

VBE Report

Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung

Landesverband Mecklenburg-Vorpommern / Lehrgewerkschaft im Deutschen Beamtenbund



Norddeutscher Lehrkräftetag 2025 in Rostock

RESILIENZ statt Burnout

Weitere Informationen auf der Rückseite – Jetzt anmelden!

Aus dem Inhalt:

So lief die PR-Wahl 2025

S. 5

Stand der Inklusion an Schulen

S. 8



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

+++ Vorwort +++

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Gottfried Hägele

wenn Sie dieses Vorwort lesen, dann hat das neue Schuljahr bereits begonnen. Dann gehört der tägliche Blick auf die anstehenden Unterrichte und das Namen-Lernen wieder zum Alltag. Und dabei war eben gerade noch diese wunderbare Zeit der Sommerferien. Schlafen ohne die Anspannung vor dem neuen Tag, Balkon- oder Terrassen-Kaffee ohne Zeitdruck und dieser leichte Umgang mit den Abenden: „Wollen wir heute Abend vielleicht noch an die Ostsee?“ So wechseln in unserem Leben Zeiten der Anspannung mit Zeiten des Erholens, Tage des kurzatmigen Stresses mit Tagen des befreiten Lachens. ‚Gott sei Dank‘

könnte man sagen. Gott sei Dank leben wir in gesellschaftlichen und politischen Verhältnissen, die so ein reiches Leben an Arbeit, Selbstverwirklichung und Erholung ermöglichen. Während wir wieder – durch Urlaubreise und Zerstreuung einigermaßen an Kraft und Motivation angereichert – unsere Schuljahresarbeit aufnehmen und uns in abgesichertem Modus um unsere tägliche Wohlstandsvermehrung kümmern können, starten rund 85 % der Weltbevölkerung in keiner so vielversprechenden Position in das zweite Halbjahr 2025/2026. Wir Pädagoginnen und Pädagogen sind uns dieser globalen Zustände bewusst, weil wir im täglichen Umgang mit Kindern und Heranwachsenden sehen, wie anfällig eine gesunde Entwicklung des Lebens ist und wie essentiell wichtig grundlegende und stützende Absicherungen von Staat und Gesellschaft sind, damit ein Leben in Freiheit, Frieden und Wohlstand möglich wird. Wo Bildung, Menschenrechte und Solidarität fehlen, fehlen Gelingensbedingungen für das Leben. Wir müssen einerseits mit allen Kräften daran mitwirken, dass unser Gemeinwesen stabil und solidarisch bleibt, und andererseits mit den Kindern zusammen lernen, dass nichts selbstverständlich ist. Dafür brauchen wir mehr als die Kraft, die uns der Urlaub verschafft hat. Dafür brauchen wir Resilienz. „Resilienz statt Burnout“ heißt das Thema unseres Norddeutschen Lehrkräftetags am 27. September in Rostock. Kommen Sie doch auch und bringen Sie noch Freunde mit!

Mit der vom VBE in Auftrag gegebenen Forsa-Inklusionsstudie zeigen wir Ihnen hochaktuell, wie (ungenügend) die Inklusionsbemühungen bisher an unseren Schulen durchgeschlagen haben und was wir dazu meinen.

Und die Personalratswahl 2025 ist Geschichte. Wir ziehen ein Fazit und freuen uns über Ihr großes Vertrauen in uns. Ich wünsche Ihnen einen guten Start ins Schuljahr und plädiere dafür, zuversichtlich zu sein.

Ihr Gottfried Hägele

➤ Vorwort	2
➤ Leitartikel	3
➤ Personalratswahlen 2025	4
➤ Der VBE erfolgreich bei der Personalratswahl 2025	4
➤ Wie ist Ihr Urteil über die PR-Kampagne zur Personalratswahl?	7
➤ Inklusion	8
➤ Mit der Inklusion alleine gelassen!	8
➤ Wenn das System versagt	10
➤ Wenn Realität auf Theorie trifft und beide einen Nervenzusammenbruch bekommen	11
➤ Aktuell VBE MV	14
➤ VBE MV beim MV-Rat der Jungen Union	14
➤ VBE MV trauert mit dem dbb beamtenbund und tarifunion um ehemaligen dbb-Bundesvorsitzenden	14
➤ Schülerinnen und Schüler setzen ein starkes Zeichen von Mündigkeit	15
➤ Regionalgruppen	16
➤ Fahrt im Dezember	16
➤ Alle Jahre wieder	17
➤ Ein erfolgreicher Fortbildungstag	18
➤ Frauen	18
➤ Teilzeitbeschäftigung der Lehrkräfte in MV?! ..	18
➤ Mythos: unangekündigte Klassenarbeiten ...	19
➤ Junger VBE MV	20
➤ #Frau Meyer fragt nach	20
➤ #EinThemaFürAlle	21
➤ #rasenderraimund	22
➤ Beitrittserklärung	23

➤ Impressum

VBE Report – Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
www.vbe-mv.de
September 2025

Geschäftsstelle
Heinrich-Mann-Straße 18, 19053 Schwerin
Telefon: 0385 / 55 54 97, Fax: 0385 / 5 50 74 13
www.vbe-mv.de, E-Mail: info@vbe-mv.de

Bankverbindung
BBBank, IBAN: DE23 6609 0800 0006 8460 84, BIC: GENODE61BBB

Verlag, Anzeigen und Herstellung
Wilke Mediengruppe GmbH, Oberallener Weg 1, 59069 Hamm
Telefon: 02385-46290-0 | www.wilke-verbaende.de

Redaktion
Gottfried Hägele (gh)
Heinrich-Mann-Straße 18, 19053 Schwerin
Telefon: 03991 / 16 56 72
E-Mail: geschaeftsstelle@vbe-mv.de oder gottfried.haegle@vbe-mv.de

Bilder
Alle Bilder ohne direkte Quellenangabe sind aus der Redaktion.
Titelbild: nndanko / adobe.com, S. 14: Andreas Pein, S. 20: Fractal Pictures / adobe.com

Basis-Gestaltung
Typoly, Berlin | www.typoly.de

VBE REPORT erscheint viermal im Jahr.
Bezugspreis: 6,- Euro pro Jahr zuzüglich Versandkosten über die Geschäftsstelle. Für Mitglieder ist der Bezug durch den Beitrag abgedeckt. Namentlich gekennzeichnete Artikel sowie Leserbriefe geben nicht unbedingt die Meinung des Vorstandes wieder.

Redaktionsschluss VBE Report 4/2025: 17.11.25
Bitte achten Sie auch auf die Quellenangabe eingereicherter Fotos und die vollständige Namensnennung der Abgebildeten!

ISSN: 1869-3725

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„neues Spiel - neues Glück“, sagt der Volksmund. Gilt das eigentlich auch für ein neues Schuljahr? Wenn man die Signale der Politik sieht, könnte man meinen, dass dieser Slogan „Neues Schuljahr – neues Glück“ in Anwendung ist. Das Schuljahr beginnt dieses Jahr so spät wie lange nicht. Die Probleme sind die alten. Erneut bleiben Stellen unbesetzt, die Zahl der Einstellungen im Seiteneinstieg auf ähnlich hohem Niveau, kaum Fortschritte in der inklusiven Beschulung (wie unsere Forsa-Umfrage zeigte), Ausstattung der Schulen ähnlich wie im letzten Jahr, Schulgesundheitsfachkräfte – Fehlanzeige, usw. Das soll jetzt nicht heißen, dass nichts passiert. Aber das, was passiert, ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein der Fülle der Probleme im Bildungsbereich. Und neu ist derzeit, dass vieles sehr kurzfristig kommt. Über die Sommerpause gab es so viele Anhörungsverfahren wie noch nie. Andere Verordnungen, die schon lange in der Anhörung waren, werden sehr spät in Kraft gesetzt, so dass man sich kurzfristig in den Schulen darauf einstellen muss. Dazu gehört z. B. die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Landesverordnung. Die Anhörung dazu fand bereits im März/April statt. Dabei konnten wir Schlimmeres in der Kürzung der Alters- bzw. Schwerbehindertenanrechnungsstunden verhindern. Die interne Abstimmung innerhalb der Landesregierung hat aber so lange gedauert, dass diese erst in den Ferien veröffentlicht werden konnte und jetzt noch eine Änderung nachgeschoben werden musste. Ich könnte weitere Beispiele anführen. Ich habe langsam den Eindruck, dass der Wahlkampf innerhalb der Koalition schon begonnen hat (s. Filmförderung).

Und für uns Lehrkräfte gibt es noch ein wichtiges Thema im letzten Jahr der Legislatur. Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass zum Ende der Legislatur geprüft wird, ob eine Absenkung der Unterrichtsverpflichtung möglich ist. Auf dieses Ergebnis bin ich gespannt, auch wenn ich schon erahne, was dabei herauskommen wird. Sollte dieses Ergebnis negativ ausfallen, müsste den Beteiligten aber klar werden, dass der Ruf zur Arbeitszeiterfassung von Lehrkräften deutlich zunehmen wird. Bisher verweigern viele Bundesländer dies noch, obwohl sie eigentlich dazu verpflichtet sind. Ehrlich gesagt, bin ich auch gegen eine solche Erfassung, weil sie aus meiner Sicht gute Bildung eher verhindert als fördert. Ich habe z.B. immer gerne große Klausuren schnell vom Tisch gehabt und deshalb eben auch einmal bis spät in die Nacht korrigiert. Natürlich habe ich damit gegen jegliche Arbeitszeitgesetze verstoßen. Aber ich wollte eben am Nachmittag oder Wochenende Zeit für die eigenen Kinder haben. Wenn die Arbeitszeit von Lehrkräften erfasst wird, werden wir vor dem Problem stehen, dass Unterricht nicht mehr so intensiv vorbereitet und nachbereitet werden kann, dass Arbeiten nicht mehr pünktlich zurückgegeben werden können usw. Muss man dann z.B. nach zehn Minuten ein Eltern- bzw. Schülergespräch abbrechen, weil keine Arbeitszeit mehr zur Verfügung steht? Oder was machen Schulleitungen, wenn freitags nach der 3. Unterrichts-

stunde keine Lehrkraft mehr eingesetzt werden kann, weil alle die wöchentliche Arbeitszeit schon überschritten haben? Das mag jetzt vielleicht etwas überspitzt dargestellt sein, aber das kann schnell zur Realität werden, wenn seitens der Politik die Belastung der Lehrkräfte nicht nur erkannt, sondern auch angegangen wird, indem man den Schulalltag von zusätzlichen Aufwänden befreit und mindestens eine perspektivische Absenkung der Unterrichtsverpflichtung in Aussicht stellt.

