

KOMPAKT



GEWALT AN SCHULEN IN RHEINLAND-PFALZ

BLICK HINTER DIE KULISSEN

Personalratsarbeit – was genau ist das?

DIGITAL DETOX

Warum Abschalten immer wichtiger wird

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vorliegende Ausgabe von VLW kompakt widmet sich einem Thema, das uns alle betrifft – und das zunehmend Anlass zur Sorge gibt: Gewalt an unseren Schulen.

Bereits die Titelkarikatur bringt in zugespitzter Form zum Ausdruck, was viele von Ihnen im schulischen Alltag erleben. Schule erscheint darin als ein Ort, an dem sich unterschiedliche Problemlagen bündeln – Gewalt, Mobbing, Rassismus, Antisemitismus und nicht zuletzt der anhaltende Lehrkräftemangel. Die Darstellung ist bewusst drastisch gewählt: Schule als „gefährlicher Raum“, als ein Ort, der überfordert und zu verschlingen droht. Diese Überzeichnung mag provozieren, doch sie ist nicht losgelöst von der Realität. Vielmehr verdichtet sie Erfahrungen, die an vielen Schulen – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – spürbar sind.

Zahlreiche Rückmeldungen aus der Praxis bestätigen diese Entwicklung. Die Belastungen nehmen zu, Konflikte verschärfen sich, Grenzen werden häufiger überschritten. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an Lehrkräfte stetig weiter. Neben klassischen Konfliktlagen treten neue Herausforderungen hinzu, die durch gesellschaftliche Entwicklungen, soziale Spannungen und digitale Dynamiken verstärkt werden. Demgegenüber stehen jedoch vielfach unzureichende Ressourcen – sei es in Form von Personal, multi-professioneller Unterstützung oder verlässlicher Präventionsstrukturen.

Diese Ausgabe greift das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven auf und möchte sowohl Orientierung geben als auch Impulse zur Diskussion liefern. Ein Leitartikel ordnet die aktuelle Lage ein und beleuchtet zentrale Entwicklungen. Beiträge zu den Ursachen von Gewalt helfen dabei, Hintergründe zu verstehen und Zusammenhänge einzuordnen. Die Zwischenergebnisse der aktuellen

BvLB-Umfrage eröffnen Einblicke in die Situation vor Ort und machen deutlich, wie unterschiedlich die Lage an einzelnen Schulen wahrgenommen wird.

Darüber hinaus bietet die Ausgabe – wie gewohnt – einen Überblick über weitere Themen unserer Verbandsarbeit. Wir berichten über die aktuelle tarifpolitische Entwicklung, vergangene Veranstaltungen und informieren über den aktuellen Stand der Fusionsverhandlungen mit dem vlbs.

Bei aller notwendigen Problem-beschreibung gilt jedoch ebenso deutlich: Schule ist kein Ort der Hoffnungslosigkeit. Im Gegenteil – sie bleibt ein zentraler Raum für gesellschaftliches Lernen, für Wertevermittlung und für gelebte Demokratie. Gerade deshalb ist es wichtig, nicht wegzusehen. Wir müssen hinschauen, benennen und analysieren – und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickeln. Dazu gehört auch, Belastungen offen anzusprechen, ohne den Blick für das Gelingende zu verlieren.

Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen – kritisch, engagiert und mit dem klaren Ziel, Schule als sicheren, respektvollen und wertschätzenden Lern- und Arbeitsort weiter zu stärken.

Ich wünsche Ihnen einen angenehmen Schuljahresausklang und dann erholsame Sommerferien.

Mario Passannante



Sie haben Anregungen oder Wünsche?
Dann schreiben Sie mir unter redaktion@vlw-rlp.de



VLW_RLP

VLW Rheinland-Pfalz auch auf Instagram!

Folgen Sie uns auf [vlw_rlp](https://www.instagram.com/vlw_rlp) und verpassen Sie keine aktuellen Posts.



LEITARTIKEL:

GEWALT

AN SCHULEN IN RHEINLAND-PFALZ

AGGRESSION ANGSTSTÖRUNG
DEPRESSION MOBBING
BULLYING EINSAMKEIT
HILFLOSIGKEIT PRÜGELEI
EINSCHÜCHTERUNG DRUCK
ISOLATION BELÄSTIGUNG
BLOSSSTELLUNG STRESS
HETZE KONTROLLVERLUST
HATE SPEECH DEMÜTIGUNG
OHNMACHT DISKRIMINIERUNG
AUSGRENZUNG RÜCKZUG
SELBSTZWEIFEL ANGST
ÜBERFORDERUNG

SCHLUSS

MIT WEGSEHEN – JETZT BRAUCHT ES ECHTE KONSEQUENZEN



Die Lage an vielen Schulen in Rheinland-Pfalz spitzt sich weiter dramatisch zu – und wir Lehrkräfte sagen das nicht erst seit gestern. Seit Jahren weisen Kollegien, Schulleitungen, Personalräte und Verbände auf eine Entwicklung hin, die zunehmend außer Kontrolle gerät: Gewaltvorfälle nehmen zu, die Belastung für Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler wächst, und die Handlungsmöglichkeiten vor Ort stoßen immer häufiger an ihre Grenzen. Was wir derzeit erleben, ist keine vorübergehende Phase, sondern Ausdruck einer strukturellen Krise des schulischen Alltags.

Besonders deutlich wird dies an Schulen mit hoher Gewaltbelastung, die inzwischen auch öffentliche Aufmerksamkeit erfahren. Das Beispiel der Karolina-Burger-Realschule plus in Ludwigshafen steht stellvertretend für eine Entwicklung, die viele Kolleginnen und Kollegen aus ihrer eigenen Praxis kennen. Eine hohe Zahl polizeilicher Einsätze, zahlreiche Strafanzeigen sowie Vorfälle wie Drohungen, körperliche Übergriffe oder sogar Amok-Alarmierungen machen deutlich, wie ernst die Situation ist. Auch wenn solche Fälle in ihrer Häufung nicht auf jede Schule zutreffen, zeigen sie doch in zugespitzter Form, wohin sich Entwicklungen verschärfen können, wenn nicht frühzeitig ausreichend gegengesteuert wird.

Aus den Schulen selbst erreichen uns immer häufiger Berichte von eskalierenden Konflikten und Unterrichtssituationen, die kaum noch pädagogisch zu gestalten sind. Lehrkräfte schildern, dass sie beleidigt, bedroht oder gezielt provoziert werden – nicht als Ausnahme, sondern wiederkehrend. Die Folge sind steigende Krankheitszahlen, emotionale Erschöpfung und ein wachsendes Unsicherheitsgefühl im beruflichen Alltag. In einigen Fällen münden diese Erfahrungen in öffentlich gewordenen Brandbriefen, weil die Belastung vor Ort ein Maß erreicht hat, das über interne Wege nicht mehr aufgefangen werden kann.

Gewalt an Schulen zeigt sich dabei längst nicht mehr nur in körperlichen Übergriffen. Psychische Gewalt, Mobbing, gezielte Ausgrenzung, diskriminierende Sprache und permanente Grenzverletzungen prägen zunehmend das Schulklima. Für betroffene Schülerinnen und Schüler bedeutet dies Angst, Rückzug und eingeschränkte Bildungschancen. Für Lehrkräfte bedeutet es eine dauerhafte Belastungssituation, in der sie zunehmend als Konfliktmanager agieren müssen, anstatt sich auf ihre eigentliche Aufgabe – das Unterrichten – konzentrieren zu können.

Hinzu kommt, dass gesellschaftliche Konflikte immer unmittelbarer in den Schulalltag hineinwirken. Politische Polarisierung, religiöse Spannungen und Erfah-

rungen von Diskriminierung spiegeln sich im Verhalten junger Menschen wider und führen zu neuen Konfliktlinien innerhalb der Schülerschaft. Antisemitische, rassistische, sexistische oder extremistische Äußerungen sind vielerorts keine Randphänomene mehr, sondern konkrete Herausforderungen im Schulalltag.

Zwar hat die Landesregierung ein Maßnahmenpaket angekündigt, das unter anderem eine verstärkte Polizeipräsenz an besonders belasteten Schulen sowie die Einrichtung einer zentralen Vertrauensstelle für Lehrkräfte vorsieht. Doch aus Sicht vieler Betroffener bleibt der Eindruck bestehen, dass diese Maßnahmen zwar Reaktionen darstellen, aber keine nachhaltige Entlastung bewirken. Was in den Schulen tatsächlich ankommt, reicht oft nicht aus, um die Situation spürbar zu verbessern. Einzelne zusätzliche Stellen, befristete Projekte oder neue Aufgaben ohne strukturelle Entlastung greifen zu kurz.


Die notwendigen Lösungen sind seit Langem bekannt. Es braucht flächendeckend multiprofessionelle Teams an Schulen – bestehend aus Schulsozialarbeit, Schulpsychologie und weiteren pädagogischen Fachkräften mit verbindlich geregelten Zeitkontingenten. Es braucht präventive Strukturen, die frühzeitig wirken, anstatt erst im Eskalationsfall zu reagieren. Und es braucht kleinere Klassen, um Beziehungsarbeit, individuelle Förderung und wirksame Konfliktprävention überhaupt leisten zu können.

Die derzeitige Praxis zeigt jedoch ein anderes Bild: Immer mehr Verantwortung wird auf die einzelne Lehrkraft verlagert. Von ihr wird erwartet, neben dem Unterricht auch Beziehungsarbeit, individuelle Förderung, Konfliktmoderation, Traumabewältigung, Radikalisierungsprävention sowie Aufgaben im Bereich Inklusion und Integration zu übernehmen – unter Rahmenbedingungen, die diesen Anforderungen nicht gerecht werden. Dieses Missverhältnis ist kein individuelles Versagen, sondern Ausdruck unzureichender Rahmenbedingungen und falscher Prioritätensetzung, welche die Bildungspolitik zu verantworten hat.

Gewalt darf nicht zum Berufsrisiko werden. Überforderung darf nicht zur neuen Normalität erklärt werden. Die Stimmen aus den Schulen dürfen nicht länger ungehört verhallen oder in unverbindlichen Konzepten versanden. Was es jetzt braucht, sind klare politische Entscheidungen: mehr Personal, kleinere Klassen, verlässliche Unterstützungssysteme und eine echte Priorisierung von Bildung.

Alles andere bleibt Symbolpolitik – und Symbolpolitik schützt weder Lehrkräfte noch Schülerinnen und Schüler.

Mario Passannante



URSACHEN VON GEWALT: VOM KLASSENRAUM ZUR KRISE – WAS HINTER DER ZUNEHMENDEN GEWALT STECKT.

WENN DER STREIT SCHON VOR UNTER- RICHTSBEGINN DA IST

Wenn Lehrkräfte morgens den Klassenraum aufschließen, wissen sie nie genau, was sie erwartet. Manchmal ist es ein ganz normaler Schultag. Und manchmal spürt man schon beim Reinkommen: Da liegt etwas in der Luft. Ein Blick zwischen zwei Schülern, ein leises „Hast du gestern gesehen, was der geschrieben hat?“, ein Handy, das schnell weggesteckt wird. Früher begann Streit oft auf dem Schulhof. Heute beginnt er irgendwo nachts – in einer Chatgruppe – und kommt morgens mit in den Unterricht.

