

Die

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Wirtschaftsschulen e.V.
Landesverband Rheinland-Pfalz



Wirtschaftsschule

1/02



Schwerpunktthemen:

- **Lehrergesundheit**
- **Neues Beurteilungssystem**

Inhalt

Lehrergesundheit – dringender Handlungsbedarf!	3
Unterrichtsversorgung an berufsbildenden Schulen (BSS) massiv bedroht	4
Geändertes Beurteilungssystem: Schwieriger Start	6
Förderung der Chancengleichheit durch Einführung von Berufsoberschulen	9
Eine Herausforderung für Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulaufsicht	10
Aktuelle Fortbildungsmaßnahmen zur Lehrergesundheit	17
Folgen von (begrenzter) Dienstunfähigkeit im Alter	18
NEBAL – Netzbasierte Lehr- und Lernkonzepte in der Lehrerfortbildung	19
Pauschalierte Sollstundenermittlung – Eine ernüchternde Bilanz	20
Gespräch mit der SPD	22
Gespräch mit der FDP	23
Gespräch mit der CDU	24
Neue Bildungsgänge an Berufsbildenden Schulen 2002/2003.	25
Gleichheitsprinzip und das Gebot der Gerechtigkeit bleiben auf der Strecke	26
Bundesvorstand des vlw in Mainz.	28
Fortbildungsveranstaltung des vlw Bezirksverbandes Pfalz	28
Geburtstage 2002 in der Pfalz	29
Sitzung des Bezirksvorstandes mit dem Ortsvorsitzenden am 4.12.2001 in Forst	29
Nachruf Rainer Zwick	29
Vorstand des vlw Bezirksverbandes Koblenz wiedergewählt	30
Bericht zur Herbstwanderung des Bezirksverbandes Rheinhessen in Lonsheim bei Alzey	30

Die Wirtschaftsschule

Die Wirtschaftsschule erscheint in 2 Exemplaren im Jahr und ist das vlw-Organ für umfassendere Dokumentationen und Artikel, ergänzend zum vlw-forum. Sie ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber:

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (vlw) Rheinland-Pfalz im DBB, Vorsitzender Georg Jooß
Geschäftsstelle: Holbeinstr. 10 · 67061 Ludwigshafen
Tel. 06 21 - 58 12 70 · Fax 06 21 - 58 12 60 · E-Mail: jooss@vlw-rlp.de · homepage vlw-rlp.de

Redaktion:

Dipl.-Hdl. Friedrich Heil
Hessheimer Str. 31 c · 67227 Frankenthal
Tel.+ AB 0 62 33 - 2 52 79 · Fax 0 62 33 - 22 03 08
E-Mail: heil@vlw-rlp.de oder Friedrich.Heil@t-online.de



Beiträge bitte auf Diskette + Ausdruck oder als Anlage per E-Mail. Danke!
Alle Beiträge werden mit Umsicht veröffentlicht. Es besteht jedoch keine Gewähr, z.B. bei Kürzungen.
Dies gilt insbesondere für unverlangt eingesandte Manuskripte. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.

Druck:

Druckerei Kröner GmbH, Ludwigshafen

Lehrergesundheit – dringendster Handlungsbedarf !

Mit der Gesundheit der rheinland-pfälzischen Lehrerinnen und Lehrer steht es nicht zum Besten. Lag der Anteil der Frühpensionierungen an den Ruhestandsversetzungen der Lehrkräfte in 1997 mit durchschnittlich über 50 % schon sehr hoch, so erschreckt der drei Jahre lange Anstieg zuletzt auf **72,5 % in 2000**. Das heißt, **dass der überwiegende Teil der Lehrkräfte, die aus dem Dienst scheiden, vom Amtsarzt für so krank befunden werden, dass sie ihrem Beruf nicht mehr nachgehen können**. Auffallend ist, dass mehr Lehrerinnen dienstunfähig werden als ihre männlichen Kollegen.



Im März 2001 wurde als Reaktion darauf vom damaligen MBWW das Projekt zum Thema **Lehrergesundheit** ins Leben gerufen. Unter der Leitung von Herrn Psych.Dir. Helmut Heyse wurde eine relativ unabhängige Projektgruppe gegründet, die sich dieser Problematik annimmt. Diese Initiative des Ministeriums ist sehr zu begrüßen, auch wenn sie sehr spät kommt und das Kind schon in den Brunnen gefallen ist. Der **VLW** hat mit einer umfangreichen Dokumentation zur spezifischen Belastung der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen schon vor Jahren auf die immensen besonderen Belastungen unserer Kolleginnen und Kollegen hingewiesen. Mit den Lehrerverbänden aller anderen Schularten gemeinsam haben wir gegen die Verschlechterungen durch das Sparprogramm KOSI 2010 gekämpft. **Insbesondere der Wegfall der Altersermäßigung wird von den Kolleginnen und Kollegen als sehr schmerzhaft empfunden**. Wen wundert's also, dass der Stress im Lehrerberuf nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Lehrkräfte bleibt. Wen wundert's, dass es vor allem durch psychosomatische Probleme ausgelöste Krankheiten sind, die zur Dienstunfähigkeit führen. Ein Zeichen dafür, dass die Last des Lehrerberufes schwer wiegt, zeigt die hohe Akzeptanz des Altersteilzeitmodells, das überwiegend im Blockmodell gewählt wird. Aber nicht alle Lehrkräfte können sich die Altersteilzeit leisten und die Belastungen der älteren Kollegen bleiben auch im Altersteilzeitmodell bis zum Eintritt in die Freistellungsphase in voller Höhe erhalten.

Die Initiative des Gesundheitsprojekts geht den richtigen Weg. Sie analysiert die Ursachen ohne Tabu und hat dabei die Beanspruchung einzelner Lehrkräfte, die Arbeitsbedingungen an der einzelnen Schule und die Rahmenbedingungen des Schulsystems im Blick. Auf die Auswertung einer Befragung pensionierter Lehrkräfte darf man gespannt sein. Erste Maßnahmen des Projekts zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte sind bereits in 2001 mit zahlreichen **Fortbildungsangeboten** des IFB angelaufen, z.B. „Gesundheitstraining“, „Schulleiterzirkel“, „Gesundheitszirkel“. Darüber hinaus bietet das Projekt auch konkrete **Einzelberatung** für betroffene Lehrkräfte. Es soll möglich sein, einen Rat ohne Einschaltung der ADD einzuholen, nicht zuletzt aus diesem Grunde ist die Projektleitung in einem separaten Gebäude untergebracht. (Vgl. Artikel zu Fortbildungen in diesem Heft)

Auch der neue **Fachberaterservice** für berufsbildende Schulen hat sich der Thematik angenommen. So gibt es seit Januar 2002 ein Fachberaterteam „Umgang mit berufsbedingten Belastungen in Schule und Unterricht“. Das Team steht Schulen und Arbeitskreisen mit Beratung und Unterstützung an Studientagen und Fachkonferenzen zur Verfügung. Informationen sind unter <http://www.bbs.bildung-rp.de> abrufbar.

So sehr auch diese Initiativen zu begrüßen sind, so muss auch gesehen werden, dass der Gedanke dazu nicht nur der Fürsorge des Dienstherrn entspringt, sondern die vorzeitige Ruhestandsversetzung vor allem unter dem Aspekt hoher **Kostenverursachung** gesehen werden muss. Der Kostendruck führte bereits zu Gesetzesänderungen und Maßnahmen, die für die von Dienstunfähigkeit Bedrohten oder Betroffenen erhebliche Nachteile mit sich bringen. (Vgl. Artikel „Versorgungsabschlag“ in der letzten „Wirtschaftschule“ sowie „Begrenzte Dienstfähigkeit“ in diesem Heft. Anm. der Redaktion)

Bleibt zu hoffen, dass das Projekt „Lehrergesundheit“ zum Wohl aller unserer Kolleginnen und Kollegen ein voller Erfolg wird und die Kolleginnen und Kollegen gesund ihren wohlverdienten Ruhestand genießen können.

Gisela Wüsten
stellv. Landesvorsitzende des vlw

Gemeinsame Erklärung von vlw und vlbs

Unterrichtsversorgung an berufsbildenden Schulen (BSS) massiv bedroht

Nach wie vor hoher Unterrichtsausfall und gleichzeitig zu wenig Nachwuchs

Haushalt 2002 / 2003 muss Schwerpunkte zu Gunsten der berufsbildenden Schulen setzen

Tief enttäuscht über den nach wie vor hohen Unterrichtsausfall von 5,98% bzw. 6,95% zum Stichtag 15.10. zeigen sich die beiden Landesvorsitzenden der Lehrerverbände für die berufsbildenden Schulen, Ulrich Brenken (vlbs) und Georg Jooß (vlw). Diese Zahlen wurden von Ministerin Doris Ahnen Ende Dezember veröffentlicht.

Seit Jahren weisen **vlbs** und **vlw** in Gesprächen mit allen im Landtag vertretenen Parteien, in Stellungnahmen, bei Berufsschultagen und in ihren Verbandszeitschriften massiv auf das vorhersehbare Defizit an Lehrkräften für die berufsbildenden Schulen hin. Der strukturelle Unterrichtsausfall an berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz ist jedoch auch im Schuljahr 2001 / 2002 noch unerträglich hoch. Die berufsbildenden Schulen sind weiterhin nicht in der Lage, ihren gesetzlich verankerten Bildungsauftrag in dem erforderlichen Umfang zu erfüllen. **Nach wie vor fällt in den berufsbildenden Schulen jede Menge Pflichtunterricht aus!**

Zugleich können pädagogisch notwendige Unterrichtsangebote, wie Förderunterricht, Angebote für Zusatzqualifikationen oder kleinere Klassen im Informatik- und Datenverarbeitungsunterricht nicht realisiert werden. Im Gegenteil: Schularspezifische Sparmodelle wie die pauschalierte Sollstundenermittlung (PauSE), verschärfen noch die Situation. Hier wurden in den letzten vier Jahren 4% Unterricht (= 150 Lehrerstellen) „eingespart“ mit der Konsequenz, dass sich Rheinland-Pfalz in Klassen- und Lehrervergleichsdaten im Bundesdurchschnitt auf dem letzten bzw. vorletzten Platz wieder findet. **Im Gegensatz zum Ministerium können Jooß und Brenken deshalb dieser Situation nichts Erfreuliches abgewinnen.**

Lange Jahre wurden zudem zusätzliche Stellen verweigert mit der aus KOSi 2010 abgeleiteten Begründung, dass diese bei steigenden Schüler-

zahlen für andere Schularten benötigt würden. So erhielten die berufsbildenden Schulen von den 400 zusätzlichen Stellen des Doppelhaushaltes 98/99 keine einzige Stelle. Im Haushalt 00/01 wurden von den 600 neuen Stellen nur 37 für die berufsbildenden Schulen vorgesehen, wobei sich auf Grund der von den damaligen Bezirksregierungen in '98 und '99 vorgenommenen Veränderungen nur +16,5 Stellen als Nettozuwachs ergaben.

Im Haushaltsentwurf 2002/2003, der zurzeit im Landtag beraten wird, sind nun wiederum keine zusätzlichen Stellen für die berufsbildenden Schulen vorgesehen. Dies nehmen vlbs und vlw mit Betroffenheit zur Kenntnis und fordern Abhilfe.

Es ist nun an der Politik, gegebene Versprechen einzulösen!

Eine von vlw und vlbs erstellte Bilanz zeigt deutlich die Misere:

- Die Anzahl der Referendare in den Seminaren reicht nicht einmal für die Ersatzversorgung; fächerspezifisch gesehen treten die Probleme deutlich verschärft auf. Vertretungsreserven für Schwangerschaften oder längere Krankheiten sind unter diesen Vorzeichen gar nicht mehr zu realisieren.
- Die schlechte Unterrichtsversorgung wird noch zunehmen, da zurzeit zu wenig Referendare in den Seminaren und zu wenig Studierende im Hauptstudium in Lehramtstudiengängen sind. Gleichzeitig steigen die Schülerzahlen und die Anzahl der Pensionierungen.
- Die Entscheidung der Landesregierung, im kaufmännischen Bereich bereits zum 1. Mai wieder keine Quereinsteiger einzustellen, ist deshalb falsch. Besorgnis erregend bis geradezu katastrophal stellt sich die Zahl der Studentinnen und Studenten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz in anderen Bereichen dar, so z.B. in den Studienrichtungen Elektrotechnik und noch stärker in Maschinenbau an der Universität Kaiserslautern. Dort gab es im WS 2000/01 im größten gewerblich-technischen Berufsfeld, Metall, im ersten UND zweiten Semester zusammen nur ZWEI Studenten im Studium der Fachrichtung Maschinenbau und [inklusive der FH-Absolventen im Ergänzungsstudium] nur FÜNF im fünften und sechsten Semester.

Auch in den Berufsfeldern Drucktechnik/Medien, Farbtechnik und Raumgestaltung, Gesundheit, Informatik, Körperpflege und Sozialpädagogik gibt es Anlass zur Besorgnis, da die Einstellungen den bestehenden Bedarf nicht abdecken.

vlbs und vlw fordern deshalb:

- 400 zusätzliche Planstellen im Doppelhaushalt 2003/04 für die berufsbildenden Schulen, damit die beruflichen Schulen ihrem Bildungsauftrag gerecht werden können und dabei vergleichbare Bedingungen wie andere Schularten und andere Bundesländer haben.
- Sofortige Verbesserung der finanziellen Bedingungen für das Referendariat durch einen Sonderzuschlag in Höhe der gesetzlich vorgesehenen Höchstgrenze von 1900 DM / 970 € pro Monat. Die Möglichkeit hierzu hat der Bundesrat in seiner Sitzung am 30.11.2001 geschaffen.

- Verbindliche, generelle Zusagen (Übernahmegarantien) für Referendarinnen und Referendare nach einem Jahr im Vorbereitungsdienst auf der Basis der dann vorliegenden Beurteilung. Dies muss auch für alle Quereinsteiger gelten.
- Verstärkung der Werbung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz

Grundsätzlich muss die Attraktivität des Lehrerberufes wieder verbessert werden. Es muss Schluss sein mit den ständigen Einkommensverschlechterungen bei gleichzeitig zunehmender Arbeitsbelastung. Qualität hat ihren Preis!