Damit lösen wir aber nicht alle Probleme. Das Problem des Lehrkräftemangels wird uns weiter begleiten. Eine Steigerung der Attraktivität des Lehrkräfteberufes durch Entlastungsmaßnahmen sowie mehr Wertschätzung würden helfen – und natürlich ein attraktives Lehramtsstudium. Aus Sicht der Koalition hat man dies jetzt auf den Weg gebracht. Aus unserer Sicht passiert das allerdings viel zu spät und dann noch deutlich falsch. Die Zusammenlegung zweier Lehrämter zum neuen Sekundarstufenlehramt löst das Problem nicht, sondern verschärft es, weil damit zu wenig auf die unterschiedlichen Anforderungen der jeweiligen Schulform im Studium eingegangen wird. Interessant dabei ist, dass auf der letzten Lesung des Gesetzentwurfes im Landtag seitens der Koalition behauptet wurde, dass die meisten Anzuhörenden diesen neuen Weg begrüßt hätten. Ich habe die entsprechende Landtagsdebatte vor Ort verfolgt und gehörte vorher zu den Anzuhörenden. Für mich stellte sich die Frage, ob wir schon in der Pippi-Longstrumpf-Politik angekommen sind: Ich male mir die Welt, wie sie mir gefällt. Dann muss man sich nicht wundern, wenn sich immer mehr Personen von diesen Bildern abwenden und der Zuspruch extremistischer Strömungen zunimmt. In der Anhörung hat sich einer der geladenen Experten für diese Zusammenlegung ausgesprochen. Das war die GEW. Zwei haben geäußert, dass sie das nachvollziehen könnten. Alle anderen hatten sich mehr oder weniger deutlich dagegen ausgesprochen. Neben mir saß ein Professor der Universität Greifswald. Er sagte u.a., dass wir derzeit einen hohen Prozentsatz von Lehramtsstudentinnen und -studenten aus anderen Bundesländern haben. Er könnte sich nicht vorstellen, dass diese auch künftig nach MV kommen, um Lehramt für eine Schulform zu studieren, die es gar nicht gibt. Aber selbst dieses Argument kam bei den Entscheidungsträgern im Kopf nicht an. Ich male mir... Und wer muss es auslöfen? Diese tiefgreifende Änderung wird die Situation nicht verbessern, sondern verschlechtern. Politik muss endlich die richtigen Pflöcke einschlagen. Und da schließt sich der Kreis, und wir wären wieder bei der Entlastung aller Beschäftigten in den Schulen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie mich noch kurz auf zwei Punkte eingehen. Die Personalratswahlen sind



Michael Blanck

bereits Geschichte, und die neuen Personalräte sind aktiv. Trotz kurzfristig geänderter Wahlordnung durch Bestreben einer Gewerkschaft und dem Wegfall der Wahl nach Statusgruppen haben wir unsere Ergebnisse der letzten Wahlen im Wesentlichen bestätigen können. In dieser Zeitschrift können Sie eine Auswertung lesen. Das wir wieder dieses gute Ergebnis erreichen konnten, ist der Verdienst der fast 350 Kandidatinnen und Kandidaten auf unseren Listen und natürlich der Wählerinnen und Wähler. Bei allen möchte ich mich auf das Herzlichste bedanken.

Und das zweite Thema ist unser Norddeutscher Lehrkräftetag. Auch dazu sind noch einmal Informationen im Heft. Kommen Sie am 27.9. in die Stadthalle Rostock. Es lohnt sich. Ich hoffe, dass wir uns dort sehen. Gerne stehen wir vom geschäftsführenden Vorstand auch zu Gesprächen zur Verfügung.

Ich wünsche Ihnen alles Gute für das Schuljahr 2025/26.

Ihr Michael Blanck

Der VBE erfolgreich bei der Personalratswahl 2025



Damit war nicht unbedingt zu rechnen. Mit den Ergebnissen der Wahl zu den Stufenpersonalräten im Schulbereich (Lehrerhauptpersonalrat/Bezirkspersonalräte) kann man sehr zufrieden sein, auch wenn es in einigen Bereichen noch Luft nach oben gibt.

Wenn man die Größenverhältnisse der Verbände und Gewerkschaften in diese Einschätzung einbezieht, muss man unser Abschneiden sogar sehr hoch einschätzen. Die letzte Personalratswahl 2021 war nicht in jedem Bereich eine Listenwahl. Im Beamtenbereich gab es in den meisten Fällen Personenwahlen. Das ist immer dann der Fall, wenn nur eine Person in die Fachgruppe gewählt wird.

Bisher musste jede Statusgruppe (Angestellte, Beamte) in allen Fachgruppen vertreten sein. Bei einer Größe der Fachgruppe von drei Personen waren das bei der letzten Wahl zwei Angestellte und ein Beamter, die in getrennten Wahlgängen gewählt wurden. Das heißt, im Bereich der Beamten gab es eine reine Personenwahl. Hier kam es also nicht darauf an, eine große Liste mit vielen Kandidaten aufzustellen, sondern jeder Verband stellte nur einen Kandidaten.

Bei einer Änderung des Verhältnisses der Anzahl zwischen Angestellten und Beamten zugunsten der Beamten würde

in diesen Fällen (z. B. drei Fachgruppenmitglieder) im Angestelltenbereich die Personenwahl stattfinden.

Wie auch immer, eine reine Personenwahl ist für kleinere Verbände kein Nachteil, weil es nicht darauf ankommt, möglichst viele Kandidaten zu finden. Das ist bei einer Listenwahl aber notwendig.

So erzielten die Verbände des dbb (VBE-MV, Philologenverband-MV und Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung) beispielsweise bei der letzten Personalratswahl ausgerechnet in dem Bereich, in dem überwiegend Personenwahlen durchgeführt wurden, oft die Mehrheit.

Das war z. B. im Bereich der Beamten im LHPR der Fall. Nach dem alten Personalvertretungsgesetz stand jeder Statusgruppe ein Sitz im geschäftsführenden Vorstand zu. So konnte Susann Meyer für uns den Platz im Vorstand einnehmen.

Da in den Stufenpersonalräten einige Fachgruppen nur mit drei Mitgliedern besetzt sind, hätte es also mindestens in diesen Fällen eine reine Personenwahl, entweder im Angestelltenbereich oder im Beamtenbereich, gegeben.

Das ist im Herbst letzten Jahres, also kurz vor den Wahlen, nur im Bereich der Schulen durch eine Änderung des Personalvertretungsgesetzes abgeschafft worden. Die Statusgruppen gibt es nun hinsichtlich der Personalratswahlen nicht mehr.

Ob dadurch das Wahlverfahren deutlich vereinfacht worden ist, darüber kann man streiten. Einige Dinge werden für die Wahlvorstände leichter, z. B. muss nun nicht mehr im Vorfeld die Anzahl der Statusgruppenmitglieder je Fachgruppe ausgerechnet werden, und auch die Auswertung ist etwas schlanker.

Dessen ungeachtet kommt man nicht umhin zu fragen, warum nur im Lehrkräftebereich und ausgerechnet im Vorfeld der Wahl diese Änderung im Gesetz vollzogen wurde.

Der geschäftsführende Vorstand wird nun im Plenum des Personalrates mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das heißt, die Gruppierung mit der Mehrheit im Gesamtpersonalrat bestimmt alle Mitglieder im geschäftsführenden Vorstand. Da das Statusgruppenprinzip mit der Änderung des Gesetzes weggefallen ist, ist auch die letzte Chance für die Minderheit im Personalrat, einen Platz im geschäftsführenden Vorstand zu erringen, entfallen.

Ob da nicht eine bestimmte Gewerkschaft genau dieses Ziel bei der Gesetzesänderung im Blick hatte? Und ob eine Ausgrenzung der Kandidatinnen und Kandidaten der Minderheit (und damit auch der Wähler dieser Kandidatinnen und Kandidaten) aus den Vorständen noch als demokratisch zu bezeichnen ist, wage ich zu bezweifeln. Das Prinzip der Ausgrenzung und ein Alleinvertretungsanspruch kann, meiner Meinung nach, nicht dem demokratischen Prinzip entsprechen. Der Respekt vor dem anderen und dessen Meinung spiegelt sich doch darin wider, dass man ihn beteiligt, ihn mitnimmt.

Für mich stellt es kein Problem dar anzuerkennen, dass die mehrheitlich gewählte Gruppierung den Vorsitz übernimmt und auch im Vorstand mehrheitlich vertreten ist. Aber ein Ausnutzen von Macht, um das Ausgrenzen zu ermöglichen, das ist für mich schon problematisch.

Der Personalrat soll in seiner Arbeit gewerkschaftsneutral sein. Verbandsinteressen sollen damit ausgeblendet werden. Gerade deshalb ist es wichtig, den anderen zu beteiligen. Gegenseitige Anerkennung liegt im Wesen der Per-

sonalratsarbeit begründet. Dabei muss man nicht unbedingt einer Meinung sein.

Schön finde ich es, dass viele GEW-Mitglieder in der Basis dieser Auffassung folgen. So wurde in zwei Bezirkspersonalräten je ein Kandidat des VBE-MV in den geschäftsführenden Vorstand gewählt. Dazu waren die Stimmen der GEW-Mitglieder in den jeweiligen Gremien notwendig. Vielen Dank dafür.

Leider war das im LHPR nicht der Fall. Hier wurde der Vorschlag des VBE-MV, die zweite Stellvertreterin des LHPR aus seinen Reihen zu besetzen, von der GEW nicht unterstützt.

Immerhin wählten zum Beispiel im Bereich des LHPR fachgruppenübergreifend ca. 35% der Beschäftigten an den Schulen den VBE-MV in Verbindung mit dem Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsschulen und dem Philologenverband.

In den Stufenvertretungen gilt das Fachgruppenprinzip. Das bedeutet, dass je Schulart eine spezielle Fachgruppe in der jeweiligen Stufenvertretung gebildet wird. Die Mitbestimmung für die von den Dienstherren beantragten Maßnahmen erfolgt für die Beschäftigten der Schulart speziell in dieser Fachgruppe.

Eine weitere Veränderung des Personalvertretungsgesetzes betraf die Fachgruppe Grund-, Haupt- und Realschulen. Diese wurde in die FG Grundschulen und die FG Regionale Schulen geteilt – eine sinnvolle Änderung, weil dadurch eine Arbeitsaufteilung erfolgte.

Durch die Veränderung im PersVG war nun klar, dass in jedem Bereich der Stufenvertretungen Listen aufgestellt



Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.



DebeKa

Versichern und Bausparen

werden müssen. Das bedeutete für uns, möglichst viele Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, die bereit waren, unsere Listen zu unterstützen.

Ca. 380 Personen waren bereit, für uns zu kandidieren. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber der letzten Wahl.

Nur so konnte der Wahlerfolg der letzten Personalratswahl verteidigt werden.

Ein großartiges Ergebnis, zu dem alle Kandidatinnen und Kandidaten beigetragen haben.

Vielen Dank dafür!

Zwar kam es infolgedessen dazu, dass mehrere Beschäftigte einzelner Schulen in den Personalrat gewählt wurden und diese Schulen dann Probleme bekamen, die Zuweisung zu erfüllen. Das lag aber nicht in der Verantwortung des VBE-MV, sondern liegt im Wesen des Personalvertretungsgesetzes begründet. Die Verbände sind gezwungen, viele Kandidaten aufzustellen, sonst gibt es keinen Blumentopf zu gewinnen.

Und die Personalratsarbeit ist gerade in den Stufenvertretungen für die Schulen enorm wichtig, da hier relevante Entscheidungen getroffen werden.

Für die Fachgruppen der Grundschulen, der Regionalen Schulen und der Förderschulen stellte der VBE-MV eigene Listen auf.

Die Listen für die Fachgruppen der Gesamtschulen und der Gymnasien wurden gemeinsam mit dem Philologenverband gebildet.

Und im Berufsschulbereich (nur beim LHPR) stellte der VBE-MV gemeinsam mit dem Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung und dem Philologenverband eine Liste auf.

Finanziell und arbeitstechnisch federführend war der VBE-MV.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich auch bei unserer Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle des VBE MV, **Frau Thönelt**, bedanken. Sie hat hier hervorragende Arbeit geleistet.

Wer etwas Einblick in diese Tätigkeit nehmen kann, weiß, dass der Arbeitsaufwand immens groß ist.

Wie immer sehr hilfreich war die große Erfahrung von Michael Blanck, unserem Landesvorsitzenden.

Wichtig für den geordneten Ablauf der Personalratswahl war die gute Arbeit unserer Mitglieder in den Wahlvorständen sowie die unserer Listenvertreter.

Im LHPR konnte der VBE-MV gemeinsam mit den anderen Verbänden des dbb in zwei Fachgruppen die Mehrheit gewinnen, in der Fachgruppe Gymnasien und der Fachgruppe Berufsschulen.

