

Lehrergesundheit



Editorial	2
Schulpolitik	
Leitartikel: Schulstruktur und Lehrergesundheit	3
Die Lehrerversorgung ist nicht gesichert	26
Sechs Monate Realschule plus, 1. Resümee	28
2. Fachkongress „Realschule plus – eine erste Bilanz mit Blick in die Zukunft“ 16.03.2010	29
Änderungen in der Schullandschaft zum 01.08.2010	32
Föderalismus: Eine Republik – 16 Schulsysteme	42
Schule und Gesundheit	
Projekt Lehrergesundheit	
• VDR im Gespräch mit Frau Dr. Elisabeth Gläßer, ADD	4
• PsDir Helmut Heyse: Lehrer – Persönlichkeit	10
• Lehrergesundheit in der englischsprachigen Welt	17
• Schule ohne Mobbing – Utopie oder erreichbares Ziel?	18
• PCB – Ein unsichtbares Gesundheitsrisiko	21
Schule in der Praxis	
Berufsorientierung an Schulen, Teil 2	36
Personalvertretung	
VDR-Personalräteschulungen, Termine 2010	30
Recht	
Lernmittelfreiheit	9
Altersteilzeit	22
Dienstrechtsreform in Rheinland-Pfalz	40
Urteil zu „Verweigerung der Übernahme einer Klassenleitung“	16
Urteil zu „Tätlichkeit und Bedrohung durch Schülergruppe“	25
Urteil zu „Gemeinsames E-Mail System von Dienststelle und Personalrat“	35
Urteil zu „Beförderungsstelle Rektor/-in an neugeschaffener Realschule plus“	43
Urteil zu „Ablehnung eines Versetzungsantrages“	43
VDR intern	
Erweiterter Bezirksvorstand Trier in Klausur	35
Beitragsanpassung	44
Persönliches	
Peter Nußbaum: VDR-Chefredakteur der ersten Stunde	45
Der VDR gratuliert zum Geburtstag	46





Lehrer: Beruf oder Diagnose?

Das Titelbild dieser Ausgabe ist drastisch. Es soll den Gefühls- und Gesundheitszustand vieler Lehrkräfte außerhalb des Schulgebäudes verdeutlichen. Während der Unterrichtszeit „funktionieren“ die meisten von uns dem äußeren Anschein nach – *noch*. Der Chefarzt einer anerkannten großen psychosomatischen Klinik rechnet sechzig Prozent der Lehrerschaft zu den gesundheitlichen Risikogruppen. Fast jede vierte pensionierte Lehrkraft scheidet krankheitsbedingt aus dem Schuldienst aus.

Mehrere neutrale wissenschaftliche Untersuchungen haben eindeutig bewiesen, dass Lehrer und Lehrerinnen einen der anstrengendsten Berufe ausüben. Einer jüngst veröffentlichten Studie des „Instituts für Schulentwicklungsforschung (IFS)“ ist zu entnehmen, wie sehr – unabhängig von der individuell als stressreich erlebten Beanspruchung – Lehrkräfte das Beanspruchungspotenzial einzelner schulischer Arbeitsbedingungen bemängeln. Vor allem die geringe Unterstützung und der allgemeine Umgang mit Gesundheit, die Ausstattung von Schulen (baulicher Zustand, Fachräume, Materialien, ...), fehlende Anerkennung für die schulische Arbeit oder Lob und Wertschätzung sowie Unterrichtsorganisation und Arbeitsumweltbedingungen empfindet der Großteil als belastend. Schulische Konferenzstrukturen und Schülerverhalten werden von wenigen bemängelt, jedoch von einem hohen Anteil der Lehrkräfte als beanspruchend erlebt.

1) www.ifs-dortmund.de

Harazd, B. & Gieske, M. (2009). Schulische Arbeitsbedingungen und ihr Beanspruchungspotenzial

Vor dem Hintergrund der von Politik und Arbeitgebern unisono geforderten „Bildungsqualitätsoffensive“ erbitten wir nicht adäquate Arbeitsbedingungen, sie sind endlich und uneingeschränkt von Bildungs- und Finanzpolitik zu schaffen! Wir betteln nicht um gerechte Besoldung. Bei faktischer Gleichwertigkeit der Arbeit aller Kolleginnen und Kollegen sind auch alle dem vierten Einstiegsamt der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zuzuordnen.

Es ist unter unserer Würde, um Lob für unseren täglichen Einsatz für die Kinder und damit für die Zukunft unseres Landes zu buhlen. Anerkennung erledigt sich nicht durch nette Worte in Sonntagsreden, sondern vor allem durch Taten! Wenn die Realschule plus ein Erfolgsmodell werden soll, dann muss sie vorrangig personell sehr gut ausgestattet werden; lesen Sie hierzu die Forderungen des VDR auf Seite 28.

Anerkennung wird ad absurdum geführt, wenn uns ständig neue Belastungen aufgebürdet werden, symptomatisch ist die geplante Umsetzung der Schulbuchausleihe, Näheres hierzu auf Seite 9.

Wir empfehlen zu prüfen, ob sich Belastungen in Ihrem persönlichen Schulalltag verringern lassen. Ganz bewusst haben wir entsprechenden Fragebögen und Checklisten viel Platz in diesem Heft eingeräumt, damit Sie ohne Umwege starten können (s. S. 4 bis 16).

Weiter vertiefen können Sie und Ihr Kollegium Ihre Analyse auch mit dem „Arbeits-Bewertungs-Check für Lehrkräfte (ABC-L)“ von Uwe Schaarschmidt und Ulf Kieschke (Universität Potsdam).

Der ABC-L ist ein Instrument zur Organisationsdiagnose. Es geht um schulbezogene Auswertungen und nicht um Aussagen über die einzelne Lehrkraft. Der Ertrag einer solchen Analyse ist umso größer, je mehr Lehrerinnen und Lehrer einer Schule sich beteiligen. Die Bearbeitung und Rückmeldung des schulbezogenen Befundes erfolgt anonymisiert über das Internet.

Ausführlich dargestellt ist das Verfahren in dem Buch: Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (Hrsg.) (2007). Weinheim.

Mit guten Wünschen für Ihre Gesundheit freundlichst Ihre

Impressum

Herausgeber

VDR

Verband Deutscher Realschullehrer
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.
55116 Mainz

Landesvorsitzender

Bernd Karst
Grolsheimer Weg 5
55411 Bingen
Tel. 0 67 21 / 99 49 99
Fax 0 67 21 / 99 49 98
E-Mail
karst.bernd@vdr-rlp.de

Zentrale Mitgliederkartei und Inkasso

Martin Radigk
Nachtigallenweg 55
67346 Speyer
Tel. 0 62 32 / 4 04 44
Fax 0 62 32 / 1 21 33 18
E-Mail
radigk.martin@vdr-rlp.de

Chefredakteurin

Christiane Lehmann
Grüner Weg 7
56323 Waldesch
Tel. 0 26 28 / 81 68
E-Mail
lehmann.christiane@vdr-rlp.de

Internet Adresse

<http://www.realschule-vdr.de>

Layout

Mediengestaltung Nehring
Lohrweg 48
56218 Mülheim-Kärlich
E-Mail
roland.nehring@web.de

Druck

Görres Druckerei Koblenz

Zuschriften

Einsender von Manuskripten, Briefen u. Ä. erklären sich mit redaktioneller Bearbeitung einverstanden. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers wieder. Für unverlangt eingesandte Bücher, Schriften oder Arbeitsmittel wird keine Verpflichtung übernommen. Rücksendung erfolgt nur, wenn ausreichend Rückporto beiliegt. Beiträge, Zuschriften und Besprechungsstücke an die Redaktion erbeten. Nachdruck, auch auszugsweise gerne, aber nur mit Genehmigung.

Schulstrukturreform und Lehrergesundheit

„Wer es ernst meint mit Reformen im Bildungssystem, muss sich um diejenigen kümmern, die diese Reformen letztlich in der Praxis umsetzen sollen: die Lehrer“, erklärt der Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (bdp) in seiner Pressemitteilung vom 09.09.2008.

In Rheinland-Pfalz wie auch in anderen Bundesländern besteht Handlungsbedarf. Die anstehende Schulstrukturreform hat aus Sicht des VDR den Aspekt der Lehrergesundheit kaum berücksichtigt. Die zunehmenden Belastungen, die von den Lehrkräften und Schulleitungen zu schultern sind, müssen einen adäquaten Ausgleich finden. Aus Untersuchungen wissen wir, dass ein beachtlicher Anteil der Kolleginnen und Kollegen auch die Belastungen des Schulalltages nicht so ohne weiteres verarbeiten kann. Häufig führen diese zu gesundheitlichen Problemen. Die Angebote des Landes durch das Projekt Lehrergesundheit wie auch durch die Fortbildungsangebote sind noch nicht ausreichend. Sie bedürfen darüber hinaus begleitender Maßnahmen in Form einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen. So forderte der 18. Bundeskongress für Schulpsychologie,

der vom 24. bis 26. September 2008 in Stuttgart stattfand, neue Arbeitszeitmodelle, Lärmschutz in Klassenräumen, Reduzierung der Klassengrößen und „einen Arbeitsplatz, der diese Bezeichnung verdient“ (Pressemitteilung vom 24. September 2008).

Wissenschaftliche Studien belegen, dass Lehrkräfte steigenden Belastungen ausgesetzt sind, die sich u.a. in einer erhöhten Zahl psychischer Erkrankungen niederschlagen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist in Schulen selten anzutreffen, während in vielen Bereichen der Wirtschaft bei vergleichbaren Belastungen so genanntes Coaching angeboten wird. Von den Lehrern werde erwartet, so der bdp, dass sie geborene Problemlöser sind, die ohne fremde Hilfe immer neue Aufgaben begeistert angehen und aggressiven Anfeindungen von Schülern, Kollegen und Eltern lächelnd begegnen. Stuttgarts Oberbürgermeister Wolfgang Schuster betonte auf dem Bundeskongress für Schulpsychologie in Stuttgart: „Nur wenn sich Lehrkräfte physisch und psychisch gesund fühlen, können sie ihre Kompetenzen für Schülerinnen und Schüler voll einsetzen.“



Bernd Karst, VDR-Landesvorsitzender

Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen weist darauf hin, dass die Lehrergesundheit nicht nur ein volkswirtschaftliches Problem ist, sondern auch in engem Zusammenhang mit der Schulqualität gesehen werden muss. Die Schlussfolgerung: Wer gute Schulen will, muss mehr für die Lehrergesundheit investieren. „Lehrergesundheit“ ist Schwerpunktthema der vorliegenden Ausgabe.

Mit kollegialen Grüßen

Bernd Karst
(VDR Landesvorsitzender)

Betroffenheit und Fassungslosigkeit

Tödliche Gewalt an einer Berufsschule in Ludwigshafen – und wir erinnern uns unwillkürlich an die Gewalttaten in Erfurt, Winnenden und Ansbach. Nimmt die Gewalt grundsätzlich zu? Wie lässt sich verhindern, dass ein (ehemaliger) Schüler zum tödlichen Schlag gegen Lehrer und Mitschüler ausholt? Welche nachhaltigen Wirkungen haben derartige Vorfälle auf die Schule allgemein? Müssen wir uns darauf einstellen, dass potentielle körperliche Bedrohungen immer stärker zu unserer beruflichen Wirklichkeit werden? Wie verkraften wir solche zunehmend realistisch gewordenen Gefährdungen am „Tatort Schule“? – Fragen, die eine Antwort suchen.

Projekt Lehrergesundheit

VDR im Gespräch mit der Leiterin des Projekts Lehrergesundheit Frau Dr. Elisabeth Gläßer, ADD Trier

Lehrergesundheit ist ein hoher Wert in sich, die Förderung der Lehrergesundheit in hohem Maße eine individuelle Angelegenheit. Sie bedarf jedoch einer Einrichtung, die sich mit der Thematik auseinandersetzt, die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte im Fokus hat, aus Beratung und Fortbildung dieses Personenkreises Informationen erschließt, die der Schulaufsicht und der Politik Anhaltspunkte für Entscheidungen und flankierende Maßnahmen liefern. Lehrergesundheit ist mit schulischer Qualität und Schulentwicklung sehr eng verbunden. Gerade vor dem Hintergrund der Schulstrukturveränderung gewinnt die Thematik besondere Brisanz, denn diese verlangt große Anstrengungen von allen Beteiligten vor Ort.

Seit 2001 besteht in Rheinland-Pfalz das Projekt Lehrergesundheit. In Gang gesetzt und aufgebaut von Psychologiedirektor Helmut Heyse. Sollte der Aufbau eines Qualitätsmanagements an Schulen gelingen, war der Hebel dort anzusetzen, wo sich gute Schule entscheidet: bei den Lehrkräften. „Lehrergesundheit fördert Qualität von Schule“ so heißt es in den „Landaauer Empfehlungen zur Lehrergesundheit“ und umgekehrt.

Helmut Heyse vertrat den Standpunkt, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen gehören. Daher sollte das Projektteam aus einem Arbeitsmediziner, einem Arbeitspsychologen und einer Lehrkraft bestehen. Helmut Heyse leitete das Projekt bis zum Jahr

2004, als er aus dem aktiven Dienst ausschied. Seine Leistung soll auch an dieser Stelle noch einmal gewürdigt werden.

Er hat die Wege und Formen gefunden, die das Projekt immer noch ausmachen: die jährlichen Lehrertage, die Beratung in Trier, die Durchführung von Studientagen und die enge Kooperation mit dem IFB, insbesondere der dortigen Arbeitsgruppe „Berufszufriedenheit und Gesundheit im Lehrerberuf“.

Leider erfüllten sich nicht alle seine Vorstellungen. Die Stelle der Arbeitsmedizin konnte nicht besetzt werden. Im Rahmen der Entwicklung einer Konzeption der arbeitsmedizinischen Betreuung von Lehrkräften in



Dr. Elisabeth Gläßer, ADD Trier,

Faktoren, die sich günstig auf Widerstandsfähigkeit und Belastbarkeit auswirken („Der gute Lehrer“)

- Ausstrahlung/ Autorität/ Souveränität
- Eigene Begeisterung (gerne unterrichten, Jugendliche mögen)
- Motivationsfähigkeit
- Fachliche Kompetenz
(spannenden Unterricht machen können, verschiedene Unterrichtsformen beherrschen, etwas vom Fach verstehen, gut vorbereitet sein)
- Emotionale Stabilität und Kompetenz
(mit sich selber gekonnt umgehen, Ärger und Angst regulieren, sich distanzieren können, einfühlsam sein, auf Beschämung und Kränkung verzichten)
- Soziale und pädagogische Kompetenz
(mit schwierigen Schülern und Situationen, vor allem Interaktionen und gruppendynamischen Prozessen klarkommen, d.h. zunächst auch diese „diagnostizieren“ zu können, Gruppenphänomene kennen, mit Aversionen, Provokation und Feindseligkeiten umgehen können, Konflikte geschickt angehen, für Disziplin sorgen können, eigene Rolle verstehen)
- Humor
(meist geäußertes Schülerwunsch)
- Flexible Bewältigungsstrategien in den unterschiedlichsten Situationen

Quelle: Dr. med. Peter Vogt: Vom BURN-OUT-Syndrom zur Lehrergesundheit. a. a. O.

Rheinland-Pfalz wird am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Mainz eine berufsspezifische Sprechstunde angeboten. Gegenwärtig ist im Projekt Lehrergesundheit noch eine Psychologinstelle übrig geblieben. Diese wird seit 2004 von Frau Dr. Gläßer besetzt. Als ehemalige Lehrerin mit psychotherapeutischer Ausbildung und Erfahrungen im klinischen Bereich bewegt sie sich in den großen Fußstapfen von Helmut Heyse. Sie hat aber ihren eigenen Weg gefunden und wirkt mit demselben Engagement wie ihr Vorgänger. Zusätzlich wurde dem Projekt noch eine – derzeit leider unbesetzte – weitere halbe Stelle zur Verfügung gestellt, die die Verzahnung der Projektarbeit mit den gesundheitsbezogenen Fortbildungsangeboten des IFB sicher stellen soll.

In einem Gespräch mit Frau Dr. Gläßer

informierten sich VDR-Vertreter über Stand, Hintergründe und Perspektiven des Projektes Lehrergesundheit, das nun in sein neuntes Jahr geht.

Die wachsende Zahl der Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit in den 90er Jahren ließ Handlungsbedarf erkennen. Es galt, durch Beobachtung, Analyse und die Systematisierung von Möglichkeiten der Vorbeugung Veränderungen anzubahnen. Klar war, es musste etwas passieren. Daraus ergaben sich dann weitere Handlungsfelder.

Den Lehrkräften wurde angeboten, per Einzelfallberatung lehrerspezifische Behandlungs- und Entlastungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Darüber hinaus wurden auch Schulleitungen und Schulaufsicht in Fragen der Lehrergesundheit beraten. Bei der personellen Ausstattung des Projekts liegt das Hauptaugenmerk naturgemäß auf Beratung, nicht auf einer längerfristigen Betreuung.

Beratung und Fortbildung sind die Möglichkeiten, das Projekt und seine Anliegen in das Bewusstsein der Lehrkräfte zu rücken. Bisher wird Lehrergesundheit in den Schulen meist eher als Zusatzthema, denn als zentrales Thema wahrgenommen.

Hilfreich und förderlich wäre die Dezentralisierung des Projektes auf mehrere Standorte, da der Weg nach Trier sich für weiter entfernt wohnende Lehrkräfte oft als Hindernis erweist und die Vernetzungen vor Ort schwieriger möglich sind.

Der Aufgabenbereich des Projektes erfasst – wie schon dargestellt – sehr viele Tätigkeitsfelder. Vor dem Hintergrund des eben dargestellten ist es aber nach wie vor von großer Bedeutung, Bewusstsein für das Thema zu schaffen und den Bekanntheitsgrad des Projektes zu erhöhen. Auch vor diesem Hintergrund ist eine höhere Stellenzuweisung notwendig.

Bei der Schulstrukturänderung wäre eine frühe Einbindung der Projektleitung hilfreich gewesen. Vorschläge für die Begleitung wurden erstellt. Das Thema Lehrergesundheit kann auch ein Aspekt bei der Zusammenführung von Schulen sein. Bei der Auflösung von Schulen war Frau Dr. Gläßer in die



Wilfried Rausch, Hanns Peters

Gestaltung von Studientagen eingebunden. Leider besteht angesichts der engen Personaldecke und der Komplexität des Themas weder Raum noch Zeit für konzeptuelle Arbeit.

Der „Orientierungsrahmen Schulqualität“ beschreibt „Qualitätsbereiche, die ... als jene Felder schulischen

Handelns identifiziert wurden, die maßgeblich das Gelingen von Schule, ... prägen“. Hilfreich wäre es, die Thematik der Lehrergesundheit stärker im Orientierungsrahmen zu verankern, um ein breiteres Bewusstsein für dieses Feld zu schaffen und es hier zu institutionalisieren. Auch in den Berichten der AQS wird dieser Bereich

Empfehlungen und Vorschläge

- Beratung werdender Lehrer / Eignungstests
- Spezielle Berufsanfänger-Fortbildung + Praktika zur Vermeidung des „Praxischocks“
- Laufbahnberatung bis zur Pensionierung unter Saluto-Genese-Aspekten und über Risikofaktoren mit „Emotional Checks“
auch arbeitsmedizinische Betreuung (medizinisch und psychologisch)
- Mehr Austausch und Kooperation
contra Einzelkämpfertum und Nichteinmischung
- Bildung von Tandems, Interventions- und Supervisions-Gruppen
- Trainings für Problemsituationen (mit Rollenspiel + Video)
- Sozialarbeiter + Psychologen in Schularbeit integrieren
- Regelmäßige Mitarbeiter-/ Vorgesetzten-Gespräche und Befragungen zur Früherkennung von Problemen (Belastungs- und Belastbarkeits-Untersuchungen)
- Kleinere Klassen (< 25) + weniger Bürokratie
- Bessere Disziplinierungsmöglichkeiten
- Förderung von Teildienstfähigkeit und Altersteilzeit
- Gesundheitsförderung in der Schule auch für Lehrer (körperlich, seelisch, geistig)
- Berufsspezifische Reha – Verfahren somatische und psychologische Therapie (wo notwendig)
- Begünstigung von Berufswechsel

Quelle: Dr. med. Peter Vogt: Vom BURN-OUT-Syndrom zur Lehrergesundheit. a. a. O.

nur indirekt angesprochen. Da aber Qualitätsmanagement und Lehrergesundheit eng verknüpft sind (Landauer Erklärung von 2004) dürfen Aspekte des Themas in einem solch zentralen Dokument nicht unerwähnt bleiben.

Die enge Verknüpfung von Schulentwicklung und Lehrergesundheit bildet eine Kernaussage der Landauer Erklärung. Daher ist – so Frau Dr. Gläßer ein regelmäßiges Monitoring von Gefährdungsbeurteilung unbedingt nötig, um eine an Daten und Umständen orientierte Prävention leisten zu können. Ein solches wurde jedoch, trotz gesetzlicher Verpflichtung aus dem Arbeitsschutzgesetz, noch nicht installiert. Neben den individuellen Handlungsmöglichkeiten der Lehrkraft stellt sich naturgemäß die Frage, was eine Schule spezifisch braucht und was sie leisten kann, um die Gesundheit ihrer Lehrkräfte zu fördern. Eine anerkannte arbeitswissenschaftliche Beschreibung der Anforderungen an den Lehrerberuf liegt gegenwärtig nicht vor. Wünschenswert wären hier schulartbezogene Untersuchungen, aber auch die Entwicklung von Eignungskriterien für den Lehrerberuf sowie die Erstellung eines Leitbildes.

Der Aspekt „Eigenständigkeit von Schulen“ verlangt Kriterien für die Personalentwicklung. In diesem Zusammenhang wurde in der Landauer Erklärung die Darstellung der „Normalleistung“ einer Lehrkraft gefordert. Problematisch ist, dass der Bildungs- und Erziehungsauftrag „nach

Am häufigsten beklagte Berufliche Belastungen

- Verhalten schwieriger Schüler/Beziehungsgestaltung
- Klassenstärke
- Stundenzahl
- Neuerungen im Schulsystem
- Administrative Pflichten
- Koordination Beruf-/ Privatleben
- Mangelnde Kooperationsbereitschaft der Eltern
- Stoffumfang
- Zusätzliche Fortbildungen und außerunterrichtliche Pflichten
- Eigene Gesundheit
- Unterricht gegen Widerstand („Dompteur“)
- Korrekturen, Benotung, Selektion
- Zunehmende Erziehungsfunktion des Lehrers
- Berufliches Image und Prestige
- Mangelnde Unterstützung durch den Schulleiter bzw. Arbeitgeber/ Kollegiale Probleme/Mobbing
- Hohe Entscheidungsdichte (schnelle Reaktionen auf unterschiedlichste Forderungen von Schülern, Eltern, Kollegen und Vorgesetzten)
- Mangelnde Regenerationsmöglichkeiten während des Unterrichts
- Baulicher Zustand der Schule

Quelle: Dr. med. Peter Vogt: Vom BURN-OUT-Syndrom zur Lehrergesundheit. a. a. O.

oben offen“ ist (so Frau Dr. Gläßer). Insofern wäre eine Verständigung darüber, was in einzelnen Schularten Standard in der Lehrtätigkeit ist, hilfreich zur realistischen Beurteilung der Lehrtätigkeit.

Die „Landauer Erklärung“ hält fest, dass „[Lehrergesundheit] in Bildungspolitik, Schulaufsicht und bei Schulleitungen ... Führungsthema und strategisches Managementziel werden und ein selbstverständliches Kriterium für personelle und administrative Entscheidungen sein [soll]“. Diese

Forderung basiert auf der Erkenntnis wissenschaftlicher Studien (Schaarschmidt; Rolff), dass **Schulleitungshandeln (neben Schulklima) eine zentrale Rolle für eine positive Lehrergesundheit** haben. Als Kriterien für gesundheitsförderndes Führungshandeln werden dabei z. B. genannt

- Anerkennung
- Stärken entwickeln
- Beteiligung an Entscheidungen
- Transparenz von Entscheidungen.

Soll die Bedeutung der Schulleitung für diesen Aspekt wirklich ernst genommen werden, ist die Bereitstellung eines erhöhten berufsgruppenspezifischen Fortbildungsangebotes dringend geboten. Dazu gehört die Entwicklung eines Konzepts, das sich an rechtlichen, psychischen und medizinischen Grundlagen und Bedürfnissen orientiert.

