

VBE Report

Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung

Landesverband Mecklenburg-Vorpommern / Lehrgewerkschaft im Deutschen Beamtenbund



**Wir wünschen Ihnen wohlige Wärme
in unruhigen Zeiten!**

**Neues Kampagnen-Poster
zum Aushängen!**



Unser Kurs:
Bildung wieder beleben!

VBE
Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

+++ Vorwort +++

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Gottfried Hägele

„... die schalte ich gar nicht mehr ein! Ich habe genug eigene Probleme“, hörte ich gestern im Lehrkräftezimmer sagen und wusste gleich, um was es ging: um Nachrichten aus Deutschland und der Welt, die der sprechenden Kollegin anscheinend die letzten Kräfte geraubt hätten. Dass die aktuellen politischen Entwicklungen in Deutschland, in Europa und in der Welt manche unter uns besorgt machen und beschweren, ist absolut nachvollziehbar. Zu diesen politischen und gesellschaftlichen Sorgen kommen oft die beruflichen dazu und manchmal auch private. Und wer ist nicht ohnehin vom Zeitgeist getrieben? Von

Hast und Zeitnot, Leistungserwartung und ständiger Erreichbarkeit? Außerdem drängt uns der Wunsch nach Anerkennung, das Bedürfnis nach Zuwendung und ... überhaupt. Am Ende des (bzw. jeden!) Tages sind wir dann ganz schön belastet. Und oft erschöpft. Und gegen Ende eines Jahres, in diesen Tagen also, sehen wir in der Rückschau, was über die zwölf Monate anstrengend und belastend war.

Wir reden viel über Belastung und erleben sie auch. Kluge Menschen unter uns verstehen sich auf die Kunst der Entlastung, können Nein sagen und verwirklichen eine angemessene Balance zwischen Anstrengung und Erquickung. Ich selber bin da weniger klug. Und damit bin ich nicht allein. Was aber kann uns aufbauen, uns Hoffnung geben und uns resilient machen? Wohl denen, die Kraftquellen verfügbar haben und sie anzapfen können. Sie mögen ganz unterschiedlich sein.

Einen guten Monat zuvor, im selben Lehrkräftezimmer wie oben, wurde die Auswertung der Umfrage über die Arbeitsbedingungen (Frühling 2024) für unsere Schule vorgestellt. Unser Kollegium brachte durchaus zum Ausdruck, dass die verschiedenen Arbeitsbelastungen durch mehr Vorgaben vom Ministerium immer höher werden und beim Einzelnen zu Buche schlagen. Das waren die roten Bereiche der Auswertung. Und dann kam ein grüner: Unter dem Kollegium und im Verhältnis von Schulleitung und Kollegium herrsche ein gutes Arbeitsklima; Achtsamkeit, Zuhören und gegenseitige Hilfsbereitschaft seien vorhanden. Ja, dachte ich damals: Das ist eine echte Kraftquelle. Ich möchte dazu beitragen, solche Oasen mit allen Kräften zu erhalten.

Bleiben Sie zuversichtlich und verbringen Sie gute Weihnachtstage,

Ihr
Gottfried Hägele



- ↳ Vorwort 2
- ↳ Leitartikel 3
- ↳ Aktuell VBE MV 4
 - ↳ Unser Kurs: Bildung wieder beleben! 4
 - ↳ Personalvertretungsgesetz durch den Landtag geändert 6
 - ↳ Legt die Berührungsgängste beiseite und traut euch! 6
 - ↳ Rückblick auf die HV-Sitzung des VBE Mecklenburg-Vorpommern 7
 - ↳ Werden Sie Kandidatin/Kandidat für den VBE! .. 8
- ↳ Regionalgruppen 9
 - ↳ Teacher Talk 9
 - ↳ Wissenswertes über deine Rente 9
 - ↳ Im Gespräch: Ein lebhafter Austausch über die Herausforderungen im Bildungswesen 9
 - ↳ Einladung Weihnachtsmarkt des Jungen VBE .10
 - ↳ Neues aus dem Nordosten unseres Verbandes .10
 - ↳ Einladung Teacher Talk 10
- ↳ Referat Frauen VBE MV 11
 - ↳ Erfolgreiches Seminar der dbb akademie mit den Frauen im VBE Bund 11
 - ↳ Mythos: grüne Korrekturfarbe 11
- ↳ Junger VBE MV 12
 - ↳ #Diskriminierung und Rassismus im Schulalltag 12
 - ↳ #Lehramtsstudium 13
 - ↳ #RefTreff 14
 - ↳ #HandbuchSchulleitungen 15
 - ↳ #rasenderraimund 21
- ↳ Senioren 22
 - ↳ Treff der Bundesseniorenvertretung des VBE .. 22
- ↳ Beitrittserklärung 23
- ↳ Weihnachten 24

↳ Impressum

VBE Report – Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
www.vbe-mv.de
 Dezember 2024

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.haegel@vbe-mv.de

Bilder
 Alle Bilder ohne direkte Quellenangabe sind aus der Redaktion. Redaktion (alle Porträtbilder im Heft), [rh2010/adobe.com](https://rh2010.adobe.com) (Titelbild), [kzenon/adobe.com](https://kzenon.adobe.com) (S. 2), [shock/adobe.com](https://shock.adobe.com) (S. 17), [Friends Stock/adobe.com](https://friendsstock.adobe.com) (S. 19), [Africa Studio/adobe.com](https://africastudio.adobe.com) (S. 20), [Anna Hering \(S. 22\)](https://annahering.adobe.com), [Sirichai Puangsuwan/adobe.com](https://sirichai.puangsuwan.adobe.com) (S. 24)

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 1/2025: 03.02.25
 Bitte achten Sie auch auf die Quellenangabe eingereichter Fotos und die vollständige Namensnennung der Abgebildeten!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon wieder neigt sich dieses Jahr dem Ende zu. Haben Sie nicht auch das Gefühl, dass dies immer schneller geht? Hat das vielleicht etwas mit dem Alter zu tun oder liegt es vielleicht daran, dass wir in einer bewegten Zeit leben, in der wir fast täglich mit politischen Änderungen bzw. Wendungen rechnen können? Unter diesem Blickwinkel war es schon ein bewegtes Jahr. Ich erinnere an unseren begründeten, alternativlosen Austritt aus dem Bildungspakt, ohne auf die Begleitumstände vor und nach Bekanntwerden einzugehen. Auch die ständigen Querelen der Ampelkoalition mit dem Höhepunkt des Erlöschens der Ampel just an dem Tag, an dem der Wahlsieg eines der größten Populisten verkündet wurde, der in den letzten Jahren sich mehr vor Gerichten verantworten musste, als sich mit Politik zu beschäftigen, haben uns fast wöchentlich beschäftigt. Uns stehen also unsichere Zeiten bevor. Und was im Großen gilt, gilt auch in unserem vergleichbaren kleinen Kosmos in Mecklenburg-Vorpommern. Die letzten Wahlumfragen verheißen auch nichts Gutes. Und es ist fraglich, ob sich in den verbleibenden zwei Jahren bis zur nächsten Landtagswahl noch viel verändern wird. Dazu müsste viel passieren, natürlich auch in der Bildungspolitik. Dass uns das Tempo und auch die eingeleiteten Maßnahmen nicht reichen, haben wir deutlich gemacht. Es muss sich mehr und schneller bewegen, aber auch in die richtige Richtung! Wir haben dies mit unserem 16-Punkte-Forderungskatalog deutlich gemacht. Dazu haben wir die meisten Fraktionen im Landtag und auch die Ministerin angeschrieben, um über diese Punkte und deren Umsetzung ins Gespräch zu kommen. Natürlich werden wir immer zeitnah darüber berichten. Aber auch jedes Mitglied kann uns dabei unterstützen. Diskutieren Sie mit den Kolleginnen und Kollegen über unsere 16 Forderungen und die Notwendigkeit der Umsetzung. Scheuen Sie sich auch nicht, Ihre Landtagsabgeordneten vor Ort anzusprechen. Die Bildung ist der Schlüssel für Wohlstand und eine gute Zukunft! Daran müssen wir uns alle messen.

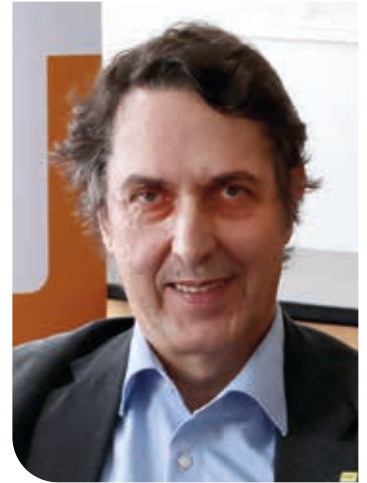
Es ist aber nicht nur das, was uns im nächsten Jahr bewegen wird. Mindestens drei Höhepunkte sind schon jetzt fest im Blick. Als Erstes wäre dort unsere Festveranstaltung zum 35-jährigem Bestehen des VBE Mecklenburg-Vorpommern. Im März 1990, noch bevor es das Bundesland wieder gab, hat sich der VBE, damals noch als AVP (Allgemeiner Verband der Pädagogen), gegründet. Jetzt können wir auf 35 Jahre erfolgreiche Arbeit zurückblicken, auch wenn nicht alle Träume in Erfüllung gingen. Darauf werden wir im März zurückblicken. Die Einladungen sind verschickt. Ich bin gespannt, wen wir dann alles am 1. März im Ostseestadion begrüßen dürfen.

Ursprünglich wollten wir im April 2020 den 30. Geburtstag feiern. Es war alles angerichtet. Dann hat uns aber Corona einen Strich durch die Rechnung gemacht.

Der zweite Höhepunkt sind wieder anstehende Tarifverhandlungen. Ab Februar laufen bereits die Verhandlungen

für die Tarifbeschäftigten bei Bund und Kommunen. Das betrifft nur wenige unserer Mitglieder. Wir werden diese natürlich genauso begleiten wie bei anderen Runden. Die Forderungen der Gewerkschaftsseite sind bekannt. Der Ausgang dieser Verhandlungen wird natürlich auch Einfluss auf die dann ab dem Herbst anstehende Einkommensrunde der Landesbediensteten haben. Und dann sind wir alle genauso wieder gefordert, um gute Ergebnisse zu erreichen.

