bedarf an Lehrkräften besser prognostizieren können. Im Schulausschuss des Landtags hatte Ministerin Feller bereits im Vorfeld der Veröffentlichung auf die Wichtigkeit des Gutachtens für die Lehrkräfteausbildung in NRW hingewiesen und deutlich gemacht, dass bis zum Frühjahr 2024 Klarheit zum zukünftigen Vorbereitungsdienst in NRW geschaffen werden solle. Dass sie sich besonders auf den Vorbereitungsdienst fokussiert, liegt in der Organisation der Lehrkräfteausbildung und den damit verbundenen Zuständigkeiten begründet: Das Schulministerium kann nur auf die zweite Phase der Lehrkräfteausbildung unmittelbaren Einfluss nehmen, jedoch nicht auf die erste Phase, die in der Verantwortung der Universitäten und damit des Wissenschaftsministeriums liegen.

Jegliche Reformbemühungen in der Lehrkräfteausbildung sind nur im Schulterschluss beider Ministerien möglich.

Bei Reformen in der Lehrkräfteausbildung nur isoliert auf den Vorbereitungsdienst zu schauen greift zu kurz, vielmehr müssen beide Ausbildungsphasen gemeinsam in derartige Überlegungen einbezogen werden. Aus diesem Grund kann der vlbs die Empfehlung der SWK mittragen, nach der die Kooperation der beiden Phasen der Lehrkräfteausbildung deutlich über das Praxissemester hinausgehen soll.

Nur die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) verfügen mit ihren Ausbildungsschulen über die gemeinsame Expertise des unmittelbaren und direkt erlebbaren Theorie-Praxisbezugs. Die strukturelle Einbindung der ZfsL bereits in einer frühen Phase der Ausbildung kann zu einer Attraktivitätssteigerung des Lehramtsstudiums beitragen und zugleich einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung liefern.

Eine strukturelle Einbindung der ZfsL bereits im Bachelorstudium ist aus vlbs-Sicht sinnvoll

Bei der Lehrkräftegewinnung muss es, das unterstreicht auch die SWK, immer auch um die Gewinnung für den Beruf geeigneter Menschen gehen. Das Bachelorstudium sollte demnach Ausbildungsformate beinhalten, in denen die Eignung für den Beruf einer Lehrkraft eine Rolle spielt. Den Anspruch der Qualitätssicherung ernst zu nehmen, bedeutet aus der Sicht des vlbs, den aktuell 18-monatigen Vorbereitungsdienst auf keinen Fall zu verkürzen. Die nicht neue Empfehlung der SWK zu einer Verringerung auf evtl. nur 12 Monate halten wir für nicht zielführend. Sie erkennt, dass ein professionalisierender Kompetenzaufbau Zeit benötigt und die Berufseingangsphase wenig bis nicht im Sinne einer echten dritten Phase der Ausbildung organisiert ist. Wir halten daher die Aussage der Schulministerin, die jetzige Länge des Vorbereitungsdienstes (18 Monate) beizubehalten, für das richtige Signal. Daran wird sie sich im weiteren Prozess messen lassen müssen. Der vlbs wird sich initiativ in die zu erwartende Reform der Lehrkräfteausbildung einbringen und darüber an dieser Stelle berichten.

Wer oder was ist die SWK?

„Die Ständige wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz besteht aus 16 Mitgliedern, zwölf berufenen und vier weiteren Mitgliedern, die über exzellente Expertise im Bereich der deutschen und internationalen Bildungsforschung verfügen. Die Zusammensetzung der Ständigen wissenschaftlichen Kommission soll die unterschiedlichen Bildungsbereiche annähernd widerspiegeln.“² (SWK) wurde im Jahr 2021 eingerichtet mit dem Ziel, die Bundesländer in Fragen der Bildungspolitik zu beraten und dazu konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Die Einrichtung ist zunächst auf 6 Jahre befristet, die Berufung der Mitglieder erfolgte zunächst für drei Jahre.



Kirstin Bubke
Vorsitzende
Ausschuss Lehrkräfte-
bildung



Wolfgang Förmer
Stv. Landesvorsitzen-
der des vlbs

1 kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Gutachten_Lehrkraeftebildung_Zusammenfassung.pdf am 19.12.2023

2 Verwaltungsvereinbarung zwischen den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland zur Einrichtung einer Ständigen wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz, in Kraft getreten am 11.02.2021; S. 4

Fachschulen vor dem Aus? — vlbs-Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung des Fachschulangebots in NRW