Für die **Zielgruppe Lehrkräfte** gilt die Prämisse, dass weniger Erkrankungen auftreten, je früher Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit ergriffen werden. Dabei ist die Frage, was die Lehrkraft persönlich tun kann von zentraler Bedeutung. Wichtig sind natürlich auch die Rolle von Kollegium und die Bedingungen von Schule.

Häufige Beschwerden

im Zusammenhang mit Lehrer/innen- Stress bzw. BURN-OUT

- Erschöpfungserleben/Gefühl des Verschlissenseins
- Mangel an Gelassenheit im Umgang mit Schülern
- Kopfschmerzen und Konzentrationsprobleme
- muskuläre Verspannungen im Schulter-Nacken-Bereich
- angespannte, gepresste Stimme/ Stimmstörungen
- blockierte Atmung und Fehl atmungsmuster
- Schlafstörungen
- Herz-Kreislauf-Probleme
- Magen-Darm- Beschwerden
- Ohrgeräusche (Tinnitus)
- Ängste (u.a. vor der Klasse zu stehen und vor Eltern)
- depressive Verstimmungen

Quelle: Dr. med. Peter Vogt: Vom BURN-OUT-Syndrom zur Lehrergesundheit. a. a. O.

Die vorhandenen Rahmenbedingungen bedürfen einer Änderung. Da sich diese systemischen Komponenten nur langsam ändern, ist es für die Lehrkräfte wichtig, selbst an der Verbesserung ihrer Bedingungen zu arbeiten, den Handlungsspielraum vor Ort zu nutzen. Hier gibt es Gestaltungsmöglichkeiten. Generell gilt: Erfolge in der Verhaltensprävention (Was kann ich in meinem Verhalten tun, um meine Gesundheit zu stärken?) sind leichter zu gewährleisten als in der Verhältnisprävention (Welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen erbringt das System?).

Auf der persönlichen Ebene ist ein Reflektieren des eigenen Handelns, das Erkennen von Stärken und Schwächen, Grundlagen für die eigene Entwicklung. Hilfsmittel hierzu sind arbeitsbezogene Checklisten (z. B. Fragebogen: Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) von Schaar Schmidt und Fischer, s. Anhang). Eine Reflexion der beruflichen Situation ist in kollegialer Praxisberatung oder Supervision möglich. Auf der Präventionsebene gilt es, Risikofaktoren für Überlastung und Gesundheitsgefährdung zu finden und zu bearbeiten. Dabei rücken Faktoren wie angemessene Zielsetzungen, Zeitmanagement u. ä. ins Blickfeld.

Die Lehrkraft muss wissen bzw. sich kundig machen, welche Entlastungsmöglichkeiten sich auf der Interventionsebene in Krisenfällen bieten: zum Beispiel durch § 11 der Lehrkräftearbeitszeitverordnung, Team-Besetzung in Klassen, etc.

Kooperation im Kollegium hilft Belastungen besser auffangen. Die Absprache gemeinsamer Regeln zur Bewältigung von Konflikten, Leistungsanforderungen oder anderer schulischer Bereiche schaffen ein Entlastungspotential.

Auf der Systemebene sind eine praxisnahe Ausbildung, der Einsatz von externem Personal für Verwaltungsaufgaben wesentliche Voraussetzungen für eine Entlastung. Leider nehmen Lehrkräfte eine Beratung erst zu einem späten Zeitpunkt in Anspruch.



Dr. Elisabeth Gläßer, ADD Trier, Erwin Schneider

Systematische Untersuchungen zu Erkrankungen von Lehrkräften liegen – so Frau Dr. Gläßer – kaum vor. Damit fehlt eine Datenbasis, die den Vergleich mit anderen Berufsgruppen

ermöglichen würde. (größerer statistischer Korpus.)

Die VDR-Vertreter bedanken sich herzlich für die Gesprächsmöglichkeit und den regen Austausch.

Lebensraum Schule

- Architektur
Schöne Gebäude und Räume mit Licht, Farbe, Grün und Wasser
- Gemütliche Ecken
Cafeteria, Speisesaal, Ruhe- und Fitness-Räume
- Stressabbau auf beiden Seiten
Gerne – da – sein statt Fluchtort (Käfig) und Freudlosigkeit („Wie schaffen wir es nur, den Kindern die Freude am Lernen auszutreiben“)
- Späterer Schulbeginn
ca. 08.30 bis 09.00 Uhr, vor allem in der Pubertät
- Ablösung der Halbtagschule
- Befreiung von starren Stoffplänen zugunsten von Rahmenvorgaben
- Orientierung am Leben (Hauptwunsch von Schülern in Bertelsmann-Umfrage)

Quelle: Dr. med. Peter Vogt: Vom BURN-OUT-Syndrom zur Lehrergesundheit. a. a. O.

Positive Seiten des Lehrerberufs (in der Selbstschilderung von Lehrern/ -innen)

- Umgang mit jungen Menschen
- Relativ viel Selbständigkeit in der Berufsausübung
- Anregende, abwechslungsreiche Tätigkeit
- Sichere, unkündbare Stellung
- Verhältnismäßig viel frei verfügbare Zeit und Zeitflexibilität
- Möglichkeit für Teilzeit-Beschäftigung und Familienfreundlichkeit
- Erfüllung einer sozialen Aufgabe

Quelle:

Dr. med. Peter Vogt: Vom BURN-OUT-Syndrom zur Lehrergesundheit Oder Gesundheitsförderung und Berufszufriedenheit in Zeiten von Veränderung und zunehmender Beanspruchung; Skript zur Lehrergesundheit:
http://www.kueichstaett.de/Fakultaeten/PPF/fachgebiete/Paedagogik/Lehrstuehle/grundschulpaed/Download/HF_sections/content/Skript%20Lehrergesundheit.pdf

Dienstunfähigkeit bei Lehrkräften

Anteil der Hauptdiagnosen (nach Gruppen)

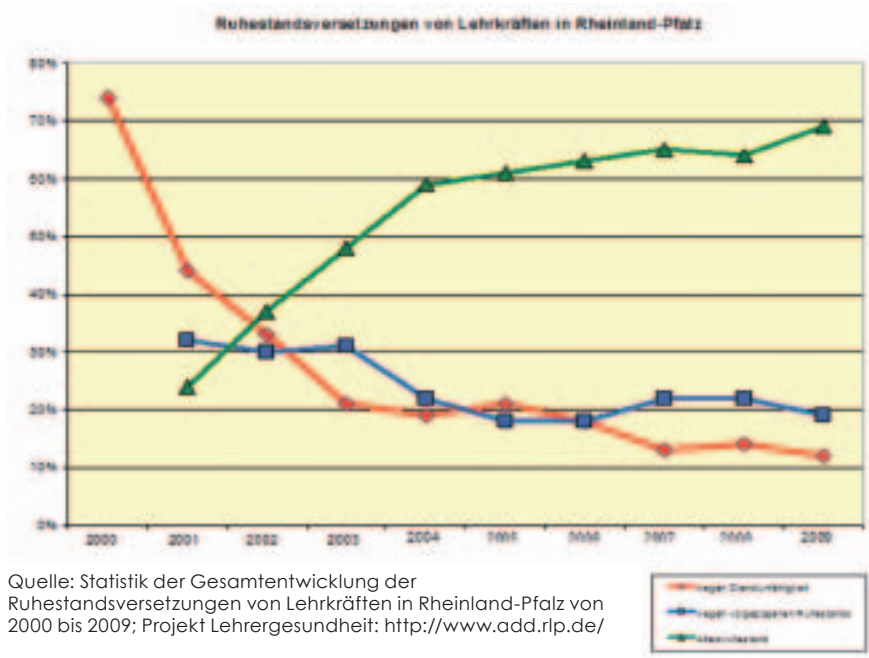
Psyche/Verhalten	52 %
Muskel/Skelett	13 %
Herz/Kreislauf	9 %
Bösartige Erkrankungen	7 %
Nervensystem	4 %
Auge/Ohr	3 %
Sonstiges	12 %

Quelle: Weber, Weltle u. Lederer, Inst. F. Arbeitsmedizin Uni Erlangen: Prospektive Erfassung aller DU-Begutachtungen von Lehrern im Freistaat Bayern vom 1.1.1996 bis 31.12.1999 (2001)

Texte zur Lehrergesundheit

Auf der Internetseite des Projekts <http://www.lehrergesundheit.bildung-rp.de/> sind folgende ausgewählte Veröffentlichungen des Projekts Lehrergesundheit zugänglich:

- 10 Gründe für Lehrerinnen und Lehrer, etwas für ihre Gesundheit zu tun
- Ärgermanagement: Man kann sich über alles ärgern – ist aber nicht dazu verpflichtet!
- Selbstbesinnung: Meine häufigsten Ärgeranlässe.
- Ansatzpunkte zur Verringerung von Belastung und Stress
- Burnout – wie es dazu kommt und was man dagegen tun kann.
- Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern: Eine Herausforderung für Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulaufsicht.
- Entspannung für Zwischendurch
- Frühpensionierte und alterspensionierte Lehrkräfte im Vergleich
- Gesundheitsförderung durch interne Gestaltung von Schule und Unterricht
- Gesundheitszirkel in der Schule
- Kollegiale, schulinterne Auseinandersetzung mit dem Thema Lehrergesundheit
- Lärmende Schule
- Lehrergesundheit zwischen SOLLEN, WOLLEN und KÖNNEN
- Leitfaden zur Analyse Belastungen und Stress
- Pflegen Sie Ihren Stress?
- 13 Vorschläge zur Förderung der psychischen Gesundheit



Quelle: Statistik der Gesamtentwicklung der Ruhestandsversetzungen von Lehrkräften in Rheinland-Pfalz von 2000 bis 2009; Projekt Lehrergesundheit: <http://www.add.rlp.de/>

- Psychische Beanspruchung durch berufliche Anforderungen und Belastungen
- Qualitätsmanagement und Lehrergesundheit
- Rechtliche Bestimmungen zur Dienstunfähigkeit
- Selbstevaluation: Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)
- Soziale Unterstützung als Hilfe zur Bewältigung von Belastungen
- Studientage zur Lehrergesundheit
- Suchtgefährdete und suchtkranke Beschäftigte an den Schulen in Rheinland-Pfalz
- Leitfaden für Gespräche mit suchgefährdeten und suchtkranken beschäftigten
- Supervision – was ist das?
- Was Sie über Belastungen und Stress wissen sollten
- Wissenswertes zur Beihilfefähigkeit psychotherapeutischer Behandlungen. (siehe auch Seiten: 10 bis 16)

Zentrale Forderungen des Verbandes Deutscher Realschullehrer

Das fordert der VDR:

Das Bewusstsein für Lehrergesundheit muss bei den Lehrkräften ein stärkeres Gewicht erhalten. Dazu bedarf es bei der Implementation weiterer Bemühungen seitens des Ministeriums und der ADD.

Das fordert der VDR:

Um dem offensichtlichen Bedarf gerecht zu werden, bedarf es weiterer Stellen für das Projekt Lehrergesundheit. Diese sind auf weitere Stützpunkte im Land zu verteilen.

Das fordert der VDR:

Das bisherige Schulleiterbild ist neu zu fassen. Die veränderte Schullandschaft lässt eine Fortführung der bisherigen Konzeption nicht zu. Den gestiegenen Anforderungen an diese Berufsgruppe ist seitens des Dienstherrn Rechnung zu tragen. Hier ist ein Paradigmenwechsel notwendig. Dem Schulleiter müssen Ressourcen auch zur Entwicklung der Lehrergesundheit zur Verfügung gestellt werden.

Text: Hanns Peters, Martin Radigk, Wilfried Rausch

VDR-PRESSEMITTEILUNG

Lernmittelfreiheit VDR gegen Bürokratisierung in der Schule

Das Anliegen der Landesregierung, Eltern von Schulkindern finanziell zu entlasten, wird vom Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) grundsätzlich begrüßt.

Bei der Ankündigung von Änderungen bezüglich der Lernmittelfreiheit stellte Ministerin Doris Ahnen in einer Pressemitteilung vom 25.06.2009 noch fest:

- Eine hohe Belastung der Schulen durch die Weiterentwicklung des Systems muss ausgeschlossen sein.
- Das Unterstützungssystem muss im Alltag praktikabel sein.

Der VDR-Landesvorsitzende Bernd Karst bezweifelt, dass das geplante Ausleihsystem diesen Erfordernissen gerecht wird. Zwar soll die Verantwortung des Leihverfahrens bei den Kommunen liegen, jedoch zeigen erste Rückmeldungen aus den Schulen, dass ein erheblicher Teil der Verwaltungsarbeit erneut an Schulleitungen, Sekretariaten und Lehrkräften hängen bleiben wird. Jede Erhöhung des Verwaltungsaufwandes gehe jedoch zu Lasten der pädagogischen Aufgaben der Schulen.

Grundsätzlich zieht der VDR ein großzügiges Gutscheinsystem dem Leihverfahren vor. Schulbücher sind Arbeitsbücher. Jugendliche sollen lernen, sich Texte mit Hilfe von Textmarkierungen und Randnotizen zu erschließen. Dies ist aber in geliehenen Büchern nicht möglich.

Bleibt es dennoch bei dem geplanten Ausleihverfahren, müssen die Inventarisierungs-, Ausleihe- und Rückgabe-

modalitäten für den Schulträger in einem Pflichtenheft präzise beschrieben und aus der schulischen Verantwortung herausgehalten werden. Denkbar wäre z.B., bei entsprechender personeller Aufstockung den vorhandenen Stadt- und Gemeindebüchereien die Schulbuchausleihe zu übertragen.

Hintergrund:

Schulbuchausleihe

Schrittweise soll in allen allgemeinbildenden Schulen sowie in den Wahlschulen des berufsbildenden Bereichs das derzeit geltende System der Lernmittelfreiheit in Form von Lernmittelgutscheinen durch ein Ausleihsystem ersetzt werden, das Eltern finanziell entlasten soll. Bei Unterschreitung bestimmter Einkommensgrenzen ist die Ausleihe unentgeltlich. In den anderen Fällen ist die entgeltliche Ausleihe möglich.

Für die Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I an allgemeinbildenden Schulen (Klassenstufen 5-10) soll das Ausleihsystem für Lernmittel im Schuljahr 2010/11 eingeführt werden. Im Schuljahr 2011/12 soll das Ausleihsystem auf die Sekundarstufe II („Oberstufe“) erweitert werden. Im Schuljahr 2012/13 sollen die Grundschulen folgen. Für Schülerinnen und Schüler der Förderschulen und des Berufsvorbereitungsjahrs bleibt es bei der schon praktizierten kostenfreien Ausleihe von Schulbüchern.

Weitere Informationen unter <http://lmf-online.rlp.de/>

15.01.2010, V.i.S.d.P.: Wolfgang Häring, VDR-Pressereferent



MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, JUGEND UND KULTUR

Schulbuchausleihe: Bildungsministerium weist VDR-Kritik zurück

„Mit der Schulbuchausleihe wird ab dem nächsten Schuljahr schrittweise ein System eingeführt, das die Familien in Rheinland-Pfalz zugleich finanziell entlasten wird und mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen vereinbar ist.“ Das unterstrich der Pressesprecher des Bildungsministeriums, Wolf-Jürgen Karle, in Reaktion auf die Kritik des VDR an der Neuregelung der Lern-

mittelfreiheit im Land. Ein Ausleihsystem, das für einkommensschwache kostenlos sei und sich im Übrigen über Leihgebühren der Eltern refinanzieren, sei derzeit der einzig denkbare Weg für eine weitere finanzielle Entlastung der Eltern in Rheinland-Pfalz. Die am 9. Dezember 2009 verabschiedete Gesetzesänderung sehe eine klare Regelung bezüglich der Aufgabenverteilung zwischen Schulen und

Schulträgern vor, hielt der Sprecher weiter fest. Dabei beschränkten sich die Aufgaben der Schulen auf die Information der Eltern, die Erfassung und Pflege von Schülerdaten, sowie die Festlegung der Schulbuchlisten. Dies gehöre bereits jetzt zu den regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben der Schulen.

15.01.2010, V.i.S.d.P.: Wolf-Jürgen Karle, Pressesprecher, MBWJK

Nachtrag

Schön wär's...

VDR sammelt Dokumentationen

Der VDR wünschte, es wäre so, dass das, was in Sachen Lernmittelfreiheit nun auf die Schulen zukommt, sich nicht von den Aufgaben und Belastungen der vergangenen Jahre unterscheidet...

Eine Reihe von Schulleitungsmitgliedern hat sich spontan angeboten, über das Standardmaß hinausreichende Aufgaben und zeitliche Beanspruchungen zu dokumentieren. Wollen Sie sich daran beteiligen?

Senden Sie Ihre Beobachtungen an:

- Rausch.Wilfried@vdr-rlp.de
- Schneider.Erwin@vdr-rlp.de
- Wuenschel.Wolfgang@vdr-rlp.de



Initiator und Leiter des Projektes „Lehrergesundheit in Rheinland-Pfalz“ (2001-2004).

Psychologiedirektor
Helmut Heyse

LEHRER zwischen müssen und können • wollen und sollen P E R S Ö N L I C H K E I T

Materialien zum Workshop "Was brauchen Lehrkräfte, um die Schule so zu gestalten, dass sie gerne und gut arbeiten?" zusammengestellt von Dipl. Psych. Helmut Heyse, Konz anlässlich „7. Fachtag der Fachgruppe Lehrende im RCI“.

10 Gründe für Lehrkräfte, etwas für ihre Gesundheit zu tun

1. Kindern und Jugendlichen Kenntnisse zu vermitteln, ihr Lernen zu begleiten, ihr soziales Verhalten zu fördern und ihre persönliche Entwicklung zu unterstützen, ist Teil eines erfüllten Lehrerberufs. Dieses tägliche Bemühen ist aber auch vielfachen Risiken von Störungen, Rückschlägen, Widerständen, Beeinträchtigungen ausgesetzt. Woher kommt die psychische Kraft, nicht **den Mut zu verlieren** und immer wieder neu anzufangen?
2. Schüler lernen für das Leben. Wie erfahren Lehrkräfte, wie gut sie Kinder und Jugendliche auf das Leben vorbereitet haben? Wann erhalten Lehrkräfte Anerkennung und Wertschätzung? Man muss einen starken **Glauben an die Selbstwirksamkeit** haben, um nicht auszubrennen.
3. Viele Menschen verursachen viel Lärm, junge Menschen besonders, große Klassen oft noch mehr. Schulen und Klassenräume sind nicht Lärm schützend konstruiert und erfordern lautes Sprechen. Das kostet **physische und psychische Kraft**.
4. Die Arbeitszeit des Lehrers ist nur z.T. durch Unterricht definiert, die Trennlinie zur Freizeit ist fließend. Es gehört **Selbstdisziplin und Zeitmanagement** dazu, Arbeit und Privatleben, Erholung und Reflexion der Arbeit gesundheitsförderlich zu organisieren.
5. Menschen, die gemeinsam Schule machen, haben unterschiedliche Vorstellungen davon, wie diese Schule aussehen soll und wie die Menschen darin miteinander umgehen sollen. Auseinandersetzungen und Konflikte sind unvermeidlich. Auch wenn sie produktiv sind, belasten sie den Einzelnen. Wie gelingt es, mit Konflikten sozialverträglich umzugehen und immer wieder **Kooperation zu wagen**?
6. Pädagogische Maßnahmen sind selten eindeutig. Sie werden missverstanden, uminterpretiert, verfälscht. Es verlangt ein **stabiles Selbstwertgefühl**, sich bei aller Selbstreflexion nicht dauernd in Zweifel zu ziehen.
7. Lehrpläne sollen bei der Realisierung des Bildungs- und Erziehungsauftrags helfen. Die Übersetzung in konkretes unterrichtliches Handeln ist tägliche Aufgabe. **Wie erhält man sich die Freude** daran?
8. Der Bildungs- und Erziehungsauftrag ist offen formuliert; es gibt keinen Punkt der Erledigung und des zufriedenen Zurücklehns. Mit dem **Gefühl, nie fertig zu werden**, muss man erst mal fertig werden.
9. Auch für Lehrer gelten die Menschenrechte. Grenzverletzungen von Schülern, Eltern, Kollegen und Vorgesetzten verwunden und machen müde. Wie schützt man sich vor Zynismus und **seelischer Erschöpfung**?
10. Der Lehrerberuf zählt zu den sinnhaftesten und verantwortungsvollsten in der Gesellschaft. Die Arbeitsbedingungen entsprechen dem oft nicht. Überlastung durch Arbeitsmenge und Zeitdruck beeinträchtigen die Arbeitsqualität und das Lebensgefühl. Was tun, um die **Berufszufriedenheit zu erhalten**?

Meine persönliche Energiebilanz

Im Folgenden finden Sie eine Möglichkeit, sich mit Ihren Belastungen und Ihren Energiequellen auseinanderzusetzen und Ihre Energiebilanz zu erstellen.

Tragen Sie bitte ein:

Wo hausen Ihre Energieräuber (= Belastung und Stress) und aus welchen Quellen sprudeln Ihre Energien?

Energieräuber	Wo hausen die?*	Energiequellen	Wo sprudeln die?*

* in meiner Schule, bei Schülern und Schülerinnen, im Kollegium, in mir selbst, in Familie, Freizeit, ...

Leitfragen für die Auswertung Ihrer Energiebilanz

- Wie verhalten sich Energieräuber und Energiequellen quantitativ und qualitativ zueinander?
- Aus welchen Bereichen (Schule, Sie selbst, Familie...) kommen die Belastungen (Energieräuber) und woher kommen die positiven Energien?
- Erkennen Sie Schwerpunkte und Einseitigkeiten? Gibt es positive Energien aus der Schule?

Leitfragen zu Ihren Energieräubern

- In welchen Zusammenhängen stehen Ihre Belastungen mit Fach- und Sachproblemen, Gesundheit, sozialen Beziehungen, Arbeitsmenge, unrealistischen Zielen, Erwartungen, unzureichenden Kompetenzen...?
- Wo können Sie selbst Ihre Belastungen verändern oder reduzieren?
- Wo sind Sie auf die Veränderungen von Bedingungen oder Hilfen von außen angewiesen?

Leitfragen zu Ihren Energiequellen

- Sind die positiven Energien eher erfolgs- und leistungsorientiert (z.B. es gelingt etwas) oder erlebnisgefärbt (z.B. Musik, Landschaft, Kunst...)?
- Suchen Sie diese Energiequellen aktiv und bewusst geplant auf – oder sind es eher Ereignisse, die Ihnen von anderen geschenkt werden oder „zufällig passieren“?
- Wie gestalten Sie Ihre Erholungsphasen?
- Wo sehen Sie Defizite? Wo wollen/wo können Sie etwas verändern?
- Welche Hürden sind dafür zu überwinden?
- Wer kann Ihnen dabei helfen?
- Weitere Beobachtungen an mir über Ärgern, Genießen ...