Gewalt zeigt sich an berufsbildenden Schulen längst nicht mehr nur in Form von körperlichen Auseinandersetzungen. Natürlich gibt es sie noch, die Rangelei auf dem Flur oder den handfesten Streit. Aber viel häufiger sind es heute Worte, Blicke und Gesten. Ein abfälliger Kommentar, ein gezieltes Lachen, ein „Spaß“, der keiner ist. Und vor allem: Dinge, die im Verborgenen passieren. Nachrichten, Sprachnotizen, Videos – ein digitaler Hintergrund, der Konflikte am Laufen hält, auch wenn im Klassenraum gerade scheinbar Ruhe herrscht.

DER KONFLIKT, DER NIEMALS ENDET

Was sich spürbar verändert hat, ist die Dauer von Konflikten. Früher gab es Unterbrechungen. Nach Schulschluss gingen die Wege auseinander, und mit etwas Glück legte sich ein Streit über Nacht. Heute ist das anders. Das Smartphone ist immer dabei – und damit auch der Konflikt. Es gibt kein echtes Ende mehr, kein Innehalten. Was am Nachmittag beginnt, zieht sich durch den Abend, durch die Nacht und steht am nächsten Morgen wieder mit im Raum.

Dabei verändert das Smartphone nicht nur die Dauer, sondern auch die Art, wie gestritten wird. Vieles wird schneller geschrieben, als es gedacht ist. Emotionen gehen ungefiltert nach draußen. Was man im direkten Gespräch vielleicht noch zurückhalten würde, landet plötzlich in einer Gruppe – vor den Augen vieler. Und genau dieses „Publikum“ verändert die Dynamik. Andere schauen zu, kommentieren, mischen sich ein. Manchmal entsteht der Eindruck, dass Konflikte nicht mehr nur geklärt, sondern auch dargestellt werden. Wer nichts sagt, verliert an Ansehen. Wer laut ist, bekommt Aufmerksamkeit.

VOM KLEINEN ANLASS ZUR GROSSEN ESKALATION

Gleichzeitig fällt auf, wie schnell Situationen heute kippen können. Dinge, die früher mit ein paar ruhigen Worten zu klären waren, entwickeln sich plötzlich zu ernsthaften Auseinandersetzungen. Ein falscher Ton, ein missverständlicher Satz – und die Stimmung dreht sich. Viele Lehrkräfte erleben, dass Schülerinnen und Schüler weniger aushalten als früher. Kritik wird schneller als Angriff verstanden, Frust entlädt sich unmittelbarer.

Das zeigt sich im Alltag in kleinen Szenen: Eine schlechte Note, ein unklarer Arbeitsauftrag, ein Streit um einen Platz – und plötzlich ist die Reaktion unverhältnismäßig stark. Türen knallen, Stühle werden laut verschoben, Worte fallen, die man nicht mehr zurückholen kann. In solchen Momenten wird deutlich: Es geht selten nur um den konkreten Anlass. Oft ist das nur der Auslöser für etwas, das sich schon länger aufgebaut hat.

WAS HINTER DEM VERHALTEN STECKT – UND IM UNTERRICHT UNSICHTBAR BLEIBT

Die vergangenen Jahre haben ihre Spuren hinterlassen. Weniger direkte Kontakte, weniger Austausch, weniger Gelegenheiten, Konflikte im echten Leben zu erleben und zu lösen. Als der Alltag zurückkehrte, war vieles nicht mehr selbstverständlich. Zusammenarbeit, Rücksichtnahme oder das Aushalten unterschiedlicher Meinungen mussten teilweise neu gelernt werden.

Dazu kommen Sorgen, die viele Schülerinnen und Schüler mit sich tragen: Wie geht es weiter? Finde ich einen Ausbildungsplatz? Schaffe ich meinen Abschluss? Diese Unsicherheiten wirken im Hintergrund – und entladen sich manchmal genau dort, wo junge Menschen täglich zusammenkommen: im Klassenraum.

Berufsbildende Schulen sind dabei ein besonderer Ort. Unterschiedliche Lebenswege treffen aufeinander, verschiedene Erfahrungen, unterschiedliche Vorstellungen von Respekt. Diese Vielfalt kann bereichern, sorgt aber auch für Reibung. Missverständnisse entstehen schnell – und wenn sie nicht geklärt werden, wachsen sie weiter.

WENN AUS KONFLIKTEN ECHE GEFAHR WIRD

Viele Konflikte haben ihren Ursprung gar nicht im Unterricht. Sie kommen von außen mit hinein – aus dem Elternhaus, aus dem Freundeskreis, aus persönlichen Erfahrungen. Gerade an berufsbildenden Schulen sitzen viele junge Menschen, die bereits Rückschläge erlebt haben. Zweifel, Druck, Unsicherheit – all das wirkt mit.

Gewalt entsteht selten plötzlich. Sie wächst. Und wenn sie sich weiter zuspitzt, kann sie gefährlich werden. Im schlimmsten Fall stehen am Ende schwere Gewalttaten, Messerangriffe oder massive Übergriffe. In extremen Fällen kann es sogar zu Tötungsdelikten oder Amoktaten kommen. Und auch die andere Seite darf nicht übersehen werden: junge Menschen, die keinen Ausweg mehr sehen und sich selbst schaden.

Für uns als Lehrkräfte bedeutet das vor allem eines: aufmerksam bleiben. Denn oft beginnt alles mit etwas Kleinem – einem Blick, einem Satz, einer Nachricht. Und genau dort entscheidet sich, ob ein Konflikt wächst oder gestoppt werden kann.

Schulen als sichere Orte stärken:

Landesweite Vertrauensstelle bei Gewalterfahrungen und subjektiven Bedrohungslagen an Schulen in Rheinland-Pfalz

Seit dem 18. Februar 2026 steht schulisch Beschäftigten in Rheinland-Pfalz die Vertrauensstelle Gewalt am Pädagogischen Landesinstitut zur Verfügung. Lehrkräfte, Pädagogische Fachkräfte, Schulsozialarbeitende oder Schulleitungen, die in ihrem Arbeitsumfeld Gewalt oder subjektive Bedrohungslagen erleben oder erlebt haben, können sich telefonisch oder per E-Mail an die Vertrauensstelle wenden.

Gewalt hat in der Gesellschaft keinen Platz – erst recht nicht an den Schulen. Schulen müssen geschützte Orte des Lernens und des Miteinanders sein, für Lernende wie Lehrende gleichermaßen. Wo dies gefährdet ist, braucht es professionelle Unterstützung. Zur Unterstützung der Lehrkräfte hat das Land die Vertrauensstelle zu Beginn des Jahres neu geschaffen.

Die Vertrauensstelle ist mit Psychologinnen und Psychologen besetzt, arbeitet unabhängig und fungiert landesweit als zentrale Anlaufstelle. Im Rahmen vertraulicher Gespräche können erste konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt werden. Bei Bedarf kann darüber hinaus weitere Unterstützung vermittelt werden wie zum Beispiel durch das regional zuständige Schulpsychologische Beratungszentrum, die Schulaufsicht oder durch Sicherheitsbehörden, Beratungsstellen oder Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Vertrauensstelle von Lehrkräften sowie von Schulsozialarbeitenden unterschiedlicher Schulformen in Anspruch genommen wird. Im Mittelpunkt der Gespräche stehen Fragen der (Wieder-)Herstellung der individuellen

Handlungsfähigkeit sowie die Sensibilisierung für persönliche Ressourcen oder unterstützender Personen oder Strukturen im direkten oder indirekten Umfeld. Das Ziel der Vertrauensstelle Gewalt besteht darin, Betroffene in ihrer Situation zu stärken und das Spektrum individueller Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Die Vertrauensstelle ist telefonisch montags bis donnerstags von 9 bis 16 Uhr und freitags von 9 bis 13 Uhr unter der Rufnummer 0671 9701-2222 erreichbar. Per E-Mail ist die Vertrauensstelle über die Adresse Vertrauensstelle.Gewalt@pl.rlp.de erreichbar. Die Fälle werden durch eine Sachbearbeitung aufgenommen und weitergeleitet, so dass zeitnah ein Gespräch mit einer Psychologin oder einem Psychologen angeboten werden kann.

<https://bildung.rlp.de/schulpsychologie>



UMFRAGE IM AUFTRAG DES BVLB

Schulabsentismus und Gewalt an beruflichen Schulen

Ihre Erfahrungen sind gefragt – jetzt teilnehmen!



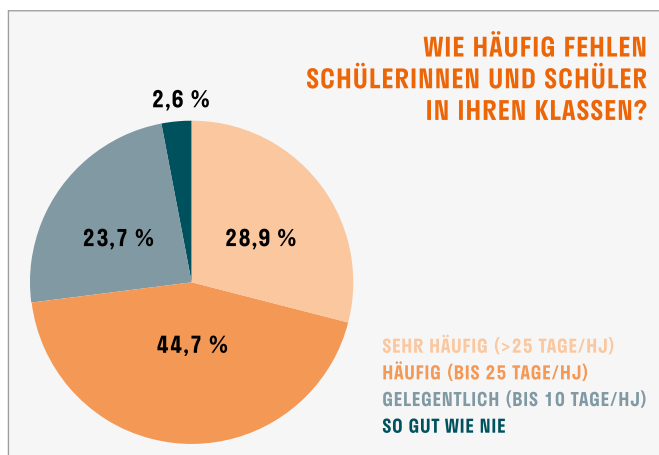
SCHULABSENTISMUS UND GEWALT AN BERUFLICHEN SCHULEN IN RHEINLAND-PFALZ



ZWISCHENSTAND AUS DER BVLB-UMFRAGE

Schulabsentismus und zunehmende Gewaltvorfälle prägen den Alltag an beruflichen Schulen immer stärker. Bundesweit gemeldete rund 28.760 Gewaltfälle im Jahr 2024 unterstreichen die Dringlichkeit, genauer hinzusehen. Die vom Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BVLB) Anfang April initiierte Umfrage zielt darauf ab, die Perspektive der Lehrkräfte systematisch zu erfassen. Wir hatten darüber in unserem Newsletter 03-2026 berichtet. Gerne können Sie sich noch an der Umfrage beteiligen – geben Sie dazu ins Bemerkungsfeld „vlw-rlp“ ein, damit wir ein eigenständiges Bild für unseren Verband haben.

Für Rheinland-Pfalz liegt nun ein erster Zwischenstand vor, der wichtige Einblicke liefert – und zugleich Handlungsbedarfe klar benennt: Schulabsentismus und Gewalt sind für viele Lehrkräfte an beruflichen Schulen keine Randphänomene, sondern konkrete Belastungen des Schulalltags.



Ein zentrales Ergebnis ist die hohe Relevanz von Fehlzeiten. 44,7 Prozent der Befragten beschreiben das Fehlen von Lernenden als „häufig“, weitere 28,9 Prozent sogar als „sehr häufig“; nur eine kleine Minderheit berichtet von kaum auftretenden Fehlzeiten. Schulabsentismus gehört damit aus Sicht der Befragten in Rheinland-Pfalz für einen großen Teil der Kollegien zum Regelproblem und nicht zur Ausnahme.