Folgende Daten als Diskussionsgrundlage zu obigem Text:

(1) Zusätzlicher Lehrerbedarf durch steigende Schülerzahlen an berufsbildenden Schulen
(Quelle: Daten des Stat. Landesamtes)

Zusätzlicher Lehrerbedarf
im Vergleich zum Schuljahr 2001/02:

	Zusätzliche Schüler	<u>2004/05</u>	<u>2007/08</u>
Teilzeitschüler:			
Ist 2001/02:	ca. 89 000		
Soll 2004/05:	93 300	4300	
Soll 2007/08:	97 100		8100
<i>Bezug KMK: 38,7 Schüler je Lehrer sind Bundesdurchschnitt</i>			
Vollzeitschüler:			
Ist 2001/02:	ca. 34 300		
Soll 2004/05:	36 300	2000	
Soll 2007/08:	37 700		3400
Reduzierung des Unterrichtsausfalls an BBSn auf den Stand anderer Schularten			
→ ca. 6% auf 1 % Pflichtunterricht			
		213	213
abzüglich „Entlastung“ durch Ansparstunde ab Schuljahr 2003/04			
		- 80	- 80
Zusatzbedarf		368	552

(2) Gesamtbedarf an Lehrkräften unter Berücksichtigung der Ersatzversorgung bis zum Schuljahr 2003/2004:

Ersatzbedarf	ca.	260 Lehrkräfte
Zusatzbedarf lt. obiger Tabelle (1)		368 Lehrkräfte
Abzüglich Studienreferendare/innen landesweit:		
- Absolventen zum 1.05. / 1.11.2002		80 Studienreferendare
- Voraussichtliche Absolventen 1.05. / 1.11.2003		150 Studienreferendare
Bilanz der Unterversorgung allein bis 2003 / 04:		<u>398 Lehrkräfte</u>

(3) Aktuelle Lehrerversorgung an berufsbildenden Schulen: Rheinland-Pfalz ist bundesweites Schlusslicht! (Quelle: KMK- Dokumentation Nr. 151, Dez. 2000)

In einer Dokumentation der Kultusministerkonferenz vom Dezember 2000 ist der Stellenwert, den die Berufsschule in Rheinland-Pfalz genießt, deutlich abzulesen. Danach wurden in den 16 Bundesländern im Jahre 1999 folgende Kennziffern für die Lehrerversorgung erreicht (Auszug):

Land	U-Std. Je Klasse	Schüler je Lehrer	Land	U-Std. je Klasse	Schüler je Lehrer	Land	U-Std. je Klasse	Schüler je Lehrer
SN	14,6	37,6	HE	11,8	36,0	NW	11,0	41,0
HH	13,3	32,3	SH	11,5	35,6	RP	10,5	42,6
SL	12,7	35,0	TH	11,4	38,8	NI	10,0	42,2
						Bund	11,8	38,7

Orientierung der rheinland-pfälzischen Zahlen am Bundesdurchschnitt:

	Bundesdurchschnitt	RP	RP liegt schlechter um
Berufsschule: Schüler je Lehrer:	38,7	42,6	10,0 %
Erteilte Unterrichtsstunden je Klasse:	11,8	10,5	-11,0%

**Geändertes Beurteilungssystem:
Schwieriger Start**

**- Erstmals Anwendung beim
Beförderungsverfahren für A 14 -**



Im März 1999 hatte das VG Koblenz auf Grund zweier Klagen aus dem Bereich der Gymnasien den Stein ins Rollen gebracht: Das in der Praxis allseits akzeptierte Beförderungsverfahren nach A 14, welches eine Kombination von Leistung und Zeit vorsah, wurde wegen der starken Berücksichtigung des Faktors Zeit für rechtswidrig erklärt.

Das Gericht erkannte nicht an, dass zum Beispiel ein Kollege mit der Note „sehr gut“ gegenüber einem Kollegen mit der Note „gut“ benachteiligt werden dürfe, weil der Kollege mit der schlechteren Note eine längere Wartezeit aufzuweisen hatte. Die Juristen des (damaligen) MBWW sahen keine andere Möglichkeit, als mit einem neuen System, welches eine stärkere Differenzierung ermöglicht, den Vorgaben des Gerichts gerecht zu werden.

Zu diesem Zeitpunkt war es kaum vorstellbar, dass es fast zwei Jahre dauern würde, um zu einem neuen System zu kommen. **Besonders ärgerlich für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist, dass für ihre Beurteilung jetzt ein neues Beurteilungssystem zu Grunde liegt, dessen Struktur bzw. Details sie erst jetzt zum Zeitpunkt der Beurteilung kennen.**

Ein krasser Verstoß gegen Beurteilungsgrundsätze. Diese Problematik gilt übrigens auch für die Beurteiler, die nun mit einem neuen System innerhalb von wenigen Wochen eine große Anzahl von Lehrkräften fundiert beurteilen sollen!

Die deutlichste Änderung ergibt sich dadurch, dass für die Ermittlung einer Gesamtnote ein Kriterienkatalog zu Grunde liegt, welcher für die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche Anwendung finden soll. Dieser hat folgende Struktur:

Tätigkeitsbereiche								
	a) Unterricht			b) außer- unterrichtl. Tätigkeit	c) Besonde- re Aufgaben	d) Fort- und Weiterbil- dung	e) Weitere Eignungs- merkmale	f) Bewährung und Entwick- lung
	Pla- nung	Gestaltung des Unterrichts u. erz. Wirken	Er- trag					
Übertrifft die An- forderungen deutlich (300-241 Punkte)	15	15	15	15	15	15	15	15
	14							
	13							
	12							
	11							
	10							
	9							
	8							
	7							
	6							
	5							
	4							
	3							
	2							
	1							
	0							
Gewichtung	2x	8x	2x	2x	2x	1x	2x	1x
Höchstpunktzahl	30	120	30	30	30	15	30	15

Für die einzelnen Tätigkeitsbereich sind als Anlage jeweils Beurteilungskriterien beigelegt, die dem Beurteiler und den zu Beurteilenden eine gewisse Orientierung ermöglichen und die Transparenz des Systems erhöhen sollen.

Exemplarisch einige Beispiele aus einzelnen Tätigkeitsbereichen:

b) Außerunterrichtliche Tätigkeit:

- Schulinterne Verwaltungsarbeit, Aufsichten, Termin- und Formwahrung
- Zusammenarbeit mit Schulgremien, Schülern/ Eltern/Kollegium/Schulleitung, außerschulischen Partnern, anderen Schulen
- Mitarbeit bei der Schulentwicklung
- Umgang mit erzieherischen Sonderfällen
- u. a.

c) Besondere Aufgaben

(soweit nicht an eine Funktion gebunden)

- Mitarbeit in einer Planungsgruppe zur Weiterentwicklung der Schule
- Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben und außerschulischen Institutionen
- Schulpartnerschaften
- Betreuung von Betriebspraktika
- Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit

- Mitarbeit in der Lehreraus-, fort- und -weiterbildung
- Mitarbeit in Kommissionen
- u. a.

Die oben angegebene Gewichtung ist für den Bereich Unterricht mit 180 Punkten (60% des Gesamtwerts) relativ starr. Lediglich bei Beurteilungen von Lehrkräften die eine Funktion innehaben, sind die für die Ausübung der Funktion entscheidenden Fähigkeiten entsprechend zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei abgeordneten Kolleginnen und Kollegen, wenn deren Tätigkeitsbereiche sich deutlich zu Lasten des Unterrichts verschieben, beispielsweise lehrbeauftragte Fachleiter/Fachleiterinnen oder Abordnungen von 10 Stunden an das IFB.

In den Bereichen b) bis f) kann der Beurteiler grundsätzlich die Gewichtungsfaktoren ändern, falls die zu beurteilende Lehrkraft besondere Tätigkeiten wahrnimmt. Möglich ist die Gewichtung mit den Faktoren 1, 2 oder 3; die Summe der fünf Faktoren bleibt unverändert acht.

Als Ergebnis ergibt sich eine Gesamtpunktzahl, die den fünf Stufen A (300-241 Punkte: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung übertreffen

die Anforderungen deutlich) bis E (60-0 Punkte: Eignung, ...entsprechen den Anforderungen nicht) zugeordnet wird. Da sich jedoch innerhalb der Stufen deutliche Differenzierungen in den Punkten ergeben, soll bei der Entscheidung für die Beförderung die erreichte Gesamtpunktzahl maßgebend sein.

Der vlw begrüßt grundsätzlich die Änderung des Beurteilungssystems, hat jedoch große Bedenken gegen die Anwendung des Systems in der jetzigen Form. Der vlw hat in den letzten Jahren mehrfach Vorschläge für ein zeitgemäßes Beurteilungssystem eingebracht, war das alte System doch noch zu sehr von alten hierarchischen Verwaltungsstrukturen geprägt. Die Forderungen des vlw zielten deshalb in erster Linie auf eine Verlagerung hin zu einem **Förder- und Beurteilungssystem**.

Die Forderungen des vlw bezogen sich auf folgende Punkte:

- Festlegung von Orientierungsgesprächen/Fördergesprächen, da eine qualifizierte Beurteilung nur nach vorangegangenem Orientierungsgespräch sinnvoll ist. Ziel des Orientierungsgesprächs ist es, mit dem Kollegen/der Kollegin Zielvereinbarungen zu treffen und den Beurteilungsmaßstab verständlich zu machen.
- Erstellung eines transparenten Kriterienkatalogs, da eine Gleichbehandlung eher durch eine Beurteilung nach einem einheitlichen System erreicht werden kann. Beurteilung soll dabei keine Momentaufnahme, d.h. keine Darstellung von Einmalbeobachtungen sein.
- Die Möglichkeit der Korrektur von Beurteilungen im Dialog, da der Kollege/die Kollegin sich zur Beurteilung äußern soll, was auch zu einer Korrektur der Beurteilung führen kann.
- Beurteilungsgespräche sollen Ausgangspunkt für Mitarbeiterförderung sowie gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sein. Die Gespräche müssen von den Führungskräften als Chance verstanden werden, jeden einzelnen Kollegen/jede Kollegin in die Entwicklung und Gestaltung ihrer Schule einzubeziehen.
- Gezielte Fortbildung für die Beurteiler/Beurteilerinnen, da eine Abkehr von tradierten hierarchischen Beurteilungssystemen eine intensive Diskussion und ein Verständnis der zu Grunde liegenden Ideen erfordert.

Der vlw hat große Bedenken, dass das neue System für den Beförderungstermin zum Mai 2002 unter dem Zeitdruck der nächsten Wochen

zu einem befriedigenden Ergebnis führen kann. Einige der oben aufgestellten Forderungen lassen sich beispielsweise gar nicht mehr erfüllen. So kennen Beurteiler und Beurteilende das System zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Artikels (Ende Januar) noch nicht. Die erste Forderung des vlw nach rechtzeitiger Orientierung ist also nicht mehr zu erfüllen, hat jedoch große Bedeutung.

Die fehlende Orientierung gilt auch für die Beurteiler. Termine für Dienstbesprechungen der Schulleiter sind in der ersten Februarhälfte angesetzt. Fünf Wochen später sollen die Beurteilungen vorliegen. Eine vernünftige Schulung der Beurteiler/Beurteilerinnen mit dem neuen System ist also nicht mehr rechtzeitig möglich. Auch wenn mit den Unterrichtsbesuchen bereits begonnen wird; es ist eine unglaublich kurze Zeitspanne für eine große Anzahl an Beurteilungen. Es entsteht ein großer Zeitdruck, den in erster Linie das Ministerium auf Grund der späten Vorlage des Entwurfs zu verantworten hat.

Der vlw kritisiert auch die lange Zeit herrschende Unklarheit über den Kreis der potentiellen Bewerber. Dazu liegt seit Mitte Dezember den Schulleitungen ein Schreiben vor. Grundsätzlich hat jeder Kollege/jede Kollegin mit einer einjährigen regelmäßigen Anstellung die Möglichkeit, sich auf eine A14-Stelle zu bewerben. Auch dies eine Folge des Urteils, wo klar gelegt wurde, dass Wartezeiten kein vorrangiges Kriterium für eine Beförderung sein können, womit die bisher vorgegebene Wartezeit von vier Jahren bis zur ersten Bewerbung nach A14 keine Gültigkeit mehr hat. Bei zusätzlichen Beförderungstellen würde sich das Problem nicht so sehr stellen. Da die Politik jedoch kategorisch erklärt hat, dass es keine zusätzlichen Stellen A14 gibt, stellt sich die Frage des großen Bewerberkreises in einem noch deutlicheren Maße als bisher.

Ein großes Problem ist die Frage des **Vertrauensschutzes** für die Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits seit vier bis acht Jahren im alten Verfahren befunden haben und nach dem alten System bei einem der gegenwärtigen Termine befördert worden wären. Sie haben jahrelang gewartet, teilweise auch im Vertrauen auf das Verfahren keine anderen Schritte unternommen. Hier ist im Interesse der Schulen und der Betroffenen der Dienstherr gefordert, eine Lösung zu finden, welche den berechtigten Interessen dieser Kolleginnen und Kollegen gerecht wird. Grundsätzlich sollten die Verantwortlichen sich der großen Bedeutung bewusst sein, welche die

Abwicklung dieses Verfahrens in den nächsten Wochen für die berufsbildenden Schulen hat. In einem sehr kurzen Zeitraum wird die große Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen zwischen ca. 30 und 40 Jahren beurteilt und es werden entsprechende Erwartungen geweckt. Es sind dies die Lehrkräfte, welche in den nächsten Jahrzehnten ganz wesentlich die berufsbildenden Schulen entwickeln und gestalten sollen sowie Verantwortung übernehmen müssen. Dies ist jedoch ohne eine entsprechende Motivation nicht möglich.

Motivation der jungen Kolleginnen und Kollegen als Voraussetzung für kreative, zukunftsorientierte Schulentwicklung setzt jedoch Verlässlichkeit, Berechenbarkeit und Planbarkeit voraus. Mit dem Hickhack der letzten eineinhalb Jahre wurde ihnen ein schlechtes Beispiel für Mitarbeiterentwicklung geliefert. Bleibt zu hoffen, dass das bisher unprofessionelle Beispiel in der Umsetzung des neuen Beurteilungssystems wenigstens jetzt in Bahnen gelenkt wird, welche dem Anspruch an ein Qualitätsmanagement gerecht wird, wie es vom Bildungsministerium als Forderung an die Schulen gestellt wird. Qualitätsmanagement in Schulen setzt eigenes Qualitätsmanagement voraus.

Förderung der Chancengleichheit durch Einführung von Berufsoberschulen

Der vlw fordert die zügige und flächendeckende Einführung von Berufsoberschulen an berufsbildenden Schulen als Konsequenz der Neufassung der KMK-Rahmenvereinbarung über die Berufsoberschule vom 25. November 1976 i.d.F. vom 5. Juni 1998 und der KMK-Rahmenvereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen vom 5. Juni 1998 i. d. F. vom 9. März 2001.

Absolventinnen und Absolventen des dualen Systems ist bisher nur ein sehr umständlicher Weg zu einem universitären Studium möglich. Dieser Nachteil wird durch die beiden o.g. Vereinbarungen der Konferenz der Kultusminister (KMK) behoben. Hierzu sind jedoch entsprechende Umsetzungen durch Einführung der Berufsoberschule (BOS) - welche zur Fachgebundenen Hochschulreife und mit einer zweiten Fremdsprache zur Allgemeinen Hochschulreife führt - mit einem zweijährigen Vollzeitunterricht in Rheinland-Pfalz erforderlich. Als bevorzugte Standorte

kommen Schulen in Betracht, die bereits Bildungsgänge der Höheren Berufsfachschule und der Fachoberschule haben.