Pflegen Sie Ihren Stress?¹

Die folgende Liste enthält Aussagen, die etwas mit der eigenen Stressanfälligkeit zu tun haben. Bitte prüfen Sie, in welchem Ausmaß diese Aussagen für Sie zutreffen und kreuzen Sie das Kästchen an. Oft hängt die jeweilige Reaktion ganz von den momentanen Umständen oder bestimmten Personen ab; nehmen Sie dann die Antwort, die dem „Normalfall“ entspricht.		nie	manchmal	oft	immer
1.	Ich ärgere mich über mich selbst, wenn mir etwas nicht gelingt.	1	2	3	4
2.	Ich behalte meine Probleme, Sorgen, Ängste ... für mich bis es aus mir heraus bricht.	1	2	3	4
3.	In schwierigen Situationen verlässt mich mein Humor.	1	2	3	4
4.	Ich reagiere hektisch, ohne einen Überblick über die Situation zu haben.	1	2	3	4
5.	Ich bemerke negative Verhaltensweisen bei mir, wenn ich mich unter Druck fühle.	1	2	3	4
6.	Ich konzentriere mich eher auf negative Aspekte in meinem Leben als auf positive.	1	2	3	4
7.	Ich neige dazu, über Vergangenes nachzugrübeln.	1	2	3	4
8.	Ich fühle mich in neuen, ungewohnten Situationen unwohl.	1	2	3	4
9.	Ich erlebe die Rolle, die ich in meiner Schule spiele, als bedeutungslos.	1	2	3	4
10.	Neue Anforderungen machen mir Angst, ihnen nicht zu genügen.	1	2	3	4
11.	Ich muss zu Terminen hetzen, um nicht zu spät zu kommen.	1	2	3	4
12.	Wenn etwas nicht so läuft, wie ich es erwarte, werde ich nervös und ärgerlich.	1	2	3	4
13.	Ich neige dazu, Probleme anderer lösen zu wollen.	1	2	3	4
14.	Es belastet mich, wenn ich meine eigenen Ansprüche an mich selbst nicht erfülle.	1	2	3	4
15.	Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich mich hinsetze und eine Stunde nichts mache.	1	2	3	4
16.	Ich fühle mich gehetzt, auch wenn ich nicht unter Druck stehe.	1	2	3	4
17.	Statt Pausen zu machen, arbeite ich lieber durch.	1	2	3	4
18.	Ich werde ärgerlich, wenn man mich über Gebühr warten lässt.	1	2	3	4
19.	Dummen Bemerkungen mir gegenüber bin ich hilflos ausgeliefert.	1	2	3	4
20.	Ich übernehme mehr Aufgaben als ich auf einmal bewältigen kann.	1	2	3	4
	Anzahl				

Fortsetzung

Pflegen Sie Ihren Stress?¹

21.	Ich mache lieber meine eigenen Erfahrungen, als Rat und Hilfe zu suchen bzw. anzunehmen.	1	2	3	4
22.	Ich ignoriere meine eigenen physischen Grenzen.	1	2	3	4
23.	Ich nehme Aufgaben in Angriff, bevor ich sie sorgfältig durchdacht habe.	1	2	3	4
24.	Meiner Meinung nach ungerechtfertigte Vorwürfe machen mich ganz fertig.	1	2	3	4
25.	Es ist mir peinlich zuzugeben, wenn ich mich mit Arbeit überfordert fühle.	1	2	3	4
26.	Ich suche in Äußerungen schnell nach Vorwürfen oder Kritik.	1	2	3	4
27.	Ich mache mehrere Dinge gleichzeitig.	1	2	3	4
28.	Ich vermeide es, Arbeit an andere zu delegieren.	1	2	3	4
29.	Trotz Arbeitsbelastung beginne ich mit Aufgaben, bevor ich sie nach Prioritäten sortiert habe.	1	2	3	4
30.	Es bedrückt mich, wenn ich Erwartungen anderer nicht erfülle.	1	2	3	4
31.	Ich denke, dass ich zu sehr belastet bin.	1	2	3	4
32.	Mein Arbeitsleben hat Priorität vor meinem Familien- und Privatleben.	1	2	3	4
33.	Ich werde ungeduldig, wenn etwas nicht sofort geschieht oder andere sich ungeschickt anstellen.	1	2	3	4
34.	Ich finde es schlimm, wenn man in meiner Arbeit Fehler findet.	1	2	3	4
35.	Es fällt mir schwer, anderen kritische Rückmeldungen zu geben.	1	2	3	4
36.	Kritik an meiner Arbeit geht mir nah und beschäftigt mich lange Zeit.	1	2	3	4
37.	In schwierigen beruflichen, sozialen ... Situationen suche ich die Schuld bei mir.	1	2	3	4
38.	Ich bin empfänglich für „versteckte Appelle“ („Es müsste mal jemand ...“).	1	2	3	4
39.	Fremden gegenüber bin ich unsicher.	1	2	3	4
40.	Ich finde es schwierig, Forderungen und Bitten abzulehnen.	1	2	3	4
Übertrag					
Gesamt-Anzahl					
Summen (Anzahl x Wert)					
Gesamt					

Ergebnisauswertung

Für die Gesamtauswertung sind vor allem die Extreme wichtig; sie bedürfen aber der Interpretation.

Die Zustimmung „oft“ oder „immer“ zu einer Aussage muss noch nicht auf Stressoren hinweisen, genau so wenig, wie ein „nie“ ein Schutz vor Stress sein muss. Entscheidend ist, wie Sie selbst Ihre Antworten im Vergleich zu Ihrem Wertesystem und Ihren Prioritäten einordnen: Der Verstoß gegen Lebensmaximen, „innere Antreiber“ und Leitgedanken kann ebenso Stress auslösende Wirkung haben, wie der ständige Versuch, es allen recht zu machen; und wer sich nie über sich selbst ärgert, leidet unter mangelnder Selbstkritik, was unter sozialen und kommunikativen Aspekten ebenfalls Stress bewirken kann.

Die folgenden Anmerkungen können Ihnen – mit aller Vorsicht – eine Orientierung geben, sofern Ihr Antwortprofil ausgeglichen ist. Bei einem Gesamtergebnis, das aus vielen Extremantworten (1 und 4) besteht, können diese Beschreibungen allerdings nicht zutreffen:

40 – 80 Sie schätzen sich selbst als ziemlich stressresistent ein und schützen sich vor Stress. Prüfen Sie anhand Ihrer Angaben, ob Kritik und Beunruhigungen sie überhaupt noch erreichen, oder ob Sie sich Ihrer selbst allzu sicher sind – und dadurch anderen Stress machen.

sind aber gefährdet, viele potenziell Stress auslösende Ereignisse nicht abwehren zu können. Versuchen Sie, Kompetenzen im Umgang mit sich, mit Ihrer Arbeit und mit Ihrem sozialen Umfeld zu verstärken, die Ihnen Widerstand gegen Beunruhigung und Sorgen ermöglichen. Hinweise dazu können Sie Ihren eigenen Antworten entnehmen. Wer könnte Ihnen Modell dafür sein; wer dabei helfen?

121 – 160 Ihre Stressanfälligkeit ist zu hoch: Sie empfinden zu vieles als Bedrohung, und sollten die Ansprüche an sich selbst überprüfen. Es empfiehlt sich für Sie, neue Strategien zu entwickeln, um Stressoren etwas entgegen setzen zu können.

1) Nach einer Idee von Hindle, T. 1998: Reducing Stress. DK Publishing. N.Y.

Hilfreiche „Filterkompetenzen“ zur Stressvermeidung

Eine distanzierende, entlastende Interpretation von Ereignissen und ein Stress reduzierendes „Erstverhalten“ verlangen bestimmte Kompetenzen. Dazu zählen z. B.

Problembesitz klären und das Problem da lassen, wo es ist: Angehörige sozialer Berufe neigen dazu, sich Probleme anderer zu Eigen zu machen und sich für die Lösung verantwortlich zu fühlen – statt anderen dabei zu helfen, ihr Problem selbst zu bearbeiten oder zu lösen.	kann ich	gelingt mir nicht	sollte ich probieren
Perspektive wechseln: Eine Situation in einen anderen Kontext stellen („Reframing“). Ereignisse lassen – insbesondere aus der Sicht des Gegenüber – meist auch eine andere Interpretation zu – und damit andere Gefühle und Reaktionen.			
Überblick behalten und erst Handeln, wenn der erste Impuls zu spontaner, vielleicht emotionaler oder unüberlegter Reaktion vorbei ist.			
Systemisch denken: Die meisten Ereignisse sind komplizierter, als man im ersten Moment erfassen kann. Denken in „Entweder- oder“ oder „Schwarz-weiß“ oder „Wenn-dann“ erzeugt Druck, führt zu Verengungen oder Scheinalternativen und verliert die Zusammenhänge aus dem Blick.			
Innere Antreiber kontrollieren: Unsere – meist nicht bewussten – Lebensmaximen (z. B. „Ich muss es allen recht machen“) haben enormen Einfluss auf unsere Gedanken und Phantasien und bestimmen unser soziales Verhalten; sie machen auch sehr verletzlich. Wer jede Störung im Unterricht als pädagogische Herausforderung oder Bedrohung seiner Lehrerkompetenz interpretiert, macht sich das Leben noch schwerer.			
Auf sich selbst vertrauen: Wer sich seiner sicher ist, sich auf seine Fähigkeiten verlassen kann, ist eher in der Lage, in potenziell Stress auslösenden Situationen souverän zu reagieren. Dazu bedarf es der ständigen persönlichen und professionellen Weiterentwicklung.			
Unzumutbare Forderungen abwehren – Nein sagen: Die eigenen Kräfte einschätzen und die Grenzen der Kompetenzen und Belastbarkeit abstecken zu können, schützt vor (Selbst-) Überforderung, die mit Belastung und Stress einhergeht. Niemand kann alle Erwartungen erfüllen.			
Grenzen setzen: Man kann lernen, Grenzüberschreitungen von Personen, die die eigene körperliche und psychische Unversehrtheit bedrohen, verbal abzuwehren.			
„Vier-seitig“ wahrnehmen und kommunizieren: Wer in jeder Äußerung vor allem auf die Beziehungsbotschaft hört, wer für Appelle übersensibel ist, wer seine eigenen Gefühle und Bedürfnisse nicht in Ich-Botschaften übersetzen kann, ist anfälliger für Stress. „Dumme Bemerkungen“ können manchmal mehr über den „Sender“ selbst aussagen als sie an Appell oder Sachmitteilung enthalten.			
Meta-Kommunikation üben und anwenden: Oftmals ist es entlastend, auf eine Äußerung nicht direkt einzugehen, sondern auf eine andere kommunikative Ebene zu wechseln, z. B. auf den Vorwurf: „Da haben Sie mal wieder ...!“ – mit der Reaktion: „Es ist immer erfrischend, wie direkt Sie Ihre Meinung sagen“. Auch Humor, aktives Zuhören oder Schlagfertigkeit können diese Wirkung haben und Situationen entspannen.			
Positiv mit sich selbst sprechen: Positive, ermutigende Selbstgespräche, eine realistisch-optimistische Grundhaltung und Vertrauen in die Selbst-Wirksamkeit können Energie bringen. Wer sich hingegen durch destruktive Selbstgespräche selbst bemitleidet und „ins Leid redet“ („das schaffe ich nie; warum ausgerechnet ich ...“) erhöht sich selbst Belastung und Stress. Auch eine Wahrnehmung mit negativer Optik, die im Schweizer Käse nur die Löcher sieht und den Käse nicht beachtet, macht anfällig für Belastungs- und Stressempfinden.			
Humor einsetzen: Humor kann Unvereinbarkeiten (Konflikte, Ambivalenzen, Unsicherheiten, Ängste und Widersprüche) spielerisch auf eine „Metaebene“ bringen, verfremden und witzig auflösen – und manchmal kann Humor wieder ein wenig Lust herbeizaubern.			
Sich selbst nicht so wichtig nehmen: Wenn Sie alle Bemerkungen, Andeutungen, Verhaltensweisen von Kolleginnen und Kollegen auf sich beziehen und gleichzeitig peinlich darauf achten, dass keine – auch humorvollen – negativen Äußerungen gegen oder über Sie gemacht werden, haben Sie an vielen Fronten zu kämpfen.			
Ereignisse zeitlich und mental vorplanen: Erwartbare schwierige Situationen lassen sich mental vorher durchspielen und reflektieren, so dass der Überraschungseffekt verringert wird und die eigenen Reaktionen kalkuliert, gezielt erfolgen können. (Wenn NN wieder das tut, sagt ..., dann...).			
Manchmal hilft auch visuelles und auditives Abschalten vor Belastung und Stress.			

Gesundheitsförderliche Ressourcen an unserer Schule

Auf welche Ressourcen können wir bei Veränderungen zurückgreifen?	Können wir diese Ressource gemeinsam ausbauen?						
	- nein / + ja etwas / ++ ja sehr	-	+	+	die ist so o.k.	das liegt nicht in unserer Hand	das sollten wir angehen
gute Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen, gute Teamarbeit							
Unterstützung durch die Schulleitung							
gemeinsame pädagogische Vorstellungen, die auch handlungsrelevant werden							
Innovationsklima/ Umsetzung von neuen Ideen; „Fehlerkultur“							
Beteiligung an Entscheidungen („Partizipation“)							
Transparenz der Entscheidungen							
guter Informationsfluss							
unterstützende Konferenzen und Besprechungen							
gerechte Arbeitsverteilung in der Schule							
bedürfnisgerechte Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten							
gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung; Rückmeldungen zur eigenen Arbeit							
Erfahrungsaustausch							
Einbindung externer Fachkräfte, zur Entlastung von nicht-pädagogischen Aufgaben							
An unserer Schule ...							
gehen die Schülerinnen und Schüler (Sch) freundschaftlich miteinander um							
gehen die LL freundlich miteinander um							
besteht ein gutes Verhältnis zwischen Sch und LL							
spielt Gewalt unter Sch keine große Rolle							
treffen sich viele LL auch in der Freizeit							
werden LL ermuntert und unterstützt zu kooperieren, Ideen und Materialien auszutauschen ...							
kann ein Kollege bei Problemen mit der Unterstützung anderer Kolleginnen und Kollegen rechnen							
treffen sich die LL regelmäßig, um über Unterricht und Schulentwicklung zu sprechen							
werden Sch ermuntert, eigene Gedanken zu entwickeln, auch wenn sie falsch sein könnten							
bemühen sich die meisten LL um schwächere Sch							
wird viel von den Sch verlangt							
geht es den LL mehr darum, dass die Sch gute Ideen haben, als dass sie viel wissen							
wird erwartet, dass die Sch auch am Wochenende lernen							
bemühen sich viele LL, die Sch auch persönlich kennen zu lernen							
wird auf Disziplin viel Wert gelegt							
diskutieren LL viel mit den Sch							
werden Entscheidungen transparent gemacht							
besteht ein gutes Verhältnis zwischen Schulleitung und den meisten LL							
werden LL bei „Grenzverletzungen“ durch Sch. und Eltern in Schutz genommen							
Weitere Ressourcen an Ihrer Schule							

Gesundheitsförderung durch Organisationsveränderungen

Wie können wir schulische Organisationsstrukturen verändern und positiv nutzen, um Stress und Belastung zu reduzieren und unsere Arbeitszufriedenheit erhöhen?

Eine Anregung zur kollegialen Gesundheitsförderung in 5 Schritten.

Einzelarbeit:

Besinnung auf individuelle Wünsche für Veränderungen an der Schule (siehe diverse Arbeitshilfen)

Gruppenarbeit:

1. Gibt es gemeinsame Wünsche zur Veränderung schulischer Arbeitsbedingungen: Was soll sein?
2. Konzentration auf 1-2 Vorhaben (gewichten; bearbeiten in Teilgruppen)
3. Beachtung des materiellen, systemischen und personellen Kontextes:
 - Was/wer hindert uns an einer gesundheitsfördernden Veränderung?
 - Welche Lösungsversuche wurden mit welchem Erfolg bereits unternommen?
 - Welche Sachzwänge, Entwicklungen, Traditionen, Regeln ... bestehen in Bezug auf das Problem?
 - Welche Interessen bestehen auf welchen Seiten, dass alles unverändert bleibt?
 - Was ist das Positive an der derzeitigen Situation?
 - Welche positiven und negativen Folgen sind zu erwarten, wenn das Problem gelöst wäre?
4. Auf dem Weg zur Lösung:
 - Wie könnten Lösungen aussehen? (Brainstorming)
 - Welche Elemente muss eine Lösung haben? Was muss an Positivem in der jetzigen Situation bei einer Veränderung erhalten bleiben?
 - Was darf eine Lösung "kosten" (Geld, psychischer Aufwand, Gewohnheiten, Macht und Einfluss ...)?
 - Welche Ressourcen haben wir selbst, welche müssen wir uns besorgen?
 - Wer ist zu beteiligen?

Das ist im Plenum (Gesamtkonferenz) zu klären:

5. Lösungsauswahl und Handlungsplanung: Wer macht was, wann, mit wem?
 - Woran merken wir, dass es besser wird?
 - Wann machen wir eine Zwischenbilanz?
 - Wer koordiniert die verschiedenen Aktivitäten?

Verweigerung der Übernahme einer Klassenleitung

Sachverhalt:

An einem Gymnasium weigerte sich ein Studienrat, eine Klassenleitung zu übernehmen. Er begründete dies mit seiner hohen Arbeitsbelastung. Der Schulleiter hat ihn ausdrücklich angewiesen, die Aufgaben eines Klassenlehrers einer 8. Klasse zu übernehmen. Gegen diese Weisung hat der Lehrer geklagt.

Beschluss:

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat die Klage abgewiesen. (Beschluss vom 27.04.2006, Az.: 6 A 2267/04)

Aus der Begründung:

Unter Berücksichtigung eines nur beschränkten Prüfungsrahmens ist davon auszugehen, dass der Schulleiter des Gymnasiums seiner Verpflichtung gerecht geworden ist, die wahrzunehmenden Aufgaben möglichst gleichmäßig unter den Mitgliedern seines Kollegiums zu verteilen. Es obliegt allein dem pflichtgemäßen Ermessen des Oberstudiendirektors, die Umstände zu gewichten, die für oder gegen die Übertragung der Klassenleiterfunktion sprechen. Ermessensfehler sind im konkreten Fall nicht ersichtlich.

Das Gericht verkennt nicht, dass die Lehrkräfte einer Schule z.T. erheblichen Unterschieden in der Arbeitszeitbelastung unterliegen. Neben den Unterschieden durch verschiedenen hohen Korrektur- und Vorbereitungsaufwand gibt es Arbeitszeitdifferenzen durch die Zusammensetzung der Lern-

gruppen, die (freiwillige) Übernahme besonderer Aufgaben oder durch die Anforderungen, die der Einzelne in qualitativer Hinsicht an seine Arbeit stellt. Die unterschiedlichen Arbeitsbelastungen müssen aber nicht zwingend durch Entbindung von der Klassenleitung ausgeglichen werden. Trotz der objektiv hohen Belastung des engagierten Lehrers mit hohem pädagogischen Anspruch kann ihm die Klassenleitung zugemutet werden, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.

Sollte die individuelle Belastungssituation übermäßig angespannt sein, so kann von dem Lehrer verlangt werden, bei den außerhalb des Unterrichts anfallenden Tätigkeiten Schwerpunkte zu setzen und ggf. selbst definierte Qualitätsanforderungen zurückzustellen.

Wolfgang Häring

Lehrergesundheit als Thema in der englischsprachigen Welt

Lehrergesundheit ist nicht nur ein Thema in Rheinland-Pfalz. „There are many factors in school efficiency about which we know little; the health of teachers is one.“ heißt es in einer Monographie über die Gesundheit des Lehrers aus dem Jahr 1913 (Lewis M. Terman, *The Health of Teachers*, Boston, New York, Chicago 1913). Es ist also kein neues Thema, wurde aber wohl auch in den englischsprachigen

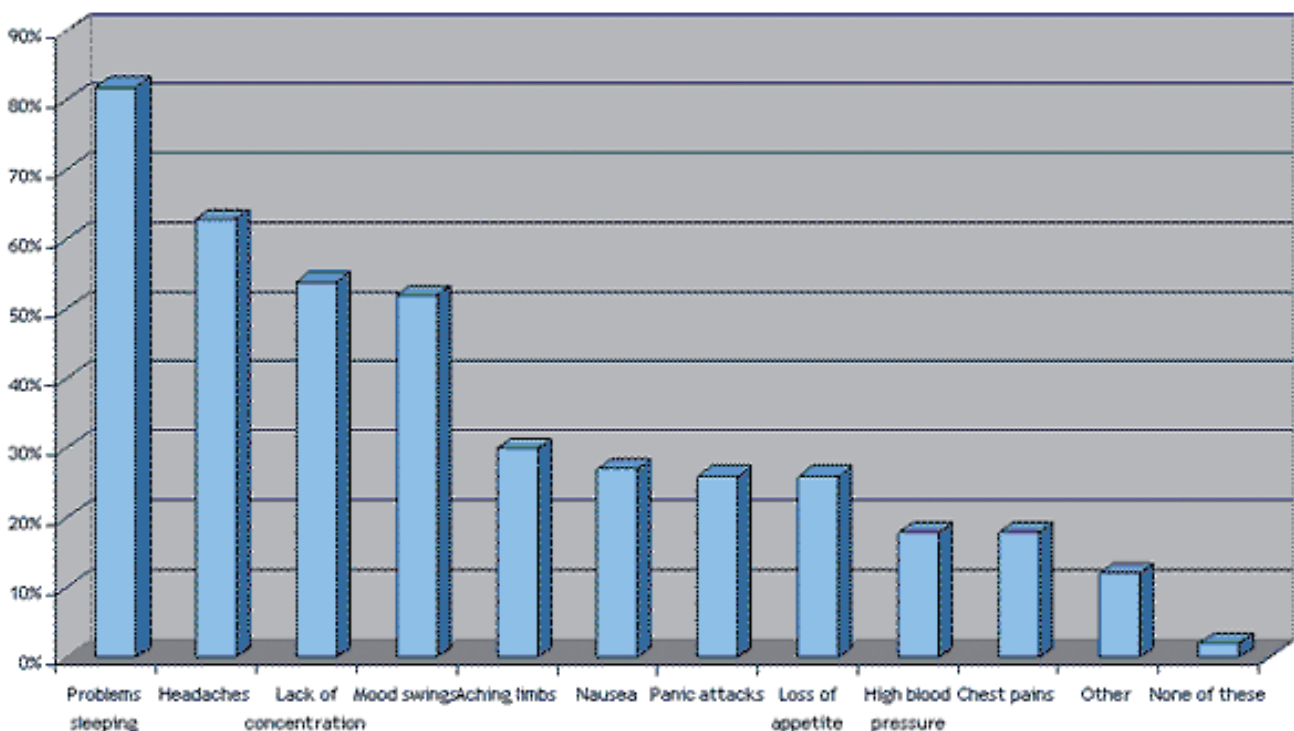
Ländern ähnlich wie bei uns erst gegen Ende des 20. Jahrhunderts (neu) entdeckt.

Versucht man entsprechende Informationen im Internet über die Thematik zu finden, stößt man darauf, dass die Probleme sich in allen Teilen der Welt ähneln. So heißt es in einem Abstract über Occupational health problems for teachers from primary and secondary schools in Hong Kong ([http://dspace.](http://dspace.cityu.edu.hk/handle/2031/4531)

[cityu.edu.hk/handle/2031/4531](http://dspace.cityu.edu.hk/handle/2031/4531)):

“The ten most frequently reported work-related health complaints among the teachers were tiredness, eyestrain, anxiety, voice disorder, sleep problems, shoulder pain, neck pain, headache, sadness/depression, and low back pain.” Dies deckt sich mit Umfragen aus England.

Did you experience any of the following symptoms?



<http://teachersupport.info/news/policy-and-public-affairs/better-health-and-wellbeing.php>

Auch in den englischsprachigen Ländern ist man um die Analyse der Lehrergesundheit und um Wege, frühzeitige Pensionierungen zu vermeiden, bemüht. Dabei wird immer der Zusammenhang zwischen dem Wohlergehen der Lehrkraft und einer guten Schule hergestellt.

Schon 2001 gab es eine Studie in Nordirland, 2004 eine solche in Schottland,

die sich mit der Lehrergesundheit beschäftigen und dann auch fortgeführt wurden. Diese basieren auf umfangreichen Umfragen. An die Auswertung dieser Umfrage schließen sich Empfehlungen an. Immer geht es auch um Unterstützungsmöglichkeiten und -systeme für die Lehrkräfte.

Texte zur Lehrergesundheit in Deutschland: (siehe Seiten 4 ff)



Hanns Peters
Bezirksvorsitzender Trier
Peters.Hanns@vdr-rlp.de

Schule ohne Mobbing – Utopie oder erreichbares Ziel?

Im Rahmen des Themas ‚Lehrergesundheit‘ der vorliegenden Ausgabe von RSiRP ist auch das Thema ‚Mobbing‘ von Bedeutung, denn das Wohlbefinden von Lehrpersonal und Schülerschaft hängt entscheidend vom Gelingen des Miteinanders in den Schulen ab. Unklare Strukturen, „ungeschriebene Gesetze“ sowie ‚interne Lehrpläne‘ können eine offene Kommunikation verhindern. Kollegen fühlen sich durch Veränderungen in der Schulstruktur möglicherweise überfordert und reagieren auf neue Ideen abwartend oder abwehrend. In einem Klima gestörter Kommunikation kann Mobbing entstehen. Im folgenden Artikel wird nach der Definition von ‚Mobbing‘ dessen Bedeutung für die Arbeitswelt allgemein vorgestellt, der Focus auf den Bereich der Schule gerichtet und Lösungsmöglichkeiten werden aufgezeigt.