Es bleiben letztendlich noch die Wahlen für die Personalräte und Gleichstellungsbeauftragten im Mai als Höhepunkt, die für uns von großer Bedeutung sind. Immerhin wollen wir unsere guten Ergebnisse der letzten Wahlen verteidigen. Dass wir z. B. zum zweiten Mal hintereinander die Mehrheit bei den verbeamteten Lehrkräften im Lehrerhauptpersonalrat hatten, scheint einigen nicht gepasst zu haben. Und es gab wohl Befürchtungen, dass dies wieder passieren könnte. Somit hat der DGB auf Bestreben der GEW eine Initiative zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes einschließlich der Wahlordnung auf den Weg gebracht. Dazu gehört, dass das Statusgruppenprinzip im Bildungsbereich und nur in diesem Bereich aufgehoben wird. Die GEW hat dies bereits in ihrer Landeszeitung im September verkündigt, obwohl der Landtag zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht darüber endgültig entschieden hatte. Wir hatten uns in einer Stellungnahme gegenüber dem verantwortlichen Innenministerium vehement dagegen ausgesprochen. Diese neue Wahlordnung kann zur Benachteiligung einer Beschäftigungsgruppe führen, vor allem wenn diese durch die neue Wahlordnung und die Wählerstimmen u. U. nicht mehr im Personalrat vertreten ist. Die Gefahr besteht vor allem dann, wenn die eine Gruppe gegenüber der anderen zahlenmäßig stark unterlegen ist. Das könnte durch den weiteren Zuwachs an verbeamteten Lehrkräften bei den Wahlen in vier oder acht Jahren für die Gruppe der Tarifbeschäftigten gelten. Und das kann nicht der richtige Weg sein, nur weil man sich Wahlergebnisse wünscht, die den eigenen Interessen einer Gewerkschaft und nicht der gesamten Beschäftigtengruppen entsprechen. Allein aus diesem Grund wäre es wichtig, dass wir alles dafür tun, dass diese Wahlen für uns ebenso erfolgreich verlaufen wie die letzten Male. Und dafür sind wir alle gefordert. Unterstützen Sie uns und damit sich selbst. Erklären Sie sich bereit für eine Kandidatur und gewinnen Sie weitere Lehrkräfte, upF oder unbefristet beschäftigte Alltagshelferinnen und -helfer, für uns zu kandidieren. Jede Kandidatur hilft uns und damit Ihnen, denn unsere Vertreterinnen und Vertreter haben die Interessen aller Beschäftigten im Blick, egal ob Tarifbeschäftigte oder verbeamtete Lehrkräfte, egal ob upF, Alltagshelferinnen oder -helfer oder die neue Gruppe der mpF (multiprofes-



Michael Blanck

sionellen Fachkräfte), egal ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, vor uns liegt eine Phase, die immer gerne mit Besinnlichkeit und Familienidylle in Verbindung gebracht wird. Und genau das wünsche ich Ihnen für die letzten Wochen bzw. Tage des alten Jahres. Lassen Sie den Kerzenschein auf sich wirken. Ich wün-

sche Ihnen eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Jahreswechsel. Kommen Sie gesund in das neue Jahr!

Ihr

Michael Blanck

Michael Blanck



Unsere Kampagne

Unser Kurs: Bildung wieder beleben!

Aktueller Stand

Das erste Plakat unserer Kampagne haben wir mit dem letzten REPORT an unsere Mitglieder versandt. Es hängt inzwischen an vielen Schwarzen Brettern in unseren Lehrkräftezimmern. Mit den 16 VBE-Forderungen werden wir im Dezember an die Presseöffentlichkeit gehen und damit die Bildungspolitik mit ihnen konfrontieren. Die Forderungen zeigen, wo die Not an unseren Schulen am größten ist. Die einzelnen Forderungen beschreiben, was dringend geschehen muss, damit die Schulbildung wieder belebt wird.

Das neue Plakat

Mit dem neuen Plakat, das Sie in diesem REPORT finden, gehen wir den nächsten Schritt. Die abgebildeten Kolleginnen und Kollegen geben einzelnen Forderungen ihre Stimme und ihr Gesicht und treten damit als BildungsretterInnen auf, weil sie die dringenden Anfragen an die Politik unterstützen, der Bildung effektive Impulse zu geben. Das Plakat eröffnet außerdem über den QR-Code eine Beteiligungsmöglichkeit für alle, die eigene Statements zur Kampagne beitragen wollen. Nutzen Sie gerne den

QR-Code und schreiben Sie uns, was Sie denken.

Das eingelegte Plakat „Folge 1“ erhält in der kommenden Ausgabe eine zweite Folge. Wir bitten Sie, das Plakat auszuhängen und es als Anstoß für Gespräche zu nehmen. Sollten Sie noch weitere Plakate brauchen, weil es mehrere Lehrkräftezimmer oder andere Plätze fürs Aufhängen gibt, dann kontaktieren Sie gerne die VBE-Geschäftsstelle und lassen Sie sich noch welche zuschicken.



VBE-Forderungen für eine gute Schule 2030 –

Das sagen unsere BildungsretterInnen:

Folge 1

Unser Kurs: 
Bildung wieder beleben!



Dorit Kumm, Grundschule Lindenschule, Ducherow

Bezug zu Forderung „Schulbauprogramm“

Schule – nicht nur für unsere Kleinen – muss Lernort UND Lebensort sein. Wir brauchen dringend ein Schulbauprogramm, in dem Standards für modernes Lernen umgesetzt werden! Wir als pädagogische Profis wissen, wie wichtig die Atmosphäre und die räumlichen Bedingungen für gelingendes Lernen und Wachsen sind.



Maria Stöckel, Gymnasium „Richard Wossidlo“, Waren

Bezug zu Forderung „freiheitliche demokratische Grundordnung“

Schule hat das Ziel, Mündigkeit in Form von Selbstbestimmung, Urteilsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft an unseren Schülerinnen und Schülern auszubilden. Ohne diese Kompetenzen sind Menschen anfälliger für Beeinflussung und weniger bereit, für demokratische Werte einzustehen. Investieren wir mehr in Schule, um politische Handlungsfähigkeit für das Gemeinwesen einzuüben!

Bezug zu Forderung „Multiprofessionelle Teams“

Schule sollte ein Ort sein, wo niemand zurückbleiben muss. Aber das lässt sich doch nicht leisten, wenn flächendeckend inklusiv beschult wird und keine Fachleute da sind, die die Heterogenität in den Klassen professionell händeln können. Alltagshelfende und unterstützendes pädagogisches Fachpersonal sind eine große Hilfe, aber es sind zu wenige!



Anne Jühlke, Grundschule „Lütt Matten“, Rostock

Bezug zu Forderung „Unterrichtsverpflichtung“

Schule als Gelingensort für Bildung und Erziehung? Nicht, wenn Lehrkräfte permanent überlastet sind und vor lauter Unterrichtsvorbereitung und Verwaltungsarbeit keine Kraft, Zeit und Bereitschaft haben, pädagogisch wertvolle Beziehungen zu Schülerinnen und Schülern aufzubauen. Wir brauchen dringend eine deutliche Absenkung der Unterrichtsverpflichtung wie in anderen Bundesländern!

Bezug zu Forderung „Regionale Schulen und Mittlere Reife“

Schule als Vorbereitung für's (Berufs-)Leben? Nicht, wenn unsere Regionalschulen weiter so stiefmütterlich behandelt werden! Mit so wenig Personal und immer begrenzteren Ressourcen schaffen wir es immer seltener, unseren Schülerinnen und Schülern das geforderte Rüstzeug für ihren Berufseinstieg mitzugeben. Und... – fragen Sie mal die Wirtschaft, was die zum „Reifegrad“ der Mittleren Reife meinen...!



Heiko Schwichtenberg, Regionale Schule „Dr. Ernst Alban“, Rastow



Susann Meyer, Regionale Schule „Heinrich Schütz“, Rostock

und was sagen Sie?

Es geht uns alle an:
Unterstützen Sie unsere Kampagne mit Statements, Likes ...



Personalvertretungsgesetz durch den Landtag geändert

Relativ kurz vor der Wahl der Personalvertretungen im Schulbereich (April/Mai 2025) änderte der Landtag das Personalvertretungsgesetz teilweise.

Die meisten Änderungen betrafen ausgerechnet den Bereich der Personalratswahlen.

„§ 7 findet für die Personalräte der Lehrkräfte gemäß § 77 Absatz 2, die Jugend- und Ausbildungsververtretung der Referendarinnen und Referendare gemäß § 78, die Stufenvertretung der Lehrkräfte gemäß § 79 Absatz 1 und den Lehrerhauptpersonalrat gemäß § 79 Absatz 7 keine Anwendung.“

Im § 7 des Personalvertretungsgesetzes geht es um die Gruppen, das heißt die Statusgruppen der Beamten und Angestellten. Bisher gab es in der Regel eine getrennte Wahl. Beamte und Angestellte wählten also jeweils getrennt ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Personalräte. So wurde sowohl den Beamten als auch den Angestellten die Mitgliedschaft in den Personalvertretungen gesichert. Das ist nun für den Bereich der Schulen außer Kraft gesetzt worden. Für Lehrkräfte gibt es hinsichtlich der Wahl zu den Personalvertretungen die Unterscheidung zwischen Angestellten und Beamten nicht mehr.

Begründet wird das mit den Regelungen des Tarifvertrages für die Länder (TV-L). Nach diesem Vertrag werden für angestellte Lehrkräfte hinsichtlich Eingruppierung/Vergütung und der Arbeitszeit/Mehrarbeit die Regelungen für die Beamten im Landesbereich angewendet. Personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten würden für die Lehrkräfte in ihrer Gesamtheit geregelt werden und man sei bereits heute teilweise der Auffassung, dass das Statusgruppenprinzip durch das Fachgruppenprinzip (Fachgruppen: Vertretungen der Schularten in den Bezirkspersonalräten und im Lehrerhauptpersonalrat) ersetzt wird. Diejenigen, die diese Auffassung vertreten, werden nicht genannt.

Eine weitere Änderung betrifft die Fachgruppen. Die Fachgruppe Grund-, Haupt- und Realschulen wird in zwei Gruppen (Fachgruppe Grundschulen und FG Regionale Schulen) aufgeteilt. Damit soll den jeweiligen Schularten mehr Geltung gegeben und der Arbeitsaufwand geteilt werden.

Darüber hinaus gibt es auch neue Regelungen zur Beschlussfähigkeit der Personalräte. Beschlüsse sind nun auch per Video- und Telefonkonferenz möglich.

Heiko Schwichtenberg

Legt die Berührungsängste beiseite und traut euch!

Künstliche Intelligenz: Zwischen Skepsis und Erleichterung im Lehreralltag

Mein Montag zieht sich. Acht Stunden am Stück in sämtlichen Klassenstufen mit allen erdenklichen Herausforderungen und Freuden. Hier eine mehrfache Differenzierung in der Klassenarbeit, dort eine an alle Individualitäten angepasste Lerntheke. Und dann steht noch das Elterngespräch an. Steht eigentlich der Unterricht für Dienstag schon? Das alles ist in Vollzeit manchmal wirklich gar nicht so leicht.