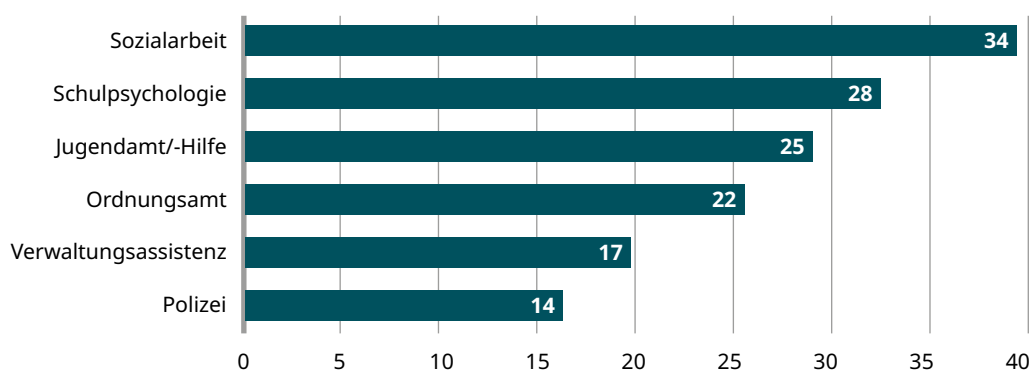
Typisch sind dabei vor allem alltagsnahe und wiederkehrende Formen des Absentismus. Am häufigsten genannt werden regelmäßiges Zuspätkommen mit 93 Prozent, das Fernbleiben von Klassenarbeiten mit 86 Prozent, einzelne unentschuldigte Fehltage mit 74,4 Prozent und häufige Krankmeldungen ohne ärztliches Attest ebenfalls mit 74,4 Prozent. Längerfristiges Fernbleiben erreicht 48,8 Prozent, komplette Schulverweigerung 34,9 Prozent.

Auffällig ist außerdem, dass die Problemlagen besonders oft in der Berufsfachschule, der Berufsvorbereitung und der Höheren Berufsfachschule verortet werden. Das spricht dafür, dass besonders jene Bildungsgänge unter Druck stehen, in denen soziale Belastungen, Übergangsprobleme und unsichere Bildungsbiografien häufiger zusammenkommen.

UNTERSTÜTZUNG STATT EINZELKAMPF

Die Antworten machen deutlich, dass Lehrkräfte beim Umgang mit Schulabsentismus vor allem verlässliche Unterstützungssysteme brauchen. Besonders häufig werden Sozialarbeit mit 79,1 Prozent, Schulpsychologie mit 65,1 Prozent, Jugendamt beziehungsweise Jugendhilfe mit 58,1 Prozent und Ordnungsamt mit 51,2 Prozent genannt. Neben externer Unterstützung wünschen sich

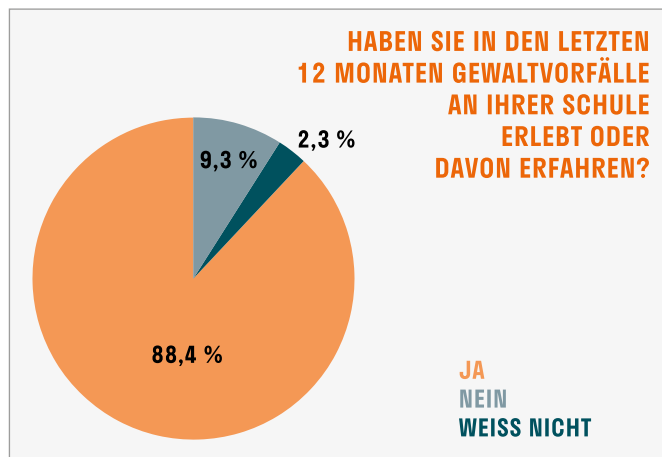
BERUFLICHE SCHULEN BRAUCHEN FÜR DEN UMGANG MIT SCHULABSENTISMUS MEHR UNTERSTÜTZUNG DURCH ...



die Lehrkräfte auch innerschulische Entlastung. Genannt werden vor allem Klassenlehrerstunden, Fallbesprechung oder Supervision, Teamteaching und Kooperationszeit mit Betrieben. Die Ergebnisse zeigen damit klar, dass wirksame Prävention und Intervention Zeit, multiprofessionelle Zusammenarbeit und verbindliche Abläufe brauchen.

Auch die Wünsche für Lernende weisen in diese Richtung. 81,4 Prozent der Befragten wünschen sich klare Konsequenzen bei hohen Fehlzeiten; daneben werden Lernberatung mit 37,2 Prozent, ehrenamtliche Patenschaften mit 30,2 Prozent, Sprachförderung sowie Wiedereingliederungsklassen mit jeweils 27,9 Prozent genannt. Deutlich wird damit: Neben Verbindlichkeit braucht es zugleich passgenaue Förderangebote und niedrigschwellige Unterstützung.

GEWALT IST VIELERORTS ALLTAG



Besonders alarmierend ist die Rückmeldung zum Thema Gewalt. 89 Prozent der Befragten geben an, in den vergangenen zwölf Monaten Gewaltvorfälle an ihrer Schule erlebt oder davon erfahren zu haben; nur 9,3 Prozent verneinen dies. Gewalt ist damit für die große Mehrheit der antwortenden Lehrkräfte in Rheinland-Pfalz Teil der schulischen Realität.

Die häufigsten Gewaltformen sind verbale Beleidigungen mit 88,4 Prozent, Mobbing mit 69,8 Prozent, Vandalismus mit 67,4 Prozent und körperliche Gewalt zwischen

Lernenden mit 65,1 Prozent. Hinzu kommen Diskriminierung mit 44,2 Prozent, Cybermobbing mit 39,5 Prozent und Gewalt gegen Lehrkräfte mit 23,3 Prozent. Gewalt zeigt sich damit nicht nur in körperlichen Übergriffen, sondern in einem breiten Spektrum von Entwertung, Einschüchterung und Grenzverletzung.

Auch die Frequenz ist hoch. 30,2 Prozent berichten von wöchentlichen Gewaltvorfällen, 25,6 Prozent sogar von mehrfachen Vorfällen pro Woche und 25,6 Prozent von monatlichen Ereignissen. Gleichzeitig fühlen sich 48,8 Prozent eher schlecht und 34,9 Prozent gar nicht auf den Umgang mit Gewalt vorbereitet; nur 11,6 Prozent fühlen sich eher gut vorbereitet. Hier zeigt sich eine deutliche Lücke zwischen Problemdruck und professioneller Handlungssicherheit.

POLITISCHER AUFTRAG FÜR BERUFLICHE SCHULEN

Die Ergebnisse aus Rheinland-Pfalz unterstreichen, dass berufliche Schulen mehr sind als reine Lernorte: Sie sind zugleich soziale Auffangräume, Integrationsorte und Krisenräume. Wer von Lehrkräften erwartet, Absentismus, Gewalt, psychosoziale Krisen und Bildungsabbrüche im Schulalltag zu bewältigen, muss ihnen dafür auch die notwendigen personellen, zeitlichen und institutionellen Ressourcen geben.

Für uns ergibt sich daraus ein klarer bildungspolitischer Auftrag. Berufliche Schulen brauchen mehr multiprofessionelle Teams, verlässliche Schulsozialarbeit, Zugang zu schulpsychologischer Unterstützung, rechtssichere Verfahren bei Fehlzeiten und wirksame Präventionskonzepte gegen Gewalt. Ebenso notwendig sind Zeitbudgets für Beziehungsarbeit, Fallbesprechungen und Kooperation mit externen Partnern.

Die bisherigen Ergebnisse der BvLB-Umfrage liefern dafür wichtige Argumente. Sie machen sichtbar, was viele Kolleginnen und Kollegen längst erleben: Schulabsentismus und Gewalt nehmen Raum ein, binden Kräfte und erschweren erfolgreiche Bildungsarbeit. Umso wichtiger ist es, dass die beruflichen Schulen in Rheinland-Pfalz mit diesen Herausforderungen nicht allein gelassen werden. ■



ALLE TAGE MEINES LEBENS, IN GUTEN UND IN BÖSEN ZEITEN, IN GESUNDHEIT UND KRANKHEIT ... BERUFSBEAMTENTUM FÜR LEHRKRÄFTE – NOCH ZEITGEMÄSS?

„Nein, den braucht es eigentlich nicht. Angestellte Lehrkräfte könnten ihren Beruf genauso ausüben“.

Winfried Kretschmann, ehem. Ministerpräsident in BW

Das Grundgesetz schreibt in Artikel 33 Abs. 2 vor, dass das Recht des Öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der „althergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ zu regeln ist. Laut Artikel 33 Abs. 4 ist die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse in der Regel Beamten zu übertragen. Der Status soll sicherstellen, dass die Verwaltung auch in Krisenzeiten oder bei Regierungswechseln unabhängig, unparteiisch und gesetzmäßig funktioniert. Die Unkündbarkeit und wirtschaftliche Absicherung schützen Beamtinnen und Beamte vor politischer Willkür oder wirtschaftlicher Bestechlichkeit.

Die aktuelle politische Debatte über eine Reform des Beamtentums in Deutschland ist geprägt von der Frage nach der langfristigen Finanzierbarkeit (hoher Anteil der Ausgaben für den Öffentlichen Dienst an den öffentlichen Haushalten), der sozialen Gerechtigkeit (angeblich zu hohe Pensionen) und der Abgrenzung hoheitlicher Aufgaben (üben Lehrkräfte hoheitliche Tätigkeiten aus?).

Die Verbeamtung von Lehrkräften hat eine lange Tradition in Deutschland und geht auf das 19. Jahrhundert zurück. Schon damals wurde erkannt, dass Lehrkräfte eine zentrale Rolle für die Gesellschaft spielen und daher in einem besonderen Dienstverhältnis stehen sollten. Ziel war es, ihnen durch den Beamtenstatus eine sichere Anstellung zu garantieren, um politische Neutralität, Unabhängigkeit und langfristige Stabilität im Bildungswesen zu gewährleisten.

Die Verbeamtung bietet Lehrkräften zahlreiche Vorteile, aber auch bestimmte Verpflichtungen:

- Beamtete Lehrkräfte sind nur in absoluten Ausnahmefällen kündbar („Lebenszeitverbeamtung“);
- Die Bezahlung erfolgt nach dem Beamtenbesoldungsgesetz des jeweiligen Bundeslandes;
- Aufgrund der Befreiung von Sozialabgaben erhalten beamtete Lehrkräfte ein höheres Nettogehalt (im Vergleich zu Angestellten);
- Bei Erkrankungen wird die Besoldung auch nach sechs Wochen Dienstunfähigkeit in voller Höhe weiterbezahlt;
- Beamtete Lehrkräfte erhalten eine höhere Altersversorgung als Angestellte (die aber oft Anspruch auf eine zusätzliche Altersversorgung haben).

Jedoch werden auch einige Herausforderungen genannt, so z. B. Einschränkungen bei Nebentätigkeiten, mögliche Versetzungen gegen ihren Willen, das „besondere Treuverhältnis“ zu ihren Dienstherren, Einschränkungen bei einem Wechsel aus dem Beamtenverhältnis und ein generelles Streikverbot für Beamtinnen und Beamte.

DIE POSITION DES DBB ZUM BEAMTENSTATUS FÜR LEHRKRÄFTE IST KLAR

Der Beamtenstatus für Lehrkräfte ist unverzichtbar. Er gewährleistet, dass Schule ein neutraler, der Demokratie verpflichteter Ort bleibt, auch, indem er die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Lehrkräfte sichert. Zudem stellt der Beamtenstatus gerade auch in Krisensituationen die Verpflichtung des Staates für Bildung und Erziehung des Einzelnen sicher.

Die Begründung für den Beamtenstatus von Lehrkräften ist komplex. Rein rechtlich gehört das Schulwesen nach Art. 7 GG unbestritten zu den – herausragenden – „öffentlichen Pflichtaufgaben“. Das Beamtenverhältnis für Lehrer trägt der Tatsache Rechnung, dass in den Schulen in großem Umfang hoheitliche und für den späteren Lebensweg der Schüler prägende Entscheidungen getroffen werden. Hierzu gehören die Notengebung bis hin zu den Schulabschlüssen, Versetzungen, die Zulassungen zu weiterführenden Schulen oder Disziplinarmaßnahmen. Insofern ist der Beamtenstatus für Lehrer ausdrücklich

von dem verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG geboten.

