

bbw

Beruflicher Bildungsweg

9+10



im possible

THEMA

Veränderung(swillen)



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

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

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

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

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

bbw / Ausgabe 9+10 Oktober 2025

Herausgeber

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

Geschäftsstelle

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

E-Mail: info@vlbs.de

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 11+12, 2025

Thema: (Schul)Frieden

Redaktionsschluss: 01. November 2025

Bildnachweise

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

Titel: pixabay / geralt

Seite 14: unsplash / matthieu stern

Seite 16: unsplash / joel naren

Seite 20: pexels / pedro figueras

Seite 22: freepik / midjourney (ki)

Seite 33: unsplash / thomas stephan

Seite 37: pexels / polina zimmerman

Seite 44: unsplash / jaison lin

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



vlbs-Fortbildungen Oktober bis November 2025

09.10.2025

Ulrich Kirschbaum

Lehrerrätegrundschulung – kompakt und praxisnah

13:00 – 18:00 Uhr, Jugendherberge Düsseldorf

Sie sind gewähltes Mitglied im Lehrerrat? Um Sie auf Ihre wichtige Aufgabe im Gremium vorzubereiten, bieten wir Ihnen diese umfassende Grundschulung an. Wir vermitteln Ihnen die erforderlichen Kenntnisse, um sich erfolgreich für die Belange der Lehrkräfte an Ihrer Schule einzusetzen. Sie erhalten einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten nach dem Schulgesetz NRW und lernen, wie Sie konstruktiv mit der Schulleitung und dem Kollegium zusammenarbeiten können. Unsere Lehrerrätegrundschulung wendet sich an frisch für den Lehrerrat gewählte Kolleginnen und Kollegen und natürlich an all diejenigen, die die Basics eventuell noch einmal auffrischen wollen.

Hinweis: Den TeilnehmerInnen entstehen keine Kosten. Die Reisekosten werden mit der Schule abgerechnet. Die Bezirksregierung erstattet lt. Vertrag mit dem MSB den Berufskollegs die verauslagten Reisekosten.

28.10.2025

Dorothee Hartmann & Detlef Sarrazin

Versetzung 2026 / 27 – gut informiert zum erfolgreichen Schulwechsel

15:00 – 16:30 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle in Düsseldorf

Der Wechsel an eine neue Schule will gut vorbereitet sein. Wer zum 01. August 2026 versetzt werden möchte, sollte die Frist zur Antragstellung bis zum 30. November 2025 unbedingt im Blick behalten. Unsere Veranstaltung führt Schritt für Schritt durch den gesamten Ablauf: von Antragstellung und Freigabe über Vormerkung und Zwischenbescheid bis hin zur endgültigen Versetzungsverfügung. Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen erfahren die Teilnehmenden, welche Termine und Fristen wichtig sind und wie sie ihren Antrag optimal vorbereiten. Praktische Tipps und ein klarer Fahrplan erleichtern die Planung und schaffen Sicherheit im Verfahren. Auch für den Fall, dass ein Versetzungswunsch nicht erfüllt werden kann, werden realistische Alternativen vorgestellt. Abgerundet wird das Angebot durch die Möglichkeit, individuelle Fragen zu klären.

11.11.2025

Michaela Brune-Jäschke, Thorsten Ziemek

Arbeiten bis 67? Grundzüge der Versorgung und Rente – Klarheit für den nächsten Lebensabschnitt

15:00–17:00 Uhr, Berufskolleg Technik des Kreises Siegen-Wittgenstein

Der Übergang vom aktiven Schuldienst in den Ruhestand ist ein wichtiger Schritt, der gut vorbereitet sein will. Diese Veranstaltung bietet Orientierung und beantwortet die zentralen Fragen: Welche Wege in den Ruhestand oder in die Rente gibt es? Wie wird die ruhegehaltfähige Dienstzeit ermittelt und das Ruhegehalt berechnet? Welche Auswirkungen haben Teilzeit oder ein „Sabbatjahr“? Auch Themen wie Abschläge bei vorzeitiger Zuruhesetzung, besondere Regelungen bei Dienstunfähigkeit oder Schwerbehinderung sowie Möglichkeiten eines Zuverdienstes werden praxisnah aufgegriffen. So erhalten die Teilnehmenden einen umfassenden Überblick und können den eigenen Ruhestand verlässlich und vorausschauend planen.

Weitere Fortbildungen in Planung

siehe vlbs.nrw | QR-Code

**Jetzt anmelden
und Platz sichern!**

Dr. Markus Soeding
vlbs-Geschäftsführer

Ina Hermanns und Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungen



Weitere Informationen unter
vlbs.nrw/fortbildungen

vlbs NRW verurteilt Messerangriff auf Lehrerin an Essener Berufskolleg

Schutz von Lehrkräften konsequent stärken

Essen / Düsseldorf, 5. September 2025

Der Verband der Lehrer:innen an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen (vlbs NRW) und der Verband der Lehrer:innen an Wirtschaftsschulen in Nordrhein-Westfalen (vLw NRW) sind tief betroffen über den heutigen Messerangriff auf eine Lehrkraft an einem Essener Berufskolleg. Unsere Gedanken sind bei der verletzten Kollegin, ihren Angehörigen sowie den Schüler:innen und dem gesamten Schulteam. Wir danken den Einsatzkräften für ihr schnelles und professionelles Handeln. „Gewalt gegen Lehrkräfte ist inakzeptabel. Wir erwarten lückenlose Aufklärung und eine klare, sachliche Kommunikation der Behörden. Entscheidend ist jetzt: schnelle psychosoziale Unterstützung für das Kollegium und die Klasse, professionelle Nachsorge und ein zügiges Wiederherstellen von Sicherheit und Handlungsfähigkeit vor Ort“, erklären Olaf Schmiemann, Landesvorsitzender des vlbs NRW, und Hilmar von Zedlitz-Neukirch, Landesvorsitzender des vLw NRW.

Der vlbs NRW und der vLw NRW fordern vor diesem Hintergrund, bereits beschlossene und bewährte Schutz- und Unterstützungsinstrumente an allen Berufskollegs konsequent zu verankern und – wo nötig – zu verstärken:

Verbindliche Gefährdungsbeurteilungen und Notfallroutinen

Regelmäßige, dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen inklusive Alarm- und Notfallplänen (Räumung, Lockdown, Kommunikation) sowie belastbare Erreichbarkeits- und Meldewege zwischen Schule, Polizei, Träger und Schulaufsicht.

Krisen- und Nachsorgeketten

Sofortige psychosoziale Unterstützung (z. B. PSU-Teams), strukturierte kollegiale Nachsorge, Entlastungs- und Vertretungsmanagement, Dokumentation und Fallnachbereitung.

#sicherimDienst landesweit mit Leben füllen

Das landesweite Präventionsnetzwerk #sicherimDienst muss an Berufskollegs flächen-

deckend genutzt werden – mit regelmäßigen Deeskalations-, Bedrohungs- und Notfall-Schulungen für Lehr- und Leitungsteams, niedrigschwelligen Beratungsangeboten sowie Zugang zu Handlungsempfehlungen speziell für schulische Beschäftigte.

Technik, Gebäude, Zutritt

Funktionssichere Alarmierungswege (inkl. stillem Alarm, Durchsagen), klar geregelte Zutritts- und Besucherprozesse, sichere Lehrer:innenstützpunkte sowie baulich-organisatorische Maßnahmen nach dem Stand der Technik.

Transparente Datenerfassung und Schutzkultur

Verlässliche, landeseinheitliche Erfassung von Gewaltvorfällen, opferschutzkonforme Kommunikation und „Null-Toleranz“ gegenüber Übergriffen – auch bei verbalen und digitalen Attacken. „Berufskollegs tragen besondere Verantwortung in heterogenen und häufig sehr offenen Campus-Strukturen. Sicherheit ist hier kein ‚Nice-to-have‘, sondern Voraussetzung für gute Bildung. Wir unterstützen die Schulen dabei – organisatorisch, rechtlich und mit Qualifizierung“, so Schmiemann und von Zedlitz-Neukirch weiter.

Konkrete Unterstützung für Schulen

Der vlbs NRW weist auf vorhandene Leitfäden und Netzwerke hin, darunter den MSB-Leitfaden „Sicher handeln bei Gewalterfahrungen von Beschäftigten an Schulen“ sowie die Angebote des Präventionsnetzwerks #sicherimDienst. Der vlbs NRW ist dem Netzwerk beigetreten und bringt die Perspektive der Berufskollegs aktiv ein. Schulen sollten diese Angebote jetzt kurzfristig nutzen und gemeinsam mit Schulträgern, Polizei und Schulaufsicht weiterentwickeln.

Kontakt für Rückfragen

Frank Hoppen, Pressesprecher vlbs NRW

Informationen und Kontakt:

hoppen@vlbs.de
0152 – 54112354



Frank Hoppen
Stellvertretender vlbs-
Landesvorsitzender

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

redaktion@vlbs.de



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Veränderung hat viele Gesichter. Mal kommt sie lautstark, mal leise. Sie beginnt mit der Frage: „Muss es wirklich so bleiben, wie es ist?“ Diese Ausgabe lädt Sie ein, den Mut zu haben, genau diese Frage zu stellen. Sie zeigt, wie wir aus Daten, Diskussionen und Krisen Impulse für Fortschritt ziehen können.

COPSOQ & Arbeitsschutz – vom Messinstrument zur Bewegung

Alle vier Jahre halten wir uns den Spiegel vor: COPSOQ, die landesweite Befragung zur psychischen Gesundheit im Schuldienst, fordert 20–40 Minuten – und gibt uns dafür ein klares Bild unserer Realität. Doch der Wert liegt nicht in den Zahlen, sondern in dem, was wir daraus machen. Hier kommt die Intention von BG prevent ins Spiel: Sarah Fahrland zeigt, dass Gefährdungsbeurteilungen keine Pflicht, sondern eine Chance sind, Belastungen sichtbar zu machen und Lösungen zu entwickeln. BG prevent bietet Begleitung, Moderation und Workshops, damit aus Messungen Maßnahmen werden – passgenau, kollegial erarbeitet, überprüfbar. So entsteht echter Wandel: Schulen werden gesündere Arbeitsorte, Konflikte werden früher erkannt, Ressourcen werden fairer verteilt, die Qualität steigt.

Trauma-Sensibilität: Sicherheit als Voraussetzung

Veränderung betrifft nicht nur Strukturen, sondern auch Haltungen. Der Artikel zur traumasensiblen Pädagogik zeigt, wie Unterricht zu einem Ort wird, an dem sich Schüler:innen sicher fühlen und Lernen möglich wird. Wer diesen Blick einnimmt, verändert nicht nur seinen Unterricht, sondern auch die eigene Resilienz – eine wichtige Ergänzung zu COPSOQ.

Auslandsschuldienst – die große Schule der Welt

Manchmal bedeutet Veränderung, den Ort zu wechseln: raus aus der gewohnten Schule, hin-

ein in ein neues System. Unser Interview zeigt, wie bereichernd es ist, in anderen Ländern zu unterrichten, neue Kulturen zu erleben, die eigene Pädagogik zu hinterfragen und mit frischen Ideen zurückzukehren. Besoldung und Karriere sind Nebeneffekte – der eigentliche Gewinn liegt in pädagogischer und persönlicher Entwicklung.

Tarifrunde – Wirkung weit über den TV-L hinaus

Auch die Einkommensrunde des TV-L steht für Veränderung: mehr Wertschätzung, faire Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen. Michaela Brune-Jäschke zeigt, dass die Verhandlungen vor allem für Tarifbeschäftigte entscheidend sind – um konkrete Prozentpunkte, Entlastungen, faire Eingruppierung.

Doch auch für Beamt:innen haben die Ergebnisse enorme Bedeutung: Sie werden meist zeitversetzt übertragen und bestimmen künftige Tabellenwerte und Pensionen. Kurzum: Jede Tarifrunde entscheidet auch über ihre finanzielle Entwicklung.

Solidarität ist daher Voraussetzung: Wer in der Freizeit mit auf die Straße geht oder im Kollegium informiert, stärkt die Verhandlungsposition aller. Veränderung in der Tarifrunde heißt nicht nur mehr Gehalt, sondern bessere Arbeitsbedingungen für die gesamte Schule.

Diese Ausgabe ist ein Weckruf

Sie zeigt, dass Veränderung möglich ist – wenn wir sie aktiv anstoßen: durch COPSOQ und GBU Psyche, traumasensible Ansätze, Schritte wie den Auslandsschuldienst und gemeinsames Eintreten für faire Bedingungen.

Nutzen wir diese Impulse. Machen wir den ersten Schritt – für uns, für unsere Kollegien, für eine Schule, die Zukunft gestaltet.

Ihre vlbs-Redaktion

Inhalt

10



15



42



- 05 **Aktuell**
vlbs NRW verurteilt Messerangriff auf Lehrerin an Essener Berufskolleg
- 06 **Editorial**
- 08 **bbw » vlbs-Standpunkt**
Warum Lehrkräfte verbeamtet werden müssen
- 10 **Tarif**
Einkommensrunde für Beschäftigte der Länder – Jetzt ist unsere Berufsgruppe an der Reihe!
- 15 **COPSOQ**
COPSOQ am Berufskolleg:
Weniger Bauchgefühl, mehr belastbare Daten!
- 19 **Arbeitsschutz**
Wenn Arbeit belastet:
So gelingt die Gefährdungsbeurteilung in Schulen
- 22 **Aus der Praxis für die Praxis**
Safe Spaces praktisch oder die Frage, wie mein Unterricht ein sicherer Lernort für alle werden kann
- 28 **Personalrat**
Sie möchten zum neuen Schuljahr versetzt werden?
Dann stellen Sie jetzt einen Antrag!
- 32 **Bildungsurlaub**
Bildungsurlaub in NRW für Tarifbeschäftigte:
zwischen Trauminsel und Rechtslage
- 34 **Auslandsschuldienst**
Mit dem Beruf der Lehrkraft die Welt entdecken:
Ein Interview über den Auslandsschuldienst
- 42 „Drei Jahre Japan haben mich verändert“
- 45 **Danke**
Hommage an die Ex-Sprecher des Arbeitskreises der Werkstattlehrkräfte
- 46 **Senior:innen im vlbs**
Ehrung der Jubilar:innen des Kölner Stadtverbandes

Warum Lehrkräfte verbeamtet werden müssen



Immer wieder sorgen Einzelfälle für Schlagzeilen, die die öffentliche Wahrnehmung von Lehrkräften verzerren. Jüngst etwa der Fall einer Lehrerin in NRW, die seit vielen Jahren nicht mehr im Dienst ist und deren Situation erst jetzt von der zuständigen Behörde aufgegriffen wurde. Solche Fälle werfen Fragen auf: Wie kann es sein, dass über einen so langen Zeitraum keine konsequenten Maßnahmen ergriffen werden? Und wie lässt sich verhindern, dass aus einem Einzelfall eine Debatte entsteht, die eine ganze Berufsgruppe unter Generalverdacht stellt?

Denn die Empörung ist groß: In Zeiten von Lehrkräftemangel wirken solche Berichte wie ein Symbol für ein System, das an seine Grenzen kommt. Zugleich droht eine gefährliche Schieflage in der Diskussion: Die überwältigende Mehrheit der Lehrkräfte arbeitet engagiert, zuverlässig und pflichtbewusst – ohne je in den Schlagzeilen zu stehen. Der aktuelle Fall sollte daher nicht Anlass sein, den Beamtenstatus für Lehrkräfte pauschal infrage zu stellen, sondern ein Weckruf, die bestehenden Verfahren konsequent anzuwenden und bei Bedarf zu verbessern. Eine Verbeamtung für Lehrkräfte ist auch weiterhin wichtig ...

Der Beamtenstatus für Lehrkräfte ist keine historische Reminiszenz, sondern eine tragende Säule unseres Schulsystems. Er gewährleistet, dass Schule ein neutraler, der Demokratie verpflichteter Ort bleibt – frei von parteipolitischer Einflussnahme und ökonomischen Zwängen. Gerade in Krisenzeiten, wie wir sie zuletzt mehrfach erlebt haben, garantiert er, dass der Staat seiner Verantwortung für

Bildung und Erziehung uneingeschränkt nachkommt. In Zeiten, in denen Populismus und ökonomische Kurzsichten an Einfluss gewinnen, ist dieser Schutz wichtiger denn je.

Verfassungsrechtliche Grundlage

Rein rechtlich ist die Begründung eindeutig: Das Schulwesen gehört nach Art. 7 GG zu den herausragenden öffentlichen Pflichtaufgaben. Zugleich bestimmt Art. 33 Abs. 4 GG, dass hoheitliche Aufgaben grundsätzlich von verbeamteten Personen wahrgenommen werden müssen. Und genau darum geht es in Schule: Lehrkräfte treffen in großem Umfang Entscheidungen mit hoheitlichem Charakter – Notenvergaben, Versetzungen, die Zulassung zu Abschlüssen oder Disziplinarmaßnahmen. Wer in so grundlegender Weise in den Lebensweg von Schüler:innen eingreift, braucht den besonderen Status und die besondere Bindung des Beamtenverhältnisses.

Politische und gesellschaftliche Gründe

Über die juristische Notwendigkeit hinaus sprechen gewichtige politische und gesellschaftliche Argumente für den Beamtenstatus:

- **Verantwortung und Bindung:** Die persönlichen Verpflichtungen des Beamtenrechts spiegeln die Verantwortung wider, die aus dem öffentlichen Erziehungsauftrag erwächst.

- **Sicherung des Schulbetriebs:** Durch das Streikverbot wird der verlässliche Unterrichtsbetrieb aufrechterhalten – ein hohes Gut in Zeiten von Lehrkräftemangel und wachsender Bildungsungleichheit.
- **Unabhängigkeit und pädagogische Freiheit:** Der Beamtenstatus schützt Lehrkräfte vor wirtschaftlichen oder politischen Druckversuchen und stärkt ihre pädagogische Freiheit.
- **Personalwirtschaftliche Flexibilität:** Das Beamtenrecht bietet dem Land und den Schulen mehr Steuerungsmöglichkeiten – etwa durch Versetzungen oder die Übertragung neuer Aufgaben – als jede denkbare Alternative im Angestelltenmodell.

Die Fürsorgepflicht des Landes – und die Realität an den Schulen

Ein aktueller Fall aus Düsseldorf zeigt jedoch auch, wo das System besser werden muss: Eine Lehrkraft, die seit 16 Jahren nicht mehr im Dienst ist und nun erstmalig vom Dienstherrn zur amtsärztlichen Untersuchung geschickt wird. Das Land erfüllt damit seine Fürsorgepflicht, wenn auch unverständlich spät. Doch die Schule, an der diese Stelle noch immer geführt wird, bleibt mit den Folgen allein: ein Dauerloch in der Unterrichtsversorgung, das nicht geschlossen werden kann. Das geht auf Kosten der Kollegien, die Mehrarbeit leisten, und auf Kosten der Schüler:innen die keinen verlässlichen Unterricht haben.

Was jetzt passieren muss

Aus Sicht des vlbs NRW ist klar:

1. **Fürsorgepflicht ernst nehmen:** Das Land muss betroffene Lehrkräfte weiterhin absichern und medizinisch begleiten. Niemand darf durch Krankheit oder Ausfall ins Leere fallen.
2. **Schulen entlasten:** Lehrkräfte, die dauerhaft nicht einsetzbar sind, dürfen nicht länger im Stellenkegel der Schulen geführt werden. Stattdessen braucht es eine zentrale „Fürsorge-Stelle“ im Land, die diese Fälle übernimmt.
3. **Planungssicherheit schaffen:** Schulen müssen sofort die Möglichkeit bekommen, frei gewordene Deputate durch Neueinstellungen oder Versetzungen zu besetzen. Der Unterrichtsversorgung muss absolute Priorität eingeräumt werden.
4. **Klare politische Verantwortung:** Die Landesregierung darf das Problem nicht länger auf die Schulen abwälzen. Wir erwarten gesetzliche Regelungen, die die Fürsorgepflicht mit der schulischen Realität in Einklang bringen.

Fazit

Lehrkräfte müssen verbeamtet sein – daran darf es keinen Zweifel geben. Der Beamtenstatus für Lehrkräfte ist verfassungsrechtlich geboten, politisch sinnvoll und für die Qualität unseres Schulsystems unverzichtbar. Aber Verbeamtung bedeutet nicht, dass Schulen über Jahre blockierte Stellen verkraften müssen. Das Land NRW ist in der Pflicht, hier endlich klare Strukturen zu schaffen: Fürsorge für die Lehrkräfte und volle Handlungsfähigkeit für die Schulen. Alles andere schwächt das System und gefährdet die Qualität der Bildung.



Olaf Schmiemann
vlbs-Landesvorsitzender
schmiemann@vlbs.de

Einkommensrunde für Beschäftigte der Länder – Jetzt ist unsere Berufsgruppe an der Reihe!



Michaela Brune-Jäschke

vlbs-Expertin

Mitglied im vlbs-Ausschuss Dienst- / Tarifrrecht

Mitglied der Landes-tarifkommission des dbbNRW (Landesebene)

stv. Mitglied der Bundestarif-kommission des dbb und tarifunion

Mitglied im BvLB-Ausschuss Dienst- und Tarifrrecht (Bundesebene)

brune-jaeschke
@vlbs.de

Viele (auch verbeamtete) Kolleg:innen hören aktuell Begriffe wie TVöD und TV-L und fragen sich: Was bedeutet das eigentlich – und was hat das mit unserer Besoldung oder unserem Gehalt zu tun?