Mobbing – Definition

Ursprünglich wurde der Begriff „Mobbing“ (Ableitung vom englischen Wort „mob“ = Pöbel) von Konrad Lorenz in der Verhaltensforschung verwendet, um ein bestimmtes Tierverhalten zu kennzeichnen: Tiere rotten sich zur Abwehr eines gemeinsamen Feindes zusammen.¹

Der Arbeitspsychologe Heinz Leymann definierte als Mobbing in der Arbeitswelt „eine konfliktbeladene Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen (...), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“²

Leymann betont bei seiner Definition das systematische und über einen längeren Zeitraum Auftreten von Mobbinghandlungen, die sich zumeist gegen ein Opfer richten. Er stellte er einen Katalog von 45 Mobbinghandlungen auf, die er in fünf verschiedene Bereiche untergliederte:

1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen,
2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen
3. Angriffe auf das soziale Ansehen
4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
5. Angriffe auf die Gesundheit³

Eine aktuelle Charakterisierung und Eingrenzung findet sich bei Wollmerath/Esser:

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen Wirkbereiches endet.“⁴

Bedeutung des Phänomens „Mobbing“ in der Arbeitswelt

Eine direkte Befragung von Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung würde möglicherweise zunächst mit dem Ergebnis abschließen, dass in dem befragten Betrieb kein Mobbing vorkomme. Dennoch zeigt die Untersuchung von Meschkutat u.a., dass sich im Jahre ca. 3% der Befragten von Mobbing beeinträchtigt fühlten und dass insgesamt von einer Betroffenheitsquote von 11,3% der Beschäftigten ausgegangen werden konnte, dass also durchschnittlich jeder Neunte Beschäftigte im Jahre 2000 während seiner Berufstätigkeit schon einmal von Mobbing betroffen gewesen war. Auf das Gesamtarbeitsvolumen der BRD hochgerechnet kamen die Autoren der Studie zu dem Ergebnis, dass 3,1 % des Arbeitsvolumens der BDR von Mobbing gekennzeichnet war.⁵



Das Mobbingrisiko wurde für unterschiedliche Berufsgruppen ermittelt. Dabei wurde für den Bereich der Sozialen Berufe (Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Pflegekräfte usw., Mobbing Risiko Faktor 2,8) das höchste Mobbingrisiko ermittelt, das geringste Risiko, Opfer von Mobbingattacken zu werden, hatten demnach Beschäftigte in landwirtschaftlichen Berufen. Für die Berufsgruppe der Lehrerinnen und Lehrer (MRF 1,0) wurde ein mittleres Mobbingrisiko angegeben.⁶

„Mobbing“ in der Schule

„Mobbing kommt täglich und an jeder Schulform vor. Von Mobbing ist keine Schulform ausgeschlossen. Das kommt an Hauptschulen wie an Gymnasien vor und manchmal schon in den Grundschulen.“⁷

Bei ‚Mobbing in der Schule‘ ist zu unterscheiden, ob es sich um Mobbing unter Schülern, Mobbing unter Lehrern, Mobbing von Lehrern gegen Schüler oder um Mobbing von Schülern gegen Lehrer handelt.

Schulen gehören zu den sogenannten Nonprofitunternehmen, sie unterliegen nicht den Gesetzen des Wettbewerbes. Dennoch haben Lehrerinnen und Lehrer eine sehr hohe Motivation und üben den Beruf mit viel Engagement und Hingabe aus.⁸

Lehrerkollegien und Klassengemeinschaften sind psychologisch gesehen Zwangsgemeinschaften, d.h. man kann sich seine Lern- und Arbeitsgruppe nur bedingt aussuchen bzw. frei wählen. Konflikte in Gruppen gehören zwar für Schüler zum sozialen Lernen, gewinnen aber im System Schule eine besondere Dynamik.⁹ Fraglich ist, ob die durch die Schulstrukturreform zur Zeit entstehenden größeren Schulen nicht allein durch ihre Größe und Unübersichtlichkeit Mobbing begünstigen werden. Beachtung finden sollte in diesem Zusammenhang eine Studie von Rothe, 2007, in der die Problematik des Schülertransportes untersucht wird. Durch Schulschließungen werden Häufigkeit und Dauer von Schülertransporten erheblich gesteigert.¹⁰ Die Situation in überfüllten Schulbussen auf langen Fahrten fördert aggressives Verhalten und bedeutet vor allem für jüngere Schüler, dass sie den Attacken der älteren ausgeliefert sind.¹¹



Während hinsichtlich der Betroffenheit von Mobbing bei Schülerinnen und Schülern bundesweit von ca. 500.000 Fällen ausgegangen werden kann¹², ist aktuelles Datenmaterial für den Bereich der Schule zur Mobbingbetroffenheit von Lehrerinnen und Lehrern nur schwer zu erheben.

Nach dem Befund der angeführten Stu-

die von Bärbel Meschkutat ergibt sich ein Anteil von ca. 3% der Lehrerinnen und Lehrern, die von Mobbing betroffen sind. Vorausgesetzt die Studie ist so genau, dass sie eine Hochrechnung auf die Lehrerschaft der BRD zulässt, wären demnach bei ca. 700.000 Lehrerinnen und Lehrern in der BRD rund 21.000 von Mobbing betroffen. Zu beachten ist bei dem angeführten Zahlenmaterial, dass dieses noch weitgehend vor dem Aufkommen des sog. Cybermobbings erhoben wurde, welches heute einen nicht zu unterschätzenden Anteil zum Mobbing beiträgt.¹³

Bei Frühpensionierungen ist neben den persönlichen Schicksalen die wirtschaftliche Bedeutung nicht zu unterschätzen: Unterstellt man, dass etwa 5% aller Mobbingfälle mit den vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben enden, so ergäben sich bundesweit 1.500 Frühpensionierungen, wobei jede Frühpensionierung Kosten von ca. 224.000 € nach sich zieht.¹⁴

Wenn auch Einigkeit darüber zu bestehen scheint, dass es eine mobbingfreie Schule nicht gibt, so bedeutsam ist aber auch, dass man sich auf den Weg dahin begeben sollte, falls dieser nicht schon begonnen wurde.

Besondere Bedeutung bei Mobbingprozessen, die in Lehrerkollegien ablaufen, kommt hierbei offensichtlich den Führungskräften zu.¹⁵ „Mobbing bricht aus, weil es geschehen darf“, schrieb Heinz Leymann.¹⁶ In Fallbeschreibungen findet sich immer wieder die Erwähnung von dem Mobbing tatenlos zusehender Mitarbeiter und Kollegen¹⁷, möglicherweise aus Angst, dass man selbst der nächste sein könnte. Entscheidender als die mangelnde Hilfe von Kollegen wirkt sich aber das Nicht-Eingreifen von Vorgesetzten aus. Plakativ ausgedrückt: „Ein guter Vorgesetzter wird über Mobbing Bescheid wissen, es erkennen und niemals dulden!“¹⁸

Vor allem in den jetzigen Zeiten der Schulstrukturreform muss die Schule zu einer lernenden Organisation werden. In Schulen, in denen Mobbing in Lehrerkollegien festzustellen war, „gab es keine engagierte Reformbewegung und die Betroffenen beklagten fast aus-



nahmslos Einzelkämpfertum und die mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit.“¹⁹

Nur in einem Klima offener Kommunikation und konstanter Verbesserung lassen sich Mobbing fördernde Strukturen aufbrechen und Schritte hin zu einer mobbingfreien Schule gehen. Bei Horst Kasper zählt eine Fülle von praktischen Schritten hin zu einer mobbingfreien Schule auf, von denen hier nur einige genannt seien:²⁰

- Überprüfung von verzichtbaren oder änderungsbedürftigen alten Regelungen
- Hausinterne Fortbildung zur Förderung einer verbesserten Kommunikation
- Beratung und Beschlussfassung einer Anti-Mobbing-Konvention in der Gesamtlehrerkonferenz

Welchen Weg eine Schule auch gehen wird, Horst Kasper formuliert das Ziel: „Die Schulentwicklung wird zum unumkehrbaren Wachstumsprozess und Schikanen sind Relikte aus früheren Zeiten: Das Lehrerzimmer wird zum fruchtbaren Biotop!“²¹

Nur mit Optimismus und der Bereitschaft, pädagogische Freiräume zu erkennen und zu nutzen, sowie zu vorbehaltloser und offener Kommunikation lassen sich die Herausforderungen der Zukunft in der Schule bewältigen.

Anmerkungen:

- 1 Kasper, Horst, Mobbing in der Schule, Weinheim 1998, S. 21
- 2 Leymann, Heinz, Der neue Mobbing Bericht, 1995, aus: Kasper, Heinz, a.a.O.
- 3 Kasper, Horst, S. 23
- 4 Esser A.; Wollmerath M. (1997): Mobbing - Der Ratgeber für Betroffene

- und ihre Interessenvertretung. Vierte Auflage 2001. Bund-Verlag, aus Meschkutat, Bärbel; Stackelbeck, Martina; Langenhoff, Georg, der Mobbing-Report, Dortmund 2002, Download vom 12.02.2002:
http://www.baua.de/nn_28474/de/Publikationen/Forschungsberichte/2002/Fb951,xv=vt.pdf
- 5 Meschkutat u.a., S. 24, Befragt wurden 2765 Beschäftigte, 74 Befragte gaben an, akut unter Mobbing zu leiden. In der Vergangenheit unter Mobbing gelitten zu haben gaben 495 Teilnehmer der Befragung an.
 - 6 Meschkutat, u.a., S. 30-32, Die Werte für Lehrerinnen und Lehrer finden sich auf Seite 151 der Studie.
 - 7 <http://www.westdeutschezeitung.de/sro.php?redid=82771> Download: 12.02.2010
 - 8 Vgl. Kasper, S. 39
 - 9 Siehe Aktion Kinder und Jugendschutz Landesarbeitsstelle Schleswig-Holstein e.V.
<http://www.akjs-sh.de/matsonst.htm>
 - 10 Siehe Rothe, Kathleen, Bullying auf dem Schulweg: Das Schulbus-Phänomen. Erstellung eines Persönlichkeitsprofils von Tätern und Opfern. Jena 2007 http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=986287059&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=986287059.pdf Download: 12.02.2010
 - 11 Siehe hierzu: Pressemitteilung des Philologenverbandes RP vom 14.08.2000, Max Laveuve http://www.philologenverband.de/Publikationen/presse/20000814/rechts_frameset.htm
 Download: 12.02.2010
 „Schulbusse sind besonders auf dem Lande oft schon ab der dritten Haltestelle überfüllt. Die Schüler können nur noch in den Gängen stehen. Der letzte Schüler quetscht sich noch gerade so in den Bus hinein, dass die Tür zugeht. An den letzten Haltestellen vor der Schule fährt der Bus oft vorbei, weil wirklich niemand mehr einsteigen kann. In den Bussen selbst herrscht ein fürchterliches Geschubse und Gedränge. Gerade kleinere Schüler werden herumgeschoben und von den älteren Schülern beiseite gedrängt – ein unhaltbarer Zustand.“
 - 12 „In fast jeder Schulklasse in Deutschland gibt es Mobbing. Betroffen seien rund 500.000 Schüler, sagte die Entwicklungspsychologin und Mobbing-Expertin Mechthild Schäfer von der Münchner Ludwig-Maximilians-Universität der „Welt“. Der Vorsitzende des Deutschen Philologenverbands (DPhV) Heinz-Peter Meidinger hält die Zahl von einer halben Million Mobbing-Opfern für realistisch. „Es ist erschreckend, wie häufig solche Fälle lange Zeit unentdeckt bleiben“, sagte Meidinger. Die Kollegien forderte Meidinger zu „erhöhter Sensibilität“ auf. Das Aufbrechen von Mobbing-Strukturen sei jedoch zuweilen „ungemein diffizil“.
 Aus: Blick ins Gymnasium, Juli/August 2006
<http://www.philologenverband.de/Publikationen/Blick/2006/185-0.html>
 - 13 Zu Cybermobbing siehe z.B. Artikel in Spiegel Online, 12.06.2007
<http://www.spiegel.de/schulspiegel/leben/0,1518,488062,00.html> Download: 12.02.2010
 Bitte beachten Sie auch folgenden Link: Handlungsempfehlungen bei Internet-Mobbing
http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Beratung_Lehrkraefte/Internet-Mobbing/Handlungsempfehlungen_Mobbing.pdf
 - 14 Vgl. hierzu Berechnung der Bundesarbeitsgemeinschaft Lehrer gegen Mobbing,
http://www.bl-mobbing.de/fileadmin/Dokumente/BLM-Berechnung_Mobbingkosten.pdf, Download 12.02.2010
 - 15 Siehe hierzu: Heisig, Daniela, Kooperations- und Kommunikationstechniken, Studienbrief SEM 0600, Kaiserslautern 2002, S. 136
 - 16 Leymann, Heinz, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz, Hamburg 1993, Zitat in Teuschel, Peter, Mobbing – Dynamik – Verlauf – gesundheitliche und soziale Folgen, Stuttgart 2010, S. 79
 - 17 Siehe hierzu Kasper, Horst, Mobbing in der Schule, Kapitel Fallbeschreibungen S. 69 - 156
 - 18 Teuschel, Peter, Mobbing, S. 81
 - 19 Vgl. Kasper, S. 217
 - 20 Kasper, S. 223 f
 - 21 Kasper, Horst, S. 224



Martin Radigk
 Landeskassierer
 Ref.: Besoldungs-/Versorgungsrecht
 Radigk.Martin@vdr-rp.de

VDR-PRESSEMITTEILUNG

Täter nicht zum Opfer hochstilisieren

Die Nachricht vom schrecklichen Mord an einem Kollegen an einer Ludwigshafener Berufsschule durch einen ehemaligen Schüler hat fassungsloses Entsetzen ausgelöst. Der Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) trauert mit den Angehörigen des Opfers und bringt sein Mitgefühl auch gegenüber dem Kollegium und der Schülerschaft der Schule zum Ausdruck.

Das kaltblütige Verbrechen stellt uns alle vor Fragen, auf die Antworten gefunden werden müssen, sobald

Lähmung und Erschütterung überwunden sind.

Der VDR hofft, dass bei der öffentlichen Diskussion nicht erneut der Täter ins Blickfeld des Interesses rückt. „Allzu leichtfertig schieben große Teile unserer Gesellschaft die Verantwortung für schlechte Noten den Lehrkräften zu,“ so der VDR-Pressesprecher Wolfgang Häring. Auf solchem Nährboden könnten „Rachege-danken“ blühen.

18.02.10, V.i.S.d.P.: Wolfgang Häring, Pressereferent

PCB – ein unsichtbares Gesundheitsrisiko

„Gesundheit entsteht dadurch, dass man sich um sich selbst und für andere sorgt, dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, dass die Gesundheit, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die all ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen.“ (vgl. Ottawa-Charta, 1986)

Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung und Gesundheitsförderung sind bedeutende Aspekte in der Lebenswelt Schule, weil sie in persönlicher und sozialer Hinsicht elementar sind.

Die Schule muss für alle am Schulleben Beteiligten ein lebenswerter Arbeitsplatz sein. Dabei ist insbesondere auch die räumliche Gestaltung zu nennen. Die Schule muss ein Ort sein, in dem man ohne Gesundheitsrisiko, die beispielsweise durch Raumluftbelastungen hervorgerufen werden, lernen und lehren kann.

Seit Sommer letzten Jahres ist ein Gefahrenpotential in das öffentliche Interesse gerückt, welches viele bereits vergessen oder verdrängt hatten: PCB

Die Ereignisse an der Erich-Kästner-Realschule Hermeskeil haben die PCB-Problematik dank des Engagements der Schulgemeinschaft wieder in den Fokus der Gesundheits- und Schadstoffbelastungsdiskussion gebracht.

Wer aber kein Chemiestudium absolviert hat oder sich privat mit dieser Thematik beschäftigt, kennt selten die Hintergründe und Auswirkungen dieser Schadstoffe.

Definition und Chemie

PCB ist die Abkürzung für polychlorierte Biphenyle und bildet den Überbegriff einer Gruppe von insgesamt 209 Organochlorverbindungen. Betrachtet man die chemischen Eigenschaften, wird die Gesundheitsgefährdung sehr schnell deutlich. Je höher der Chloranteil im PCB ist, desto höher ist auch die Fettlöslichkeit und die Tendenz zur Anreicherung in Organismen.

PCB sind weniger durch akute Giftigkeit bekannt, vielmehr durch ein erhebliches Risiko bei ständiger Belastung. Sie können nur sehr schwer biologisch abgebaut werden und durch ihren lipophilen (fettlöslichen) Charakter lagern sie sich sukzessive im Fettgewebe von Tieren und Menschen an. In einer Tierversuchsreihe mit PCB wurde eine krebserregende Wirkung nachgewiesen, darüber hinaus wiesen die Forscher Schädigungspotential

des Immunsystems und der Nerven nach.

Verwendung

In den 80er Jahren wurde PCB im großen Maße hergestellt und vor allem als Weichmacher in Kunststoffen (Fugendichtungen und Deckenverkleidungen) und als Flammschutzmittel in Wandfarben, Lacken und Klebstoffen verwendet. Seit dem Jahr 1989 ist die Herstellung und die Verarbeitung von PCB in Deutschland grundsätzlich bis auf wenige Ausnahmen verboten, seit 2001 durch das Stockholmer Übereinkommen über persistente (*fähig, sich durch physikalische, chemische und biologische Einflüsse nicht verändern zu lassen) organische Schadstoffe sogar weltweit.

Aber weit vor den 80er Jahren wurde PCB bautechnisch eingesetzt. Zwischen 1955 und 1975, also in einer Zeit, in der viele öffentliche Gebäude errichtet wurden, fand PCB besonders in Plattenbauten, Kindergärten, Verwaltungsgebäuden und Schulen aufgrund der vielen nützlichen Eigenschaften Verwendung.

Grenzwerte

Als Reaktion auf die enorme Gefährdung wurden sogenannte PCB-Richtlinien erlassen, die eine eindeutige Kategorisierung erlauben:

- Weniger als 300 Nanogramm PCB pro Kubikmeter Innenraumluft (ng/m^3) bedeutet, dass es sich um einen tolerablen Wert handelt.
- Zwischen 300 und 3000 ng/m^3 muss die Quelle bereits gesucht und beseitigt werden. Zielwert $<300 \text{ ng}/\text{m}^3$.
- Bei mehr als 3000 ng/m^3 müssen sofortige Sanierungsmaßnahmen getroffen werden, um auch hier den Zielwert $<300 \text{ ng}/\text{m}^3$ zu erreichen.

Die Realschule Hermeskeil erzielte bereits im Frühjahr 2008 Werte zwischen 1035 und 9166 ng/m^3 .

Gesundheitsgefährdung

Die Gefahren der PCB sind sehr vielseitig und sind daher sehr ernst zu nehmen:

me über die Haut kann zu Gesundheitsschäden führen

- Schädigung des zentralen Nervensystems
- Schädigung der Haut, der Leber, der Nieren und des Blutes
- Beeinträchtigung des Immunsystems
- Fruchtschädigend für den Menschen
- Krebserregende Wirkungen

Arbeitsmedizinische Betreuung

Die PCB-Problematik verdeutlicht, dass aufgrund von Baumängeln erhebliche Gesundheitsbelastungen entstehen und von kontaminierten Schulräumen ein großes Gefahrenpotential ausgeht.

Der VDR sieht die dringende Notwendigkeit, dass eine effektive arbeitsmedizinische Betreuung der Lehrkräfte sichergestellt ist.

Im Mai 2007 startete am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin (ASU) der Universität Mainz ein entsprechendes Forschungsprojekt. Auftraggeber ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur (MBWJK). Das Projekt wird seit Oktober 2008 durch eine arbeitsmedizinische Sprechstunde für alle Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte ergänzt. Die Sprechstunde unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Zu beachten ist, dass ein Dienstunfallschutz nur gewährt werden kann, wenn seitens der Schulleitung auf der Basis einer Terminvereinbarung mit der Ambulanz des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin eine Dienstreise angeordnet wird. Nun ist es an der Zeit, dass das Projekt manifestiert wird!

Der VDR hat nach den jüngsten Vorfällen die Entwicklung sehr kritisch begleitet und in den zuständigen Gremien entsprechende Gespräche geführt. Wir fordern, dass alle kritischen Schulbauten auf eine mögliche Gefährdung hin untersucht werden.



Timo Lichtenthäler

Ref.: Delegierte, Newsletter
Lichtenthaeler.Timo@vdr-rlp.de

Altersteilzeit wird von den Lehrkräften positiv angenommen!

In Rheinland-Pfalz führte die positive Aufnahme der Altersteilzeit zu einer deutlichen Verringerung der Tendenz zu Frühpensionierung wie auch zu einer deutlichen Verjüngung der Lehrerkollegien. Die Altersteilzeit hat sich als wirksames Personalsteuerungsinstrument erwiesen.

Im Ländervergleich schneidet Rheinland-Pfalz sowohl bei der Reduzierung der Frühpensionierungen wie auch bei Altersstruktur der Lehrkräfte sehr gut ab. Rheinland-Pfalz liegt in der Altersgruppe der Lehrkräfte bis zu 30 Jahren wie auch in der Altersgruppe der 30-40-Jährigen auf dem ersten Platz¹.

Laufzeit

Die Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die mit Neufassung des Landesbeamtengesetzes im Dezember 1999 in §80b normiert wurde. Ab dem 1. August 2007 erfolgte eine landesrechtliche Neuregelung: In §80e und §80f wurden zwei neue Altersteilzeitmodelle mit veränderten Laufzeiten und Altersteilzeitzuschlägen geschaffen. Diese neue Regelung war zunächst zeitlich befristet bis zum 01.01.2010. Durch das Landesgesetz zur Änderung reis-kostenrechtlicher Vorschriften und zur Verlängerung der Altersteilzeit vom 07.07.2009 wurde die Befristung bis zum 01.01.2012 hinausgeschoben.

Beamte und Beschäftigte

Altersteilzeitregelungen gibt es auch für die Beschäftigten. Die Regelung erfolgt auf der Grundlage des zum 1. Mai 1998 in Kraft getretenen Tarifvertrags TV ATZ. Für die Beschäftigten hat das Land Rheinland-Pfalz im Dezember 2009 gemeinsam mit Bremen und Brandenburg einen Gesetzesantrag in den Bundesrat eingebracht, mit dem es erreichen will, dass die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) bis zum 31. Dezember 2014 verlängert wird.

Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen

Rheinland-Pfalz gewährt im Ländervergleich den Landesbediensteten eine günstige Altersteilzeitregelung. Mit der Altersteilzeitregelung wird vor allem den Lehrkräften die Möglichkeit

geboten, auf Grund der besonderen beruflichen Belastungen ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um flexibel vom aktiven Dienst in den Ruhestand überzuwechseln:

Bis 2009 ist der Anteil der Frühpensionierungen bei Lehrerinnen und Lehrern in Rheinland-Pfalz auf 12% gefallen². Begründet wird dieser Rückgang mit der Einführung von Abschlägen bei Frühpensionierung seit 2001 und der Einführung der Altersteilzeit und deren häufiger Nutzung gerade durch Lehrer. Von den 18 000 pensionierten Lehrern im Jahre 2006 erreichten 35 Prozent die Regelaltersgrenze. Das durchschnittliche Pensionsalter lag bei 62,4 Jahren. Diese Entwicklung kann als deutlicher Erfolg der Altersteilzeit gewertet werden, denn Beamte in Altersteilzeit nutzen überwiegend das Blockmodell, verlassen den aktiven Dienst je nach ATZ Modell im Alter von 60 bis 61 Jahren und werden erst zur Regelaltersgrenze nach Vollendung des 64. Lebensjahres oder nach Vollendung des 67. Lebensjahres (Langmodell der ATZ, §80f LBG) pensioniert.

Kostenneutralität

Grundlegende Voraussetzung für die Genehmigung von Altersteilzeit ist, dass die Funktionsfähigkeit der Verwaltung wie auch die Kostenneutralität gewährleistet sind. Für alle Lehrkräfte bedeutet dies, dass sie mit der weitgehenden Streichung der Altersermäßigung einen Beitrag zur Finanzierung der Altersteilzeit leisten mussten und müssen.

Seit Einführung der Altersteilzeit werden deren finanziellen Auswirkungen regelmäßig evaluiert. Im Bericht des Landesrechnungshofes von 2003 wurde die Annäherung an die erwünschte Aufkommensneutralität konstatiert, woran die Abschaffung der Altersermäßigung für alle Lehrkräfte ab dem 55. Lebensjahr, also auch für diejeni-

gen, die die Altersteilzeit nicht in Anspruch nehmen, sicher einen erheblichen Anteil hat³. Lediglich die Altersermäßigung von 3 Wochenstunden ab dem 63. Lebensjahr blieb erhalten.

Durch die finanziellen Verschlechterungen des ATZ Modells seit 2007 und die insgesamt geringere Zahl der Antragssteller erwirtschaften die im Dienst verbliebenen Lehrerinnen und Lehrer nach Vollendung ihres 55. Lebensjahres in Zukunft möglicherweise eine Überkompensation der Kosten der Altersteilzeit⁴.

Die Landesregierung hat in ihrem Evaluationsbericht vom 01.04.2009 festgestellt, dass die mit den Bestimmungen der Altersteilzeit bezweckten Regelungsziele in vollem Umfang erreicht wurden¹.