Auch aus politischer und gesellschaftlicher Sicht ist der Beamtenstatus für Lehrer sinnvoll:

- die persönlichen Bindungen des Beamtenrechts korrespondieren mit der Verantwortung aus dem öffentlichen Erziehungsauftrag;
- das Schulangebot wird durch das Streikverbot gesichert;
- als Gegenstück sichert der Beamtenstatus die persönliche Unabhängigkeit des Lehrers, die in Zeiten zunehmenden Drucks auf die Schulen für die Wahrnehmung der pädagogischen Freiheit an Bedeutung sicher nicht verloren hat.
- Gleiches gilt aus wirtschaftlichen und finanzpolitischen Gesichtspunkten: Das Beamtenrecht beinhaltet deutlich mehr personalwirtschaftliche Spielräume für die einzelne Schule – etwa durch Versetzung, der Übertragung neuer Aufgabengebiete etc. als die ansonsten denkbaren Alternativen.



Weitere Infos zu Thema über www.dbb.de

Wie sehen Sie die Diskussion um den Beamtenstatus der Lehrkräfte?
Wir sind gespannt auf Ihre Meinung!

KOMMENTAR:

IST DAS BEAMTENTUM UNFLEXIBEL UND TEUER?

Die Diskussion um beamtete Lehrkräfte gibt trefflichen Anlass zu populistischen Ergüssen im Boulevard, und nur zu gern springen willige Landesregierungen auf den Zug, besonders in Wahlzeiten: Beamte sind unflexibel, teuer und dazu noch arbeitsscheu. Umgekehrt klagen Lehrkräfteverbände über fehlende Unterstützung von Politik und Gesellschaft für ihren immer anspruchsvolleren Beruf. Ob Lehrkräfte generell den Beamtenstatus haben sollten, ist schon lange umstritten. Bei den Beschäftigten gilt aber der Beamtenstatus immer noch als wesentliches Argument für den Eintritt in den Öffentlichen Dienst, ein wichtiger Punkt, fehlen doch bald tausende Lehrkräfte auch an den berufsbildenden Schulen. Auch ist überhaupt nicht gesichert, dass



beamtete Lehrkräfte teurer sind als Angestellte. Die Position der Verbände und des dbb dazu ist klar und eindeutig für die „Verbeamtung“. Ein wesentliches Argument dafür wird viel zu wenig genannt, nämlich

die erforderliche Verfassungstreue der Beamtinnen und Beamten. Dies könnte ein Bollwerk sein gegen eine mögliche Unterwanderung durch verfassungsfeindliche Kräfte.

Das Treuverhältnis beinhaltet aber auch ein Streikverbot. Dadurch wird den Verbänden ein wesentliches Kampfinstrument in der Tarifaus-einandersetzung genommen – siehe die besseren Ergebnisse bei den Tarifikämpfen bei streikfähigen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (z. B. bei der GDL). Und so kann eine Landesregierung auch einfach mal eine Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten um ein halbes Jahr hinauschieben, wie gerade in Bayern geschehen.

Michael Lutz

ENGAGEMENT IM HINTERGRUND – WIRKUNG IM SCHULALLTAG

PERSONALRATS- ARBEIT

Eine überwiegende Mehrheit von Ihnen wählt alle vier Jahre Ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Örtlichen Personalräte, den Bezirkspersonalrat und den Hauptpersonalrat. Mitglieder im Bezirks- und im Hauptpersonalrat stellen häufig fest, dass den Lehrkräften Informationen über die wichtige Personalratsarbeit fehlen, zumal sich im arbeitsintensiven Schulalltag ein regelmäßiger Kontakt nur schwer aufrecht erhalten lässt.

Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten die vielen Kolleginnen und Kollegen haben, die sich in den Personalräten auf den unterschiedlichen Ebenen engagieren, ist geregelt im „Landespersonalvertretungsgesetz“ Rheinland-Pfalz (LPersVG). Dies kann jeder von Ihnen nachlesen, auch die Verbände, wie der VLW und der vlbs, informieren vor den Wahlen darüber.

Die nachfolgenden Artikel verfolgen einen anderen Ansatz: Wir möchten Beteiligte direkt sprechen lassen über ihre alltägliche Arbeit. Nach der lesenswerten Lektüre werden Sie, liebe Leserinnen und Leser, einen besseren

Einblick in die Personalratsarbeit in Rheinland-Pfalz gewonnen haben. Diese Arbeit macht nicht immer Spaß, ist oft zeit- und kraftaufwendig und auch kritikbehaftet. Wir alle können aber dankbar sein,

- dass es so viele Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich für diese Arbeit zur Verfügung stellen;
- dass es ein so gutes LPersVG gibt, das die Basis für die Arbeit in den Personalvertretungen bildet;
- und dass es (meistens) kooperative Vorgesetzte an den Schulen, in der ADD und im Ministerium gibt, welche die Arbeit der Personalvertreterinnen und -vertreter zu schätzen wissen – im Bemühen um eine erfolgreiche pädagogische Arbeit unter guten Arbeitsbedingungen an unseren Schulen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen ertragreiche Minuten beim Lesen!

Michael Lutz

ÖRTLICHER PERSONALRAT

Der Örtliche Personalrat (ÖPR) ist die direkte Vertretung der Lehrkräfte an der jeweiligen berufsbildenden Schule. Er ist für alle Angelegenheiten zuständig, über die die Schulleitung vor Ort entscheiden kann. Die rechtliche Grundlage für seine Arbeit bildet das Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) von Rheinland-Pfalz.

KERNAUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Der ÖPR überwacht, dass Gesetze und Verordnungen zugunsten der Beschäftigten eingehalten werden (Wächteramt). Zu seinen konkreten Aufgaben gehören:

- › **Diensteinteilung:** Mitwirkung bei Fragen des Arbeitseinsatzes und der Aufstellung von Stundenplänen.
- › **Personalmanagement (PES):** Mitbestimmung bei befristeten Verträgen im Rahmen des "Personalmanagements im Rahmen erweiterter Selbstständigkeit".
- › **Fortbildung:** Beteiligung bei der Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- › **Nebentätigkeiten:** Mitwirkung bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten.
- › **Gesundheitsschutz:** Beteiligung bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Datenschutzes.
- › **Beauftragte:** Mitbestimmung bei der Bestellung von Gleichstellungs-, Sicherheits- oder Datenschutzbeauftragten.

BETEILIGUNGSRECHTE UND ZUSAMMENARBEIT

Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung soll vertrauensvoll und "auf Augenhöhe" erfolgen. Der ÖPR verfügt dabei über verschiedene Rechte:

- › **Informationsrecht:** Die Schulleitung muss den ÖPR rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen informieren, die die Beschäftigten betreffen.
- › **Mitbestimmungsrecht:** Das stärkste Recht – bestimmte Maßnahmen dürfen nur mit Zustimmung des ÖPR durchgeführt werden (z.B. bei Einstellungen an PES-Schulen).
- › **Vierteljahresgespräche:** Regelmäßiger Austausch mit der Schulleitung über die Situation an der Schule.
- › **Personalversammlung:** Mindestens einmal pro Kalenderjahr beruft der ÖPR eine Versammlung ein, um über seine Arbeit zu berichten.

ORGANISATION DER ÖPR-ARBEIT

- › **Amtszeit:** Die Mitglieder werden für vier Jahre gewählt.
- › **Freistellung:** Um ihre Aufgaben wahrzunehmen, erhalten Mitglieder des ÖPR Entlastungsstunden (Freistellungsstunden).
- › **Verschwiegenheit:** Alle Mitglieder unterliegen einer lebenslangen Schweigepflicht über vertrauliche Informationen aus ihrer Tätigkeit.



Andreas Lübbers
Wohnort: Waldalgesheim
Schule: BBS Bingen
Fächer: BWL, Sport

Seit wann bist Du Mitglied im Örtlichen Personalrat der BBS Bingen?

Ich bin seit 13 Jahren Mitglied im ÖPR in der vierten Wahlperiode.

Was sind die alltäglichen Aufgaben des ÖPR an der BBS Bingen?

Die Schulleitung und der Örtliche Personalrat treffen sich regelmäßig zum Vierteljahresgespräch, wöchentlich nimmt der ÖPR an der Sitzung der

Schulleitung teil. Bei anstehenden Personalentscheidungen werden wir angehört oder informiert, gegebenenfalls ist die Zustimmung des ÖPR erforderlich. Bei der Stundenplanerstellung geben wir Impulse, ebenso bei der Lehrkräftebedarfsplanung, den Gliederungsplänen und der Schulstatistik. Die „3/6-Pauschale“ wird mit dem ÖPR erarbeitet und der Gesamtkonferenz zur Entscheidung vorgelegt. Werden aus dem Kollegium Anträge auf Nebentätigkeit gestellt, werden wir angehört und stimmen gegebenenfalls zu.

An Vorstellungsgesprächen nehmen wir teil. Das jährlich anstehende Beförderungsverfahren nach A14 wird von uns begleitet. Eine wichtige Aufgabe besteht in der Vertretung der Interessen einzelner Kolleginnen und Kollegen. An der Evaluation und Fortschreibung des PES-Konzeptes sind wir beteiligt, in allen Ausschüssen und Arbeitsgemeinschaften der Schule arbeitet der ÖPR mit.

Wie ist die Zusammenarbeit mit der Schulleitung organisiert?

Ein Vertreter oder eine Vertreterin des ÖPR nimmt an den wöchentlichen Sitzungen der Schulleitung teil, darüber hinaus gibt es die im LPersVG vorgesehenen Vierteljahresgespräche. Der ÖPR-Vorsitzende und die Schulleiterin treffen sich regelmäßig zum Austausch. Die Zusammenarbeit ist vertrauensvoll und auf Augenhöhe. Ideen und Einwände des ÖPR werden von der Schulleitung wertgeschätzt und oftmals berücksichtigt und umgesetzt.

Gab oder gibt es Berührungspunkte mit dem Bezirks- oder dem Hauptpersonalrat?

Der Hauptpersonalrat hat in der Vergangenheit wegen einer A15-Stellenbesetzung an der BBS Bingen ein Einigungsstellenverfahren eröffnet, das leider aus Sicht des ÖPR nicht zum gewünschten Erfolg führte. Der Bezirkspersonalrat wird von uns oft kontaktiert, wenn Fälle vorliegen, die

bei uns selten auftreten. Bei Zwangsversetzungen oder nicht gewollten Abordnungen von Kolleginnen und Kollegen. Dort ist der BPR immer mit Rat und Tat zur Stelle und bearbeitet unsere Anfragen sehr schnell und kompetent.

Eure Schule hat jahrelange Bauarbeiten hinter sich. Waren diese

Arbeiten eine besondere Belastung für den ÖPR?

Die Bauarbeiten waren für die ganze Schulgemeinschaft (Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen, die Schulleitung), aber auch für den ÖPR eine massive Mehrbelastung. Die Initiative zum Neubau kam aus dem Kollegium und wurde vom

ÖPR bei der Schulleitung forciert. Der ÖPR hatte eine massive Schimmelbelastung durch Raumluftmessungen aufgedeckt, aufgrund dessen die Kreisverwaltung Mainz-Bingen einen Neubau beschlossen hat. Der ÖPR hat die Arbeit in allen Schulgremien, die mit dem Neubau zu tun hatten und haben, aktiv begleitet.