Lars Schröder-Richter
Sprecher Arbeitskreis
Fachschule



Dr. Markus Soeding
Stv. Sprecher Arbeits-
kreis Fachschule

Bedeutung der Fachschule für NRW

Die Fachschulen nach Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO BK) stellen innerhalb des Berufskollegs ein Alleinstellungsmerkmal insbesondere im Vergleich zu den übrigen Schulformen, wie etwa Gymnasien, Gesamtschulen etc., in Nordrhein-Westfalen (NRW) dar. Keine andere schulische Bildungseinrichtung verleiht einen Abschluss auf dem DQR-6-Niveau¹ mit z. B. dem staatlich geprüften Techniker – zum Vergleich: Sowohl der Berufsabschluss bei einer dualen Berufsausbildung (z. B. der Gesellenbrief) als auch die Allgemeine Hochschulreife werden dem DQR-4-Niveau zugeordnet. Darüber hinaus wird die große Bedeutung der Fachschulen in der nordrhein-westfälischen Bildungslandschaft in dreierlei Hinsicht (vgl. Abbildung 1) nach EULER (2022, S. 68) hervorgehoben:

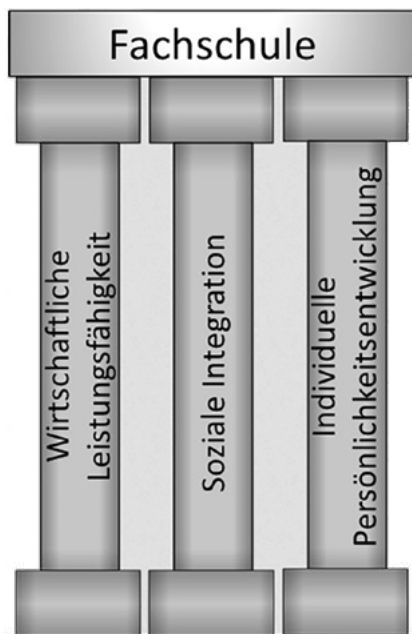


Abbildung 1
Legitimationssäulen der Fachschule
(eigene Darstellung)

- **Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit:** Die Fachschule innerhalb des Berufskollegs leistet einen Beitrag zur Erfüllung fachlicher Qualifikationsanforderungen in den verschiedenen Regionen. Dies gelingt durch die Bereitstellung von Weiterbildungsgängen in der Regel als Anschlussmöglichkeit an eine Berufsausbildung, die in unterschiedlichen beruflichen Schwerpunkten und Berufsfeldern angeboten werden. Sie offerieren dort jeweils eine systematische Aufstiegsfortbildung und tragen dazu bei, dass Unternehmen über gut ausgebildete, erfahrene und kompetente Mitarbeiter verfügen können, die in der Lage sind, die Herausforderungen ihrer Positionen erfolgreich zu bewältigen². Die Kompetenzsteigerung durch Weiterbildung spielt eine Schlüsselrolle in der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens auf dem Markt und ist damit ein entscheidender Indikator für die Leistungsfähigkeit.
- **Soziale Integration:** In NRW sind mehrere Regionen vom Strukturwandel betroffen, wie etwa das Ruhrgebiet und das Rheinische Braunkohlerevier. Dies betrifft in der Regel nicht nur Veränderungen in der regionalen Zusammensetzung von Unternehmen und ihrer Branchenausrichtung, sondern meist auch die Struktur der Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiter:innen und damit die sich ändernden Berufsbilder an den neu entstehenden Arbeitsplätzen. Die sich in diesem Zuge zurückbildenden Bedarfe an bisher benötigten Berufsbildern können in diesen Bereichen zu Arbeitslosigkeit ohne unmittelbare Anschlussperspektive und damit zum sozialen Abstieg führen. Die Fachschulen können mit dazu beitragen, dieser Entwicklung entgegenzuwirken und gefährdete soziale Gruppen im Berufs- und Arbeitsleben durch entsprechende Weiterqualifizierung oder in Bezug auf die Fachschule für Sozialwesen durch Umschulung zu stabilisieren. Auf diese Weise fördert sie die soziale Integration dieser Gruppen trotz der Veränderungen in ihrer Umgebung.

- Individuelle Persönlichkeitsentwicklung:**
 Die Weiterbildungsprogramme der Fachschule ermöglichen erfahrenen Fachkräften ohne Hochschulzugangsberechtigung eine strukturierte Möglichkeit, ihre beruflichen Kompetenzen außerhalb des Hochschulbereichs systematisch weiterzuentwickeln. Sie bereiten so auf Führungsaufgaben in Betrieben, Verwaltungen und anderen Einrichtungen vor und bieten die Chance des beruflichen Aufstiegs in anspruchsvollere Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche – meist verbunden mit Verbesserungen im Einkommen (vgl. auch EULER 2022, S. 72). Neben dem Erwerb eines Fachschulexamens kann auch die Fachhochschulreife erworben werden. Beide Abschlüsse stellen die Berechtigung dar, eine Hochschule zu besuchen und damit das individuelle Qualifikationsniveau optional weiter auszubauen.