Seit ich künstliche Intelligenzen (KI) für meine Unterrichtsvorbereitung nutze, hat sich mein Arbeitsalltag allerdings spürbar verändert. Tools wie Teach AI und Fobizz, ChatGPT und Co helfen mir, Aufgaben und Materialien viel gezielter und schneller anzupassen. Ein pragmatischer Text für den Unterricht und dazu passende Aufgabenformate – und das alles auf drei verschiedenen Niveaustufen? Dazu noch ein Lernvideo mit schülernahen Fragen? Ein Kahoot! zur Sicherung der Ergebnisse? Früher hätte ich dafür Stunden gebraucht. Heute generiert die KI mit den von mir eingegebenen Prompts (Auf-

forderungen) innerhalb weniger Minuten das, was ich für die unterschiedlichen Bedürfnisse meiner Schülerinnen und Schüler brauche. Das spart mir so viel Zeit und gibt mir Raum für das Wesentliche: die direkte Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen.

Ich weiß, dass einige Kolleginnen und Kollegen skeptisch sind. Da ist die Sorge, KI könnte den Unterricht zu unpersönlich machen oder uns Lehrkräfte irgendwann sogar ersetzen. Diese Vorbehalte kann ich absolut nachvollziehen. Doch meine Erfahrung zeigt mir, dass die KI mir zuarbeitet, anstatt mich zu ersetzen. Ja, sie kann fertige Ergebnisse liefern, die Endkontrolle liegt aber immer noch bei mir. Hier geht's vor allem um wahre Fakten, Sinnzusammenhänge und darum, ob das Resultat für mich und meine Klassen passt.

Aber: Künstliche Intelligenz nimmt mir Routineaufgaben ab wie die stundenlange Recherche oder das Basteln in diversen Computerprogrammen. So habe ich mehr Ener-

gie und Zeit für den Austausch und die individuelle Förderung meiner Schülerinnen und Schüler.

Mein Unterricht ist durch den Einsatz von KI nicht nur effizienter, sondern auch qualitativ bereichert. Die KI liefert kreativen Input, neue Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten. Und damit eröffnet sie uns Lehrkräften, aber auch unseren Schülerinnen und Schülern ganz neue Möglichkeiten.

Deshalb möchte ich alle ermutigen: Legt die Ängste und die Skepsis beiseite und probiert es einfach mal aus!

Markus Bergmann

Rückblick auf die HV-Sitzung des VBE Mecklenburg-Vorpommern

Die Hauptvorstandssitzung des VBE Mecklenburg-Vorpommern fand am 15. und 16. November 2024 in Rostock statt und wurde von den Teilnehmern als sehr erfolgreich bewertet. In angenehmer Atmosphäre wurden die wichtigsten Themen besprochen und zukunftsweisende Entscheidungen getroffen.

Besonders im Fokus standen der Bericht des Landesvorstandes, der Haushaltsplan 2025 sowie die Planungen für den Norddeutschen Lehrertag 2025 und 2026. Auch der

Austausch in Arbeitsgruppen und Diskussionen zu Verordnungen und Erlassen sowie über die anstehenden Personalratswahlen verlief produktiv. Alle Teilnehmer äußerten sich positiv über die Organisation und fühlten sich wieder einmal sehr wohl.

Die Sitzung endete am Samstag mit einem gemeinsamen Mittagessen, das den gelungenen Verlauf abrundete.

Stefanie Uteß



Personalratswahl 2025

Werden Sie Kandidatin/Kandidat für den VBE!

Was machen Personalräte und wie werden sie gewählt?

Eine kleine Einführung in die kommende Personalratswahl 2025

Personalräte sind gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten an Schule. Im Bereich der öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern können die Personalräte aus verbeamteten und angestellten Lehrkräften und unterstützendem pädagogischem Fachpersonal bestehen. Im Folgenden wollen wir Ihnen kurz einige der wesentlichen Informationen zum Thema Personalräte und Personalratswahlen geben.

Welche Aufgaben und Funktionen Personalräte haben, steht im jeweiligen Personalvertretungsgesetz der Länder oder des Bundes. Sie übernehmen die Interessenvertretung der Beschäftigten und stimmen bei vielen Personal- und Sachentscheidungen der Dienststelle mit. Sie wirken außerdem mit bei der Ausgestaltung des täglichen Dienstes und des Miteinanders vor Ort. Sie haben vom Gesetz eine Wächterfunktion übertragen bekommen, die sie ermächtigt, bei dienstlichen Angelegenheiten auf die Rechtmäßigkeit der Vorgänge zu schauen und diese ggfs. anzumahnen. Sie sind in ihrem Amt ein wichtiger Bestandteil der Transparenz und der demokratischen Teilhabe im öffentlichen Dienst.

In Mecklenburg-Vorpommern werden Personalräte alle vier Jahre neu gewählt. Es gibt drei Ebenen, in denen Personalräte in den Dienststellen anzutreffen sind:

Die Ebene der einzelnen Schulen – hier nennt sich der Personalrat ÖPR (Örtlicher Personalrat) und wird von den Beschäftigten der einzelnen Schule gewählt.

Die Ebene des Schulamtes – hier nennt sich der Personalrat BPR (Bezirkspersonalrat). Der BPR wird von allen Beschäftigten im jeweiligen Schulamt (vier Schulämter in MV: Schwerin, Rostock, Greifswald und Neubrandenburg) gewählt, und zwar in Fachgruppen. Das bedeutet, dass alle Beschäftigten in Grundschulen die Vertreterinnen und Vertreter der Fachgruppe Grundschule im BPR wählen und alle Beschäftigten in Gymnasien die Mitglieder der Fachgruppe Gymnasien. Die Beschäftigten der Gesamtschulen, der Beruflichen Schulen und der Förderschulen wählen dementsprechend ihre Fachgruppenvertreterinnen und -vertreter.

Auf der Ebene des Ministeriums nennt sich der Personalrat LHPR (Lehrerhauptpersonalrat) und wird von allen Beschäftigten an Schulen des Landes gewählt. Wie in den BPRen werden auch im LHPR die Fachgruppenvertreterinnen und -vertreter von den jeweiligen Beschäftigten der Schularten gewählt.

Die kommende Personalratswahl wird voraussichtlich im Mai 2025 stattfinden. Die Gewerkschaften und Verbände suchen dafür Kandidatinnen und Kandidaten, die sich auf ihre Listen eintragen lassen, um gewählt zu werden. Wir laden Sie ein, Kandidatin oder Kandidat für den VBE zu werden und so mit den Stimmen, die Sie bekommen, den Einfluss des VBE zu stärken.

Gottfried Hägele

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

VBE
Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Regionalgruppe Mecklenburgische Seenplatte

Verband Bildung und Erziehung
Mecklenburg-Vorpommern


Teacher Talk

Lass uns mal wieder
reden ...

... über die Personalratswahlen, eure
Erwartungen an den Verband oder den
ganz normalen Schulalltag in Vollzeit und
Teilzeit, in Referendariat und
Seiteneinstieg!

Wo? – Gusto in Neubrandenburg
Wann? – 14.01.2025 – 17-20 Uhr

Natürlich
auch für
Nicht-Mitglieder



Anmeldung bis 07.01.2025 unter:
maria.stoeckel@vbe-mv.de

Regionalgruppe Ludwigslust-Parchim

Wissenswertes über deine Rente

Informationsabend der Deutschen Rentenversicherung

Werden eigentlich die Studienzeiten auf die Rente angerechnet? Wie verhält es sich mit den Kindererziehungszeiten? Was sind Rentenpunkte? Wann beantragt man Rente? Wie viele Steuern muss ich später in der Rente bezahlen? Was ist Erwerbsminderungsrente und wann bekomme ich die?

Viele Fragen, die Frau Hoppmann von der Deutschen Rentenversicherung für uns klärt. Nutzen Sie das Angebot der VBE-Regionalgruppe Ludwigslust-Parchim und informieren Sie sich.

Termin: Mittwoch, 29. Januar 2025

Zeit: 17.00 Uhr bis ca. 18.30 Uhr

Ort: Regionale Schule „Dr. Ernst Alban“,
Schulstraße 5, 19077 Rastow

Kosten: keine

Sie erhalten einen kleinen Imbiss zur Stärkung. Eine Anmeldung ist nicht notwendig. Bringen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen mit.

Ihre Regionalgruppe Ludwigslust-Parchim

Regionalgruppe Rostock

Im Gespräch: Ein lebhafter Austausch über die Herausforderungen im Bildungswesen

Am 30. Oktober trafen wir uns in der Bar Stadtkind in Rostock zum Teacher Talk. In lockerer Atmosphäre sprachen wir über einige zentrale Themen, die uns Lehrkräfte und Studierende derzeit bewegen. Im Fokus standen das Lehrerbildungsgesetz und die Rolle, die das Lehramtsstudium in der universitären Ausbildung einnimmt. Gemeinsam stellten wir fest, dass die Lehrämter in Vorlesungen und Seminaren von einigen Professoren nach wie vor eher belächelt werden. Dabei ist es heute wichtiger denn je, die universitäre Ausbildung von Lehrkräften als integralen Bestandteil anzuerkennen – gerade von den Lehrenden!

Ein weiteres Thema unseres Abends waren die Gleichberechtigung und Vielfalt, insbesondere in Bezug auf Gender und Diversity, sowie unsere gemeinsame Positionierung dazu innerhalb des dbb und VBE. Hier wurde klar: Wir stehen dafür ein, dass Gleichberechtigung nicht nur

in unseren Klassenzimmern, sondern auch in unserem eigenen Verband konsequent gelebt wird.

Trotz der schönen Gespräche wissen wir, dass die kommende Vorweihnachtszeit für viele von uns im Schulalltag besonders fordernd sein wird. Projekte, Noten, Veranstaltungen – die Arbeit scheint endlos. Doch auch das bestärkte uns im Gespräch: Mit einem offenen Ohr füreinander können wir die kommenden Herausforderungen gemeinsam meistern und auch etwas Besinnlichkeit genießen.

Markus Bergmann

Regionalgruppe Rostock

Einladung Weihnachtsmarkt des Jungen VBE

Der Junge VBE und die Regionalgruppe Rostock laden ein zur Glühweintour auf dem Rostocker Weihnachtsmarkt.