Der VDR begrüßt die Entscheidung der Landesregierung vom Juli 2009, die Altersteilzeit bis zum 01.01.2012 zu verlängern.

Der VDR fordert die Landesregierung auf, die Zeit bis 2012 zur Erstellung eines Konzepts zu nutzen, das den Lehrkräften eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen bietet. Die positiven Erfahrungen mit der Altersteilzeitregelung sollten dabei Berücksichtigung finden.

Befristung der Inanspruchnahme von Altersteilzeit verlängert

Die Landesregierung hat klargestellt, dass die Altersteilzeit 2009 um weitere zwei Jahre bis Ende 2011 verlängert wurde. Merkblätter der OFD zur ATZ für beamtete und TV-beschäftigte Lehrerinnen und Lehrer auf der Homepage des VDR:

www.realschule-vdr.de

Anmerkungen:

1) Bericht der Landesregierung zur Evaluierung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in Rheinland-Pfalz vom 01.04.2009; Drucksache des Landtags 15/3276

2) Siehe Gesamtstatistik der Ruhe-

standsentwicklung in RP:

<http://www.add.rlp.de/icc/ADD/med/>

3) Siehe Bericht des Landesrechnungshofes 2003 von RP, S. 135,

<http://www.rechnungshof-rlp.de/icc/internet/med/>

4) 2008 wurde die Aufkommensneutralität festgestellt. Siehe Bericht der Landesregierung zur Evaluierung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in Rheinland Pfalz

<http://www.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/3276-15.pdf>

Fallzahlen-Entwicklung der Altersteilzeitfälle seit 2005: Anzahl der Neufälle Alterszeit

Kalenderjahr	Fälle gesamt		davon Lehrkräfte	
2005	1 499		1 248	
2006	1 719		1 314	
2007	510		473	
	§ 80e LBG 227	§ 80f LBG 283	§ 80e LBG 198	§ 80f LBG 275
2008	552		486	
	§ 80e LBG 279	§ 80f LBG 273	§ 80e LBG 230	§ 80f LBG 256
2009			605	
Anträge von Lehrkräften (Angaben für übrige Landesbeamtinnen und -beamte liegen noch nicht vor)	§ 80e LBG	§ 80f LBG	§ 80e LBG 293	§ 80f LBG 312

Quelle: Bericht der Landesregierung zur Evaluierung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in Rheinland-Pfalz vom 01.04.2009; Drucksache des Landtags 15/3276

VOLLZEIT-LEHRKRÄFTE:

Ermäßigungen für bestimmte Altersgruppen der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Schuljahr 2009/2010 ¹⁾

Baden-Württemberg	1 Stunde ab dem 58. Lebensjahr und 2 Stunden ab dem 60. Lebensjahr.
Bayern	Im Bereich der Hauptschule 1 Stunde ab dem 58. und 2 Stunden ab dem 62. Lebensjahr. Für die restlichen Schularten 1 Stunde ab dem 58., 2 Stunden ab dem 60. und 3 Stunden ab dem 62. Lebensjahr.
Berlin	Nur für angestellte Lehrkräfte, die vor dem 1.3.2005 eingestellt wurden und das 50. Lebensjahr vor dem 1.9.08 erreicht haben: Mindestens 2/3 Deputat: ab dem 55. Lebensjahr 1 Stunde, ab dem 60. Lebensjahr 2 Stunden
Brandenburg	1 Stunde ab dem Schulhalbjahr, das auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt.
Bremen	1 Stunde ab dem auf die Vollendung des 58. Lebensjahr bzw. 2 Stunden ab dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahr folgenden Schuljahr, soweit nicht aus anderen Gründen (Ausnahme: Schwerbehinderung) eine entsprechende Ermäßigung gewährt wird.
Hamburg	1999 wurde die Abschaffung der Altersermäßigung beschlossen. Die Bestandsschutzfälle enden im Laufe des Jahres 2004.

VOLLZEIT-LEHRKRÄFTE:

Ermäßigungen für bestimmte Altersgruppen der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Schuljahr 2009/2010 ¹⁾

Hessen	Altersentlastung: Über 3/4 des Deputates ab dem 55. Lebensjahr 1 Std., ab dem 60. Lebensjahr 2 Std.; unter 3/4 des Deputates 0,5 bzw. 1 Std. Altersabhängige Pflichtstunden: entsprechend der Unterrichtsverpflichtung nach den gültigen Rechtsnormen. Anteilige Minderung (Alter/ Stunden): 51 bis 60/0,5 Stunden ab 61/1 Stunde
Mecklenburg-Vorpommern	Ab dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Schuljahr 2 Stunden; keine Altersermäßigung, wenn durch genannte Ermäßigungen weniger als die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterricht erteilt wird.
Niedersachsen	Ab 60 Jahre 1 Stunde.
Nordrhein-Westfalen	Ab 55 Jahre 1 Stunde, ab 60 Jahre 3 Stunden.
Rheinland-Pfalz	Ab 63 Jahre 3 Stunden mit Beginn des Schuljahres, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird.
Saarland	Ab 57 Jahre 1 Stunde, ab 60 Jahre 3 Stunden.
Sachsen	Ab 55 Jahre 1 Stunde, ab 60 Jahre 2 Stunden mit Beginn des Schulhalbjahres, in dem sie das jeweilige Lebensjahr vollenden.
Sachsen-Anhalt	Ab 60 Jahre 2 Stunden.
Schleswig-Holstein	Ab 58 Jahre 1 Stunde.
Thüringen	Bei Vollendung des 55. Lebensjahres bei mindestens 75 % Einsatz im Unterricht 2 Stunden, bei mindestens 50 % Einsatz im Unterricht 1 Stunde.

1) Abhängig vom Lebensalter; ohne freiwillige Regelungen.

Quelle: Sekretariat der KMK (Stand: 11.08.2009)

TEILZEIT-LEHRKRÄFTE:

Ermäßigungen für bestimmte Altersgruppen der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Schuljahr 2009/2010 ¹⁾

Baden-Württemberg	Teilzeitbeschäftigte mit mindestens einem halben Deputat 1 Wochenstunde ab dem 60. Lebensjahr.
Bayern	Die Ermäßigung für Teilzeitkräfte ist dem Deputat entsprechend reduziert. Für Lehrkräfte in Altersteilzeit gibt es keine Ermäßigungen.
Berlin	Nur für angestellte Lehrkräfte, die vor dem 1.3.2005 eingestellt wurden und das 50. Lebensjahr vor dem 1.9.08 erreicht haben: Bei einem Deputat von weniger als 2/3, aber mindestens der Hälfte: ab dem 57. Lebensjahr 1 Stunde (jeweils ab dem folgenden Schuljahr).
Brandenburg	Ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, anteilige Ermäßigung im Verhältnis zum Beschäftigungsumfang.
Bremen	1/2 Stunde ab dem auf die Vollendung des 58. Lebensjahr bzw. 1 Stunde ab dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahr folgenden Schuljahr, soweit nicht aus anderen Gründen (Ausnahme: Schwerbehinderung) eine entsprechende Ermäßigung gewährt wird.
Hamburg	Generelle Abschaffung der Ermäßigung für bestimmte Altersgruppen – auch bei Teilzeitbeschäftigten.
Hessen	Altersentlastung: Über 3/4 des Deputates ab dem 55. Lebensjahr 1 Std., ab dem 60. Lebensjahr 2 Std.; unter 3/4 des Deputates 0,5 bzw. 1 Std. Altersabhängige Pflichtstunden: Entsprechend der Unterrichtsverpflichtung nach den gültigen Rechtsnormen. Anteilige Minderung (Alter/ Stunden): 51 bis 60/0,5 Stunden ab 61/1 Stunde

TEILZEIT-LEHRKRÄFTE:

Ermäßigungen für bestimmte Altersgruppen der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Schuljahr 2009/2010 ¹⁾

Mecklenburg-Vorpommern	Keine Regelung.
Niedersachsen	Teilzeitkräfte mit mehr als 2 Stunden unter vollem Deputat halbe Ermäßigung der VZ-Lehrer.
Nordrhein-Westfalen	Ab 55 Jahre bei TZ-Beschäftigung von mindestens 50% 1/2 Stunde; ab 60 Jahre bei TZ-Beschäftigung von mindestens 75% 2 Stunden, mindestens 50% 1,5 Stunden.
Rheinland-Pfalz	Wie Vollzeitkräfte, soweit sie ohne Altersermäßigung mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterricht erteilen.
Saarland	Bei Teilzeitbeschäftigung von weniger als 3/4 der Regelstundenzahl um die Hälfte.
Sachsen	Gestaffelt nach Beschäftigungsumfang: bis einschließlich 25 % Deputat 25%, bis einschließlich 50% Deputat 50%, bis einschließlich 75% Deputat 75%, über 75% Deputat 100% einer Vollzeitkraft. Voraussetzung: Arbeitsvertrag nach BAT-O/TV-L.
Sachsen-Anhalt	Ab 60 Jahre bis 50% der festgelegten Unterrichtsstunden 2 Stunden, bei weniger als 50% 1 Stunde.
Schleswig-Holstein	Bei mindestens 3/4 Deputat 1 Stunde, bei geringerem Deputat 1/2 Stunde.
Thüringen	Bei Vollendung des 55. Lebensjahres bei mindestens 75% Einsatz im Unterricht 2 Stunden, bei mindestens 50% Einsatz im Unterricht 1 Stunde.

1) Abhängig vom Lebensalter; ohne freiwillige Regelungen.
Quelle:
Sekretariat der KMK (Stand: 11.08.2009)



Martin Radigk
Landeskassierer
Ref.: Besoldungs-/Versorgungsrecht
Radigk.Martin@vdr-rlp.de



Wilfried Rausch
Stv. Landesvorsitzender
Ref.: Dienst- und Schulrecht
Rausch.Wilfried@vdr-rlp.de

Tätlichkeit und Bedrohung durch Schülergruppe

Sachverhalt:

Ein Gymnasiast einer 9. Klasse war Teil einer Gruppe, die einen Mitschüler geschlagen hat. Nach diesem Übergriff tauchte die Schülergruppe in der Schulverwaltung auf und schlug bzw. trat gegen die Tür. Die Gruppe wurde vom Schulleiter aus dem Haus gewiesen und ist beim Fahrradraum auf die Mutter des geschlagenen Schülers getroffen. Die Mutter wurde von der Gruppe bedroht und beschimpft; sie rief die Polizei.

Ein Schüler der Gruppe wurde vom Schulleiter unter Androhung des Schulausschlusses für fünf Tage vom Unterricht ausgeschlossen. Gegen diese Ordnungsmaßnahme hat der Schüler Widerspruch eingelegt und beim

Verwaltungsgericht aufschiebende Wirkung beantragt. Er hat den Widerspruch damit begründet, dass ihm nicht unterstellt werden könne, selbst zugeschlagen oder die Mutter bedroht zu haben. Er sei nur mit der Ordnungsmaßnahme belegt worden, weil der Schuldige nicht ermittelt werden konnte. Es handele sich deshalb um eine unzulässige Kollektivstrafe.

Beschluss:

Der Antrag des Schülers auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs gegen die Ordnungsmaßnahme wurde abgelehnt. (Verwaltungsgericht Stuttgart, Beschluss vom 13.01.2009, Az.: 10 K 4801/08)

Aus der Begründung:

Dem Schüler wird bei der verhängten Ordnungsmaßnahme kein eigener Tatbeitrag vorgeworfen, sondern die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, aus

der heraus die Tätlichkeiten begangen wurden. Seine Zugehörigkeit zur Gruppe, hat der Schüler nicht bestritten. Die Namen der Mitschüler, die die Verfehlungen begangen hatten, wollte der Schüler nicht preisgeben. Als Mitglied der Gruppe habe der Antragsteller erheblich zur Einschüchterung des Schülers bzw. dessen Mutter beigetragen.

Der Schulfrieden kann nur gewahrt werden, wenn die Schule auf derartiges Verhalten erkennbar deutlich reagiert. Angesichts der besonderen Gefährlichkeit und des Bedrohungspotentials einer Gruppe ist auch ein besonderer Schutz vor Gruppenhandeln notwendig. Dieser wäre aber nicht möglich, wenn jedes Gruppenmitglied ausschließlich für eine eindeutig von ihm vorgenommene Handlung verantwortlich zu machen wäre.

Wolfgang Häring

Seit sieben Jahren bekannt: Die Lehrerversorgung ist nicht gesichert!

Die Bildungsministerien müssen endlich konzentriert handeln und die von der KMK am 18. Juni 2009 beschlossenen Leitlinien zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Deckung des Lehrkräftebedarfs zügig umsetzen.

Vereinbart wurde u. a.²:

- Die Länder erfassen die gegenwärtig bereitgestellten und für die Jahre bis 2012 vorgesehenen Kapazitäten für den Vorbereitungsdienst.
- Die Länder werden mindestens die zur Deckung des mittelfristigen eigenen Bedarfs prognostizierten Kapazitäten für den Vorbereitungsdienst vorhalten oder – im Wege von Kooperationen- mit anderen Ländern abgestimmte Anstrengungen zur bedarfsgerechten Erhöhung der jeweiligen Kapazitäten für den Vor-

bereitungsdienst unternehmen.

- In jedem Land wird die Einstellung in den Vorbereitungsdienst möglichst zeitnah zum Studienabschluss erfolgen; jedes Land bietet, soweit dies fachlich möglich ist, zwei Einstellungstermine an und berücksichtigt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und unter Beachtung des Rechtsanspruchs der Bewerberinnen und Bewerber fachspezifische Bedarfe.
- In der Amtschefskonferenz informieren die Länder einmal pro Jahr über die voraussichtliche Entwick-

lung des Lehrkräftebedarfs und über geplante Maßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs.

- Es wird eine Modellrechnung „Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland, Modellrechnung 2010-2020“ erarbeitet.

Die Modellrechnung für 2010-2020 liegt noch nicht vor. Ein Blick in die Modellrechnung zum Lehrereinstellungsbedarf und -angebot für den Zeitraum 2002 –2015 zeigt, dass Handlungsbedarf besteht.

Der VDR hat die wichtigsten Aussagen der Modellrechnung 2002 –2015 zusammengestellt¹:

Im gesamten Prognosezeitraum ist damit zu rechnen, dass die Höhe der am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden voll ausgebildeten Lehrkräfte nicht ausreicht, um den Einstellungsbedarf zu decken. (S. 34)



Im Zeitraum 2002 bis 2015 werden voraussichtlich 40.000 Lehrkräfte den Vorbereitungsdienst der Lehrämter für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I absolvieren, 18.000 in der ersten Hälfte des Prognosezeitraums bis 2008 (jahresdurchschnittlich 2.500) und 22.000 in der zweiten Hälfte bis 2015 (jahresdurchschnittlich 3.100) ..., so dass bis 2015 insgesamt voraussichtlich rund

44.000 Bewerber zur Einstellung in den öffentlichen Schuldienst zur Verfügung stehen werden. (S.45)

Diesen steht ein erwarteter Einstellungsbedarf von 74.000 Lehrkräften gegenüber, der sich etwa gleichmäßig auf die erste und zweite Hälfte des Prognosezeitraums verteilt. Jahresdurchschnittlich sind demnach aus heutiger Sicht in den Jahren 2002 bis 2015 etwa 5.300 Einstellungen von Lehrkräften für die Lehrämter für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I geplant. (S. 46)

Rechnerisch fehlen zur Deckung des Einstellungsbedarfs bis 2015 bundesweit damit 30.000 Lehrkräfte. Dabei wächst die Unterdeckung des Bedarfs an Lehrerinnen und Lehrern kontinuierlich: bis 2007 überträgt die Nachfrage das Angebot um 12.000 und bis 2010 um bereits 20.000 Lehrkräfte. (S. 46)

Sie (das Zahlenwerk, A. d. R.) verdeutlicht nochmals, dass in der Summe für

Deutschland insgesamt bis zum Jahr 2015 voraussichtlich in jedem einzelnen Jahr weniger Neubewerber für die Lehrämter für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I zur Verfügung stehen als nachgefragt werden ... (S. 47)

Folglich können die Berufsaussichten für heutige Studierende dieses Lehramtstyps oder Studienberechtigte als hervorragend angesehen werden. Zu beachten ist, dass nicht allen an diesem Lehramt Interessierten auch in der jeweiligen Wunschregion eine Stelle angeboten werden können wird. Bei den Lehrämtern für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I ist angesichts der insgesamt beträchtlichen Unterdeckung des Lehrereinstellungsbedarfs eigentlich jedes Fach ein Mangelfach. Am stärksten trifft dies jedoch bundesweit auf Mathematik, die naturwissenschaftlich-technischen Fächer sowie die musischen Fächer zu. (S. 48)

Prof. Dr. Klaus Klemm³ hat im Juni 2009 eine Analyse zur Entwicklung

des Lehrerinnen und Lehrerbedarfs in Deutschland veröffentlicht. Dabei

stützt er seine Aussagen auf die u. a. Quelle der KMK wie auch auf aktuelle

Statistiken der KMK und des Statistischen Bundesamtes. Nach Schularten differenzierte Analysen zum Lehrerberuf bzw. zur Ausbildung der Lehrämter werden von ihm nicht geboten. Allerdings bestätigt er die in der aufgeführten Modellrechnung vorgenommene Einschätzung, dass in den nächsten Jahren der Einstellungsbedarf an Lehrkräften nicht gedeckt ist.

Quellen:

- 1) STATISTISCHE VERÖFFENTLICHUNGEN der KMK
Dokumentation Nr. 169 – September 2003
- 2) Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.06.2009)
- 3) Klaus Klemm: Zur Entwicklung des

Lehrerinnen- und Lehrerberarfs in Deutschland; http://www.uni-due.de/isa/lehrerberarf_2009.pdf



Wilfried Rausch
Stv. Landesvorsitzender
Ref.: Dienst- und Schulrecht
Rausch.Wilfried@vdr-rlp.de

VDR-PRESSEMITTEILUNG

Über 200 Lehreramtswerber abgewiesen

Sie haben die erste Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen abgelegt und wollen nun ihre Ausbildung im Studienseminar und an den Schulen fortsetzen. Aber trotz Lehrermangels wird Ihnen wohl der Zugang zu den Seminaren in Kaiserslautern und Koblenz verweigert bleiben, weil nicht genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind.

Das will der Landesvorsitzende des Verbandes Deutscher Realschullehrer (VDR) Bernd Karst nicht hinnehmen. Er fordert die Landesregierung auf, in einem Sofortprogramm neue Studienseminare für das Realschullehramt – evtl. zunächst als Außenstellen der bestehenden Seminare – zu gründen, um den Bewerbern eine zeitnahe Chance auf einen Ausbildungsplatz nach dem Studium zu bieten. Schließlich habe der Staat das Ausbildungsmonopol für die Lehrämter. Vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Lehrkräfte könne es sich kein Land leisten, den Nachwuchs derart abblitzen zu lassen.

Man wolle dem Bildungsministerium nicht unterstellen,

dass es durch die Ablehnung der Bewerber mit erstem Staatsexamen bewusst billige Vertretungskräfte schaffe, um sie in befristeten Verträgen zu beschäftigen. Allerdings sei es bedenklich, dass die jungen Leute als „Lückenfüller“ den Unterrichtsausfall mildern dürfen, aber zur Vervollständigung ihrer Ausbildung nicht willkommen sind. Man kann nicht einerseits die lange Ausbildungszeit und das hohe Eintrittsalter in den Beruf beklagen und andererseits Bewerber um einen Seminarplatz Jahr um Jahr verfrachten.

Hintergrund:

In Rheinland-Pfalz gibt es z.Zt. vier Studienseminare für das Lehramt an Realschulen. Sie können jährlich je etwa 80 Realschullehreramtswerber aufnehmen. Für die Seminare Kaiserslautern und Koblenz ist jeweils der 01.02., für die Seminare in Mainz und Trier der 01.08. eines Jahres Aufnahmezeitpunkt.

15.01.2010, V.i.S.d.P.: Wolfgang Häring, VDR-Pressereferent



MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, JUGEND UND KULTUR

Stellungnahme zur Kritik des Verbandes der Realschullehrer:

Ausbildungskapazitäten für Lehrämter werden stetig erhöht

„Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren die Ausbildungskapazitäten für angehende Lehrkräfte stetig erhöht und wird diesen Kurs bedarfsgerecht auch weiter fortsetzen.“ Das unterstrich der Pressesprecher des rheinland-pfälzischen Bildungsministeriums, Wolf-Jürgen Karle, in Reaktion auf kritische Anmerkungen des Verbandes der Realschullehrer (VDR). Aktuell liege dabei ein Schwerpunkt auf dem Ausbau der Seminarplätze für das Gymnasial-

lehramt, die Anfang Februar durch die Inbetriebnahme von zwei weiteren Ausbildungsstätten um weitere 80 Plätze aufgestockt würden.

In den Studienseminaren, in denen Lehramtsstudierende nach ihrem ersten Staatsexamen während der zweiten Ausbildungsphase begleitet werden, würden landesweit aktuell für alle Schularten zusammen fast 2.780 Personen ausgebildet, betonte der Sprecher. Das seien rund 15 Prozent mehr als vor drei Jahren. Allein in den Realschulsemi-

naren sei die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber in dieser Zeit um mehr als 37 Prozent auf aktuell 469 Personen gesteigert worden. „Mit Blick auf den Lehrkräftebedarf wird das Land auch weiterhin gezielt die Ausbildungskapazitäten den Erfordernissen anpassen“, so der Pressesprecher abschließend.

15.01.2010, V.i.S.d.P.: Wolf-Jürgen Karle,
Pressesprecher, MBWJK

VDR-PRESSEMITTEILUNG

Sechs Monate Realschule plus in Rheinland-Pfalz

Nach sechs Monaten Realschule plus hat der Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) viele Rückmeldungen der Lehrerschaft aus den seit August 2009 bestehenden neuen Schulen und denen, die sich auf den Start im Sommer 2010 vorbereiten, erhalten. Landesvorsitzender Bernd Karst fasst zusammen:

- Die beachtliche Heterogenität der Schülerschaft erfordert vielfältige Maßnahmen der Individualisierung des Unterrichts. In der Orientierungsstufe ist die Doppelbesetzung mit Lehrkräften in Englisch, Mathematik und Deutsch unbedingt erforderlich.
- Die z.Zt. nur für die Orientierungsstufe gültige Höchstzahl von 25 Schülern je Klasse muss für die Klassen 7-10 fortgeschrieben werden.
- Aufgrund unterschiedlicher Ausgangssituationen (hervorgegangen aus Hauptschulen, Realschulen, Regionalen Schulen, Dualen Oberschulen und aus Fusionen) haben die Realschulen plus unterschiedliche Profile und Schwerpunkte. Zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Abschlüsse und der Einhaltung der Standards ist eine zentrale Abschlussprüfung unverzichtbar.
- Die Schulpolitik darf nicht zur „Kirchturmspolitik“ der Kommunalpolitiker verkommen, deren einziges Ziel die Standortsicherung ist. Das Bildungsministerium darf sich seiner Verantwortung für ein ausgewogenes Bildungsangebot nicht entziehen. Auf mehrere Standorte verteilte Schulen hält der VDR aus pädagogischen und organisatorischen Gründen für problematisch.
- Die Fachoberschule (FOS) als Oberstufe der Realschule plus erhöht die Attraktivität und macht die Realschule plus zu einer praxis- und berufsorientierten Alternative zum Gymnasium. Sie ist deshalb an allen Realschulen plus einzurichten, an denen es dauer-

- haft ausreichend viele qualifizierte Interessenten gibt.
- Die Lehrkräfte der Realschule plus arbeiten unter den neuen erschwerten Bedingungen engagiert zum Wohl der ihnen anvertrauten Schülerschaft und verdienen Respekt und Anerkennung.