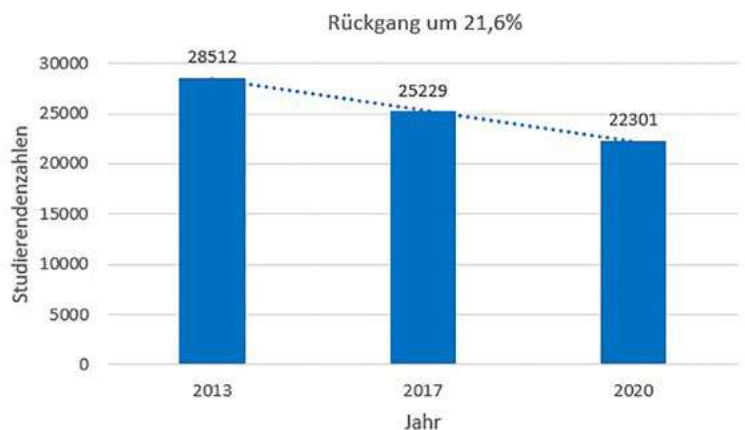
Wenn zusätzlich zu den drei argumentativen Legitimationssäulen der Fachschule die zahlreichen Fachschulstandorte in NRW betrachtet werden, kann ohne Weiteres von einem umfassenden Weiterbildungsangebot gesprochen werden, was in den einzelnen Regionen dazu beitragen kann, diese weiterzuentwickeln und dem aktuellen Fachkräftemangel vor Ort zu begegnen. Vor dem Hintergrund dieser genannten Sachargumente kann das Fachschulangebot in Summe beinahe als unverzichtbar und womöglich als systemrelevant bezeichnet werden.

Problemlage der Fachschulen durch rückläufige Zahlen bei Fachschüler:innen

Die Studierendenzahlen der Fachschulen für Sozialpädagogik nehmen kontinuierlich zu. Hintergrund dieser Entwicklung ist der seit 2013 geltende, gesetzliche Anspruch von Eltern auf einen Platz in einer Kindertagesstätte für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr, um frühkindliche Bildung und Betreuung zu stärken und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Konsequenterweise stieg der Bedarf an ausgebildeten Erzieher:innen. Entsprechend bildet diese Gruppe mit über 52% an der Gesamtzahl der Fachschulstudierenden mittlerweile die Mehrheit.

Die Anzahl an Absolvent:innen einer dualen Berufsausbildung, die eine Weiterbildung im Bereich der Fachschule mit einem anderen Schwerpunkt anstreben, geht hingegen kontinuierlich zurück. So ist ein Rückgang der Fachschul-

studierenden über alle (anderen) Fachschulbereiche von 2013 bis 2020 in NRW um 21,7% (vgl. EULER 2022, S. 37) zu verzeichnen (vgl. Abbildung 2). Wenngleich im gleichen Zeitraum die Zahl der Schüler:innen in den Fachklassen des dualen Systems nur von 317.305 auf 288.681 und damit um rund 9% sinkt, dürfte diese Entwicklung maßgeblich für den Rückgang der Fachschulstudierenden mitverantwortlich sein. Schließlich erfolgt die Teilnahme an einer Fachschulweiterbildung in der Regel mit einer zeitlichen Verzögerung, da eine parallele Aufnahme in beide Bildungsgänge von Beginn an nicht vorgesehen ist. Folglich hilft ein Blick in die bundesweiten Zahlen der Auszubildenden, bei denen seit dem Jahr 2000 ein permanenter Rückgang von 1,7 Millionen auf 1,25 Millionen im Jahr 2021 zu registrieren ist (vgl. SOEDING 2023, S. 30). Dies entspricht einer Verringerung um rund 26%.



Die Konsequenz dieser Entwicklung in den Fachschulen liegt auf der Hand: Wenn eine neue Fachschulklasse zu Beginn eines Schuljahres Interessierte aufnimmt, wird die Mindestteilnehmerzahl in vielen Fachschulen nicht mehr erreicht. Dieser Zustand wiederum ist dauerhaft nicht rechtskonform und damit unzulässig. Ein von rückgängigen Studierendenzahlen betroffener Fachschulbildungsgang-Anbieter steckt nun in einer Zwickmühle: Entweder kann das bisherige Fachschulangebot nicht aufrechterhalten werden, um die rechtlichen Mindestteilnehmerzahlen nicht permanent zu unterschreiten, oder das Fachschulangebot wird in der Region unabhängig von den eigentlich zu geringen Anmeldezahlen widerrechtlich aufrechterhalten. Spätestens durch die wissenschaftliche Untersuchung zur Bedeutung des Berufskollegs von EULER (2022) ist der Landesrechnungshof NRW auf die rückläufigen Studierendenzahlen der Fachschulen aufmerksam geworden und seinem Auftrag gefolgt, zu prüfen, ob öffentliche

Abbildung 2
 sinkende Studierendenzahlen an Fachschulen über alle Schwerpunkte (ohne Sozialpädagogik) (vgl. EULER 2022, S. 67)

Gelder effizient, wirtschaftlich und rechtmäßig verwendet werden. Entsprechend hat er in den letzten Monaten stichprobenartig einige Fachschulen betrachtet. Als erste Reaktion darauf werden auf den ausführenden Ebenen Maßnahmen angedacht, wie rechtskonforme Fachschulangebote zukünftig gestaltet werden können. Derartige Entwicklungen sind durch den Austausch im vlbs-Arbeitskreis Fachschule ebenfalls bekannt. Entsprechend hat der Arbeitskreis Fachschule ein Maßnahmenbündel erarbeitet, um seinerseits dazu beizutragen, das bisherige Fachschulangebot rechtskonform zu erhalten. Der vlbs-Hauptvorstand hat im Dezember 2023 den nachfolgenden Vorschlägen des Arbeitskreises Fachschulen zugestimmt und unmittelbar im Anschluss die Vorschläge durch das Sprecherduo des Arbeitskreises dem Ministerium für Schule und Bildung NRW in einem persönlichen Arbeitsgespräch erläutert.