TVöD und TV-L – was ist das?

Der TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) gilt für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen – also z. B. für Mitarbeiter:innen in Rathäusern, Kitas oder kommunalen Krankenhäusern. Der TV-L (Tarifvertrag der Länder) dagegen regelt die Bezahlung für die Tarifbeschäftigten der 15 der 16 Bundesländer (Hessen gehört seit 2004 dem Arbeitgeberverband nicht mehr an) – also auch für angestellte Lehrkräfte an Berufskollegs.

Warum gibt es zwei verschiedene Verträge?

Die Länder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind eigenständige Arbeitgeber. Sie verhandeln ihre Tarifverträge getrennt vom Bund und den Kommunen. Deshalb kann es zu deutlichen Unterschieden bei Gehalt, Arbeitszeit und Sonderzahlungen kommen.

Was ist dieses Jahr passiert?

Im Frühjahr 2025 haben die Gewerkschaften den TVöD neu verhandelt – mit einem harten Arbeitskampf und am Ende deutlichen Verbesserungen für die Beschäftigten. Diese Ergebnisse gelten zunächst nur für Bund und Kommunen, setzen aber Maßstäbe für die anstehende Einkommensrunde im TV-L, die im Winter startet.

Warum ist das für uns wichtig?

Die Ergebnisse des TVöD dienen traditionell als Orientierung für die Länder. Trotzdem übernehmen die Länder die Regelungen nicht automatisch. Sie verhandeln eigenständig – und manchmal fallen die Ergebnisse weniger großzügig aus.

Wo liegen die Unterschiede?

- **Sonderzahlungen:** Im TVöD gibt es meist höhere Jahressonderzahlungen als im TV-L.
- **Wochenarbeitszeit:** Beschäftigte der Länder arbeiten in der Regel länger pro Woche als Kolleg:innen bei Bund / Kommunen.
- **Laufzeiten der Verträge:** Die Länder verhandeln oft mit anderen Terminen, sodass Verbesserungen später greifen.

Was bedeutet das für uns Lehrkräfte?

Am 31.10.2025 läuft der aktuelle TV-L aus. Danach beginnt die neue Einkommensrunde. Unser Verband vlbs beteiligt sich aktiv an den Regionalkonferenzen des dbb und an den Sitzungen der Landestarifkommission NRW. Wir bringen dort die spezifischen Interessen der Lehrkräfte an Berufskollegs ein – damit unsere Forderungen Teil der gemeinsamen dbb-Linie werden.

Die Tarifrunde TV-L ist unsere Chance, bessere Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung durchzusetzen. Je stärker unsere Berufsgruppe hier auftritt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass wir von den Verbesserungen profitieren, die der TVöD bereits vorgemacht hat.

Die zentralen Forderungen des vlbs:

1. Laufzeit und Entgelt

Die Laufzeit und die Höhe der Entgelte bilden den Kern jeder Tarifrunde. Der vlbs fordert eine kurze Laufzeit von zwölf Monaten. Dadurch können kurzfristige Entwicklungen in unserem Segment berücksichtigt werden und die Beschäftigten erhalten zeitnah die vereinbarten Verbesserungen.

Hinsichtlich des Entgelts fordert der vlbs eine Anhebung um 12 Prozent ab Beginn der Laufzeit und über die gesamte Vertragsdauer hinweg. Die Gewinnung von qualifiziertem Perso-

TV-L 2023 – Laufzeit und Entgelt	TVöD 2025	Forderungen vlbs
25 Monate (01.10.2023 – 31.10.2025)	27 Monate (01.01.2025 – 31.03.2027)	12 Monate (01.11.2025 – 31.10.2026)
01.10.2023: keine Erhöhung (13 Monate „Nullrunde“)	01.01.2025: keine Erhöhung (3 Monate „Nullrunde“)	12 % ab Beginn über die ganze Laufzeit (12 Monate)
01.11.2024: +200€	01.04.2025: +3,0 %, mindestens 110 € [dynamisierte Zulagen: +3,11 %]	
01.02.2025: +5,5 %, mindestens 140€		
Einmalzahlungen von insgesamt 3000 € in 11 Monatsbeträgen	01.05.2026: +2,8 %	

nal aus der Wirtschaft ist dringend notwendig, da die grundständige Ausbildung allein die akuten Bedarfe an Lehrkräften nicht decken kann. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung unserer Schüler:innen steht auf dem Spiel – und damit verschärft sich auch der Fachkräftemangel in allen Branchen. Um Fachkräfte für den Lehrer:innenberuf zu gewinnen, muss ein konkurrenzfähiges und attraktives Gehaltsangebot unterbreitet werden.

Der vlbs fordert daher eine Erhöhung des Entgelts um 12 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten!

2. Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, erhalten einmal im Jahr eine Sonderzahlung. Diese wird als Prozentsatz aus dem durchschnittlichen Entgelt aus den Monaten Juli, August und September berechnet. Die Dynamisierung ist vom Jahr 2018 bis 2022 eingefroren worden. Grund dafür: Es gab nicht genug finanzielle Mittel. Der TVöD hat immense Erhöhungen in seinen diesjährigen Abschlüssen erreicht. Hier wird ein Unterschied zum TV-L sehr deutlich. Während der TVöD eine Sonderzahlung von mittlerweile bis zu 95 % des Durchschnittsgehaltes erhält, bekommt die TV-L-Lehrkraft lediglich zwischen ca. 74 % und 35 %.

Der vlbs fordert die Anhebung der Jahressonderzahlungen, zumindest eine Rückkehr zu der Situation von 2018, sowie die anteilige Auszahlung für Beschäftigte, die nicht ganzjährig beschäftigt waren.

3. Arbeitszeit und Urlaub

Die §§ 6-10 TV-L regeln Arbeitszeit und Urlaub der Beschäftigten, allerdings wird in §44 deutlich, dass diese nicht für Lehrkräfte gelten, sondern die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten gelten. Das ist auch gut so, sonst würde der Schulfrieden eklatant gefährdet. Der TVöD hat in seinem Abschluss einen zusätzlichen Urlaubstag errungen, die Möglichkeit der Umwandlung der Jahressonderzahlung in freie Tage und die freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit mit kräftigem Zuschlag. Ebenfalls wurden die Türen für ein Langzeitarbeitskonto, zumindest auf betrieblicher Ebene, geöffnet. Auch in unseren Verhandlungsrunden wird Arbeitszeit ein Thema sein – das unsere Berufsgruppe nicht betrifft! Deshalb fordert der vlbs für unsere Berufsgruppen die Aufnahme einer sachgrundlosen Arbeitsbefreiung um je einen Tag pro Quartal der individuell von jeder Lehrkraft gewählt werden kann. Mit diesem Tag ließen sich besser familiären Verpflichtungen nachkommen oder Resellienzangebote auch dann wahrnehmen, wenn der Schulbetrieb längst läuft.

TV-L 2023 – Jahressonderzahlung	TVöD 2025	Forderungen vlbs
Einfrieren der Werte von 2018 fortgesetzt:	Bund: EG 1 bis 8: 95 % EG 9a bis 12: 90 % EG 13 bis 15: 75 % Kommunen: 85 % in allen EG 90 % in den EG 1 bis 8 in den Bereichen BT-K und BT-B	Erhöhung der Jahressonderzahlung mindestens auf die Situation von 2018. Sowie anteilige Auszahlung bei nicht ganzjähriger Beschäftigung
E1 bis E5: 87,43 % E5 bis E8: 88,14 % E9a bis E11 75,35 % E12 bis E13 46,47 % E14 bis E15 33,53 %		

TV-L 2023 – <u>Arbeitszeit</u>	TVöD 2025	Forderungen vlbs
Kein Thema	• Zusätzlicher Urlaubstag für alle Beschäftigten ab 2027 • Möglichkeit der Umwandlung der Jahressonderzahlungen in freie Tage • Ab 2026 freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden möglich, Entgelt erhöht sich entsprechend zzgl. Zuschlag • Auf betrieblicher Ebene soll durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ein Langzeitkonto vereinbart werden können	Arbeitsbefreiung um je einen individuell wählbaren sachgrundlosen Tag pro Quartal als Arbeitsbefreiung in §29 TV-L

Der vlbs fordert die Arbeitsbefreiung um je einen individuell wählbaren sachgrundlosen Tag pro Quartal.

4. Stufengleiche Höhergruppierung – Wertschätzung darf nicht zur Demotivation werden!

Immer wieder zeigt sich in der Personalarbeit: Gerade die engagiertesten Kolleg:innen, die Verantwortung übernehmen und sich neuen Aufgaben stellen, erleben eine bittere Enttäuschung. Anstatt mit spürbarer Wertschätzung belohnt zu werden, entpuppt sich die Beförderung für manche als demotivierender Rückschritt. Denn das Jahresgehalt entwickelt sich häufig nur minimal – oder im schlimmsten Fall sogar negativ. Grund dafür ist, dass bei der Höhergruppierung die Erfahrungsstufe herabgesetzt wird. Zwar wurde zuletzt ein Garantiebtrag von 180 Euro brutto pro Monat eingeführt. Doch dieser Puffer reicht nicht aus. Durch den Rückfall in eine niedrigere Stufe und die Verringerung der Jahressonderzahlung entstehen für viele Kolleg:innen dennoch gravierende finanzielle Einbußen – eine „Belohnung“, die demotiviert statt motiviert.

Dabei zeigt der Blick in den TVöD: Für die Beschäftigten in den Kommunen ist die stufengleiche Höhergruppierung bereits seit 2017 Realität. Es ist also möglich – und es ist gerecht!

Der vlbs fordert deshalb mit Nachdruck: Wer sich neuen Verantwortungen stellt, muss auch sicher sein, dass sich dies im Gehalt fair widerspiegelt. Eine stufengleiche Höhergruppierung ist zwingend erforderlich – mindestens jedoch nach Stufe 2, wie auch im TVöD. Nur so werden die Leistung und der Mut, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, wirklich anerkannt und Anreize für die Zukunft gesetzt.

Der vlbs fordert stufengleiche Höhergruppierung, mindestens Stufe 2.

5. Entgeltordnung – Realität anerkennen, Leistung fair würdigen!

Sonderregelungen in Tarifverträgen sind keine Seltenheit – das zeigen Beispiele wie das Fahrradleasing oder die Hauptstadtzulage im TV-L. Im TVöD wurde im Frühjahr sogar eine eigene Eingruppierungsregelung für Hebammen geschaffen. All das macht deutlich: Wo besondere Bedarfe bestehen, werden auch besondere Lösungen gefunden. Der vlbs fordert deshalb mit Nachdruck: Die Entgeltordnung Lehrkräfte muss endlich an die Realität angepasst werden!

Heute zeigt sich ein Missstand, der nicht länger hinnehmbar ist: Vertretungslehrkräfte werden bei ihrer Einstellung unmittelbar nach A 10 vergütet – ganz gleich, ob sie eine anerkannte Aus-

TV-L 2023 – <u>Stufengleiche Höhergruppierung</u>	TVöD 2025	Forderungen vlbs
Garantiebetrag von 180 € für EG9a bis 15	Im Bereich VKA seit 01.03.2017 stufengleich, mindestens jedoch nach Stufe 2	Gleichziehen mit TVöD im Bereich VKA: Stufengleiche Höhergruppierung, mindestens Stufe 2

TV-L 2023 – <u>Sonderregelungen</u>	TVöD 2025	Forderungen vlbs
- Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing - Die „Hauptstadtzulage“ in Berlin wird Teil des TV-L - Ab 01.07.2025 sind Gespräche über tarifliche Stadtstaatzulagen in Hamburg und Bremen möglich	Für den Bereich der Hebammen soll die ECKEINGRUPPIERUNG Künftig in die Entgeltgruppe P 11 erfolgen	Anpassung der Entgeltordnung an Realität – Zeitnahe Wiederaufnahme der Gespräche

bildung mitbringen oder nicht. Das ist kein Vorwurf an diese Kolleg:innen, denn ihre Arbeit ist unverzichtbar und sie tragen ebenso Verantwortung im System Schule.

Doch gleichzeitig erleben unsere Werkstattlehrkräfte eine völlig andere Realität: Sie verfügen über eine Meisterausbildung, tragen enorme Verantwortung für die praxisnahe Ausbildung, sind die Vielleister in unseren Bildungsgängen – und dennoch beginnt ihre Eingruppierung in E 9a. Erst durch zwei Beförderungen erreichen sie die Stufe, die Vertretungskräfte von Beginn an erhalten. Was für die einen der Einstieg ist, bedeutet für die anderen das zweite Beförderungsjahr.

Das ist nicht nur ungerecht, es ist auch demotivierend. Wer Fachwissen, handwerkliche Exzellenz und pädagogisches Engagement verbindet, darf nicht schlechtergestellt sein als jemand, der übergangsweise in das System eintritt. Es geht hier nicht um Neid, sondern um Fairness, um die Anerkennung von Qualifikation und jahrzehntelanger Leistung.

Die letzte Anpassung der Entgeltordnung Lehrkräfte datiert aus dem März 2019. Angesichts der heutigen Herausforderungen ist eine erneute Anpassung unumgänglich.

Der vlbs fordert daher: Die Entgeltordnung Lehrkräfte muss dringend überarbeitet und den tatsächlichen Anforderungen und Leistungen unserer Kolleg:innen angepasst werden!

Zusammengefasst fordert der vlbs für seine Berufsgruppe:

- 12/12 – 12% für 12 Monate Laufzeit!
- Jahressonderzahlungen erhöhen!
- Stufengleiche Höhergruppierung!
- Anpassung der Entgeltordnung Lehrkräfte!

Warum der TV-L auch für Beamt:innen wichtig ist – und warum wir Euch jetzt brauchen!

Liebe Kolleg:innen,
TV-L und Besoldung: Zwei Seiten derselben Medaille

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) regelt nicht nur die Gehälter der angestellten Lehrkräfte – er ist auch der entscheidende Referenzwert für die Besoldung der Beamt:innen. Jede Tarifrunde setzt ein Signal: Was im TV-L erkämpft wird, wird von den Landesparlamenten oft zeitversetzt auf die Beamt:innen übertragen. Ohne starke Abschlüsse im TV-L gäbe es keine linearen Besoldungserhöhungen, wie wir sie in den letzten Jahren erlebt haben. Das gilt ebenso für die Pensionen

Mehr als „nur“ Solidarität

Eure eigene Gehaltstabelle hängt also direkt am Verhandlungstisch der Tarifparteien – auch wenn ihr nicht mit am Tisch sitzt. Wenn die Tarifbeschäftigten leer ausgehen, bleibt auch bei euch das Plus auf dem Konto aus. Deshalb geht es bei den Aktionen nicht nur um „die anderen“, sondern auch um euch selbst. Jede Prozenterhöhung, die wir durchsetzen, wird in Euro auf eure Besoldung übertragen. Auch Sonderzahlungen – Inflationsprämien, Einmalzahlungen – waren erst Tarifgewinne, bevor sie in die Besoldung übernommen wurden.



Gegen Reallohnverlust und steigende Kosten

Wir alle spüren die steigenden Lebenshaltungskosten: Strom, Heizung, Lebensmittel – alles wird teurer. Gute Abschlüsse sind ein Schutzschirm gegen Reallohnverlust. Und starke Abschlüsse gibt es nur mit starken Aktionen. Tarifbeschäftigte allein sind zu wenige, um auf der Straße das nötige Gewicht zu entfalten.

Präsenz zeigt Wirkung

Wenn Beamt:innen in ihrer Freizeit mitziehen, werden wir sichtbar, laut, unübersehbar. Das erhöht den Druck auf die Arbeitgeberseite – und am Ende profitiert ihr selbst. Es geht um faire Bezahlung, aber auch um bessere Arbeitsbedingungen: mehr Lehrer:innenstellen, weniger Unterrichtsausfall, Entlastung bei Verwaltungsaufgaben.

Gemeinsam für ein starkes Berufskolleg

Wenn die Politik spürt, dass die gesamte Lehrer:innenschaft geschlossen auftritt, wird sie handeln. Sitzen wir es aus, ändert sich nichts. Engagement in der Tarifrunde heißt auch: ein Signal an die nächste Generation Lehrkräfte. Wir zeigen: Schule ist es wert, dass man für sie einsteht. Wir zeigen: Wir sind nicht beliebig, wir sind systemrelevant.

Eure Rolle als Beamt:innen

Ihr dürft nicht streiken – aber ihr dürft informieren, unterstützen, teilnehmen, sichtbar sein. Eure Präsenz bei Demos, bei Kundgebungen, in Social Media gibt den Aktionen Gewicht. Ihr seid Multiplikator:innen im Kollegium, ihr könnt erklären, warum es uns alle betrifft. Wer jetzt mitmacht, stärkt auch die eigene Position für kommende Besoldungsrunden. Jede erfolgreiche Tarifrunde ist ein Argument gegen Sparpolitik auf unserem Rücken.

Aufruf zur Beteiligung

Wir brauchen euch – nicht später, nicht irgendwann, sondern in dieser Tarifrunde. Zeigt euch solidarisch: für gerechte Bezahlung, für ein starkes Berufskolleg, für ein attraktives Bildungssystem. Kommt zu den Aktionen des vlbs und des dbb – gemeinsam sind wir stark.

Aktuelle Informationen findet ihr auf der Homepage des vlbs, in unserem WhatsApp-Kanal, auf Instagram und auf der Sonderseite des dbb.

Lasst uns gemeinsam Druck machen – damit wir im Winter nicht frieren müssen, weder in den Klassenräumen noch auf dem Gehaltszettel.

t1p.de/my7ib



dbb.de

COPSOQ am Berufskolleg: Weniger Bauchgefühl, mehr belastbare Daten!

Wir alle kennen den Puls des Alltags: volle Klassen, ständige Unterbrechungen, klingelnde Endgeräte, Emotionen im Takt der Stunde, in Konferenzen, bei der Kommunikation mit Kolleg:innen sowie Vorgesetzten. COPSOQ – der „Copenhagen Psychosocial Questionnaire“ – ist das landesweit eingesetzte Instrument, mit dem Schulen in NRW diese psychischen Belastungen systematisch erfassen. Kein nice-to-have, sondern gesetzliche Gefährdungsbeurteilung, deren Ziel es ist, belastbare Daten zu gewinnen und daraus konkrete Verbesserungen abzuleiten: Messen, verstehen, handeln soll hier die Devise sein.

Was COPSOQ an Berufskollegs tatsächlich abfragt

Der Fragebogen beleuchtet nicht „Stress“ im Allgemeinen, sondern klar umrissene Dimensionen unseres Arbeitsalltags. Dazu gehören u. a. quantitative Anforderungen (Arbeitsmenge, Zeitdruck), Arbeitsunterbrechungen und Planbarkeit, Work-Privacy-Conflict (wenn Schule ins Privatleben „durchblutet“), Freiheitsgrade/ Einfluss, Sinn und Entwicklungsmöglichkeiten, Rollenklärung und Rollenkonflikte, Vorhersehbarkeit, soziale Unterstützung im Kollegium, Führungsqualität sowie Belastungsfolgen wie Erschöpfung oder Schlafprobleme. Für das NRW-Setting sind diese Skalen im aktuellen COPSOQ-3-Instrument detailliert beschrieben.

Wichtig für die Praxis: Die Befragung ist anonym, jede Lehrkraft erhält ein Direkt-Feedback zu ihrem eigenen Profil. Diese Schule bekommt aggregierte Schulberichte – also Durchschnittswerte und Vergleichsmaßstäbe. So lässt sich erkennen, wo es im Kollegium knirscht (z. B. Lärmbelastung in Werkstätten, stete Erreichbarkeit am Nachmittag, unklare Zuständigkeiten). Dass das Verfahren an Schulen von Seiten des Ministeriums für Schule und Bildung ernst gemeint ist, zeigt sich auch daran, dass Bezirksregierungen und das Schulministerium regelmäßig Handreichungen, Beratungs- und Fortbildungsprogramme an-

schließen – von Stressreduktion über Stimmhygiene bis hin zu Prozess- und Organisationsberatung. Diese Angebote beziehen sich ausdrücklich auf Erkenntnisse aus den COPSOQ-Runden.

Wie aus Daten Handlung wird

Nach der Befragung beginnt die eigentliche Arbeit: Ergebnisse verständlich machen, Schwerpunkte priorisieren, konkrete Schritte vereinbaren, verantwortlich zuordnen – und nachhalten (z. B. Pausen- und Vertretungsorganisation, Lärminderung, klare Offline-Zeiten, Mentoring, Beschwerdemanagement, Resilienzangebote). In vielen Schulen wird dafür ein zusätzlicher pädagogischer Auswertungstag genutzt, damit das Kollegium gemeinsam vom Befund zum Plan kommt. Für Berufskollegs ist diese Übersetzung besonders wichtig: Duale Partner, sehr verschiedene Bildungsgänge und Praxisanteile bedeuten unterschiedliche Belastungsprofile – COPSOQ hilft, diese Vielfalt sichtbar und verhandelbar zu machen, statt sie als diffuses „zu viel“ zu erleben. Auf dieser Grundlage lassen sich zielgenaue, verhältnispräventive Änderungen (Organisation, Räume, Ressourcen) von verhaltenspräventiven Hilfen (z. B. Supervision, Stimm- / Stresskompetenz) unterscheiden und passend kombinieren.