BEZIRKSPERSONALRAT

Der Bezirkspersonalrat (BPR) für die staatlichen Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (BBS) in Rheinland-Pfalz ist die mittlere Stufe der Personalvertretung. Er vertritt die Interessen der Lehrkräfte gegenüber der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD).

ZENTRALE AUFGABEN UND MITBESTIMMUNG

Der BPR ist immer dann zuständig, wenn Entscheidungen auf Ebene der ADD getroffen werden, die über den Kompetenzbereich einer einzelnen Schule (ÖPR) hinausgehen oder wenn keine Einigung zwischen Schulleitung und ÖPR erzielt wurde.

- › **Personalentscheidungen:** Er begleitet unbefristete Einstellungen, Versetzungen und Abordnungen von Lehrkräften.
- › **Funktionsstellen:** Mitwirkung bei der Besetzung von Funktionsstellen zur Sicherung der Chancengleichheit.
- › **Beurteilungsverfahren:** Unterstützung und Beratung bei Widersprüchen gegen dienstliche Beurteilungen, etwa im Rahmen von Beförderungsverfahren.

- › **Einzelfallberatung:** Beratung der Kolleginnen und Kollegen in dienstrechtlichen Fragen und Konfliktsituationen sowie Unterstützung der örtlichen Personalräte.

KONTAKT ZUR GESCHÄFTSSTELLE

Die Geschäftsstelle befindet sich am Hauptsitz der ADD: Willy-Brandt-Platz 3, 54290 Trier – Tel.: 0651 9494-439

- › **Bürozeiten:** In der Regel Montag bis Donnerstag von 9:00 bis 15:00 Uhr sowie Freitag bis 13:00 Uhr. Mittwochs finden meist die internen Sitzungen statt.
- › **Online-Service:** Auf der Website www.bpr-bbs.de finden Lehrkräfte aktuelle Handreichungen (z. B. zum Mutterschutz oder zu Schulfahrten) und wichtige Formulare.
- › **Wichtige Unterscheidung:** Während der Hauptpersonalrat (HPR) beim Ministerium für grundsätzliche Verordnungen zuständig ist, ist der BPR Ihr direkter Ansprechpartner für personelle Maßnahmen, die durch die ADD gesteuert werden.

Liebe Steffi, Du gehörst schon seit knapp zwei Jahren dem „Bezirkspersonalrat Berufsbildende Schulen RLP“ an. Was hat sich dadurch in Deinem Berufsleben – außer dem jeweiligen Dienort – verändert?

Mein beruflicher Alltag hat sich sehr stark verändert. Unterrichten macht nur noch einen kleinen Teil in meiner Tätigkeit aus. Dessen war ich mir im Vorfeld bewusst und dieser Aspekt hat mich ehrlich gesagt zunächst ein paar Wochen überlegen lassen, bevor ich der Nominierung für die Personalratswahl zugestimmt habe. Schließlich habe ich nach meiner Berufsausbildung zur Bankkauffrau Wirtschaftspädagogik

studiert mit dem Ziel zu unterrichten. Und ich war auch mit meinem Unterrichtseinsatz an meiner Schule sehr zufrieden, den ich gegen viel Zeit in Gesprächen, im Auto und am Schreibtisch eingetauscht habe. Ich habe zwar eine Menge aufgegeben, es aber bis heute nicht bereut. Die Tätigkeit im Bezirkspersonalrat bedeutete viele neue Herausforderungen und ich durfte und darf noch immer Schule von einer ganz anderen Perspektive aus betrachten und viel Neues lernen. Es war und ist eine Bereicherung.

Was sind – aus Deiner Sicht – die wichtigsten Aufgaben und Schwer-

punkte in Eurer Arbeit im Bezirkspersonalrat?

Einen großen Teil unserer Arbeit machen diejenigen Personalentscheidungen aus, die auf der Ebene der ADD getroffen werden, wie Einstellungen, Versetzungen und Abordnungen sowie Funktionsstellenbesetzungen und Beförderungen. Wir achten darauf, dass unsere Kolleginnen und Kollegen gleich und gerecht behandelt werden. Dazu nehmen wir beispielsweise bei einer geplanten Neueinstellung nicht nur an dem Einstellungsgespräch als Personalvertretung teil und hören den örtlichen Personalrat an, sondern prüfen auch, ob es einen Versetzungsantrag einer



Stefanie Tischer

Schule: Ludwig-Erhard-Schule Neuwied

Wohnort: Urbach (Westerwald)

Fächer: Wirtschaft, Deutsch,

Darstellendes Spiel

Kommissarische VLW-Landesvorsitzende und

Bezirksvorsitzende des Bezirk Koblenz

Kontakt: stefanie.tischer@vlw-rlp.de

Lehrkraft mit den gleichen Fächern an die vorgesehene Schule gibt und führen gegebenenfalls Gespräche mit dem zuständigen Referenten bzw. der zuständigen Referentin.

Zudem ist die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften Teil unseres Wächteramts und wir beraten Kolleginnen und Kollegen und örtliche Personalräte bezüglich ihrer Fragen und Anliegen. Kurzum: Die Arbeit des BPR ist sehr vielfältig.

Ihr habt – im Gegensatz zu den Kolleginnen und Kollegen im HPR – mehrere Tagungsorte und viele Außentermine. Kannst Du uns eine typische „Dienstwoche“ schildern?

Wenn es im BPR eines nicht gibt, dann eine „typische Dienstwoche“. Jede Woche ist anders und hängt von den Terminen der ADD ab, weshalb es einer hohen Flexibilität bedarf. Mittwochs findet unsere Personalratssitzung statt, in der Regel in Trier, aber auch in den Referaten in Neustadt und Koblenz. D. h. mittwochs erfahre ich, welche Termine ich wahrnehmen muss und diese können durchaus recht kurzfristig für den kommenden Freitag angesetzt sein. Donnerstags habe ich meinen Unterrichtstag und daher i. d. R. keine Termine für den BPR wahrzunehmen. Da ich für das Protokoll unserer Sitzung zuständig bin, schreibe ich freitags das Protokoll oder je nach Terminen montags

oder auch am Wochenende. Somit sind meine Montage, Dienstag und Freitag für die Vor- und Nachbereitung der Sitzung sowie für Termine vorgesehen und wie letztere aussehen, kann ganz unterschiedlich sein. So finden Einstellungsgespräche entweder im Referat oder an den Schulen statt und je nach Bewerberzahl dauern sie ein paar Stunden bis zu einem ganzen Tag. Für die Konferenzen und Kolloquien im Rahmen der Beförderungsverfahren geht es an die Schulen. Bezirkspersonalräte kommen also sehr viel herum und lernen viele Schulen kennen. Im Grunde kann ich nur den Donnerstag längerfristig verplanen, beispielsweise für private Termine im Anschluss an meinen Unterricht.

Bezirkspersonalräte haben im Übrigen auch in den Ferien Personalratssitzungen und nehmen Termine wahr, z. B. Einstellungsgespräche. Es müssen schließlich auch in den Ferien Personalentscheidungen getroffen werden, daher macht der BPR nur wenige Wochen im Jahr Ferien, im Sommer beispielsweise nur zwei Wochen.

Wie schätzt Du die Wirkungsmacht Eurer Arbeit ein? Werden Eure Ideen, Initiativen und Wortmeldungen von den Vertreterinnen und Vertretern der ADD geschätzt?

Ich erlebe die Zusammenarbeit mit den Vertreterinnen und Vertretern der ADD als konstruktiv: Wenn wir unterschiedlicher Meinung sind, gehen wir in die Kommunikation und suchen eine Lösung. Sollte dies nicht möglich sein und der BPR eine Maßnahme beispielsweise ablehnen, wird das Stufenverfahren eingeleitet, d. h. die Entscheidung geht an den HPR und gegebenenfalls wird die Einigungsstelle angerufen. Dies kommt allerdings selten vor. Die Zusammenarbeit mit den Referentinnen und Referenten im Rahmen meiner Außentermine habe ich ebenfalls stets als konstruktiv und „auf Augenhöhe“ erlebt.

Wird Eure Arbeit im Bezirkspersonalrat an den Schulen geschätzt? Schließlich seid Ihr nur noch begrenzt an den Schulen anwesend.

Das hat sicherlich zwei Seiten: Zum

einen ist der Weg bei Fragen oder Anliegen nicht weit, ob von Seiten der Kolleginnen und Kollegen oder der Schulleitung. Die Klärung kann daher oftmals schnell und unkompliziert erfolgen und das wird geschätzt. Zum anderen sind wir nicht mehr so verfügbar, ob für Projekte und Teams oder auch für Konferenzen, denn nicht selten fallen Konferenztermine oder Teamsitzungen mit Terminen des BPR zusammen. Auch können wir nicht mehr mit dem üblichen Deputat eingesetzt werden. Ich war bis zu meinem Eintritt in den BPR rund 15 Jahre an meiner Schule tätig und bin daher sehr gut vernetzt, sodass es mir nicht schwerfällt, den Kontakt zu halten und weiterhin so gut wie möglich am Schulleben teilzuhaben, auch wenn ich nur noch einen Tag in der Woche persönlich vor Ort bin.

Registrierst Du schon positive Auswirkungen Deiner Arbeit im BPR auf die Personalratsarbeit an der Schule?

Ich war bis Mai 2025 auch im örtlichen Personalrat meiner Schule tätig und konnte ganz klar positive Auswirkungen durch die gleichzeitige BPR-Tätigkeit erkennen, insbesondere auf die Aspekte Informationen und Fachwissen. Die Hintergründe von Prozessen und Abläufen sind bekannter bis hin zu den entsprechenden Gesetzen und Vorschriften bei Fragen. Jedoch habe ich mich ehrlich gesagt in dieser Doppelrolle nicht ganz wohl gefühlt und daher nicht mehr für den ÖPR kandidiert. Beide Gremien liegen nur eine Stufe auseinander und es war wichtig, diese zu trennen und zu kommunizieren, aus welcher Rolle heraus man gerade spricht.

Die Personalräteschulungen zusammen mit Andreas Seehaus und den Kollegen aus dem HPR bieten neben der unmittelbaren BPR-Tätigkeit eine gute Möglichkeit, mit den Kolleginnen und Kollegen der örtlichen Personalräte in Kontakt zu treten. Denn die örtlichen Personalräte sind die ersten Ansprechpartner für die Lehrkräfte in allen dienstlichen Anliegen und mit unseren Personalräteschulungen möchten wir sie in dieser wichtigen Arbeit unterstützen.

HAUPTPERSONALRAT

Der Hauptpersonalrat (HPR) für die staatlichen Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz ist die oberste Interessenvertretung der Lehrkräfte gegenüber dem Ministerium für Bildung. Er fungiert als Stufenvertretung und wird alle vier Jahre von den Lehrkräften gewählt.

AUFGABEN UND MITBESTIMMUNG

Der HPR nimmt weitreichende Mitbestimmungsrechte wahr, insbesondere bei Entscheidungen des Ministeriums, die landesweite Auswirkungen haben:

- › **Rechtliche Rahmenbedingungen:** Mitgestaltung von Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften.
- › **Personalpolitik:** Festlegung von Einstellungs- und Auswahlgrundsätzen sowie Beförderungsrichtlinien.
- › **Qualifizierung:** Mitwirkung bei der Fort- und Weiterbildung und der Ausbildung der Lehrkräfte.

- › **Staatliche Studienseminare:** Beteiligung bei der Bestellung von Fachleiterinnen und Fachleitern.
- › **Geschäftsstelle:** Die gemeinsame Geschäftsstelle der Hauptpersonalräte befindet sich in der Mittleren Bleiche 61 in Mainz.