Das Ganze findet statt am

Wann: 11.12.2024, 17:30 Uhr
Wo: Treffpunkt: Am Uniplatz (vor dem Unihauptgebäude)

Gemeinsam wollen wir in geselliger Runde das Kalenderjahr aus- und die Tassen klingen lassen. Jeder und jede ist herzlich eingeladen.

Regionalgruppe Vorpommern-Greifswald und Vorpommern-Rügen

Neues aus dem Nordosten unseres Verbandes

Aufsichtsrecht: Fragen, Fragen, Fragen ...

So stellen wir uns Weiterbildungsveranstaltungen vor: Nach dem Auftakt zu Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen im letzten Schuljahr folgte am 9. Oktober Teil 2 unseres Schulrechtsforums zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Aufsichtspflicht mit der Schulrechtsreferentin Frau Keller für die Regionalgruppen VG + VR. Die Atmosphäre entwickelte sich in kürzester Zeit zu einem praxisnahen, kritisch-offenen Austausch zwischen unseren KollegInnen und der Referentin mit zahlreichen Diskussionen.

Wie werde ich der Aufsichtspflicht unter schwierigen örtlichen Bedingungen gerecht? Welche Umstände gelten auf Klassenfahrten? Darf man SchülerInnen bei Vorfällen nach Hause schicken? Wo beginnt und wo hört Fahrlässigkeit in der Pflichterfüllung auf? Mit welchen Konsequenzen habe ich bei Vorkommnissen zu rechnen? Diese und viele weitere Fragen zeigten die hohe Praxisrelevanz der Themen, die dann auch mit konkreten Antworten abgeschlossen wurden.



Allen TeilnehmerInnen wurde zur Ergebnissicherung eine Datei mit einer kompakten Zusammenfassung zugesandt. Als eine der nächsten Veranstaltungen möchten wir die pflichtversicherten KollegInnen bedienen und planen ein Forum zum Rentenrecht mit der Deutschen Rentenversicherung.

Vielen Dank an dieser Stelle für die tatkräftige Unterstützung auch an Frau Thönelt aus unserer Geschäftsstelle!

Uwe Mahn / VG



Regionalgruppe Nordwestmecklenburg Schwerin

Einladung Teacher Talk

Die Regionalgruppe SN/NWM möchte mit Euch in den Austausch kommen und Euch zu einem Talk in Wismar einladen. Die Themen sind nur Beispiele. Ihr könnt auch mit Eurem gerade wichtigen Thema vorbeikommen und vielleicht Menschen mit den gleichen Themen, einem offenen Ohr oder Antworten treffen. Wir planen zudem eine thematische Fortbildung im kommenden Halbjahr, da sind wir für Wünsche und Ideen noch frei.

Frauen in Führung

Erfolgreiches Seminar der dbb akademie mit den Frauen im VBE Bund

Welche Eigenschaften brauche ich als Führungskraft? Wie motiviere und wie demotiviere ich mein Kollegium, mein Gremium, meine Arbeitsgruppe? Gibt es den einzig „wahren“ Führungsstil?

Das vierte Modul der dbb akademie für die Frauen im VBE zum Thema „Führung übernehmen“ war ein voller Erfolg. In einem zweitägigen Online-Seminar hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich intensiv mit den Herausforderungen und Chancen von Führungspositionen auseinanderzusetzen.

Die Dozentin verstand es, die Inhalte methodisch abwechslungsreich zu präsentieren und auf die individuellen Bedürfnisse der teilnehmenden Frauen einzugehen. Dadurch entstand eine dynamische und vertraute Lernatmosphäre, in der sich die Teilnehmerinnen aktiv mit ihren eigenen Erfahrungen und Anliegen einbringen konnten. Ein zentraler Aspekt des Seminars war die Erarbeitung von Strategien zur Umsetzung der vermittelten Inhalte in den beruflichen Alltag. Die Teilnehmerinnen hatten die Möglichkeit, ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren und konkrete Handlungsschritte zu entwickeln, um ihre Führungsfähigkeiten weiter auszubauen.



Insgesamt bot das Seminar eine wertvolle Plattform für Frauen, die sich in Führungspositionen engagieren oder diese anstreben. Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen zeigen, dass die Veranstaltungsreihe der dbb akademie in Zusammenarbeit mit den Frauen im VBE wichtig ist. Wir freuen uns schon jetzt auf die nächsten Module.

Maria Stöckel

Mythos: grüne Korrekturfarbe

Jede:r hat in der Schule bestimmt schon mal die folgenden Sätzen gehört: „Schüler:innen dürfen mit jeder Farbe schreiben, außer mit Rot oder Grün. Rot ist für die Lehrkraft und Grün für die Schulleitung.“ Aber ist das wirklich so? Dürfen wir Lehrer:innen nicht mit der Farbe Grün korrigieren? In der schulischen Praxis gibt es oft die Annahme, dass grüne Korrekturfarbe für die Schulleitung bestimmt sei. Dieser Mythos hält sich hartnäckig, hat jedoch keine rechtliche Grundlage. Vielmehr steht es Lehrkräften und Schulleitungen frei, die Farben zu wählen, die sie für ihre Korrektur bevorzugen. Relevant ist die Farbwahl jedoch bei der Kontrolle des Abiturs. Laut der APVO-MV heißt es in § 36, Absatz 3: „Die Erstkorrektur der Arbeiten erfolgt mit roter Farbe“ und weiter in § 36, Absatz 4: „Die Zweitkorrektur der Arbeiten erfolgt mit grüner Farbe“.

Anne Rohr, Agnes Heutmann

URL: <https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/download?id=1610365> (15.11.2024)





Junger VBE MV

Von uns – für euch – fürs Land



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

Diskriminierung und Rassismus im Schulalltag

#5FragenAn – Eine Lehrkraft beim #TeacherTalk über eines der aktuellen Probleme im Schulalltag: „Manchmal stehe ich mit geballten Fäusten in der Hosentasche da!“

Junger VBE: Heute sprechen wir mit einer engagierten Lehrkraft, die uns Einblicke in die Herausforderungen gibt, mit denen Lehrkräfte in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung konfrontiert sind. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben!

Lehrkraft: Danke für die Einladung! Es ist wichtig, über diese Themen zu sprechen.

1. Wie erleben Sie Rassismus und Diskriminierung im Schulalltag?

Lehrkraft: Rassismus ist ein ernstes Problem, das wir in der Schule immer wieder beobachten. Es beginnt oft subtil – mit abfälligen Kommentaren oder dem Ausgrenzen von Schülerinnen und Schülern aufgrund ihrer Herkunft. Aber es gibt auch offenere Angriffe. Ich erlebe immer wieder, wie einem Mädchen mit dunkler Hautfarbe in meiner Klasse von anderen Schülern mit rassistischen Beleidigungen begegnet wird. Solche Vorfälle sind nicht nur schockierend, sie haben auch tiefgreifende Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl der Betroffenen und deren Mitmenschen.

2. Welche Rolle spielen Sticker oder Symbole in diesem Kontext?

Lehrkraft: Sticker und Symbole können sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben. Während einige Schulen versuchen, durch Aufkleber wie „Schule ohne Rassismus“ ein Zeichen zu setzen, können andere Symbole – wie rechtsextreme Zeichen oder rassistische Witze – den Alltag vergiften. Es ist alarmierend, zu sehen, dass solche Symbole selbst bei Grundschulern auftauchen und oft nicht ausreichend thematisiert werden. Derzeit häufen sich Sticker in Richtung Rassismus

und Homophobie. Das zeigt, dass wir als Lehrkräfte dringend mehr Sensibilisierung und Unterstützung brauchen.

3. Wie gehen Sie mit aggressiven Schülern oder schwierigen Situationen um?

Lehrkraft: In solchen Momenten ist es wichtig, schnell zu handeln und klarzustellen, dass rassistisches Verhalten nicht akzeptabel ist. Ich versuche, eine offene Diskussion zu fördern und den Schülerinnen und Schülern zu erklären, warum solche Äußerungen verletzend sind. Doch oft fühle ich mich dabei alleingelassen – die Unterstützung von Schulleitung und Eltern fehlt häufig. Wenn ich einen Vorfall melde, wird das oft als „Einzelfall“ abgetan.

4. Wie reagieren Eltern auf rassistische Vorfälle an der Schule?

Lehrkraft: Das ist ein zweischneidiges Schwert. Einige Eltern sind sehr unterstützend und möchten aktiv helfen, während andere in Abwehrhaltung gehen und denken, dass ihre Kinder nichts falsch gemacht haben. Ich erinnere mich an einen Fall, bei dem die Mutter eines betroffenen Schülers sagte: „Das sind doch nur Kinder! Die wissen nicht, was sie tun.“ Solche Aussagen zeigen oft mangelndes Bewusstsein für die Auswirkungen von Rassismus.

5. Was wünschen Sie sich für die Zukunft der Schulen in Bezug auf Rassismus?

Lehrkraft: Wir brauchen dringend umfassende Konzepte für das Thema Rassismus und Diskriminierung – sowohl bei Lehrkräften als auch für Schüler und Eltern. Schulen sollten verpflichtende Fortbildungen anbieten, um das Bewusstsein zu schärfen und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung zu entwickeln. Außerdem müssen wir als Gesellschaft insge-

samt offener über diese Themen sprechen und sicherstellen, dass alle Stimmen gehört werden.

6. Welchen Wunsch an unser Schulsystem oder allgemein an die Schule haben Sie abschließend?

Lehrkraft: Ich wünsche mir neben den oben genannten Inhalten eine Schule, die nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch Werte lehrt. Ganz besonders aber eine Schule, die Eltern stärker in diesen Prozess einbindet und den Mut dazu hat, Unge-

rechtigkeiten aufzudecken, und die Vielfalt unserer Gesellschaft schätzt.

Ich bedanke mich bei einer mutigen Lehrkraft, die aber dennoch nicht benannt werden möchte, und freue mich über diese inhaltliche Auseinandersetzung.

Susann Meyer

Lehramtsstudium

Gründe für den Lehrermangel aus studentischer Sicht

Ich kann sehr gut nachvollziehen, warum das Lehramtsstudium unattraktiv ist!