Die Auswirkung der KMK-Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen auf die Fachoberschule (FOS) ist erheblich, denn in Zukunft werden die beruflichen Bildungsinhalte einer abgeschlossenen Berufsausbildung in vollem Umfang auf die Fachhochschulreife angerechnet.

Leistungsfähigen Jugendlichen wird damit der Weg eröffnet, in Verbindung mit dem Wahlpflichtunterricht der Berufsschule und einem Wahlangebot der Schule (Fachhochschulreifeunterricht) die Fachhochschulreife zu erlangen, mit der Option des Einstiegs in die Oberstufe der BOS. Sie haben damit die Möglichkeit, im Alter von ca. 20 Jahren die Fachgebundene oder mit einer zweiten Fremdsprache die Allgemeine Hochschulreife und einen Berufsabschluss zu erreichen!

Um Benachteiligungen der bisherigen Schullaufbahn auszugleichen fordert der vlw, ein Unterrichtsangebot für die Unterstufe der BOS im Gesamtumfang von mindestens 1200 Stunden bereitzuhalten, damit auch Jugendliche, die nicht so leistungsstark sind, die Fachhochschulreife erlangen können.

Mit der Fachhochschulreife und dem beruflichen Ausbildungsabschluss muss dann der Eintritt in die Abschlussklasse der einschlägigen Ausbildungsrichtung der BOS möglich sein. Damit ergibt sich eine sinnvolle Integration der bisherigen FOS (bzw. der Fachhochschulreife) mit der neu einzurichtenden BOS.

Der vlw weist nachdrücklich darauf hin:

- Mit der Einrichtung von Berufsoberschulen würde ein bildungspolitisch wesentlicher **Beitrag zur Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung** geleistet, denn Absolventen des dualen Systems können bei entsprechender Qualifikation ohne zeitliche Verzögerungen die Studierfähigkeit erlangen. **Bekanntnisse zur Gleichwertigkeit dürfen nicht nur Lippenbekenntnisse bleiben!**
- Eine umgehende Einrichtung der BOS liegt im Interesse einer zukunftsorientierten Bildung. Jugendlichen, die eine berufspraktische Ausbildung absolviert haben, wird in einem überschaubaren Zeitrahmen **der Weg zu einem Studium geöffnet** werden.

Dipl. Psych. Helmut Heyse

Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern

Eine Herausforderung für Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulaufsicht

In den letzten drei Jahren ist ein gewaltiger Anstieg an vorzeitigen Pensionierungen von Lehrerinnen und Lehrern wegen Dienstunfähigkeit zu verzeichnen. Von 347 Lehrpersonen im Jahre 1997, schnellte die Zahl auf 759 im Jahre 2000. Dies sind 51,7 % (25 %) der Ruhestandsversetzungen in 1997 insgesamt und 72,5 % (49,8 %) in 2000.

Die folgenden Tabellen geben Einzelheiten in Bezug auf Lehrkräfte wieder.

Anteil der Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit an den Ruhestandsversetzungen von Lehrerinnen und Lehrern (1997-2000)									
1997	Ruhestandsversetzungen			Davon wegen Dienstunfähigkeit			Anteil Dienstunfähigkeit in %		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges
bis A 13 S	174	227	401	95	154	249	54,6	67,8	62,1
ab A 13	222	48	270	75	23	98	33,8	47,9	36,3
gesamt	396	275	671	170	177	347	42,9	64,4	51,7
1998									
bis A 13 S	178	240	418	100	170	270	56,2	70,8	64,6
ab A 13	196	47	243	71	23	94	36,2	48,9	38,7
gesamt	374	287	661	171	193	364	45,7	67,2	55,1
1999									
bis A 13 S	225	296	521	179	262	441	79,6	88,5	84,6
ab A 13	196	58	254	143	47	190	73,0	81,0	74,8
gesamt	421	354	775	322	309	631	76,5	87,3	81,4
2000									
bis A 13 S	262	338	600	200	271	471	76,3	80,2	78,5
ab A 13	246	71	317	138	45	183	56,1	63,4	57,7
gesamt	508	409	917	338	316	654	66,5	77,3	71,3
1.4.01*			1046			759			72,5

* Durch statistische Nachträge aus 2000 im Jahr 2001 aktualisierte Zahl

Bei der Interpretation dieser Zahlen sind die Änderungen im Beamtenversorgungsgesetz zu berücksichtigen: Ab dem Jahr 2001 gelten bekanntlich bei vorzeitigem Ruhestand z.T.

erhebliche Abschläge. Dies hat sicherlich auch mit dazu geführt, dass eine große Zahl von Lehrpersonen und anderen Beamtengruppen einen Antrag auf Frühpensionierung aus gesundheitlichen Gründen gestellt hat, obwohl sie vielleicht unter anderen Bedingungen diesen Entschluss noch nicht jetzt, sondern einige Jahre später gefasst hätten. Dennoch bleibt zu konstatieren, dass diese Lehrkräfte mit amtsärztlicher Begutachtung als dienstunfähig erkannt worden sind.

Trotz der besonderen Situation infolge der beamtenrechtlichen Veränderungen sind diese Zahlen dramatisch und fordern zum Handeln auf. Dabei kann es nicht nur darum gehen, am Ende einer langen Entwicklung, die letztlich zu Dienstunfähigkeit führt oder geführt hat, regelnd einzugreifen. Es muss langfristig darum gehen, Maßnahmen zu ergreifen, die dazu beitragen können, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften und allen anderen Beamtengruppen

bzw. von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhalten. Gesundheit und Leistungsfähigkeit, aber auch die Arbeitszufriedenheit, sind ein wichtiges Gut für das Funktionieren des Bildungswesens, des öffentlichen Dienstes, der Wirtschaft und des gesellschaftlichen Lebens.

Die Sorge um den Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit liegt sicherlich zunächst in der Verantwortung jedes Einzelnen. Es zählt zu den Lebensaufgaben, eine Balance zu finden zwischen beruflichem Engagement, den sozialen Bindungen im Umfeld und der eigenen Persönlichkeitsentwicklung. Dazu zählt auch, mit Belastungen und Beanspruchungen förderlich umgehen zu lernen.

In der Verpflichtung gegenüber den einzelnen Menschen und gegenüber der Gesellschaft müssen aber auch Arbeitgeber und Organisationen in den Erhalt der Arbeitsfähig-

keit und Arbeitszufriedenheit investieren und geeignete Arbeitsbedingungen schaffen. Unternehmen und Organisationen leben letztlich vom Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter - und auch von den Erfahrung der älteren Beschäftigten.

Das damalige MBWW hat in dieser Situation ein Zeichen gesetzt und das Projekt Lehrer*innen-Gesundheit bei der ADD in Trier eingerichtet.

Der Auftrag an das Projekt Lehrer*innen-Gesundheit lautet:

1. Beobachtung, Darstellung und Analyse der Ursachen, Entwicklung und Häufung von vorübergehend vermindelter Dienstfähigkeit und vor allem von Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit
2. Entwicklung und Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Erkennung und Vorbeugung drohender Dienstunfähigkeit, verstärkter individueller ärztlicher, psychologischer und psychotherapeutischer, aber auch praktischer pädagogischer Hilfen, Erhöhung der Attraktivität des aktiven Dienstes
3. Dienstbezogene Beratung der Schulbehörden allgemein, aber auch bei Entscheidungen in Einzelfällen, ggf. im Kontakt mit den Betroffenen und mit den Amtsärzten, sowie Zusammenarbeit mit dem IFB und Mitarbeit bei entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen.

Mit der Versetzung des Autors vom IFB an die ADD zum 01.03.2001 wurde das Projekt Lehrer*innen-Gesundheit offiziell gestartet. Zusätzlich sind eine/n Arbeitsmediziner/-in und eine/n Pädagogin/-en für die Projektgruppe vorgesehen. Sie wird darüber hinaus von juristischen, schulaufsichtlichen und schulpraktischen Beratern unterstützt.

Das Arbeitsschutzgesetz ArbSchG Das Arbeitsschutzgesetz

§ 2 Begriffsbestimmungen:

[1] Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

§ 4 Allgemeine Grundsätze:

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. **Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;**

...“

Weiterer Handlungsdruck zum Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996 in der Fassung von 1998 (Siehe Kasten). Dieses Arbeitsschutzgesetz setzt neue Akzente im Vergleich zu früheren Fassungen, die eindeutig auf technische Sicherheitsvorschriften ausgerichtet waren (Rudow).

Konzeptuelle Überlegungen zum Projekt Lehrer*innen-Gesundheit

Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften können grundsätzlich an drei Punkten ansetzen:

- an einzelnen Lehrerinnen und Lehrern
- an der einzelnen Schule
- am Schulsystem.

Dabei lassen sich mindestens folgende Zielrichtungen unterscheiden:

- a) Intervention, das heißt Beseitigung von Beeinträchtigungen oder Wiederherstellung von Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- b) Prävention, das heißt Vorbeugung durch Verringerung oder Beseitigung von Risikofaktoren
- c) Stärkung der Ressourcen, das heißt Befähigung und Unterstützung des Einzelnen, seinen beruflichen, sozialen und persönlichen Anforderungen und Aufgaben gerecht zu werden.

Das Konzept berücksichtigt sowohl alle drei Ansatzpunkte als auch die drei Zielrichtungen von Aktivitäten. Die Projektgruppe Lehrergesundheit wird zu allen Punkten der ADD und dem MBFJ entsprechende Vorschläge machen.

Im Einzelnen wird es – über die eingangs beschriebene Aufgabenstellung hinaus – darum gehen, Beratungsmöglichkeiten, Information und Fortbildung für betroffene Lehrkräfte einzurichten bzw. zu verstärken, wie sie durch individuelle Bemühungen mit Belastungen besser umgehen, unnötige Gefährdungen vermeiden und persönliche Kräfte zum Erhalt von Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit stärken können;

Schulleitungen zu beraten und fortzubilden, welche schulinternen Möglichkeiten bestehen, die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften zu erhalten, zu fördern oder wiederherzustellen;

durch Befragungen von pensionierten Lehrkräften Hinweise für die Stärkung von Ressourcen, die Prävention und für die rehabilitative Intervention zu erhalten.

Für diese Aktivitäten werden auch die elektronischem Medien genutzt. So wird z. B. eine WEB-Seite zum Projekt Lehrergesundheit eingerichtet.

Zur Belastungssituation in der Schule

Der Lehrerberuf zeichnet sich durch eine besondere Belastungssituation aus. In einer großen Zahl von Untersuchungen wird nachgewiesen, dass insbesondere die psychische Belastung im Vergleich zu anderen akademischen Berufen außerordentlich hoch ist und bei einer Vielzahl von Lehrkräften zu Beschwerden, Krankheiten und Dienstunfähigkeit führen (z. B. van Dick, R.).

An erster Stelle werden immer wieder genannt:

Vielfacher Wechsel am Unterrichtsvormittag zwischen Klassen von bis zu mehr als 30 Kindern und Jugendlichen mit täglich - mitunter stündlich - schwankender Lernbereitschaft, Erwartungshaltung, Aufmerksamkeit; ständige Herausforderung zu situativer Flexibilität im Handeln. (Der Lehrer hat die Aufgabe, eine Wandergruppe mit Spitzensportlern und Behinderten bei Nebel durch unwegsames Gelände zu führen, und zwar so, dass alle bei bester Laune und möglichst gleichzeitig an drei verschiedenen Zielorten ankommen.“ Gudjons, H.)

Verhaltens- und Disziplinprobleme von Schülerinnen und Schülern, die nahezu täglich über mehrere Stunden unterrichtlich aufgefangen werden müssen.

Zeitdruck durch Studentakt und Pausengespräche mit Schülerinnen und Schülern, kollegialen Absprachen; geringe Erholungszeit am Vormittag.

Erwartung an Lehrerinnen und Lehrer, neben der Wissensvermittlung und trotz verschlechterter Arbeitsbedingungen gesellschaftliche Probleme (Sucht, Gewalt, Medien, soziale Distanz ...) erzieherisch zu bearbeiten.

Unzuverlässige Quellen für Erfolgsmeldungen (Schülerverhalten, Klassenarbeiten, Elternäußerungen) und Selbstwert bei nahezu ausschließlich intrinsischer Motivationslage.

Wenig berufsständischer Rückhalt in der Gesellschaft mit Auswirkungen bis in die Interaktionen mit Schülerinnen, Schülern und Eltern.

Fehlende Anerkennung durch den Dienstherrn und seine Repräsentanten.

Mangelnde Trennung von Arbeitszeit und Freizeit.

Spannungen im Kollegium und zwischen Schulleitung und Kollegium / einzelnen Lehrkräften. (Vergleiche dazu auch die Untersuchung an mehr als 6000 Lehrerinnen und Lehrern in Österreich: „LehrerIn 2000“; im Internet unter www.LehrerIn2000.at).

In den Untersuchungen von Schaarschmidt und Fischer dominieren drei Belastungsfaktoren:

- Das Verhalten schwieriger Schülerinnen und Schüler,
- die Klassenstärke,
- die Zahl der Unterrichtsstunden.

Sie verweisen allerdings darauf, dass zwischen diesen Faktoren sehr komplexe Beziehungen bestehen und die Belastungen nicht durch einseitige Änderung einer Variablen beseitigt werden können.

SCHÖNWÄLDER weist sehr differenziert darauf hin, dass die Belastung von Lehrerinnen und Lehrern nicht objektiv gemessen werden kann. Ausnahmen bilden allenfalls physiologische Maße (z. B. Lärm) oder Erfassungen der Lehrerarbeitszeit.

Der größte Teil der Angaben über die Belastung im Lehrerberuf beruhe „ausschließlich auf der sub-

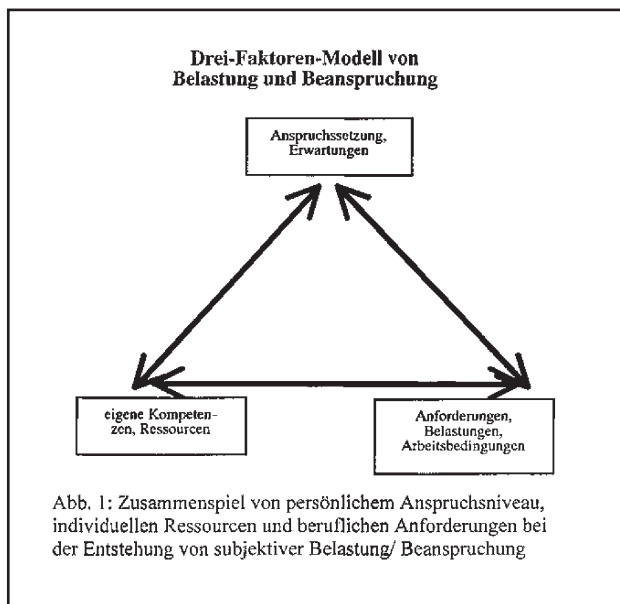
jektiven Wahrnehmung der Auskunft gebenden LehrerInnen zum Forschungsgegenstand“. ... „Belastung ist das, was Lehrer als Belastung empfinden oder erleben. Sie kann erfasst und beschrieben, im engeren Sinn aber schwerlich gemessen, vermutlich aber 'ermessen' werden.“ (S. 187)

Die Norm EN/ISO 10075-1: 2000 unterscheidet zwischen Belastung und Beanspruchung:

Psychische Belastung ist „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Psychische Beanspruchung ist „die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“

Drei-Faktoren-Modell von Belastung und Beanspruchung



Belastung und Beanspruchung sind nicht von vorn herein negativ definiert; sie können auch als anregende Aktivierung oder als Lernherausforderung gesehen werden.

