



IVL-MAGAZIN

Zeitschrift der Interessenvertretung der Lehrkräfte ALLER Schularten und Laufbahnen

ISSN 2191 – 9070

Heft 1 / Juni 2026



Vorsicht: Leistungsgefälle

ÖFFENTLICHER DIENST

IHR SORGT FÜR
BILDUNG

WIR BILDEN EURE
ABSICHERUNG



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

DebeKa

Versichern und Bausparen

Macht Schule krank?

Harro Rhenius

Die Frage, ob Schule krank macht, wird seit Jahren immer wieder auch widersprüchlich diskutiert. Eine pauschale Antwort darauf gibt es nicht, denn Schule kann sowohl belastend als auch bereichernd sein. Entscheidend ist, wie sie gestaltet ist und wie Schülerinnen und Schüler aber auch Lehrerinnen und Lehrer mit den Anforderungen umgehen.



Auf der einen Seite steht fest, dass schulischer und pädagogischer Druck krank machen kann. Viele Lernende und Lehrende fühlen sich durch Leistungsanforderungen, Prüfungen und sonstigen Stress stark belastet. Hinzu kommen lange Schultage, Hausaufgaben und oft wenig Zeit für Erholung. Studien zeigen, dass Stress, Schlafprobleme, Kopfschmerzen oder sogar Angststörungen bei Schülerinnen und Schülern zunehmen. Wobei von diesen Traumata Lehrkräfte nicht ausgeschlossen sind. Besonders problematisch wird es, wenn Versagensängste oder ein dauerhaftes Gefühl der persönlichen Überforderung entstehen. Auch soziale Faktoren wie Mobbing, Ausgrenzung und Medienkonsum können die psychische Gesundheit stark beeinträchtigen.

Ein weiterer Aspekt ist der Bewegungsmangel. Viele Stunden sitzend im Klassenzimmer können sich negativ auf die körperliche Gesundheit auswirken. Wenn Sport und Bewegung im Alltag zu kurz kommen, steigt das Risiko für gesundheitliche Probleme wie Rückenschmerzen oder Übergewicht.

Auf der anderen Seite darf man nicht vergessen, dass Schule auch eine wichtige Schutzfunktion hat. Sie vermittelt nicht nur Wissen, sondern auch soziale Kompetenzen, Struktur und Orientierung im Alltag. Freundschaften, gemeinsames Lernen und Erfolgserlebnisse können das Wohlbefinden von Schülerinnen und Schülern stärken. Eine gute Schule kann ein Ort sein, an dem sich junge Menschen sicher und unterstützt fühlen. Schule ist aber auch ein Ort, der Ängste des Versagens produziert. Das gilt sowohl für Lehrende als auch für Lernende. Presseberichte machen dieses immer wieder zum Thema.

Ob Schule krank macht, hängt also stark von den Umfeldbedingungen ab. Ein unterstützendes Umfeld, verständnisvolle Lehrkräfte respektive Kolleginnen und Kollegen aber auch Schulleitungen und realistische Leistungsanforderungen können Stress reduzieren. Ebenso wichtig sind ausreichend Pausen, Bewegung und Angebote zur Förderung der mentalen Gesundheit.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Schule an sich macht nicht krank, aber bestimmte Faktoren innerhalb des Schulsystems können gesundheitsschädlich sein. Deshalb ist es wichtig, Schule so zu gestalten, dass sie nicht nur Leistung fordert, sondern auch die Gesundheit und das Wohlbefinden in den Mittelpunkt stellt.



Inhalt

Editorial.....	3
Was ist los in unseren Schulen?	5
Kein Bock auf Schule: Warum Lehrer ihren Beruf aufgeben.....	8
Lehrkräfte-Exodus an deutschen Schulen Flucht aus dem Klassenzimmer	10
Teilzeit.....	11
Selbstbestimmtes Lernen	13
Bildungspolitik.....	15
Mut zu Zwischentönen.....	16
Sommerzeit	19
Personalvertretung.....	20
Aus dem Ministerium.....	21
VDR-Frauenseminar.....	22
dbb-sh.....	24
Was ist?.....	24
dbb-Bundesfrauenkongress	28
Mitgliederinfo.....	29
Beitragsordnung	30
Einladung	31

Impressum:

Das „IVL-SH-Magazin“ wird von der Interessenvertretung der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein (IVL-SH) herausgegeben. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht die Auffassung der IVL-SH darstellen.