In der Fachgruppe Regionale Schulen konnten wir zwei der fünf Plätze gewinnen. In den Fachgruppen Grundschulen und Gesamtschulen haben wir je eine Person, im Bereich der Fachgruppe Förderschulen keinen Vertreter bzw. keine Vertreterin platzieren können.

Insgesamt vertreten uns damit acht Personen im LHPR.

Auch im BPR Neubrandenburg konnten wir in zwei Fachgruppen die Mehrheit gewinnen, in der FG Regionale Schulen und der FG Gymnasien. In der FG Gesamtschulen gewannen wir einen Platz. Leider sind wir in diesem Bezirkspersonalrat nicht in der FG Grundschulen und der FG Förderschulen vertreten. Insgesamt ist unser Verband mit zehn Mitgliedern vertreten.

Im BPR Greifswald stellt der VBE-MV in der Fachgruppe Gymnasien die Mehrheit. In diesem Personalrat haben wir in allen Fachgruppen Vertreterinnen und Vertreter, insgesamt elf Personen. Das ist ein starkes Ergebnis.

Im Bezirkspersonalrat des Schulamtes Rostock sind wir in vier Fachgruppen vertreten. Auch hier konnten wir in der FG Förderschulen keine Kandidatin bzw. keinen Kandidaten platzieren. Insgesamt sind wir, gemeinsam mit dem Philologenverband, mit vier Personen im Personalrat vertreten.

Der VBE-MV ist im Bezirkspersonalrat Schwerin in allen Fachgruppen vertreten. Hier haben wir in der FG Gymnasien die Mehrheit der Sitze. Insgesamt befinden sich in diesem Personalrat neun Vertreterinnen und Vertreter des VBE-MV.

Man kann es nur noch einmal wiederholen: Ein rundum gutes Ergebnis, das dadurch gelingen konnte, weil im Vergleich zur letzten Wahl deutlich mehr Kandidatinnen und Kandidaten bereit waren, für unsere Listen zu kandidieren.

Und ich kann mich nur, im Namen des VBE-MV, dafür bedanken.

Eine personelle Auflistung der gewählten VBE-Personalräte werden wir im kommenden Report vorstellen.

Heiko Schwichtenberg

Wie ist Ihr Urteil über die PR-Kampagne zur Personalratswahl?

Die Personalratswahlen vom Mai 2025 sind Geschichte. Viele Kolleginnen und Kollegen haben ihre Kreuze bei den Kandidatinnen und Kandidaten des VBE gemacht, und wir dürfen die Ergebnisse als Vertrauensbeweis empfinden. Sie haben mit Ihren Stimmen auch zum Ausdruck gebracht, dass Sie mit der Arbeit des VBE zufrieden sind und begründete Erwartungen in unser Engagement in der Zukunft setzen. Das wollen wir gerne als Ansporn sehen, weiterhin verlässlich für Sie da zu sein. In der Sprache unserer Kampagne heißt das: „Unser Kurs bleibt: Bildung wieder beleben!“

Als Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes und des Hauptvorstandes und als einer der Verantwortlichen für die PR-Kampagne fragt man sich stets, ob denn die eingesetzten Gelder und Mittel, die für Aufmerksamkeit gesorgt und die wichtigen Botschaften transportiert haben, auch richtig angelegt waren. Waren sie ihr Geld wert? Hat die Kampagne die Wählenden erreicht? Konnten Sie sich persönlich damit identifizieren und wurden Sie darin bestätigt, dem VBE Ihre Stimme zu geben?

Wir haben für die Recherche der Antworten kein Meinungsforschungsinstitut beauftragt. Wir arbeiten alle ehrenamtlich, und insbesondere Personalratswahlen sind sehr kraft- und zeitintensiv. Wir werden also im Rahmen

der Gremienarbeit diese Fragen auswerten, allerdings zugegebenermaßen etwas subjektiv. Immerhin waren wir es – zusammen mit der PR-Agentur – die sich für das Design, die Botschaften und die Maßnahmen entschieden haben. Also wäre uns Ihre Meinung sehr wichtig. Schreiben Sie uns doch bitte und bewerten Sie Inhalt (hat die Kampagne klare, gute, und problemnahe Botschaften transportiert?), Form (wie ansprechend, abholend, schlüssig, aussagekräftig sind die Farben, Figuren, Bilder der Kampagne?), Maßnahmen (Plakate A3 mit Köpfen zu dem 16-Punkten-Forderungspapier, etc), und wie machte sich der VBE eigentlich neben der GEW bei seinem „Auftritt“ bei der Personalratswahl?

Ihre Meinung ist uns wichtig und hilft uns für die kommenden Kampagnen, genau die Kampagne zu finden, die uns als VBE MV am besten und angemessensten repräsentiert. Denn nach der Kampagne ist vor der Kampagne – die nächste Tarifrunde steht an ...!

Schreiben Sie gerne an unsere Geschäftsstelle geschaeftsstelle@vbe-mv.de oder an gottfriedhaegele@vbe-mv.de. Schön wäre es zudem, wenn wir Ihren Beitrag auch veröffentlichen dürften. Danke!

Gottfried Hägele



Mit der Inklusion alleine gelassen!

Pressekonferenz zur Inklusionsumfrage in Schwerin

Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes haben die aktuelle VBE-Umfrage zur Inklusion im Rahmen einer Pressekonferenz am 2. Juni in der Geschäftsstelle und digital vorgestellt. Vor Ort waren Rundfunk- und Printmedienvertreter sowie Medienvertreter einiger Fraktionen des Landtages. Auch digital waren interessierte Journalisten zugeschaltet.

Obgleich die Umfrage in elf Bundesländern mit 2.737 Lehrkräften durchgeführt wurde, konnte doch für Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg eine eigene Auswertung vorgenommen werden. Diese spezifischen Ergebnisse können Sie auf unserer Website unter Aktuelles/„Forsa-Umfrage – Inklusion an Schulen aus Sicht der Lehrkräfte in Nord-Ost“ vollständig einsehen (https://vbe-mv.de/files/pdf/2025/Forsa-Umfrage%20Inklusion/2025-05-07_Bericht_forsa-Inklusion_Nordost.pdf). Michael Blanck trug bei der Pressekonferenz zusammenfassend vor:

„Zwei Drittel der Lehrkräfte in MV halten die gemeinsame Unterrichtung von Kindern mit und ohne Behinderung für

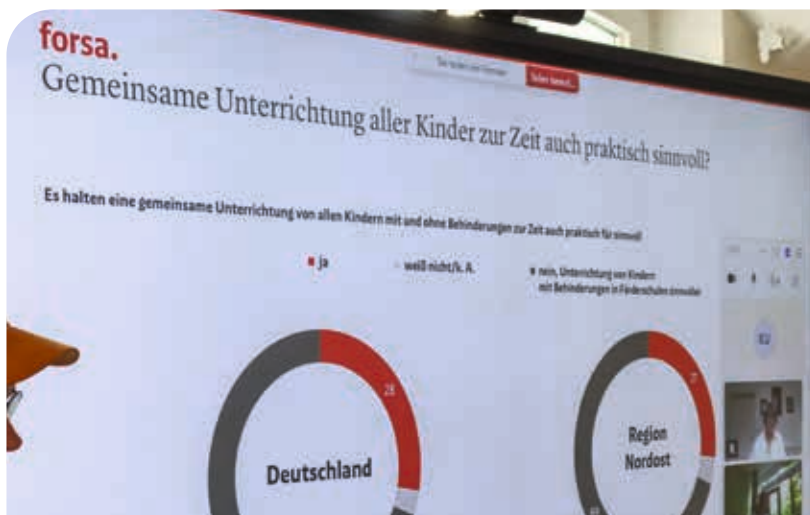
sinnvoll. Und das sind sogar etwas mehr als im Bundesvergleich mit 62 Prozent.

69 Prozent, und damit genauso viel wie bundesweit, sehen den gemeinsamen Unterricht derzeit nicht als für die Praxis sinnvoll an. Das zeigt, die Lehrkräfte sind für eine gemeinsame Unterrichtung bereit, wenn die Voraussetzungen geschaffen wären, und das ist eben derzeit nicht der Fall.

Als Hauptgründe dafür, dass der gemeinsame Unterricht derzeit nicht sinnvoll ist, werden fehlendes Personal, ungenügende materielle Ausstattung wie Größe der Klassenräume, fehlende Aufzüge usw. sowie die Größe der Klassen angeführt. Damit wird erneut das bestätigt, was wir bereits 2019 bei der Schulgesetzänderung mit dem Schwerpunkt der Einführung einer inklusiven Beschulung gefordert haben: erst personelle, räumliche und sächliche Voraussetzungen schaffen, bevor flächendeckend ein inklusiver Unterricht eingeführt wird.

96 Prozent der Lehrkräfte sprechen sich für eine Doppelbesetzung von Lehrkraft und sonderpädagogischer Lehrkraft in inklusiven Klassen aus, wobei 80 Prozent dies für immer als notwendig ansehen und 20 Prozent nur zeitweise (Chart 9). Derzeit haben wir die Situation, dass eine sonderpädagogische Lehrkraft in den meisten Schulen nur für wenige Stunden in der Woche zur Verfügung steht – oder eben auch gar nicht, was 35 Prozent in der Befragung bestätigen.

So ist es nicht verwunderlich, dass sich rund 30 Prozent auch bei Einführung eines inklusiven Schulsystems für den Erhalt von Förderschulen aussprechen und fast jede zweite Lehrkraft der Meinung ist, dass sie zumindest mehrheitlich erhalten werden muss.



22 Prozent berichten, dass ihre Schule vollständig barrierefrei ist, 40 Prozent teilweise und 36 Prozent sagen, dass die Schule überhaupt nicht barrierefrei ist. Auch hier gibt es also noch viel zu tun.

Demotivierend vor Ort wirkt u.a., dass trotz inklusivem Unterricht in 67 Prozent der Fälle die Klassengrößen gleich groß bleiben. Keine Zweitbesetzung, gleiche Klassengrößen, damit verbunden mit einem enormen zusätzlichen Kraft- und Zeitaufwand für eine Lehrkraft schafft den Nährboden für Demotivierung und gar Resignation sowohl bei der Lehrkraft als auch bei Schülerinnen und Schülern.

Wie sind unsere Lehrkräfte darauf vorbereitet? 85 Prozent der befragten Lehrkräfte geben an, dass sie bereits Erfahrungen im gemeinsamen Unterricht sammeln konnten, wobei bei nur 23 Prozent Inklusion wenigstens teilweise Bestandteil der Lehrkräfteausbildung war. Die meisten Lehrkräfte nehmen berufsbegleitend, häufig in ihrer Freizeit, an Fortbildungen teil, wobei gerade einmal 32 Prozent mit den Fortbildungsangeboten sehr zufrieden oder eher zufrieden sind. Das ist etwas mehr als der Bundeswert (Chart 13). Und in diesem Punkt kritisieren wir deutlich das gerade im Landtag verabschiedete Lehrkräftebildungsgesetz. Inklusive, sonderpädagogische Anteile im Lehrkräftestudium nehmen erneut nicht den notwendigen Rahmen ein. Sie sind eher gekürzt als erweitert worden, und das wird die Situation verschärfen. So kann inklusiver Unterricht auch in der Zukunft nicht funktionieren.

35 Prozent der befragten Lehrkräfte und damit 10 Prozent weniger als im bundesweiten Vergleich geben an, dass es an ihren Schulen multiprofessionelle Teams gibt. Das ist ein Armutszeugnis für die Inklusionspolitik sowohl in Mecklenburg-Vorpommern als auch bundesweit. Nicht erfasst werden konnte durch diese Umfrage, wie sich diese multiprofessionellen Teams zusammensetzen. Es kann durchaus sein, dass an einer Schule nicht das Gleiche darunter verstanden wird wie an einer anderen. So überrascht es nicht, dass 10 Prozent keine Angaben gemacht haben bzw. es nicht wissen. Wir fordern schon lange eine klare Definition eines multiprofessionellen Teams.