Die Erfahrung lehrt, dass Lehrerinnen und Lehrer gleiche oder vergleichbare berufliche Situationen ganz unterschiedlich wahrnehmen, bewerten und darauf reagieren. Infolge dessen ist auch ihre Belastung und Beanspruchung unterschiedlich zu sehen.

Ob Menschen Anforderungen, Arbeitsbedingungen oder einzelne Ereignisse als negative Belastung oder Beanspruchung empfinden, hängt von mindestens drei Faktoren ab:

- den eigenen Erwartungen, dem Anspruch an sich und an das berufliche Umfeld,
- den verfügbaren Ressourcen und Kompetenzen,
- den Forderungen, Anforderungen und objektiven Belastungen aus der beruflichen Situation.

Abbildung 1 veranschaulicht die Zusammenhänge.

Burnout und Innere Kündigung

Im Lehrerberuf dominieren als negative Folgen von längerfristiger Beanspruchung eindeutig psychosomatische, emotionale und psychosoziale Beschwerden, Befindlichkeitsstörungen und Krankheiten. Meist wird die Anfangsphase der Erkrankung als schleichender, diffuser Prozess wahrgenommen, bei dem die Ernsthaftigkeit der Probleme lange verborgen bleibt. Als frühe Hinweise für ernstzunehmende Probleme nennen psychosomatisch erkrankte Lehrpersonen (Jehle u.a.):

- nicht abschalten können (79%)
- verminderte Leistungsfähigkeit (79%)
- fehlende Arbeitsfreude (69%)
- überhöhte Ziele für die Tätigkeit (59%)
- Verlust von beruflichem Engagement (55%)

Nicht selten führt der Weg in die Dienstunfähigkeit über innere Kündigung und Burnout. Beide Konzepte werden in der Literatur außerordentlich unscharf, oftmals synonym verwendet, sicher auch deswegen, weil die Symptome beider Belastungsreaktionen sehr ähnlich sind und einen großen Überschneidungsbereich aufweisen. Dennoch werden neuerdings die Unterschiede deutlicher betont (Schmitz u.a. 1999).

Burnout ist ein Konzept aus den 70er Jahren, um bestimmte Phänomene von Beanspruchungsreaktionen zu erklären.

Es beinhaltet im Wesentlichen

- emotionale Erschöpfung, Überforderung und Leere
- Persönlichkeitsveränderung im Sinne von Zynismus, innere Distanz zu den anvertrauten Menschen; Menschen werden zu Objekten
- verminderte Leistungsfähigkeit, berufliche Unzufriedenheit und Energieverlust.

In der neueren deutschen Literatur wird Burnout als eine Konsequenz von berufsbezogenen Enttäuschungen infolge Nichterfüllung von (überzogenen) Erwartungen an die Wirksamkeit beruflicher Tätigkeit darstellt. Es zeigt sich u.a. in Zweifeln an der Sinnhaftigkeit des Berufes, in Berufsmüdigkeit, Reduzierung der Anforderungen an sich selbst und in Resignation bis zum Zynismus (Schmitz u.a. 2001)

Burnout ist demnach eine auf den Beruf, die persönliche Selbstwirksamkeit und die Berufszufriedenheit bezogene Folge langdauernder negativer Beanspruchung.

Die Entwicklung von innerer Kündigung folgt anderen Mustern.

Arbeitnehmer hegen – meist nicht formuliert und wenig präzisiert – Erwartungen an den Arbeitgeber. Sie umfassen z. B.

- Unterstützung in der beruflichen Tätigkeit,
- Anerkennung,
- Einräumen eines Gestaltungsspielraums,
- Gratifikationen,
- Entscheidungs- und Verantwortungsdelegation.

Diese Konstellation lässt sich als in der Regel nicht expliziter Teil des Vertrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber begreifen. Vielfach kennt der Arbeitgeber die Erwartungen des Arbeitnehmers nicht oder es wird ein stillschweigendes Einverständnis darüber unterstellt.

Fühlt sich nun der Arbeitnehmer in einer oder mehreren Erwartungen an den Arbeitgeber im Stich gelassen, sind unterschiedliche Reaktionen möglich:

- Der Arbeitnehmer kann die Unterstützung massiv einfordern,
- er kann Widerstand leisten gegen z. B. Einschränkungen des Gestaltungsspielraums oder der Entscheidungsbefugnis,
- er kann den Arbeitgeber wechseln,
- er kann sich den veränderten Bedingungen anpassen und sich weiterhin beruflich engagieren (vielfach mit dem Risiko geringer beruflicher Wirksamkeit mit der Folge von Burnout),
- oder er kann resignieren und in die innere Kündigung gehen, das heißt mit reduziertem Einsatz „Dienst nach Vorschrift“ machen.

Während Burnout eine berufsbezogene Belastungsreaktion ist, ist die innere Kündigung eine Reaktion auf die vom Arbeitgeber oder seinen

Repräsentanten gesetzten Arbeitsbedingungen (Schmitz u.a. 2001).

Beide Konzepte sind sorgsam zu unterscheiden, weil sie wegen ihrer unterschiedlichen Zielrichtung und Entwicklung verschiedenartige Gegenmaßnahmen erfordern – auch wenn beide negative Beanspruchungsfolgen darstellen.

Schulische Belastungen und Lehrertypologie

Schaarschmidt und Fischer (2001) machen darauf aufmerksam, dass zur Erklärung unterschiedlicher Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern auch Unterschiede in Arbeits-, Verhaltens- und Erlebnisstilen herangezogen werden müssen.

Sie haben in einer umfangreichen Befragungen mit mehreren Tausend Lehrkräften und Angehörigen anderer Berufsgruppen unterschiedliche arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebnismuster untersucht und eine Typologie formuliert.

Diese unterscheidet vier verschiedene Gruppierungen: Die Gruppe der sogenannten gesundheitsbewussten Lehrerinnen und Lehrer zeichnet sich dadurch aus, dass Gesundheit in ihrem Leben einen hohen Stellenwert besitzt. Dies macht sich u.a. in gesunder Ernährung und Lebensführung, Sorge für ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Entspannung bemerkbar. Sie engagieren sich für den Beruf, ohne dass dieser zum einzigen Lebensinhalt wird, und sie besitzen Strategien zur Stressbearbeitung, Belastungsreduzierung und Belastungsverarbeitung.

Eine zweite Gruppe lässt sich dadurch kennzeichnen, dass sie den Freizeitwert des Lehrerdaseins sehr hoch einschätzt, berufliches Engagement auf ein unvermeidbares Minimum reduziert und sich von schulischen Belastungen innerlich und äußerlich gut distanzieren kann.

Hervorstechendstes Merkmal von Angehörigen der Gruppe drei ist der außerordentlich hohe Stellenwert, den Schule in ihrem Leben einnimmt. Sie setzen sich für Schule bis zur Selbstaufopferung ein, können sich auch in ihrer Freizeit nicht von schulischen Problemen distanzieren und haben an sich selbst hohe, wenn nicht unrealistische Ansprüche. Sie sind bestrebt, ihre Kompetenz zu sichern und zu erweitern, um gleichbleibend qualitativ gute Arbeit leisten zu können.

Ähnlich wie Gruppe drei ist auch die vierte Gruppe nur sehr schlecht in der Lage, sich von schuli-

schen Problemen in ihrer Freizeit zu distanzieren und abzuschalten. Bei ihr allerdings ist es weniger das Engagement für die Schule als viel mehr Unzufriedenheit mit den beruflichen Verhältnissen, angefangen von Arbeitsbedingungen, über die heutigen Schüler bis hin zum Lehrberuf als solchem. Es sind die ständigen Nörgler und Haderer, die mit der Schule tragisch verkettet sind und sich, weil sie den Beamtenstatus nicht verlieren wollen, keiner anderen beruflichen Tätigkeit zuwenden können, obwohl dies für viele von ihnen und die für Schule wesentlich zufriedenstellender wäre.

Konsequenzen für den Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit

Man kann über die Angemessenheit einer Typologie und die damit verbundene Problematik von Etikettierungen streiten. Die Unterscheidung unterschiedlicher Verhaltens- und Erlebnisstile hat jedoch heuristischen Wert in Bezug auf individuelle und staatliche Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Bediensteten.

Unter dem Gesichtspunkt von Prävention, Intervention und Ressourcenförderung, stellt die Gruppe der gesundheitsbewussten Lehrkräfte kein Handlungsproblem dar.

Die auf Schonung bedachten Lehrpersonen müssten seitens des Kollegiums, der Schulleitung und der Schulaufsicht eigentlich verstärkt in die Pflicht genommen werden, damit sie den Aufgaben des Lehrberufs in Verantwortung gegenüber dem Kollegium und den ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schülern besser nachkommen. Aber auch sie haben kein nennenswertes gesundheitliches Risiko.

Bezogen auf gesundheitliche Risiken sind die beiden letztgenannten Gruppen hoch gefährdet. Gleichzeitig profitieren diese Lehrerinnen und Lehrer am wenigsten von potenziell regenerativen und entlastenden Aktivitäten, z. B. Entspannung oder privatem Ausgleich. In den Untersuchungen von Schaarschmidt u.a. machen diese beiden Gruppen – in Bundesländern unterschiedlich – 50 % und mehr der Lehrerschaft aus.

Die Angehörigen der sich selbst überfordernden dritten Gruppe benötigen zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit eine Reduktion ihrer Ansprüche an sich und

ihren Beruf, außerschulische Betätigungsfelder mit hohem Sinn und Befriedigungsgehalt sowie Selbstdisziplin bei der Übernahme von schulischen Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten. Entscheidend ist, ihr Anspruchsniveau auf Realitätsangemessenheit zu überprüfen, um nicht im Burnout zu landen.

Zur individuellen Entlastung empfiehlt sich für diese Lehrpersonen das Training von Entspannungstechniken und das Erlernen von Strategien der Belastungsverarbeitung.

Der Gruppe vier müsste empfohlen werden:

- verstärkte Selbstentwicklung von fachlichen und persönlichen Kompetenzen, z. B. auch durch Supervision
- positive Anforderungen durch die Schulleitung
- Sorge für berufliche Erfolgserlebnisse
- ggf. Berufswechsel, was sicherlich gerade im Lehrerberuf schwierig ist.

Die Rolle der Schulleitung

Schulleiterinnen und Schulleiter spielen eine besondere Rolle beim Erhalt, bei der Förderung und der Wiederherstellung von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften.

Ob sie diese Funktion wahrnehmen können, hängt einerseits von ihrer Führungskompetenz ab, andererseits von ihrer eigenen beruflichen (unterrichtlichen) Belastung und dem damit verbundenen Zeitbudget, sich um Führungsaufgaben zu kümmern.

Es gibt viele Aussagen von erkrankten Lehrkräften, die sich gewünscht hätten, dass die Schulleitung sie frühzeitig durch Anerkennung ihrer Leistung, durch Anteilnahme bei Krisensituationen und durch Unterstützung ihrer eigenen Bemühungen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit bestärkt hätte. 25 % der befragten Lehrerinnen und Lehrer meinten, dass die Dienstunfähigkeit hätte vermieden werden können, wenn sie von der Schulleitung rechtzeitig adäquat unterstützt worden wären (Jehle u.a.).

Die Erhöhung der Attraktivität von Schulleitung z. B. durch Freistellungen von Unterricht, vor allem im Grund- und Hauptschul-Bereich und die qualifizierte Vorbereitung, Auswahl, Aus- und Fortbildung von Schulleitungen können dazu beitragen, dass derartige Personalentwicklungsmaßnahmen greifen.

Bildungspolitische Aspekte

Hier könnte eigentlich die gesamte derzeit geführte bildungspolitische Diskussion widergegeben werden; benannt werden sollen nur einige Aspekte:

Von der Bildungspolitik wird zuvörderst erwartet, die Klassenfrequenzen zu senken und die Zahl der Unterrichtsstunden zu reduzieren. Diese Forderung ist im Zusammenhang damit zu sehen, dass aus vielen verschiedenen Gründen Unterricht heute stärker belastend erlebt wird als noch vor Jahren. Dazu trägt nicht nur die zunehmende Kluft zwischen schulischem und außerschulischem Erleben für die Kinder und Jugendlichen bei (und den daraus resultierenden Problemen), sondern auch das erhöhte Durchschnittsalter der Lehrerinnen und Lehrer. Die zu Änderungen im Verhältnis Unterrichtsstunden – Klassenfrequenzen und Lehrerversorgung notwendigen Finanzmittel unterliegen der Prioritätensetzung im gesellschaftlichen Diskurs, wenn nicht für alle notwendigen Maßnahmen ausreichend Geld verfügbar ist. Allerdings muss man auch sehen, dass eindimensionale Veränderungen nicht automatisch eine Verbesserung mit sich bringen. Klassendisziplin, Klassengröße und Unterrichtsverpflichtung stehen in einem gegenseitigen Bedingungsverhältnis und haben für die o.g. Lehrergruppen unterschiedliche Belastungsgrade. In großen disziplinierten Klassen stellt sich die Frage nach der Zahl der Unterrichtsstunden anders als in kleinen undisziplinierten Klassen. Aber auch hier haben die o.g. Gruppen 3 und 4 ungünstige Voraussetzungen. Dennoch ist die Reduzierung der Klassengröße auch aus sozialhygienischen Gründen vorrangig zu sehen (Schaarschmidt & Fischer, S.70).

Gleichenfalls mit den Unterrichtsbedingungen wird in der Lehrerschaft beklagt, dass es an öffentlich geäußelter Anerkennung und Wertschätzung der Lehrerinnen und Lehrer mangelt. Stattdessen wird der Lehrerberuf durch Repräsentanten des Dienstherrn immer wieder herabgewürdigt. Die Konsequenzen für die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte und für die Beziehung zwischen Schülern, Eltern und Lehrern sind fatal. Hier könnte kostenneutral eine Wende eingeleitet werden, die weitreichende positive psychologische Folgen für die Lehrerschaft und in der Gesellschaft hätte.

Neben vielen anderen Maßnahmen zur Stärkung der Ressourcen und zur Prävention sei an dieser Stelle nur auf zwei hingewiesen:

1. Die Befähigung der künftigen Lehrerinnen und Lehrer in den Studienseminaren zur Bewältigung von Belastungen
2. Begleitung von Berufsanfängern in den ersten beiden Jahren, z. B. durch Supervision oder Interventionsgruppen.