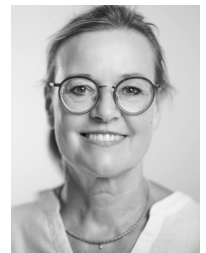
Die Rolle von Lehrerrat und Personalrat – Mitgestalten, kontrollieren, dranbleiben

Der Lehrerrat hat im Arbeits- und Gesundheitsschutz Einsichts-, Mitwirkungs- und Initiativrechte: Er hat Einsicht in den aus COPSOQ herausgereichten Schulbericht (im Übrigen haben das Recht dazu auch alle Kolleg:innen), ist an der Maßnahmenplanung beteiligt und kann bei erkennbaren Gefährdungen eigene Vorschläge machen. Vorbildlich ist ein Vorgehen, bei dem Lehrerrat und Schulleitung die Ergebnisse kollegiumsöffentlich diskutieren und Maßnahmenpläne mit Fristen und Zuständigkeiten verabschieden.



Judith Klamann
Mitglied des Bezirks-
personalrats in
Düsseldorf

klamann@vlbs.de



Heike Haarhaus
Mitglied des Bezirks-
personalrats in
Düsseldorf

haarhaus@vlbs.de



copsoq-network.org

Der (Bezirks-)Personalrat bewertet COPSOQ als Schlüsselinstrument, weil es objektive Evidenz schafft – die Basis, um Ressourcen, Entlastungen und Unterstützungskräfte gegenüber Schulträgern, Bezirksregierung und Ministerium zu begründen. Kritisch sehen Personalräte, wenn Transparenzlücken entstehen (z. B. späte oder erschwerte Einsicht für Kollegien in den COPSOQ-Schulbericht, fehlende Rückmeldestrukturen). Aus ihrer Sicht braucht es niedrigschwelligen Zugang zu den Berichten im Kollegium, verbindliche Maßnahmen- und Evaluationspläne und – wenn vor Ort nichts passiert – die Eskalation über Schulaufsicht, Arbeitssicherheit (BG-Prevent) und Verbände wie auch Gewerkschaften.

Welchen Nutzen zieht die einzelne Lehrkraft daraus?

Niemand sollte sich vormachen: Mit dem bloßen Ausfüllen der COPSOQ-Befragung ist es nicht getan. Wer glaubt, damit sei der Frust abgeladen und das Thema erledigt, verkennt den eigentlichen Sinn. COPSOQ will nicht nur Daten sammeln, sondern einen Reflexionsprozess anstoßen – mit dem Ziel, die Arbeitsatmosphäre an Schulen zu verbessern.

Da die Fragen bewusst breit gestellt sind, müssen die Ergebnisse im Kollegium gemeinsam gedeutet und auf die konkrete Schulsituation übertragen werden. Erst dann können Maßnahmen entstehen, die regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden. Das kostet Zeit und Ressourcen – und ja, oft bedeutet es, im ohnehin vollen Alltag noch einmal Kapazitäten abzuwickeln. Doch der Gewinn ist ein Kollegium, das nicht nebeneinander, sondern miteinander arbeitet und eine Kultur pflegt, in der Belastungen ernst genommen werden. Veränderung setzt voraus, dass Lehrkräfte sich nicht zurücklehnen, sondern Mehrheiten suchen, Vorschläge einbringen und aktiv an Lösungen mitarbeiten. Wer diesen Schritt geht, trägt dazu bei, Schule zu einem sicheren Arbeitsort zu machen – für sich selbst und für das Kollegium. Wo die eigenen Möglichkeiten an Grenzen stoßen, helfen externe Partner: Personalräte und die BG Prävent bieten Beratung und Unterstützung, sorgen für Verbindlichkeit und begleiten Prozesse. So können auch dort Fortschritte erzielt werden, wo interne Kräfte allein nicht ausreichen.



Am Ende lohnt sich das Engagement: Eine verbesserte Schulkultur entsteht nicht von selbst, sondern durch aktives Handeln. Lehrkräfte, die diesen Weg mitgehen, schaffen für sich und ihre Kolleg:innen ein Umfeld, in dem Arbeit wieder Sinn stiftet – und geben diese Haltung auch an ihre Schüler:innen weiter.

Im Großen und Ganzen...

schön gedacht: COPSOQ ist kein Zauberstab, aber ein präziser Spiegel – wissenschaftlich fundiert, schulpraktisch angepasst und rechtlich verankert. Ministerium und Bezirksregierungen setzen darauf, weil es vergleichbare Evidenz schafft und den Pfad vom Befund zur Maßnahme vorgibt. Für uns an den Berufskollegs heißt das: Wenn Ergebnisse offen geteilt, verbindlich bearbeitet und überprüft werden, wird aus Messen spürbare Entlastung. COPSOQ ist damit eine gute Möglichkeit, Arbeitsbelastungen valide zu erfassen – und die Grundlage, sie Schritt für Schritt zu verringern.

Und wie läuft es so in der Schulrealität?

Vorweg: Es gibt sie, die Schulen mit engagierten Kollegien, in denen eine überdeutliche Mehrheit Belastungen ernst nimmt und mit einer großartigen Schulleitung, die eine gerechte und neutrale Haltung allen Kolleg:innen gegenüber hat

und wirklich schulweit in einem anstrengenden Prozess noch mehr Wertschätzung und Fürsorge in allen Instanzen der eigenen Schule gestaltet. Diese Schulleitungen beglückwünschen wir ausdrücklich und sagen es ihnen auch.

Und dann gibt es da die anderen: Als Mitglieder des Bezirkspersonalrates hören wir eine Menge an Rückmeldungen verschiedener Kollegien aus dem jeweiligen Bezirk. Dort machen sich Stimmen deutlich, die sich eine Nachjustierung wünschen. Ohne Frage:

Die COPSOQ-Umfrage ist ein gut konstruiertes Instrument, um Arbeitsbelastungen von Lehrkräften sichtbar zu machen. Sie bietet eine wertvolle Grundlage für die schulische Gesundheitsarbeit und zeigt auf, wo es im Alltag knirscht. Zugleich bleibt sie ein Verfahren, das in der Praxis in der konkreten Umsetzung einige Lücken aufweist. Aus der Perspektive der Personalräte wird deutlich: Die Fragen sind zwar wissenschaftlich abgesichert, aber in ihrer Allgemeinheit oft schwer greifbar. Lehrkräfte stehen im Alltag sehr unterschiedlichen Situationen gegenüber – ob mit Schüler:innen, Bereichsleitungen oder der (erweiterten) Schulleitung. All diese Kommunikations- und Belastungssituationen lassen sich im COPSOQ-Fragebogen nur schwer auseinanderhalten. Wer eine Skala von fünf Items beantworten muss, entscheidet oft nach dem dominanten Eindruck – was dazu führen kann, dass zentrale Facetten ausgeblendet bleiben. Hier wünschen sich Kolleg:innen differenziertere Fragen, die stärker auf konkrete schulische Bedingungen eingehen.

Ein zweiter Kritikpunkt betrifft die technische Durchführung. Zwar ist die Befragung datenschutzkonform, doch gerade durch das digitale Format wäre es theoretisch möglich, die Befragung mehrfach auszufüllen. Das verfälscht zwar kaum die großen Trends in Anbetracht der doch recht langen Zeit, die man opfern muss, um die Umfrage überhaupt auszufüllen, – liefert aber Kritiker:innen der COPSOQ-Ergebnisse eine Steilvorlage, um deren Aussagekraft in Zweifel zu ziehen. Sinnvoll wäre daher ein Verfahren, das die Teilnahme auf eine Antwort pro Person begrenzt, ohne die Anonymität zu gefährden.

Auch der zusätzliche pädagogische Tag zur Auswertung wird ambivalent erlebt. Einerseits schafft er erstmals Raum, um Ergebnisse gemeinsam zu reflektieren. Andererseits bedeutet er für alle Beteiligten zusätzlichen Aufwand: Diskussionen müssen geführt, Konzepte entwickelt

und Maßnahmen weit über den spendierten dritten pädagogischen Tag hinaus geplant werden – während der normale Schulalltag mit seinen vielfältigen Verpflichtungen weiterläuft. Zwischen Internationalisierung, Inklusion, Digitalisierung, Demokratiebildung und der schlichten Alltagsorganisation ist es für viele Kollegien kaum leistbar, zusätzlich noch langfristige Maßnahmen aus der COPSOQ-Auswertung zu entwickeln.

Hier wird ein strukturelles Problem sichtbar:

Nach der Erhebung bleiben die Ergebnisse in der Verantwortung der einzelnen Schulen. Ob Schulleitungen diese ernst nehmen und in Taten übersetzen, hängt stark von deren Haltung und Kapazitäten ab. Eine Kontrollinstanz existiert bislang nicht. Schlechte Ergebnisse werden weder an die Bezirksregierung noch an das Ministerium weitergeleitet. Damit fehlt eine Ebene, die überprüfen könnte, ob Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden. Lehrerräte geraten so mitunter in zähe Auseinandersetzungen mit uneinsichtigen Kolleg:innen und gar Schulleitungen, während die engagierten Kolleg:innen im Alltag kaum Zeit haben, gute Ideen in die Praxis zu tragen.

Aus Sicht des Personalrats wäre es deshalb dringend wünschenswert, dass COPSOQ nicht allein als Messinstrument verstanden wird, dessen Ergebnisse einfach an die Schulen „abgegeben“ werden. Nötig sind ergänzende Strukturen: etwa eine Verbindlichkeit, dass Schulen mit schlechten Ergebnissen Nachweise erbringen müssen, welche Maßnahmen sie ergreifen. Ebenso sinnvoll wären zusätzliche Zeitressourcen für Kollegien, die besonders belastet sind, und eine intensivere Begleitung durch die Dienstaufsicht.

So bleibt festzuhalten: COPSOQ ist eine klug gedachte Möglichkeit, Belastungen sichtbar zu machen und einen Dialog über Gesundheit im Kollegium anzustoßen. Doch erst wenn Messung und Nachsteuerung verbindlich miteinander verknüpft werden, kann aus diesem Instrument ein nachhaltiger Motor für bessere Arbeitsbedingungen an Berufskollegs werden.

Heike Haarhaus und Judith Klamann
Mitglieder des Bezirkspersonalrats in
Düsseldorf

COPSOQ am Berufskolleg – Praxis-Checkliste

✓ Zweck

- Psychische Belastungen systematisch erfassen (§ 5 ArbSchG)
- Ergebnisse als Basis für Maßnahmen & Schulentwicklung nutzen
- Rechtssichere Dokumentation in der GBU Psyche

✓ 7 Schritte zum Erfolg

- Steuergruppe bilden – SL, Lehrerrat / PR, Arbeitsschutzkoordination, ggf. SBV / Gleichstellung
- Kollegium informieren – Ziel, Ablauf, Datenschutz, Anonymität klären
- Online-Befragung durchführen – schulformspezifisch via nrw-schule.copsoq.de
- Schulbericht auswerten – Ergebnisse gemeinsam verstehen (Skalen, Benchmarks)
- Workshop „COPSOQ – und jetzt?“ – Maßnahmenfindung mit methodischer Begleitung
- Maßnahmenplan beschließen – Prioritäten, Verantwortliche, Fristen, Indikatoren
- Umsetzen & evaluieren – Fortschritte kommunizieren, Wirksamkeit prüfen

✓ Erfolgsfaktoren

- Hohe Beteiligung & sichere Anonymität
- Transparenz: Rückmeldung ans Kollegium
- Follow-up: Workshop, Maßnahmen, Evaluation
- Verankerung: GBU Psyche fortschreiben

✗ Stolpersteine vermeiden

- Berichte in der Schublade verschwinden lassen
- Lehrerrat nicht einbinden → Akzeptanzverlust
- Aktionismus ohne Ressourcen / Planung

✓ BK-tauglich planen

- Terminarchitektur: Befragung + Auswertetag + Workshop früh fixieren
- Kommunikation: Kurzpräsentation + FAQ Datenschutz
- Quick Wins: Störungsarme Kommunikation, kurze Team-Stand-ups
- Strukturprojekte: Raum- / Stundenplanung, Schnittstellenmanagement

✓ Kurze Antworten auf häufige Fragen

- Pflicht? – Ja, GBU Psyche ist verpflichtend, COPSOQ = NRW-Standardverfahren
- Datenschutz? – Nur aggregierte Berichte, keine Einzeldaten
- Was danach? – Workshop → Maßnahmen → GBU-Doku → Evaluation

➔ Weiterführende, seriöse Anlaufstellen

- NRW, Bezirksregierung Arnsberg – COPSOQ-Info & Material (inkl. Hinweise zum Workshop)
- NRW, RB Münster – Arbeits- & Gesundheitsschutz an Schulen (inkl. COPSOQ-Zeitraster 2025)
- MSB NRW – Arbeits- und Gesundheitsschutz (konzeptioneller Rahmen, Kooperation mit FFAW)
- BAuA / COPSOQ-Netzwerk – wissenschaftlicher Hintergrund & Validierung
- Schulentwicklung NRW – schulformspezifische Fragebögen / Module

t1p.de/2ax2j



Bezirksregierung
Arnsberg

t1p.de/animations



Bezirksregierung
Münster

t1p.de/i3kmm



Bildungsportal
NRW

t1p.de/j3cx9



Centralcopsoq-
network.org

Wenn Arbeit belastet: So gelingt die Gefährdungsbeurteilung in Schulen

Mit professioneller Begleitung Schritt für Schritt zum Ziel

Ob eine Fülle an Arbeitsaufgaben, eine heterogene Schüler:innenschaft, Konflikte im Kollegium, unklare Strukturen oder fehlende Anerkennung: Die psychische Gesundheit von Beschäftigten verdient besondere Aufmerksamkeit. Die Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Faktoren ist dabei ein wirksames Instrument – und kein bürokratisches Hindernis. In diesem Artikel erfahren Sie, welche Unterstützung Ihnen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Faktoren zur Verfügung steht und warum sich der Einsatz für ein gesundes Arbeitsumfeld lohnt.

Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz sind oft unsichtbar – aber spürbar

Psychische Belastungen sind in der Arbeitswelt längst ein zentrales Thema – besonders für Landesbeschäftigte an öffentlichen Schulen. Ihr Arbeitsalltag ist nicht nur von der Vermittlung von Wissen geprägt, sondern auch von vielfältigen organisatorischen, sozialen und emotionalen Anforderungen. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet alle Arbeitgeber in Deutschland, die vorliegenden Arbeitsbedingungen systematisch auf mögliche Gefährdungen hin zu überprüfen – dazu zählt ausdrücklich auch die Beurteilung psychosozialer Belastungen (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Ziel ist es, diese frühzeitig zu erkennen und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen und somit ein gesundes, sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz entstehen auf verschiedenen Ebenen: Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und die Arbeitsumgebung. So können beispielsweise dauerhaft hohe quantitative und emotionale Anforderungen, unklare Zuständigkeiten oder mangelhafte Kommunikationswege, schwierige soziale Beziehungen oder ungünstige äußere Bedingungen wie Lärm oder mangelhafte Ausstattung das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit der Beschäftigten erheblich beeinträchtigen. Die Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Faktoren ist mehr

als eine gesetzliche Pflicht – sie bietet Schulen echte Chancen. Landesbeschäftigte an Schulen profitieren von besseren Arbeitsbedingungen und gezieltem Schutz ihrer psychischen Gesundheit. Für das Kollegium bedeutet das: mehr Transparenz, bessere Kommunikation und eine realistischere Aufgabenverteilung. Auch Schulleitungen gewinnen: Belastungen werden sichtbar, sodass Verbesserungen gezielt angestoßen werden können. Das stärkt nicht nur die Gesundheit und Motivation des Kollegiums, sondern auch die Führungsarbeit: Entscheidungen können fundierter getroffen, Konflikte frühzeitig erkannt und die Schulentwicklung nachhaltig unterstützt werden. So wird die Schule als Arbeitsplatz attraktiver und zukunftsfähiger gestaltet.

Gefährdungen beurteilen – aber wie?

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger Verwaltungsakt, sondern ein komplexer Prozess, der sorgfältig vorbereitet, umgesetzt und begleitet werden muss. Für Schulen bedeutet dies, dass nicht nur die Befragung selbst, sondern auch die Interpretation der Ergebnisse und die Ableitung geeigneter Maßnahmen eine systematische Planung erfordern. Für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen wird den öffentlichen Schulen in NRW durch das Ministerium für Schule und Bildung ein umfassendes Unterstützungsangebot zur Verfügung gestellt. Die Prozessbegleitung gliedert sich in mehrere Phasen: von der organisatorischen Vorbereitung über die Durchführung der Befragung bis hin zur Auswertung und der gemeinsamen Entwicklung von passgenauen Maßnahmen.

Für jede Phase stehen den Schulen fundierte Leitfäden, praxisnahe Methoden und erprobte Beispiele zur Verfügung, wie Belastungen wirksam reduziert werden können. Ergänzend werden Webinare und Workshops angeboten, die die Beteiligten in den einzelnen Prozessschritten gezielt unterstützen. Darüber hinaus können Schulen individuelle Beratung in Anspruch neh-



Sarah Fahrland
Beraterin Gesundheitsmanagement,
BG prevent GmbH



men, um schulspezifische Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Detailliertere Informationen zu den Unterstützungsangeboten in den einzelnen Phasen sind dem Schaubild zu entnehmen. Im Zentrum der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Faktoren an Schulen in NRW steht der Copenhagen Psychosocial Questionnaire, kurz COPSQ. Dieser wissenschaftlich fundierte Fragebogen wird bereits seit vielen Jahren eingesetzt und gilt als ein bewährtes Instrument zur Erfassung psychosozialer Faktoren in der Arbeitswelt. Für den schulischen Kontext wurde er um einen spezifischen Teil ergänzt, der auf die besonderen Anforderungen und Rahmenbedingungen des schulpädagogischen Alltags zugeschnitten ist. Die Befragung erfolgt einheitlich und sukzessive an allen öffentlichen Schulen in NRW, sodass eine hohe Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Die Ergebnisse werden statistisch ausgewertet und in anonymisierten Schulberichten aufbereitet. Diese enthalten aktuelle Ergebnisse im Vergleich zu früheren COPSQ-Befragungen sowie eine Differenzierung nach der jeweiligen Schulform.

So lassen sich zeitliche Entwicklungen psychosozialer Faktoren erkennen. Für die Schulen entsteht dadurch eine verlässliche Grundlage, um die eigenen Arbeitsbedingungen realistisch einzuschätzen. Sie können erkennen, wo bereits Stärken und Ressourcen vorhanden sind, wo Entwicklungspotenzial besteht und welche

Veränderungen notwendig sein könnten, um die Arbeitsbedingungen gezielt zu verbessern. Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) stellt den Schulen in NRW einen sogenannten Auswertungstag zur Verfügung, um die Befragungsergebnisse zu reflektieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Auf Wunsch unterstützt BG prevent (ehemals B·A·D) als der vom MSB mit der arbeitsmedizinischen Betreuung der Landesbeschäftigten beauftragte sog. überbetriebliche Dienst die Schulen als neutraler, fachkundiger Partner in der Prozessbegleitung und schafft eine konstruktive, lösungsorientierte Atmosphäre. Der Umfang und die inhaltliche Gestaltung dieser Unterstützung erfolgen individuell und bedarfsorientiert, abhängig von den Bedürfnissen der Schule. Die langjährige Expertise der BG prevent-Mitarbeiter:innen kann dabei in Form von Beratungsgesprächen, Moderationen oder Workshops eingebunden werden. Statt vorgefertigter Maßnahmenkataloge entstehen so – im Rahmen des Möglichen – passgenaue Lösungen: Dies können organisatorische Anpassungen sein, etwa eine veränderte Verteilung von Aufgaben, ebenso wie Regelungen zur Kommunikation oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Darüber hinaus unterstützt BG prevent Schulleitungen in Führungsfragen – sei es durch eine individuelle Beratung oder im Rahmen der Workshopreihe „Gesund Führen in Schule“.

Was andere Schulen umsetzen – Beispiel aus der Praxis

Die Wirksamkeit der Gefährdungsbeurteilung zeigt sich vor allem dann, wenn die gewonnenen Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen umgesetzt und für die Initiierung von oder Implementierung in systemische gesundheitsförderliche Schulentwicklungsprozesse genutzt werden. An vielen Schulen wurden auf Grundlage der COPSOQ-Ergebnisse bereits erfolgreiche Ansätze entwickelt. So wurden etwa bei hohen quantitativen Anforderungen Strategien eingeführt, die eine gerechtere Verteilung der Arbeitslast ermöglichen. Kollegien entwickelten gemeinschaftlich Unterlagen, erstellten Jahrespläne mit transparenten Materialsammlungen oder nutzten digitale Plattformen wie Logineo LMS und IServ zur Organisation von Informationen. Auch die klare Festlegung von Kommunikationszeiten mit Eltern, Schüler:innen und im Kollegium sowie die bewusste Wahl der Kommunikationsmedien erwiesen sich als wirksame Mittel, um Überlastung zu vermeiden und Entlastung zu schaffen.