Genau das zeigt sich in der Antwort der nächsten Frage: Je 17 Prozent der Befragten geben an, dass Mitglieder des multiprofessionellen Teams durchgängig bzw. zeitweise an jedem Tag zur Verfügung stehen. Das könnten jetzt upF (unterrichtsbegleitendes pädagogisches Fachpersonal), Alltagshelfer oder auch Sonderpädagogen sein. Genauer betrachtet bedeutet diese Grafik, dass in den meisten Fällen auch in inklusiven Klassen eben keine oder nur zeitweise eine zweite Fachkraft zur Verfügung steht, von einer sonderpädagogischen Lehrkraft ist selten auszugehen.

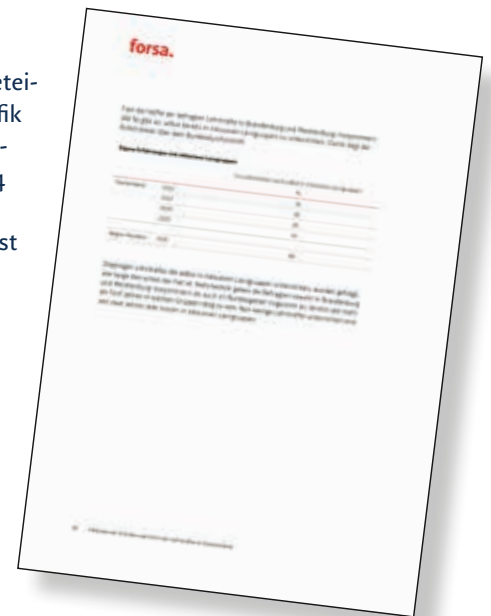
Inklusive Beschulung heißt auch ständiger Austausch mit allen Beteiligten. Das wird durch diese Grafik besonders deutlich. Rund 25 Prozent tauschen sich täglich aus, 14 Prozent mehrmals wöchentlich und 28 Prozent wöchentlich. Es ist erfreulich, dass bei rund zwei Drittel aller Lehrkräfte ein regelmäßiger Austausch im Team stattfindet. Andererseits ist dies ein Zeitaufwand, der häufig zusätzlich zu allen anderen Aufgaben geleistet werden muss und bei der Betrachtung der Arbeitszeit leider keine Rolle spielt.

Auf die Frage, ob es an der Schule Maßnahmen zur Unterstützung bei der Bewältigung von möglichen physischen und psychischen Belastungen durch die inklusive Unterrichtung gibt, antworteten 80 Prozent mit „Nein“. Das ist eine Bankrotterklärung an die Politik und zeigt uns, dass wir uns zwar alle mehrheitlich für eine inklusive Beschulung aussprechen, aber letztendlich die Lehrkräfte mit der Umsetzung und den Auswirkungen allein gelassen werden.

So überrascht es nicht, dass über 80 Prozent der Lehrkräfte mit der Inklusionspolitik der Landesregierung sehr bzw. eher unzufrieden sind. Das geben auch die Gründe wieder, wobei die mangelnde personelle Ausstattung ganz weit herausragt. Blanck kommt zu dem Schluss:

„Die Ergebnisse zeigen, dass es so nicht weitergehen kann. Wir benötigen echte Entwicklung, sowohl bei den räumlichen Voraussetzungen als auch bei den personellen Besetzungen. Wir benötigen gute Konzepte, wie auch unter diesen Bedingungen individuelle Förderung aller Schülerinnen und Schüler gelingen kann. Förderunterricht, der regelmäßig für die Abdeckung der Stundentafel gestrichen wird, ist kein ausreichender Förderunterricht. Lehrkräfte, die überfordert werden, fallen häufiger und länger aus. Wir müssen Perspektiven schaffen, auch was die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung betrifft. Unser Vorschlag liegt seit fast drei Jahren auf dem Tisch. Die Bedarfe auch in der Ausbildung müssen endlich richtig erkannt und umgesetzt werden – und eben nicht durch ein halbherziges Lehrkräftebildungsgesetz.“

Und was die Umfrage vor allem zeigt: Wir müssen uns endlich ehrlich machen, nichts beschönigen, sondern die Probleme ernst nehmen. Nur so kann man richtige Lösungen finden. Das darf nicht auf die lange Bank geschoben werden!“



Inklusionsfrust an Regionaler Schule:

Wenn das System versagt

Ein Bericht aus der Realität einer 7. Jahrgangsstufe

In einer Regionalen Schule irgendwo in MV kämpft eine 7. Jahrgangsstufe jeden Tag – allerdings nicht um bessere Noten, sondern schlicht um Schulalltag. Drei Klassen von je ca. 25 Schülerinnen und Schülern gehören zu dieser Gruppe. Laut Schulamt gelten viele von ihnen als „nicht beschulbar“. Sie erscheinen unregelmäßig, bringen keine Arbeitsmaterialien mit, zeigen keine Lernbereitschaft – und keinerlei Respekt: weder gegenüber den Lehrkräften noch untereinander.

Das Resultat: Ein frustrierender Alltag, der zunehmend untragbar wird – sowohl für die wenigen Schüler, die lernen wollen, als auch für die Lehrkräfte, die längst an ihre Belastungsgrenze gestoßen sind.

Wenn Inklusion zur Illusion wird

Die Idee der Inklusion war einst ein humanistisches Ideal – alle Kinder sollen unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen gemeinsam lernen dürfen. In der Praxis ist daraus oft ein pädagogisches Dilemma geworden – vor allem dann, wenn Ressourcen fehlen, Strukturen versagen und Lehrkräfte mit multiplen Belastungen alleingelassen werden.

Die besagte 7. Jahrgangsstufe ist ein Beispiel, wie Inklusion ohne ausreichende Unterstützung scheitert. Pädagogische Fachkräfte wie Schulbegleiter oder Zweitlehrer sind kaum vorhanden, von psychologischer Betreuung ganz zu schweigen. Die Lehrkraft steht meist allein vor einer Klasse, in der kaum jemand bereit ist zu lernen – und in der die wenigen Lernwilligen durch das chaotische Umfeld zusätzlich demotiviert werden.

Kein Unterricht – nur Krisenmanagement

Statt Unterricht zu halten, betreiben die Lehrkräfte Krisenmanagement: Konflikte schlichten, Aggressionen dämpfen, Grundregeln des Zusammenlebens vermitteln. An regulären Fachunterricht ist in vielen Stunden nicht zu denken. Vorbereitete Stunden verpuffen in einem Klima aus Gleichgültigkeit, Ablehnung und offenem Desinteresse.

Statt Förderung herrscht Überforderung – bei allen Beteiligten.

Die Leidtragenden: Engagierte Schüler und überlastete Lehrkräfte

Die Folgen sind gravierend: Die wenigen Schülerinnen und Schüler, die lernen wollen, verlieren den Anschluss. Ihre Chancen auf einen erfolgreichen Schulabschluss sinken, weil sie permanent ausgebremst werden. Gleichzeitig verlieren Lehrkräfte ihre Motivation und Gesundheit. Wer täglich mit dem Gefühl nach Hause geht, nichts erreicht zu haben, brennt aus – fachlich wie emotional.

Ein strukturelles Problem

Was hier passiert, ist kein Einzelfall. Es ist ein strukturelles Problem, das auf politischer Ebene lange ignoriert wurde. Inklusion bedeutet nicht nur, alle Kinder in ein Klassenzimmer zu setzen – sie bedeutet, alle angemessen zu fördern. Dazu braucht es Personal, Räume, individuelle Förderung und tragfähige Konzepte. Fehlt all das, wird aus Inklusion ein pädagogischer Fehlschlag.

Was jetzt passieren muss

Die Schule, ihre Lehrkräfte und vor allem die Schüler brauchen dringend Hilfe: kurzfristig durch externe Fachkräfte – Schulsozialarbeiter, Zweitlehrer, Psychologen, langfristig durch eine ehrliche und tiefgreifende Debatte darüber, was Inklusion leisten kann – und was nicht. Vor allem aber müssen Ressourcen folgen, sonst bleibt alles eine gut gemeinte, aber realitätsferne Vision.

Denn eines ist sicher: So wie es derzeit läuft, ist es für niemanden tragbar – und gefährdet die Bildung und Entwicklung einer ganzen Generation.

Inklusion kann nur gelingen, wenn sie auch gestützt wird – gestützt durch zusätzliche Fachkräfte, durch individuelle Förderkonzepte, durch kleinere Lerngruppen, durch Zeit und Weiterbildung im sonderpädagogischen Bereich.

Ohne diesen „Unterbau“ ist Inklusion nur ein leeres Wort, und ohne dieses Fundament bricht sie zusammen und wird zum Frust – für Schüler, Lehrer und das ganze System.

S.U.

Inklusion 2025:

Wenn Realität auf Theorie trifft und beide einen Nervenzusammenbruch bekommen

Ich erinnere mich noch an mein Studium. „Schließen Sie einen Verhaltens-Vertrag mit den Kindern“, haben sie gesagt. „Die wollen das. Die wollen gar nicht stören“, haben sie gesagt. Nach einigen Jahren in der Praxis: Nein. Einen Vertrag über das eigene Verhalten zu schließen, setzt kognitive Fähigkeiten voraus, wie Reflexionsfähigkeit und Einsicht. An diesen Voraussetzungen mangelt es doch schon. Selbstverständlich hätte ich in einem guten Moment mit einem ausagierenden Schüler einen Vertrag schließen können. Der dann wie lange gehalten hätte? Genau, bis zur nächsten Eskalation. Ein Vertrag, und sei er noch 20-mal unterschrieben, garantiert doch automatisch keine Selbstregulation.

Willkommen in der Realität der Inklusion 2025 – wo Theorie auf Praxis trifft und beide einen Nervenzusammenbruch bekommen.

Während die Bildungspolitik noch immer von „individueller Förderung“ und „gemeinsamem Lernen“ schwärmt (vermutlich bei einem schönen Kaffee im klimatisierten Büro), sitze ich mit 21 Kindern in einem Klassenzimmer. 21 völlig verschiedene Welten. Da ist Emma, die bereits Romane verschlingt und nebenbei meine Unterrichtsplanung korrigiert. Finn kämpft noch mit Silben und gewinnt leider selten. Leon mit seiner Autismus-Spektrum-Störung macht bei unvorhergesehenen Änderungen einen emotionalen Neustart wie ein Windows-95-Computer. Mia spricht zu Hause drei Sprachen, aber keine davon richtig – dafür erfindet sie ständig neue Wörter, die ich heimlich in mein Wörterbuch aufnehme. Und dann ist da Iwan – ein ukrainischer Junge, der mit seiner Mutter und seinem Bruder vor dem Krieg geflohen ist und mit seinen zehn Jahren bereits mehr durchgemacht hat, als die meisten Menschen in einem ganzen Leben verkraften müssen.

Was die Universitäten nicht lehren: Kinder sind keine Maschinen, die auf pädagogische Software reagieren – sie sind eher wie Katzen – unberechenbar, eigenwillig und manchmal kratzen sie.

Die schönen Konzepte aus dem Lehrbuch zerplatzen wie Seifenblasen in einem Tornado, sobald Iwan morgens durch die Klassenzimmertür stürmt (ja, stürmt – Iwan macht nichts halbherzig). Verhaltensverträge? Hat er vermutlich gegessen. Belohnungssysteme? Langweilig. Positive Verstärkung? Da lacht sein überreiztes Nervensystem nur müde. Aber was machst du mit einem Kind, dessen Kampf-oder-Flucht-Modus so dauerhaft aktiviert ist, dass er selbst beim Pausenbrot in Alarmbereitschaft gerät?