Beide Maßnahmen könnten frühzeitig Lehrkräfte auf die außerfachlichen Anforderungen vorbereiten und ihre Belastungsresistenz erhöhen.

Das Projekt Lehrergesundheit ist bemüht, eine Diskussion im Land anzustoßen über den Stellenwert von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit bei Lehrerinnen und Lehrern, aber auch bei Schulleitungen. Es bedarf dazu der Unterstützung von Schulaufsicht, Personalvertretung, Schulleitungen, der Lehrerfortbildung, des Schulpsychologischen Dienstes und anderer pädagogischer Institutionen.



Dipl.-Psych. Helmut Heyse
ADD in Trier - Projekt Lehrergesundheit
Balduinstr. 6 * Postfach 1320 * 54302 Trier
0651/9494-600 /4-602
Helmut.Heyse@add.rlp.de

Friedrich Heil

Aktuelle Fortbildungsveranstaltungen zur Lehrgesundheit

Was tun, wenn man feststellt „So kann es (mit mir) nicht mehr weitergehen!“? Eigeninitiative ist natürlich sehr hilfreich, aber man kann leicht scheitern oder nur halb richtige Wege gehen, was selbst wieder Misserfolgs- und Ohnmachtgefühle hervorruft. Suchen Sie professionelle Hilfe, die Ihnen einen Einstieg in den „Stressausstieg“ gibt.

Für das 2. Schulhalbjahr 2002 sind im Fortbildungsangebot des IFB Speyer eine Reihe von Veranstaltungen, die sich mit Stressbewältigung und Lehrgesundheit beschäftigen, darunter eine speziell für Lehrerinnen und Lehrer an BBS, die wir kurz vorstellen. Des Weiteren sind überblickartig einige Veranstaltungen für Lehrer aller Schularten aufgeführt, wobei es sich hier um eine exemplarische Nennung handelt. Wir bitten Sie bei näherem Interesse den Katalog zu durchforsten, insb. die Seiten „Berufszufriedenheit und Gesundheit im Lehrerberuf“ S. 135 f.

Fortbildung: Stressbewältigung im Lehrerberuf

Teilnehmer: Lehrerinnen und Lehrer (BBS)
Leitung: Helmut Becker, RFBZ Speyer
Termin: 19. Februar 2002 - 20. Februar 2002
Ort: Andernach IFB-Nr. 19.243/3

Ausgebrannte Lehrerinnen und Lehrer, vorzeitige Pensionierungen, psychische Probleme. Die Liste ließe sich beliebig fortführen. Eine Ursache ist sicherlich der Stress im Beruf. Inhaltlich sind in diesem Seminar Themenbereiche geplant, die auf Stressbewältigung in der Arbeitswelt abzielen. Vorgesehen ist folgender Ablauf: - Stress im Klassenzimmer - Stress - Motor und Risikofaktor des Lehrertags - Stresskonzepte nach Selye und Karasek - Stressmechanismus und Stressreaktionen - Psychische Belastungen/Stressoren am Arbeitsplatz - Möglichkeiten der Stressbewältigung - Zusammenhang zwischen Stress und Berufszufriedenheit - Persönliche Stressbewertung.

Weitere Veranstaltungen des IFB (exemplarisch)

Dem Schulalltagsstress begegnen
Termin: 26. Februar 2002
Veranstaltungsnummer: 19.690/A
Ort: Langweiler bei Morbach

Dem Schulalltagsstress begegnen
Termin: 13. März 2002
Veranstaltungsnummer: 19.690/B
Ort: Langweiler bei Morbach

Dem Schulalltagsstress begegnen
Termin: 19. März 2002
Veranstaltungsnummer: 19.690/C
Ort: Langweiler bei Morbach

Mein persönliches Gesundheitskonzept IV
Termin: 20. März 2002 - 22. März 2002
Veranstaltungsnummer: 19.691
Ort: Waldfischbach/Schönau

Berufszufriedenheit und Gesundheit im Kollegium - / Fortbildung für Schulleiterinnen und Schulleiter
Termin: 4. März 2002 - 6. März 2002
Veranstaltungsnummer: 19.692
Ort: Waldfischbach

Präventives Gesundheitstraining
Termin: 15. Mai 2002 - 17. Mai 2002
Veranstaltungsnummer: 19.694
Ort: Saarburg

Präventives Gesundheitstraining
Termin: 17. April 2002 - 19. April 2002
Veranstaltungsnummer: 19.695
Ort: Speyer

Walking - Fortbildung für Sportlehrer

6. Internationalen Walking-Symposium 16. März in Bad Schönborn (Nähe Walldorfer Kreuz)

Walking als ideale Ausdauersportart:
Zielgruppen: Übungsleiter, Walking-Betreuer, Sportlehrer ...

Die Teilnahme am Symposium wird als Fortbildungsmaßnahme (8 UE) für den Fachübungsleiter Leichtathletik und den Freizeit-Übungsleiter anerkannt. Info: walking.de (Aktuelles)

Anmeldung/Infos:
Kurverwaltung Bad Schönborn,
Kraichgaustraße 10, 76669 Bad Schönborn
Tel.: 0 72 53/94 31-0
E-Mail: info@bad-schoenborn-touristik.de

Gisela Wüsten

Folgen von (begrenzter) Dienstunfähigkeit im Alter

Lehrkräfte, die vorzeitig wegen Krankheit aus dem Dienst ausscheiden, müssen seit Januar 2001 mit Abschlägen bei der Versorgung rechnen. Durch das Versorgungsreform-Änderungsgesetz vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 % für jedes Jahr, um das ein Beamter vor Ablauf des Monats, in dem er das 63. Lebensjahr vollendet hat, wegen Dienstunfähigkeit (§§ 57 oder 58 LBG), die nicht durch einen Dienstunfall verursacht ist, in den Ruhestand versetzt wird: Die Minderung kann bis zu 10,8 % betragen. (Näheres siehe letzte Wirtschaftsschule, S. 24)

Außerdem wurde das Landesbeamtengesetz seit dem 01.01.2000 um den **§ 56 a** ergänzt. Darin sieht das Gesetz vor, Beamtinnen und Beamte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, dann **nicht in den Ruhestand** zu versetzen, wenn sie auf Dauer noch teilweise ihrem Beruf nachgehen können.

§ 56 a Begrenzte Dienstfähigkeit

(1) Von der Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn er das 50. Lebensjahr vollendet hat und er unter Beibehaltung seines Amtes seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

Von dieser Möglichkeit wird zurzeit verstärkt Gebrauch gemacht.

Die Anwendung dieser Rechtsvorschrift führt dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen praktisch in eine „**Zwangsteilzeit**“ geschickt werden können. Bezahlt wird entweder das Teilzeitgehalt oder das zu erwartende Ruhestandsgehalt, wenn dies höher ist als die Teilzeitbezüge. Die Entscheidung hängt vom Gutachten des Arztes ab. Stellt dieser fest, dass die Dienstunfähigkeit von Dauer sein wird, dann greift der § 56 a. Nur dann, wenn er feststellt, dass voraussichtlich innerhalb von sechs Monaten mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit zu rechnen ist, wird dieser Paragraph **nicht** angewandt, vielmehr kann sodann die **Lehrkräfte-Arbeitszeit-**

verordnung (§ 11 LehrArbVO) greifen. Nach dieser ist es möglich, das Regelstundenmaß vorübergehend **bei vollen Bezügen** herabzusetzen. Wohlgemerkt: der Amtsarzt stellt fest, ob dauerhafte oder vorübergehende Dienstunfähigkeit vorliegt, die Lehrkraft hat kein Wahlrecht!

§ 11 LehrArbZVO Vorübergehend verminderte Dienstunfähigkeit

(1) Eine Herabsetzung des Regelstundenmaßes wegen verminderter Dienstunfähigkeit kann auf Antrag für eine begrenzte Zeit gewährt werden, wenn die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit in absehbarer Zeit wahrscheinlich ist. Das Regelstundenmaß kann in der Regel nicht länger als für die Dauer eines halben Jahres auf weniger als die Hälfte gemindert werden. Vor der Entscheidung ist ein amtsärztliches Zeugnis einzuholen.

(2) Über die Herabsetzung bis zu einer Höchstdauer von einem Jahr bis zur Hälfte des Regelstundenmaßes entscheidet die Schulbehörde. Bei einem darüber hinausgehenden Antrag ... trifft die Entscheidung das fachlich zuständige Ministerium. ...

Ein Antrag nach obiger Vorschrift kann **nicht zurück gezogen** werden, wenn der Amtsarzt feststellt, dass die Dienstunfähigkeit dauerhaft ist und folglich statt Maßnahmen nach § 11 LehrArbZVO solche nach § 56 a vorschlägt.

Wurde bisher einer Lehrkraft vom Amtsarzt die **dauerhafte Dienstunfähigkeit** attestiert und die Ruhestandsversetzung nach §§ 56, 57 empfohlen, so konnte man bisher davon ausgehen, dass die Behörde dies so veranlasst hat. Daran muss für die Zukunft aber gezweifelt werden, denn zeitgleich mit der Gründung der Projektgruppe „Lehrergesundheit“ wurde auch eine neue „**Medizinische Verbindungsstelle**“ (welch ein Zufall!) ins Leben gerufen, deren einzige Aufgabe es ist, die Gutachten von Amtsärzten in den Fällen vorzeitiger Ruhestandsversetzungen auf Plausibilität zu überprüfen. Sie soll für gleiche Standards der Gutachten sorgen, kann aber auch erstellte Gutachten an die Amtsärztinnen und Ärzte zur Nachbesserung zurückgeben! Damit die medizinische Verbindungsstelle tätig werden kann, bedarf es zurzeit noch der Einverständniserklärung der Betroffenen.

NEBAL-Team

NEBAL - Netzbaasierte Lehr- und Lernkonzepte in der Lehrerfortbildung

Rheinland-Pfalz startet mit dem Modellversuch NEBAL ein netzbasiertes Konzept der Lehrerfortbildung in den Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Medien. Gemeinsam mit dem Institut für schulische Fortbildung und schulpyschologische Beratung (IFB) und dem Land Thüringen werden für Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen e-Learning-Angebote zu verschiedenen Themen der Informationstechnik angeboten. Dazu

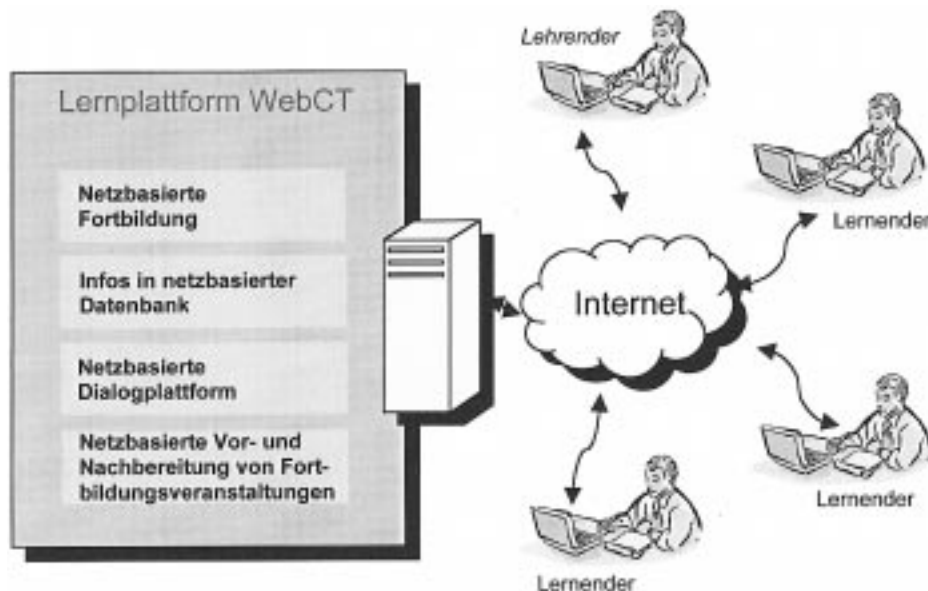
- wird eine Projektplattform im Internet aufgebaut, die Lernangebote und Informationen in Form von Text-, Grafik-, Audio- und Videodateien sowie eine Sammlung von aktuellen Links zu relevanten Informationsquellen bereitstellt.
- werden zentrale Fortbildungsveranstaltungen durch dezentrale und individuelle netzbasierte Fortbildungsmaßnahmen ergänzt und unterstützt.
- werden Informationen und Hilfen für selbst gesteuertes und selbst organisiertes Lernen angeboten, die durch Beiträge von Beteiligten erweiterbar sein sollen.

Wie alle Bereiche unseres täglichen Lebens, so wird auch die unterrichtliche Praxis zunehmend

durch Informationstechnologie beeinflusst. Dazu gehört der Einsatz neuer Medien ebenso wie Präsentationstechniken, Informationsbeschaffung und Dokumentation. Lehrerinnen und Lehrer, die nicht unmittelbar im IT-Bereich unterrichten, muss daher auf breiter Basis der Weg zum Einstieg in die Welt der Informationstechnik geebnet werden. Durch die Wahl der Lerninhalte einer netzbasierten Fortbildung haben alle Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen die Möglichkeit, sich mit der Informationstechnik vertraut zu machen und grundlegende Qualifikationen zu erwerben. Neben der Vermittlung von Grundqualifikationen werden zusätzlich auch Lernangebote zum Erwerb erweiterter Qualifikationen online zur Verfügung stehen.

In Rheinland-Pfalz ist der Modellversuch inhaltlich in das neue modulare Fort- und Weiterbildungs-konzept des IFB im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Medien eingebunden und ergänzt das Fort- und Weiterbildungsangebot so, dass ab Frühjahr 2002 die ersten Online-Fortbildungen im Internet verfügbar sind.

Nähere Informationen über den Modellversuch NEBAL erhalten Sie im Internet unter <http://www.nebal.de>. Verantwortlich beim IFB für den Modellversuch ist Herr Dr. Pohl. Weitere Ansprechpartner sind die Mitglieder der Steuergruppe: Herr Gobs (BBS 1 in Mainz), Herr Kißling (BBS Wirtschaft in Koblenz) und Herr G. Schmidt (BBS Gewerbe und Technik in Trier). Kontaktpersonen beim IFB in Speyer sind die Mitarbeiter des Teams Berufsbildende Schulen, Herr Hopfensperger und Herr Becker.



Hans Lemke

Pauschalierte Sollstundenermittlung – Eine ernüchternde Bilanz

Nachdem jetzt die berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz ihre Statistik erstellt und den sogenannten Gliederungsplan an das Statistische Landesamt Bad Ems, das MBFJ, die ADD und die Kirchen geschickt haben, war es ihnen auch möglich, die korrekten Zahlen in das PauSE-Programm einzugeben. Für immer mehr Schulen zeigt das Programm am Ende ein weinendes Gesicht, d. h. sie können nicht an PauSE teilnehmen. Spätestens an dieser Stelle kommen die Verantwortlichen in den Schulen ins Grübeln über den Sinn bzw. Unsinn von PauSE.