Hintergrund:

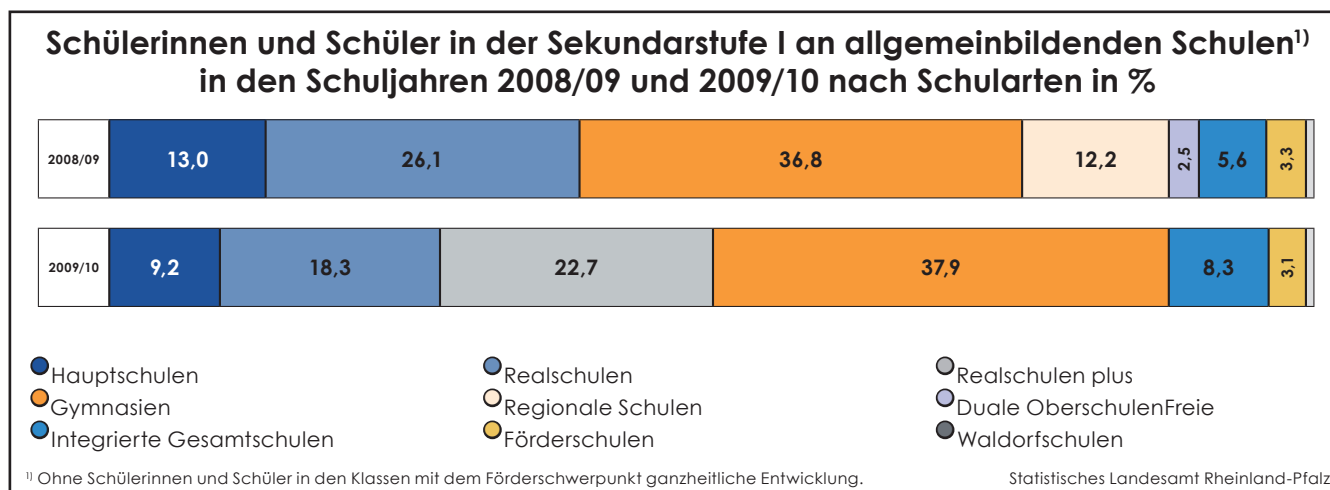
Seit 01.08.09 gibt es in Rheinland-Pfalz 121 Realschulen plus. Sie sind aus Realschulen, Regionalen Schulen Dualen Oberschulen oder Hauptschulen bzw. aus Zusammenschlüssen dieser Schulen hervorgegangen. Im August 2010 werden weitere 50 Realschulen plus hinzukommen.

Die Realschule plus wird in kooperativer oder integrativer Form angeboten.

Beide Varianten ermöglichen den Abschluss der Berufsreife (früher Hauptschulabschluss) und den qualifizierten Sekundarabschluss I (Realschulabschluss). In der Kooperativen Realschule plus werden die Kinder und Jugendlichen nach der Orientierungsstufe in abschlussbezogenen Klassen unterrichtet. In der Integrativen Realschule plus lernen die Schülerinnen und Schüler auch nach der Orientierungsstufe in mehreren Fächern gemeinsam im Klassenverband. Die Fächer Deutsch, Mathematik und Englisch, später auch die Naturwissenschaften, werden in unterschiedlichen Niveaustufen angeboten (Fachleistungsdifferenzierung).

Auf Antrag des Schulträgers kann die Realschule plus eine Oberstufe in Form einer Fachoberschule mit den Klassen 11 und 12 erhalten. Mit der hier erworbenen Fachhochschulreife ist unmittelbar die Aufnahme eines Fachhochschulstudiums möglich. Darüber hinaus kann durch den Besuch einer Berufsoberschule II die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

11.01.10, V.i.S.d.P.: Wolfgang Häring, Pressereferent



Verband Deutscher Realschullehrer
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.



VDR

2. Fachkongress Realschule plus

„Realschule plus - eine erste Bilanz mit Blick in die Zukunft!“

Dienstag, 16. März 2010 · Ingelheim
Fridtjof-Nansen-Akademie, Wilhelm-Leuschner-Straße 61

Programmfolge

- 09:00 Uhr Stehkafee
- 09.30 Uhr Begrüßung und Einführung durch den VDR-Landesvorsitzenden Bernd Karst
- 09:45 Uhr Realschule plus – eine Zwischenbilanz aus Sicht des Ministeriums
Ottmar Schwinn, Stabstelle Schulstrukturentwicklung beim MBWJK
- 10:00 Uhr Die FOS an der Realschule plus (Wolfgang Häring, VDR-Referent)
- 10:15 Uhr **„Von der Realschule plus zur Fachhochschule:
Neue Kooperation – neue Chancen“**
(Vortrag von Prof. Dr. Ing. Klaus Becker, Präsident der Fachhochschule Bingen)
- 10:45 Uhr Pause
- 11:15 Uhr **Realschule plus**
Forum 1: FOS – neue Chancen für Realschülerinnen und Realschüler
Forum 2: Fusionen: 1 + 1 = 1 plus?
Forum 3: Pädagogische Einzelfragen
- 13:00 Uhr Mittagsimbiss
- 14:00 Uhr Zusammenfassung der Forenergebnisse
- 14:30 Uhr Präsentation der Forenergebnisse und Fragerunde an die Vertreter des MBWJK
- 16:00 Uhr Schlusswort des stellvertretenden VDR-Landesvorsitzenden Wilfried Rausch

Die Fortbildungsveranstaltung ist gemäß 4.2 der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend vom 16.03.2003 als dienstlichen Interessen dienend anerkannt.

Anmeldeschluss:

5. März 2010

Nachträgliche Anmeldungen bis zum 12. März möglich, sofern noch Plätze frei sind:
Gudrun Deck • Fax: 06232/623364 • E-Mail: deck.gudrun@vdr-rlp.de

VDR-Personalräteschulungen

Termine 2010

28.04.2010	Bezirk Trier	Mertesdorf
04.05.2010	Bezirk Neustadt	Speyer
05.05.2010	Bezirk Koblenz	Koblenz
21.09.2010	Bezirke Koblenz, Neustadt, Trier	Simmern
10.11.2010	Bezirke Koblenz und Trier	Treis-Karden
24.11.2010	Bezirk Neustadt	Speyer
15.09.2010	Landesdelegiertentag	Simmern

Themen:

28.04.2010	Schulungsveranstaltung	Bedarfmeldung, Lehrerzuweisung
04.05.2010	Jahresplan der ÖPR-Arbeit	Versetzung – Abordnung
05.05.2010	Unterrichtsorganisation	Zusammenwirken von ÖPR, HPR und BPR, Unterrichtsverteilung, ÖPR und Stundenplan, Aufsichtsplan
05.05.2010	Tarifvertrag der Länder (TV-L)	Was muss ich als ÖPR-Mitglied über den TV-L wissen? Wo berührt er ÖPR-Arbeit? PES/GTS/Vertretungsverträge
05.05.2010	Aktuelle Entwicklungen im Dienstrecht	Novellierung LPersVG, Novellierung Landesbeamtengesetz, Änderungen Laufbahnrecht
21.09.2010	Zentrale Schulung der Wahlvorstände	ÖPR-Wahl: Rechtliche Vorschriften, Termine, Vordrucke, ...
10.11.2010	Schulungsveranstaltung	Die Beteiligung des ÖPR bei Beurlaubung zur Fort- und Weiterbildung
24.11.2010	Jahresplan der ÖPR-Arbeit: Mitwirkungsrechte	Nebentätigkeiten, Arbeitssicherheit, Datenschutz, Vierteljahresgespräch
24.11.2010	Die dienstliche Beurteilung	Wann wird beurteilt? Was ist Gegenstand der Beurteilung? – Konsequenzen
24.11.2010	Die Personalakte	Was gehört in die Personalakte – was nicht? Einsichtnahme

Die Örtlichen Personalräte erhalten detaillierte Einladungen und die Anmeldeunterlagen.

Weitere Informationen und Formulare gehen Ihnen rechtzeitig zu.

Kontakte

Bezirk Koblenz



Wilfried Rausch
Stv. Landesvorsitzender
Ref.: Dienst- und Schulrecht
Rausch.Wilfried@vdr-rlp.de

Bezirk Neustadt



Martin Radigk
Landeskassierer
Ref.: Besoldungs-/Versorgungsrecht
Radigk.Martin@vdr-rlp.de

Bezirk Trier



Hanns Peters
Bezirksvorsitzender Trier
Peters.Hanns@vdr-rlp.de

Infos auch auf der VDR-Homepage: www.realschule-vdr.de

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Mit dem optimalen Schutz von Anfang an.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Dienstanfänger-Police

- Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit
- Einstieg in die private Altersvorsorge mit reduziertem Anfangsbeitrag

Vision B

- Umfassender Krankenversicherungsschutz für Beihilfeberechtigte
- Beitragsfrei mitversichert sind medizinische Dienstleistungen

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie – mit Produkten, die auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. So wie die speziellen Absicherungen für LehramtsanwärterInnen. Sprechen Sie jetzt mit Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe.

Mehr Informationen:

**www.DBV.de oder unter
Tel. 0 180 3 - 00 09 44***

*9 Cent aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunk maximal 42 Cent, jeweils je angefangene Minute.

Vom dbb vorsorgewerk empfohlen!



Ein Unternehmen der AXA Gruppe

Änderungen in der Schullandschaft zum 01.08.2010

50 neue Realschulen plus und 17 neue Integrierte Gesamtschulen zum Schuljahr 2010/11

Mit Beginn des Schuljahres 2009/2010 starteten 122 Schulen landesweit in der neuen Schulart Realschule plus. 31 davon entstanden aus bisherigen Haupt- und Realschulen neu, zudem wurden 91 bisherige Regionale Schulen und Duale Oberschulen in Realschulen plus umgewandelt. Die Zahl der Integrierten Gesamtschulen erhöhte sich im laufenden Schuljahr um zehn auf dann 35 Integrierte Gesamtschulen.

Obwohl das Bildungsministerium erst für das Jahr 2013 die endgültige Umsetzung der Schulstrukturreform vorgesehen hat, wurden für das Schuljahr 2010/2011 insgesamt 102 Anträge auf Errichtung einer Realschule plus oder einer Integrierten Gesamtschule vorgelegt. Das Ministerium leitet daraus ab, dass die Vorgaben für das neue System der weiterführenden Schulen auf hohe Akzeptanz stoßen würde.

Tatsache ist, dass Schulträger und Schulen Wettbewerbsnachteile be-

fürchten, wenn Sie sich mit den Umwandlungen Zeit lassen.

50 Realschulen plus sowie 17 Integrierte Gesamtschulen im Land haben vom Ministerium für das Schuljahr 2010/11 eine Errichtungsoption erhalten. Um als Realschule plus starten zu können, mussten sich beim Aufnahmeverfahren für die Orientierungsstufe im Februar mindestens 51 Schülerinnen und Schüler anmelden, damit die Schule die im Schulgesetz vorgeschriebene Mindestzügigkeit von drei Klassen pro

Jahrgangsstufe erfüllt. Die Integrierten Gesamtschulen müssen einerseits bei den Anmeldezahlen (mindestens 91) eine solide Vierzügigkeit „sowie die für die individuelle Förderung in dieser Schulart notwendige Heterogenität mit angemessenen Anteilen an leistungsstärkeren und leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern erreichen“.

Quelle: Pressemitteilung des MBWJK vom 09.07.2009

Schulart <small>(nur Schulen in staatl. Trägerschaft; Quelle: MBWJK)</small>	Schulen 2006/2007	Schulen 2008/2009	Schulen 2009/2010	voraussichtlich aufnehmende Schulen 2010/2011
Hauptschulen	171	160	107	max. 39
Regionale Schulen	84	83	0	0
Duale Oberschulen	14	14	0	0
IGS	19	24	34	51
Realschulen	104	104	81	max. 22
Realschulen plus	0	0	122	mind. 164
Gymnasien	117	119	122	122

Option für 50 neue Realschulen plus zum 01.08.2010

Die Bilanz des letzten Antragsverfahrens stellt sich so dar: 63 Anträge für Realschulen plus wurden vorgelegt.

50 Errichtungsoptionen wurden erteilt, davon werden

- 28 Realschulen plus aus zwei Schulen zusammengeführt (in der Regel aus einer Hauptschule und einer Realschule) und
- 22 Realschulen plus entwickeln sich aus einer Vorgängerschule (13 aus einer Hauptschule und 9 aus einer Realschule).

31 Realschulen plus werden in kooperativer Form entstehen.

19 Realschulen plus werden in integrativer Form arbeiten.

(Siehe Seite: 33 und 34)

Die Veränderung der Schulstruktur hat damit eine – selbst vom Ministerium kaum erwartete – Eigendynamik erhalten. Sie zeigt sich z.B. daran, dass für das kommenden Schuljahr

nur noch 39 staatliche Hauptschulen und 22 Realschulen in der alten Form Schülerinnen und Schüler aufnehmen.

Nach den Anmeldungen wird sich klären, ob sich die Zahl der umgewandelten Schulen noch leicht verändert.

Anträge zur Errichtung von Fachoberschulen im organisatorischen Verbund mit Realschulen plus stellen die Landkreise und kreisfreien Städte bis 31. März 2010 für den Start am 01.08.2011. Das Interesse seitens aller Beteiligten ist groß. Die Akzeptanz der Strukturreform wird sicher auch von der Genehmigung dieser Anträge abhängen. Nur durch ein dichtes Netz von Fachoberschulen kann sich die Realschule plus als attraktive Alternative zum Gymnasium erweisen.



Wolfgang Häring

Pressesprecher

Ref.: Fachoberschule (FOS)

Haering.Wolfgang@vdr-rip.de

Optionen Realschulen plus zum 01.08.2010

Aufsichtsbezirk Koblenz		
Standort	Vorgängerschule	Landkreis / kreisfreie Stadt
Koblenz	HS Overberg / RS Clemens Brentano	Kreisfreie Stadt Koblenz
Koblenz	HS a.d. Karthause / RS a.d. Karthause	Kreisfreie Stadt Koblenz
Koblenz	Goethe HS	Kreisfreie Stadt Koblenz
Bad Neuenahr-Ahrweiler	Erich-Kästner-HS	Landkreis Ahrweiler
Bad Neuenahr-Ahrweiler	RS Ahrweiler	Landkreis Ahrweiler
Betzdorf	DOS Betzdorf / RS Berta v. Suttner	Landkreis Altenkirchen
Wissen	HS Wissen / RS Wissen	Landkreis Altenkirchen
Bad Kreuznach	HS am Römerkastell / RS an der Heidenmauer	Landkreis Bad Kreuznach
Mayen	HS Hinter Burg / RS Albert-Schweitzer	Landkreis Mayen-Koblenz
Neuwied	RS Heinrich-Heine	Landkreis Neuwied
Linz	DOS Linz / RS Linz	Landkreis Neuwied
Dierdorf	(G)HS Dierdorf / RS Dierdorf	Landkreis Neuwied
Diez	HS Altendiez / RS Diez	Rhein-Lahn-Kreis
Bad Marienberg	HS Bad Marienberg / RS Bad Marienberg	Westerwaldkreis
Westerburg	RS Westerburg / HS Westerburg	Westerwaldkreis
Summe: 16		

Aufsichtsbezirk Neustadt		
Standort	Vorgängerschule	Landkreis / kreisfreie Stadt
Frankenthal	RS Schiller	Kreisfreie Stadt Frankenthal
Frankenthal	HS Friedrich-Ebert	Kreisfreie Stadt Frankenthal
Landau	RS Konrad-Adenauer	Kreisfreie Stadt Landau
Ludwigshafen	HS Adolf-Diesterweg	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Ludwigshafen	RS Anne-Frank	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Ludwigshafen	HS Ernst Reuter	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Ludwigshafen	RS Kopernikus / HS Wilhelm-Leuschner	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Ludwigshafen	HS Pestalozzi	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Ludwigshafen	RS Karolina-Burger / HS Mundenheim	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Ludwigshafen	HS Wittelsbach	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Mainz	RS Kanonikus-Kir / HS am Gleisberg	Kreisfreie Stadt Mainz
Mainz	RS Lerchenberg / HS Lerchenberg	Kreisfreie Stadt Mainz
Mainz	RS Anne-Frank / HS Schiller	Kreisfreie Stadt Mainz
Mainz	HS Goethe	Kreisfreie Stadt Mainz
Mainz	HS Ludwig-Schwamb / HS Friedrich-Ebert	Kreisfreie Stadt Mainz
Speyer	HS Burgfeld	Kreisfreie Stadt Speyer
Speyer	HS Siedlung	Kreisfreie Stadt Speyer
Gau-Odernheim	RS am alten Schloss	Landkreis Alzey-Worms
Flonheim	(G)HS Flonheim	Landkreis Alzey-Worms
Alzey	HS im Gustav-Heinemann-Schulzentrum, / RS im Gustav-Heinemann-Schulzentrum	Landkreis Alzey-Worms
Wörrstadt	HS Wörrstadt	Landkreis Alzey-Worms
Wörrstadt	RS Wörrstadt	Landkreis Alzey-Worms
Rockenhausen	RS Rockenhausen	Donnersbergkreis
Maxdorf	RS Maxdorf / HS Karl-Wendel Lamsheim	Rhein-Pfalz-Kreis
Herxheim	RS Herxheim / HS Herxheim	Landkreis Südl. Weinstraße
Summe: 25		

Aufsichtsbezirk Trier		
Standort	Vorgängerschule	Landkreis / kreisfreie Stadt
Trier	HS Pestalozzi / RS Robert-Schumann	Kreisfreie Stadt Trier
Bernkastel-Kues	HS Bernkastel-Kues / RS Freiherr v. Stein	Landkreis Bernkastel-Wittlich
Baumholder	HS Baumholder RS Baumholder	Landkreis Birkenfeld
Idar-Oberstein	HS Heidensteilschule / RS Idar-Oberstein	Landkreis Birkenfeld
Bitburg	HS Edith-Stein / RS Otto-Hahn Eifelkreis	Bitburg-Prüm
Prüm	HS Wandelbert / RS Kaiser Lothar Eifelkreis	Bitburg-Prüm
Cochem	HS Cochem / RS Cochem	Landkreis Cochem-Zell
Kusel	HS Kusel / RS Kusel	Landkreis Kusel
Konz	HS Konz / RS Hermann-Staudinger	Landkreis Trier-Saarburg
Summe: 9		

Option für 17 neue Integrierte Gesamtschulen zum 01.08.2010

Von den 39 Anträgen der Schulträger auf Errichtung einer IGS für das Schuljahr 2010/2011 hat das Ministerium 22 abgelehnt und 17 Errichtungsoptionen erteilt. Beim Entscheidungsprozess wurde von der Schulaufsicht neben dem Elterninteresse auch die Wahrscheinlichkeit für die Einrichtung einer gymnasialen Oberstufe mitgeprüft.

Optionen Integrierte Gesamtschulen zum 01.08.2010

Aufsichtsbezirk Trier		
Standort	Vorgängerschule	Landkreis / kreisfreie Stadt
Herrstein/Rhaunen	KRS Herrstein-Kempfeld, / IRS Rhaunen	Landkreis Birkenfeld
Schönenberg-Kübelberg/ Waldmohr	HS Schönenberg-Kübelberg / RS Schönenberg-Kübelberg / G/IRS Waldmohr	Landkreis Kusel
Trier	HS Wolfsberg / RS Wolfsberg	Kreis freie Stadt Trier
Summe: 3		

Aufsichtsbezirk Koblenz		
Standort	Vorgängerschule	Landkreis / kreisfreie Stadt
Bad Ems/Nassau	IRS Bad Ems / HS Nassau / RS Nassau	Rhein-Lahn-Kreis
Bad Kreuznach	HS Ringstrasse	Landkreis Bad Kreuznach
Betzdorf / Kirchen	KRS Kirchen / RS Betzdorf Geschwister-Scholl	Landkreis Altenkirchen
Neuwied	HS Pestalozzi / RS Max von Wied	Landkreis Neuwied
Plaidt	IRS Plaidt	Landkreis Mayen-Koblenz
Selters	IRS Selters	Westerwaldkreis
Summe: 6		

Aufsichtsbezirk Neustadt		
Standort	Vorgängerschule	Landkreis / kreisfreie Stadt
Eisenberg	KRS Eisenberg / RS Eisenberg	Donnersbergkreis
Frankenthal	HS Robert-Schuman	Kreisfreie Stadt Frankenthal
Grünstadt	HS Grünstadt / RS Grünstadt	Landkreis Bad Dürkheim
Landau	KRS Landau / RS Landau	Kreisfreie Stadt Landau
Ludwigshafen	HS Edigheim / RS Edigheim	Kreisfreie Stadt Ludwigshafen
Speyer	HS Kolbzentrum / RS Kolbzentrum	Kreisfreie Stadt Speyer
Wörth	IRS Wörth	Landkreis Germersheim
Mainz-Hechtsheim	HS Hechtsheim / RS Hechtsheim	Kreisfreie Stadt Mainz
Summe: 8		

Erweiterter VDR-Bezirksvorstand Trier zur Wochenend-Klausur in Horath

Zeit ist ein kostbares Gut. Angesichts vieler anstehender Aufgaben und Vorhaben war es wichtig sich diese zu nehmen.

Am Anfang stand ein Resumé der in den letzten beiden Jahren geleisteten Arbeit: vor allem hinsichtlich der Schulentwicklungspläne und der diesbezüglichen Aktivitäten des Bezirksvorstands (Gespräche mit Schulträgern etc.).

Dann ging es um die veränderte Situation im Bezirk: Die meisten Schulen sind gegenwärtig im Übergang zur Realschule plus mit allen Anstrengungen und Schwierigkeiten, die es in dieser Phase zu bewältigen gibt. Das geht nicht ohne Reibungen. Unterschiedliche Schulkulturen müssen zusammenfinden. Dies erfordert einen gewaltigen Aufwand, zumal die Rahmenbedingungen angesichts des Tempos des Wandels entwicklungsbedürftig und die (finanziellen) Folgen noch nicht immer überschaubar sind.

Für den Bezirksvorstand ist der Kontakt zu unseren Mitgliedern und den Delegierten, aber auch den neu hinzukommenden Schulen von größter Bedeutung. Gemeinsam ist es leichter eine schwierige Phase zu bewältigen.

In Bälde kann der Bezirksverband sein 50jähriges Bestehen feiern. Die Vorbereitung und Planung ist neben vielen anderen Arbeitsbereichen im laufenden Jahr ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit.



Ursula Finkler, Jürgen Nisius, Ingrid Pazen



Peter Quint, Erwin Schneider, Monika Winkelmann, Tom Dörrer, Hanns Peters, Ursula Finkler, Jürgen Nisius, Ingrid Pazen.



Hanns Peters
Bezirksvorsitzender Trier
Peters.Hanns@vdr-rlp.de

Bei gestatteter Mitbenutzung eines internen E-Mail-Systems durch Personalrat darf Dienststellenleiter nicht vorzensieren

Gestattet der Dienststellenleiter dem Personalrat die Mitbenutzung eines dienststelleninternen E-Mail-Systems

zur Unterrichtung der Beschäftigten, so ist die Weiterleitung von Bekanntmachungen des Personalrats – von den Fällen strafbaren Verhaltens abgesehen – nicht vom Ergebnis einer Inhaltskontrolle abhängig. Hält der Dienststellenleiter eine Veröffentlichung für unzulässig, so ist er auf die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes ebenso wie in ver-

gleichbaren Fällen der Benutzung eines "schwarzen Bretts" verwiesen. Der Dienststellenleiter darf kein Recht auf Vorzensur in Anspruch nehmen, denn dies verträgt sich nicht mit der unabhängigen und gleichrangigen Stellung des Personalrats innerhalb der Dienststellenverfassung.
BVerwG, Beschluss vom 27.10.2009, 6 P 11.08

Berufsorientierung an Schulen, Teil 2

Systematische Berufsorientierung erfordert Kooperationen von Schulen und Wirtschaftsunternehmen

Der sich abzeichnende Fachkräftemangel wie auch die Sicherung der Ausbildungsreife erfordern in stärkerem Maße als bisher üblich eine engere Kooperation von Schulen und Wirtschaftsunternehmen. Auf dem dritten Handelsblatt-Bildungskongress „Wirtschaft und Schule – Partner für die Zukunft“ am 16. und 17. November 2009 forderte Harry Tesch, Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern und KMK-Präsident in 2009, dass sich jede moderne Schule einen Partner aus der Wirtschaft suchen solle¹⁾.

Demographischer Wandel führt zu einem Fachkräftemangel

Eine von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw) 2008 bei der Prognos AG Basel in Auftrag gegebene Studie versucht in zwei Szenarien die Arbeitslandschaft 2030 zu analysieren. Demnach betrifft der demographische Wandel sämtliche Tätigkeiten. Besonders ausgeprägt sei der Rückgang auf der mittleren Qualifikationsstufe²⁾. Langfristig bestehe der größte Mangel im Bereich der hoch Qualifizierten³⁾. Auf die negative Wirkung für Arbeitskräfte mit geringerer Qualifikation wird in dieser Studie ebenfalls deutlich hingewiesen: Es bestehe die Gefahr, dass diese Arbeitskräfte keinen Job fänden, weil Unternehmen in ihrem Wachstum durch den Fachkräftemangel behindert würden³⁾.