vlbs-Maßnahmen zur Stärkung der Fachschulen

- Reduzierung der Bafög-Beantragungszeiten für Fachschulstudierende

Die aktuelle Bearbeitungszeit von Anträgen zum Aufstiegs-Bafög/„Meister-Bafög“, welche auch für eine Fachschulweiterbildung gelten, beträgt durch die Bezirksregierung Köln, zuständig für ganz NRW, aktuell bis zu 8 Monate. Der Umstand der Finanzierungsproblematik für potentielle Fachschulstudierende ist unattraktiv und führt bei Einschreibungen zu Finanzierungsschwierigkeiten bei den Studierenden, vor allem bei Fachschulangeboten in Vollzeit, die nicht selten zu einem Abbruch der Weiterbildung führen. Selbst durch die Einstellung eines externen Dienstleisters hat sich die Bearbeitungszeit nicht verringert. Leider wurden im Gegenteil die Formalien und damit die Bearbeitungszeit gesteigert. Die Fachschulen müssen nun für jedes Jahr einen Nachweis der Teilnahme an der Weiterbildung ausstellen. Eine Übergangslösung über das Bürgergeld durch die Bundesagentur für Arbeit wird durch die Agenturen nicht einheitlich gewährleistet.

Zur Sicherung der Studierendenzahlen der Fachschulen sieht der vlbs dringenden Handlungsbedarf in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen. Eine zügige Übergangs-/Finanzierung ist für viele Studierende die Grundvoraussetzung zur Aufnahme eines Fachschulstudiums.

- Schaffung von Austauschforen für Fachschulen auf Bezirks- und Landesebene, insbesondere für selten verbreitete Fachrichtungen

In einigen Bezirksregierungen bestehen bzw. entstehen aktuell Austauschforen für die Fachschul-Fachrichtungen und -Schwerpunkte³, um Synergieeffekte aus Netzwerkstrukturen zu generieren. Die Vorteile solcher Formen der Kooperation zwischen Fachschulen sollten idealerweise allen Fachrichtungen auf Landesebene zugänglich gemacht und gefördert werden. Insbesondere einige weniger verbreitete Fachschulschwerpunkte – wie etwa Medizintechnik oder Gebäudesystemtechnik – würden so die Möglichkeit erhalten, voneinander zu partizipieren und Kooperationsmöglichkeiten zu eruieren. Die Fachrichtung Gebäudesystemtechnik wird zum Beispiel aktuell nur in Steinfurt (BezReg Münster) und Kerpen-Horrem (BezReg Köln) angeboten. Eine Initialisierung durch den Dienstherrn z. B. über die einzelnen Bezirksregierungen wäre hier wünschenswert.

- Stärkung der Fachschulen durch eine Werbeoffensive

Entsprechend eingangs geschilderter hoher Bedeutung der Fachschulen für die regionale Wirtschaftspolitik, die Integrationspolitik des Landes und im Rahmen der Agenda zur Stärkung der beruflichen Bildung muss dem Erhalt der Fachschulen eine hohe Priorität der Landespolitik beigemessen werden. Die Bedeutung der Fachschulen muss entsprechend in die Öffentlichkeit getragen und die Zahlen der Studierenden erhalten werden. Eine Werbekampagne für die Fachschulen durch das Land NRW würde zur Sicherung des Fachschulbestandes als Quelle qualifizierten Nachwuchses in Industrie- und Handwerksunternehmen sowie in Bildungseinrichtungen in den einzelnen Regionen beitragen.

- Einführung von Abschlussprämien für Fachschulabsolventen, so wie dies bei Absolventen einer Meisterschule im Handwerk eingeführt wurde (dort beträgt die Prämienhöhe 2.500€)

Seit Juli 2023 wird durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes (MAGS) NRW eine „Meisterprämie für das Handwerk“ ausgelobt. Danach erhalten auf Antrag Absolvent:innen nach erfolgreichem Abschluss einer Meisterprüfung im Handwerk eine Zuwendung in Höhe von 2.500€ (vgl. MAGS 2023).

Bedauerlicherweise ist diese Absolvent:innen-prämierung ausschließlich auf Weiterbildungsabsolventen der von der Handwerkskammer NRW angebotenen Meisterprüfung beschränkt. Warum z. B. die Absolvent:innen einer Fachschule für Technik von dieser finanziellen Anerkennung ausgeschlossen werden, ist nicht einleuchtend. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass sowohl ein:e Handwerksmeister:in als auch ein:e staatlich geprüfte:r Techniker:in gleichermaßen über den Abschluss Bachelor Professional verfügen als auch staatlich geprüften Techniker:innen z. B. der Maschinenbautechnik die Berechtigung zusteht, sich in die Handwerksrolle eintragen zu lassen und einen Handwerksbetrieb z. B. im Metallbau führen zu dürfen, ist diese Ungleichbehandlung kontraproduktiv. Schließlich soll durch die Prämie das Handwerk gestärkt werden.