Für alle, die bisher zwar die Auswirkungen von PauSE gespürt, aber nie so richtig begriffen haben bzw. nie so ganz hinter das Geheimnis von PauSE gestiegen sind, soll hier in Kurzfassung die „Pauschalierte SOLL-Stunden-Ermittlung“ noch einmal erläutert werden.

Mit PauSE sollte für jede Schule in einem einheitlichen Verfahren eine bestimmte SOLL-Stunden-Menge ermittelt und eine entsprechende Anzahl von Lehrerstunden den Schulen dann zugeteilt werden. Die Berechnung der SOLL-Stunden erfolgt durch eine Multiplikation der Schülerzahlen mit einem Faktor. Die Faktoren können in den einzelnen Berufen unterschiedlich sein. In großen Berufsfeldern erfolgt eine Kürzung des PauSE-Solls um 15% bzw. 30%, wenn die Schülerzahl in einer Stufe 300 bzw. 600 übersteigt. Das wirkt sich hauptsächlich bei den großen kaufmännischen Berufsschulen negativ aus.

Hat nun eine Schule zu viel Lehrerstunden, sollten diese abgezogen und den Schulen mit Mangel zugewiesen werden. Das war schon das erste Problem, das dieses System funktionsunfähig machte. Die berufsbildenden Schulen hatten und haben praktisch alle einen Lehrermangel, also konnten auch keine Lehrer abgezogen und/oder

von anderen Schulen welche zugewiesen werden. Sie blieben alle auf ihrem Mangel sitzen.

Das zweite Problem war, dass PauSE als Sparprogramm benutzt wurde. Ausgehend vom Basis-Schuljahr 1996/97 sollten die Schulen jedes Jahr ein Prozent an Sollstunden fünf Jahre lang (insgesamt also 5%) einsparen.

Als einziger Anreiz wurde den Schulen in Aussicht gestellt, dass sie sich bei Teilnahme an PauSE die kleinen Klassen unter 16 Schülern nicht mehr von der Aufsichtsbehörde extra genehmigen lassen müssen. Da es sich bei den kleinen Klassen in den berufsbildenden Schulen meist um angeordnete Fachklassen in Splitterberufen handelt, die die Schulen gezwungenermaßen bilden müssen, war das eine schwache Motivation. Die ADD kann die Genehmigung für diese bestimmten Fachklassen gar nicht verweigern.

Trotzdem gingen in den ersten Jahren die meisten Schulen mit Elan an die Aufgabe, die Klassenbildung so zu organisieren, dass die PauSE-Sparvorgaben erreicht werden konnten.

Das Handwerkszeug dazu ist: Bildung von großen Klassen über der Klassenmesszahl 31, Zusammenfassung von Klassen unterschiedlicher Berufe und mit unterschiedlichem Niveau während bestimmter Unterrichtsstunden, d. h. Bildung von Y-Zügen, Einrichtung von Jahrgangssammelklassen und Zusammenfassung von unterschiedlichen Berufen in einer Klasse während der gesamten Ausbildung.

Die Erfolge waren in den ersten Jahren auch recht ansehnlich. Die offiziellen Unterrichtsausfall-Zahlen wurden in den berufsbildenden Schulen vom zweistelligen Bereich unter 7 % gesenkt. Nicht durch Einstellung von neuen Lehrern, sondern durch Bildung großer Klassen!

FAZIT:

- PauSE macht Y-Züge notwendig
- PauSE macht die Unterrichtung in Jahrgangssammelklassen notwendig
- PauSE führt zur Zusammenfassung von unterschiedlichen Berufen in derselben Klasse.
- PauSE führt zu großen Klassen!

Die Auswirkungen auf die „gemeine“ Lehrkraft sind gravierend. Die pädagogische Arbeit wird

schwieriger, ein fachlich hochqualifizierter Unterricht ist wegen der Heterogenität der Schüler in einer Klasse in Bezug auf Beruf, Niveau und Jahrgang nicht mehr möglich.

Nach drei Jahren ging den Schulen aber die Luft aus. Inzwischen mussten drei Prozent eingespart werden, alle Sparmaßnahmen in den Schulen waren ausgereizt, die Schülerzahlen gingen aufgrund der demographischen Entwicklung nach oben, die Kultusminister und Sozialpartner produzierten ständig neue Mono-Berufe mit speziellen Lehrplänen und die Situation in den überfüllten Klassen der Massenberufe wurde immer schwieriger.

In dieser Situation begannen immer mehr Schulen, sich von PauSE zu verabschieden und wieder mehr Wert auf pädagogisch sinnvolle Klassenbildung zu legen. Zwar wurde nun das Sparprogramm bei 4% angehalten und für das Schuljahr 2001/02 finanzielle Mittel vom Ministerium für die Schulen, die weitere Sparerfolge erreichen konnten, ausgelobt, aber das kann den Niedergang von PauSE nicht aufhalten. Dabei könnte man dieses System durchaus für die Steuerung

der Lehrerzuweisungen verwenden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden.

Der eigentliche Zweck von PauSE, nämlich die Lehrerzuweisung zu steuern und die Lehrerressourcen sparsam einzusetzen, kann so lange nicht erfüllt werden, so lange alle berufsbildenden Schulen nicht ausreichend mit Lehrkräften versorgt sind und der Pflichtunterricht in erheblichem Maße ausfällt. Keine berufsbildende Schule hat einen Überschuss an Lehrern, der an eine andere Schule verteilt werden könnte. Schulen, die die Sparauflagen erfüllen und an PauSE teilnehmen können, werden nicht durch größere Lehrerzuweisungen belohnt. Die benötigten Fachlehrer sind nämlich gar nicht da! Also fragt sich der „gemeine“ Lehrer, was soll das ganze?

VLW-Forderungen:

- Die Sparauflagen (4%) müssen weg!
- Die Faktoren müssen realistisch sein, d. h. deutlich erhöht werden!
- Es müssen mehr Lehrer eingestellt werden, damit der Ausfall
- an Pflichtunterricht auf Null reduziert werden kann!

Info über Altersteilzeit ?

vlw-rlp.de

Positionen des vlw ?

vlw-rlp.de

Jürgen Kettner, Georg Jooß

Gespräch mit der SPD: Reform der beruflichen Wahlschulen, Unterrichtsausfall an BBS, Nachwuchssicherung sowie die Situation der Berufsschulen im System PauSE

Im Gespräch zwischen Mitgliedern des vlw, vertreten durch Herrn Jooß, Frau Havel-Scheuermann, Herr Kettner und Lemke mit Mitgliedern des bildungspolitischen Ausschusses der SPD.



Fr. Brede-Hofmann

Eine langjährige Forderung des vlw ist ein Beitrag zur Herstellung der Gleichwertigkeit von wirtschaftsberuflicher und allgemeiner Bildung. Die Einführung der Berufsoberschule würde einen wesentlichen Beitrag dazu leisten.

Dies unterstützen die

bildungspolitischen Vertreter der SPD. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland und für das duale System ist es wichtig, dass jungen Menschen die Möglichkeit gegeben wird, über eine wirtschaftsberufliche Ausbildung den Weg zu einem Fachhochschulstudium bzw. zu einem Universitätsstudium zu erreichen. Leistungsfähigen Jugendlichen soll die Möglichkeit gegeben werden, dass sie innerhalb ihrer Ausbildung über Wahlpflichtfächer (Module) den entsprechenden Zusatzunterricht an einer Berufsbildenden Schule erhalten. Es muss aber auch die Möglichkeit bestehen, dass nach Beendigung der Ausbildung die Module nachgeholt werden können. Der Zugang zu einer allgemeinen Hochschulreife ist zur Zeit leider nur über eine zweite Fremdsprache möglich. Sowohl die SPD als auch der vlw bedauern diesen Zustand.



Fr. Leppla

Im Bereich der Berufsfachschulen und des Berufsgrundbildungsjahres schlägt der vlw die Abschaffung der Anrechnungsverordnung vor, da die realen Leistungen der Schüler dies meist nicht mehr rechtfertigen. In der Praxis wird die Verordnung kaum noch angewandt oder umgangen und stellt oft sogar ein Ausbildungshemmnis für Bewerber als auch Arbeitgeber dar. Die SPD unterstützt die Abschaffung des Anrechnungsjahres, sieht aber große Bedenken bei den Tarifpartnern.



H. Fuhr

Im Bereich der Nachwuchssicherung forderte Herr Georg Jooß erneut, dass anstelle des Zweitfachen VWL ein Vertiefungsfach in einer speziellen Betriebswirtschaftslehre z.B. Logistik angeboten werden soll. Eine weitere Forderung des vlw ist es, dass

qualifizierte Quereinsteiger im kaufmännischen Bereich zum 01.05.02 eingestellt werden sollen. Die jetzige Landesregierung sieht vor, dass im kaufmännischen Bereich keine Quereinsteiger zum nächsten Einstellungstermin in den Vorbereitungsdienst übernommen werden.

Im weiteren Gespräch zeigte der vlw die zwei wesentlichen Fehlentwicklungen im Bereich von PauSE auf. Dies ist einerseits die Gefährdung der flächendeckenden Versorgung mit Fachklassen, d.h. im ländlichen Bereich



H. Nink

werden kleine Fachklassen abgegeben. Durch die Abgabe der Fachklassen kann PauSE, auf Kosten des Ausbildungsberufes, erfüllt werden. Die zweite Fehlentwicklung ist dadurch gegeben, dass immer weniger Schulen PauSE erfüllen.

vlw im Gespräch mit Bildungspolitikern der Landtagsfraktion

Friedrich Heil

Gespräch mit der FDP: vlw für zusätzliche Planstellen im Doppelhaushalt und gegen Streichung des Quereinsteiger programms für Diplom-Kaufleute

Nach wie vor ist die Einstellungssituation im Bereich BBS ein Hauptanliegen des vlw. G. Joob bemängelte massiv die fehlende Planstellenzuweisung und den Unterrichtsausfall an den BBS auf hohem Niveau. Der Landesvorsitzende unterstrich, dass alle Referendare Einstellungsfragen erhalten sollen, um sie an das Land frühzeitig zu binden. Zusätzlich fordert der vlw einen Sonderzuschlag für die Referendare, da gerade Quereinsteiger zum Teil erhebliche Probleme haben, die Referendarzeit finanziell zu überbrücken. Die FDP-Vertreter – Herr Kuhn, Staatssekretär Glahn und die bildungspolitische Sprecherin Frau Morsblech – waren erstaunt darüber, als ihnen vorgetragen wurde, dass vom MBFJ für den 1. Mai 2002 Diplom-Kaufleute ohne Informatik als Quereinsteiger grundsätzlich nicht zu gelassen werden, ein gravierender Fehler nach Ansicht des vlw. Sie stellten Unterstützung in dieser Frage in Aussicht. F. Heil machte deutlich, dass der vlw hier sowohl die quantitative als auch die qualitative Lehrerversorgung im kaufmännischen Bereich stark gefährdet sieht.

Gisela Wüsten drückte in Bezug auf die Leistungsprämie die Zufriedenheit aus, dass die Anregungen des Verbandes – Wahlmöglichkeit Geld oder Anrechnungsstunde, Teamprämie und Prämie für Teilzeitbeschäftigte – aufgenommen wurden. Es bleibt abzuwarten, wie die Schulen die Umsetzung leisten und nach der Einführungsphase wird der vlw eine Evaluierung durchführen um eventuelle Schwächen zu beseitigen.

Jürgen Kettner machte deutlich, dass PauSE als Einsparungsmittel missbraucht wurde, was durch größere Klassen zu Qualitätsverlusten führt. Immer weniger Schulen sind in der Lage, an diesem System teilzunehmen, weshalb es zu scheitern droht. Der vlw fordert einen absoluten Stopp und die Benutzung des Erwirtschafteten für Strukturverbesserungen.

Frau Havel-Scheuermann erläuterte für den Wahlschulbereich, dass der Bereich Berufsfachschule und Berufsgrundschuljahr dringend reformbedürftig ist. Der vlw wird hierzu in naher Zukunft einen Veränderungsvorschlag unterbreiten, der sowohl eine bessere Qualifizierung der BF-Schüler als auch eine bessere Förderung der BG-Schüler beinhaltet.

Die Einführung der BOS sowie die modulare Gestaltung der Fachschulen muss in naher Zukunft umgesetzt werden, um die Attraktivität der beruflichen Bildung in Rheinland-Pfalz zu steigern.



Fr. Morsblech, H. Kuhn, Sekretärin, H. Kormann, Fr. Wüsten, H. Joob

Karl-Heinz Fuß, Georg Jooß

Zusätzliche Stellen im Haushalt und Unterrichtsversorgung: CDU verspricht Unterstützung

Obwohl der Schülerberg nun auch auf die berufsbildenden Schulen zurollt sind im Doppelhaushalt 2002 / 2003 keine zusätzlichen Lehrerstellen für unsere Schulart vorgesehen. Dies ist fatal angesichts der sowieso geringen Studierendenzahlen. Unabhängig von den Bewerberzahlen muss hier ein politisches Signal gesetzt werden. Grund-, Haupt- und Realschulen erhielten in der ähnlichen Situation vor einigen Jahren zusätzliche Stellen und die berufsbildenden Schulen gingen mit dem Hinweis auf den dortigen Schülerberg leer aus. Nun müssen in den nächsten zehn Jahren immer mehr Schüler in unserer Schulart unterrichtet werden.

Mit diesem Topthema leitete G. Jooß das Gespräch mit der CDU-Fraktion ein. Gesprächspartner waren der neue bildungspolitische Sprecher der CDU, Josef Keller, sowie die Abgeordneten, Frau Angela Schneider-Forst und Herr Thomas Weiner. Herr Keller machte deutlich, dass er durch seine politische Arbeit in seinem Wahlkreis auch bisher schon mit den Problemen der BBS bestens vertraut sei. Mit Blick auf den hohen strukturellen Unterrichtsausfall in Höhe von knapp 6% bedauerte er das leider geringe öffentliche Interesse sowie die fehlende Lobby für den berufsbildenden Bereich. Er versprach jedoch, sich im Rahmen der Möglichkeiten der

Oppositionspartei für die vlw-Forderung nach Ausweis zusätzlicher Stellen einzusetzen.

Hans Lemke erläuterte die Schwierigkeiten mit PauSE. Die hohe Sparauflage in Verbindung mit PauSE führt dazu, dass die flächendeckende Versorgung mit Fachklassen in Frage gestellt ist. Zudem ist es vielen Schulen schlichtweg nicht - oder nicht mehr - möglich an PauSE teilzunehmen, da sie die Bedingungen nicht erfüllen können. Die Forderung des VLW lautet, PauSE zunächst zu stoppen, ein Prozent der bisherigen Einsparungen für dringende strukturelle Verbesserungen zu verwenden, beispielsweise für Fachklassen zur Versorgung in ländlichen Regionen. Dann PauSE insgesamt zu evaluieren und über eine grundsätzliche Optimierung zu diskutieren.