Fehlende Ausbildungsreife verschlechtert Bildungschancen

Die beruflichen Perspektiven sind bei fehlender Ausbildungsreife sehr schlecht. In einem Interview mit der Braunschweiger Zeitung am 14. Dezember 2009 aus Anlass des Bildungsgipfels 2009 in Berlin weist Hanns-Eberhard Schleyer, Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), auf Schätzungen von Bildungsforschern hin, dass 20 bis 25 Prozent eines jeden Jahrgangs Defizite bei Lesen, Rechnen und Schreiben aufwiesen. „Unsere Meister wollen ihre Auszubildenden gut qualifizieren. Das wird immer schwerer, wenn ein wachsender Anteil der Schulabgänger nicht die erforderlichen Grundkenntnisse in Lesen, Rechnen und Schreiben

mitbringt“⁴⁾. Eine seiner Forderungen zum Bildungsgipfel lautete, Berufsorientierung zum Teil des Lehrplans zu machen.

Nationaler Pakt soll Abhilfe schaffen

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände haben im Juni 2004 einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ geschlossen⁵⁾. Ziel des Paktes war es damals, allen ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu machen. Eigenständig bzw. gemeinsam entwickelten die Paktpartner auf der Grundlage der vereinbarten Ziele in den Jahren danach eine Reihe auch heute noch beachtenswerten Initiativen wie z. B.⁶⁾:

- „Qualifizierungsinitiative für Deutschland“ von Bund und Ländern
- Gesamtkonzept „Berufswegeplanung ist Lebensplanung“⁷⁾
- Gemeinsame Erklärung „Potenziale erschließen, Integration fördern – Mehr Bildung und Ausbildung für Jugendliche aus Zuwandererfamilien
- Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der Paktpartner und der Bundesagentur für Arbeit⁸⁾
- „Handlungsrahmen zur Reduzierung der Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss, Sicherung der Anschlüsse, Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrecher“ der Kultusministerkonferenz

In den letzten Jahren wurde deutlich, dass es nicht ausreicht, nur die Ausbildungsplätze zu erhöhen. Viele Aus-

bildungsplätze konnten nicht besetzt werden, weil die Jugendlichen wegen ihrer unzureichenden Kenntnisse der Berufswelt unrealistische Berufsvorstellungen entwickelten⁹⁾.

Im Juni 2009 sahen sich die Paktpartner gezwungen, eine weitere Vereinbarung zu treffen, die insbesondere die Schulen stärker in die Pflicht nehmen soll. Sie bekräftigten, sich für eine konsequente bundesweite Umsetzung der o. a. Initiativen einzusetzen. Mit weiteren gemeinsamen Handlungen beabsichtigen sie, die Ausbildungsreife sicherzustellen“ und die „Berufsorientierung zu stärken“. Als besondere Handlungsfelder werden in der neuen Vereinbarung ausgewiesen⁶⁾:

- Jugendliche mit Lernproblemen durch praktische Arbeitserfahrungen zu fördern
- Systematische Berufsorientierung an allen Schulen einzuführen und das Übergangsmanagement zu optimieren
- Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben auszubauen.

Formen von Kooperationen

Viele Schulen haben schon längst mit großem Erfolg Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen geschlossen. Die Kooperationsformen sind vielfältig. Sie beziehen sich z. B. auf¹⁰⁾:

- Berufswahlvorbereitung
- Maßnahmen zur Sicherung der Berufsreife
- Schülerpraktika
- Lehrerfortbildung/Lehrerpraktika
- Ökonomische Bildung
- MINT-Initiativen

Ausgestaltung von Kooperationen

Die Ausgestaltung ist abhängig vom regionalen Umfeld. Die Kooperation ist jedoch nicht von der Größe eines Unternehmens abhängig. Auch mit kleineren Wirtschafts- und Handwerksunternehmen lassen sich in einem überschaubaren Rahmen Kooperationen schließen.

Konkrete Hilfestellungen bieten hierzu Leitfäden verschiedener Wirtschaftsverbände. Beispielhaft sei hier der von der IHK Koblenz in Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft Rheinland-Pfalz herausgegebene Baukasten „Schulpatenschaften“ erwähnt. Der Baukasten benennt mögliche Inhalte von Kooperationsaktivitäten. Neben den Zielen werden die Inhalte und der Zeitaufwand dargestellt. Die angeführten Bausteine lassen sich miteinander kombinieren bzw. mit unterschiedlichen Firmen realisieren¹¹⁾:

- Schule und Unternehmen stimmen ihr Vorgehen ab
- Erstmalige Unternehmensvorstellung in der Schule
- Kontakt- und Berufsinformationsmesse
- Lehrerpraktikum im Patenunternehmen
- Schülerpraktikum im Patenunternehmen
- Unternehmer im Klassenzimmer
- Unternehmer besuchen Elternabend
- Betriebsbesichtigung – Betriebserkundungstag
- Lernkooperation Schüler-Azubis
- Praxisnahes Bewerbertraining

Um möglichst viele Berufsfelder abdecken zu können, empfiehlt es sich, mit mehreren Wirtschaftsunternehmen Kooperationen einzugehen.

Standards von Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben

Der Ausbau von Kooperationen im Rahmen einer systematischen Berufsorientierung sollte nach bestimmten Regeln erfolgen, die allen Beteiligten Sicherheit im Umgang miteinander geben und vor unerfüllbaren Erwartungen schützen können. Beispielgebend können folgende Standards sein,

die in der Vereinbarung des Landes Baden-Württembergs mit den Präsidenten des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags, des Handwerkstags und der Arbeitgeberverbände über den Ausbau von Bildungspartnerschaften aufgeführt werden¹²⁾:

- Die Zusammenarbeit ist längerfristig angelegt.
- Die Zusammenarbeit beruht auf einer schriftlichen Grundlage in Form eines Kooperationsprotokolls, einer gemeinsamen Jahresplanung oder einer systematischen Vereinbarung.
- Es gibt Verantwortliche sowohl in Schule als auch im Unternehmen, die die Koordination und Gestaltung der Partnerschaft übernehmen.
- Die Partnerschaft ist möglichst breit in Schule und Unternehmen verankert.
- Die Kooperationspartner treffen sich regelmäßig zur Reflexion und weiteren Planung der Zusammenarbeit.
- Die Projekte werden nach innen und außen transparent und nachvollziehbar gestaltet.

Nutzen von Kooperationen

Kooperationen erfordern von allen Beteiligten einen erheblichen Arbeitsaufwand. Der Arbeitsaufwand sollte sich lohnen, da Schüler, Eltern, Betriebe und Lehrkräfte von den Kooperationen profitieren müssen. Die bestehenden Kooperationen beweisen, dass die Mühen im Aufbau und in der Pflege langfristig von Erfolg gekrönt sind, denn¹³⁾:

- Schulen und Betriebe erhalten die Möglichkeit, ein gemeinsames Verständnis von Ausbildungsreife und Berufsorientierung zu entwickeln und umzusetzen.
- Berufsvorbereitungsunterricht wird für die Schüler greifbarer und nachvollziehbarer, weil Aspekte der Arbeitswelt einbezogen werden.
- Schulen erhalten zusätzliches Potenzial, ihren Bildungsauftrag zu erfüllen.
- Schüler helfen die Erfahrungen in der Arbeitswelt, die Entscheidung über ihren künftigen Beruf zu treffen. Der Wunsch, den gewählten Beruf erlernen zu wollen, motiviert sie,

an ihren schulischen Leistungen zu arbeiten.

- Unternehmen können als Lernpartner künftige Auszubildende werben und sich als attraktiver Arbeitsgeber präsentieren.
- Schulen und Betriebe verbessern ihr Ansehen in der Öffentlichkeit, wenn sie gemeinsam gesellschaftliche Verantwortung für die nachwachsende Generation in ihrer Region wahrnehmen.

Der hohe Stellenwert, der den Kooperationen mittlerweile auch für die Schulqualität zugewiesen werden, zeigt sich u. a. daran, dass diese in vielen Bundesländern im Qualitätsrahmen¹⁴⁾ aufgeführt werden.

In der Vereinbarung der Partner des Nationalen Pakts wie auch in den Rahmenvereinbarungen, wie sie die Landesregierungen von Baden-Württemberg¹²⁾ und Rheinland-Pfalz¹⁵⁾ mit den Wirtschaftsunternehmen getroffen haben, bekräftigen die Wirtschaftsunternehmen, jeder Schule einen Betrieb als Partner zu vermitteln.

Zur Aufbau und Pflege der Kooperationen im Rahmen einer systematischen Berufsorientierung müssen den Schulen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die Übersichten verdeutlichen, welche neuen Aufgabenbereiche in erheblichem Umfang den Schulen zuwachsen. Um diesen neuen Herausforderungen gerecht werden zu können, benötigen die Schulen adäquate Entlastungen.

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie Checklisten für die ...

- Auswahl von Kooperationspartnern
- Ausgestaltung einer Partnerschaft mit „Kooperationsknigge“
- Merkmale der Ausbildungsreife im Überblick
- Idealtypischen Phasen der Berufsorientierung und Berufswahl im Überblick



Checkliste für die Auswahl von Kooperationspartnern

Fragen / Maßnahmen	✓
Bestimmen Sie die regionalen Institutionen, die bei der Erreichung ihrer Ziele sinnvolle Unterstützung leisten können.	<input type="checkbox"/>
Gibt es bereits regionale Initiativen, an die Sie sich wenden können? Ist es für die Zielerreichung sinnvoll, sich in diese vorhandenen Initiativen einzubinden?	<input type="checkbox"/>
Wer kann bei der Suche nach Kooperationspartnern helfen (z. B. Arbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, IHK, HWK, Arbeitsagentur)?	<input type="checkbox"/>
Legen Sie fest, was die jeweiligen Kooperationspartner zur Zielerreichung beitragen können und sollen. Hierdurch können Sie geeignete Partner identifizieren.	<input type="checkbox"/>
Überlegen Sie, inwiefern die Partner von einer Kooperation mit Ihnen profitieren können.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie ihre eigenen Ressourcen und auch die Ihrer Partner.	<input type="checkbox"/>
Legen Sie Verantwortlichkeiten für die Kontakthanbahnung und -pflege fest.	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie den ersten Kontakt zum Unternehmen / zur Schule immer über die Unternehmens- oder Personalleitung beziehungsweise die Schulleitung her.	<input type="checkbox"/>
Machen Sie das erste Kontaktgespräch zur Chefsache (Betriebs-/Schulleitung).	<input type="checkbox"/>
Fixieren Sie die gemeinsamen Ziele schriftlich und regeln Sie die Beiträge der jeweiligen Partner in einer Vereinbarung.	<input type="checkbox"/>
Benennen Sie konkrete Ansprechpartner.	<input type="checkbox"/>
Erstellen Sie einen Zeitplan.	<input type="checkbox"/>
Planen Sie regelmäßige Feedbackgespräche ein.	<input type="checkbox"/>

Quelle: Schule und Betriebe als Partner: Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife⁹⁾

Checkliste für die Ausgestaltung einer Partnerschaft mit „Kooperationsknigge“

Fragen / Maßnahmen	✓
Bestimmen Sie die regionalen Institutionen, die bei der Erreichung ihrer Ziele sinnvolle Unterstützung leisten können.	<input type="checkbox"/>
Gibt es bereits regionale Initiativen, an die Sie sich wenden können? Ist es für die Zielerreichung sinnvoll, sich in diese vorhandenen Initiativen einzubinden?	<input type="checkbox"/>
Wer kann bei der Suche nach Kooperationspartnern helfen (z. B. Arbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, IHK, HWK, Arbeitsagentur)?	<input type="checkbox"/>
Legen Sie fest, was die jeweiligen Kooperationspartner zur Zielerreichung beitragen können und sollen. Hierdurch können Sie geeignete Partner identifizieren.	<input type="checkbox"/>
Überlegen Sie, inwiefern die Partner von einer Kooperation mit Ihnen profitieren können.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie ihre eigenen Ressourcen und auch die Ihrer Partner.	<input type="checkbox"/>
Legen Sie Verantwortlichkeiten für die Kontakthanbahnung und -pflege fest.	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie den ersten Kontakt zum Unternehmen / zur Schule immer über die Unternehmens- oder Personalleitung beziehungsweise die Schulleitung her.	<input type="checkbox"/>
Machen Sie das erste Kontaktgespräch zur Chefsache (Betriebs-/Schulleitung).	<input type="checkbox"/>
Fixieren Sie die gemeinsamen Ziele schriftlich und regeln Sie die Beiträge der jeweiligen Partner in einer Vereinbarung (vgl. Kapitel 4.1).	<input type="checkbox"/>
Benennen Sie konkrete Ansprechpartner.	<input type="checkbox"/>
Erstellen Sie einen Zeitplan.	<input type="checkbox"/>
Planen Sie regelmäßige Feedbackgespräche ein.	<input type="checkbox"/>

Quelle: Schule und Betriebe als Partner: Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife⁹⁾

Merkmale der Ausbildungsreife im Überblick

Bereiche	Merkmale der Ausbildungsreife
Schulische Basiskenntnisse	(Recht-)Schreiben Lesen (mit Texten und Medien umgehen) Sprechen und Zuhören (mündliches Ausdrucksvermögen) Mathematische Grundkenntnisse Wirtschaftliche Grundkenntnisse
Psychologische Leistungsmerkmale	Sprachbeherrschung Rechnerisches Denken Logisches Denkvermögen Räumliches Vorstellungsvermögen Merkfähigkeit Bearbeitungsgeschwindigkeit Befähigung zur Daueraufmerksamkeit
Physische Merkmale	Altersgerechter Entwicklungsstand Gesundheitliche Voraussetzungen
Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit	Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit Kritikfähigkeit Leistungsbereitschaft Selbstorganisation/Selbstständigkeit Sorgfalt Teamfähigkeit Umgangsformen Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit
Berufswahlreife	Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Quelle: Schule und Betriebe als Partner: Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife⁹⁾

Idealtypische Phasen der Berufsorientierung und Berufswahl im Überblick

Phase	Aufgaben
Orientierung	eigene Neigungen, Interessen und Fähigkeiten erkunden individuelle Voraussetzungen verbessern passende (Ausbildungs-)Berufe identifizieren Informationen über diese Berufe sammeln praktische Erfahrungen gewinnen (Praktikum)
Entscheidung	Aussichten und Chancen der Berufe erkunden Perspektiven mit persönlichen Voraussetzungen abgleichen Wunschberufe und Alternativen festlegen
Realisierung	geeignete Ausbildungsstellen / Ausbildungsangebote suchen Bewerbung anfertigen und Rückschlüsse einkalkulieren Ausbildungsvertrag abschließen / bei Schule einschreiben

Quelle: Schule und Betriebe als Partner: Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife⁹⁾

Anmerkungen:

- 1) Monica von Wysocki: Betriebe als Partner für Schulen, Handelsblatt Nr. 227 091124
- 2) www.vbw-bayern.de/agv/vbw-Themen-Brennpunkt-Arbeitslandschaft_2030-Arbeitslandschaft_2030Die_Deutschland-Studie--29737,ArticleID__8609.htm, S. 6
- 3) a.a.O. S. 7
- 4) Quelle: <http://www.newsclick.de/index.jsp/artid/11423978/menuid/472005>
- 5) http://www.bmbf.de/pub/ausbildungspakt_2004.pdf
- 6) <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/A/ausbildungspakt-erklarung-ausbildungsreife,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>
- 7) <http://www.bmas.de/portal/31006/>
- 8) <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf>
- 9) Schule und Betriebe als Partner, Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife, S. 3. <http://www.ausbildungspakt-berufsorientierung.de/>
- 10) Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hersg.), Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule: Projekte und Aktivitäten von Unternehmen und Industrie- und Handelskammer
- 11) Baukasten Schulpatenschaften: http://www.schulewirtschaft-rp.de/fileadmin/Daten/dokumente/downloads/2009/Projekte/Koblenz_Baukasten_Schulpatenschaften_Stand_06102009.pdf
- 12) http://www.baden-wuerttemberg.de/fm7/2028/081104_Vereinbarung_Bildungspartnerschaften.pdf, S. 4
- 13) Schule und Betriebe als Partner, a.a.O. S. 7
- 14) <http://www.mbwjk.rlp.de/bildung/schule-und-bildung/schulqualitaet/orientierungsrahmen-schulqualitaet-ors/>
- 15) http://hauptschule.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/hauptschule.bildung-rp.de/download/berufsorientierung/Rahmenvereinbarung_RLP_06-10-09.pdf



Wilfried Rausch
Stv. Landesvorsitzender
Ref.: Dienst- und Schulrecht
Rausch.Wilfried@vdr-rlp.de

Dienstrechtsreform in Rheinland-Pfalz

dbb-Arbeitsgruppe bewertet den Entwurf eines neuen Landesbeamtengesetzes und erwirkt Prüfwusage für ein ausdrückliches Bekenntnis zum Berufsbeamtentum im Gesetzestext

Der dbb rheinland-pfalz hat den von der Landesregierung Anfang November 2009 angekündigten Referentenentwurf eines neuen Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz zeitgleich zum Ressortabstimmungsverfahren zur Kenntnis erhalten. Seine kritische Kurzbewertung – siehe auch dbb-magazin 1-2/2010 – konnte der dbb so rechtzeitig einspeisen, dass sie der Ministerrat noch aufnehmen konnte, als er am 8. Dezember 2009 die Grundsatzbilligung des Entwurfs auf der Tagesordnung hatte.

Kernpunkte der Kurzbewertung waren:

- Für den dbb rheinland-pfalz bedeutet Modernisierung ausdrücklich nicht Verschlechterung des Dienstrechts. Das neue Dienstrecht soll Perspektiven eröffnen und keine Schranken setzen. In Abweichung vom Entwurf fordert der dbb rheinland-pfalz die Berücksichtigung einer prüfungsfreien Fortkommensvariante und spricht sich gegen den Fortfall des bisherigen Verwendungsaufstiegs aus.
- Die Eckpunkte der Landesregierung zur Dienstrechtsreform sehen wie die rechtliche Umsetzung eine zusätzliche Beförderungsmöglichkeit im Schulbereich vor, allerdings nur dort und nur für einen Teil der beamteten Lehrkräfte. Der dbb rheinland-pfalz plädiert für weitere Beförderungsmöglichkeiten und damit für Verbesserungen auch in allen anderen Verwaltungsbereichen, insbesondere dort, wo massiver Beförderungsstau herrscht.
- Weiterhin fordert der Beamtenbund die Fortführung der Altersteilzeit.
- Schließlich wurde ein klares und ausdrückliches Bekenntnis der Landesregierung zum Berufsbeamtentum eingefordert. Der dbb wünscht eine klarstellende Aufnahme ins Gesetz nach Art des § 3 Absatz 2 Beamtenstatusgesetz bzw. des § 6 Absatz 2 LBG.

Antwort der Landesregierung

Der Ministerrat hat in seiner Sitzung vom 8. Dezember 2009 den Entwurf eines Landesbeamtengesetzes im

Grundsatz gebilligt. Dabei hat er sich nach Auskunft von Ministerpräsident Kurt Beck auch mit der Forderung des dbb rheinland-pfalz befasst, den Verwendungsaufstieg als Sonderform des vertikalen Fortkommens beizubehalten.

Im Ergebnis lehnt die Landesregierung das Instrument des Verwendungsaufstiegs als systemwidrig ab und möchte ihn nicht mehr fortführen.

Wegen des Verzichts auf die bisherigen Laufbahngruppengrenzen werde jeder einzelnen Beamtin und jedem einzelnen Beamten die Möglichkeit eröffnet, sich durch eine fortschreitende Qualifizierung neue berufliche Perspektiven zu erschließen. Damit seien den gewerkschaftlichen Forderungen nach mehr Flexibilität und größerer Durchlässigkeit der Laufbahnen genügend Rechnung getragen.

Der Ministerpräsident stellte klar, dass die konkrete Ausgestaltung des Qualifizierungsverfahrens der Laufbahnverordnung und den Personalentwicklungskonzepten vorbehalten bleibe.

Zur dbb-Forderung nach weiteren Beförderungsmöglichkeiten und Verbesserungen in anderen Verwaltungsbereichen weist der Ministerpräsident darauf hin, dass mit dem Gesetzesentwurf schon besoldungsrechtliche Mehrausgaben in jährlicher Höhe von rund 14 Millionen EUR verbunden seien. Das Land unterliege harten Sparzwängen. Es dürfe außerdem nicht übersehen werden, dass die Landesregierung in der Vergangenheit durchaus auch in anderen Verwaltungsbereichen (Stichwort: zweigeteilte Laufbahn bei der Polizei sowie Stellenhebungen in

sonstigen Verwaltungszweigen) für eine deutliche Verbesserung des Besoldungsaufbaus gesorgt habe. Folglich bestehe für weitere Verbesserungen kein Raum.

Hinsichtlich der dbb-Kritik an dem Auslaufenlassen der Altersteilzeitregelungen stellte der Ministerpräsident klar, dass diese im Rahmen der aktuellen Verlängerung bis Ende 2011 fristgemäß bis zum 31. März 2011 gesetzlich zu evaluieren sind. Erst dann könne über eine weitere Verlängerung der Altersteilzeit entschieden werden.

Die Landesregierung erklärte sich bereit, aus Gründen der Klarstellung die Aufnahme eines Bekenntnisses zum Berufsbeamtentum in das neue Landesbeamtengesetz zu prüfen.

dbb-Arbeitskreis

Der Landesbund richtete einen Arbeitskreis „Dienstrechtsreform“ ein, der das Verbändebeteiligungsverfahren intensiv begleitet. Das Verbändebeteiligungsverfahren zum Gesetzesentwurf läuft bis Mitte Februar. Der Landesbundsarbeitskreis „Dienstrechtsreform“ erarbeitete eine detaillierte Stellungnahme.

Als größtes Problem der laufenden Anhörung ist der gravierende Umstand zu sehen, dass keine Dienstrechtsreform aus einem Guss erfolgen soll. Der Kern der Reform, nämlich die Ausgestaltung der Laufbahnen unter Einschluss von Ausbildung und Prüfungen ist schlichtweg nicht beurteilbar. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern

verfolgt die rheinland-pfälzische Landesregierung eine „Salamitaktik“ und bietet kein Komplettpaket zur Dienstrechtsreform an. Deshalb ist aus gewerkschaftlicher Sicht mangels Überblicks über Geplantes zu befürchten, dass hier die sprichwörtliche Katze im Sack verkauft werden soll. Es bestehen erhebliche Bedenken zu der Frage, was später alles auf der Basis des neuen LBG in für die Betroffenen negativer, aber im Ergebnis rechtmäßiger Weise anders als bisher geregelt werden könne.

Der DBB wird deshalb versuchen, einen Stopp zu erreichen und die Vorlage eines Komplettpakets incl. Laufbahnverordnung, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen usw. zu erreichen.



Die Mitglieder des dbb-Arbeitskreises „Dienstrechtsreform“ unter der Leitung der dbb-Landeschefin Lilli Lenz (l.v.l.). Für den VDR nimmt Stv. Landesvorsitzender Wolfgang Wünschel (oben li) teil

VDR-Positionen

Der VDR hat den Standpunkt bezogen, dass die rheinland-pfälzische Schulreform berufspolitische Konsequenzen verlangt, die ihren Niederschlag in der neuen Dienstrechtsreform finden muss.

- Die Veränderung der Schullandschaft wird auch den Lehrerberuf nachhaltig verändern. Mit dem Schuljahr 2009/2010 hat die Landesregierung die Realschule plus eingeführt. Hier arbeiten Hauptschullehrer/-innen und Realschullehrer/-innen und unterrichten dieselben Schülerinnen und Schüler. Sie werden unterschiedlich bezahlt.
- Der Ausbau neuer Organisationsstrukturen an den Schulen steht im Kontrast zu den tradierten Strukturen des Dienstrechts für den Lehrerberuf. Die Hierarchie unter den Lehrergruppen ist ein Strukturmodell von gestern, weil der pädagogische Auftrag aller Lehrkräfte in einem modernen Schulsystem prinzipiell gleich ist. Lehrerinnen und Lehrer sind heute Expertinnen und Experten für die Planung, Organisation und Begleitung individueller Bildungsbiographien aller Kinder und Jugendlichen gleich welcher Schulart.
- Wir gehen von einer Gleichwertigkeit der Lehrtätigkeit aus, die auch die Differenzen in der Besoldung überwinden muss.