Mit der Ausweitung der Prämie kann aus dem Kreis der Fachschulabsolventen potentes (angestelltes) Führungspersonal in Handwerksbetrieben, können aber auch Übernehmende von Handwerksbetrieben (z. B. im Rahmen einer Unternehmensnachfolge) angesprochen werden: Das wäre auch in diesem Wirtschaftssegment das richtige Signal. Umso mehr ist diese Entscheidung zu korrigieren, als dass andere Bundesländer beide Weiterbildungssysteme gleichermaßen fördern und mit Prämien ausstatten, wie etwa das Bundesland Bayern (vgl. STMWI 2023).

Umso mehr ist diese Entscheidung zu korrigieren, als dass andere Bundesländer beide Weiterbildungssysteme gleichermaßen fördern und mit Prämien ausstatten, wie etwa das Bundesland Bayern (vgl. STMWI 2023).

- Nachträgliche Vergabe des (Zusatz-)abschlusses „Bachelor Professional“ für Fachschulabsolventen – so wie dies im Handwerk bei Absolventen einer Meisterschule zulässig ist.

Der Abschluss „Bachelor Professional“ darf nach Erlasslage nicht nachträglich für Absolventen vor dem Schuljahr 2020/21 vergeben werden. Absolvent:innen der Meisterschulen können diese nachträglich erhalten. Eine werbewirksame Arbeit mit Absolvent:innen der Fachschulen als Multiplikatoren vor dem Stichtatum wird hiermit leider unterbunden. Eine Gleichberechtigung im Rahmen einer Erlasslage würde auch den Internationalisierungsstrategien der beruflichen Bildung entsprechen und eine Wertschätzung den Absolvent:innen vor 2020/21

aussprechen. Anfragen zur nachträglichen Verleihung des Abschlusses „Bachelor Professional“ werden vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW derzeit sinngemäß, der Rechtslage entsprechend, wie folgt beantwortet.

Nach dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung⁴ ist seit dem Januar 2020 das Führen der Abschlussbezeichnung „Bachelor Professional“ auf der Grundlage bundes- oder landesrechtlicher Regelungen erlaubt: Die bisherigen Abschlussbezeichnungen (z. B. Meister:in im Handwerk, staatlich geprüfte:r Techniker:in) haben weiterhin Bestand (vgl. etwa § 53c Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 BBiG zum Bachelor Professional). Maßgeblich für die Fachschulen in NRW ist damit der Erlass mit den entsprechenden Bestimmungen dieser Abschlussbezeichnung im Landesrecht NRW. Die Fachschulabschlüsse in Nordrhein-Westfalen erhalten hierdurch eine Gleichsetzung hinsichtlich der Abschlussbezeichnung „Bachelor Professional“, jedoch gilt bei der Rechtsübernahme in Landesrecht eine Stichtagsregelung, weshalb eine Vergabe der Zusatzbezeichnung bei Fachschulabschlüssen vor dem Ende des Schuljahrs 2020/21 einer Rechtsgrundlage entbehrt. Die Meisterprüfungen im Handwerk sind über die Handwerksordnung im Bundesrecht verankert, weshalb die landesrechtliche Stichtagsregelung hier nicht greift. Eine Ungleichbehandlung zu Ungunsten der Fachschulen bleibt hier festzustellen und zeigt umso mehr, dass eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, gerade Landes- und Bundespolitik, für die Fachschulen notwendig ist.

- Verbindlichere Anrechnungsmöglichkeiten von Leistungen aus Fachschulen im Hochschulsystem NRW

Durch den Anrechnungserlass „RezipAn“ (vgl. FACHHOCHSCHULE BIELEFELD 2021) und die Novellierung der APO-BK ist die standardisierte Anrechnung von Hochschuleleistungen in den zahlenstärksten Schwerpunkten im Fachschulsystem vorgeschrieben. Ähnliche einheitliche Anrechnungen im Hochschulsystem fehlen. Eine Rückmeldung zum Arbeitsstand einer internen Austauschgruppe zwischen dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW (MKW) und dem Ministerium für Schule und Bildung NRW (MSB) ist hier noch ausstehend. Eine Attraktivitätssteigerung und eine mögliche Anschlussfortbildung der Fachschüler:innen

an einer Hochschule könnten zur Stärkung der Fachschulen führen und zur verpflichtenden Anerkennung von Leistungen aus der beruflichen Bildung. Des Weiteren bietet es Möglichkeiten, Studierende der Fachschulen als potentielle Lehrkräfte für das Berufskolleg zu gewinnen.