ABGRENZUNG ZU ANDEREN GREMIEN

- **Örtlicher Personalrat (ÖPR):** Zuständig für Angelegenheiten direkt an der jeweiligen Schule.
- **Bezirkspersonalrat (BPR):** Vertritt die Interessen gegenüber der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) bei regionalen Themen wie Versetzungen oder Einstellungen.



Christian Flory

Schule: BBS Südliche Weinstraße

Fächer: Informatik, Wirtschaft

Wohnort: Niederhorbach

im Kreis Südliche Weinstraße

Mitglied des VLW-Landesvorstand und

Referent für Schul- und Bildungspolitik,

Öffentlichkeitsarbeit

(Bereich Newsletter und Website)

Kontakt: christian.flory@vlw-rlp.de

Lieber Christian, du gehörst jetzt ein ganzes Jahr dem „Hauptpersonalrat an beruflichen Schulen RPL“ an. Was hat sich dadurch in Deinem Berufsleben – außer dem jeweiligen Dienort – verändert?

Seitdem ich im Hauptpersonalrat tätig bin, hat sich mein Berufsalltag spürbar verändert. Neben dem Unterricht und der schulischen Arbeit kommen viele Termine, Sitzungen und Abstimmungen mit HPR-Kolleginnen und -Kollegen aus ganz Rheinland-Pfalz, meist in Mainz, hinzu. Darüber hinaus bin ich über den Verband auch im bundesweiten Austausch, zum Beispiel in der Fachkommission Schul- und Bildungspolitik.

Ich empfinde das als große Bereicherung – man bekommt einen deutlich umfassenderen Einblick in die bildungspolitischen und organisatorischen Zusammenhänge, die den Schulalltag prägen. Gleichzeitig ist es eine Herausforderung, die Balance zwischen schulischen Verpflichtungen und Personalratsarbeit zu halten – aber genau das macht es spannend, die richtige Balance immer wieder neu zu finden.

Was sind – aus Deiner Sicht – die wichtigsten Aufgaben und Schwerpunkte in Eurer Arbeit im Hauptpersonalrat?

Unsere Hauptaufgabe besteht darin, die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen an den beruflichen Schulen auf Landesebene zu vertreten. Das reicht von Mitbestimmungsverfahren über Stellungnahmen zu neuen Verordnungen bis hin zu Gesprächen mit den Mitarbeitenden des Ministeriums über zukünftige Entwicklungen.

Ein wichtiger Schwerpunkt liegt für mich in der Kommunikation: Wir wollen die Anliegen aus den Schulen aufnehmen, bündeln und in die richtigen Kanäle tragen. Themen wie Digitalisierung, Lehrkräftemangel, die Stärkung der berufsbildenden Schulformen und die Verbesserung der Attraktivität des Lehrerberufs in der Berufsbildung stehen dabei ganz oben auf der Agenda. Durch meine Fächerkombination aus Informatik und Wirtschaft kann ich insbesondere in diesen Bereichen meine fachliche Expertise einbringen.

Gibt es – außerhalb der Sitzungen im Mainzer Bildungsministerium – auch noch „Außentermine“, die Ihr wahrnehmen müsst?

Ja, die gibt es durchaus. Neben den HPR-Sitzungen im Bildungsministerium nehmen wir an verschiedenen Arbeitsgruppen, Fachtagungen und Runden Tischen sowie an Gesprächen mit anderen Personalvertretungen teil.

Außerdem sind wir als Personalratsvertreter bei (Wechsel-)prüfungen direkt in den Schulen beteiligt – was immer auch die Möglichkeit zum Austausch vor Ort bietet. Darüber hinaus führen wir (u. a. Dirk Mettler und ich als HPR-Vertreter des VLW) Personalräteschulungen durch, wodurch der Kontakt zu den örtlichen Personalräten, der für unsere Arbeit im Hauptpersonalrat unerlässlich ist, nicht zu kurz kommt.

Wie schätzt Du die Wirkungsmacht Eurer Arbeit ein? Werden Eure Ideen, Initiativen und Wortmeldungen von den Vertreterinnen und Vertretern des Ministeriums geschätzt?

Ich empfinde die Zusammenarbeit mit dem Ministerium bisher als konstruktiv und respektvoll. Natürlich können wir nicht jede Entscheidung in unserem Sinne beeinflussen, aber wir werden gehört. Unsere Argumente finden Beachtung – insbesondere, wenn sie gut begründet und praxisnah sind.

Ein direkter Austausch mit den Referentinnen und Referenten vor Ort ist dabei aus meiner Sicht besonders wichtig. Durch unsere Mitbestimmung haben wir zudem unmittelbaren Einfluss und können konkrete Punkte aktiv mitgestalten.

Wird Eure Arbeit im Hauptpersonalrat an den Schulen geschätzt? Schließlich seid Ihr nur noch begrenzt an den Schulen anwesend.

Das ist eine spannende Frage. Viele Kolleginnen und Kollegen wissen gar nicht im Detail, wie viel Arbeit im Hauptpersonalrat steckt. Gleichzeitig erlebe ich viel Wertschätzung, wenn ich über die Themen berichte oder Entwicklungen anstoße, die die Schule direkt betreffen.

Natürlich ist es schade, dass man we-

niger im Unterricht oder Kollegium präsent ist. Ich versuche daher, den Kontakt zu meiner Schule aktiv zu halten, indem ich mich weiterhin in Schulteams und Projekten engagiere. Das ist mir wichtig, um geerdet zu bleiben und die Praxis nicht aus dem Blick zu verlieren.

Wie sieht der Ablauf einer HPR-Sitzung aus?

Meist sind es etwa zehn bis elf Agenda-Punkte, die in der Regel gleich ablaufen:

TOP 1 – Eröffnung und Begrüßung

Ein kurzer formaler Einstieg durch den Vorsitzenden, Harry Wunschel (vlbs), in die Sitzung – Gelegenheit, die Tagesordnung abzustimmen und aktuelle Schwerpunkte zu setzen.

TOP 2 – Personalfälle

Hier geht es um konkrete Personalangelegenheiten, bei denen der HPR beteiligt ist – von Wiedervorlagen über Mitbestimmungsverfahren z. B. bei Abordnungen ins Studienseminar bis hin zu Anfragen einzelner Kolleginnen und Kollegen.

TOP 3 – Niederschrift der letzten Sitzung

Die Protokolle werden geprüft und genehmigt, um die Nachvollziehbarkeit und Verbindlichkeit der Beschlüsse sicherzustellen.

TOP 4 – Aktuelle Eingänge und Wiedervorlagen

Neue Schreiben, Anträge oder Rückmeldungen aus dem Ministerium werden vorgestellt und in den weiteren Beratungsprozess eingeordnet.

TOP 5 – Handlungsbedarf aus den Anlagen und Inhalten der vergangenen HPR-Sitzung

Offene Punkte oder Beschlüsse aus der letzten Sitzung werden aufgegriffen, weiterverfolgt und bei Bedarf konkretisiert.

TOP 6–8 – Flexible Punkte/Austausch mit Referentinnen und Referenten

Diese Tagesordnungspunkte sind bewusst offengehalten, um aktuelle Themen oder Fachgespräche mit Ministeriumsvertretern flexibel ein-

zubringen und u.a. der Mitbestimmung Rechnung zu tragen.

TOP 9 – Verschiedenes

Raum für ergänzende Informationen, kurzfristig aufgetretene Themen oder Anliegen.

TOP 10 – Internes

Abschließender Teil der Sitzung, in dem interne organisatorische oder vertrauliche Angelegenheiten beraten werden.



DIGITALE WEINPROBE ALS ZEICHEN DER WERTSCHÄTZUNG

Mit einer besonderen Aktion hat sich der VLW bei seinen Ortsvorsitzenden für deren engagierte Arbeit bedankt. An zwei Abenden kamen die Teilnehmenden zu einer gemeinsamen digitalen Veranstaltung zusammen. Die Online-Weinprobe bot dabei bewusst den Rahmen für Begegnung und Austausch – die Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements stand klar im Mittelpunkt.

Ein prägendes Thema war die geplante Verschmelzung mit dem vlbs zum VLB. Die Fusion wurde intensiv diskutiert und als bedeutender Schritt für die zukünftige Ausrichtung bewertet. Im Fokus standen die Chancen eines Zusammenschlusses: eine stärkere Interessenvertretung, gebündelte Ressourcen und mehr Sichtbarkeit im schulischen Umfeld. Gleichzeitig wurden Fragen und Erwartungen offen angesprochen, was einen konstruktiven und differenzierten Austausch ermöglichte.

Die Ortsvorsitzenden leisten tagtäglich einen unverzichtbaren Beitrag für die Verbandsarbeit. Als Ansprechpartner vor Ort organisieren sie Veranstaltungen, begleiten Kolleginnen und Kollegen und stärken die Präsenz des Verbandes an den Schulen. Die digitalen Abende boten daher eine gute Gelegenheit, dieses Engagement zu würdigen und zugleich den persönlichen Austausch zu fördern.



Durch die Veranstaltung führte Birgit Flory mit fachlicher Kompetenz und angenehmer Moderation. Verkostet wurden ausgewählte Weine und Säfte vom Weingut Winkler aus Steinweiler, die den geselligen Rahmen unterstrichen. Inhaltlich ging die Veran-

staltung jedoch weit über das Genusserlebnis hinaus und entwickelte sich zu einem lebendigen Dialog über aktuelle Herausforderungen der Verbandsarbeit.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der zukünftigen Ausrichtung des VLB an den Schulen. Ziel bleibt es, langfristig an jeder Schule einen funktionierenden VLB-Ortsverband zu etablieren. Bereits jetzt sollen verstärkt Veranstaltungen vor Ort initiiert werden, um Sichtbarkeit zu erhöhen, neue Mitglieder zu gewinnen und den kollegialen Zusammenhalt zu stärken.

Besonders wertvoll war der offene Austausch: Die Teilnehmenden brachten Erfahrungen ein, diskutierten Herausforderungen und teilten erfolgreiche Ansätze – insbesondere zur Mitgliedergewinnung. Das digitale Format erwies sich dabei als effektiv, um unkompliziert und zugleich intensiv miteinander ins Gespräch zu kommen.

Die beiden Abende haben eindrucksvoll gezeigt, wie sich Wertschätzung, Vernetzung und inhaltliche Arbeit verbinden lassen. Die digitale Weinprobe war damit weit mehr als eine Verkostung – sie setzte wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Verbandsarbeit und unterstrich die Bedeutung eines aktiven, gut vernetzten Ehrenamts.

DER NEUE PODCAST DES BvLB

BILDUNG **UND** BERUF

MIT MARTIN LANG UND PASCAL KOCH

Was bewegt die berufliche Bildung in Deutschland?

In unserem Podcast sprechen wir mit Gästen aus Wissenschaft, Politik und Praxis über aktuelle Herausforderungen, innovative Ideen und zukunftsweisende Entwicklungen.

Klar, meinungsstark und nah dran an der Realität – für alle, die an beruflichen Schulen unterrichten, die Berufsbildung gestalten oder einfach mehr wissen wollen.

JETZT REINHÖREN!



Sie haben ein Thema, das wir aufgreifen sollten?
Schreiben Sie uns an podcast@bvlb.de.

Wir freuen uns auf Ihre Anregungen!



GEMEINSAM MEHR BEWEGEN

VLW UND vlbs PLANEN

VERSCHMELZUNG ZUM VLB

Die beiden traditionsreichen Interessenvertretungen der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen, der VLW und der vlbs, bewegen sich mit großen Schritten auf eine gemeinsame Zukunft zu. Im Februar 2027 soll aus beiden Verbänden der VLB entstehen. Ziel der Fusion ist es, die Kräfte zu bündeln und die Interessen der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen im Land künftig noch wirkungsvoller zu vertreten.