Ich weiß noch, als ich angefangen habe zu studieren. Strebsam haben meine Mitstudierenden und ich gedacht: „Wir werden richtig gute Lehrkräfte. Ratzfatz sind wir an der Schule und können unsere Berufung ausleben.“ Das ist mittlerweile sechs Jahre her. Zeit, eine Zwischenbilanz zu ziehen:

- Ich kann meine (damaligen) Mitstudierenden folgendermaßen kategorisieren: Es gibt diejenigen,
- welche ihr Studium abgeschlossen haben und mitten in ihrem Referendariat sind, jedoch unter der enormen Anstrengung leiden.
 - welche noch studieren und noch unbedingt Lehrkraft werden wollen, aber allmählich keine weiteren Kapazitäten für das Lehramt Studium aufbringen wollen und/oder können.
 - welche noch studieren und Lehrkraft werden wollen, aber so sehr unter dem Studium leiden, dass sie mehr Zeit auf ihrer Arbeit verbringen als in der Universität und eigentlich nur auf ihre Exmatrikulation warten, um dann doch eine Ausbildung zu beginnen.
 - welche ihr Lehramtsstudium abgebrochen haben.
 - welche mit ihrem ersten Staatsexamen an der Universität bleiben und nie wieder eine Schule oder irgendeine andere bildende Institution, außer der Hochschule, von innen sehen werden.

Wie und wann kam es zu dieser Entwicklung vom übermotivierten Kommilitonen zu dieser dem Lehramt abgewandten Einstellung? Nach diversen Erfragungen verschiedener Kommilitonen kam ich für mich zu dem Ergebnis, dass zu verschiedenen Phasen des Studiums die Entrüstung über ebendieses aus verschiedenen Gründen zunimmt und sich kumulativ bekräftigt.

Zu Anfang des Lehramtsstudiums, wo man noch unheimlich motiviert ist, wird der Tatendrang durch Überforderung gedämpft: Von der Erstellung des Stundenplans über BAföG-Anträge bis hin zum Erarbeiten von drei oder vier Hauptfächern plus möglicherweise Fremdsprachen wird das Engagement vieler Kommilitonen im Zaum gehalten. Zu diesen Gründen kommen allerdings auch stetige Überschneidungen verschiedener Veranstaltungen, Nichtwissen über Hilfen für Studierende, Unverständnis über verschiedene Themen der unterschiedlichen Fachwissenschaften und der Fakt, dass man bis dahin noch nicht einen Fuß in eine Schule gesetzt hat, hinzu.

Nach dieser Anfangsphase kommen zu den genannten Gründen die unterschiedlichen Praktika, SPÜs und Fachdidaktiken hinzu, welche in der Gesamtheit mit den Wissenschaften die gesamte Woche einnehmen. Dass die noch übrigen Studierenden sich nun in den Fachwissenschaften und -didaktiken wohler fühlen als in der Schule, wo sie sich während des Studiums vielleicht 13 Wochen wirklich aktiv erlebt haben, scheint mir an der Stelle nur nachvollziehbar.

Doch wie kann nun das Lehramtsstudium so geändert werden, dass dies für alle Semester attraktiv gestaltet ist? Es ist unabdinglich, dass sowohl Fachwissenschaften wie auch Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften in einem angemessenen Rahmen unterrichtet werden, jedoch ist das Studium nicht angemessen ausgeglichen. Um Studierende gut zum Lehrendenberuf hinzuführen und den Lehrberuf attraktiver zu gestalten, müssen früher Fachdidaktiken sowie Praxiserfahrungen und eine regelmäßige Freizeit während des Studiums und des Referendariats ermöglicht werden. Dies kann allein mit einer Streichung des Orientierungspraktikums und der Verlegung der SPÜs in die prüfungsfreie Zeit gewährleistet werden. Durch diese Verlegung kann bereits eine maßgebliche Teilnahme an der Institution Schule sowie eine

Vorbereitung der Studierenden auf das Hauptpraktikum und Referendariat gewährleistet werden. Zudem würde ihr Stundenplan gelockert werden und sich eine Möglichkeit bieten, da in dem Fall LP offenstehen, sich vertiefend den Didaktiken oder Bildungswissenschaften zu widmen oder sogar eine Profilierung zum Thema BNE, Digitalität etc. zu erreichen, ohne Zertifikatskurse belegen zu müssen.

Im Rahmen dieses ersten Reports konnte ich leider nicht vertiefend auf angeteaserte Themen oder solche wie „schlechte Lehre im Bereich der Fachdidaktik und Fachwissenschaft“, „Folgen der Coronapandemie aus studentischer Sicht“ und diverse andere Themen eingehen. Jedoch wird dies folgen.

Tim B.

#RefTreff

Interview mit Anne, die sich derzeit im Referendariat befindet (Name geändert, richtiger Name ist der Redaktion bekannt)

Sarah: Liebe Anne, du befindest dich derzeit noch im Referendariat. In welchem Abschnitt bist du gerade?

Anne: Die Hausarbeit habe ich hinter mir. Jetzt richtet sich mein Blick Richtung Examenslehrproben, aber um ehrlich zu sein, bin ich fix und fertig.

Sarah: Das kann ich mir gut vorstellen. Die Hausarbeit ist mit rund 100 Seiten ein großes Stück Arbeit, das allen Referendaren viel abverlangt. Wie hast du diese Zeit rund um die Hausarbeit erlebt?

Anne: Diese Zeit war unglaublich stressig. Ich hatte quasi kein Leben mehr neben der Arbeit. In den Sommerferien habe ich pünktlich angefangen, die Hausarbeit zu schreiben. Danke auch noch mal dafür, dass du mir den Tipp gegeben hast, frühzeitig damit anzufangen und die Ferien zu nutzen, ansonsten hätte das wohl ganz anders geendet. Im Referendariat werden wir zu Perfektion angehalten und müssen die eigenen Entscheidungen so oft hinterfragen, dass wir selbst immer mehr an den eigenen Fähigkeiten zweifeln. Ich geriet in eine Spirale, in der ich dachte, ich könne nichts mehr richtig machen. Ich habe das Thema

meiner Hausarbeit so oft verworfen und die Makromethode immer wieder getauscht. Zum Schluss war ich nicht mehr in der Lage, einen klaren Gedanken zu fassen.

Sarah: Das hört sich sehr belastend an. Ich habe das im Referendariat ähnlich wahrgenommen. Wie geht es dir jetzt und was wäre dein Vorschlag an z. B. das IQMV bzw. für die Neustrukturierung des Referendariats?

Anne: Wenn die Hausarbeit bestehen bleiben soll, dann muss mindestens ein Langentwurf wegfallen. Das ist sonst kaum zu schaffen. Man muss erst einmal, gerade auch beim betreuten Unterrichten, „reinkommen“ und für sich einen Rhythmus finden. Dann kann man mit den Langentwürfen starten.

Sarah: Viele Referendare fordern hinter vorgehaltener Hand ein längeres betreutes Unterrichten. Siehst du das auch so?

Anne: Auf jeden Fall! Die Betreuung ist für uns unglaublich wichtig. Als ich gelesen habe, dass es Bestrebungen gibt, das Referendariat auf ein Jahr zu kürzen, habe ich mich gefragt, wo denn bitte gekürzt werden soll? Das Referendariat ist bereits jetzt ein Schnelldurchlauf in allem. Elternarbeit, Klassenleitung und die gefühlt drei Millionen Anträge etc. – Ich habe bis jetzt kaum einen Durchblick, was das betrifft. Und ich befinde mich schon im letzten Drittel des Referendariats. Dazu muss ich unbedingt sagen, dass ich meinen Mentorinnen wahnsinnig dankbar für ihren Rat und ihre Zeit bin. Sie haben sich trotz des ganzen Trubels in und um Schule hervorragend um mich gekümmert. Ich weiß gar nicht, wie sie das geschafft haben. Am späten Nachmittag oder Abend haben wir uns manchmal noch zusammengesetzt. Da hatten sie teilweise schon zehn Stunden Arbeit hinter sich. Das hat man dann auch im Austausch gemerkt. Die Konzentration war dahin.

#RefTreff



Sarah Gabelin
sarah.gabelin@vbe-mv.de

Sarah: Ich freue mich, dass du von erfahrenen Lehrkräften profitieren konntest und zwei engagierte Lehrkräfte als Mentorinnen hattest. Das ist nicht selbstverständlich.

Anne: Na ja, ich denke schon, dass sich die Mentoren bestmöglich um uns kümmern wollen. Aber ganz ehrlich? Wie sollen sie das adäquat leisten können? MV hat eine der höchsten Unterrichtsverpflichtungen und kaum Hilfspersonal. Die Alltagskräfte, die es jetzt gibt, dürfen keine Schülerdaten einsehen. Wozu brauchen wir sie dann?

Sarah: Das hört sich ganz danach an, als ob du nicht sonderlich begeistert vom Schulsystem in MV bist.

Anne: Das bin ich wirklich nicht. Nach dem Referendariat werde ich auch nicht hierbleiben. Das Bildungsministerium kann gern, so oft es will, Werbung für das Meer und die Wellen machen, wie es will. Das täuscht nicht über die Zustände hinweg. Ich habe in meinem Referendariat allzu oft mitbekommen, wie hier mit den Lehrkräften umgegangen wird, wie wenig Hilfe sie erhalten und dass sie

z. B. immer weniger Schulfahrten und Projekte organisieren, weil es teilweise enormen Mehraufwand bedeutet oder sie keine ausreichende Rückendeckung erhalten, wenn etwas schief läuft. Aber wie will man auch alles richtig machen, wenn die Konzentration nach 10 Stunden teilweise lautstarker Arbeit am Tag nicht mehr vorhanden ist?

Sarah: Wo möchtest du denn deinen Berufseinstieg als fertige Lehrkraft machen und welchen Rat möchtest du dem Bildungsministerium geben, damit sie hier mehr Lehrkräfte halten können?

Anne: Ich gehe entweder nach Hamburg oder Schleswig-Holstein. Der Umgang mit den Lehrkräften dort ist ein anderer, die Stunden werden nach Fächern gewertet (eine Deutschstunde hat eine höhere Wertigkeit als eine Sportstunde), teilweise gibt es dort schon für fünf Klassen eine Person für die Schulsozialarbeit, dazu besser eingebundene Hilfskräfte und eine geringere Unterrichtsverpflichtung.

Sarah Gabelin

HandbuchSchulleitungen

**Das inoffizielle Handbuch für moderne Schulleitungen
Oder: Wie Sie in 10 einfachen Schritten Ihr Kollegium in den Wahnsinn treiben
Eine praxiserprobte Anleitung für ambitionierte Führungskräfte**

Vorwort

Liebe angehende Schulleiterin,
lieber angehender Schulleiter,

Sie wollen eine Schule führen, haben aber keine Lust auf diese ganzen lästigen Dinge wie Transparenz, Fürsorgepflicht oder respektvollen Umgang? Dann haben wir genau das Richtige für Sie! In diesem praxiserprobten Handbuch zeigen wir Ihnen, wie Sie mit minimalem Einsatz maximalen Schaden anrichten können. Folgen Sie einfach unseren bewährten Methoden, und Sie werden in Rekordzeit das erreichen, wovon viele nur träumen: absolute Macht bei minimaler Verantwortung!