Bei Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben zeigten sich digitale Werkzeuge als wertvoll, da sie individuelle Ruhezeiten ermöglichen. Gleichzeitig wurden Abwesenheitsanzeigen und das Ausschalten von Push-Benachrichtigungen etabliert, um ständige Erreichbarkeit zu reduzieren. In den arbeitsmedizinischen Modulen von BG prevent – etwa zu Stressbewältigung und Ressourcen und Selbstmanagement – erhalten Landesbeschäftigte die Gelegenheit, innezuhalten, ihre eigene Haltung zu reflektieren und neue Strategien für den Umgang mit Belastungen zu entwickeln. Die praxisnahen Inhalte und der kollegiale Austausch machen die Module zu wertvollen Impulsgebern für mehr Selbstwirksamkeit im Schulalltag (weitere Informationen, siehe QR-Code).

Bei gemeinsamen pädagogischen Vorstellungen hat sich gezeigt, dass eine einheitliche Handhabung schulischer Regeln – etwa zur Handynutzung – sowie ein konsequenter Umgang mit Sanktionen von großer Bedeutung sind. Einige Schulen profitieren bereits langfristig von kollegialer Fallberatung – besonders bei Herausforderungen wie der Schwierigkeit, nach der Arbeit abzuschalten. Gleichzeitig zeigt sich, wie wichtig ein starkes Gemeinschaftsgefühl im Kollegium ist: Durch klare Absprachen zu einheitlichem Vorgehen, etwa bei der fristgerechten Notenein-

tragung oder der Umsetzung von Beschlüssen, konnte mehr Verlässlichkeit im Kollegium entstehen. Kollegiale Aktivitäten wie gemeinsame Feiern und die bewusste Etablierung einer offenen Fehlerkultur stärken das Miteinander und fördern ein vertrauensvolles Arbeitsklima. Ein weiteres Beispiel betrifft Konferenzen und Besprechungen. Hier führten strukturierte Leitfäden mit klaren Agenden, verlässlichen Zeitbezügen und der Möglichkeit zur digitalen Teilnahme zu effizienteren Abläufen. Zudem wurden neue Methoden erprobt, um einen positiven Einstieg in Konferenzen zu schaffen. Diese Beispiele machen deutlich, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht nur abstrakte Zahlen liefert, sondern den Weg für konkrete Veränderungen ebnet, die den Arbeitsalltag spürbar erleichtern können. Weitere Beispiele zu den einzelnen Skalen finden Sie auf der Website sichere-gesunde-schule.nrw, explizit unter dem Reiter „Gesundheitsmanagement“ und „COPSOQ Nachbetreuung“.

Fazit

Die Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen ist weit mehr als eine gesetzliche Pflicht. Sie bietet Schulen die Chance, die konkreten Arbeitsbedingungen systematisch zu reflektieren und gemeinsam Wege zu finden, Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken. Mit dem COPSOQ-Fragebogen steht ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Verfügung, das differenzierte Einblicke in die Belastungssituation bietet. Durch die umfassende Prozessbegleitung durch BG prevent steht den Schulen eine professionelle Beratung von der Befragung bis zur Umsetzung von passgenauen Maßnahmen zur Verfügung. Entscheidend ist dabei, dass Maßnahmen nicht von außen verordnet werden, sondern gemeinsam im Kollegium entwickelt und an die jeweiligen Gegebenheiten angepasst werden.

Auf diese Weise trägt die Gefährdungsbeurteilung dazu bei, ein kontinuierliches und nachhaltiges schulisches Gesundheitsmanagement zu etablieren, das langfristig sowohl die psychische Gesundheit der Landesbeschäftigten in NRW als auch die Qualität schulischer Arbeit stärkt. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zu einer Schulkultur, die von Wertschätzung, Gesundheit und Motivation geprägt ist.

Sarah Fahrland
Beraterin Gesundheitsmanagement,
BG prevent GmbH





Safe Spaces praktisch oder die Frage,
wie mein Unterricht ein sicherer Lernort für
alle werden kann

Ein traumasensibler Blick auf das System Schule

Nicht nur im Kontext von Migration und Flucht gewinnt das Thema Trauma immer mehr an Aufmerksamkeit – auch und gerade im System Schule. Doch was bedeutet es überhaupt, wenn Schüler:innen traumatisiert sind? Und was hat das alles mit mir als Lehrkraft zu tun?

Szenenwechsel – Wer kennt sie nicht:

die „Träumer“ der Klasse; die, die ihre Emotionen scheinbar nie zu regulieren wissen; die, für die vollständige Arbeitsmaterialien ein Fremdwort sind; die permanent stören und Unruhe verbreiten; die, die scheinbar keine Grenzen kennen und achten; die, die keine Entscheidungen treffen können und nicht erwachsen werden wollen.

Die Liste an herausfordernden Verhaltensweisen ließe sich endlos fortsetzen. Und die dazugehörige Liste mit Interventionstipps und guten Ratschlägen wahrscheinlich auch. Doch was steckt wirklich hinter diesen originellen Verhaltensweisen? Und was hat all das mit mir als Lehrkraft zu tun? Sehr oft zeugen genau diese Verhaltensweisen von unsicheren Bindungsmustern, nicht wachstumsorientierten Glaubenssätzen, traumatischen Erlebnissen, einem „zu viel – zu schnell – zu plötzlich“. Was würde wohl passieren, wenn wir den Menschen im System Schule (also auch uns selbst) einmal mit einem ganz anderen Blick begegnen würden?

Die folgenden Zeilen haben in allererster Linie ein Ziel: das Thema Trauma im Kontext Schule greifbarer zu machen und dadurch in ein Mehr an Selbstwirksamkeit zu führen – dich selbst und dein Gegenüber.

Dabei gehe ich in einem Drei-Schritt vor:

Schritt 1: Im Spannungsfeld zwischen Mythos und Alltagsphänomen – Trauma, was ist das überhaupt? Und noch viel wichtiger: Was passiert da bei meinem Gegenüber? Oder auch bei mir?

Schritt 2: Soll ich jetzt auch noch Therapeut:in sein? Sichere (Lern-)Orte gestalten – was das konkret für Schul- und Unterrichtsentwicklung bedeutet

Schritt 3: Und jetzt wird es praktisch – ein kleiner Einblick in die Methodenkiste der traumasensiblen Arbeit

1 Vgl. Levine, Peter. Walking the tiger. Berkeley (Kalifornien): North Atlantic Books, 1997

Und direkt ein Hinweis vorweg – der Artikel versucht, alle wichtigen Informationen triggerfrei zu vermitteln – es wird keine konkreten Beispiele im Kontext der Traumaursachen geben. Der Fokus liegt hier darauf, zu verstehen, wie sich unverarbeiteter/traumatischer Stress auf das menschliche Gehirn, den Körper und die Fähigkeit der Selbstregulation auswirken.

Im Spannungsfeld zwischen Mythos und Alltagsphänomen – Trauma, was ist das überhaupt? Und noch viel wichtiger: Was passiert da bei meinem Gegenüber? Oder auch bei mir?

„Ein Trauma beschreibt nicht das Erlebnis, sondern die seelische / psychische Verletzung und die Wunde, die es im Körper der Betroffenen hinterlässt.“¹ Die Worte des bekannten Traumatherapeuten Peter Levine bringen das Wesen von traumatischem Stress auf den Punkt. Und zeigen auch direkt den Bezugspunkt zu der Situation im Klassenzimmer:

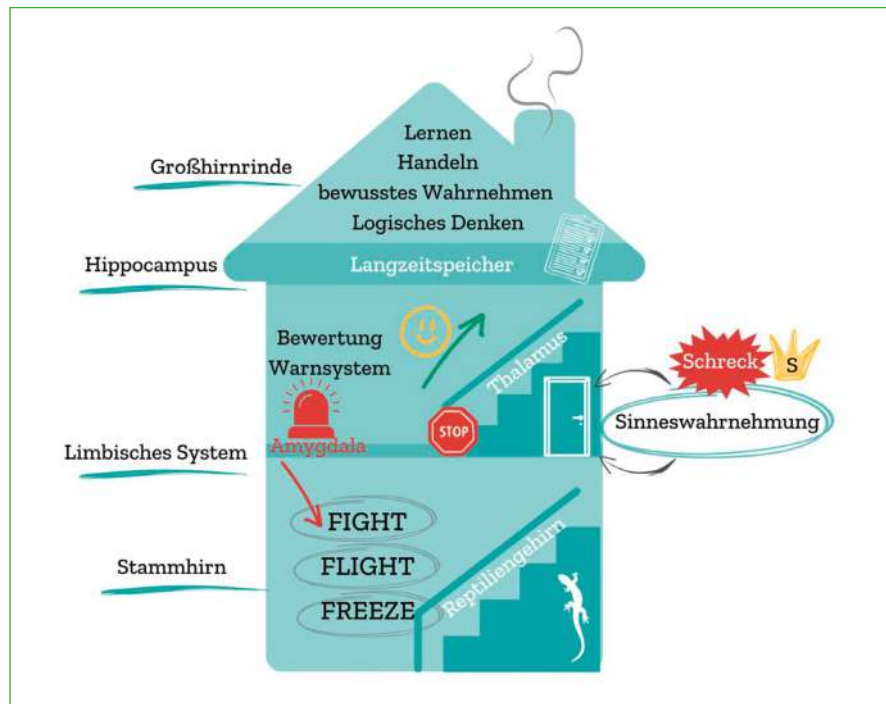
- Trauma hinterlässt Spuren – und verändert die Art, wie Menschen (und eben auch deine Schüler:innen) wahrnehmen und die Welt bewerten.
- Trauma prägt Körperreaktionen und Gedankenmuster.
- Trauma führt nicht nur in dem Moment des ersten Erlebens zu Ohnmacht, sondern auch in jedem Moment des Danach, weil es kaum mehr einen Ort gibt, an dem sich Betroffene sicher fühlen können.
- Trauma verändert den Hormonhaushalt im Körper.

Das Gehirnhaus – ein kurzer Exkurs in die Welt der Sinneswahrnehmung und -verarbeitung

Am Anfang eines jeden Verarbeitungsprozesses im Gehirn steht eine erlebte Sinneswahrnehmung. Das, was wir da erleben, trifft zunächst auf den Thalamus, die Pforte zu unserem Bewusstsein und wichtiger Protagonist des limbischen Systems. Liebevoll als Haustür unseres Gehirnhauses zu bezeichnen. Der Thalamus ist dafür zuständig, das Erlebte an die nächste Instanz im limbischen System weiterzugeben. So landet der Reiz im Flur bei der Amygdala, dem Sitz unserer Emotionen und dem Warnsystem unseres Gehirns. Ist der Reiz positiv oder zumindest neutral und verarbeitbar,

2 Vgl. Levine, Peter. Walking the tiger. Berkeley (Kalifornien): North Atlantic Books, 1997

Das Gehirnhaus



wird er direkt an den Hippocampus weitergeleitet. Im Bild des Gehirnhauses betrachtet, bedeutet das, dass der Reiz über die Treppe an den Chef des Hauses, der auf dem Speicher sitzt, weitergegeben wird. Dieser sorgt dann für die vollständige Verarbeitung des Erlebten und das Ablegen aller mit dem Erlebten verbundenen Eindrücke. Deshalb kannst du dich wahrscheinlich auch so gut daran erinnern, was du in deinem letzten Urlaub erlebt hast. Du siehst vielleicht noch genau den Ort, riechst die Aromen, spürst den Wind auf der Haut. Vollständig verarbeitetes Erleben zeichnet sich dadurch aus, dass wir in allem orientiert sind: Raum, Zeit, Ort, Gefühle, Menschen, Themen. Und nur – wenn wir uns auf dem Speicher befinden, also vom Hippocampus gelenkt werden, ist auch der Weg frei zur Großhirnrinde, von der aus Lernen, Handeln und logisches Denken gesteuert werden. Das ist gerade im Kontext der Unterrichtssituation von besonderer Bedeutung. Ist der Reiz, der da von außen auf Menschen trifft, im Sinne von „zu viel – zu schnell – zu plötzlich“² da, schaltet sich sofort das Warnsystem, die Amygdala, ein und bewertet das, was da kommt, als Gefahr. Und mit dieser Bewertung verschließt sich auch die Dachluke zum Hippocampus: Eine vollständige Verarbeitung und Abspeicherung sind nicht mehr möglich. Stattdessen schießt das Erlebte in all seinen Einzelteilen in den Keller des Gehirnhauses, den Hirnstamm. Der Hirnstamm, als ältester Teil unseres Gehirns, hat nur eine einzige Aufgabe: das Sichern unseres Überlebens.

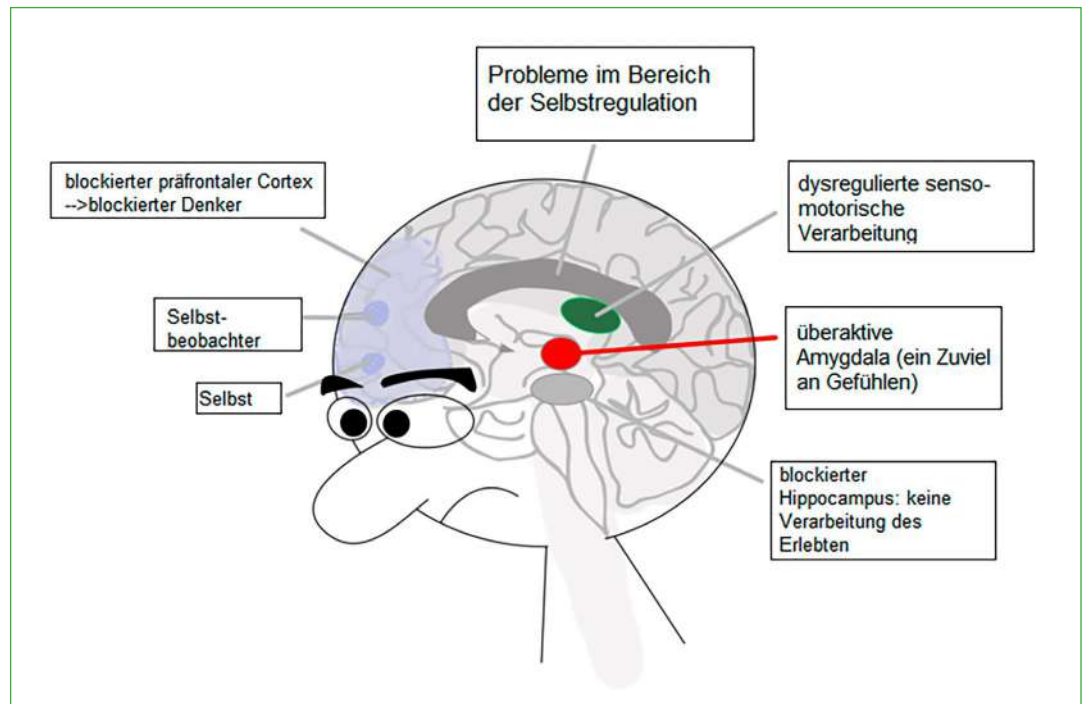
Daher schaltet dieses direkt das autonome Nervensystem mit ein, das mit den drei Überlebensmechanismen reagiert:

- **Fight → Kampfreaktion**,
ausgelöst durch den Sympathikus

- **Flight → Fluchtreaktion**,
ausgelöst durch den Sympathikus
- **Freeze → Einfrier- oder Totstellreaktion**,
ausgelöst durch Teile des Parasympathikus
- **(Fawn → Überanpassungsreaktion**,
Sonderform des Freeze)

An dieser Stelle wird auch deutlich, warum Trauma so viel mit dem Körper zu tun hat – die Überlebensmechanismen wirken sich in allererster Linie auf unsere Körperreaktionen und unser Gefühl von Sicherheit aus. Eine Intervention nur auf Basis unserer Logik, unserer bewussten Entscheidungen ist hier nicht mehr möglich (der Weg zum Hippocampus ist ja auch versperrt). Die Einzelteile, die im Keller, also in unserem Unterbewusstsein, abgespeichert wurden, bilden die Basis für die sogenannten Trigger. Das heißt, Menschen reagieren auf bestimmte Reize wie Gerüche, Orte und Musik immer wieder mit den Überlebensmechanismen. Der Körper führt quasi durch das Eingreifen des Stammhirns ein Eigenleben. Lernen ist in diesem Moment nicht möglich, das autonome Nervensystem ist ganz auf Überleben eingestellt.

Eine Traumafolgestörung entsteht dann, wenn der Körper aus diesem Überlebensmodus nicht mehr herauskommt, das heißt (und hier nenne ich jetzt nur einige der prominentesten Symptome), dass er dauerhaft unter Anspannung steht oder sich wie taub anfühlt, Gefühle nicht mehr eigenständig reguliert werden können, Erinnerungen nicht verblassen, sondern omnipräsent bleiben, und die Körperreaktionen immer wieder aus der Kontrolle geraten (Herzrasen, Atemnot, Magen-Darm-Probleme, Brainfog,



Das traumatisierte Gehirn

innere Unruhe, Antriebslosigkeit). Der Körper denkt, er sei noch immer in der belastenden Situation, und spult immer wieder – meist ausgelöst durch bestimmte Trigger – die Überlebensreaktionen ab. Dabei gibt es auch eine enge Korrelation zwischen einer Traumafolgestörung und Resilienz: Je resilienter ein System vor dem belastenden Ereignis war, je sicherer gebunden ein Mensch ist und je mehr Lösungsstrategien vorhanden sind, desto flexibler kann der Körper reagieren und das Erlebte verarbeiten. Gerade deshalb entwickeln auch Kinder und Jugendliche schneller eine Traumafolgestörung, da deren Strategien oftmals (noch) nicht ausreichen.

Levines Definition von Trauma als ein „zu viel – zu schnell – zu plötzlich“ zeigt dabei, wie individuell dieses zu verstehen ist und sich daher auch Traumafolgestörungen im (Schul-)Alltag ganz unterschiedlich zeigen können. Im schulischen Kontext begegnen uns folgende Traumtypen am häufigsten:

1. Das akute Schocktrauma (meist von einem einzelnen, klar umgrenzten Ereignis ausgelöst)
2. Die komplexe oder auch chronische Traumatisierung, die auf wiederholte, meist zwischenmenschliche Belastungen über einen längeren Zeitraum zurückzuführen ist
3. Das Entwicklungs- oder Bindungstrauma, ausgelöst durch frühe, anhaltende Belastungen im Versorgungssystem. Hier zeigen sich meist schwere Auswirkungen auf Selbst-, Emotions- und Beziehungsentwicklung.

Typische beobachtbare Stressreaktionen und dazu passende Verhaltensweisen in der Schule sind:

Fight: Übererregung, laut werden, Wut, aggressives Verhalten, Verweigerung der Mitarbeit, immer wieder Konfrontationen, Somatisierungen wie immer wiederkehrende Schmerzen (Magen-, Rücken-, Kopfschmerzen, Erschöpfung (durch das hohe Stresslevel, das im Körper herrscht))

Flight: Übererregung, große Unruhe (z. B. herumlaufen, den Platz verlassen, Schulabsentismus (Vermeidung), Somatisierungen wie immer wiederkehrende Schmerzen (Magen-, Rücken-, Kopfschmerzen, Erschöpfung (durch das hohe Stresslevel, das im Körper herrscht)) → besonders dann, wenn keine Fluchtmöglichkeit besteht)

Freeze: wie eingefroren sitzen, nicht mehr reagieren (vermeintlich: ignorieren), Konzentrationsschwierigkeiten / fehlender Fokus, Vergesslichkeit, Dissoziation bis hin zur Ohnmacht

Fawn / People-Pleasing: übermäßig angepasst, Konflikte vermeiden, alles richtig machen wollen, keine Entscheidungen treffen können

Darüber hinaus gibt es einen starken Zusammenhang zwischen Trauma und weiteren psychischen Erkrankungen, wie Depressionen, Angst- und Panikstörungen, Essstörungen und Suchterkrankungen. Wichtig: Hinter all diesen beobachtbaren Verhaltensweisen KANN eine Traumafolgestörung stecken. Es lohnt sich, mich und meine Schüler:innen mit der traumasensiblen Brille zu betrachten; die wirkt nämlich immer ressourcen- und stärkenorientiert und eröffnet neue Handlungsoptionen!

Dimensionen des sicheren Lernortes

Soll ich jetzt auch noch Therapeut:in sein? Sichere (Lern-)Orte gestalten – was das konkret für Schul- und Unterrichtsentwicklung bedeutet

Es ist nicht der perfekte Unterrichtsplan, der entscheidet, ob Lernen gelingt. Es ist das Gefühl von Sicherheit und Verbundenheit. Und genau das ist, was Menschen (egal, ob Schüler:innen oder nicht), die unverarbeiteten Stress in sich tragen, benötigen. An diesem Punkt setzt auch das Konzept des sicheren Lernortes an. Und nein: Die Aufgabe einer:ines Lehrer:in ist nicht, in die Rolle einer Therapeutin zu schlüpfen. Wir müssen weder Erlebtes mit unseren Schüler:innen aufarbeiten, noch Glaubenssätze und ungesunde Muster auflösen. Manchmal ist es auch genau der Schritt zurück, der notwendig ist, um die Situation im Raum halten zu können. Der Schlüssel liegt im Schaffen von Sicherheit. Und zwar nicht nur im Kontext deines Unterrichts, sondern in erster Linie auch für dich selbst. Denn wer andere sichern will, darf (und muss) als Erstes selbst sicher stehen. Sichere Lernorte schaffen Raum für Emotionen, Stabilität und Selbstwirksamkeit. Sie setzen genau dort an, wo Schule sonst oft an ihre Grenzen stößt – nämlich bei den unbewussten emotionalen Mustern.