IVL-SH Landesvorsitzender:

Dirk Meußner
Maria-Brandt-Str. 9, 24306 Plön
Tel.: 04522 / 50 35 98
E-Mail: dirk.meusser@ivl-sh.de

IVL-Geschäftsstelle:

Walkerdamm 17, 24103 Kiel
Tel.: 0431 – 300 313 57
E-Mail: geschaeftsstelle@ivl-sh.de

Redaktionsanschrift:

Walkerdamm 17, 24103 Kiel
Tel.: 0431 – 300 313 57
E-Mail: geschaeftsstelle@ivl-sh.de

Unsere Mitgliedschaften:

1. Gesellschaft für Bildung und Wissen e.V., Köln
2. dbb Beamtenbund- und Tarifunion Landesbund – Schleswig-Holstein e.V., Kiel
3. Bündnis Ökonomische Bildung e.V., Düsseldorf

ISSN 2191-9070

Homepage: www.ivl-sh.de

Redaktion:

Harro Rhenius, Grete Rhenius, Elke Stamm

Herstellung:

Druckerei Humbach & Nemazal GmbH
Ingolstädterstr. 102, 85276 Pfaffenhofen
Tel.: 0 84 41 / 8068-0
Fax: 0 84 41 / 8068-68
www.humbach-nemazal.de



Was ist los in unseren Schulen?

Harro Rhenius

Auf der einen Seite wird seitens der Kultusministerien der Bundesländer der Lehrkräfteberuf als der schönste Beruf beworben, aber dennoch verlassen viele Lehrerinnen und Lehrer den Schuldienst aus einer Kombination von beruflichen und persönlichen Gründen früh oder vorzeitig.

Die häufigsten Ursachen sind:

1. Hohe Arbeitsbelastung

Lehrer arbeiten deutlich mehr als nur die Unterrichtszeit. Dazu gehören:

- Unterrichtsvorbereitung
- Korrekturen von Klassenarbeiten
- Elternabende und Gespräche
- Konferenzen und vielfach absurde Verwaltungsaufgaben

Diese zusätzliche Arbeit führt bei vielen zu Überlastung und Stress.

2. Bürokratie und Verwaltungsaufgaben

Viele Lehrkräfte berichten, dass sie immer mehr Zeit mit Dokumentationen, die niemanden interessieren, unzähligen Formularen und administrativen Aufgaben verbringen, statt mit dem eigentlichen Unterrichten und damit hingewandt zu den Schülerinnen und Schülern.

3. Psychischer Druck

Lehrer müssen gleichzeitig:

- große Klassen betreuen
- unterschiedliche Leistungsniveaus managen
- Konflikte lösen
- mit Eltern und Schulleitung umgehen

Das kann zu **Burnout** oder langfristiger psychischer Belastung führen.

4. Disziplinprobleme und schwierige Klassen

In manchen Schulen sind Konflikte, Respektlosigkeit oder Gewalt ein Problem. Immer wieder wird berichtet, dass gerade die Lautstärke als extreme Belastung ge-

fühlt wird. Wenn Lehrer sich nicht ausreichend unterstützt fühlen, kann das die Motivation stark senken.

Nicht zu unterschätzen ist, gerade bei Lehrkräften, die noch in der Ausbildung sind, die Disziplinlosigkeit, auf die sie während des Studiums in keiner Weise vorbereitet werden. Die Universitäten blenden diese Probleme aus.

5. Geringe Wertschätzung in der Gesellschaft

Viele Lehrkräfte haben das Gefühl, dass ihre Arbeit unterschätzt wird – sowohl gesellschaftlich als auch politisch.

6. Bessere Alternativen außerhalb der Schule

Einige wechseln in andere Bereiche, z. B.:

- Bildungsmanagement
- Weiterbildung / Erwachsenenbildung
- Unternehmen (Training, Coaching)
- Verlage oder EdTech

Dort gibt es manchmal bessere Arbeitsbedingungen oder mehr Flexibilität.

7. Gesundheitliche Gründe

Durch Stress können Erkrankungen entstehen, z. B.:

- Burnout
- Depressionen
- chronische Erschöpfung

In vielen Bundesländern herrscht, auch durch einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Beruf, **Lehrermangel**. Ein klares Zeichen dafür, dass strukturelle Probleme bestehen. Die sogenannten Bildungspolitiker in den Bildungsausschüssen aber auch in den Ministerien sind an Lösungen wenig interessiert und überlassen das gerne ihren Nachfolgern oder Nachfolgerinnen. Das bedeutet gleichzeitig, dass in der Kultusministerkonferenz Scheinlösungen diskutiert werden, die an den eigentlichen Problemen vorbeigehen.