Die Wahrheit ist: Manche Kinder brauchen mehr, als ein Regelschulsystem jemals leisten kann – außer vielleicht Zauberkräfte. Aber die haben sie uns im Studium leider nicht beigebracht.

Wenn Systeme an ihre Grenzen stoßen (und dabei spektakulär scheitern)

Schüler Iwan (vierte Klasse), stört ununterbrochen den Unterricht. Das ist eine Untertreibung – er choreografiert praktisch eine Ein-Mann-Show namens „Chaos für Anfänger“. Weder nimmt er am Unterrichtsgeschehen teil, noch lässt er alle anderen in Ruhe arbeiten. Ich versuche es mit gutem Zureden – er hört zu wie eine taube Nuss. Belohnungssystem? Er schaut mich an, als hätte ich ihm vorgeschlagen, gemeinsam Steuererklärungen auszufüllen. Knallharte Strenge? Das macht ihn nur noch aggressiver und mich so müde, dass ich ernsthaft überlege, ob Kaffee intravenös verabreicht werden kann.

Das ist der Punkt, an dem ehrliche Pädagogik beginnt: das Eingeständnis der eigenen Grenzen – und der Wunsch nach einem Notfall-Teleporter.

Was kommt nach dem gescheiterten Belohnungssystem? Nach dem zehnten erfolglosen Elterngespräch? Nach der dritten Gewaltmeldung in einer Woche? (An diesem Punkt führe ich bereits Strichlisten wie ein Barkeeper, nur mit weniger Alkohol und mehr Verzweiflung.) Das System hat für diesen Moment keine Antwort, außer der zynischen Aufforderung: „Versuchen Sie es weiter.“ Klar, als würde pädagogische Beharrlichkeit automatisch neurobiologische Traumata heilen. Als nächstes behaupten sie noch, Liebe könne Berge versetzen – Spoiler: kann sie nicht, habe ich versucht.

Die Wahrheit? Iwan wirft einen Stuhl auf Mitschüler. Tritt einem Zweitklässler in den Rücken. Verwandelt mein Klassenzimmer in eine Szene aus einem Actionfilm – nur ohne Stunt doubles und Happy End.

Und ich stehe daneben mit meinem Studienabschluss (der übrigens an der Wand hängt und mich täglich verhöhnt) und meinen pädagogischen Idealen und bin so hilflos wie ein Pingpong-Ball im Hurrikan. Nicht, weil ich schlecht ausgebildet bin – mein Zeugnis sagt was anderes. Nicht, weil ich nicht genug will – meine Überstunden sprechen Bände (auch wenn sie nirgends erfasst werden, weder die drei Stunden beim InsoFA-Gespräch über Kindeswohlgefährdung noch die Gewaltmeldungen, die ich abends zu Hause schreibe), sondern weil mich niemand

darauf vorbereitet hat, dass manche Kinder professionelle therapeutische Hilfe brauchen, die ich weder leisten kann noch darf. Aber hey, ich kann Arbeitsblätter differenzieren – das zählt doch auch was, oder?

Dann kommt der Moment, in dem ich eigentlich der Schulleitung Bescheid geben müsste: „Das Kind muss abgeholt werden.“ Aber ich tue es nicht.

Denn ich weiß, was passiert, wenn Iwan nach Hause kommt. Der Ledergürtel. Die Schläge. Noch mehr Trauma für ein Kind, das bereits alles verloren hat. Also halte ich durch. Ich halte seine Wutausbrüche aus, seine Verzweiflung, seine Gewalt. Mit Rücksprache meiner Schulleitung, die versteht, dass manchmal „Durchhalten“ die einzig menschliche Option ist.

Willkommen im moralischen Dilemma der modernen Pädagogik: Soll ich ein Kind vor noch mehr Gewalt schützen, indem ich seine Gewalt aushalte? Spoiler: Das stand auch nicht im Studienhandbuch.

Während andere Schulen bei jedem kleinen Zwischenfall die Eltern anrufen, führe ich Krieg gegen mein eigenes Erschöpfungslevel. Ich erkläre den anderen Kindern, warum ihr Klassenkamerad heute wieder ausrastet. Ich räume zerbrochene Gegenstände auf und frage mich, ob Heiligenscheine steuerlich absetzbar sind.

Und ich? Ich stehe da und halte aus. Jeden Tag! Weil ich weiß, dass die Alternative – ein Anruf nach Hause – noch schlimmer wäre. Mein Pädagogik-Studium hatte übrigens kein Kapitel über „Wie erkläre ich einem Kriegskind, dass Mathe wichtiger ist als seine Überlebensängste, während ich gleichzeitig seine Gewaltausbrüche aushalte, um ihn vor noch mehr Gewalt zu schützen“. Das Kapitel war wohl zu lang für die Studienordnung.

Das ist der Moment, in dem „Inklusion“ zur Realsatire wird – nur dass hier echte Menschen leiden.

Bereits im zweiten Halbjahr wurde die Situation so ernst, dass Iwan mit einem Taschenmesser zur Schule kam. (Ja, er ist bei den Pfadfindern – aber ein Messer in der Schule bleibt ein Messer, egal ob von einem traumatisierten Kind oder einem anderen, das es ihm abnehmen könnte.) Die Lösung unseres genialen Systems? Eine ukrainische Lehrkraft zur Seite stellen. Ganztägig. In einem Nebenraum. Alleine.

Das nennt sich dann „Inklusion durch Exklusion“ – eine pädagogische Innovation, die in keinem Lehrbuch steht, weil sie zu absurd wäre.

Diese Vertretungslehrkraft arbeitet jetzt 27,5 Wochenstunden als glorifizierte Einzelbetreuung für ein Kind, das eigentlich therapeutische Hilfe bräuchte. Eine Vollzeit-

lehrkraft als teuerste Kinderbetreuung der Geschichte! Während gleichzeitig woanders Klassen zusammengelegt werden, weil – Überraschung! – Lehrkräfte fehlen. Das ist, als würde man einen Chirurgen als Pflaster-Aufkleber einsetzen. Effektiv? Nein. Teuer? Absolut. Sinnvoll? Fragen Sie mich in zehn Jahren nochmal.

Ach ja, fast vergessen: Am vorletzten Schultag vor den Ferien – Monate nachdem diese „Lösung“ bereits implementiert war – erfuhr Iwan, dass sein Vater, den er seit Jahren nicht mehr gesehen hat, an der Front gefallen ist. Falls Sie sich gewundert haben, warum ein bereits vollkommen traumatisiertes und isoliertes Kind plötzlich noch mehr zusammenbricht – Bingo!

Der menschliche Faktor: Inklusion beginnt bei uns (und unserem Kaffeekonsum)

Kennen Sie das Beispiel des Kotzglases? Falls nicht, hier eine kleine Einführung in die Lehrkraft-Psychologie für Fortgeschrittene.

Das besagt, dass wir alle so ein Glas in unserem Inneren besitzen – eine Art emotionaler Mülleimer, wenn Sie so wollen. Da kommt alles rein, was uns so stört, nervt oder den letzten Nerv raubt. Der kaputte Kopierer, der nur montags funktioniert. Eltern, die ihre Erziehungsverantwortung per E-Mail an mich delegieren wollen. Kinder, die das Toilettenpapier als Kunstmaterial entdecken – vorzugsweise nass an den Wänden, als wäre Picasso persönlich vorbeigekommen.

Irgendwann ist dieses Kotzglas randvoller als die Berliner Innenstadt zur Rush Hour. Dann benötigt es nur noch eine Kleinigkeit – zum Beispiel, dass Iwan meine geliebte Eieruhr in ihre Einzelteile zerlegt, als wäre er ein Uhrmacher mit Destruktionsdrang. Dann kippt das Glas um und Sie explodieren wie ein Vulkan mit schlechter Laune.

Tatsächlich bin ich jeden Tag dankbar, dass an meiner Schule all die umgekippten Kotzgläser durch das Kollegium akzeptiert und aufgefangen werden – wie emotionale Müllmänner, aber mit Herzensbildung.

Plus eine Schulleitung, die nicht nur das Glas wieder aufrichtet, sondern auch versteht, warum es überhaupt umgekippt ist. Die nicht fragt: „Warum kannst du nicht mit dem Kind umgehen?“, sondern: „Brauchst du erstmal einen Kaffee oder gleich was Stärkeres?“

Das ist die bittere Ironie unseres Bildungssystems: Wir predigen Inklusion, lassen aber die eigenen Mitarbeiterinnen emotional im Regen stehen – ohne Regenschirm, versteht sich.

Da werden millionenschwere Inklusionsprogramme aufgelegt (das Geld hätte man auch aus dem Fenster werfen können – wäre wenigstens ein schönes Schauspiel gewe-

sen), aber für Supervision ist kein Budget da. Da wird über „multiprofessionelle Teams“ gefaselt, aber die Schulsozialarbeiterin muss sich auf drei Schulen aufteilen wie ein pädagogischer Pizzabote. Da werden Lehrkräfte zu Therapeutinnen, Sozialarbeiterinnen und Krisenmanagerinnen gemacht – aber wehe, sie brechen unter der Last zusammen. Dann sind sie „nicht belastbar genug“. Als wäre Belastbarkeit ein Schulfach, das wir verpasst haben.

Inklusion beginnt nicht im Klassenzimmer. Sie beginnt im Lehrerzimmer – bei der Kaffeemaschine, um genau zu sein.

Zurück zu Iwan: Was wahre Inklusion bedeuten würde (Spoiler: Es ist nicht das, was wir haben)

Während ich diese Zeilen schreibe und zum fünften Mal meinen Kaffee aufwärme, denke ich an Iwan. An den ukrainischen Jungen, der seinen Vater im Krieg verloren hat, der zu Hause geschlagen wird, wenn ich seine Mutter anrufe, und der jetzt täglich ganztätig alleine in einem Nebenraum sitzt – isoliert von allen anderen Kindern. Obwohl wir der Mutter eine Stundenverkürzung vorgeschlagen haben, um ihm wenigstens etwas Entlastung zu geben, stimmte sie dem leider nicht zu. Also verbringt er den kompletten Schultag in seiner pädagogischen Einzelzelle. Der in seinen wenigen ruhigen Momenten so verletzlich aussieht, dass selbst das Herz des härtesten Bildungspolitikers brechen müsste – falls vorhanden.

Iwan braucht keine Verhaltensverträge – er braucht ein Wunder. Oder wenigstens Menschen, die verstehen, dass Krieg, Tod und häusliche Gewalt nicht mit Arbeitsblätter geheilt werden.

Er braucht ein Team aus Trauma-Therapeutinnen, Sonderpädagoginnen und Sozialpädagoginnen, die Zeit haben – echte Zeit, nicht die fünf Minuten zwischen Pausenaufsicht und nächster Stunde. Er braucht eine Lerngruppe von maximal sechs Kindern, die nicht vor ihm weglaufen müssen. Er braucht Sicherheit, Verständnis und die Gewissheit, dass er nicht geschlagen wird, wenn er einen schlechten Tag hat.

Was er definitiv nicht braucht, ist eine 27,5-Stunden-Vollzeitkraft, die ihn wie einen radioaktiven Müll in einem Nebenraum „verwahrt“.

Was er nicht braucht, ist ein System, das ihn behandelt wie einen kaputten Drucker – erstmal ausschalten, wieder anschalten und hoffen, dass es wieder funktioniert.