- **Kooperationen einzelner Fachschulstandorte initiieren**

Schon jetzt sind Einzelinitiativen von z. B. zwei Fachschulstandorten mit gleichem Schwerpunkt bekannt, die hinsichtlich der Eröffnung von neuen Fachschulklassen miteinander kooperieren. So nimmt Standort A nur in den ungeraden Kalenderjahren neue Fachschulinteressierte auf und Standort B nur in den geraden Kalenderjahren, sodass die jeweiligen Fachschuljahrgänge ausreichend stark frequentiert werden. Dieses funktionierende Modell kann Vorbild für andere Standorte sein. Auch die Kooperation von Fachschulstandorten mit gleichem Bereich und unterschiedlichen Schwerpunkten (z. B. Maschinenbautechnik und Elektrotechnik) kann in den allgemeinbildenden Fächern der Fachschulausbildung verstärkt werden, um ausreichende Studierendenzahlen an den Standorten zu generieren. So könnte beispielsweise fachschulübergreifend am Standort C der Mathematikunterricht und am Standort D der Deutsch- und Englischunterricht für Studierende aus beiden Orten erteilt werden. Insbesondere bei, räumlich gesehen, nahe beieinander liegenden Fachschulen ist Präsenzunterricht in diesen Fächern hürdenlos vorstellbar.

Die ersten Signale aus dem MSB hinsichtlich der meisten aufgeführten **vlbs**-Maßnahmen stimmen positiv. Allerdings sind weitere Gespräche mit den weiteren Ministerien und Behörden vor dem Hintergrund der Zuständigkeit erforderlich. Darüber hinaus ist nicht auszuschließen, dass darüberhinausgehende Maßnahmen zur Stärkung des Fachschulangebots in NRW erforderlich sein werden.

Lars Schröder-Richter
Sprecher Arbeitskreis Fachschule

Dr. Markus Soeding
Stv. Sprecher Arbeitskreis Fachschule

- 1 Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist ein Instrument zur Einordnung von Qualifikationen in das deutsche Bildungssystem und enthält insgesamt 8 Niveaustufen.
- 2 Die Steigerung des Kompetenzniveaus durch die Weiterbildungsmöglichkeiten in den Fachschulen wird auch als Steigerung des Niveaus der Humanressourcen bezeichnet (vgl. auch EULER 2022, S. 71).
- 3 Die Fachrichtung gibt den Bereich der Fachschule an, z. B. Soziales oder Technik. Der Schwerpunkt gibt den beruflichen Zweig an.
- 4 Das Gesetz ist zu finden unter: [bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*\(%27bgbl119s2522.pdf%27\)#_bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s2522.pdf%27%5D__1704293342336](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*(%27bgbl119s2522.pdf%27)#_bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s2522.pdf%27%5D__1704293342336) (02.01.2023)

Quellen

BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, LANDESENTWICKLUNG UND ENERGIE (STMWI) (HRSG.): Meisterbonus. München 2023. Abrufbar über: [stmwi.bayern.de/wirtschaft/ausbildung-beruf/meisterbonus/](https://www.stmwi.bayern.de/wirtschaft/ausbildung-beruf/meisterbonus/) (02.01.2024)

EULER, DIETER: Die Rolle des Berufskollegs im Nordrhein-Westfälischen Bildungssystem. Leistungspotenziale, Herausforderungen und Ansätze zur Weiterentwicklung – unter besonderer Berücksichtigung des Ruhrgebiets. Düsseldorf, Essen 2022

Abrufbar über: berufsbildung.nrw.de/cms/upload/_handreichungen/rolle_bk_im_nrw_bildungssystem.pdf (02.01.2024)

FACHHOCHSCHULE BIELEFELD (HRSG.): Pauschale Anrechnung von in vorgängigen Studiengängen erworbenen Qualifikationen auf Fachschulbildungsgänge am Berufskolleg in NRW gemäß Verwaltungsvorschrift zu § 4 Absatz 4 APO-BK Anlage E. Handreichung für Lehrkräfte in den Fachschulbildungsgängen. Bielefeld 2021. Abrufbar über: berufsbildung.nrw.de/cms/upload/fs/handreichung_pauschales_anrechnungsverfahren_11-2021.pdf (02.01.2024)

MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (MAGS) NRW (HRSG.): Meisterprämie für das Handwerk. Düsseldorf 2023. Abrufbar über: mags.nrw/meisterpraemie (02.01.2024)

SOEDING, MARKUS: Anerkennung von Hochschulleistungen im Fachschulsystem: In: Beruflicher Bildungsweg 63 (2023) 7+8, S. 30-33.

Bezirkssenioren:innentag Detmold am 14.05.2024 in Bückeburg

Es sind natürlich auch Mitglieder:innen aus anderen Bezirken und ihre Begleitung herzlich eingeladen.

Liebe Mitglieder im Ruhestand, sicherlich erinnern Sie sich noch an die harte Arbeitswelt in der Mitte des letzten Jahrhunderts. Einen guten Einblick bietet uns dazu das Besucher-Bergwerk und Museum in Kleinenbremen bei Porta Westfalica (eröffnet 1988).