Rund 2.700 Mitglieder sollen künftig unter dem Dach des neuen Verbandes vereint sein. Nach intensiven und konstruktiven Gesprächen konnten sich die Vertreter beider Organisationen bereits auf zentrale Struktur-, Finanz- und Organisationsfragen verständigen. Über diese Grundlagen werden die Delegierten beider Verbände im Rahmen ihrer Landesdelegiertenversammlungen im Februar 2027 abstimmen.

Die geplante Fusion ist Ausdruck eines klaren gemeinsamen Willens: Die berufliche Bildung braucht eine starke Stimme – und diese soll künftig der VLB sein.

STÄRKERE INTERESSENVERTRETUNG DURCH KLARE STRUKTUREN

Der neue Verband soll als eingetragener Verein organisiert werden und eine moderne, zweistufige Vorstandsstruktur erhalten. Vorgesehen ist eine Doppelspitze, die den Verband gemeinsam führt. Unterstützt wird sie von drei stellvertretenden Vorsitzenden sowie Verantwortlichen für Finanzen, Geschäftsführung und Öffentlichkeitsarbeit.

Diese Struktur verbindet effiziente Entscheidungswege mit einer breiten Beteiligung der bisherigen Verbände. Gleichzeitig wird damit gewährleistet, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Verbandsarbeit einfließen.

Eine zweite Vorstandsebene soll die Bezirke sowie Vertreterinnen und Vertreter der jungen Lehrkräfte und der Seniorinnen und Senioren einbinden. Ergänzend sind projektbezogene Fachausschüsse geplant. In ihnen sollen Fachkompetenzen aus verschiedenen Bereichen – etwa Wirtschaft, Technik, Gesundheit oder Lehrerbildung – ge-

zielt zusammengeführt werden. Auf diese Weise wird der neue Verband sowohl organisatorisch als auch inhaltlich breit aufgestellt sein.

DER WEG ZUR GEMEINSAMEN ZUKUNFT

Die geplante Fusion ist das Ergebnis eines langfristig angelegten Prozesses, der von zahlreichen engagierten Kolleginnen und Kollegen begleitet wird. Mehrere Arbeitsgruppen befassen sich derzeit mit zentralen Fragen der künftigen Zusammenarbeit. Dazu gehören unter anderem:

- › die Ausarbeitung einer gemeinsamen Satzung,
- › die Entwicklung einer neuen Corporate Identity,
- › die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit sowie
- › organisatorische und finanzielle Aspekte des Zusammenschlusses.

Den nächsten wichtigen Schritt bilden die Landesdelegiertenversammlungen von vlbs und VLW voraussichtlich am 18. Februar 2027 in Ransbach-Baumbach. Am selben Tag soll eine konstituierende Versammlung stattfinden, bei der der neue Verband offiziell gegründet wird und seine Arbeit aufnimmt.

EIN STARKES SIGNAL FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG

Mit der Gründung des VLB bündeln VLW und vlbs ihre Kompetenzen und Erfahrungen, um den Herausforderungen der beruflichen Bildung künftig mit größerem Gewicht zu begegnen. Der neue Verband versteht sich als moderne und zukunftsorientierte Interessenvertretung, die die Anliegen aller Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen wirksam vertritt – von jungen Kolleginnen und Kollegen bis hin zu langjährig erfahrenen Lehrkräften.

Die Fusion ist dabei weit mehr als ein organisatorischer Zusammenschluss. Sie ist ein deutliches Signal des Zusammenhalts und des gemeinsamen Willens, die berufliche Bildung aktiv mitzugestalten.

Unter dem Dach des VLB entsteht eine große und starke Gemeinschaft – mit dem Ziel, gemeinsam noch mehr zu bewegen.

Stefanie Tischer und Andreas Seehaus

TARIFABSCHLUSS

BLEIBT HINTER DEN ERWARTUNGEN ZURÜCK



*Gemeinsam für faire Einkommen:
VLW Mitglieder demonstrieren in Mainz
für spürbare Entlastungen und bessere
Arbeitsbedingungen*

Rund 2.500 Beschäftigte aus dem Landes- und Kommunaldienst haben in Mainz ein starkes Zeichen gesetzt und eindrucksvoll verdeutlicht, wie groß der Unmut über die Einkommenssituation im öffentlichen Dienst ist. Unter dem Motto „Jetzt schlägt’s 13!“ wurde sichtbar, dass viele Kolleginnen und Kollegen an ihre Belastungsgrenzen stoßen. Die zentrale Forderung nach sieben Prozent mehr Einkommen, mindestens jedoch 300 Euro monatlich, brachte die Erwartungen klar zum Ausdruck und verlieh dem Protest Nachdruck. Die hohe Beteiligung sorgte dafür, dass Bewegung in die Verhandlungen kam.

Der nun erzielte Tarifabschluss bleibt zwar hinter den ursprünglichen Forderungen zurück, stellt jedoch angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage durchaus eine spürbare Verbesserung dar. Gleichwohl wird deutlich, dass die vereinbarten Maßnahmen nicht ausreichen, um die gestiegenen Lebenshaltungskosten und die zunehmenden Anforderungen im Arbeitsalltag vollständig auszugleichen. Insbesondere die zeitlich gestaffelte Umsetzung der Entgelterhöhungen führt dazu, dass Entlastungen verzögert ankommen, während die finanziellen Belastungen bereits jetzt wirksam sind. Damit wird das Ziel einer nachhaltigen Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes nur teilweise erreicht.

Umso entscheidender ist nun der Blick auf den nächsten Schritt. Für den VLW steht fest, dass das Tarifiergebnis konsequent und zeitgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden muss. Zwar wurde eine entsprechende Übertragung angekündigt, eine verbindliche Entscheidung steht jedoch noch aus. Die Verbände werden diesen Prozess daher aufmerksam und kritisch begleiten. Eine unvollständige oder verzögerte Übertragung würde nicht nur das Prinzip der Systemgerechtigkeit infrage stellen, sondern auch die Motivation im öffentlichen Dienst nachhaltig beeinträchtigen.

Auch Vertreterinnen und Vertreter des VLW waren in Mainz präsent und haben die Forderungen aktiv unterstützt. Die Demonstration hat eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig ein geschlossenes Auftreten ist und welchen Einfluss gemeinsames Engagement auf den Verlauf von Tarifverhandlungen haben kann. Ohne die sichtbaren Aktionen, die Demonstrationen und die breite Unterstützung aus den Reihen der Beschäftigten wäre dieses Ergebnis in dieser Form kaum erreichbar gewesen.

Die Tarifrunde 2026 macht deutlich, dass Fortschritte nur durch gemeinsames Handeln erzielt werden können. Für den VLW bleibt daher klar, dass der Einsatz für faire Arbeitsbedingungen, eine wettbewerbsfähige Bezahlung und einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst konsequent fortgesetzt wird.

Christian Flory

BEZIRK KOBLENZ

SELBSTLERNKOMPETENZ STÄRKEN – IMPULSE FÜR DIE UNTERRICHTSPRAXIS



Unter dem Titel „Selbstlernkompetenz und selbstorganisiertes Lernen“ lud der VLW-Bezirksverband Koblenz am 3. März 2026 zu einer ganz-tägigen Fortbildung ins CONTEL Hotel nach Koblenz ein. Als Referentin konnte Dr. Myriam Schlag gewonnen werden, die das Thema aus pädagogisch-psychologischer Perspektive fundiert und zugleich praxisnah aufbereitete.

Bereits zu Beginn wurde deutlich, dass sich hinter Begriffen wie Selbstlernkompetenz, selbstgesteuertes, selbstorganisiertes oder selbstbestimmtes Lernen ein komplexes Geflecht unterschiedlicher Konzepte verbirgt. In der pädagogischen Psychologie hat sich hierfür der Begriff des selbstregulierten Lernens etabliert. Im Mittelpunkt stehen dabei Prozesse wie Zielsetzung, Planung, Strategiewahl, Selbstbeobachtung und Reflexion des eigenen Lernens.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Metakognition – also dem „Denken über das eigene Denken“ – und ihrer zentralen Rolle für erfolgreiche Lernprozesse. Dr. Myriam Schlag stellte Modelle des selbstregulierten Lernens vor und zeigte auf, wie diagnostische Instrumente kombiniert

werden können, um Lernstände und Förderbedarfe differenziert zu erfassen. Dabei wurde betont, dass es keine „One-size-fits-all“-Intervention gibt: Differenzierung bleibt eine zentrale Aufgabe schulischer Praxis.

In den Workshop-Phasen erarbeiteten die Teilnehmenden konkrete Strategien zur direkten Förderung selbstregulierten Lernens im Unterricht. Deutlich wurde, dass viele Maßnahmen auch ohne umfassendes schulisches SOL-Konzept umsetzbar sind und von einzelnen Lehrkräften initiiert werden können. Ebenso wurde die Bedeutung der Co-Regulation hervorgehoben: Lernende entwickeln Selbstregulation nicht isoliert, sondern im unterstützenden Zusammenspiel mit Lehrkräften.

Ein weiterer wichtiger Impuls lautete: Auch Lehrende benötigen selbstregulative Kompetenzen – etwa im Hinblick auf Unterrichtsplanung, Reflexion und professionelle Weiterentwicklung.

Neben dem fachlichen Input bot die Veranstaltung Raum für intensiven kollegialen Austausch. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigten, dass die Verbindung aus theoretischer Fundierung und konkreter Unterrichtspraxis als besonders gewinnbringend erlebt wurde.

Mit vielen Anregungen für den Schulalltag endete die Fortbildung am Nachmittag – und setzte zugleich ein deutliches Signal: Die Förderung selbstregulierten Lernens ist kein Zusatzthema, sondern ein zentraler Baustein moderner beruflicher Bildung.

Mario Passannante

BEZIRK PFALZ

SAUER MACHT KLUG – BETRIEBSBESICHTIGUNG IM ESSIGWEINGUT DOKTORENHOF



Am 23. März 2026 begaben sich Mitglieder des VLW Bezirks Pfalz auf eine außergewöhnliche Betriebsbesichtigung in das Essigweingut Doktorenhof. Schon beim Betreten eröffnete sich den Teilnehmenden eine ganz besondere Atmosphäre: In Kutten gekleidet führte der Rundgang durch den stimmungsvoll kerzenbeleuchteten Essigkeller, der mit seiner klaren Luft und dem intensiven Duft einen unmittelbaren Eindruck von der handwerklichen Essigherstellung vermittelte.

Im Rahmen der Führung erhielten die Teilnehmer spannende Einblicke in die Herstellung hochwertiger Essige sowie in die Philosophie des Hauses. Besonders hervorgehoben wurden die regionalen Aspekte – von der Auswahl der Ausgangsprodukte bis hin zum Ausbau und zur Reifung. Dabei wurde deutlich, wie eng Tradition, Handarbeit und regionale Wertschöpfung miteinander verbunden sind. Die fachkundigen Erläuterungen boten nicht nur Hintergrundwissen, sondern auch interessante

Perspektiven auf Qualität, Nachhaltigkeit und Vermarktung.

Ein Höhepunkt der Veranstaltung war die anschließende Degustation, bei der verschiedene Essigsorten verkostet werden konnten. Die Vielfalt an Aromen und die hohe Qualität der Produkte hinterließen bei den Teilnehmenden einen bleibenden Eindruck und führten zu angeregten Gesprächen.