Kapitel 1: Zeitmanagement der Extraklasse Theoretische Grundlagen

Zeit ist relativ – das wusste schon Einstein. Als moderne Führungskraft interpretieren Sie dieses Prinzip jedoch völlig neu. Während für Ihr Kollegium strenge Zeitvorgaben gelten, entwickeln Sie Ihr eigenes Zeit-Raum-Kontinuum. Die Kunst besteht darin, maximale Anforderungen

an andere zu stellen, während Sie selbst sich elegant über jegliche zeitliche Beschränkung hinwegsetzen.

Praktische Umsetzung

- Verfassen Sie eine wasserdichte Dienstanweisung: Alle Lehrkräfte müssen bis 7:30 Uhr im Schulgebäude sein.
- Betonen Sie die Wichtigkeit von Pünktlichkeit in jeder Dienstberatung.
- Erscheinen Sie selbst grundsätzlich nicht vor 8:30 Uhr.
- Standardbegründung für Ihr Zuspätkommen: „Ich musste noch meinen Sohn zur Schule bringen“ (funktioniert auch hervorragend bei kinderlosen Führungskräften).
- Schicken Sie E-Mails während Ihrer Unterrichtszeit – das zeigt allen, dass Sie Wichtigeres zu tun haben.
- Verlassen Sie das Gebäude bereits um 10 Uhr Richtung „Homeoffice“.

Expertenrat

Besonders effektiv: Kombinieren Sie Ihr spätes Kommen mit frühem Gehen. Das unterstreicht Ihre Sonderstellung und vermeidet unnötigen Kontakt mit dem Kollegium.

Kapitel 2: Die hohe Kunst der kreativen Stundenabrechnung

Theoretische Grundlagen

Arbeitszeit ist, was Sie daraus machen! Als visionäre Führungskraft denken Sie nicht in starren Kategorien wie „tatsächlich gehaltene Stunden“, sondern in dynamischen Konzepten wie „theoretisch mögliche Unterrichtszeit“ oder „spirituell anwesende Lehrkraft“.

Praktische Umsetzung

- Tragen Sie großzügig Förderstunden in den Vertretungsplan ein.
- Diese Stunden müssen nicht zwingend stattfinden – sie existieren auf einer metaphysischen Ebene.
- Lassen Sie sich Mehrarbeit für Stunden vergüten, die andere für Sie halten.
- Wenn Sie während Ihrer Unterrichtszeit E-Mails schreiben, zählt das als „digitale Bildung“.
- Dokumentieren Sie kreativ: „DFK-Stunden“ klingt immer gut, auch wenn niemand weiß, wann die genau sind.

Expertenrat

Fortgeschrittene können einen komplett parallelen Stundenplan entwickeln, der nur auf dem Papier existiert. Das spart Arbeitszeit und schafft Freizeit!

Kapitel 3: Digitalisierung? Nein danke!

Theoretische Grundlagen

Die digitale Revolution hat viele Gesichter – Ihres ist eines der Ablehnung. Als progressive Führungskraft wissen Sie: Echte Innovation besteht darin, bewährte Technologien aus dem letzten Jahrtausend zu bewahren. Oder wie wir gerne sagen: „Never change a running Overheadprojektor!“

Praktische Umsetzung

- Lehnen Sie ministeriumsempfohlene Lernplattformen kategorisch ab.
- Begründung: „Datenschutzbedenken“ (niemand wird je nachfragen, welche genau).
- Führen Sie stattdessen ein obskures E-Mail-System ein.
- Bonus: Wählen Sie einen Anbieter, den sonst keine Schule nutzt.
- Ignorieren Sie hartnäckig alle Fortbildungsangebote zur Digitalisierung.
- Wenn Kollegen digitale Tools vorschlagen, bilden Sie einen Arbeitskreis (der nie tagt).

Expertenrat

Besonders raffiniert: Beantragen Sie Digitalisierungsmittel, kaufen Sie Hardware – und lagern Sie diese unausgepackt im Keller. Das zeigt Initiative ohne lästige Folgen!

Kapitel 4: Networking für Fortgeschrittene

Theoretische Grundlagen

Führung ist Beziehungsarbeit – aber nicht mit dem Kollegium! Als kluge Führungskraft wissen Sie: Wahre Macht liegt in den richtigen Connections nach oben. Etablieren Sie ein Netzwerk, das jeden Politthriller vor Neid erblasen lässt.

Praktische Umsetzung

- Pflegen Sie eine innige Freundschaft mit Ihrer Schulleitung.
- Sprechen Sie sich vor „neutralen“ Dienstgesprächen mit ihr ab.
- Installieren Sie eine „inoffizielle Co-Schulleitung“ aus dem Kreis Ihrer Vertrauten.
- Verleihen Sie Ihrem Parkplatz diplomatischen Status.
- Lassen Sie durchblicken, dass Sie „ganz oben“ beste Verbindungen haben.
- Schaffen Sie ein kleines, aber feines Netzwerk aus Günstlingen.

Expertenrat

Der Klassiker: Laden Sie Ihre Schulleitung zum privaten Brunch ein. Das zeigt allen, wo die wahren Prioritäten liegen!

Kapitel 5: Innovative Personalführung

Theoretische Grundlagen

Menschen führen ist eine Kunst – die Kunst, maximale Verantwortung bei minimaler Unterstützung zu delegieren. Als moderne Führungskraft setzen Sie auf innovative Konzepte wie „Führung durch Abwesenheit“ und „Management by Chaos“.

Praktische Umsetzung

- Erfinden Sie das „Chef vom Dienst“-System.
- Wichtig: Keine Einweisung, keine Handlungsanweisung, keine Befugnisse.
- Ernennen Sie vorzugsweise Personen, die gar nicht im Gebäude sind.
- Bei Gewalt gegen Kollegen empfehlen Sie „Charakterbildung durch Krise“.
- Etablieren Sie ein Wettsystem über die nächsten Krankheitsfälle.
- Vergessen Sie nicht: Jedes Problem ist eine Chance zur persönlichen Weiterentwicklung (der anderen).

Expertenrat

Psychologischer Trick: Loben Sie öffentlich die „Belastbarkeit“ Ihrer am Rande des Burn-outs stehenden Kollegen. Das motiviert zum Durchhalten!

Kapitel 6: Meetings neu gedacht

Theoretische Grundlagen

Meetings sind das Herzstück moderner Schulführung – allerdings nur für die anderen! Als visionäre Führungskraft haben Sie Wichtigeres zu tun, als tatsächlich anwesend zu sein. Die Kunst besteht darin, maximal viele Pflichttermine für das Kollegium bei minimaler eigener Teilnahme zu schaffen.

Praktische Umsetzung

- Führen Sie verpflichtende Montags-Dienstberatungen bis 15:30 Uhr ein.
- Erscheinen Sie selbst nur sporadisch oder gar nicht („dringende Termine“).
- Klassenkonferenzen? Delegieren Sie die komplett an die Klassenleitungen.
- Arbeitsgruppen? Setzen Sie sich selbst auf alle Verteilerlisten, ohne je teilzunehmen.
- Tipp: Schicken Sie während der Meetings, bei denen Sie fehlen, fleißig E-Mails an alle.
- Protokolle? Die können die anderen schreiben!

Expertenrat

Genial: Legen Sie wichtige Besprechungen in Ihre „Homeoffice-Zeit“ und schalten Sie sich digital zu – mit ausgeschalteter Kamera wegen „Bandbreitenproblemen“.

Kapitel 7: Ausstattungsmanagement de luxe

Theoretische Grundlagen

Ressourcenverteilung ist eine Frage der Prioritäten – und als Schulleitung sind Sie sich selbst am nächsten! Die Kunst besteht darin, den eigenen Komfort zu maximieren, während dem Rest der Schule der Charme der goer-Jahre erhalten bleibt.

Praktische Umsetzung

- Bestellen Sie für Ihre eigene Klasse nur die hochwertigsten Möbel
- Andere Klassenräume? Vintage ist doch wieder in!
- Rechtfertigung: „Das ist ein Pilotprojekt.“
- Monopolisieren Sie neue Technik in Ihrem Büro.
- Beantragen Sie Mittel für die Allgemeinheit – und verwenden Sie sie kreativ um.
- Bei Nachfragen: „Das Budget war leider schon ausgeschöpft.“

Expertenrat

Clever: Deklarieren Sie Ihren Klassenraum als „Vorzeigezimmer für Besuch“ – dann muss er natürlich besonders schön sein!

Kapitel 8: Krisenmanagement vom Feinsten

Theoretische Grundlagen

Krisen sind Chancen – vor allem die Chance, schnell das Weite zu suchen! Als erfahrene Führungskraft wissen Sie: Die beste Krisenbewältigung ist die, bei der Sie gar nicht erst anwesend sind.



Praktische Umsetzung

- Entwickeln Sie ein ausgeklügeltes Homeoffice-System
- Seien Sie bei Problemen grundsätzlich „gerade in einem wichtigen Termin“.
- Richten Sie Ihre „Sprechzeiten“ in die unmöglichsten Zeitfenster,
- Bei echten Krisen: Delegieren Sie an den „Chef vom Dienst“.
- Wenn gar nichts mehr geht: „Ich bin schon informiert und kümmere mich darum“ (und dann nichts tun).
- Bonus: Verlassen Sie bei aufziehenden Problemen präventiv das Gebäude. Vorzugsweise, um frühstücken zu gehen.

Expertenrat

Profitipp: Haben Sie immer eine Liste mit „dringenden externen Terminen“ parat – die lassen sich bei Bedarf wunderbar vorschieben!

Kapitel 9: Beschwerdemanagement der Extraklasse

Theoretische Grundlagen

Beschwerden sind wie das Wetter – sie kommen und gehen, aber als kluge Führungskraft sitzen Sie im Trockenen! Die Kunst besteht darin, ein wasserdichtes System zu entwickeln, das jede Beschwerde im Keim erstickt.

Praktische Umsetzung

- Bauen Sie ein unüberwindbares Freundschaftsnetzwerk in der Schulaufsicht auf.
- Behandeln Sie Beschwerden grundsätzlich als „Boykottversuche“.
- Lassen Sie durchblicken, dass Beschwerdeführer ihre Karriere gefährden.
- Etablieren Sie ein kompliziertes „Beschwerdemanagement-System“.

- Wichtig: Jede Beschwerde muss durch mehrere Instanzen.
- Bonus: Sprechen Sie sich mit der befreundeten Schulleitung vor jedem Gespräch ab.