Hier wurde noch bis 1957 Eisenerz gefördert. Ich habe dort für uns einen Museumsbesuch und eine Grubenfahrt organisiert. Bitte beachten Sie, dass für die Einfahrt in das Bergwerk warme Kleidung und festes Schuhwerk zu empfehlen sind. (10-12 Grad) Halten Sie auch bitte eine Maske bereit. Unter Tage besteht keine Barrierefreiheit, d.h. nicht für Rollstühle und Gehhilfen geeignet. Dafür bietet das Museum vielfältige Informationen zur Bergwerksgeschichte. (Nach der Besichtigung sollten Sie ihr Navi wg. Ortswechsel neu programmieren.) Zum gemeinsamen Mittagstisch treffen wir uns im Ratskeller Bückeburg. Nach dem Essen besteht die Möglichkeit an einer Schlossführung oder Stadtführung/Kirchenführung teilzunehmen. Ganz in der Nähe befindet sich auch das Hubschraubermuseum. Es bietet viele Erinnerungen an die Flugtechnik vergangener Tage und ist nicht nur für Techniker einen Besuch wert. (Weitere Informationen finden Sie im Internet.) Bitte kreuzen Sie ihren Wunsch entsprechend an. Am Nachmittag treffen sich alle Gruppen wieder zum gemeinsamen Kaffeetrinken im Ratskeller. Wie immer, erhalten Sie dabei aktuelle Informationen aus unserem Verband.

Termin: Dienstag, d. 14.05.2024

Treffpunkt: 10:30 Uhr am Besucher-Bergwerk & Museum Kleinenbremen gGmbH, Rintelner Str. 396, 32457 Porta Westfalica. Tel. 05722/90223. Das Museum hat ab 10:00 Uhr geöffnet.

11:00 Uhr Einfahrt ins Besucher-Bergwerk (max. 50 Pers.) Bei mehr Teilnehmer:innen ist eine zweite Gruppe für 11:30 Uhr geplant. Die Dauer beträgt 1,5 Std.

Mittagstisch: ca. 13:00 Uhr im Ratskeller Bückeburg, Marktplatz 2, 31675 Bückeburg Tel. 05722/8109988

(Die Menükarte zur Auswahl sende ich Ihnen noch zu und bitte dann um Rückmeldung)

Nachmittagsprogramm: ab 14:30 Uhr.
Angebote für Kleingruppen:

- Führung auf Schloss Bückeburg (ca. 50 min.) und Eintritt im Marstallmuseum, Fürstliche Hofreitschule sowie Eintritt im Mausoleum.
- Stadtführung durch die Bückeburger Innenstadt unter Berücksichtigung der Stadtkirche. (ca. 90 min.)
- Besuch im europaweit einzigartigem Hubschraubermuseum mit mehr als 50 Originalhubschraubern

Bitte entscheiden Sie sich auf dem Anmeldeformular. Die Gästeführer nehmen die Gruppen vor dem Ratskeller in Empfang.

Kaffee und Kuchen:

16:15 Uhr wieder im Ratskeller

Der Verband trägt wieder die Hälfte der Kosten. (keine Reise- bzw. Übernachtungskosten)

Ihr Anteil beträgt 31,00 Euro pro Person.

Bitte füllen Sie das nachstehende Anmeldeformular und die Einzugsermächtigung aus.

Anmeldeschluss: 15.04.2024

Mich können Sie am Seniorentag unter 0170/149 20 23 erreichen.

Mit freundlichen Grüßen
Johannes Fähnrich



Johannes Fähnrich
Bezirksvertreter der
Mitglieder im Ruhe-
stand im BV-Detmold

Anmeldung zum Bezirkssenior:innentag am 14.05.2024 in Bückeburg

Bitte senden an: vlbs, Ernst-Groß-Str. 22, 40219 Düsseldorf – Fax: 0211-4920182 – E-Mail: info@vlbs.de

Anmeldeschluss bis zum 15.04.2024

Name _____ Vorname _____ Ortsverband _____

Straße _____ PLZ _____ Ort _____

Geburtsdatum _____ Telefon _____ Mobil _____

E-Mail _____

Name der Begleitperson _____ Vorname _____

Der Verband übernimmt die Hälfte aller Kosten. Ihr Anteil beträgt 31,00 Euro p. P.

Mit der Unterschrift erklären Sie Ihr Einverständnis, dass Ihre Kontaktdaten (Name, Adresse, Telefonnummer) in eine Teilnehmer:innenliste aufgenommen werden. Diese Liste wird nicht veröffentlicht.

Mit Ihrer Unterschrift erklären Sie ebenfalls die Kenntnisnahme, dass nur vollständig Geimpfte oder von Corona Genesene mit entsprechendem Immunschutz an dem Bezirkssenior:innentag teilnehmen können. Dieses dient sowohl Ihrem persönlichen Schutz als auch dem Schutz Ihrer Kolleg:innen. (Maske nicht vergessen)

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Teilnahmewünsche (bitte ankreuzen)

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grubenfahrt | ☐ | ☐ |
| Schlossbesichtigung u.a. | ☐ | ☐ |
| Stadtführung / Kirchenführung | ☐ | ☐ |
| Hubschraubermuseum | ☐ | ☐ |



Einzugsermächtigung

Hiermit ermächtige ich den vlbs, den von mir zu entricht. Reisepreis incl./excl. (s.o.) Reiserücktrittsversich. in Höhe von _____ € von meinem Konto einzuziehen.