Den gelungenen Abschluss fand die Veranstaltung in einer örtlichen Pizzeria, wo der Abend in geselliger Runde ausklang. Insgesamt bot die Betriebsbesichtigung eine gelungene Mischung aus Information, Erlebnis und Austausch und stellte einmal mehr den Wert solcher Veranstaltungen für den Verband heraus.

Ute Edelmann-Schraut und Andreas Seehaus

Die gemeinsamen Online-Veranstaltungen von VLW und vlbs in Kooperation mit der DEBEKA boten den Teilnehmenden wertvolle Impulse zu aktuellen Fragestellungen. Der Vortrag von Referentin Ariane Scheubeck-Schiene zeigt Chancen und Risiken digitaler Medien auf.

DIGITAL DETOX

**WARUM ABSCHALTEN IMMER
WICHTIGER WIRD**

**DIGITAL DETOX
IM SCHULALLTAG:**

**FÜNF EINFACHE
IMPULSE FÜR
LEHRKRÄFTE**

In einer zunehmend digitalisierten Welt fällt es vielen Menschen schwer, bewusst abzuschalten. Smartphones, Tablets und Computer begleiten den Alltag rund um die Uhr. Wie wichtig es ist, sich regelmäßig von digitalen Medien zu distanzieren, zeigte Referentin Ariane Scheubeck-Schiene in ihrem Vortrag zum Thema „Digital Detox“.

Der Begriff „Digital Detox“ stammt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie digitale Entgiftung. Gemeint ist ein bewusster Verzicht auf technische Geräte für einen bestimmten Zeitraum. „Es geht darum, sich selbst wieder mehr wahrzunehmen und nicht permanent erreichbar zu sein“, erklärte Scheubeck-Schiene. Während dieser Zeit werden bewusst keine digitalen Medien genutzt – weder Handy noch Computer oder Fernseher.

Die Referentin machte deutlich, dass digitale Medien durchaus positive Effekte haben. Sie erleichtern die Arbeit, ermöglichen schnellen Zugang zu Wissen und fördern die Kommunikation. Gleichzeitig bergen sie jedoch auch Risiken. Eine zu intensive Nutzung kann Stress durch ständige Erreichbarkeit verursachen, die Konzentration beeinträchtigen und sogar zu Schlafstörungen führen.

Besonders eindrücklich schilderte Scheubeck-Schiene die Auswirkungen von sogenanntem Blaulicht, das von LED-Bildschirmen ausgestrahlt wird. Dieses signalisiert dem Gehirn Tageslicht und kann dadurch den natürlichen Schlafrhythmus stören. Ein- und Durchschlafprobleme seien häufige Folgen.

Auch das Thema Mediensucht nahm einen zentralen Platz im Vortrag ein. Mediensucht beschreibt die Unfähigkeit, den eigenen Medienkonsum zu kontrollieren. Betroffene verlieren die Kontrolle über Dauer und Häufigkeit der Nutzung, was negative Auswirkungen auf soziale Beziehungen, Leistungsfähigkeit und die psychische Gesundheit haben kann.

Doch es gibt Wege, dem entgegenzuwirken. Die Referentin gab den Zuhörenden konkrete Tipps zur Reduzierung der Mediennutzung: Selbstreflexion sei der erste Schritt, um das eigene Verhalten zu erkennen. Ebenso wichtig sei es, sozialen Druck zu reduzieren und Bildschirmzeiten bewusst im Blick zu behalten. Technische Einstellungen wie Nutzungszeiten oder Ruhemodi könnten zusätzlich unterstützen. Auch das Schaffen digitalfreier Räume sowie die Einbindung des sozialen Umfelds seien hilfreiche Maßnahmen.

Ziel sei es nicht, vollständig auf digitale Medien zu verzichten, sondern eine gesunde Balance zu finden. „Digitale Medien sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken – entscheidend ist der bewusste Umgang damit“, so Scheubeck-Schiene abschließend.

Der Vortrag machte deutlich: Wer regelmäßig abschaltet, schafft Raum für Erholung, Konzentration und echte zwischenmenschliche Begegnungen – ein wichtiger Schritt zu mehr Lebensqualität im digitalen Zeitalter.

Mario Passannante

Die fortschreitende Digitalisierung erleichtert den Schulalltag in vielerlei Hinsicht – zugleich führt sie jedoch häufig zu einer dauerhaften Erreichbarkeit und steigender mentaler Belastung. Gerade für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen kann es daher hilfreich sein, bewusst digitale Auszeiten einzuplanen. Die folgenden fünf Tipps lassen sich unkompliziert in Ihren Alltag integrieren:

1. Setzen Sie klare Erreichbarkeitszeiten

Definieren Sie feste Zeitfenster für das Bearbeiten von E-Mails und schulischen Plattformen. Außerhalb dieser Zeiten sollten dienstliche Geräte möglichst ausgeschaltet bleiben.

2. Nutzen Sie Pausen bewusst offline

Gönnen Sie sich echte Erholungspausen ohne Bildschirm. Ein kurzer Spaziergang oder ein persönliches Gespräch kann helfen, neue Energie zu tanken.

3. Gestalten Sie Unterricht phasenweise analog

Nicht jede Unterrichtseinheit benötigt digitale Medien. Analoge Methoden wie Diskussionen, Gruppenarbeit oder Tafelbilder schaffen Abwechslung und entlasten zugleich.

4. Reduzieren Sie Benachrichtigungen

Deaktivieren Sie nicht notwendige Push-Mitteilungen auf Ihren Geräten. So vermeiden Sie ständige Unterbrechungen und gewinnen mehr Konzentration.

5. Etablieren Sie feste Offline-Rituale

Schaffen Sie klare Übergänge zwischen Arbeits- und Freizeit, etwa durch bewusstes Abschalten Ihrer Geräte nach Schulschluss oder digitale Ruhezeiten am Abend.

Ein bewusster Umgang mit digitalen Medien stärkt nicht nur Ihre eigene Gesundheit, sondern wirkt sich auch positiv auf Ihre Unterrichtsgestaltung und Ihre Vorbildfunktion gegenüber Schülerinnen und Schülern aus.

„ERSTE-HILFE-SCHULUNG“ ZUM THEMA BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT



Am 9. Februar 2026 führten die Verbände VLW und vlbs eine gemeinsame Schulung für Örtliche Personalräte (ÖPR) durch. Als Referenten konnten Dr. med. Peter Kegel und Dr. med. Nico Schmitz vom Institut für Lehrgesundheit (IfL) in Mainz gewonnen werden.

Im ersten Teil der Veranstaltung stellten die Referenten die Aufgaben und Arbeitsbereiche des IfL vor. Deutlich wurde, dass das Institut Lehrkräfte und schulisches Personal in Rheinland-Pfalz bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt, etwa bei Gefährdungsbeurteilungen, Präventionsmaßnahmen sowie bei Fortbildungsangeboten zur Gesundheitsförderung.

Ein Schwerpunkt der Schulung lag anschließend auf dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Die Referenten erläuterten rechtliche Grundlagen, Abläufe

und Beteiligungsmöglichkeiten des Personalrats und zeigten anhand aktueller Zahlen und Praxisbeispiele, wie BEM-Verfahren an Schulen umgesetzt werden können. Dabei wurde besonders die Rolle des Personalrats als unterstützende und begleitende Instanz für betroffene Beschäftigte hervorgehoben. Die Veranstaltung bot den Teilnehmenden eine gute Gelegenheit zum Austausch und vermittelte praxisnahe Hinweise für die tägliche Personalratsarbeit an Schulen.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

WAS IST BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich verankertes Verfahren (§167 Abs. 2 SGB IX), das Beschäftigten nach längerer oder wiederholter Krankheit hilft, dauerhaft in den Arbeitsprozess zurückzukehren und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

WANN WIRD BEM DURCHGEFÜHRT?

Wenn Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

ZIELE DES BEM

- › Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- › Vorbeugung erneuter Erkrankungen
- › Erhalt des Arbeitsplatzes

FREIWILLIGKEIT UND DATENSCHUTZ

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Alle erhobenen Daten unterliegen strengen Datenschutzregelungen.

STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG – „HAMBURGER MODELL“

WAS BEDEUTET DAS?

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme im Rahmen oder Anschluss an das BEM. Erkrankte Beschäftigte kehren schrittweise an ihren Arbeitsplatz zurück, beginnend mit reduzierter Arbeitszeit und steigender Belastung.

MERKMALE

- › Ärztlich begleitet (individueller Wiedereingliederungsplan)
- › Anpassung von Arbeitszeit und -belastung
- › Enge Abstimmung zwischen Beschäftigten, Dienststelle und ggf. Krankenkasse

ZIEL

Sanfte Rückkehr in den Arbeitsalltag bei gleichzeitiger Stabilisierung der Gesundheit.

WICHTIG ZU WISSEN

Während der Wiedereingliederung gelten Beschäftigte in der Regel weiterhin als arbeitsunfähig.

IMPRESSUM

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen, Landesverband Rheinland-Pfalz e. V. (VLW), Mitgliedsverband im dbb und im BvLB

Kommissarische Vorsitzende

Stefanie Tischer, Andreas Seehaus

Geschäftsstelle

Holzhauser Straße 27 • 55411 Bingen
www.vlw-rlp.de

Redaktion

Mario Passannante • redaktion@vlw-rlp.de

Layout

Daniela Boudgoust • www.gestaltungsfreun.de

Karikatur auf der Titelseite

Uwe Herrmann • www.karikaturist.de

Auflage

2.000 Stück

Druck

SAXOPRINT GmbH
Enderstr. 92 c
01277 Dresden



DER VLW FORDERT:

- **Konsequente Maßnahmen gegen Gewalt an Schulen.** Klare, wirksame und rechtssichere Handlungsmöglichkeiten für Schulen im Umgang mit Gewaltvorfällen – inklusive konsequenter Sanktionen und eines belastbaren institutionellen Rückhalts. Sichere Schulen sind eine staatliche Pflicht.
- **Multiprofessionelle Teams flächendeckend ausbauen.** Den verbindlichen und dauerhaft durch das Land finanzierten Ausbau multiprofessioneller Teams an allen Schulen in Rheinland-Pfalz – bestehend aus Schulsozialarbeit, Schulpsychologie und pädagogischen Fachkräften. Bildungsgerechtigkeit beginnt mit verlässlichen Strukturen.
- **Klassengrößen spürbar reduzieren.** Eine deutliche Reduzierung der Klassengrößen als strukturelle Voraussetzung für individuelle Förderung, wirksame Prävention und echte Beziehungsarbeit. Kleinere Klassen sind keine Komfortoption – sie sind pädagogische Notwendigkeit.
- **Mehr Schulsozialarbeit – insbesondere für das BVJ.** Einen massiven Ausbau der Schulsozialarbeit an den berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz – dauerhaft, verlässlich und angemessen finanziert. Befristete Stellen und Projektfinanzierungen sind keine Lösung: Schulsozialarbeit muss als feste Säule im Schulsystem verankert sein, insbesondere dort, wo der Bedarf am größten ist.
- **Prävention vor Krisenintervention stärken.** Den systematischen Ausbau frühzeitiger Unterstützungs- und Präventionsstrukturen. Eskalationen zu verhindern ist wirksamer und humaner, als sie zu verwalten. Das Land muss in Vorbeugung investieren, nicht nur in Reaktion.
- **Konsequente Umsetzung von Bildungsstandards.** Die verbindliche Umsetzung von Bildungsstandards in allen Schularten zur Sicherstellung eines angemessenen Bildungsniveaus. Dies soll durch regelmäßige Lernstandserhebungen überprüft und weiterentwickelt werden.

**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**