Expertenrat

Genial: Führen Sie einen „konstruktiven Dialog“ – der so lange dauert, bis alle Beteiligten aufgeben!

Kapitel 10: Work-Life-Balance einer Führungskraft Theoretische Grundlagen

Balance ist alles – vor allem zwischen Ihrer Arbeit und Ihrem Leben, wobei beides möglichst in der Arbeitszeit der anderen stattfinden sollte! Als weise Führungskraft wissen Sie: Selbstfürsorge geht vor.

Praktische Umsetzung

- Etablieren Sie ausgedehnte Frühstückspausen während der Unterrichtszeit.
- Führen Sie „Strategiemeetings“ beim IKEA-Shopping ein.
- Nutzen Sie Ihr Büro als Wellness-Oase und schließen Sie die Tür immer gut ab.
- Erledigen Sie Privates grundsätzlich während der Dienstzeit.
- „Arbeiten“ Sie dafür auch mal von zu Hause (theoretisch).
- Bonus: Deklarieren Sie private Treffen als „Netzwerken“.

Expertenrat

Der Klassiker: „Qualitätsmanagement beim Brunch“ – wer kann da schon unterscheiden, ob es dienstlich oder privat ist?

Kapitel 11: Gewaltmanagement – oder: Wie Sie aus Opfern Täter machen

Theoretische Grundlagen

Gewalt gegen Lehrkräfte ist eine pädagogische Chance – nämlich die Chance, Ihre Führungsverantwortung elegant zu umgehen! Als moderne Schulleitung wissen Sie: Wer geschlagen wird, hat bestimmt auch irgendwie Schuld. Die Kunst besteht darin, aus jedem Übergriff eine „Lernchance“ für die Betroffenen zu machen.

Praktische Umsetzung

- Etablieren Sie den Grundsatz: „Wer geschlagen wird, muss an sich arbeiten.“
- Bei Gewaltmeldungen fragen Sie zuerst: „Was haben SIE falsch gemacht?“
- Standardantwort bei Übergriffen: „Sie müssen an Ihrer Einstellung arbeiten.“
- Lehnen Sie grundsätzlich alle angebotenen Gewaltpräventionsschulungen ab.
- Bei blutenden Lehrkräften: „Das härtet ab!“
- Verweisen Sie auf Ihre „offene Bürotür“ (während Sie im Homeoffice sind).
- Dokumentation von Gewaltvorfällen? Völlig überbewertet!

Die hohe Kunst des systematischen Wegschauens

Als moderne Führungskraft wissen Sie natürlich: Ein effektives Beschwerdemanagement bei Gewaltvorfällen ist das A und O – effektiv im Sinne von „maximal demotivierend für die Beschwerdeführenden“. Hierzu hat sich in jahrelanger Praxis ein ausgefeiltes Vier-Stufen-Modell bewährt, das selbst die hartnäckigsten Hilfesuchenden in die Resignation treibt.

Beginnen Sie auf der ersten Stufe zunächst damit, jegliche Meldung von Gewaltvorfällen konsequent zu ignorieren. Schweigen ist bekanntlich Gold, und nichts ist goldener als eine Schulleitung, die bei körperlichen Übergriffen erst mal auf Durchzug stellt. Lassen Sie die betroffene Lehrkraft ruhig ein paar Tage im eigenen Saft schmoren – das stärkt den Charakter!

Sollte die oder der Geschädigte dennoch penetrant auf einer Reaktion bestehen, zünden Sie die zweite Stufe: die hohe Kunst der Täter-Opfer-Umkehr. „Haben Sie schon mal überlegt, wie Sie auf den Schüler wirken?“ oder „Vielleicht liegt es ja an Ihrer Körpersprache?“ sind hier bewährte Klassiker. Besonders elegant: „Andere Kollegen haben mit Kevin überhaupt keine Probleme!“

Für besonders hartnäckige Fälle gibt es Stufe drei: den Verweis auf die Eigenverantwortung. Hier können Sie Ihre ganze Expertise im pädagogischen Victim-Blaming ausspielen. „Sie müssen lernen, sich durchzusetzen!“ oder „Das gehört nun mal zum Beruf!“ sind hier absolute Bestseller. Garnieren Sie das Ganze mit einem väterlichen „Da müssen Sie jetzt durch!“ – das gibt der Hilfsverweigerung einen besonders fürsorglichen Anstrich.

Sollten wider Erwarten alle diese Strategien nicht fruchten, bleibt Ihnen als ultimative Lösung noch Stufe vier: der strategische Rückzug ins Homeoffice. Nichts ist überzeugender als eine Schulleitung, die bei eskalierenden Gewaltsituationen „leider gerade in einer wichtigen Online-Konferenz“ ist. Physische Abwesenheit ist durch nichts zu toppen – außer vielleicht durch völlige Unerreichbarkeit.

Das Geniale an diesem System? Es ist selbstreinigend! Entweder die Betroffenen arrangieren sich mit der Situation, oder sie suchen sich eine andere Schule. In beiden Fällen haben Sie als Führungskraft erfolgreich vermieden, sich mit dem Problem auseinandersetzen zu müssen. Das nennt man moderne Schulentwicklung!

Motivierende Sprüche für geschlagene Lehrkräfte

- „Das haben wir früher auch überlebt!“
- „Sehen Sie es als Charakterbildung.“
- „In anderen Schulen ist es viel schlimmer.“
- „Wer nicht geschlagen wird, wächst nicht daran.“
- „No pain, no gain!“

Insider-Tipp: Sollten Lehrkräfte dennoch auf Unterstützung bestehen, erinnern Sie sie daran, dass „die da oben“ (also Sie) schließlich auch mal „ganz unten“ angefangen haben – und siehe da: Es hat Sie nur stärker gemacht!

Expertenrat

Der ultimative Profi-Move: Verlegen Sie alle Gespräche über Gewaltvorfälle auf einen Termin „nach den Ferien“ – bis dahin hat sich die Aufregung meist gelegt, oder die betroffene Lehrkraft ist in Therapie.

Kapitel 12: Die upF – vom Hilfspersonal zur heimlichen Herrscherin

Theoretische Grundlagen

Warum selbst führen, wenn man auch delegieren kann? Als clevere Schulleitung wissen Sie: Eine gut platzierte upF ist Gold wert – vor allem, wenn sie Ihre beste Freundin ist! Die Kunst besteht darin, einer Person ohne jede Führungsbefugnis maximale inoffizielle Macht zu verleihen.

Die perfekte Transformation

So machen Sie aus einer einfachen upF Ihre persönliche Geheimpolizei:

Phase 1: Installation

- Wählen Sie eine persönliche Vertraute als upF.
- Optimal: jemand, der Sie schon aus dem Fitnessstudio kennt.
- Bonus: private Freundschaft als Basis für professionelle Grenzüberschreitungen.

Phase 2: Aufwertung

- Nennen Sie sie in allen „Taskcards“ als Teil der Schulleitung.
- Lassen Sie sie an Schulleitungsrunden teilnehmen.
- Parken auf dem Schulleitungsparkplatz? Natürlich!
- Räumliche Nähe zum Machtzentrum ist alles.

Phase 3: Befugnisweiterung

- Lassen Sie sie Vertretungspläne erstellen (ohne Befugnis).
- Übertragen Sie ihr die Kontrolle über Förderpläne (ohne Kompetenz).
- Zeugnisse korrigieren? Aber sicher (ohne Berechtigung)!
- Lehrer überwachen? Selbstverständlich (ohne Legitimation)!

Die hohe Kunst der inoffiziellen Machterweiterung

Als wahre Meisterin der institutionellen Grenzüberschreitung weiß Ihre upF natürlich, dass ihr formal keinerlei Weisungsbefugnis zusteht – aber wen kümmern schon Formalitäten unter Freundinnen? Statten Sie Ihre Vertraute stattdessen mit einem ganzen Arsenal an „inoffiziellen Vollmachten“ aus, die jeder studierten Lehrkraft die Schweißperlen auf die Stirn treiben.



Besonders bewährt hat sich dabei die Kontrolle von Unterrichtsmaterialien, Zeugnissen und Förderplänen. Lassen Sie Ihre upF mit der Akribie eines Finanzprüfers durch die mühsam erstellten Arbeitsblätter der Kolleginnen und Kollegen blättern. Nichts schafft mehr Autorität als eine ehemalige Erzieherin, die einer Lehrerin erklärt, dass ihre Arbeitsblätter „nicht kindgerecht“ seien. Der verstörte Blick der Fachlehrerin? Unbezahlbar!

Die Krönung dieser Ermächtigung ist natürlich die „pädagogische Qualitätskontrolle“. Ihre upF darf – nein sie SOLL – den Unterricht der Lehrkräfte kritisch beäugen. Dabei spielt es keine Rolle, dass sie selbst nie vor einer Klasse gestanden hat. Im Gegenteil: Gerade dieser unverstellte Blick von außen ermöglicht es ihr, auch erfahrenen Pädagogen zu erklären, dass sie „das alles ganz anders machen würde“.

Besonders genüsslich wird es, wenn Ihre Vertraute langjähriger Kolleginnen und Kollegen in einer Mischung aus mütterlicher Fürsorge und unterschwelliger Drohung „Tipps“ gibt. „Frau Schmidt, ich mache mir ja solche Sorgen um Ihre Klassenführung“ oder „Herr Müller, vielleicht sollten Sie mal einen Konfliktlösungsworkshop besuchen“ – diese Art der fürsorglichen Degradierung ist eine Kunst, die Ihre upF perfekt beherrscht.

Das Beste daran? Sie selbst bleiben als Schulleitung völlig aus der Schusslinie! Während Ihre „graue Eminenz“ das Kollegium mit nicht existenten Befugnissen drangsaliert, können Sie sich entspannt zurücklehnen und bei Beschwerden achselzuckend darauf verweisen, dass Ihre upF „das doch nur gut meint“.

Die Kunst der sanften Kontrolle

Ein besonders effektives Instrument Ihrer Schattenherrschaft ist die regelmäßige „Qualitätskontrolle“ durch Ihre

upF. Lassen Sie sie wie eine fürsorgliche Gefängniswärterin durch die Flure patrouillieren – immer mit diesem besorgten Blick, der suggeriert, dass irgendetwas nicht stimmen könnte. Die zufälligen Kontrollgänge, das unvermittelte Öffnen von Klassentüren, das scheinbar beiläufige Lauschen an Zimmertüren – all das schafft diese besondere Atmosphäre produktiver Verunsicherung, die Sie als moderne Führungskraft so schätzen.