Kontoinhaber _____ Name der Bank _____ IBAN (Bitte unbedingt deutlich angeben!) _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Sicher im Alter

Eine Information der Abteilung Kriminalprävention und Opferschutz im
Polizeipräsidium Köln für Senior:innen des vlbs

Die Bezirksseniorenvertretung Köln im vlbs lädt Sie zu einer Informationsveranstaltung über Betrugsmaschen von Unbekannten ein. Noch viel zu oft erlangen Kriminelle das Vertrauen älterer Menschen und anschließend ihr Geld, Wertsachen oder persönliche Daten. Sie werden präventiv auch über aktuelle Tricks informiert, ebenso um die Vermeidung von Diebstahl etc.

- **Wir treffen uns am 23.4.2024 ab 13 Uhr im Polizeipräsidium Köln** zunächst in der Kantine der Polizei im rechten unteren Teil des Gebäudes. Bei Kaffee, Tee und Kuchen können wir gemeinsam die Veranstaltung starten.
- **Um 13.50 Uhr** gehen wir von dort in einen Vortragsraum. Frau Sigrid Jung, Mitarbeiterin in der Direktion Kriminalität: Kriminalprävention und Opferschutz wird ca. 90 Minuten informieren.

Die Teilnehmer:innenzahl ist auf 25 begrenzt. Sollten noch Plätze frei sein, können gern Senior:innen aus anderen Bezirken teilnehmen.

Bitte melden Sie sich unter Angabe ihres Namens, der Personenzahl, Ihrer Emailadresse und Ihrer Telefonnummer in der Geschäftsstelle bis zum 22.3.2024 an.

Reservieren Sie sich auch den 15.11.2024. Dann besuchen wir den WDR in Köln. Die Ausschreibung erfolgt nach den Sommerferien 2024.

Ich freue mich, Sie wiederzusehen!

Jochen Kuhs
Bezirksseniorenvertreter Köln

JoKuhs@gmx.de, für kurzfristige Infos:
Telefon 01739096597

Anfahrt:

Polizeipräsidium Köln
Walter-Pauli-Ring 2 – 6
51103 Köln

Mit dem Auto:

Parken im Parkhaus der Köln-Arcaden, Einfahrt Barcelona-Allee (Parken ohne Ticket, Tages-
tarif 3 Euro, dann bitte sofort bezahlen nur per Karte)

Mit der Straßenbahn:

U-Bahn von der Innenstadt gesehen (Linie 1, Richtung Bensberg + 9, Richtung Königsforst) bis Haltestelle „Kalk Post“



Jochen Kuhs
Bezirkssenioren-
vertreter Köln

bbw / Ausgabe 1+2 Februar 2024

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 3+4, 2024
Thema: Personalratswahl
Redaktionsschluss: 01.03.2024

Bildnachweise

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

Titel: unsplash / marco bianchetti
S. 9: pexels / kris lucas
S. 11: unsplash / marc ignacio
S. 12: unsplash / said-71
S. 23: unsplash / gabriel dalton
S. 28: pexels / karolina grabowska
S. 30: pexels / yan krukau
S. 32: pexels / mikhail nilov
S. 39: pexels / alex green
S. 41/42: Eugène Delacroix / La Liberté guidant le peuple (gemeinfrei; Wikipedia)
S. 64: Jörg Müller

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



Falls Sie Fragen haben sollten

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

Bezirksvertretungen	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0162 9274525	Burkhard Koch koch@vlbs.de 0173 7208108	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499

Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AJK

AjK-Sprecherin	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675
Studierendenkreis	studium@vlbs.de
Referendariat	referendariat@vlbs.de

Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

Landesvorsitz	Wilhelm Schröder shdvlbs@web.de				
	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Ludger Erwig ludwigerwig@gmx.de 0231 33896221	Johannes Fährnrich johannes.faehnrich@arcor.de 05272 8771	Claudia Schmitz schmitz@vlbs.de	Jochen Kuhs kuhs@vlbs.de 0221 16870823	Gerd Stolle gerdstolle@web.de 02556 7828

vlbs-Vorstand

Landesvorsitzender	Michael Suermann suermann@vlbs.de	Geschäftsführer	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595
Stv. Landesvorsitzende	Birgit Battenstein battenstein@vlbs.de 0211 491259583	Stv. Geschäftsführer	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Stv. Landesvorsitzender	Wolfgang Förmer foermer@vlbs.de	Schriftführer	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499
Stv. Landesvorsitzende	Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Kassierer	Melih Bademcioglu bademcioglu@vlbs.de
		Stv. Kassiererin	Bettina Gude gude@vlbs.de

Projekte

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

Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

Pressesprecher	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0162 9274525	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	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592