Wahre Inklusion würde bedeuten: Iwan bekommt echte therapeutische Hilfe für seine Kriegstraumata. Seine Mutter bekommt Unterstützung bei der Erziehung. Die ukrainische Lehrkraft würde dort eingesetzt, wo sie als Vollzeitkraft gebraucht wird – in einer normalen Klasse, mit normalen Kindern, die normalen Unterricht brauchen. Und ich als Lehrkraft bekäme die Ressourcen, allen Kindern gerecht zu werden – ohne täglich zu entscheiden, wen ich heute im Stich lasse.

Das wäre Inklusion. Das wäre menschlich. Das wäre so revolutionär, dass vermutlich das Bildungsministerium implodieren würde.

Aber solange Inklusion hauptsächlich ein Sparmodell ist (getarnt als humanitäres Projekt), werden wir weiter zusehen müssen, wie Kriegskinder wie Iwan im System zerbrechen. Während wir zerbrochene Eieruhren aufräumen, Toilettenpapier von Wänden kratzen und uns fragen, ob ein Kind, das seinen Vater verloren hat und zu Hause geschlagen wird, wirklich das Problem ist – oder vielleicht doch das System, das aus allem Profit schlagen will, sogar aus menschlichem Leid.

Iwan hat eine Chance verdient. Alle kriegstraumatisierten Kinder dieser Welt haben eine Chance verdient.

Nicht die Chance, in einem kaputten System zu überleben wie ein Pingpong-Ball in einer Waschmaschine – sondern die Chance, in einem System zu heilen, das seinen Namen verdient: inklusiv. Und vielleicht, nur vielleicht, könnten wir dabei alle etwas lernen. Über Menschlichkeit, über echte Inklusion – und darüber, dass manche Probleme sich nicht mit guten Absichten und schönen Worten lösen lassen.

Bis dahin trinke ich weiter Kaffee und hoffe auf bessere Zeiten. Für Iwan. Für uns alle. Und für meine Eieruhr – ruhe in Frieden.

Anne Jühlke, Junger VBE MV

VBE MV beim MV-Rat der Jungen Union

Seit langem ein heiß diskutiertes Thema: inklusive Bildung

Doch wie steht es um das Thema in den Schulen des Landes? Dazu waren unser Landesvorsitzender Michael Blanck sowie Björn Bromberger, Beisitzer im Regionalvorstand MSE, am 12. Juli 2025 zu Gast beim MV-Rat der Jungen Union Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Beginn stellte Michael Blanck die aktuellen Ergebnisse einer landesweiten Lehrkräftebefragung vor und gab damit einen fundierten Einblick in die Realität der Inklusion an Schulen in MV. Anschließend diskutierten wir gemeinsam mit weiteren Gästen über das Thema „Inklusion in der Bildung – zwischen Anspruch und Wirklichkeit“.

Wir machten deutlich: Inklusion kann nur gelingen, wenn sie mit ausreichenden personellen, zeitlichen und strukturellen Ressourcen unterlegt wird.

Björn Bromberger



VBE MV trauert mit dem dbb beamtenbund und tarifunion um ehemaligen dbb-Bundesvorsitzenden



Ulrich Silberbach, langjähriger Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, ist am 25. Juni 2025, kurz nachdem er vom Vorsitz des dbb zurückgetreten war, einer schweren Krankheit erlegen.

Ulrich Silberbach (*27. August 1961 in Köln, † 25. Juni 2025 in Berlin) begann seine Karriere in der Kölner Stadtverwaltung, bevor er sich ab den 1990-er Jahren hauptamtlich bei der Kommunalgewerkschaft Komba engagierte. 2011 wurde er stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und

übernahm 2017 zum ersten Mal den Bundesvorsitz. 2022 wurde er für eine zweite Amtsperiode wiedergewählt.

Seine Amtszeit war geprägt durch seinen beharrlichen Einsatz für den Erhalt des Berufsbeamtentums, eine starke Führung bei den Tarifverhandlungen sowie durch seine Moderation zwischen Beamten- und Tarifbeschäftigteninteressen zur Stärkung des öffentlichen Dienstes. Die Rolle eines starken Staates prägte über all die Jahre sein Handeln.

Durch meine Mitgliedschaft im dbb-Bundeshauptvorstand und Teil der Verhandlungskommissionen bei den Tarifverhandlungen konnte ich sein Engagement hautnah erleben. Mit Beharrlichkeit setzte er sich für die Interessen aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ein. Gerade bei den Tarifverhandlungen zeigte er sich als Kämpfer mit ungebrochenem Pflichtbewusstsein. Genauso tapfer nahm er im letzten Jahr seinen schwierigsten Kampf an. Diesen konnte er leider nicht gewinnen.

Ulrich Silberbach hinterlässt eine große Lücke. Unser gesamtes Mitgefühl gilt seiner Familie, Freunden und Weggefährten. Wir werden Ulrich Silberbach ein ehrendes Andenken bewahren.

Michael Blanck

Schülerinnen und Schüler setzen ein starkes Zeichen von Mündigkeit

Mit dem Bildungsprotest am 26. Mai 2025 in Schwerin haben die Schülerräte in MV ein hohes demokratisches Engagement und ein professionelles Agieren gezeigt. In ihrer Pressemitteilung zu der Veranstaltung weisen sie auf alarmierende Anstiegszahlen bei Angststörungen (55%), Depressionen (24%) und Essstörungen (69%) gegenüber 2019 hin und fordern daher zuallererst ein Fach für Resilienztraining und Stressbewältigung. Was wir Lehrkräfte auch immer ad hoc dazu denken mögen, diese Forderung ist eine starke und klare Ansage an das System Gesellschaft und Schule, die die angegriffenen Gesundheitszustände von Heranwachsenden ernst nimmt!

Allein das Lesen der Argumentationen ihres Kataloges und das stringente Ableiten von politischen Forderungen

haben mich schwer beeindruckt und gaben mir neue, wichtige Perspektiven auf Schule. Die 21 Seiten ihres Protestprogrammes (siehe QR-Code) lesen sich wie ein Krimi über die eigene Familie. Ich kann nur zur Lektüre raten. Wenn junge Menschen sich politisch so zu Wort melden, dann habe ich ein gutes Gefühl für unser aller Zukunft. Dann wird verstanden, was demokratische Teilhabe bedeutet und wie politisches Engagement anzugehen ist. Glückwunsch und Respekt und der Wunsch, dass wir – jeder an seiner Stelle und doch gemeinsam – notwendige Verbesserungen erreichen.

Gottfried Hägele



**Vordenken ist besser
als das Nachsehen haben!**

Regionalgruppe Ludwigslust-Parchim

Fahrt im Dezember

Liebe Mitglieder,

ihr erinnert euch sicher noch an den geheimnisvollen Bildungsausflug, den wir euch vor einigen Wochen angekündigt haben. Nun ist es Zeit, das Rätsel zu lüften. Unsere Adventsfahrt führt uns in unsere wunderschöne Landeshauptstadt Schwerin – eine Stadt, die Geschichte, Kultur und festliche Stimmung vereint.

Erster Halt: Wir blicken hinter Türen, die sonst verschlossen bleiben:

Den Auftakt macht ein spannender Besuch im **Funkhaus**. Im Rahmen von zeitgemäßer Medienbildung werfen wir einen Blick hinter die Kulissen, lernen Moderatoren kennen und erleben live, wie Radio- und Fernsehsendungen entstehen – ein exklusives Erlebnis, das man so nicht alle Tage bekommt, und ein wichtiges Hintergrundwissen für unsere Arbeit mit Schülerinnen und Schülern.

Zweiter Halt: Wir tauchen ein in ein Meer aus Lichtern und Düften:

Wir lassen uns von der besonderen Atmosphäre des **Schweriner Weihnachtsmarktes** verzaubern. Zwischen festlich geschmückten Gassen, funkelnden Lichtern und verlockenden Düften aus aller Welt genießen wir die Adventsstimmung und haben Zeit zum Schlendern, Probieren und Entdecken.

Dritter Halt: Wir besuchen jemandem, der mit uns den kleinen Beschwerden des Alltags auf charmante Weise begegnet.

Der **Physiopath** eröffnet uns mit Charme, Witz und einem Augenzwinkern eine ganz eigene Sicht auf das Leben – unterhaltsam, überraschend und garantiert unvergesslich. Vielleicht nehmen wir den ein oder anderen Tipp für uns persönlich mit.

Unsere Fahrt verbindet **Bildung, Kultur und Genuss** in idealer Weise und verspricht unvergessliche Eindrücke in einer der schönsten Städte Norddeutschlands. Wir laden euch ein, am **20. Dezember ab dem spätem Vormittag bis abends** dabei zu sein und gemeinsam einen unvergesslichen Tag in Schwerin zu erleben – wir freuen uns auf euch!

Damit die Vorfreude noch ein wenig wächst:
→ Die genauen Informationen für den 20. 12. 2025 zu Teilnahmebeitrag, Haltepunkten der Busfahrt sowie zum Anmeldemodus findet ihr in der nächsten Ausgabe unserer Verbandszeitung bzw. auf der Webseite des VBE-MV.

Herzlichst,
Katrin Reuter im Namen der Regionalgruppe LUP

**Machen Sie den VBE M-V stark,
er setzt sich für Sie ein.**

VBE
Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Regionalgruppe Mecklenburgische Seenplatte

Alle Jahre wieder

Alle Jahre wieder trifft sich die Regionalgruppe MSE am Broder Strand Auch in diesem Jahr ließ sich die Regionalgruppe MSE die Tradition nicht nehmen: Der Jahresabschluss am 17.07. am Broder Strand fand wie gewohnt statt – trotz durchwachsenem Wetter. Rund 15 kleine und große Mitglieder kamen zusammen, um gemeinsam das Schuljahr ausklingen zu lassen. Zwar zeigte sich der Himmel zunächst grau, doch pünktlich zum Grillstart legte der Regen eine Pause ein – und sogar die Sonne ließ sich noch blicken. So konnte bei Bratwurst und kühlen Getränken in entspannter Runde geplaudert, gelacht und das vergangene Schuljahr Revue passieren gelassen werden. Der Nachmittag am Strand bot wieder einmal Gelegenheit zum Austausch abseits des schulischen Alltags und bewies, dass selbst ein wenig Regen die VBE-Gemeinschaft nicht aufhält. Wir freuen uns schon auf das nächste Mal – alle Jahre wieder.



Regionalgruppe Mecklenburgische Seenplatte

Verband Bildung und Erziehung
Mecklenburg-Vorpommern

Teacher Talk

Lass uns mal wieder
reden ...

... über den Start ins neue Schuljahr mit und ohne KI, eure Erwartungen an den Verband oder den ganz normalen Schulalltag in Vollzeit und Teilzeit, in Referendariat und Seiteneinstieg!

Wo? – U-Nautic in Waren (Müritz)
Wann? – 01.10.2025 – 18.00 Uhr

Natürlich
auch für
Nicht-Mitglieder

Anmeldung bis 26.09.2025 unter:
maria.stoeckel@vbe-mv.de




Regionalgruppe Nordwestmecklenburg/Schwerin

Von der Tafel in die Rente:

Ein erfolgreicher Fortbildungstag

Am 26.06.2025 fand in unserer Geschäftsstelle eine aufschlussreiche Fortbildung zum Thema „Von der Tafel in die Rente“ statt, die in Zusammenarbeit mit der Rentenversicherung organisiert wurde. Die Veranstaltung stieß auf großes Interesse und zog zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, die sich über die Herausforderungen und Möglichkeiten in Zusammenhang mit der Rente informieren wollten.

Die Fortbildung bot eine Plattform für intensive Diskussionen und den Austausch von Erfahrungen. Frau Hoffmann, als Expertin der Rentenversicherung, erklärte die verschiedenen Aspekte der Rentenansprüche und gab wertvolle Tipps, wie der Weg in die vorzeitige Rente oder



in die Regelaltersrente gelingen kann. Besonders gefragt waren die Themen der individuellen Rentenberechnung und die Möglichkeiten der Zusatzversorgung.