Natürlich wird es immer wieder Unverbesserliche geben, die diese segensreiche Einrichtung infrage stellen. Die Kunst besteht darin, solche Kritik mit einer Mischung aus väterlicher (oder mütterlicher) Nachsicht und unterschwelliger Drohung im Keim zu ersticken. Wenn etwa wieder einmal jemand die Befugnisse Ihrer „rechten Hand“ infrage stellt, lehnen Sie sich entspannt zurück und erklären mit diesem gewissen gönnerhaften Lächeln, wie segensreich sich diese Regelung doch „bei uns“ bewährt habe. Streuen Sie beiläufig ein, dass ohne Ihre upF der gesamte Schulbetrieb zusammenbrechen würde – schließlich macht sie „das alles so toll“.

Sollte die Kritik dennoch anhalten, können Sie ja mal ganz unschuldig in den Raum stellen, dass derart kritische Fragen Sie schon nachdenklich stimmen. Schließlich hinterfragt ja nur jemand bestehende Strukturen, der etwas zu verbergen hat, nicht wahr? Ein kenntnisreicher Blick, ein

verständnisvolles Nicken – mehr braucht es meist nicht, um auch die hartnäckigsten Zweifler verstummen zu lassen. Denn eines haben Sie als erfahrene Führungskraft längst gelernt: Nichts ist effektiver als eine gut platzierte upF, die Ihre Autorität mit der Präzision eines Schweizer Uhrwerks multipliziert.

Hinweis: Dieser Abschnitt wurde selbstverständlich von der upF auf strukturelle Korrektheit und ideologische Reinheit überprüft.

Schlusswort

Befolgen Sie diese Anleitung, und Sie werden in kürzester Zeit das erreichen, wovon viele Schulleitungen nur träumen: ein völlig demoralisiertes Kollegium, eine nicht funktionierende Schule und einen hervorragenden Ruf bei der Schulaufsicht!

Denken Sie immer daran: Führung ist keine Aufgabe – Führung ist ein Privileg. Und Privilegien sind da, um sie auszunutzen!

Disclaimer: Ähnlichkeiten mit real existierenden Personen oder Situationen sind rein zufällig und definitiv nicht beabsichtigt. Ehrlich. Wirklich. Ganz bestimmt.

AutorIn der Redaktion bekannt



#rasenderraimund

Insta-Studienleiterin @referendariat_bestehen

Ich will mich nicht zu weit aus dem Fenster lehnen. Ich empfinde aber, dass die einflussreichste Person für eine beginnende Lehrkraft die Studienleiterin, also die Referendariatsausbilderin, ist (weibliche Form hier als generisches Femininum gebraucht). Viel zu oft ist diese Person für die auszubildende Lehrkraft angsteinflößend, selbstwertgefährdend und eine Negativfolie, die den Verlauf des Referendariats zur Hölle machen kann. So war es jedenfalls teilweise bei mir.

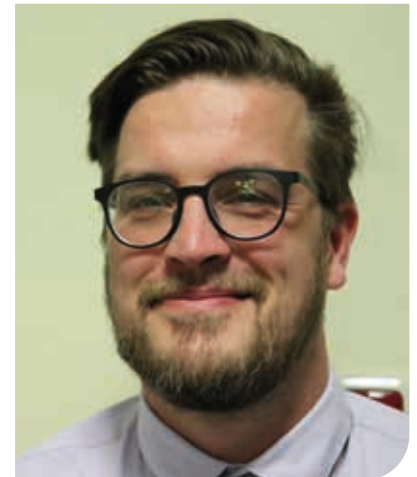
Für die Besprechung in dieser Ausgabe habe ich mir den Instagram-Account von Daniela Krämer-Curtis aka @referendariat_bestehen angeschaut. Sie ist mir aufgefallen, da sie mit einer strengen Miene, einem nur notdürftig überspielten Berliner Dialekt und klarer Sprache in die Kamera spricht. Es geht nicht um Work-Life Balance oder die mittlerweile ubiquitären Lehrer-Memes (bspw. explodierender Hintergrund und Mensch im Vordergrund – Textzeile: „Wenn ich meinen Klassenraum kurz verlasse, um Kopien zu machen“). Nirgends wird erwähnt, wie schön der Lehrberuf ist, oder ein Motivationszitat neben ein Vorbildmodell gepappt. Endlich mal jemand, der die Verzweiflung von Referendarinnen ernst nimmt und mittels Social Media daraus eine Trost- und Hilfeplattform macht. Oder vielleicht doch nicht?

Der Hauptinhalt ihres Instagram-Accounts ist die Behandlung von Problemsituationen im Unterrichtsgeschehen von Lehranfängerinnen. Seien es irritiert untätige Schülerinnen, fehlende Bruchstellen in der Verlaufsplanung oder generell langweilige Stundeneinstiege. Ich sehe in den Themen plastisch die Situationen vor mir, in denen Daniela Krämer-Curtis ertragen musste, wie Referendarinnen es einfach nicht hinbekommen haben und dann von ihr, der Studienleiterin, zusammengefaltet wurden, konstruktiv, versteht sich. Ein ganzes Heer aus verzweifelten Anwärterinnen muss sich da im Laufe der Jahre vor ihren Augen angesammelt haben.

Interessant finde ich, was Krämer-Curtis nun aus dieser Erfahrung macht, nämlich eine Firma. Wie bei so vielen Influencern dreht sich der gesamte Account darum, Follower auf die Website ihrer Firma zu locken. Dort kann man dann Reflexionswürfel kaufen (sie behauptet, dass sie die erfunden hat), Bücher und E-Books erwerben (von 2,99 € bis 119,70 €, stolzer Preis) und natürlich: für nur 299 € an einem ihrer Workshops teilnehmen (online oder in Präsenz). Hier sollte jetzt jede/-r selbst entscheiden können, ob sich die Verzweiflung über den Berufsabschluss durch Ablasshandel einer ehemaligen Studienleiterin wegkaufen lässt.

Die ganzen guten Hinweise, die wirklich fachlich und realitätsnah sind, waren doch wieder nur eine Werbeveranstaltung. Wie eine dieser Butterfahrten meiner Großmutter, die von einem günstigen Tagesausflug nach Helgoland mit drei Lederjacken und vier Schraubenschlüsseln wiederkam. Anders als die in vorherigen Ausgaben besprochenen Accounts, die ein finanzielles Interesse hatten, richtet sich referendariat_bestehen nicht an bereits examinierte Lehrkräfte, sondern an Menschen in großer Not und suggeriert, dass man sich von dieser Not mit Angeboten, für die man recht viel zahlen muss, die inhaltlich aber von der ausbildenden Stelle geleistet werden, befreien kann. Dahinter möchte ich ein übergroßes Fragezeichen setzen und vorschlagen, die Referendariatsausbildung zu stärken, statt den Influencern einen Markt zu überlassen, der durch die zusammengestrichene Lehrkraftausbildung geschaffen wurde.

Raimund Schneider
Gymnasiales Schulzentrum Dömitz
Fachbereich Sozialkunde



Raimund Schneider

**Machen Sie den VBE MV stark –
er setzt sich für Sie ein!**

VBE
Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Treff der Bundesseniorenvertretung des VBE



Vom 9.10.2024 bis 11.10.2024 fand das Treffen der Landes seniorenvertreter in Weimar statt. Das Programm war anspruchsvoll und abwechslungsreich.

Der stellvertretende VBE-Bundessvorsitzende, Tomi Neckov, hielt sein Grußwort, und im Anschluss wurde über Seniorenpolitik im VBE auf Bundesebene diskutiert.

Die Vertreter und Vertreterinnen des VBE berichteten über die Arbeit in den BAGSO-Fachkommissionen zu den Themen Gesundheit, Digitalisierung und Seniorenpolitik.

Abschließend stellten die Sprecher der Landesverbände die Seniorenpolitik in ihren VBE-Landesverbänden vor.

Am nächsten Tag wurde die Geschäftsführung der Landes seniorensprecher gewählt. Einstimmig erhielten Max Schindlbeck als Bundesseniorensprecher des VBE und Toni Weber als sein Stellvertreter das Vertrauen aller Wahlberechtigten.

Das Thema „Rund um die Pflege“ ist ein ungemein vielfältiges, das der Referent Jan Oliver Krzywaneck von der dbb akademie sehr anschaulich behandelte. Zudem wurde auf Leistungen der Pflegeversicherung (ambulant und stationär) und Beihilfe im Pflegefall eingegangen.

Am letzten Tag der Fortbildung erfolgte die Schulung darüber, was bei Alzheimer und Demenz zu beachten ist.

Nachdem darüber ein Überblick gegeben worden war, wurde auf Prävention und Behandlungsmöglichkeiten eingegangen. Rat und Tat im Umgang mit Betroffenen sensibilisierten alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen für diese Krankheitsbilder. Tipps rund um die Begutachtung der Erkrankten zur Pflegestufe wurden ebenfalls gegeben.

Anschließend informierte der Referent Gerhard Kurze über die Rentenreform der Ampel.

Möglichkeiten der Seniorenarbeit erörterte der Landes seniorensprecher aus Baden-Württemberg Ekkehard Gabriel, indem er viele Ideen und Anregungen zu Gehör brachte.

Alles in allem war die Veranstaltung intensiv, anspruchsvoll und sehr gelungen.

(sb)
(BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft
der Seniorenorganisationen)

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!

- | | | |
|-----------------------|---|---------|
| <input type="radio"/> | E 11, A 11 und höher | 15,00 € |
| <input type="radio"/> | bis E 10, A 10, 2/3-Stelle und weniger | 10,00 € |
| <input type="radio"/> | Ruheständler, Rentner, Pensionäre, Elternzeit | 7,00 € |
| <input type="radio"/> | 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.

Ort, Datum

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.



Weihnachten

Leise weht's durch alle Lande
wie ein Gruß vom Sternenzelt,
schlinget neue Liebesbände
um die ganze weite Welt.

Jedes Herz mit starkem Triebe
ist zu Opfern froh bereit,
denn es naht das Fest der Liebe,
denn es naht die Weihnachtszeit.

Und schon hat mit tausend Sternen
sich des Himmels Glanz entfacht,
leise tönt aus Himmelsfernen
Weihgesang der heil'gen Nacht.

Hell aus jedem Fenster strahlet
wundersam des Christbaums Licht,
und der Freude Schimmer malet
sich auf jedem Angesicht.

Lichte Himmelsboten schweben
ungeseh'n von Haus zu Haus;
selig Nehmen, selig Geben
geht von ihrer Mitte aus.

O willkommen, Weihnachtsabend,
allen Menschen, groß und klein!
Friedebringend, froh und labend
mögst du allen Herzen sein!

Adelheid Humperdinck-Wette