Ibolya Havel-Scheuermann betonte die dringende Notwendigkeit bei der Weiterentwicklung der beruflichen Wahlschulen. So bestehe besonders bei FOS und BOS Handlungsbedarf. Schon seit mehr als einem Jahr wird die Umsetzung von KMK-Vorgaben über die Einführung einer Berufsoberschule diskutiert, ohne dass es bisher zu Entscheidungen gekommen ist. Aber auch bei Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule muss über Reformen diskutiert werden. Veränderungen dürfen nicht weiter auf die lange Bank geschoben werden.

Mit dem Versprechen sich für unsere Anliegen einzusetzen, besonders was die Stellensituation betrifft, bedankte sich Herr Keller für das Gespräch. G. Jooß bedankte sich im Namen des Verbandes und wünschte Herrn Keller viel Erfolg in seiner neuen Funktion.



H. Fuß, Fr. Havel-Scheuermann,
H. Weiner, H. Keller,
Fr. Schneider-Forst, H. Jooß

Friedrich Heil

Neue Bildungsgänge an Berufsbildenden Schulen 2002/2003

Zum Schuljahresbeginn 2002/2003 können im berufsbildenden Bereich 16 Bildungsgänge neu eingerichtet werden. Ein Schwerpunkt der neuen Bildungsgänge liege, so das MBFJ, in der Altenpflege. Zehn Schulen (Linz, Westerbürg, Wissen, Bad Bergzabern, Rockenhausen, Worms I, Zweibrücken, Prüm, Saarburg, Cochem) erhielten ab dem kommenden Schuljahr die Möglichkeit zur Einrichtung einer „Fachschule für Altenpflegehilfe“. Diese Bildungsgänge eröffneten Jugendlichen eine qualifizierte praktische und theoretische Ausbildung in der Altenpflege.



Bei den höheren Berufsfachschulen würden an vier Standorten die Bildungsgänge Medien in Bad Neuenahr-Ahrweiler, Technische Informatik und Automatisierungstechnik in Westerbürg, Hauswirtschaft in Landstuhl und Tourismusmanagement in Bad Dürkheim eingerichtet.

Im Bereich der Fachschulen bestehe in Prüm ab dem Schuljahr 2002/03 die Möglichkeit an der Fachschule Hauswirtschaft eine Ausbildung zur Meisterin oder zum Meister zu erlangen; in

Koblenz werde an der Fachschule Sozialwesen der Bildungsgang Heilpädagogik eingerichtet.

Wie in der Vergangenheit sei Voraussetzung für das Zustandekommen der genannten Bildungsgänge eine ausreichende Schülerzahl.

Wahlschulen in Zahlen

Die **Fachoberschule** vermittelt weiterführende, berufsbezogene und allgemeine Bildungsinhalte und führt zur Fachhochschulreife, dem Befähigungsnachweis für die Studiengänge der Fachhochschule. Im Schuljahr 2000/2001 gab es 77 Fachoberschulen, davon 24 für Wirtschaft, 17 für Metalltechnik, 13 für Sozialwesen, 12 für Elektrotechnik, 6 für Bautechnik, 3 für Gestaltung und eine für Naturwissenschaften.

Das **berufliche Gymnasium** qualifiziert mit den Bildungsgängen Technik, Wirtschaft sowie Gesundheit und Soziales zur allgemeinen Hochschulreife. Im Schuljahr 2000/01 gab es 23 berufliche Gymnasien in Rheinland-Pfalz, davon 14 für Wirtschaft, 8 für Technik und eines für Gesundheit und Soziales.

An den **Fachschulen** wird im Rahmen der Weiterbildung mit Erwachsenen gearbeitet, die bereits eine berufliche Erstqualifikation haben. Sie bieten Qualifizierungsmöglichkeiten in den Fachbereichen Technik, Wirtschaft, Gestaltung, Ernährung und Hauswirtschaft sowie Sozialwesen und führen zu berufsqualifizierenden Abschlüssen. Im Schuljahr 2000/01 gab es an 40 verschiedenen Standorten in Rheinland-Pfalz insgesamt über 100 Fachschulen, davon allein 23 für Altenpflege und 19 für Erzieher/innen.

vlw-rlp.de
Ihre Info-Homepage

Georg Jooß, Hans Lemke

Gleichheitsprinzip und das Gebot der Gerechtigkeit bleiben auf der Strecke

– Mehrfachbelastung der Versorgungsbezüge ein Skandal –

Es ist sicherlich einsichtig, dass Reformen der Alterssicherung aus dem Rentenbereich auf die Beamtenversorgung zu übertragen sind. Es ist jedoch ein Skandal, dass die Änderung der Beamtenversorgung, die nun auch vom Bundesrat beschlossen wurde, für die Beamtinnen und Beamten Verschlechterungen bringt, die deutlich über die Regelungen bei den Rentenversicherten hinaus gehen.

Die Beamten müssen bereits durch Gesetzesänderungen in den Jahren 1992 und 1998 nach Berechnungen des DBB bis 2008 Kürzungen in Höhe von 17 Mrd. _ hinnehmen. Die Schiefelage ergibt sich vor allem dadurch, dass die jetzige Regierung zwar die gesetzlichen Verschlechterungen im Bereich der Rentenversicherung zurück genommen hat, nicht jedoch die Verschlechterung der Beamtenversorgung. Dies gilt vor allem für die Absenkung des Versorgungshöchstsatzes auf unter 72%.

Zur Zeit ergibt sich folgende Rechtslage:

A. Verschlechterungen bis 1998 – Erster Versorgungsbericht von 1996

Der erste Versorgungsbericht von 1996 hatte zur Folge, dass von der damaligen Bundesregierung verschiedene Maßnahmen zur Dämpfung der Versorgungsaufwendungen und zur Sicherung der Beamtenversorgung umgesetzt wurden. Dazu gehörten vor allem die Veränderung beim Grundgehalt durch Streckung der Dienstaltersstufen, die Festschreibung der jährlichen Sonderzuwendung, die Absenkung der Anwärterbezüge, die Verlängerung der Wartezeit für eine Versorgung aus dem Beförderungsamte, die Nichtberücksichtigung von Stellenzulagen beim Ruhegehalt, der Wegfall von Erhöhungsbeträgen, die Einführung von Versorgungsabschlägen bei einem Ausscheiden vor Erreichen der Regelalters-

grenzen, die eingeschränkte Berücksichtigung von.

B. Zweiter Versorgungsbericht von 2001

Der zweite Versorgungsbericht von 2001 stellt ähnlich wie der erste die Situation im öffentlichen Dienst dar, vor allem die Entwicklung der Versorgungsaufwendungen seit 1970 und die prognostizierte Entwicklung bis 2040.

Er nennt folgende Zahlen: Die Zahl der Versorgungsempfänger wird auf 1,27 Mio. im Jahr 2030 ansteigen. 1999 erfolgten 46,6% aller Versorgungszugänge aufgrund von Dienstunfähigkeit und 45 % aller krankheitsbedingten Frühpensionierungen im Schuldienst sind auf psychische bzw. psychosomatische Erkrankungen zurückzuführen. Das durchschnittliche monatliche Ruhegehalt der Beamten betrug im Jahr 1999 DM 4.945,00, der durchschnittliche Ruhegehaltssatz 72,1 %. Nur noch zwei Drittel der Ruhegehaltsempfänger erreichen heute den Höchstruhegehaltssatz von 75 %. Diese Quote wird sich durch die erfolgte Erhöhung von 35 auf 40 notwendigen Dienstjahren und der eingeführten Abschläge bei vorzeitiger Pensionierung in Zukunft weiter stark verringern. Die Versorgungsausgaben betragen 1999 41,39 Mrd. DM und werden bis zum Jahr 2040 voraussichtlich auf ca. 177,4 Mrd. DM steigen.

Aus diesen Gründen sollen weitere Maßnahmen zur Sicherung der Finanzierung der Versorgungslasten ergriffen werden. Die Umsetzung durch das Versorgungsänderungsgesetz von 2001 benachteiligt Beamte eindeutig.

C. Versorgungsänderungsgesetz von 2001

Am 30.11.2001 verabschiedete der Bundestag gegen die Stimmen der Opposition das Versorgungsänderungsgesetz mit dem Ziel, „die Rentenreform wirkungsgleich auf die Beamtenpensionen zu übertragen“. Innenminister Otto Schily verteidigte die Neuregelung als Gebot sozialer Gerechtigkeit und zeigte sich zuversichtlich, dass die Länder im Bundesrat zustimmen werden. Der DBB hoffte, auf dem Weg über die Länder noch einige Verbesserungen in dem vorliegenden Gesetz einbringen zu können. Leider haben am 20. Dezember auch die Länder ihre Zustimmung gegeben und damit die Zuversicht von Innenminister Schily bestätigt.

Folgende wesentliche neuen Regelungen die allesamt zu Verschlechterungen führen, finden sich in diesem Gesetz:

- Bei den acht ab dem Jahre 2003 folgenden Versorgungsanpassungen wird die Erhöhung der Versorgungsbezüge in gleichen Schritten von 75 % auf 71,75 % abgeflacht („nicht gekürzt, sondern abgeflacht!“ sagt Schily). Die bisher erbrachte Versorgungsrücklage von 0,6 % wird dabei berücksichtigt. Durch den geringeren Anstieg des Zuwachses wird der Höchstversorgungssatz von derzeit 75 % auf 71,25 % absinken. Entsprechend sinkt der jährliche Steigerungssatz für die Pensionsansprüche von 1,875 auf 1,79375%.

In die Maßnahmen werden **alle** Versorgungsempfänger mit einbezogen, also auch die Versorgungsempfänger und die versorgungsnahen Jahrgänge. Ausgenommen von den Absenkungsmaßnahmen ist lediglich die Mindestversorgung. - Man beachte die Begründung: Abstandsgebot zum Sozialhilfesatz auf Grund des Alimentationsgrundsatzes!

- Das Witwen-/Witwergeld wird von 60 % auf 55 % herabgesetzt. Diese Reduzierung gilt für Neufälle bei lebensjüngeren Ehepartnern (die bei Inkrafttreten des Gesetzes jünger als 40 Jahre sind) und für Ehen, die ab dem Jahre 2002 geschlossen werden.
- Als sozialer Ausgleich zur Niveauabsenkung beim Witwen- und Witwergeld wird ein Kinderzuschlag eingeführt. Dieser beträgt beim ersten Kind zwei Entgeltpunkte und bei jedem weiteren Kind ein Entgeltpunkt. Bei einem Anrechnungszeitraum von 36 Monaten beträgt der Zuschlag unter Berücksichtigung des aktuellen Rentenwertes für das Jahr 2001 für das erste Kind DM 99,01 und für jedes weitere Kind DM 49,51.
- Die aktiven Beamten erhalten die Möglichkeit, private Vorsorge zu betreiben und werden in die gesetzliche Förderung einer privaten zusätzlichen Vorsorge ab 2002 einbezogen.
- Die Versorgungsrücklage (0,2 Prozentpunkte von jeder Besoldungsanpassung) wird in den Jahren 2003 bis 2010 ausgesetzt und im Zeitraum von 2011 bis 2017 wieder eingesetzt. Begründung: Vermeidung von Doppelbelastungen in der ersten Übertragungsstufe. Der weitere Aufbau der Versorgungsrücklagen mit

verminderten Besoldungs- und Versorgungsbezügen von jeweils 0,2% soll dann aber wieder ab 2011 unvermindert fortgesetzt werden.

- Alle bisherigen Verschlechterungen wie Abschläge bei Frühpensionierung, auch für Schwerbehinderte und vorzeitig Dienstunfähige, Teildienstfähigkeit ab dem 50. Lebensjahr und ähnliches bleiben bestehen.

Das Gesetz wird nun mit den wesentlichen Änderungen zum 1. Januar 2002 in Kraft gesetzt.

Der Deutsche Beamtenbund als zuständige Dachgewerkschaft hat in zähen Verhandlungen um eine Abmilderung der verschiedenen Verschlechterungen gekämpft, kleinere Teilerfolge wurden erreicht, ursprüngliche Entwürfe sahen noch deutlichere Einschnitte vor. Mit dem jetzigen Gesetz sehen vlv und dbb jedoch krasse und skandalöse Benachteiligungen der Beamten. Es ist ein Hohn, hier von einer wirkungsgleichen Regelung zuspochen, wie von Innenminister Schily immer wieder betont. Vorleistungen der Beamten und Versorgungsempfänger im Rahmen einer wirkungsgleichen Übertragung der Rentenreform sind nicht bzw. völlig unzureichend berücksichtigt. Die Absenkung des Versorgungsabschlages auf unter 72% und gleichzeitig der Aufbau der Versorgungsrücklage durch Gehaltsverzicht von 3% ist eine Überkompensation, nur jemand der des Rechnens unfähig ist, kann hier von Wirkungsgleichheit reden.

Dies gilt um so mehr, da nicht sicher gestellt ist, dass bei normalem Berufsverlauf auch noch die Höchstgrenzen erreicht werden können. Dieses Problem betrifft vor allem auch Lehrer mit einem entsprechend langen Studium plus Praktika, die nicht mehr in erforderlichem Umfang für die Versorgung angerechnet werden. **Vlv** und dbb beanstanden vor allem auch fehlende sachgerechte Übergangs- und Bestandsregelungen für Versorgungsempfänger und versorgungsnahen Jahrgänge, die keine staatliche geförderte zusätzliche Altersvorsorge mehr aufbauen können.

Der **vlv** ist empört über diese Entwicklung. Es stellt sich die Frage, ob durch rechtliche bzw. verfassungsrechtliche Schritte noch Möglichkeiten der Einflussnahme gegeben sind. Wir werden die entsprechenden Dachorganisationen im **vlv** Bund sowie im dbb dazu auffordern, dies unverzüglich zu prüfen.