Traumafensible Schulen fragen: „Was braucht es, damit das System sich wieder sicher fühlen kann?“ Und die Antwort resultiert aus den Abläufen, die du im ersten Schritt kennengelernt hast.

Achtsamkeit – das autonome Nervensystem regulieren: raus aus den Überlebensmechanismen

Achtsamkeit bedeutet nicht zwangsläufig Meditation oder stille Momente. Es bedeutet vielmehr, den eigenen Zustand im Hier und Jetzt, die Situation im Klassenzimmer, wahrzunehmen und bewusst zu regulieren. Für Lehrkräfte heißt das: sich selbst spüren, bevor man handelt. Habe ich genug gegessen? Bin ich ausgeschlafen? Wie geht es mir heute? Was sind meine Bedürfnisse? Was kann ich heute geben? Erst wenn ich selbst achtsam bei und mit mir sein kann, ist auch ein Blick nach außen zu meinen Schüler:innen möglich. Nur wer selbst sicher steht, kann anderen Sicherheit vermitteln. Was erlebt Schüler:in xy gerade? Wurde gerade eine Arbeit geschrieben? Welche Körperreaktionen kann ich an den Schüler:innen beobachten: Unruhe, Müdigkeit, emotio-



nale und kognitive Abwesenheit? Ein einfaches Ritual vor Unterrichtsbeginn – tief einatmen, kurz ankommen – kann die Stimmung im Klassenraum merklich beeinflussen.

Stabilität – verlässliche Strukturen schaffen: stabilisierendes Classroom-Management

Stabilisierende Rituale schaffen Verlässlichkeit und Vertrauen. Das können Begrüßungsrituale, festgelegte Gesprächsregeln oder das bewusste Einleiten von Übergängen sein. Ein klarer Rahmen gibt Sicherheit und verringert Stress. Gerade Schüler:innen des Berufskollegs erleben oftmals alles andere als Stabilität. Ihre Identität steht auf dem Prüfstand, neue Entscheidungen in Richtung Zukunft müssen getroffen werden, auf einmal steht da ein Mehr an Verantwortung für sich selbst und die eigenen Prozesse, vertraute Werte und Normen werden in Frage gestellt. Da treffen viele Reize nahezu ungefiltert auf Gehirn und Nervensystem. Und ganz ehrlich: Wie stabilisierend erlebst du das System Schule?

Sozial-emotionales Lernen – Beziehung statt Belehrung: Training der Amygdala

Gerade Kinder und Jugendliche / junge Erwachsene mit traumatischen Erfahrungen haben nie gelernt, sich in Beziehungen sicher zu fühlen. Sie brauchen Co-Regulation, um sich selbst besser zu verstehen. Es geht darum, Gefühle, Bedürfnisse und Körperempfindungen besprechbar und letztlich dadurch regulierbar zu machen. Im Unterricht bedeutet das: nicht gleich zu reagieren, sondern innezuhalten, die Reaktion bewusst zu gestalten und den Schüler:innen Raum zu geben, sich zu sortieren.

Und es bedeutet, Gefühlen einen wirklichen Rahmen zu geben und als respektvoll-korrigierendes Gegenüber zu fungieren. Und bei alledem geht es nicht darum, noch mehr Aufgaben erfüllen zu müssen, sondern aus einer anderen Perspektive heraus zu handeln.

Denn jede Dimension wirkt für meinen Unterricht nur so gut, wie ich mir erlaube, diese auch für mich zu nutzen. Tatsächlich schaffen sichere Lernorte nämlich mehr Raum für alle und lassen uns im sprichwörtlichen Sinn durchatmen.

Und jetzt wird es praktisch – ein kleiner Einblick in die Methodenkiste der traumasensiblen Arbeit

Methoden der Achtsamkeit setzen immer an drei Punkten an:

- Der (Selbst-)Reflexion → Anstoßen von Top Down-Prozessen, also über das Denken in die Regulation kommen
- Dem Atem → Anstoßen von Bottom Up-Prozessen, also Regulation und Reorientierung
- Dem Körper → über körperliche Impulse

Es geht darum, die körperlichen Überlebensmechanismen zu unterbrechen bzw. diesen präventiv vorzubeugen; Durch die Übungen kann ein Bezug zu der jetzigen Situation hergestellt („Ich bin sicher“, „Ich bin hier heute“) und ein Gefühl von Selbstwirksamkeit erzeugt werden („Ich bin meinen Reaktionen nicht ohnmächtig ausgeliefert“). Methoden des stabilisierenden Umfeldes wirken vor allem über das Schaffen von Routinen, klaren Strukturen und einem Höchstmaß an Transparenz; Du als Lehrkraft gehst in die unterstützende Beziehung zu deinen Schüler:innen. Stabilität ermöglicht Wachstum und Kontrolle: zwei wichtige Bedürfnisse, die gerade vor dem Hintergrund von Trauma von besonderer Bedeutung sind.

Und als Letztes wirken Methoden des sozial-emotionalen Lernens vor allem auf Lernmöglichkeiten in den Bereichen:

- Konfliktfähigkeit
- Beziehungsfähigkeit und
- Gefühlsregulierung

Es geht hier darum, Worte für Prozesse und Abläufe zu finden, die die Schüler:innen tagtäglich erleben, und Möglichkeiten der Co-Regulation zu bieten. Menschen sind in ihren ersten Jahren darauf angewiesen, co-reguliert zu werden. Findet diese Co-Regulation nicht statt (z. B. aufgrund unsicherer Bindungserfahrungen), wird es für den:die Betroffene:n sehr schwer, in die Selbstregulation zu kommen. Auch traumatisches Erleben führt in der Folge zu einer Dysregulation und an dieser Stelle wirken die Methoden in dieser Dimension vor allem co-regulierend und schaffen eine Plattform für echten Austausch. Konkrete Methoden und weitere Hintergrundinformationen findest du unter meiner Taskcard.

Wer jetzt noch mehr wissen möchte oder konkrete Fragen hat, der:dem bietet der **vlbs** an jedem 1. Dienstag im Monat eine Telefonsprechstunde an. Hier beantworte ich in der Zeit zwischen 15 und 17 Uhr deine Fragen zum Thema Trauma, Empowerment im System Schule und unterstütze dich in deinen nächsten Schritten zur Gestaltung deines sicheren Lernortes.

Und ich beende diesen Artikel so, wie ich ihn begonnen habe: Was würde wohl passieren, wenn wir den Menschen im System Schule (also auch uns selbst) einmal mit einem ganz anderen Blick begegnen würden? Und wenn wir uns erlauben, hinzuschauen – zu uns selbst und unserem Gegenüber.



Claudia Richter
Lehrerin mit Herz für
Traumapädagogik und
Systemik

c.richter@solingen.de



Taskcard
Claudia Richter

Sie möchten zum neuen Schuljahr versetzt werden? Dann stellen Sie jetzt einen Antrag!



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln

Sie möchten sich zum 01.08.2026 versetzen lassen, haben aber noch keinen Antrag gestellt? Dann ist jetzt der richtige Zeitpunkt dafür, denn die Antragsfrist endet am 30.11.2025. Wir zeigen Ihnen Schritt für Schritt, was wann zu tun ist, damit Ihre Versetzung zum Schuljahr 2026/27 gelingen kann.

Oktober 2025

Prüfen Sie die Rahmenbedingungen und Ihre Beweggründe für eine Versetzung

Sie können am Versetzungsverfahren zum 01.08.2026 teilnehmen, wenn Sie

- als Lehrkraft oder pädagogische Fachkraft an einer öffentlichen Schule tätig sind,
- einen unbefristeten Vertrag haben und
- die Probezeit erfolgreich bestanden haben.

Sie können **nicht** am Versetzungsverfahren zum 01.08.2026 teilnehmen, wenn Sie

- weniger als drei Jahre im Schuldienst tätig sind. Innerhalb der ersten drei Jahre wird grundsätzlich nicht versetzt, Ausnahmen sind nur im Einzelfall möglich.
- als „A 15er“, „EG 15er“ oder Mitglied der Schulleitung eine Funktionsstelle innehaben. Ein Schulwechsel kann in diesem Fall über eine Bewerbung auf eine im Portal STELLA ausgeschriebene Stelle erfolgen (siehe QR-Code).
- beurlaubt sind, zum Beispiel aus familiären Gründen (§ 64 LBG), in der Eltern- oder Pflegezeit (§§ 9, 16 FrUrlV NRW), für den Auslandsschuldienst (§ 34 Absatz 3 FrUrlV NRW) oder in der Freistellungsphase des Sabbatjahres (§ 65 LBG, BASS 21-05 Nr. 13).

Nach einer Beurlaubung von mindestens acht Monaten können Sie als Rückkehrer:in eine wohnortnahe Versetzung beantragen. Dies gilt auch während der Probezeit. Sie benötigen dazu keine Freigabeerklärung der Schulleitung.

Warum möchten Sie versetzt werden?

Es gibt viele gute Gründe, über eine Versetzung nachzudenken. Eine Versetzung bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, die nicht unterschätzt werden sollten. Schulleitung und Kollegium der neuen Schule erwarten von Ihnen, dass Sie sich schnell in das bestehende System integrieren. Sie brauchen dazu ein feines Gespür für interne Abläufe, Kommunikationsstrukturen und informelle Regeln. Zudem müssen Sie Zeit für die fachliche Einarbeitung in neue Bildungsgänge einplanen.

Erfahrungsgemäß trägt eine Versetzung daher nicht unbedingt zu einer Verbesserung Ihrer Situation bei, wenn Sie

- ein diffuses Gefühl der Unzufriedenheit und Erschöpfung spüren,
- sich eine bessere Work-Life-Balance und mehr Zeit für sich wünschen,
- auf eine größere Rücksichtnahme auf Lehrkräfte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen hoffen oder
- sich bessere Chancen auf eine Beförderung ausrechnen.

Wohin möchten Sie versetzt werden? Versetzungen können

- bezirksintern innerhalb eines Regierungsbezirks,
- bezirksübergreifend zwischen zwei Regierungsbezirken oder



Portal STELLA-NRW

- bundesweit im Rahmen des Lehrer-austauschverfahren, dem Ländertausch-verfahren für Lehrkräfte, (LTV) erfolgen.

Beim Lehrer:innentauschverfahren gelten die Bestimmungen des aufnehmenden Bundeslandes. Bei einem Versetzungswunsch in ein anderes Bundesland können Sie sich individuell von Ihrem Personalrat beraten lassen. Es ist sinnvoll, auch den Personalrat am Zielort in Ihre Überlegungen einzubeziehen. Abweichend vom regulären Versetzungsverfahren endet die Antragsfrist für das LTV erst am 10.01.2026. Eine Direktbewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle ist ebenfalls möglich. Dazu benötigen Sie eine Freigabeerklärung der Bezirksregierung, die Sie auf dem Dienstweg beantragen können.

Detaillierte Informationen zum LTV finden Sie unter dem QR-Code.

Ihr Versetzungsantrag hat eine größere Aussicht auf Erfolg, wenn Sie selbst eine aufnehmende Schule finden, an der Sie als neue Lehrkraft willkommen sind. Voraussetzung ist, dass die Schule zum 01.08.2026 Bedarf an Ihren Fächern hat. An eine überbesetzte Schule wird in der Regel nicht versetzt. Wir empfehlen Ihnen, frühzeitig die Initiative zu ergreifen und Kontakt zu Schulen aufzunehmen. Das gilt auch für Rückkehrer:innen aus der Elternzeit oder einer Beurlaubung. Zwar gilt der Grundsatz „Versetzung geht vor Neueinstellung“, erfahrungsgemäß ist es jedoch nicht erfolgversprechend, ausschließlich darauf zu vertrauen, dass die Bezirksregierung eine passende Stelle für Sie finden wird.

Oktober / November 2025

Stellen Sie rechtzeitig vor dem Stichtag 30.11. einen Versetzungsantrag

1. Bitten Sie Ihre Schulleitung um die Freigabe. Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin mit Ihrer Schulleitung und begründen Sie Ihren Versetzungswunsch. Bitten Sie Ihre Schulleitung um eine Freigabeerklärung auf dem Versetzungsantrag. Die Entscheidung über die Freigabe trifft die Bezirksregierung. Dabei berücksichtigt sie das Votum der Schulleitung und die persönlichen Gründe, die Sie im Versetzungsantrag angegeben haben. In der Regel hat die Unterrichtsversorgung Vorrang vor den Interessen der Lehrkraft. Lehrkräfte mit „Mangelfächern“ erhalten beim ersten Versetzungsantrag selten eine Freigabe, und ohne Freigabe findet keine

Versetzung statt. Fünf Jahre nach dem ersten Versetzungsantrag wird die Freigabe grundsätzlich erteilt. Die 5-Jahres-Frist beginnt am 01.08. des Jahres, in dem der Antrag gestellt wurde.

2. Registrieren Sie sich im Versetzungsportal OLIVER. Der Versetzungsantrag wird im Portal OLIVER gestellt, dazu ist eine Registrierung erforderlich. Bei technischen Problemen können Sie sich an oliver-support@it.nrw.de wenden. Notieren Sie Ihre Zugangsdaten, damit Sie Ihren Antrag nachträglich ändern oder für einen Folgeantrag aktualisieren können. Unter dem Button „Hinweise“ ist eine informative FAQ-Liste hinterlegt.

3. Stellen Sie den Antrag online im Portal OLIVER und schriftlich auf dem Dienstweg.

Nach der Registrierung füllen Sie zuerst das Online-Formular im Portal OLIVER aus. Wählen Sie dazu das Feld „Versetzungen in NRW“. Nehmen Sie sich Zeit für die Begründung Ihres Antrags, sie ist entscheidend für die Freigabe durch die Bezirksregierung. Tragen Sie in das Freifeld „weitere Begründungen“ auch stichpunktartig die erforderlichen Nachweise ein, zum Beispiel über

- die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen,
- eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen oder
- Zertifikate und Zusatzqualifikationen.

Sie können Versetzungswünsche für die Schulform und den Schulort angeben. Die Schulform hat Vorrang vor dem Ortswunsch. Die angegebene Reihenfolge ist ein Ranking: Ihre Wunschschule sollte daher an erster Stelle stehen. Weisen Sie im Freifeld darauf hin, wenn Sie bereits im Kontakt mit der Schulleitung stehen. Versenden Sie den Antrag online. Wenn Sie den Antrag ausdrucken können, war die Übermittlung erfolgreich. Den von Ihnen unterschriebenen Ausdruck legen Sie innerhalb von sieben Kalendertagen Ihrer Schulleitung zur Unterschrift und für die Freigabeerklärung vor. Sie können Ihre Begründung auf einem separaten Blatt ergänzen. Reichen Sie die entsprechenden Nachweise als Kopie mit ein. Die Schulleitung ist verpflichtet, den Antrag umgehend auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung weiterzuleiten. Behalten Sie eine Kopie für Ihre Unterlagen.



4. Beachten Sie die Antragsfrist: Stichtag ist der 30.11.2025. Versetzungen aus persönlichen Gründen erfolgen nur zum Schuljahresbeginn am 01.08. eines Jahres. Wenn Sie zum 01.08.2026 versetzt werden möchten, müssen Sie den Antrag bis zum 30.11.2025 stellen. Nachträgliche Änderungen sind bis zu diesem Stichtag möglich. Es handelt sich um eine Ausschlussfrist. Es spricht daher vieles dafür, den Versetzungsantrag frühzeitig zu stellen.

Dezember 2025

Erstellen Sie eine Kurzbewerbung mit Ihren Qualifikationen

Erstellen Sie eine Kurzbewerbung mit folgenden Inhalten:

- Kontaktdaten mit Mobilnummer und E-Mail-Adresse
- Darstellung des beruflichen Werdegangs
- Unterrichtsfächer, Bildungsgänge und Fachklassen, die Sie unterrichtet haben
- Sonderaufgaben, Zusatzqualifikationen, Zertifikatskurse, Sprachkenntnisse
- Begründung für Ihren Versetzungswunsch
- Bitte um ein Vorstellungsgespräch

Weniger ist manchmal mehr: Es geht nicht um Vollständigkeit, sondern darum, das Interesse der Schulleitung an Ihnen zu wecken. Informieren Sie sich auf der Website über das Schulprogramm und die schulspezifischen Schwerpunkte und richten Sie Ihre Bewerbung danach aus. Die neue Schulleitung interessiert vorrangig, ob Ihr Profil zu den Bildungsgängen, Fächern und Förderbereichen passt und welche Erfahrungen und Ideen Sie für die schulischen Entwicklungsfelder mitbringen. Betonen Sie Ihre Bereitschaft, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln, und stellen Sie private Beweggründe wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder kürzere Arbeitswege zurück. Äußern Sie sich nicht nachteilig über Ihre bisherige Schule.

Geben Sie Ihre Kurzbewerbung persönlich im Sekretariat ab. Mit etwas Glück ergibt sich dabei die Gelegenheit zu einem Gespräch mit der Schulleitung.

Januar / Februar / März 2026

Finden Sie Ihre Wunschschule und lassen Sie sich für die Versetzung vormerken

Sie erhöhen Ihre Chancen auf eine Versetzung, wenn Sie selbst eine aufnehmende Schule finden. Das ist nicht immer leicht, denn trotz des Lehrkräftemangels besteht in einigen Fächern ein geringer Bedarf. Manche Schulleitungen bevorzugen Lehrkräfte, die an der eigenen Schule ausgebildet wurden oder am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen. Persönliche Kontakte zum Kollegium können ebenfalls eine Rolle spielen. Wer unbekannt ist, muss im Vorstellungsgespräch umso klarer überzeugen. Im Idealfall wissen Sie bereits, welche Schulen für eine Versetzung in Frage kommen. Andernfalls können Sie in der Datenbank „Schule suchen“ des MSB geeignete Schulen finden. Dort sind die Kontaktdaten und Websites aller Schulen in NRW hinterlegt, sowie Informationen über Schüler:innen-zahlen, Bildungsgänge, Fachklassen, Projekte und Austauschprogramme. Sie können dort gezielt nach Schulen in Ihrer Region suchen, zum Beispiel nach Berufskollegs im Umkreis von 50 Kilometern rund um Ihren Wohnort.

Die Datenbank „Schule suchen“ des MSB finden Sie unter dem QR-Code.

Wenn Sie Schulen ermittelt haben, die für eine Versetzung in Frage kommen, können Sie Kontakt zu den vlbs-Vertreter:innen in den Personalräten aufnehmen und nach der Stellenbesetzungsquote fragen. In der Regel wissen Personalräte, welche Schulen stark über- oder unterbesetzt sind und ob es dafür besondere Gründe gibt.

Die Kontaktdaten der Personalräte finden Sie unter dem QR-Code.

In den Monaten November bis Februar bieten viele Berufskollegs Tage der offenen Tür an. Machen Sie sich vor Ort ein Bild von der Atmosphäre, den Räumlichkeiten, dem Kollegium und der Schüler:innenschaft. Nutzen Sie die Gelegenheit, um Ihre Kurzbewerbung persönlich in der Schule abzugeben.

Führen Sie ein Vorstellungsgespräch und fragen Sie nach einer Vormerkung

Gehen Sie aktiv auf die Schulleitung Ihrer Wunschschule zu und führen Sie ein Vorstel-

t1p.de/g2p2s



Datenbank
„Schule suchen“

t1p.de/inOff



Kontaktdaten der
Personalräte

lungsgespräch. Wenn beide Seiten an einer Versetzung interessiert sind, kann die Schulleitung Sie namentlich für eine Versetzung vormerken lassen. Dazu genügt eine formlose E-Mail an das Versetzungsbüro der Bezirksregierung.

Die Kontaktdaten der Versetzungsbüros in den Regierungsbezirken finden Sie unter dem QR-Code.

Mit der Vormerkung im Versetzungsprogramm LEA ist keine verbindliche Zusage verbunden. Die Entscheidung wird auf den Versetzungskonferenzen getroffen, die in der Regel in den Monaten April und Mai stattfinden. Die Termine können Sie dem Versetzungserlass für das Schuljahr 2025/26 entnehmen, der voraussichtlich im November im Portal OLIVER veröffentlicht wird.

Den Versetzungserlass finden Sie unter dem QR-Code.

Nehmen Sie erneut Kontakt auf, wenn Sie keine Vormerkung haben

Im Februar 2026 erhalten Sie voraussichtlich einen schriftlichen Datenbeleg über die Übernahme Ihres Online-Antrags in das Versetzungsprogramm der Bezirksregierung. Bis Ende März 2026 werden dort auch die Vormerkungen eingetragen. Sie können bei Ihrem Personalrat nachfragen, ob bereits eine Vormerkung für Sie vorliegt. Andernfalls nehmen Sie bitte erneut Kontakt zu den Schulen auf, die Interesse an Ihrer Bewerbung gezeigt haben.