Teilzeitbeschäftigung der Lehrkräfte in MV?!



Maria Stöckel

In der Pressemitteilung des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern mit der Überschrift „Teilzeit und Anrechnungsstunden bleiben weiterhin unangetastet“ wird Simone Oldenburg wie folgt zitiert: „Im Gegensatz zu anderen Ländern, die aufgrund des gravierenden Lehrkräftemangels die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Lehrkräfte reduzieren und die Arbeitszeit erhöhen, bleiben in MV diese Regelungen und die Anzahl der Anrechnungsstunden unangetastet“. Dass sich die Ministerin so klar positioniert, ist ein gutes Zeichen für die Lehrkräfte und ein nachhaltiger Standortvorteil für Mecklenburg-Vorpommern.

Die Teilzeitquote von Lehrkräften lag im Schuljahr 2023/24 im Bundesschnitt bei 43,1%, wobei die Teilzeitquote von weiblichen Beschäftigten mit 50,7% mehr als doppelt so hoch ist wie die Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten (22,6%). Mecklenburg-Vorpommern liegt mit 37,1% teilzeitbeschäftigten Lehrkräften unter dem Bundesdurchschnitt.

Beim Antrag auf Teilzeitbeschäftigung werden auf Basis verschiedener rechtlicher Grundlagen die Gründe der Schwerbehinderung sowie der Betreuung und Pflege von Angehörigen von der voraussetzungslosen Antragsteilzeit abgegrenzt. Insbesondere diese voraussetzungslose Antragsteilzeit bietet Möglichkeiten, einer Kollegin oder einem Kollegen die Teilzeitbeschäftigung zu verwehren. Der Begriff voraussetzungslos ist in diesem Zusammenhang schwierig, da doch nur die Voraussetzungen (Schwerbehinderung, Betreuung und Pflege) aufgegriffen werden, bei der eine Teilzeitbeschäftigung nicht grundsätzlich abgelehnt werden kann. Es gibt jedoch zahlreiche legitime Beweggründe für Teilzeitbeschäftigung.

Wie positioniert ihr euch zur Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften in MV? Welche Beweggründe im Rahmen der voraussetzungslosen Antragsteilzeit sind für euch legitim und welche nicht? Welchen Blick haben Schulleitungen auf das Thema Teilzeit? Schreibt mir gern per Mail an: maria.stoeckel@vbe-mv.de

Maria Stöckel

Mythos: unangekündigte Klassenarbeiten

„Die Sonne scheint. Das Wetter ist schön. Hefte raus! Wir schreiben eine Klassenarbeit!“ Es ist Montagmorgen und die Lehrperson tritt mit guter Laune ins Klassenzimmer und möchte eine unangekündigte Klassenarbeit schreiben. Wie sieht es rechtlich aus? Darf eine Lehrperson unangekündigte Klassenarbeiten schreiben?

Grundsätzlich gilt:

„Klassenarbeiten sind gleichmäßig über das Schuljahr zu verteilen und mindestens fünf Unterrichtstage vorher anzukündigen. Verlegungen bereits angekündigter Klassenarbeiten bleiben von dieser Regelung unberührt.“

(§ 7 LeistBewVO M-V: URL:

<https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-SchulLeistBewVMVpP7> (27.04.2025)).

Für die Oberstufe regelt dies die Oberstufen- und Abiturprüfungsverordnung:

„Für jedes Schulhalbjahr ist ein Klausurplan zu erstellen. Das Nähere zur Anzahl und Verteilung der Klausuren gemäß § 21 Absatz 1 und § 22 Absatz 1 regelt die Lehrerkonferenz. Klausuren gemäß Absatz 1 sind gleichmäßig zu verteilen und mindestens fünf Unterrichtstage vorher anzukündigen.“

(§ 16 APVO M-V: URL: <https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-AbiPrVMVpP16> (27.04.2025)).

Anne-Marie Rohr, Agnes Heutmann

unangekündigte
Klassenarbeiten



Jetzt Gewerkschaftsvorteil sichern!



bbbank.de/dbb

Einfach den Code scannen und sofort in unsere exklusive Vorteilswelt für Mitglieder in dbb-Fachgewerkschaften eintauchen.

BBBank eG

Antje Stets, Telefon: 0162 27 30 942

E-Mail: antje.stets@bbbank.de



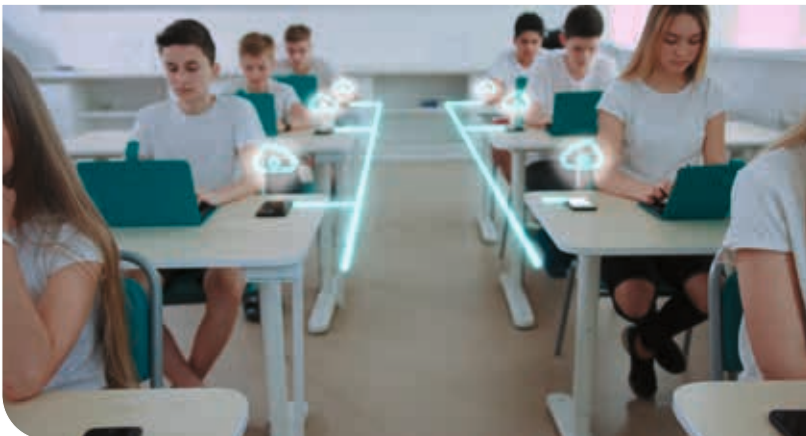
Junger VBE MV

Von uns – für Euch – fürs Land



Susann Meyer, Sprecherin des Jungen VBE MV
Foto: Fanny Topfstedt

#Frau Meyer fragt nach ...



Digitalisierung auf Diät:

Wie viel Zukunft steckt im Schulbudget 2025/26?

Von Kreidestaub, QR-Code-Mythen und der großen Frage:
Wer bezahlt eigentlich das Abenteuer Lernen?

2025 – während wir immer noch auf fliegende Taxis warten, schwebt über der deutschen Bildungslandschaft eine viel drängendere Frage: Wer finanziert das Abenteuer Lernen?

Statt Fortschritt scheinen die Mittel für Digitalisierung oft zu knapp, und der große Fördertopf bleibt oftmals verschlossen.

Zwischen Bundesförderung und Kreidestaub

Die gute Nachricht: Es wird viel geredet – über das Startchancenprogramm, den Digitalpakt 2.0 und andere Förderungen.

Die schlechte Nachricht: Kein Förderprogramm hat bisher einen wirklich funktionierenden, magischen „Smart-Classroom“ hervorgebracht, in dem Technik, Ausstattung und digital unterstütztes Lernen tatsächlich reibungslos zusammenspielen und den Unterricht spürbar verbessern.

„Bildung ist Ländersache!“, sagen die einen, während der Bund mit dem Geldbeutel wedelt und die Kommunen weiter um ihr Stück vom Kuchen kämpfen müssen – wie ein Esel, der mit der Möhre vor den Augen Lasten trägt, ohne sie je zu erreichen.

Zurück an der Schule – mit Smartboard und guter Laune

Nach vier Jahren im Lehrerhauptpersonalrat bin ich nun an meine Schule zurückgekehrt und fand voller Freude in jedem Raum ein Smartboard vor. Hier hörte ich, dass der Träger im vergangenen Sommer alles eingebaut und notwendige Anschlüsse gelegt hat. So notwendig, dass ich mit neuesten Geräten die ältere APP zum Spiegeln meiner Geräte nicht nutzen konnte. Nach kurzer Einführung durch einen Kollegen legte ich mit meinem fünf Meter HDMI Kabel enthusiastisch mit digitalen Tools wie Fobizz und Co. los und war voller Ideen.

Doch schnell kam ein weiterer von vielen Dämpfern: Die Schülerinnen und Schüler lehnten die Möglichkeit der Nutzung von QR-Codes häufig ab, und „Bring your own Device“ hieß oft: Hoffen, dass das Handy – (Nutzung selbstverständlich freiwillig) Datenvolumen hat und geladen ist. Statt digitaler Traumstunden landete ich häufig bei Gegenwehr und Ablehnung durch Schülerinnen und Schüler – bewährt, aber weit entfernt von der Zukunft, die alle versprechen.

Bildung unter Dauerbaustelle – digital wie pädagogisch

Investitionsstau bleibt auch 2025 das Problem Nummer eins. Es fehlen mindestens 130 Milliarden Euro (Quelle: Thinktank Dezent Zukunft), doch die verfügbaren Mittel sind selten wie freie Steckdosen im Informatikraum. Während immer noch viele Kinder in Mathe und Deutsch unter den Mindeststandards bleiben, dreht sich die politische Debatte weiter um Zuständigkeiten.

Schnelles WLAN allein macht noch keine Bildung – vor allem nicht, wenn die nötigen Fähigkeiten und Kompetenzen dafür fehlen. Unterhält man sich ohne pädagogischen Hintergrund mit Schülerinnen und Schülern oder auch Studierenden kommt man schnell zu dem Schluss, dass Angst und Unwissenheit vor digitalem Arbeiten besteht.

Ganz anders, wenn es um die Handhabung von sozialen Netzwerken geht. In der Bildung geht es letztlich nicht nur um finanzielle Mittel, sondern auch um das Erreichen der eigenen Kompetenz in Sachen Digitalität.

Von Ideal und Realität

Sechs Wochen vor den Ferien war ich nun in fast jeder Klasse unterwegs. Die angedachte, digital gut vorbereitete Lernumgebung blieb oft am Ende nur Wunschdenken. Stattdessen war Improvisation angesagt – und viel Geduld. Nicht jede digitale Innovation zündet sofort, manchmal hilft nur Humor und Kreativität. Aber dankbar für die Zeit bin ich sehr. Denn wo lernt man sonst, was Bildung braucht, wenn nicht im Unterricht selbst.

Ob Schule 2025 nun Lernfabrik oder Zukunftsschmiede wird, hängt vor allem davon ab, ob endlich dauerhaft intensiv und ausreichend in Bildung investiert wird. Lehrkräfte und jedes einzelne Mitglied der echten Multiprofessionellen Teams sind die wahren Heldinnen und Helden, die den Unterricht am Laufen halten – mit viel Engagement, trotz knapper Mittel und häufig einem Hauch müdem Lächeln nach langer Vorbereitung im Gesicht. Die nächste große Bildungsidee? Vielleicht ein Tool, das Elternabend, Finanzplanung, Verwaltung und am Ende Digitalisierung gleichzeitig meistert. Bis dahin heißt es: neugierig auf digitale Erleichterungen wie digitale Klassenbücher warten und bis dahin das 5 Meter lange HDMI-Kabel nicht vergessen!

Susann Meyer

#EinThemaFüralle

Und plötzlich lugt die Teilzeit um die Ecke

Als ich vor ein paar Jahren noch (jung, wild und voller Feuer – was nicht bedeutet, dass es heute kleiner flackert) mit meinen Referendariatskollegen im Teamraum saß, hätte ich nicht gedacht, dass das kleine, unscheinbare Wort „Teilzeit“ einmal so frech und selbstbewusst durch die Tür lugen würde. Freundlich grinsend, als wollte es sagen: „Hallo, brauchst du mal ‘ne Pause vom schulischen Wahnsinn?“ Und nein, es ist kein Spaß, sondern echt. Denn Kolleginnen oder Kollegen setzen sich zunehmend – unabhängig vom Alter – mit dem Thema Teilzeit auseinander, um dann bald im besten Falle verkünden: „Ab nächstem Halbjahr gehe ich in Teilzeit!“

Die Fakten – Teilzeit wächst wirklich, und der Umgang damit bleibt mehr als leise.