Vor diesem Hintergrund haben VDR und VBE innerhalb des dbb gemeinsam die Position bezogen, dass mit der Schulstrukturreform eine Strukturreform des Lehrerberufes einhergehen müsse:

- „Das Land Rheinland-Pfalz braucht im Reigen der Föderalstaaten für die Zukunft Lehrerinnen und Lehrer, die in ihrem jeweiligen Bereich gleichermaßen kompetent sind. Dieser Anspruch duldet keine Unterschiede in Ausbildung, Deputat und Status.
- Mit der Ausgestaltung des neuen Dienstrechtes in Rheinland-Pfalz muss endlich die längst überfällige Gleichwertigkeit der Arbeit aller Kolleginnen und Kollegen in unseren Schulen auf eine gerechte Gesetzesbasis gestellt werden.
- Alle Lehrerinnen und Lehrer, die als Zugangsvoraussetzung den Mastergrad oder einen gleichwertigen Abschluss eines Hochschulstudiums besitzen und einen Vorbereitungsdienst erfolgreich absolviert haben, sind dem vierten Einstiegsamt der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zuzuordnen!
- Für die Zukunft muss gesichert sein, dass in Rheinland-Pfalz für jede Schulstufe gleichlange, gleichwertige universitäre Lehramtsstudiengänge verwirklicht werden, die einen Master mit 300 Leistungspunkten als Abschluss fordern. Nur so können auf lange Sicht die 'besten Köpfe' für die Ausbildung unserer Kinder gewonnen werden.“



Wolfgang Wünschel
Stv. Landesvorsitzender, VDR-Handbuch
Wuenschel.Wolfgang@vdr-rlp.de

Es lebe der Föderalismus

Eine Republik – 16 Schulsysteme

Die Kultusministerkonferenz hilft tatkräftig mit, dass die Struktur des Schulwesens im Sekundarbereich I in Deutschland samt Abschlüssen vor allem für Eltern und Wirtschaft mehr Verwirrung als Klarheit schafft.

RSiRLP gibt in Auszügen einen kurzen Überblick über die KMK-Vereinbarung über die Schularten und Bildungsgänge im Sekundarbereich I in der Fassung vom 09.10.2009. Die Gliederungszahlen entsprechen denen der KMK-Vereinbarung.

2. Struktur des Schulwesens im Sekundarbereich I

Die **Struktur des Schulwesens im Sekundarbereich I (Jahrgangsstufen 5/7 bis 9/10)** ist in den Ländern dadurch gekennzeichnet, dass nach der gemeinsamen vierjährigen Grundschule (in zwei Ländern⁴ der sechsjährigen Grundschule) die weiteren Bildungsgänge mit ihren Abschlüssen und Berechtigungen in unterschiedlichen Schularten organisiert sind, und zwar als

- Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium
- Gesamtschule,

in den nachfolgend genannten **Ländern ergänzend oder ersetzend** als

Baden-Württemberg:	Werkrealschule
Bayern:	Wirtschaftsschule ¹
Berlin:	Verbundene Haupt- und Realschule ²
Brandenburg:	Oberschule
Bremen:	Sekundarschule, Oberschule ³
Hamburg:	Integrierte Haupt- und Realschule
Hessen:	Verbundene Haupt- und Realschule, Förderstufe
Mecklenburg-Vorpommern:	Regionale Schule
Niedersachsen:	Zusammengefasste Haupt- und Realschule
Rheinland-Pfalz:	Realschule plus
Saarland:	Erweiterte Realschule
Sachsen:	Mittelschule
Sachsen-Anhalt:	Sekundarschule
Schleswig-Holstein:	Gemeinschaftsschule, Regionalschule
Thüringen:	Regelschule ⁴

5. Struktur der Abschlüsse am Ende des Sekundarbereichs I

Im Sekundarbereich I werden der Hauptschulabschluss und der Mittlere Schulabschluss vergeben.

5.1 Hauptschulabschluss

5.1.1 Am Ende der Jahrgangsstufe 9 besteht in allen Ländern die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss als einen ersten allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben. Er wird in der Mehrzahl der Länder als **Hauptschulabschluss** bezeichnet, in Brandenburg und Bremen als **Berufsbildungsreife**, in Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz als **Berufsreife**.

5.1.2 Der Hauptschulabschluss wird an der Hauptschule oder in Bildungsgängen, die diesen Abschluss vorsehen, erteilt, wenn in allen Fächern wenigstens ausreichende Leistungen

vorliegen.

5.1.3 Die Länder Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen differenzieren den Hauptschulabschluss und erteilen bei bestimmten Leistungen oder aufgrund einer zusätzlichen Leistungsfeststellung einen **qualifizierenden Hauptschulabschluss**. (Anmerkung: In Mecklenburg-Vorpommern können Schülerinnen und Schüler, die die Jahrgangsstufe 9 eines nicht-gymnasialen Bildungsgangs besuchen, nach erfolgreicher Teilnahme an einer Leistungsfeststellung den Abschluss „Berufsreife mit Leistungsfeststellung“ erhalten.)

5.2 Mittlerer Schulabschluss

5.2.1 Der Mittlere Schulabschluss wird nach Maßgabe der Ziffern 5.2.3 bis 5.2.7 an allgemeinbildenden Schularten nach der 10. Jahrgangsstufe erworben.

5.2.2 Der Mittlere Schulabschluss wird in der Mehrzahl der Länder als **Realschulabschluss** bezeichnet, in Brandenburg und Nordrhein-Westfalen als **Fachoberschulreife**, in Mecklenburg-Vorpommern als **Mittlere Reife**, in Rheinland-Pfalz als **Qualifizierter Sekundarabschluss I**, im Saarland als **Mittlerer Bildungsabschluss**.

5.2.3 An der Realschule wird dieser Abschluss erworben,

wenn am Ende der Jahrgangsstufe 10 in allen Fächern mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden.

5.2.4 An Schularten mit mehreren getrennten Bildungsgängen wird am Ende der Jahrgangsstufe 10 der Mittlere Schulabschluss erworben, wenn in der auf diesen Abschluss bezogenen Klasse in allen Fächern mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden.

5.2.5 An Schularten mit integrierten Bildungsgängen und leistungsdifferenziertem Unterricht gemäß Ziffer 3.2 wird am Ende der Jahrgangsstufe 10 der Mittlere Schulabschluss

erworben, wenn die Teilnahme in mindestens zwei Fächern der oberen bzw. – bei Differenzierung auf drei Anspruchsebenen – der mittleren Anspruchsebene vorliegt. In den Fächern der oberen bzw. mittleren Anspruchsebene müssen mindestens ausreichende, in den Fächern der unteren Anspruchsebene mindestens befriedigende Leistungen erbracht werden.

In den ohne Fachleistungsdifferenzierung geführten abschlussrelevanten Fächern sind mindestens in zwei

Fächern befriedigende, in den anderen Fächern mindestens ausreichende Leistungen erforderlich.

5.2.6 Am Ende der Jahrgangsstufe 10 kann an der Hauptschule der Mittlere Schulabschluss erworben werden,

- wenn am Ende einer für besonders qualifizierte Schüler eingerichteten Klasse 10, deren Anforderungen generell auf den Mittleren Schulabschluss ausgerichtet sind, in allen Fächern mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden, oder

- wenn in allen Fächern im Durchschnitt mindestens befriedigende Leistungen erbracht wurden; in Kursen, die auf den Mittleren Schulabschluss bezogen sind, genügen ausreichende Leistungen



Wilfried Rausch
Stv. Landesvorsitzender
Ref.: Dienst- und Schulrecht
Rausch.Wilfried@vdr-rlp.de



Warnung
Wechseln Sie nicht das Bundesland, wenn Sie schulpflichtige Kinder haben!

Anmerkungen:

- 1) Bayern entwickelt ab Schuljahr 2010/11 die Hauptschule zur Mittelschule weiter.
- 2) Berlin fasst ab Schuljahr 2010/11 Haupt-, Real-, verbundene Haupt- und Realschulen wie auch die Integrierten Gesamtschulen zur integrierten Sekundarschule zusammen.
- 3) Hamburg setzt ab dem kommenden Schuljahr mit der neuen Stadtteilschule und dem Gymnasium auf ein zweigliedriges Schulsystem.
- 4) Thüringen beabsichtigt spätestens 2011 die Gemeinschaftsschule einzuführen.

Beförderungsstelle Rektorin/Rektor an neugeschaffener Realschule plus

Die 1. Kammer des Verwaltungsgerichts Trier hat mit Urteil vom 19. Januar 2010 entschieden, dass sich die nach der Landesbesoldungsordnung mit A 15 bewertete Direktorenstelle an einer durch Zusammenlegung einer Realschule und einer Hauptschule neugeschaffenen Realschule plus für einen bisher nach A 14 besoldeten Rektor einer ehemaligen Realschule als Beförderungsstelle darstellt. Dies hat nach den einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften zur Folge, dass die Beförderung erst nach Feststellung der Eignung für den höher bewerteten Dienstposten in einer 12-monatigen Erprobungszeit erfolgt.

Das Erprobungsanforderungsmerkmal gilt demgegenüber nicht für Realschulleiter, die aufgrund der Größe ihrer Realschule (mehr als 360 Schüler) bereits zuvor nach A 15 besoldet worden sind und für die sich das Amt des Rektors einer Realschule plus mithin nicht als Amt mit einem höheren Endgrundgehalt und damit auch nicht als Beförderungsstelle darstellt. Gleiches gilt für

Rektoren ehemaliger Regionalen Schulen und Dualen Oberschulen, die nach den Vorschriften des Landesgesetzes zur Einführung der neuen Schulstruktur kraft Gesetzes als Realschule plus weitergeführt werden. Dies resultiert daraus, dass die zuletzt genannten Schulen in ihrer Organisationsstruktur und pädagogischen Aufgabenstellung bereits weitestgehend der neuen Schulart Realschule plus entsprochen haben.

Gegen die Entscheidung können die Beteiligten innerhalb eines Monats die Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz beantragen.

VG Trier, Urteil vom 19. Januar 2010 – 1 K 593/09.TR



Nach zwei Jahren ist Ablehnung eines Versetzungsantrags eines Lehrers ohne detaillierte Begründung ermessensfehlerhaft

Der Dienstherr ist im Hinblick auf das gesetzlich begründete Antragsrecht grundsätzlich verpflichtet, einen Versetzungsantrag eines Lehrers nach pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung der sich aus der Fürsorgepflicht ergebenden Verpflichtungen zu bescheiden, wobei kein Anspruch auf Versetzung bzw. auf Versetzung an eine bestimmte Dienststelle besteht. Eine pflichtgemäße Ermessenentscheidung liegt nicht vor, wenn der Dienstherr die Versetzung auch noch nach Ablauf des Regelzeitraums von zwei Jahren ablehnt, ohne alle relevanten Umstände in die Entscheidung einzubeziehen und angemessen zu gewichten. Nach zwei Jahren ist eine Ablehnung der Versetzung nur noch im begründeten Ausnahmefall möglich.

VG Frankfurt/Main, Urteil vom 12.01.2009, 9 K 3660/08

Beitragsanpassung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lange haben wir sie vermieden, aber nun muss sie sein: die Anpassung des Mitgliederbeitrages.

Nach der Satzung des VDR beträgt der Mitgliedsbeitrag 0,55 % vom Bruttoeinkommen. Diese Vorgabe hat der Verband nie ausgeschöpft. Er wird diese auch bei der aktuellen Anpassung nicht ausschöpfen.

Die Sachkosten sind beachtlich gestiegen. Dazu kommen Erhöhungen der Abgaben an die Dachorganisationen VDR-Bundesverband und Deutscher Beamtenbund (dbb).

Die letzte Beitragsanpassung war eine Rundung der Beiträge im Rahmen der Umstellung auf den Euro in 2002. Die Anpassung erfolgt ab dem 1. April 2010.

Die neuen Beiträge entnehmen Sie bitte der unten stehenden Übersicht.

VDR Landesvorstand

Die VDR-Beitrittserklärung finden Sie auf der VDR-Homepage unter: www.realschule-vdr.de

VDR-Beitragsordnung vom 3. November 2009 (Auszug)

Die Beiträge orientieren sich an der Besoldung des Eingangsamtes. Der Monatsbeitrag wird auf 0,55% vom Bruttobetrag festgesetzt, mindestens aber vom Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 12 erhoben.

Ab 01.04.2010 gilt folgende Beitragsstaffelung:

	Gehaltsstufe		Monatsbeitrag
Beamte	A 16		15,50 €
	A 15		14,50 €
	A 14		13,00 €
	A 13		12,00 €
	A 12	oder darunter	11,00 €
	A 13	Teilzeit 15-21 Wstd.	10,00 €
	A 12	oder darunter Teilzeit 15-21 Wstd.	9,00 €
	A12/A13	Teilzeit bis 14 Wstd.	8,00 €
		Lehramtsanwärter	6,00 €
		Pensionäre	6,00 €
	Ehegatten	bei einem Vollzahler zahlt der Ehegatte	6,00 €
Angestellte	TV-L	Vollbeschäftigung	10,00 €
	TV-L	Teilzeit 15-21 Wstd.	8,00 €
	TV-L	Teilzeit bis 14 Wstd.	7,00 €
		Rentner	6,00 €

Die Zahlung der Monatsbeiträge erfolgt vierteljährlich.

Lehrkräfte mit einem Deputat

- ab 22 Wochenstunden zahlen den vollen Beitrag.
- von 15 – 21 Wochenstunden zahlen einen ermäßigten Satz des vollen Beitrages der entsprechenden Besoldungsgruppe.

Mitglieder in Altersteilzeit

- nach dem Blockmodell zahlen zunächst den normalen Beitrag, mit Beginn der Freistellungsphase den Pensionärsbeitrag.
- nach dem konventionellen Modell zahlen durchgehend den Teilzeitbeitrag.

Ehegatten, Beurlaubte, Pensionäre, LAA

zahlen die Hälfte des Regelbeitrages der Besoldungsgruppe A13. Dieser Beitrag gilt auch für Ehepaare bei Mitgliedschaft beider Ehepartner (ein Vollzahler + 6 €).

Lehramtsanwärter-Spezial

Durch Beschluss des Landeshauptvorstandes vom 18.08.2009 ist die **Mitgliedschaft für LAA (Einstellungsdatum 01.08.2009 und 01.02.2010) für die Dauer des Vorbereitungsdienstes kostenfrei.**

VDR im Gespräch

Peter Nußbaum: VDR-Chefredakteur der ersten Stunde

Peter Nußbaum hat in den Jahren 1964 bis 1970 von Pirmasens aus die ersten sieben Jahrgänge der „realschulblätter“ gestaltet. Er hat in seinen Mitteilungen nicht nur umfassend informiert, sondern die „realschulblätter“ stets auch als ein Forum kritischer Auseinandersetzung mit den schulpolitischen Problemen betrachtet.

Peter Nußbaum steht im 90. Lebensjahr. Martin Radigk besuchte ihn in seinem Haus in Pirmasens zu einem Gespräch. Dabei überreichte ihm Peter Nußbaum ein Stück Zeitgeschichte und Geschichte des VDR in Form von Jahresbänden der ‚realschulblätter‘ aus den 60er Jahren. Sie geben Auskunft über Zeiten beengter Verhältnisse, optimistischer Schulneugründungen und der Etablierung der Realschule als anerkannter Schulform, die ein Bildungsangebot machte, das breite Akzeptanz fand und viele Abgängern den Weg in qualifizierte Berufe oder über das Gymnasium in Studium und akademische Berufszweige ebnete.

Im 90. Lebensjahr überblickt man fast ein Jahrhundert, und so sieht Peter Nußbaum die heutigen Herausforderungen und Schwierigkeiten, die die Schulstrukturreform den Kollegien abverlangt vor dem Hintergrund seiner Pionierzeit nach dem Kriege als Volksschullehrer und später, nach der Aufstiegsprüfung zum Realschullehrer.

Einfach war das Lehramt auch in den fünfziger und sechziger Jahren nicht, aber Rücksichtnahme und Organisations-talent waren damals weit verbreitet und so konnte manches Provisorium dennoch sehr erfolgreich arbeiten. Heute sind mit der Realschule als Realschule plus durch neue Aufgaben der Förderung und Integration große Erwartungen verbunden, die seiner Ansicht nach schwer zu verwirklichen und zu erfüllen sein werden.

Peter Nußbaum war als Lehrer in Waldfishbach, als Konrektor in Zweibrücken und ab 1968 als Direktor der Realschule in Pirmasens mitten im pädagogischen Alltag und erinnert sich gerne an diese erfolgreichen Zeiten. 1985 wanderte er mit einigen Kollegen quer durch den Pfälzer Wald und



Peter Nußbaum

holte sich in der damaligen Bezirksregierung in Neustadt die letzte Urkunde seines Berufslebens ab. Auch heute noch genießt er lange Wanderungen und ist ein begeisterter Hobbygärtner

Mit besonderem Interesse verfolgt Peter Nußbaum noch heute die Verbandsmitteilungen: Die heutige RSiRP enthalte weniger Text und viel mehr Bildmaterial – ein Tribut an die Lesegewohnheiten der Gegenwart. Aber optisch sei die Zeitschrift viel attraktiver geworden und solch einen Aufwand mit dem Layout hätte man damals nicht betreiben können. Seiner Nachfolgerin, Christiane Lehmann, wünscht er weiterhin die Schaffenskraft, die man für eine Druckschrift dieser Art braucht und viele Ideen und Kreativität für weitere Jahrgänge.

Seinem VDR blieb er über all die Jahre und – für ihn selbstverständlich – auch im Ruhestand als interessiertes Mitglied verbunden. Dem VDR wünscht er, dass er trotz der schul- und bildungspolitischen Herausforderungen auch in Zukunft die Geschicke der Re-

alschule erfolgreich mitgestalten und mitbestimmen wird.

Grüße zum Abschied an seine Kollegen und Weggefährten und ein herzliches ‚Auf Wiedersehen‘ beendeten den interessanten Nachmittag bei Familie Nußbaum.

Die von Herrn Nußbaum gesammelten Jahrgänge umfassen die Jahre von 1966 bis 1971. Wenn auch Sie zu Hause solche Schätze finden sollten und diese an uns weitergeben könnten, melden Sie sich bitte bei Christiane Lehmann.

So soll ein Archiv entstehen, das die Entwicklung des VDR und der Realschule wiedergibt und aus der Perspektive der Vergangenheit den Blick für Gegenwart und Zukunft schärfen kann: Schulentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess und bleibt eine ständige Herausforderung.



Martin Radigk
Landeskassierer
Ref.: Besoldungs-/Versorgungsrecht
Radigk.Martin@vdr-rlp.de

Der VDR gratuliert und wünscht Gesundheit und Gottes Segen für das neue Lebensjahr!

Bezirk Koblenz

89. Geburtstag

am 07.01. Annegret Ecker
Neuwied

84. Geburtstag

am 07.03. Maria Krupp
Kasbach-Ohlenberg

80. Geburtstag

am 19.03. Gabriele Rodenstock
Boppard

79. Geburtstag

am 20.01. Georg Kleudgen
Katzenelnbogen

78. Geburtstag

am 02.03. Charlotte Hüscher-Rippl.
Elkenroth

am 15.03. Helmut Hörster
Bitzen

77. Geburtstag

am 10.03. Karl-Heinz Scholl
Katzenelnbogen

74. Geburtstag

am 15.03. Erwin Hermen
Mayen

72. Geburtstag

am 12.01. Dieter Seidenberg
Andernach

am 14.03. Wilfried Kälicke
Bonn-Röttgen

71. Geburtstag

am 05.03. Dieter Volk
Niederelbert

am 31.03. Ernst Pobloth
Wedemark

70. Geburtstag

am 11.01. Erika Christ
Bad Neuenahr-Ahrw.

am 03.03. Ludwig Chmela
Bad Marienberg

am 18.03. Hans Bergmann
Remagen

am 28.03. Helmut Kollig
Kottenheim

Bezirk Neustadt

94. Geburtstag

am 02.02. Paul Bernsdorf
Mainz

94. Geburtstag

am 01.03. Hermann Schlosser
Bad Soden

89. Geburtstag

am 04.02. Emil Schuster
Schifferstadt

88. Geburtstag

am 28.01. Hedwig Eisenhardt
Wiesloch

87. Geburtstag

am 07.03. Hermann Bierbaum
Landstuhl

77. Geburtstag

am 23.01. Berthold Hauck
Gau Bischofsheim

am 25.01. Norbert Freiermuth
Germersheim

am 20.03. Walter Kreutzenberger
Landau

am 24.03. Joachim Giesbert
Bingen

75. Geburtstag

am 17.02. Rainer Jung
Worms

am 07.03. Margarete Bachmann
Waldfishb.-Burgalben

74. Geburtstag

am 14.01. Roland Speitel
Insheim

am 11.02. Anita Herz
Mz-Gonsenheim

am 15.02. Gerhard Sattel
Römerberg

am 26.03. Kunibert Stanko
Mainz

73. Geburtstag

am 08.01. Rudolf Klöckner
Wiesbaden

am 18.01. Helmut Frank
Kaiserslautern

am 13.03. Arno Wolff
Mainz

72. Geburtstag

am 26.01. Bernd Werdich
Mainz

am 27.01. Frank Peter Mutzbauer
Haßloch

am 12.02. Nordfrid Schiller
Klingenmünster

am 21.02. Werner Lugenbühl
Haßloch

71. Geburtstag

am 18.01. Georg Stenner
Mainz

am 10.03. Hermann J. Settelmeyer
Lingenfeld

am 23.03. Hermann Muth
Speyer

70. Geburtstag

am 09.02. Gisela Dieckhoff
Neustadt / W

am 13.02. Irmgard Rutz
Landau

am 22.02. Reinhard Kermann
Neustadt / W



Bezirk Trier

81. Geburtstag

am 01.03. Heinz Schneider
Trier

77. Geburtstag

am 27.02. Matthias Trampert
Bitburg

am 19.03. Josef Hilgers
Detzem

72. Geburtstag

am 10.03. Horst F. Catrein
Saarburg

71. Geburtstag

am 13.01. Walter Philippi
Saarburg

am 03.03. Friedrich Tesch
Wittlich

70. Geburtstag

am 17.01. Ingrid Praus
Platten

**Wir bitten um Entschuldigung,
falls wir Geburtstage übersehen
haben.**



Jetzt noch günstiger!

FINANZtest 07/2007
Die HEB-Hausratversicherung gehört zu den preiswertesten.

50 % Sondernachlass für Neumitglieder auf den Hausratversicherungsbeitrag im ersten Versicherungsjahr.

Finanztest bestätigt immer wieder:

- ✓ günstige Beiträge
- ✓ zuverlässige Beratung
- ✓ schnelle Schadensabwicklung

Wir sind der Versicherer für Erzieher und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und deren Angehörige in Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz.

Ihr Hausrat-Versicherungsschutz noch umfangreicher in unserem Komforttarif, z. B. 100% Erstattung bei Überspannungsschäden, Diebstahl aus Kfz, Garage und am Arbeitsplatz; erhöhte Wertsachenentschädigung und vieles mehr.

Umfangreiches Angebot auch in der Glasversicherung.

» **Keine Selbstbeteiligung im Schadensfall!**

Beispielrechnungen:

Versicherungssumme 50.000,- €	Basistarif	Komforttarif
Tarifzone 1 (z. B. Heilbronn, Pirmasens, Marburg)		
Jahresbeitrag	40,- €	47,50 €
Tarifzone 2 (z. B. Darmstadt, Mainz, Stuttgart)		
Jahresbeitrag	60,- €	67,50 €
Tarifzone 3 (z. B. Frankfurt, Offenbach)		
Jahresbeitrag	70,- €	80,- €
Abzüglich 50 % Sondernachlass im ersten Versicherungsjahr.		
Glasversicherung inkl. Wintergarten		
Jahresbeiträge		
Wohnung		18,- €
Haus		24,- €
Glaskeramik-Kochfeld		9,- €

Alle Beiträge verstehen sich **inkl. Versicherungssteuer** und **ohne Selbstbeteiligung** im Schadensfall.

Bitte Coupon ausfüllen und an die unten stehende Adresse senden oder Seite kopieren und an die 061 54/63 77 57 faxen! Danke.

Bitte senden Sie mir unverbindlich Informationsmaterial zu:

- Hausratversicherung
- Glasversicherung
- Haftpflichtversicherung
- Gebäudeversicherung
- Unfallversicherung
- Kfz-Versicherung
- Rechtsschutzversicherung
- Lebensversicherung

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Telefon

E-Mail

Weiteren Versicherungsschutz in allen anderen Bereichen bieten wir Ihnen zu attraktiven Sonderkonditionen (für unsere Mitglieder) durch unseren Partner AachenMünchener Versicherung.



Noch Fragen?
Dann sprechen Sie uns einfach an:

Hausratversicherung für Erzieher und Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Darmstädter Straße 66-68 · 64372 Ober-Ramstadt
Tel.: 0 61 54/63 77 77 · Fax: 0 61 54/63 77 57
E-Mail: kontakt@heb-hessen.de
www.heb-hessen.de

▶▶ HEB – preiswert, schnell, zuverlässig



gegründet
1897