April / Mai 2026

Reagieren Sie zeitnah auf den Zwischenbescheid der Bezirksregierung

In der Regel werden nach den Osterferien die ersten Zwischenbescheide zum Stand des Versetzungsverfahrens verschickt. Wird Ihr Antrag angenommen, erhalten Sie ein Versetzungsangebot mit dem Namen der Schule. Das Angebot können Sie innerhalb von sieben Tagen annehmen oder ablehnen. Nur bei einer Ablehnung müssen Sie sich mit der Bezirksregierung in Verbindung setzen. Andernfalls geht die Bezirksregierung davon aus, dass Sie dort Ihren Dienst zum 01.08.2026 antreten wollen. Nach Zustimmung des Personalrats erhalten Sie vom Personaldezernat eine Versetzungsverfügung, mit der Ihre Versetzung wirksam wird. Lehnen Sie das Angebot ab, bleiben Sie an Ihrer bisherigen

Schule. Sie können ab August 2026 einen Folgeantrag für das Schuljahr 2027/28 stellen.

Wird Ihr Antrag abgelehnt, müssen Sie ebenfalls einen Folgeantrag stellen, wenn Sie weiterhin versetzt werden möchten. Im Einzelfall ist es möglich, sich vorab mit einer geringen Stundenzahl an die Wunschscheule abordnen zu lassen und dort an ein bis zwei Tagen in der Woche zu unterrichten. Lassen Sie sich dazu von Ihrem Personalrat beraten.

Juni / Juli 2026

Verabschieden Sie sich im Guten von Ihrer Schule

Die Kolleg:innen an Ihrer bisherigen Schule schätzen es sehr, wenn Sie Ihre Dienstpflichten bis zum Ende des Schuljahres sorgfältig und gewissenhaft erfüllen. Das gilt insbesondere für die Dokumentation von Noten und Leistungsnachweisen Ihrer Schüler:innen. Klären Sie mit dem Administrator, wann Ihr E-Mail-Account gelöscht wird. Räumen Sie Ihren Arbeitsplatz auf, leeren Sie Ihr Fach und geben Sie ausgeliehene Materialien und Schlüssel zurück. Besprechen Sie mit dem Lehrerrat, in welchem Rahmen Sie verabschiedet werden möchten. Verzichten Sie darauf, an Ihrem letzten Schultag jemandem „ordentlich die Meinung zu sagen“, auch wenn Sie allen Grund dazu haben. Schulleitung und Kollegium sollen Sie in guter Erinnerung behalten.

Lassen Sie sich von Ihrem Personalrat unterstützen

Sie können sich bei Ihrem Versetzungsverfahren begleiten und unterstützen lassen, wenn Sie

- Fragen zum Ausfüllen des Versetzungsantrags haben,
- eine Schule suchen, die gut zu Ihnen passt,
- unsicher sind, ob Sie ein Versetzungsangebot annehmen sollen,
- aus nicht nachvollziehbaren Gründen keine Freigabe erhalten oder
- ein offenes Ohr brauchen.

Alle Personalratsmitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet!



Bildungsurlaub in NRW für Tarifbeschäftigte: zwischen Trauminsel und Rechtslage



Michaela Brune-Jäschke

vlbs-Expertin

Mitglied im vlbs-Ausschuss Dienst- / Tariffrecht

Mitglied der Landes-tarifkommission des dbbNRW (Landesebene)

stv. Mitglied der Bundestarifkommission des dbb und tarifunion

Mitglied im BvLB-Ausschuss Dienst- und Tariffrecht (Bundesebene)

brune-jaeschke
@vlbs.de

Die Vorstellung ist verlockend: eine Woche Yoga am Starnberger See, nachhaltige Stadtentwicklung in Paris erkunden oder sich beim Hörspiel-Workshop kreativ austoben – und das alles während der Arbeitszeit. Klingt nach Luxus, ist aber in Wahrheit ein gesetzlich verankertes Recht: Bildungsurlaub. Doch gleich die entscheidende Frage: Wer darf in NRW eigentlich Bildungsurlaub nehmen?

Anspruch nur für Tarifbeschäftigte

Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) NRW räumt allen Arbeitnehmer:innen, deren Beschäftigungsschwerpunkt in NRW liegt, das Recht auf Freistellung von der Arbeit für anerkannte Weiterbildungsmaßnahmen ein. Fünf Tage pro Jahr sind vorgesehen, auch eine Zusammenfassung von zwei Jahren zu einem längeren Bildungsurlaub ist möglich. Das Gehalt wird in dieser Zeit fortgezahlt, während Seminarkosten sowie Unterkunft und Verpflegung selbst getragen werden.

Und die Beamt:innen? Hier bleibt die Antwort ernüchternd: Für verbeamtete Lehrkräfte gilt das AWbG nicht. Sie haben zwar die Möglichkeit, über die Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) Sonderurlaub zu beantragen – ein echtes Bildungsurlaubsrecht, wie es Tarifbeschäftigte genießen, besteht jedoch nicht.

Warum es sich lohnt

Der Bildungsurlaub verfolgt ein klares Ziel: lebenslanges Lernen. Wer sich in Stressbewältigung, digitalen Kompetenzen oder politischen Fragen fortbildet, gewinnt nicht nur persönlich, sondern bringt auch Know-how zurück ins Kollegium. Die Kosten sind fair verteilt: Der Arbeitgeber trägt die Lohnfortzahlung, die Teilnehmenden investieren in Kurs und Anreise – eine Win-Win-Situation.

Praktische Hinweise

Damit die Bildungsreise nicht schon an der Bürokratie scheitert, hier einige Tipps:

1. **Fristen wahren:** Spätestens sechs Wochen vor Seminarbeginn den Antrag schriftlich stellen.
2. **Unterlagen beilegen:** Anerkennungsbescheid, Lernziele, Inhalte und Ablauf gehören in den Antrag.
3. **Angebot prüfen:** Bildungsurlaube müssen in NRW anerkannt sein. Seminare im Ausland sind möglich, solange sie innerhalb von 500 Kilometern von der Landesgrenze liegen.
4. **Ablehnung hinterfragen:** Der Arbeitgeber darf nur aus zwingenden betrieblichen Gründen ablehnen. Eine schriftliche Begründung muss innerhalb von drei Wochen erfolgen.
5. **Nachweise sichern:** Am Ende der Veranstaltung gibt es eine Teilnahmebescheinigung – diese geht auch an den Arbeitgeber.

Fazit

Für Tarifbeschäftigte eröffnet der Bildungsurlaub die Chance, Weiterbildung nicht zwischen Tür und Angel, sondern mit voller Konzentration zu erleben. Für verbeamtete Kolleg:innen bleibt der Weg über den Sonderurlaub – rechtlich anders, inhaltlich aber oft mit denselben Chancen verbunden.

Also: Warum nicht die nächste freie Woche nutzen, um Resilienz unter Segeln zu trainieren oder die Pariser Radwege als Klassenzimmer zu entdecken? Bildungsurlaub ist keine Ferienverlängerung, sondern ein Türöffner – für neue Kompetenzen, frische Ideen und die wohlverdiente Pause vom Schulalltag.



Anregungen zum Bildungsurlaub

Die Angebote sind nach Themen sortiert, hier einige Beispiele in ausgewählten Themenbereichen.

Gesundheit und Stressbewältigung

- Stärkung von Resilienz im Beruf durch Yoga und Meditation (Bernried am Starnberger See)
- Quelle unserer Kraft – Tango und komplexe Achtsamkeit für den Berufsalltag (Hückeswagen)
- Rennradfahren in Fuschl am See – BOOST YOUR RESILIENCE AT WORK (BYR) (Fuschl am See, Österreich)

Ökologie, Umwelt und Nachhaltigkeit

- Baltrum. Das Weltnaturerbe Wattenmeer und die herausragende Bedeutung für Mensch, Klima und Zugvögel. (Baltrum)
- Training4Transformation - Zukunft gemeinsam gestalten (Bonn)
- Paris im Umbruch – nachhaltige Stadtentwicklung mit dem Fahrrad entdecken (Paris)

Kommunikation

- STIMME WIRKT! - gezielt und bewusst kommunizieren (Münster)
- „Mit den Augen eines Clowns“ – theaterpädagogischer Workshop (Willebadessen Niesen)
- Resilienztraining unter Segel (Enkhuizen, Niederlande)

Kunst, Kultur und Kreativität im Beruf

- Aquarellmalerei: Planung, Handwerk und der individuelle, kreative Impuls (Neuharlingersiel)
- Gruppenprojekt Hörspiel (Remscheid)
- Gesten und Geschichten: Die Magie des Bunraku-Puppenspiels erforschen (Bochum)
- Spiele mit der Stimme: Stimmbildung – freies Singen – bewusste Mehrstimmigkeit (Unna)

Michaela Brune-Jäschke

Mitglied des Bezirkspersonalrates Arnsberg

vlbs-Expertin

u. a. Mitglied im Ausschuss Dienst- / Tarifrecht

Mit dem Beruf der Lehrkraft die Welt entdecken: Ein Interview über den Auslandsschuldienst



André Hoffmann
LRSD und Auslands-
schulfachlicher Dezernent
Bezirksregierung
Düsseldorf

andre.hoffmann
@brd.nrw.de

Viele Lehrer:innen wissen gar nicht, dass sie vom innerdeutschen Schuldienst beurlaubt werden und einige Jahre an anerkannten Deutschen Schulen im Ausland (DAS) unterrichten können. Auch für Lehrkräfte an Berufskollegs gibt es spannende Möglichkeiten, an allgemeinbildenden Deutschen Schulen im Ausland oder an einer der 12 Deutschen Auslandsschulen mit beruflichem Bildungszweig internationale Erfahrung zu sammeln sowie ein bekanntes Schulsystem und Standards in einem neuen Kontext zu erleben und mitzugestalten.

Im Gespräch erklärt der zuständige Dezernent André Hoffmann (Bezirksregierung Düsseldorf) kompakt den Weg vom ersten Gedanken bis zur Landung im Auslandskollegium.

Der Auslandsschuldienst

Redaktion André Hoffmann, vielen Dank für die Bereitschaft zum Interview. Starten wir mit der Frage: Was genau ist unter Auslandsschuldienst zu verstehen?

André Hoffmann Auslandsschuldienst bedeutet: Qualifizierte Lehrer:innen aus Deutschland unterrichten befristet zumeist an anerkannten Deutschen Schulen im Ausland – meist Privatschulen mit deutschem Lehrplan und deutschen Abschlüssen (bis zum Abitur sowie beruflichen Abschlüssen). Man bleibt dabei grundsätzlich Teil des deutschen Schuldienstes und wird für den Auslandseinsatz beurlaubt bzw. entsandt. Das verbindet pädagogische Arbeit nach deutschen Standards mit einem internationalen Lebens- und Arbeitsumfeld. Darüber hinaus gibt es Möglichkeiten des Einsatzes an von Deutschland geförderten Deutsch-Profilschulen mit einem ausgeprägten deutschen Unterrichts- und Abschlussprofil und auch an nationalen Schulen, an denen die Vorbereitung und Durchführung des Deutschen Sprachdiploms durch die Vermittlung von deutschen Lehrkräften unterstützt wird.

Weiterlesen: Zentralstelle für das Auslandschulwesen (ZfA), siehe QR.

Welche Modelle sind vorgesehen?

Redaktion Welche Wege führen ins Ausland – und welche Unterschiede gibt es?

André Hoffmann Es gibt vier Modelle:

- Das Modell der Auslandsdienstlehrkraft (ADLK) richtet sich an verbeamtete und unbefristet als Angestellte tätige Lehrkräfte, die – vermittelt von der Zentralstelle des Auslandschulwesens und vom jeweiligen Bundesland beurlaubt – vorrangig an Deutschen Schulen im Ausland eingesetzt werden.
- Das Modell der Bundesprogrammlehrkraft (BPLK) ist ein guter Einstieg für jüngere Lehrkräfte, die noch nicht fest im innerdeutschen Schuldienst angestellt oder verbeamtet sind, jedoch über das 2. Staatsexamen verfügen. Zum Teil werden hier auch im innerdeutschen Schuldienst unbefristet tätige Lehrkräfte eingesetzt.

In beiden Modellen wird die Lehrkraft ohne Fortzahlung der Bezüge beurlaubt und erhält vom Bund Zuwendungen und Zulagen, die je nach Status und Einsatzort variieren.

- Die Ortslehrkraft (OLK) ist eine Lehrkraft mit einer in Deutschland erworbenen Lehrbefähigung. Sie wird nicht durch die ZfA vermittelt, sondern geht einen direkten Vertrag auf der Grundlage des Landesrechts ein und erhält ein ortsübliches Gehalt. Für verbeamtete Lehrkräfte und unbefristet beschäftigte Angestellte gilt auch hier, dass sie von ihrem Dienstherrn beurlaubt werden müssen.
- Für Lehrkräfte mit Deutsch und/oder einer Fremdsprache bietet sich eine Vermittlung als Landesprogrammlehrkraft (LPLK) an. Sie haben an den entsprechenden Schulen des Landes die Aufgabe, die Schüler:innen auf das Deutsche Sprachdiplom (DSD I/II) vorzubereiten sowie die Prüfungen mit durchzuführen und ggf. Fortbildungen für die ein-

t1p.de/y5abk



Zentralstelle für das
Auslandschulwesen
(ZfA)

heimischen Lehrkräfte anzubieten. Aufgrund der Aufgabe des Prüfungsvorsitzes werden auch hier Lehrkräfte mit einer Sekundarstufe-II-Fakultas bevorzugt vermittelt. Die Lehrkräfte werden unter Fortzahlung ihrer Bezüge beurlaubt und erhalten zudem zumeist ein ortsübliches Gehalt.

Auch wenn die Vermittlung als ADLK finanziell am attraktivsten ist, kann je nach Einsatzort auch eine Vermittlung im Rahmen eines der anderen Modelle interessant sein. Insbesondere das eigene Interesse, die individuelle Schwerpunktsetzung und die örtlichen Gegebenheiten spielen hier eine wichtige Rolle. Zudem ist die Zahl der ADLK-Stellen begrenzt und – nicht ausschließlich, aber vorrangig – werden diese mit Lehrkräften besetzt, die sowohl in der Sek. I als auch in der Sek. II unterrichten können. Zu den Aufgaben gehören immer auch die Planung und Durchführung von Abschlussprüfungen, insbesondere das Abitur.

Weiterlesen: ZfA – Wege & Bewerbung.
MSB NRW – Auslandsschuldienst, siehe QR.

Redaktion Ist der Auslandsschuldienst auch für tarifbeschäftigte Lehrer:innen (also nicht verbeamtete) offen – und gibt es Besonderheiten in diesem Fall?

André Hoffmann Ja, auch tariflich angestellte Lehrkräfte können grundsätzlich ins Ausland vermittelt werden. Die ZfA und die Länder unterscheiden hier zunächst nicht: Sobald man unbefristet angestellt ist, läuft das Bewerbungsverfahren analog zu Lehrkräften im Beamtenverhältnis. Allerdings gibt es ein paar Besonderheiten: Angestellte Lehrer:innen zahlen in Deutschland in die gesetzliche Rentenversicherung ein und erhalten nach der aktiven Berufslaufbahn keine Pension. Wenn sie für den Auslandsschuldienst beurlaubt werden, hat dies Auswirkungen auf die Altersversorgung. Im Falle der ADLK und BPLK werden diese Zahlungen ganz vom Bund übernommen. Finanziell ist zu beachten, dass Angestellte im Ausland (z. B. BPLK) in etwa vergleichbare Bezüge wie Beamte erhalten – das Besoldungsniveau orientiert sich an deutschen Tabellen, aber die Altersversorgung unterscheidet sich: Im Ausland gibt es für Angestellte keinen Arbeitgeberanteil zur deutschen Rentenversicherung; Wenn der Vertrag es vorsieht, kann es stattdessen lokale Vorsorgezahlungen geben oder einen Zuschuss, den man selbst für die Altersvorsorge

nutzen sollte. Zusammengefasst: Es ist möglich und durchaus üblich, als tarifbeschäftigte Lehrkraft ins Ausland zu gehen, aber man muss sich im Vorfeld intensiver um die soziale Absicherung kümmern. So muss als Ortslehrkraft genau geprüft werden, welche Zusagen in ihrem Vertrag mit dem privaten Schulträgerverein getroffen wurden und inwieweit sie eigenständig Vorsorge leisten müssen. In der Regel werden keine Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland abgeführt.

Bei verbeamteten Lehrkräften, die für ihre Tätigkeit als OLK im Ausland vom innerdeutschen Schuldienst beurlaubt werden, ist es möglich, dass – bei einer gleichwertigen Tätigkeit als OLK – die Jahre im Ausland als pensionswirksam anerkannt werden. Hier gilt die Einzelfallprüfung (der zu erstellende jährliche Tätigkeitsbericht der Auslandschulleitung wird hierzu in der Bezirksregierung geprüft). Für die Vermittlung im Rahmen des Landeslehrerentsendeprogramms gilt, dass die Lehrkraft unter Fortzahlung der Bezüge vom jeweiligen Bundesland entsandt wird. Zudem geht sie einen Vertrag mit der Schule bzw. der Schulbehörde vor Ort ein. Um die doppelte Zahlung von Sozialversicherungsabgaben zu vermeiden, muss hier ein Antrag zur Weitergeltung der deutschen Vorschriften gestellt werden. Viele Staaten haben entsprechende Abkommen mit Deutschland geschlossen.

Besoldung im Ausland

Redaktion Für viele Interessierte ein wichtiges Thema: Wovon hängt die Besoldung ab – und wie sehen realistische Beispiele aus?

André Hoffmann Im Falle der Vermittlung als ADLK und BPLK ist die Grundlage das deutsche Grundgehalt; hinzu kommen steuerbegünstigte Auslands- und Familienzulagen, ggf. Mietzuschuss, Heimflüge und Schulgeldregelungen (bei eigenen schulpflichtigen Kindern). Entscheidend für die Höhe der Zulagen sind Standort, Familienstand, Mietmarkt und die konkrete Schulregelung. Hier empfiehlt es sich, im Einzelfall genau zu prüfen, da keine generalisierende Aussage getroffen werden kann.

Weiterlesen: BVA – Auslandsdienstbezüge / -zuschläge. ZfA – Leistungen im Überblick, siehe QR.

t1p.de/d48qz



ZfA Wege ins Ausland
– Bewerbung

t1p.de/zn5dv



MSB NRW –
Auslandsschuldienst

t1p.de/gfyav



BVA – Auslandsdienst-
bezüge / -zuschläge

Bedingungen für den Auslandsschuldienst

Redaktion Welche Bedingungen und Voraussetzungen müssen für einen Auslandseinsatz erfüllt sein (z. B. Lehramtsabschluss, Verbeamtung, bestimmte Fächerkombinationen)?

André Hoffmann Grundvoraussetzung ist, dass man eine in Deutschland voll ausgebildete Lehrkraft ist – das heißt, ein abgeschlossenes Lehramtsstudium mit Referendariat (Vorbereitungsdienst?) und Zweitem Staatsexamen. Lehrkräfte ohne vollständige Ausbildung (z. B. Seiteneinsteiger ohne Referendariat) können leider nicht als ADLK/BPLK oder LPLK entsandt werden. Im Idealfall ist man verbeamtete Lehrkraft auf Lebenszeit. Sowohl Beamte als auch angestellte Lehrer:innen mit unbefristetem Vertrag können sich bewerben – in beiden Fällen muss allerdings die jeweilige Schulbehörde zustimmen. Wichtig ist, dass das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland entweder verbeamtet oder unbefristet ist, denn nur dann kann das Land eine Freistellung für mehrere Jahre aussprechen. Hierbei ist zu beachten, dass der Wunsch nach einer Auslandstätigkeit nicht unmittelbar auch eine Freigabe zur Folge hat. Die Bedarfe und Notwendigkeiten der Stammschule sind hierbei zu berücksichtigen. Von den Fächerkombinationen her werden besonders Lehrkräfte mit Fächern gebraucht, die – wie im Inland – auch an den Auslandsschulen stark nachgefragt sind. Großer Bedarf besteht in MINT-Fächern (Mathematik, Physik, Informatik, Chemie) und oft auch in Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache, Englisch sowie anderen modernen Fremdsprachen.

Wichtig: Für Deutsche Auslandsschulen, die das Abitur anbieten, werden bevorzugt Lehrkräfte mit Gymnasial- bzw. Sekundarstufe II-Lehrbefähigung gesucht, da sie neben dem Unterrichtseinsatz in der Oberstufe vor allem Abiturprüfungen abnehmen können. Grundschullehrkräfte oder Sek I-Lehrkräfte haben geringere – aber dennoch vorhandene – Chancen, jedoch aufgrund der begrenzten Anzahl an ADLK-Stellen häufiger im Rahmen der Modelle BPLK und OLK. Außerdem sollten Bewerber:innen flexibel und mobil sein, was den Einsatzort betrifft. Man kann bei der Bewerbung zwar Wünsche angeben, aber nicht gezielt ein bestimmtes Land favorisieren. Daher hilft eine gewisse Offenheit, was die Länder und Kulturräume angeht. Man darf zwei Weltregionen ausschließen, in die man nicht versendet werden möchte. Schließ-

lich muss man die gesundheitliche Eignung aufweisen und sollte – je nach Zielland – grundlegende Englischkenntnisse mitbringen (die Landessprache wird oft erst vor Ort erlernt, ist aber langfristig für die Integration wichtig). Nicht zuletzt spielt das Alter eine Rolle: Der Beginn der Auslandstätigkeit muss vor der Vollendung des 63. Lebensjahres liegen.

Bewerbung

Redaktion Wie können sich interessierte Lehrkräfte für den Auslandsschuldienst bewerben und was müssen sie dabei beachten?