Im Schuljahr 2023/24 arbeiteten bundesweit rund 739.500 Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen. Davon waren 43,1 Prozent in Teilzeit – ein Rekordhoch, wie das Statistische Bundesamt zusammen mit einer aktuellen Statista-Umfrage im August 2025 meldet.

In Mecklenburg-Vorpommern liegt die Teilzeitquote bei rund 37,1 Prozent, mit 40,3 Prozent bei den Lehrerinnen und 27,3 Prozent bei den Lehrern. Damit sind wir zwar

etwas unter dem Bundesdurchschnitt, aber die Tendenz ist klar steigend.

Frauen arbeiten mit über 50 Prozent deutlich häufiger in Teilzeit als Männer (22,6 Prozent). Regionale Spitzenreiter sind Hamburg (55,0%), Bremen (52,2%) und Baden-Württemberg (50,1%), während Thüringen (23,0%) und Sachsen-Anhalt (23,1%) am niedrigsten liegen.

Warum gehen so viele in Teilzeit?

Ganz einfach: Um mehr Luft zu bekommen. Mehr Zeit für Familie, Kinder oder Pflege von Angehörigen, aber auch – und so ehrlich muss man hier sein – für sich selbst. Viele schaffen das heutige Pensum in Vollzeit nicht mehr ohne gesundheitliche Einbußen. Teilzeit ist der Rettungsring im wilden Schulalltag.

Wer nutzt Teilzeit? Alle Generationen!

Ob die erfahrene Kollegin, die aus gesundheitlichen Gründen kürzertreten muss, die junge Mutter, die morgens schon Kinder, Familientermine und Job jongliert, oder engagierte Väter mit Betreuungsaufgaben, und wehe ein Kind oder man selbst wird krank – Teilzeit ist längst ein fester Bestandteil unserer Berufswelt.

Eine Betrachtung aus dem Jungen VBE

Ich möchte hier betonen: Diese Perspektive zeigt nur eine von vielen Sichtweisen auf das Thema Teilzeit. Wichtig aber ist, dass die Möglichkeit zur Teilzeit erhalten und ausgebaut wird – und nicht eingeschränkt. Teilzeit ist unverzichtbar für die Vereinbarkeit von Beruf und Leben, insbesondere für Frauen, die immer noch den Großteil der Familienarbeit leisten.

Teilzeit darf nicht als Problem gesehen werden, sondern als wichtige Stärke. Einschränkungen hierbei würden nicht nur viele Lehrkräfte benachteiligen, sondern auch die Gesundheit und Zufriedenheit massiv beeinträchtigen.

... und wenn die Teilzeit einmal da ist

... bedeutet das nicht halbes Engagement, sondern meist volle Kraft auf weniger Stunden. Hier ist genauso Organisationstalent gefragt wie bei vollzeittätigen Lehrkräften – manchmal fühlt sich der Alltag wie ein Zirkus voller Bälle an, die alle gleichzeitig in der Luft gehalten werden müssen.

Aber seien wir ehrlich: Ein Lehrerzimmer voller Kolleginnen und Kollegen, die klug mit ihren Kräften haushalten, ist viel gesünder als eines, in dem alle am Limit arbeiten. Mein Appell: Lasst Teilzeit nicht verschwinden. Sie macht unseren Beruf lebensfähig, gesund und menschlich.

Susann Meyer

Kolumne

#rasenderraimund

Zwei meinungsstarke Bildungsinfluencer, die einem ausnahmsweise nicht das Geld aus der Tasche leiern wollen



Raimund Schneider

Meine Obsession mit Bildungsinstagrammarrinnen (schreibt man das so?) ist an einem neuen Höhepunkt. Ich habe einen Trend unter den Influencern mit Schulhintergrund entdeckt, der mich verstört – aber das gute Verstörtsein, nicht das verstörende Verstörtsein.

Die Rede ist von Schulleitern und -leiterinnen, die auf ihrem Account ihre Follower mitnehmen in die Gedanken- und Arbeitswelt des „Direx“.

Kurzer Einschub: Schulleitung ist und bleibt eine zwiespältige Einrichtung für mich. Mal

Mordor, mal OKW im Führerbunker, mal die letzten Knechte des Schulamtes, aber dann auch wieder Innovatoren, die ersten und die letzten in der Schule, offenes Ohr und Problemlöser für alle Stakeholder des Schulbetriebes. Wie bekommen diese Lehrkräfte es hin, von ihrer wenigen Zeit auch noch einen Socialmedia Kanal zu bespielen?

Am Beispiel Astrid Kalantzis (@schulleiterin_mitvision) aus Wetzlar vielleicht gut zu erkennen: sie posten nur sporadisch. Mal Monate gar nichts, dann wieder häufiger, dann erst wieder Urlaubsbilder. Die Kommentarspalten gediegen, in der Bio hilfreiche Links zu ihrer Taskcard mit Arbeitsvorlagen und Vortragsslides. Statements zu aktueller Politik (oha), konkrete Hilfe in alltäglichen Problemlagen. Hier möchte jemand ins Gespräch kommen und Socialmedia wirklich als alkoholfreien Stammtisch nutzen. Für mich positiv erstaunlich: keine oberflächlichen

Laoesprüche, keine Abos, keine PDFs zu verkaufen, alles einfach so, um gute Schulbildung nach vorne zu bringen.

Dass es auch etwas spritziger geht, und mit spritziger meine ich Instagramtypischer, zeigt Bastian Zimmermann aus Odenheim (@mister_headmaster). Er hat im Angebot: selbstgedrehte Rollenspiele zwischen Schulleiter und Lehrkraft (bei einigen fühlte ich mich krass ertappt), Direktor im Urlaub Memes (kaum cringe), Ansprachen an die Follower (kleine Erklärvideos über typische Vorurteile) und auch viel Selbstdarstellung, denn Zimmermann sieht sich irgendwie als sympathischer CEO seiner Schule und Botschafter von oben. Wie viel davon auch von seinem Kollegium geteilt wird, soll jeder selbst beurteilen.

Die Zielgruppe dieser Accounts (andere Schulleiterinnen?) scheint nicht allzu klein zu sein. Viele Leitungsinfluencer haben tausende Follower und hunderttausende Aufrufe. Ich kann bis heute nicht einschätzen, wie die Betreiber es schaffen, neben dem Schulstress die Ruhe und Disziplin aufzubringen, immer neuen Content zu produzieren. Vielleicht, weil ich selbst kein Schulleiter sein will.

Ich kann die Lektüre dieser Accounts allen Lehrkräften ans Herz legen, die sich pausenlos über ihre eigene Leitung aufregen. Die Einblicke, die man durch Social Media gewinnt, zeigen, dass es auch anders geht und gemeinsame Probleme oft schon in den Kommentarspalten gelöst werden können.

Raimund Schneider
Gymnasiales Schulzentrum Dömitz
Fachbereich Sozialkunde

Bitte Änderungen der
 persönlichen Daten und des
 Beschäftigungsumfangs an
 die Geschäftsstelle melden!

Bitte einsenden an:

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Heinrich-Mann-Straße 18, 19053 Schwerin

per Fax an: 0385-5507413 oder per E-Mail an: geschaeftsstelle@vbe-mv.de



Beitrittserklärung

Ich erkläre durch meine Unterschrift meinen Beitritt zum Verband Bildung und Erziehung (VBE), Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Name	Vorname	Geburtsdatum
zum	Angestellte/Angestellter	Beamtin/Beamter
PLZ, Wohnort	Straße, Nr.	Telefon
Name der Schule	Straße, Nr.	Telefon
E-Mail-Adresse (für Rückfragen bzw. Aufnahme in den E-Mail-Verteiler – freiwillig)		
Ort, Datum		
Unterschrift		

Beitragsordnung

Bitte ankreuzen!

- | | | |
|-----------------------|---|---------|
| ☐ | E 11, A 11 und höher | 15,00 € |
| ☐ | bis E 10, A 10, 2/3-Stelle und weniger | 10,00 € |
| ☐ | Ruheständler, Rentner, Pensionäre, Elternzeit | 7,00 € |
| ☐ | Referendare, LA-Anwärter, Studenten | 1,00 € |

SEPA-Lastschriftmandat

Gläubiger-Identifikationsnummer =
 Mandatsreferenz =

DE25VBE00000314381
 Wird Ihnen mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt.

Hiermit ermächtige ich den Verband Bildung und Erziehung (VBE) MV, Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen.

Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, diese Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kreditinstitut des Zahlers: _____

BIC: _____ IBAN: DE__ | ____ | ____ | ____ | ____ | __

Vor dem ersten Einzug einer SEPA-Basis-Lastschrift wird mich der Verband Bildung und Erziehung (VBE) über den Einzug in dieser Verfahrensart unterrichten.

Vorname, Name des Kontoinhabers

Anschrift (PLZ, Ort, Straße)

Ort, Datum

Unterschrift

Datenschutzerklärung/Einwilligung:

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass Ihre personenbezogenen Daten im Rahmen der Mitgliederverwaltung des VBE MV elektronisch erfasst, gespeichert, bearbeitet und zum Zweck der Erfüllung der satzungsgemäßen Aufgaben des Verbandes auch weitergegeben werden. Es ist dabei gewährleistet, dass dies nur zur Erfüllung der Verbandsaufgaben und zur Inanspruchnahme der Leistungen aus der Mitgliedschaft erfolgt. Dies umfasst auch die Kommunikation per E-Mail und das Verwenden der von Ihnen angegebenen Adressdaten zu diesen Zwecken. Mit meiner Unterschrift bestätige ich die Kenntnis davon und mein Einverständnis.



NORDDEUTSCHER LEHRKRÄFTETAG 2025

DIGITAL STARK BLEIBEN
RESILIENZ STATT BURNOUT
#ndlt

SAMSTAG, 27. SEPTEMBER 2025

STADTHALLE ROSTOCK

SÜDRING 90, 18059 ROSTOCK

PROGRAMM

- ab 9:00 Uhr** **Begrüßungskaffee und Ausstellungsbesuch**
- 10:00 Uhr** **Begrüßung und Zwiegespräch**
Michael Blanck,
VBE-Landesvorsitzender Mecklenburg-Vorpommern
Maximilian Schulzok,
Vorsitzender Verband Bildungsmedien e. V.
- 10:25 Uhr** **Hauptvortrag**
Sven Steffes-Holländer, Facharzt für
Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
zum Thema: „**Balance statt Burnout –
Lehrkräftegesundheit im digitalen Wandel**“
- ab 11:15 Uhr** **Pause und Ausstellungsbesuch**
- 11:45 Uhr** **Veranstaltungsrunde 1**
- ab 12:30 Uhr** **Pause / Essen / Ausstellungsbesuch**
- 13:15 Uhr** **Veranstaltungsrunde 2**
- ab 14:00 Uhr** **Pause und Ausstellungsbesuch**
- 14:30 Uhr** **Veranstaltungsrunde 3**
- 15:35 Uhr** **Ende des Norddeutschen Lehrkräftetages 2025**

INFORMATION

Näheres u. a. zu den Veranstaltungsrunden und zur Anmeldung finden Sie ab Juni 2025 unter:

www.norddeutscher-lehrkraeftetag.de



Teilnahmegebühr

VBE-Mitglied:	10 €
Nichtmitglied:	20 €
Lehramtsstudierende/-r und Referendar/-in im VBE:	2 €
Lehramtsstudierende/-r und Referendar/-in nicht im VBE:	5 €

KONTAKT

Verband Bildung und Erziehung e. V.
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
geschaeftsstelle@vbe-mv.de

Verband Bildungsmedien e. V.
Petra Katharina Reinschmidt
reinschmidt@bildungsmedien.de

Der Norddeutsche Lehrkräftetag 2025 ist eine gemeinsame Veranstaltung der Nordverbände des Verband Bildung und Erziehung e. V. und des Verband Bildungsmedien e. V.