Geburtstage 2002 in der Pfalz

60 Jahre:

Cwetanski, Annel (Frankenthal)
Dürholt, Gondola-Ilona (Ludwigshafen I)
Faber, Ilse (Kaiserslautern)
Hanke, Reinhard (Neustadt)
Ganz, Jürgen (Landau)
Grimme, Hans-Jürgen (Kaiserslautern)
Kummermehr, Günter (Speyer)
Prochnow, Manfred (Kaiserslautern)
Riegel, Manfred (Frankenthal)
Wagner, Christel (Rodalben)
Zimmer, Günter (Landau)

70 Jahre:

Friedrich, Jürgen (Südliche Weinstraße)
Hummel, Klaus (Pirmasens)
Rith, Paul (Rockenhausen)
Dr. Steißlinger, Theo (Speyer)

75 Jahre:

Dr. Förner, Andreas (Landau)
Knoll, Ludwig (Zweibrücken)
Mayer, Elimar (Rockenhausen)
Mayer, Roland (Kaiserslautern)
Seither, Max (Landau)

80 Jahre:

Dr. Lang, Marianne (Kaiserslautern)

95 Jahre:

Götz, Erna (Ludwigshafen I)

Sitzung des Bezirksvorstandes mit den Ortsvorsitzenden am 4. Dezember 2001 in Forst

Zum Abschluss des Jahres trafen sich der Bezirksvorstand und die Ortsvorsitzenden des VLW Pfalz im vorderpfälzischen Forst zu einem adventlichen Arbeitsessen. Als Gäste konnte der Bezirksvorsitzende Thomas Prinz den Landesvorsitzenden Georg Jooß und das Bezirkspersonalratsmitglied Friedrich Heil begrüßen. In der gemütlichen Atmosphäre der Weinstube Spindler ließ Thomas Prinz das Jahr 2001 Revue passieren. Dem neuen Bezirksvorstand wurde seitens des Landesvorsitzenden ein außerordentlich hohes Engagement bescheinigt. Neben der klassischen Verbandsarbeit hob Jooß die Informationsveranstaltungen für die Referendare und die Fortbildungen hervor. Aber auch die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen würden bei jährlichen Pensionärstreffen weiterhin vom VLW Pfalz betreut. Neben dem aktuellen Thema „Leistungsprämie“, über das Frieder Heil referierte, wurde intensiv über eine „Reform“ der beruflichen Wahlschulen - Berufgrundschuljahr und Berufsfachschule - diskutiert.

Nachruf Rainer Zwick



Am 23. Januar 2002 verstarb unser Verbandsmitglied Rainer Zwick im Alter von 53 Jahren. 1973 trat er in den Schuldienst ein und war seitdem an der BBS Pirmasens tätig, wo er von Beginn an dem Ortsverband des VLW angehörte. Zahlreiche Kurse des Wirtschaftsgymnasiums hat er in BWL/RW zum Abitur geführt. Lange Jahre war er Vorsitzender des Örtlichen Personalrats. Seine ruhige, ausgleichende Art war bei Schülern ebenso geschätzt wie bei Kolleginnen und Kollegen sowie der Schulleitung. Sein fachlicher Rat war in vielen Dingen hilfreich. Er hinterlässt eine große Lücke. Unser Mitgefühl gilt seiner Frau und seinen drei Kindern. In Gedanken wird er immer bei uns sein.

Gernot Kormann

Vorstand des vlw - Bezirksverbandes Koblenz wiedergewählt

Am 25. Oktober 2001 fand in der Berufsbildenden Schule Wirtschaft Koblenz eine Bezirksmitgliederversammlung statt. Herr OStD Thielmann begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und berichtete über Schwerpunkte und Vorhaben der Schule, insbesondere im IT – Bereich. Es wurde deutlich, dass diese Schule sowohl in Bezug auf ihre Ausstattung als auch in der Weiterentwicklung des kaufmännisch / informationstechnischen Bildungswesens im Land Rheinland – Pfalz eine Vorreiterrolle einnimmt. Herr Thielmann wies auch auf die an dieser Schule nicht unbeträchtlichen Belastungen hin, die sich aus der Systembetreuung und der Planung und Begleitung von Investitionen für die damit betrauten Lehrkräfte ergeben, Probleme, um deren Lösung sich auch der vlw bemüht.

Herr Kormann berichtete über die Aktivitäten des Bezirksverbandes in der abgelaufenen Wahlperiode und über gegenwärtige Vorhaben des Landesverbandes. Danach wählte die Versammlung unter der routinierten Leitung des Schriftführers des vlw – Landesverbandes, Herrn Karlheinz Helling, den Bezirksvorstand neu, nachdem zuvor der Bezirkskassierer aufgrund des Kassenprüfungsberichts der Herren Wilhelmsen und Helling und auch die übrigen Vorstandsmitglieder mit Dank entlastet worden waren. Bei der Neuwahl wurden die bisherigen Vorstandsmitglieder in ihren Funktionen bestätigt. Vorsitzender ist weiterhin Gernot Kormann von der Berufsbildenden Schule Wirtschaft Koblenz, Udo Geib von der Berufsbildenden Schule Mayen ist stellvertretender Bezirksvorsitzender, Klaus Anschau von der Berufsbildenden Schule Wirtschaft Neuwied ist Bezirkskassierer und Bernd Schneider von der BBS Montabaur ist Schriftführer. Joachim Willemssen von der Berufsbildenden Schule Bad Neuenahr – Ahrweiler wurde als Beisitzer insbesondere mit dem Auftrag zur Organisation von Fortbildungsveranstaltungen gewählt. Als Kassenprüfer wurden die Herren Bernd Giebel und Wolfgang Jungblut von der Berufsbildenden Schule Wirtschaft Neuwied bestellt.

Im Anschluß an die Wahl referierte Herr Stefan Eckl von der Stadtverwaltung Ludwigshafen über

Grundzüge und Neuerungen des Beihilferechts. Die Teilnehmer der Bezirksmitgliederversammlung hatten darüber hinaus Gelegenheit, Fragen zum Beihilferecht zu stellen. Herr Eckl blieb keine Antwort schuldig und Herr Kormann verband seinen Dank an den Referenten mit der Hoffnung, ihn zu gegebener Zeit wieder einmal nach Koblenz einladen zu dürfen.

Karl-Heinz Fuß

Bericht zur Herbstwanderung des Bezirksverbandes Rheinhessen in Lonsheim bei Alzey am 25.10.2001

Highlight - für die einen war es die einstündige Wanderung durch die stimmungsvolle rheinhessische Herbstlandschaft, für die anderen der gemütliche Gewölbekeller mit dem lodernden Kaminfeuer und den kulinarischen Köstlichkeiten.

Einig war man sich jedenfalls darüber, dass solch eine bezirksübergreifende Veranstaltung eine hervorragende Gelegenheit ist, um sich mit den aktiven und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen der Nachbarschulen auszutauschen.

Bereits bei der Wanderung, die durch die Weinberge hoch zum Lonsheimer Wäldchen mit dem Aussichtsturm führte wurde die Gelegenheit für intensive Gespräche genutzt. So blieb es auch für die nicht schwindelfreien Kolleginnen und Kollegen kurzweilig, die auf den Aufstieg auf den Ludwigsturm verzichteten, der übrigens mit einer wunderbaren Aussicht belohnte. Auch im weiteren Verlauf waren die Kolleginnen und Kollegen derart in Gespräche vertieft, dass selbst dann, als die Führungsspitze die Orientierung verloren hatte und ein Teil der Strecke querfeldein bewältigt werden musste, nur ein verhaltenes Murren aus der Wandergruppe zu vernehmen war.

So hatte uns schließlich trotz der schmutzigen Schuhe die Familie Grass im Landhotel Ellernhof herzlich willkommen geheißen, und es konnte bei guter rheinhessischer Gastlichkeit gemütlich weiter kommuniziert werden.

Einig war man sich am Ende, dass bereits im Frühjahr eine weitere Wanderung durchgeführt werden soll. Als Termin ist der 26.4.2002 geplant, diesmal soll sie in der näheren Umgebung von Mainz stattfinden. Bitte den Termin vormerken!

vlw-Landesverband Rheinland-Pfalz

- Ihre Kontaktadressen
- Ihre Kontaktpersonen

■ Anschrift unserer Geschäftsstelle:

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen Landesverband Rheinland-Pfalz
Holbeinstr. 10, 67061 Ludwigshafen
Tel. (0621) 581270 FAX 581260
homepage: <http://www.vlw-rlp.de>
E-Mail: jooss@vlw-rlp.de

■ Vorsitzender:

Georg Jooß
p (0621) 581270 FAX 581260
E-Mail: jooss@vlw-rlp.de
d (0621) 5044007.. Ap. 16 od. 10
Holbeinstr. 10, 67061 Ludwigshafen

■ Stellvertretende Vorsitzende:

Gisela Wüsten
p (06591) 5490 FAX 981895
E-Mail: Giselawuesten@aol.com
d (06591) 95660 FAX 956649
Hillstr. 13, 54568 Gerolstein-Müllenborn

■ Stellvertretender Vorsitzender:

Jürgen Kettner
p (0261) 4030423 d (0264) 94640
E-Mail: Famke2000@web.de
Cusanustr. 20, 56073 Koblenz

■ Schatzmeister:

Bernd Zinßius
p (06331) 62683 FAX 62686
E-Mail: zinssius@vlw-rlp.de
d (06331) 258525 FAX 10232
Krumme Steig 17, 66953 Pirmasens

■ Schriftführer:

Karlheinz Helling
p (0261) 37876 FAX dito
Kurfürstenstr. 46, 56058 Koblenz
Postfach 200734, 56007 Koblenz

■ Referent für Öffentlichkeitsarbeit:

Friedrich Heil
p (06233) 25279 FAX 220308
E-Mail: heil@vlw-rlp.de
Heßheimer Str. 31c, 67227 Frankenthal

Fachausschüsse - Ausschussvorsitzenden

■ Bildungspolitik, Schulpolitik:

Ibolya Havel-Scheuermann
p (06131) 86483 FAX 939087
E-Mail: havel-scheuermann@vlw-rlp.de
d (06131) 15303408
Am Damsberg 84, 55130 Mainz

■ Lehrerbildung, junge Wirtschaftspädagogen:

Gregor Gebhard
p (06 51) 7 22 13 FAX (06 51) 9 99 07 66
E-Mail: cggebbhard@t-online.de
Zum Wingertsberg 25, 54296 Trier

■ Recht und Besoldung:

Hans Lemke
p (06136) 42378 FAX dito
E-Mail: Hans.Lemke@t-online.de
d (06131) 320062/63 FAX123386
Anemonenweg 3, 55129 Mainz

■ Fachlehrerinnen und Fachlehrer:

Roswitha Grimmer
p (02653) 7685 o. (0171) 7424746
d (026231) 96450 FAX 964560
Hauptstr. 54a, 56814 Illerich

■ Kooptierte Mitglieder im Landesvorstand

Helga Giebson
p (06136) 4 25 57
Konrad-Adenauer-Str. 54, 55129 Mainz

Klaus Flörchinger
p (06787) 6 86
Dr. Jamil-Kahey-Str. 12
55767 Rötweiler-Nockenthal

Dr. Fritz Peege
p (06131) 681650
E-Mail: dr.fritz.peege@tycosmail.com
d (06131) 492261 FAX 492273
An der Hasenquelle 18, 55120 Mainz

Bezirke - Bezirksvorsitzender

■ Koblenz :

Gernot Kormann
p (0261) 51623 FAX (02 61) 5 79 10 35
E-Mail: gernot.kormann@t-online.de
Wismarer Str. 7, 56075 Koblenz

■ Pfalz:

Thomas Prinz
p (06321) 48 7388
E-mail: Prinz.Sperling@t-online.de
Im Kirchstück 12, 67433 Neustadt

■ Rheinhessen:

Karl-Heinz Fuß
p (0 62 52) 74 92 70 FAX dito
E-Mail: Karl-Heinz.Fuss@t-online.de
Beethovenstr. 2a, 67292 Kirchheimbolanden

■ Trier:

Winfried Ruf
p (06531) 3622 FAX 915928
E-Mail: winfried.ruf@t-online.de
Johannisstr. 3, 54472 Longkamp

Was ich mich frage ?

Wie geht es mir?

1. Achtsamkeit für sich entwickeln.
Viele Menschen werden erst dann aufmerksam auf sich und gehen behutsamer mit sich selbst um, wenn sie seelisch oder körperlich krank geworden sind. Man kann aber auch schon vorher spüren, wie es einem geht, und Verhaltensweisen, die Stress signalisieren, z.B. Unruhe, Getriebenheit, übertriebener Aktionismus oder häufige Kopfschmerzen, Magenbeschwerden, Herzattacken u.ä.

Wie erleben mich andere?

2. Für Rückmeldungen offen sein.
Manchmal merken andere früher, dass man unter Stress und Belastung steht. Streiten Sie Hinweise nicht sofort ab, sondern prüfen Sie sich selbst. Andere Menschen können Ihre Selbst-Wahrnehmung ergänzen oder korrigieren.

Was will ich?

3. Klarheit gewinnen.
Was sagt mir meine eigene Wahrnehmung und welche Konsequenzen ziehe ich aus den Rückmeldungen von anderen? Was erspüre ich und wie möchte ich handeln? Was kann bestehen bleiben, was sollte ich, was möchte ich verändern?

Wofür bin ich zuständig?

4. Verantwortung klären.
Überforderung entsteht oft, wenn Menschen meinen, sie seien für (fast) alles zuständig und verantwortlich. Die Klärung der Frage „Wie viel liegt in meiner Verantwortung?“ kann helfen, Last abzugeben. Jeder ist zunächst verantwortlich für sein Handeln, die Erfüllung seiner Aufgaben, seine Wünsche und Erwartungen ... und die Folgen daraus für sich und andere. Das Handeln anderer Menschen liegt in der Regel nicht in seiner Verantwortung. Loslassen von Verantwortlichkeit, die einem nicht auferlegt ist, befreit.

Was bindet mich zu sehr, wovon kann ich mich befreien?

5. Loslassen.
Loslassen heißt, Grenzen zu akzeptieren. Das „Ich muss“ verwandelt sich in „Ich muss nicht“ oder verändert sich in „Ich kann, ich darf“. Loslassen heißt aber auch, den eigenen Spielraum zu finden und zu vertiefen, nicht hin- und hergerissen zu sein, abgeben zu können, frei zu sein.

Was gibt mir innere Ruhe?

6. Meditative Haltung anstreben.
Loslassen, mit Grenzen leben, sind Schritte auf dem Weg zu einer meditativen Haltung. Meditative Haltung bedeutet, mit sich selbst förderlich umgehen zu können, zu sich zu finden und in sich selbst zu ruhen.

Was tut mir gut?

7. Tankstellen aufsuchen.
Gerade wenn man Situationen nicht vermeiden kann, die Stress hervorrufen, z.B. zu viel Lärm, zu viele Menschen, zu große Unruhe, zu viel Arbeit und Verantwortung, zu rasche Entscheidungen ... braucht man „Tankstellen“ für Kraft und Ruhe. Frage: Wie komme ich zur Ruhe? Was macht mich zufrieden? Wo fühle ich mich wohl? Wo komme ich zu mir? Wo sind meine Quellen zur Kraft?

Wie kann ich Belastungen vermeiden?

8. Vorbeugen.
Planen und strukturieren Sie Ihre Zeit und Ihr Handeln. Trennen Sie Wichtiges von Unwichtigem, wählen Sie aus und delegieren Sie. Sorgen Sie für Inseln der Ruhe.

Was kommt auf mich zu?

9. Spielen Sie schwierige Situationen durch.
Was kann/wird passieren? Wie geht es mir dabei, was empfinde ich? Wie möchte ich reagieren? Wie werde ich mich verhalten? Was bringe ich an Einstellungen, Gedanken, Gefühlen ... mit? ...