André Hoffmann Für die vermittelten Wege (ADLK und BPLK) läuft die Bewerbung zentral über die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA).

Der Ablauf erfolgt auf zwei Ebenen:

1. Online-Bewerbung

Die Lehrkraft füllt zunächst online einen Bewerbungsbogen (Go4Bund auf der Seite der ZfA) aus und sammelt die erforderlichen Unterlagen. Dazu gehören u. a. ein tabellarischer Lebenslauf, Kopien von Examenszeugnissen etc. Den Bewerbungsbogen finden Sie unter dem danebenstehenden QR-Code.

2. Dienstweg & Freigabe

Im zweiten Schritt reicht die Lehrkraft die Bewerbung auf dem Dienstweg ein. Dazu wird der Online-Bewerbungsbogen (in Nordrhein-Westfalen dreifach) ausgedruckt, um einen tabellarischen Lebenslauf und ggf. Fortbildungsnachweise ergänzt und der Schulleitung vorgelegt, mit der man den Auslandswunsch bespricht. Die Schulleitung leitet die Bewerbung an die zuständige Schulbehörde (Bezirksregierung) weiter. Alle interessierten Lehrkräfte, die verbeamtet oder unbefristet im innerdeutschen Schuldienst tätig sind, müssen sich – unabhängig vom Programm – zwingend über diesen Dienstweg bewerben, um beurlaubt werden zu können. Das gilt auch für einen geplanten Einsatz als Ortslehrkraft, bei dem keine Vergütung seitens des Landes oder des Bundes zum Tragen kommt.

3. Dienstliche Beurteilung

Die Schulbehörde prüft die Unterlagen und beauftragt dann die Schulleitung, eine aktuelle dienstliche Beurteilung zu erstellen, die der Bewerbung beigelegt wird. Als Repräsentanten des deutschen Bildungssystems im Ausland werden



Bewerbungsbogen



die besten Lehrkräfte gesucht, sodass die Mindestbeurteilung für eine Entsendung bei 4 Punkten („übertrifft die Anforderungen“) liegen muss.

4. Auslandsschulfachliches Gespräch

Abschließender Teil der dienstlichen Beurteilung ist das auslandsschulfachliche Gespräch (Vorstellungsgespräch) bei der Bezirksregierung. Dabei werden Motivation sowie fachliche und persönliche Eignung für den Auslandsschuldienst geprüft. Auch Kenntnisse über das Ziel-land, Besonderheiten des Auslandsschulwesens oder interkulturelle Kompetenzen sind Thema.

5. Freigabezeitraum

Wird die Lehrkraft als geeignet eingestuft, kann sie eine Freigabe für den Auslandsschuldienst erhalten. Diese Freigabe gilt (in NRW) für einen Zeitraum von 4 Jahren, innerhalb dessen man eine passende Stelle finden und antreten muss. Findet man in diesem Zeitraum keine Stelle, wird man im Anschluss für 3 Jahre für neue Bewerbungen gesperrt. Der Beginn des Freigabezeitraums ist u. a. abhängig von dem Bedarf der abgebenden Schule und wird von der Schulleitung / Schulaufsicht festgelegt.

6. Stellensuche über ZfA

Nach der Freigabe werden die Bewerberdaten in der Datenbank der ZfA freigeschaltet, sodass die Schulleitungen der DSiA diese einsehen und die Bewerberinnen und Bewerber kontaktieren können. Zudem unterstützt die ZfA bei der Vermittlung konkreter Stellen durch die Veröffentlichung von Stellenangeboten. So kann die Lehrkraft selbst auf der ZfA-Website nach offenen Stellen suchen oder Schulen im Ausland direkt ansprechen, um ihr Interesse zu zeigen.

7. Vertrag und Ausreise

Sobald eine Schule im Ausland einer Lehrkraft eine Stellenzusage gibt, wird diese von der Heimatschulbehörde unter Berücksichtigung der dem jeweiligen Programm entsprechenden Bedingungen beurlaubt und die Lehrkraft erhält von der ZfA einen offiziellen Bescheid zur Vermittlung. Dann schließt man je nach Modell entweder einen Abordnungsvertrag (bei ADLK / BPLK mit dem Bund bzw. Bundesverwaltungsamt) oder einen (ergänzenden) Vertrag mit dem Schulträger (bei LPLK / OLK) ab. Für Ortslehrkräfte (OLK) ist das Vorgehen anders: Hier bewirbt man sich selbstständig direkt bei der Aus-

t1p.de/xk9z7



ZfA – Vorbereitung & Fortbildung, Informationen für Entsandte

landsschule seiner Wahl. Auf den Webseiten der Deutschen Auslandsschulen oder über Portale wie „Lehrer weltweit“ oder das Auslandsschulverzeichnis der ZfA findet man Stellenanzeigen. Bewerbungen als OLK laufen außerhalb der ZfA, und man muss sich im Falle einer Zusage eigenverantwortlich beim deutschen Dienstherrn beurlauben lassen (dazu später mehr). Wichtig: Informieren Sie Ihre jetzige Schulleitung frühzeitig, wenn Sie aus einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis heraus eine OLK-Stelle anstreben, denn auch für diese Tätigkeit müssen Sie das Bewerbungsverfahren durchlaufen und beurlaubt werden. Voraussetzung ist, dass die Schule, für die Sie sich bewerben, von Deutschland gefördert wird.

Freistellung über die Schulleitung

Redaktion Und wenn die Schulleitung mich ungern ziehen lässt?

André Hoffmann Da hilft oft die offene Kommunikation mit der Schulleitung. Wichtig ist, frühzeitig zu planen, um Lösungen zu suchen. In der Praxis unterstützen Schulleitungen häufig, die Bezirksregierung moderiert. Formale Eignung und ein stimmiges Zeitfenster sind entscheidend – dann findet sich in aller Regel ein Weg innerhalb von drei Jahren.

Redaktion Welche Lehrpläne gelten – und was ist mit Bundesweherschulen?

André Hoffmann Jede Deutsche Auslandsschule orientiert sich bei der Erstellung der schulinternen Lehrpläne an den entsprechenden Lehrplänen eines deutschen Bundeslandes. Bundesweherschulen z. B. im Ausland sind schulaufsichtlich Nordrhein-Westfalen zugeordnet, arbeiten also nach NRW-Lehrplänen.

Zum Weiterlesen: Kultusministerkonferenz, Bildungsgänge und Abschlüsse, siehe QR.

Konkrete Vorbereitung auf den Auslandsdienst

Redaktion Wenn die Lehrkraft alle inländischen Hürden genommen hat, wie läuft die Vorbereitung konkret – und welche Unterstützung gibt es vor Ort?

André Hoffmann Vor der Ausreise gibt es ZfA-Vorbereitungseminare sowohl zu organisatorischen Fragen, z. B. zum Visum, den Versiche-

rungen, dem Umzug, etc. als auch zu Fragen rund um die konkrete Tätigkeit im Hinblick auf die Landeskunde und Didaktik. Vor Ort unterstützen Schulleitung, Kollegium und oft ein System von Patenschaften (z. B. bei der Wohnungssuche) sowie die ZfA-Fachberatung. Integration gelingt schneller mit Eigeninitiative und Grundkenntnissen der Landessprache.

Weiterlesen: ZfA – Vorbereitung & Fortbildung, siehe QR.

Verweildauer im Ausland

Redaktion Wie lange bleibe ich – und was passiert mit meiner Heimschule?

André Hoffmann Erstverträge liegen bei ADLK immer bei drei, bei BPLK und OLK meist bei zwei bis drei Jahren; als Landesprogrammlehrkraft entscheidet die Lehrkraft jährlich, ob sie ihren Einsatz verlängern will. Insgesamt gilt als Obergrenze die Verweildauer von maximal sechs Jahren.

Eine Ausnahme bieten hier Schulleitungsstellen, die auf acht Jahre verlängert werden können (Ausnahme USA 6 Jahre). Nach einem Jahr im Ausland erlischt die Bindung der entsandten Lehrkraft an die konkrete Heimschule. Aufgrund der vielfältigen neu erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen zeigt die Praxis, dass über 90 % der Lehrkräfte nicht an die alte Schule zurückkehren (grundsätzlich aber ggfs. möglich).

Rente und Pension

Redaktion Zählen die Auslandsjahre für Pension oder Rente – und was muss ich nachweisen?

André Hoffmann Bei Beamt:innen werden Zeiten in der Regel ruhegehaltstfähig, wenn der Einsatz im dienstlichen Interesse erfolgt und die Schulleitung im Ausland bestätigt, dass man entsprechend der eigenen Lehramtsbefähigung eingesetzt ist – der Nachweis sollte regelmäßig erfolgen, für Ortslehrkräfte (OLK) ist das besonders wichtig. Tarifbeschäftigte erwerben – je nach Status der Vermittlung – ohne aktive Vorsorge oft keine deutschen Rentenpunkte, freiwillige Beiträge schließen Lücken.

t1p.de/fkbvv



Kultusministerkonferenz: Bildungsgänge und Abschlüsse

t1p.de/1d4vk



Auslandschularbeit weltweit

Rückkehr aus dem Ausland

Redaktion Was passiert bei vorzeitiger Rückkehr, Schwangerschaft oder Elternzeit?

André Hoffmann Triftige Gründe erlauben einen vorzeitigen Abbruch. Wer allerdings im ersten Jahr vor Ablauf des Vertrags (ADLK: 3 Jahre, BPLK zumeist 2 Jahre) freiwillig zurückkehrt, muss mit Rückforderungen für Umzug, Flüge oder Zuschüsse rechnen. Eine Schwangerschaft kann zum Vertragsende führen, weil die Modelle des Auslandsschuldienstes auf volle Unterrichtstätigkeit ausgelegt sind. Reguläre Erziehungszeiten sind im Auslandsschuldienst ebenso wenig vorgesehen wie Teilzeitarbeit.

Weitere Informationen und Tipps vom Profi

Redaktion Wo finde ich verlässliche Informationen und aktuelle Stellen?

André Hoffmann Umfassende Informationen finden Sie direkt auf den Internetseiten der ZfA. Auf der Schulweltkarte können die Standorte der Schulen (Deutscher Auslandsschulen, Deutsch-Profilschulen oder DSD-Schulen) eingesehen werden. Zudem finden Sie dort konkrete Informationen zum Verfahren und das Bewerbungsportal. Für die Stellensuche empfiehlt sich zusätzlich das Portal „Lehrer weltweit“. Empfehlenswert ist außerdem im nächsten Jahr ein Messebesuch der didacta2026 in Köln (10.03.2026 – 14.03.2026). Dort stellen sich im März des kommenden Jahres alle Auslandsschulen vor. Hier kann man erste Kontakte knüpfen und Informationen über die Arbeit in den jeweiligen Ländern erhalten.

Weiterlesen

Bewerbung & Verfahren

- Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA) – Start & Überblick: Wege (Auslandsdienstlehrkraft (ADLK), Bundesprogrammlehrkraft (BPLK), Landesprogrammlehrkraft (LPLK), Ortslehrkraft (OLK)), Voraussetzungen, Schritt-für-Schritt. auslandsschulwesen.de
- ADLK-Seite der ZfA (Details & Anforderungen): Entsendung, Eignung, Laufzeiten. auslandsschulwesen.de

- ZfA-Bewerbungsportal „Go4Bund“: Online-Bewerbung, Login, Hinweise. bewerbung.daisy.auslandsschulwesen.de
- MSB NRW – Auslandsschuldienst (inkl. Bundeswehr- & Europäische Schulen): Landesinfos, Verfahren, Rückkehr. schulministerium.nrw
- BASS NRW – Regelungen & Eignung: Landesrechtliche Grundlagen, Anforderungen, Verfahren. BASS.schule.nrw

Stellensuche & Schulnetz

- Weltkarte der Deutschen Auslandsschulen (ZfA): Alle Standorte & Kontakte. auslandsschulwesen.de
- Lehrer-weltweit (WDA-Jobportal): Aktuelle Stellen (ADLK/OLK etc.). lehrer-weltweit.de/jobs
- Deutscher Bildungsserver – Schulverzeichnis & Stellenübersichten: Hintergrund & weitere Joblinks. bildungsserver.de
- PASCH-Weltkarte: Schulen mit starkem Deutschprofil (ergänzend zum ZfA-Netz). pasch-net.de
- Weltverband Deutscher Auslandsschulen (WDA): Verband, Hintergründe, Entwicklungen. auslandsschulnetz.de

Landes- & Behördenkontakte (NRW)

- Bezirksregierung Düsseldorf – Internationales / Dezernat 47 (Kontakt & Zuständigkeiten). brd.nrw.de

Gehalt, Zulagen & Finanzen

- ZfA – Finanzielle Regelungen & Zuwendungen: Überblick zu Auslands- / Familienzuschlägen, Mietzuschuss, Heimflügen u. a. auslandsschulwesen.de
- ZfA – Richtlinie laufender Zuwendungen an Auslandsdienstlehrkräfte (Details der Komponenten). auslandsschulwesen.de
- BVA – Auslandsdienstbezüge & Vordrucke: Formulare, rechtliche Grundlage (§ 52 ff. BBesG), Kaufkraft- / Mietzuschuss. bva.bund.de

t1p.de/r8kxy



Hinweis:
Alle weiterführenden Links aus der Rubrik „Weiterlesen“ finden Sie unter diesem QR-Code

- dbb-Lexikon – Auslandsdienstbezüge (schneller Überblick). dbb.de

Rente, Pension & Sozialversicherung

- Deutsche Rentenversicherung – Arbeiten im Ausland: Freiwillige Beiträge aus dem Ausland, FAQs. deutsche-rentenversicherung.de
- DVKA (GKV-Spitzenverband) – Arbeiten im Ausland & A1-Bescheinigung: Sozialversicherungsrecht, länderspezifische Merkblätter. dvka.de und gkv-datenaustausch.de
- Bundesgesundheitsministerium – Kranken-/Pflegeversicherung bei Auslandsaufenthalten (DVKA-Hinweise). bundesgesundheitsministerium.de

Reisen, Sicherheit & Vorbereitung

- Auswärtiges Amt – Reise- und Sicherheitshinweise (inkl. Krisenvorsorgeliste „ELEFAND“). auswaertiges-amt.de
- didacta Köln: Gute Messe zum Netzwerken mit Auslandsschulen. Siehe lehrer-weltweit.de

Lehrpläne, Abschlüsse & besondere Schulträger

- KMK – Übersicht anerkannter Deutscher Auslandsschulen & Zuständigkeiten. kmk.org
- Bundeswehr-Auslandsschulen: Infos, Standorte (inkl. DSV Vilnius / Litauen im Aufbau), NRW-Lehrpläne. bundeswehr.de
- ZfA – Lehrkräfte an Auslandsschulen der Bundeswehr (Bewerbungsweg). auslandsschulwesen.de
- Europäische Schulen – Recruitment & Secondment (Alternative Einsatzorte).

Redaktion Haben Sie Ratschläge für Lehrkräfte, die zum ersten Mal ins Ausland gehen möchten? Was sollte man beachten, damit der Auslandseinsatz erfolgreich und bereichernd wird?

André Hoffmann Sehr gern – aus den Erfahrungen vieler Auslandsschul-Lehrkräfte lassen sich einige Tipps ableiten:

- **Realistische Erwartungen:** Überlegen Sie im Vorfeld, warum Sie ins Ausland gehen möchten, und klären Sie Ihre Erwartungen. Der Auslandsschuldienst ist spannend und oft ein Abenteuer, aber er ist kein verlängerter Urlaub. Die Anforderungen an den Schulen sind hoch – Eltern und Schulvereine erwarten viel Engagement, da sie oft hohe Schulgebühren zahlen. Machen Sie sich bewusst, dass Sie an einer privaten Schule arbeiten, wo Leistung und Einsatz gesehen werden. Wenn Sie mit der Einstellung „Sechs Richtige im Lotto“ (also pure Auslandsromantik) hingehen, könnten Sie enttäuscht werden – aber mit einem pragmatischen Optimismus werden Sie die Bereicherung deutlich spüren.
- **Kulturelle Offenheit:** Informieren Sie sich über die Kultur und Gepflogenheiten des Gastlandes. Jede Region hat ihre Eigenheiten – sei es in der Art zu kommunizieren, in Hierarchien an der Schule oder im Umgang mit Zeit. Je schneller Sie bereit sind, sich darauf einzulassen, desto leichter fällt die Integration. Lernen Sie die Landessprache, zumindest auf Alltagsniveau. Auch wenn an der Schule Deutsch gesprochen wird, erleichtern Grundkenntnisse der Umgebungssprache das tägliche Leben enorm und öffnen Türen zu Einheimischen.
- **Privatleben planen:** Stellen Sie sich die Frage, wie Sie Ihr Leben außerhalb der Schule gestalten. Gerade in kleineren Auslandsgegenden kann die soziale Blase klein sein. Entwickeln Sie Strategien, wie Sie Kontakte knüpfen – etwa durch Hobbys, Sportvereine, Stammtische oder über Eltern (viele Eltern an Auslandsschulen sind sehr kontaktfreudig und nehmen Lehrkräfte gerne auf). Überlegen Sie, ob Sie mit Partner und Kindern gehen oder allein. Mitreisende Partner sollten sich bewusst sein, dass ihre Jobmöglichkeiten im Gastland oft eingeschränkt sind (wegen Visum; Manche Schulen bieten Partnern Teilzeitjobs als OLK an, aber das klappt nicht immer). Kleine Kinder integrieren sich meistens leicht (Kindergarten/Schule vor Ort), während es für Jugendliche schwieriger sein kann – planen Sie da genügend Übergangszeit ein.
- **Finanzielle Absicherung:** Auch wenn das Geld bei Entsandten gut ist, kalkulieren Sie Ihre Finanzen. Legen Sie in den ersten Monaten etwas zurück, falls unvorhergesehene

Ausgaben kommen. Prüfen Sie Versicherungen: Krankenversicherung (ggf. Anwartschaft in Deutschland und separate Auslandskrankenversicherung), Haftpflicht etc., damit Sie im Ausland ausreichenden Schutz haben. Denken Sie, wie erwähnt, an die Altersvorsorge (Rente / Pension) und klären Sie das mit Ihrer Behörde.

- **Rückkehr im Blick behalten:** Auch wenn es am Anfang weit weg erscheint – überlegen Sie sich schon vor der Abreise, wie es danach weitergehen soll. Halten Sie Kontakt zu Ihrer Heimatbehörde und Kolleg:innen in Deutschland. Nutzen Sie Fortbildungen (viele Auslandsschulen bieten welche an, oder die ZfA), um up-to-date zu bleiben. Melden Sie sich rechtzeitig für die Rückkehr, damit das nahtlos klappt.
- **Und zum Schluss:** Keine Angst vor Problemen! Falls es wirklich gar nicht klappen sollte und große Schwierigkeiten auftreten – niemand ist im Ausland gefesselt. Man kann in Absprache mit den Behörden auch vorzeitig zurückkehren. Das kommt sehr selten vor, aber es beruhigt, zu wissen: Im Notfall lässt einen der Dienstherr nicht hängen. Insgesamt berichten die meisten, dass der Auslandseinsatz eine der bereicherndsten Erfahrungen ihres Lebens war. Mit guter Vorbereitung, Offenheit und Einsatzbereitschaft wird aus dem Abenteuer Ausland auch für Sie ein Erfolg. Viel Erfolg und spannende Erlebnisse!

Sehr geehrter Herr Hoffmann, vielen Dank für dieses informative Interview.

Das Interview führte Judith Klamann,
Redaktionsmitglied im *vlbs* NRW.

Merkzettel (Kurz & klar)

1. **Start:** Gespräch mit der Schulleitung; Motivation, Fächer, Zeitfenster klären.
2. **Wege checken:** Auslandsdienstlehrkraft (ADLK), Landesprogrammlehrkraft (LPLK), Bundesprogrammlehrkraft (BPLK), Ortslehrkraft (OLK); Beamt:innen vs. Tarifbeschäftigte. Seiteneinstieg ohne Referendariat i. d. R. nicht – ggf. BPLK als Brücke.
3. **Unterlagen:** Lebenslauf, Zeugnisse (1. / 2. Staatsexamen), aktuelle dienstliche Beurteilung, ggf. ärztliche Eignung.
4. **Online bewerben:** ZfA-Portal „Go4Bund“; Unterlagen über den Dienstweg einreichen; Kolloquium.
5. **Fristen:** Spätester Termin für die Vermittlung für das folgende Schuljahr ist der 1. April des jeweiligen Jahres. Bis zu diesem Termin muss das Bewerbungsverfahren abgeschlossen und eine Freigabe erteilt sein, damit sowohl die abgebende Schule als auch die aufnehmende Schule im Ausland ihre Personalplanung sichern können. Insgesamt ist es ratsam, den Bewerbungsprozess spätestens zu Beginn des vorangehenden Schuljahres zu starten.
6. **Freigabe & Suche:** Nach Freigabe aktiv Schulen ansprechen; vier Jahre Zeit, sonst Sperre; Netzwerken (z. B. didacta).
7. **Einsatz & Dauer:** Erst 2–3 Jahre, insgesamt meist bis 6 Jahre; Bindung an die Heimatschule erlischt nach einem Jahr.
8. **Besoldung:** Deutsches Grundgehalt + steuerbegünstigte Auslands- / Familienzuschläge, ggf. Mietzuschuss, Heimflüge, Schulgeld.
9. **Pension / Rente:** Beamt:innen: dienstliches Interesse + Einsatz gemäß Lehramtsbefähigung (Nachweis!). Tarif: Prüfung der Notwendigkeit freiwilliger Rentenbeiträge.
10. **Vorbereitung:** ZfA-Seminare, Versicherungen, Wohnung / Umzug, Landeskunde, Sprache.
11. **Plan B:** Vorzeitige Rückkehr ist möglich; Innerhalb des ersten Jahres drohen Rückforderungen – früh beraten lassen.

(Hinweis: Konkrete Leistungen, Fristen und Beträge variieren nach Land, Schule und Personalsituation. Bitte die jeweils aktuellen ZfA- / Landesinformationen prüfen.)

„Drei Jahre Japan haben mich verändert“

Ein Interview mit Stefan Möllenberg über seine Zeit als Auslandslehrkraft



Stefan Möllenberg
Oberstufenkoordinator
an einem Düsseldorf
Gymnasium

Einleitung

Zwischen 2008 und 2011 unterrichtete Stefan Möllenberg als Auslandsdienstlehrkraft an der Deutschen Schule in Tokio/Yokohama. Der heute in Düsseldorf tätige Lehrer für Mathematik, Physik und Sport beschreibt diese Jahre als eine „der intensivsten und prägendsten Zeiten seines Lebens“. Im Gespräch berichtet er, wie er den Weg nach Japan fand, wie fordernd, aber auch lohnend und bereichernd diese Zeit war – und warum die Rückkehr nach Deutschland mindestens ebenso spannend war wie der Aufbruch.

Der Weg nach Japan

Redaktion Herr Möllenberg, wie sind Sie auf die Idee gekommen, in den Auslandsschuldienst zu gehen?

Stefan Möllenberg Es begann fast zufällig. Ich wusste zu Beginn meiner Lehrkraftlaufbahn gar nicht, dass es so viele deutsche Schulen im Ausland gibt. Zwei meiner damaligen Kollegen erzählten mir davon, einer ging dann nach Mexiko, der andere nach Japan. Dieser Kollege lud mich später ein, ihn in Japan zu besuchen. Der Einladung bin ich dann in den Herbstferien gefolgt. Japan hat mich damals sofort fasziniert: Als Besucher erlebte ich ein Land, das unglaublich sauber, höflich und strukturiert ist, was auch für die Deutsche Schule Tokio/Yokohama gilt.

Diese Eindrücke dort haben mich sehr neugierig gemacht. Da ich nun bereits einige Jahre nach meinem Referendariat als Lehrkraft tätig war, erschien mir Japan als eine willkommene, lebensverändernde Herausforderung, welche mir die Chance bot, meiner Komfortzone zu entfliehen und mich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Bewerbung und Kolloquium

Redaktion Wie lief die Bewerbung ab?

Stefan Möllenberg Zunächst habe ich mich online für die Auslandsschularbeit beworben, später musste ich die Unterlagen offiziell über den Dienstweg einreichen. Das Gespräch mit meinem damaligen Schulleiter war sehr offen und respektvoll. Auch wenn er bereits zwei Kollegen für den Auslandsschuldienst freigestellt hatte, hatte er für meine Bewerbung vollstes Verständnis und hat mir ohne zu zögern ebenfalls die Freigabe und Eignung erteilt. Das anschließende Kolloquium im Dezernat war ebenfalls sehr wertschätzend. Ich erinnere mich noch deutlich daran, dass der damalige Dezernent mich lachend mit den Worten begrüßte: „Herzlichen Glückwunsch, Sie haben schon bestanden. Der Test war, mein Büro zu finden.“ Anschließend sprachen wir noch über Erwartungen und Aufgaben. Er hat mich über den weiteren Prozess informiert und mir noch den ein oder anderen wertvollen Ratschlag gegeben.

Redaktion Was raten Sie Kolleg:innen, die ein solches Gespräch vor sich haben?

Stefan Möllenberg Im Grunde ist eine offene Haltung gegenüber der beruflichen Tätigkeit wie auch einer neuen Kultur entscheidend. Die Bereitschaft, teamorientiert zu arbeiten und sich schnell in eine neue Struktur einzuarbeiten, ist sehr wichtig, da die Fluktuation insgesamt an Auslandsschulen sehr hoch ist. Für viele Menschen im Ausland ist die deutsche Schule mehr als „nur“ eine Schule. Sie ist Ort für kulturellen Austausch und Zusammenleben.

Redaktion Konnten Sie sich Japan aussuchen?

Stefan Möllenberg Ich konnte Regionen angeben, in die ich nicht so gerne wollte. Das waren bei mir Regionen, die aufgrund der politischen Situationen eher als gefährlich eingestuft waren. Insgesamt gibt es ja rund um den Erdball ca. 130 deutsche Schulen im Ausland.

Letztendlich wird man vom Land NRW für die Möglichkeit einer Tätigkeit im Ausland freigestellt und in die Datenbank aufgenommen, auf welche die Schulleiter zugreifen können. Da ich aufgrund meines Besuches bei meinem früheren Kollegen in Japan einen Einblick in die Deutsche Schule Tokyo/Yokohama erhalten habe und ich auch bereits mit dem Schulleiter sprechen konnte, hat er sich erfreulicherweise bei mir gemeldet. Nach einem Vorstellungsgespräch in Düsseldorf habe ich dann sofort zugesagt.

Schule als Lebenswelt

Redaktion Wie sah Ihr Alltag in Japan aus?

Stefan Möllenberg Die Deutsche Schule Tokyo/Yokohama verfügte damals über einen Kindergarten, eine Grundschule und ein Gymnasium. Das alles auf einem Gelände. Insgesamt ist die Ausstattung vieler Auslandsschulen exzellent. So verfügt die Deutsche Schule Tokyo/Yokohama z. B. über einen eigenen Sportplatz und eine eigene Schwimmhalle. Das Schulleben auf dem Campus ist also sehr vielfältig. Man lebt, arbeitet und verbringt praktisch einen Großteil seines Alltages auf dem Schulgelände. Nach dem Unterricht gab es Feste, Sportwettkämpfe, Konzerte etc. Die Schule ist Lebensmittelpunkt für viele Menschen. Integration in die japanische Gesellschaft war leider schwierig, da die Sprachbarriere recht groß ist. Die Japaner sind ausgesprochen höflich, aber auch distanziert und weniger offen. Die Gemeinschaft steht hier klar im Vordergrund.

Zwischen Hochleistung und Repräsentation

Redaktion Was unterscheidet eine Auslandsschule von einer Schule in Deutschland?

Stefan Möllenberg Das Schüler:innenklientel ist anders. Für die Kinder ist die Schule im Ausland mehr als „nur“ ein Lernort. Dadurch verändert sich die Beziehung zu den Kindern und auch zu deren Eltern. In der Regel sind die Kinder offener und selbstbewusster und deutlich leistungstärker in den Fremdsprachen. Das wurde bei zentralen Prüfungen oder in Kommunikationsprüfungen immer sehr deutlich. Darüber hinaus ist eine Auslandsschule als Privatschule auch immer ein Repräsentant für Deutschland. Nicht selten sind bekannte Persönlichkeiten oder Politiker zu Besuch.

Finanzen

Redaktion War es finanziell attraktiv, im Ausland zu arbeiten?

Stefan Möllenberg Als Auslandsdienstlehrkraft erhielt ich weiterhin mein Grundgehalt plus einige Pauschalen, die von Land zu Land unterschiedlich sind. Hier waren die Gefahren- und die Wohnpauschale für Japan recht hoch. So war es durchaus möglich, etwas Geld anzusparen. Neben dem Status der Auslandsdienstlehrkraft ist eine Tätigkeit an Auslandsschulen auch als sog. Ortslehrkraft möglich. Diese Lehrkräfte werden dann nach den landestypischen Regelungen und in der jeweiligen Landeswährung bezahlt. Da ich als Auslandsdienstlehrkraft mein Gehalt in Euro erhielt, war es notwendig, einen sogenannten Geld-Tauschpartner zu finden. So ließen sich Bankgebühren einsparen.

Berufsschullehrkräfte im Ausland

Redaktion Viele denken, Auslandsdienst sei nur etwas für Gymnasiallehrkräfte. Können auch Berufsschullehrkräfte ins Ausland gehen?

Stefan Möllenberg Absolut. Auslandsschulen benötigen Lehrkräfte aller Richtungen. Die Studien- und Berufswahlorientierung ist auch im Ausland sehr wichtig. Berufsschullehrkräfte sind an verschiedene Bildungsgänge und Abschlüsse gewöhnt. Zu meiner Zeit an der Deutschen Schule Tokyo/Yokohama waren alle Leitungsstellen durch ehemalige Berufsschullehrkräfte besetzt. Die Aufgaben des Schulleiters sind enorm, auch vor dem Hintergrund, dass es sich um Privatschulen handelt. Der Verwaltungsbereich an deutschen Auslandsschulen ist viel größer und wird von mehreren Fachkräften übernommen, sodass für Lehrkräfte mehr Zeit für ihre pädagogische Arbeit bleibt.

Kultur und Alltag

Redaktion Welche kulturellen Erfahrungen haben Sie in Japan gemacht?

Stefan Möllenberg Im Ballungsraum Tokio leben über 20 Millionen Menschen. Dadurch, dass sich alle rücksichtsvoll und höflich verhalten, fällt dies aber fast nicht auf, außer man nimmt den letzten Zug oder möchte an einem der wenigen Feiertage an den Strand fahren. Japan ist unglaublich gut strukturiert. Alles funktioniert, die Bahnen sind pünktlich. Es wird sehr viel Wert auf die Ge-



meinschaft gelegt. Gleichzeitig herrschen in diesem Land aber auch strenge Regeln, die beachtet und nicht in Frage gestellt werden. Den Ausländern gegenüber ist man diesbezüglich aber nicht ganz so streng. Dennoch bleibt man als Ausländer immer „ein Fremder“. Auch wenn die Form stets höflich und respektvoll ist, der Umgang zwischen Einheimischen ist irgendwie anders.

Familie und Geburt in Japan

Redaktion Sie sind mit Ihrer Frau und Ihrem Sohn nach Japan gegangen. Wie hat Ihre Familie die Zeit erlebt?

Stefan Möllenberg Für meinen ältesten Sohn war es sehr aufregend. Er war damals 2,5 Jahre alt und hat den ganzen Prozess schon miterlebt. Bei unserer Wohnungsauflösung in Deutschland haben wir viele Gegenstände über das Internet verkauft. Als wieder einmal etwas abgeholt wurde, sagte er nur: „Fernseher weg, Küche weg, Sofa weg“, und zuckte mit den Schultern. Bei uns war es so, dass meine Frau in Japan nicht arbeiten konnte. Aufgrund der Sprachbarriere und kulturellen Unterschiede ist dies auch eine große Herausforderung, die man unbedingt mitberücksichtigen sollte. Hier ist die deutsche Community extrem wichtig. Es gibt immer Menschen, die einem helfen und bei der Integration unterstützen. Unser zweiter Sohn wurde 2009 in Tokio geboren. Hier waren einige formale Dinge zu beachten: Die japanische Geburtsurkunde musste zunächst übersetzt und notariell beglaubigt werden, dann ging es zur deutschen Botschaft. Seine Geburtsurkunde befindet sich nun beim Standesamt Nr. 01 in Berlin. Auch einen Dienstaussweis hat er damals erhalten. Auslandsdienstlehrkräfte erhalten einen speziellen Dienstaussweis, den man wie einen Reisepass verwendet. Er bescheinigt den dauerhaften Aufenthalt im jeweiligen Land, sodass keine besonderen Visa beantragt werden mussten.

Rückkehr und Neuanfang

Redaktion Wie verlief Ihre Rückkehr nach Deutschland?

Stefan Möllenberg Viele denken, man kehre dann an seine alte Schule zurück. Das war bei mir aber nicht der Fall. Auf einem Vorbereitungsseminar auf den Auslandsschuldienst hat uns der Moderator dies aufgrund seiner eigenen Erfahrungen sogar nicht empfohlen, weil man sich deutlich durch die Erfahrungen im Ausland verändert hat und sich danach ein „neuer“ Start in den deutschen Schulalltag lohnt. Nach Rücksprache mit dem zuständigen Dezernenten wurde mir also eine neue Schule zugewiesen. Ich kam zurück, voller beruflicher und persönlicher Erfahrungen – und wurde im deutschen Kollegium schnell wieder Teil des Alltags. Das Interesse seitens der Kolleg:innen an meinen Erfahrungen war dennoch recht groß. Manchmal diente es auch als Anregung für die eigene berufliche Laufbahn.

Leider sind aber die finanziellen und pädagogischen Möglichkeiten an städtischen Schulen deutlich beschränkter. Hier gibt es mehr Vorgaben zu beachten, eine deutsche Auslandsschule hat hier deutlich mehr Freiheiten. So konnte ich zunächst meine vielen Erfahrungen und Ideen, die ich im Ausland gesammelt habe, nicht gewinnbringend an meiner neuen Schule einbringen. Dies ist durchaus ernüchternd und fordert Geduld. Nach einem erneuten Schulwechsel habe ich aber nun eine Schule gefunden, an der ich meine Erfahrungen (und insbesondere die im Ausland gewonnenen) sehr gut einsetzen kann.

Fazit

Redaktion Würden Sie den Auslandsschuldienst Kolleg:innen empfehlen?

Stefan Möllenberg Ja, ohne Einschränkung. Aber mit einem wichtigen Ratschlag: Man sollte sich im Vorfeld sehr bewusst mit der Kultur und Gesellschaft des Ziellandes auseinandersetzen. Hier sollte man ehrlich prüfen, ob man selbst und die Familie zurechtkommen. Für manche passt das perfekt, für andere ist es eventuell doch nichts. Das gilt es sorgfältig abzuwägen – bevor man diesen großen Schritt wagt.

Wer aber offen ist, neugierig und bereit, Neues zuzulassen, erlebt eine unvergleichliche Zeit, die einen ein Leben lang prägt.

Hommage an die Ex-Sprecher des Arbeitskreises der Werkstattlehrkräfte

Die Lotsen gehen von Bord?

Als im Jahr 1890 die Koryphäe Bismarck, dem diese Karikatur ursprünglich galt, das Ruder aus der Hand geben musste, rief das vor allem Bedauern und Besorgnis hervor...

Frank Hoppen und Ulrich Plum sind seit Jahren als vergleichbare Koryphäen im vlbs für alle Belange der Werkstattlehrkräfte tätig. Durch die beiden sehr kompetenten Persönlichkeiten wurden Top-Kontakte mit hochrangigen Politikern aktiviert, die nach zahlreichen konstruktiven Gesprächen zu gravierenden Verbesserungen führten. Ihr größter Erfolg bestand in der Entwicklung einer bisher noch nie dagewesenen Aufstiegschance für Werkstattlehrkräfte in das Amt A11. Eine genau aufgelistete Evaluation ihrer langjährigen erfolgreichen Arbeit würde allerdings den Rahmen dieses Beitrages sprengen... Doch jetzt haben sie das „Steuer-rad“ in diesem Arbeitskreis aus der Hand gegeben – aber nur, um ihr umfangreiches Fachwissen auf höherer Ebene einzusetzen. An dieser Stelle wünschen wir ihnen einen hervorragenden Einstieg und ebenso großen Erfolg in ihrem neuen Wirkungskreis.

Gebührende Verabschiedung?

Das Ergebnis von vielen gemeinsamen Überlegungen, wie man den beiden Arbeitskreis-Sprechern eine Freude machen kann, mündete darin, dass der mit 51 Personen stärkste vlbs-Arbeitskreis seine Dankbarkeit gegenüber Frank und Ulrich mit verschiedenen Geschenken und selbstgedruckten Erinnerungswerken zeigt...

Wie kann die entstandene Lücke im Arbeitskreis geschlossen werden?

Am 27.02.2025 tagte der Arbeitskreis der Werkstattlehrkräfte im Berufsbildungszentrum Essen nicht nur, um neue AK-Sprecher zu gewinnen, sondern auch, um die Richtung des Arbeitskreises in einer neuen Aufstellung zu definieren. Dies gestaltete sich zunächst sehr schleppend.



Oben
Kristof Hübner,
Frank Hoppen,
Ulrich Plum,
André Wolters,
Thomas Schürmann

Unten
Ulrich Plum,
Joachim Brandt,
Thomas Schürmann,
André Wolter,
Kristof Hübner,
Frank Hoppen

Nur mit der Zusage von Frank und Ulrich, dem Arbeitskreis weiterhin beratend und unterstützend zur Verfügung zu stehen, konnten vier langjährige Arbeitskreis-Mitglieder für diese herausfordernde Aufgabe gewonnen werden. Man beachte: Vier versuchen, zwei zu ersetzen!

Die neuen AK-Sprecher

Herzlichen Dank für das entgegengebrachte Vertrauen! Wir haben das positive Engagement der beiden vor Augen und werden versuchen, ihrem Vorbild zu folgen, indem wir mit Hilfe des gesamten motivierten Arbeitskreises der Werkstattlehrkräfte für mehr Gerechtigkeit kämpfen. Deshalb freuen wir uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit – zum Beispiel zur Verbesserung des Einstiegsamtes, der Etablierung eines einheitlichen Referendariats sowie gerechter Aufstiegschancen für Werkstattlehrkräfte und vieles mehr!

**Joachim Brandt, Thomas Schürmann,
André Wolter, Kristof Hübner**

Ehrung der Jubilar:innen des Kölner Stadtverbandes



Ehrung der Kölner
Jubilar:innen im
Kolumba-Museum

Neugier genügt: Die Ehrung der Jubilare fand im Juli in einem ungewöhnlichen Rahmen statt. Den Auftakt bildete der Besuch des Café Jansen, zu dem Dorothee Hartmann eingeladen hatte. Der runde Saal des traditionsreichen Cafés bot einen ansprechenden Rahmen, um miteinander bei Kaffee und Kuchen ins Gespräch zu kommen. Jochen Kuhs und Volker Schäfer überreichten den Ehrengästen Monika Brüggemann-Klein (40 Jahre), Hajo Renkel (30 Jahre) und Ruth Kaldenbach (20 Jahre) ihre Urkunden und dankten ihnen für ihre langjährige Mitgliedschaft im Verband.

Anschließend begab sich die Gruppe in das nahegelegene Kolumba-Museum, das vom Architekten Peter Zumthor als „lebendes Museum“ konzipiert wurde. Dort erwartete sie eine besondere Führung mit Barbara Schachtner, die Thea Kuhs organisiert hatte. Die Sopranistin legte den Fokus auf das Wechselspiel von Kunst, Raum und Klang und lud die Teilnehmer dazu ein, das Wahrgenommene mit der eigenen Stimme zum Ausdruck zu bringen. Die ebenso lebendige wie kenntnisreiche Führung ermöglichte eine spielerische Begegnung mit der Kunst.

Die Inbetriebnahme der Kugelbahn von Manos Tsangaris war besonders beeindruckend. Der Komponist bezeichnet sein Werk als „räumlich-installative Komposition für eine Person im Zentrum“, die die Kugelbahn per Knopfdruck in Gang setzen kann. Wie von Zauberhand rollen daraufhin Billard- und Eisenkugeln durch Metallbahnen und Plastikröhren. Die Bewegung erzeugt Klänge, die entfernt an ein Xylophon erinnern und von aufblitzenden Lichtern begleitet werden.

Die Ehrung der Jubilare klang in angeregter Atmosphäre aus. Der Austausch über die Raumerfahrung und das in Klang Gesetzte erweiterte nicht nur die Wahrnehmung der Kunst, sondern auch die des Gegenübers. Durch die experimentelle Herangehensweise wurde der Museumsbesuch zu einem sehr persönlichen und inspirierenden Erlebnis.



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

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

Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AjK

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

Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

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

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

vlbs-Vorstand

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

Projekte

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

Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

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

Anlaufstellen für Lehrkräfte in NRW bei Stress und Belastung

- **Psychosoziales Beratungstelefon „Sprech:ZEIT 24/7“** – Rund-um-die-Uhr-Telefonberatung für Lehrkräfte in NRW, anonym und kostenlos (**Telefon 0800 0007 715**)
- **Schulpsychologische Beratungsstellen NRW** – Regionale Anlaufstellen für Lehrkräfte und Schulleitungen bei schulischen Problemen und persönlichen Belastungen (freiwillig, vertraulich, kostenlos; z. B. Zentrum für Schulpsychologie Düsseldorf, **Telefon 0211 89 95 341**)
- **Personalrat (Lehrkräftevertretung)** – Die Personalräte an Schule und Bezirksregierung beraten bei Überlastung, Konflikten oder dienstlichen Problemen und können weitere Hilfen vermitteln.

t1p.de/fwuhc



Schulpsychologische
Beratungsstellen NRW

t1p.de/w4mm1



Personalrat
Arnsberg

t1p.de/5ewhy



Personalrat
Detmold

t1p.de/csstg



Personalrat
Düsseldorf

t1p.de/ua6xb



Personalrat
Köln

t1p.de/k5i5a



Personalrat
Münster

t1p.de/4dnzh



Weitere Infos zum
Arbeitsschutz



Wir hören zu – das Sorgentelefon für Lehrkräfte am Berufskolleg

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

Sorgentelefon des vlbs: 0211 / 53 80 55 13

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

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

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

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

*Nicht während der Schulferien in NRW