Viele **junge Lehrer verlassen den Beruf schon nach wenigen Jahren** und einige Fächer bzw. Schulformen



sind besonders betroffen. Die Gründe sind recht gut erforscht.

Lt. News4teacher scheiden neun von zehn Lehrerinnen und Lehrern an sächsischen Schulen vorzeitig aus ihrem Beruf aus. Das ergab eine „Kleine Anfrage“ der Abgeordneten Luise Neuhaus-Wartenberg und Juliane Nagel (beide Linke) im Landtag. Sie halten die Zahl für alarmierend. Im Schuljahr 2024/2025 gab es insgesamt 1.601 Abgänge von Lehrkräften, 1.377 beendeten den Dienst vor dem normalen Renteneintritt.

Eine aktuelle Studie des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) in Berlin zeigt: Immer mehr Lehrkräfte verlassen vorzeitig den Beruf. Studienautor Dieter Dohmen erklärt: „Vor rund zehn Jahren kam auf eine Lehrkraft, die wegen ihres Alters mit dem Beruf aufhört, in etwa eine Lehrkraft, die vorzeitig, also nicht wegen des Alters, den Lehrerberuf aufgibt.“ Doch dieses Verhältnis habe sich deutlich verschoben: Auf eine Lehrkraft, die altersbedingt ausscheidet, kämen inzwischen drei, die vorzeitig aufhören.

Warum besonders viele junge Lehrkräfte früh aufhören

1. Realitätsschock im ersten Berufsjahr

Im Studium lernen angehende Lehrerinnen und Lehrer viel Theorie. Im Alltag erleben sie dann plötzlich:

- große Klassen mit 25–30 Schülern
- sehr unterschiedliche Leistungsniveaus
- Konflikte und Disziplinprobleme
- viele organisatorische Aufgaben

Dieser Unterschied zwischen **Erwartung und Realität** führt bei vielen zu einem starken Stressgefühl.

2. Hohe Belastung direkt am Anfang

Neue Lehrkräfte brauchen für alles länger:

- Unterricht vorbereiten
- Klassenarbeiten erstellen
- Korrekturen
- Elternkommunikation

Viele arbeiten in den ersten Jahren **50–60 Stunden pro Woche**.

3. Referendariat und Bewertungssystem

Der Einstieg in den Beruf ist in Deutschland besonders anspruchsvoll:

- Unterricht wird regelmäßig bewertet
- Prüfungsstunden mit starkem Druck
- unsichere Zukunft während der Ausbildung

Viele empfinden diese Phase als extrem belastend.

4. Fehlende Unterstützung

Ein häufiger Kritikpunkt ist, dass junge Lehrerinnen und Lehrer

- wenig Mentoring bekommen
- schwierige Klassen übernehmen müssen
- bei Konflikten allein gelassen werden

Wenn das Kollegium oder die Schulleitung nicht stark unterstützt, steigt die Ausstiegsquote.

5. Work-Life-Balance

Viele junge Lehrkräfte merken schnell, dass der Beruf:

- schwer von der Freizeit zu trennen ist
- viel Arbeit abends oder am Wochenende verlangt

Einige wandern deshalb in andere Berufe.

- Personalmangel

Welche Schulformen besonders betroffen sind

1. Grundschule

Probleme sind:

- viele Aufgaben gleichzeitig (Unterricht, Betreuung, Organisation)
- steigende Anforderungen bei Sprachförderung
- teilweise Personalmangel

2. Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe

Hier berichten Lehrkräfte häufiger von:

- Disziplinproblemen
- sozialen Konflikten
- emotionaler Belastung

3. Brennpunktschulen

Schulen in sozial schwierigen Stadtteilen haben besonders hohe Fluktuation.

Ausgehend von vorgenannten Gründen, sind in den Bundesländern oft wenig konkrete Zahlen und Auswertungen über die Flucht aus der Schule zu finden.



Das Kultusministerium aus Baden-Württemberg legt Zahlen vor: Immer mehr Lehrkräfte kündigen (zuletzt viermal so viele wie vor zehn Jahren)

31. Oktober 2024

STUTTGART. Vormittags Recht, nachmittags frei» lautet ein Vorurteil über Lehrkräfte, die in Wahrheit oft einen stressigen Job haben. Den haben in den vergangenen Jahren immer mehr gekündigt, wie aktuelle Zahlen aus Baden-Württemberg zeigen.

Die Zahl der Lehrerinnen und Lehrer, die ihren Job kündigen, ist in den vergangenen Jahren in Baden-Württemberg deutlich angestiegen. Das geht aus einer Antwort des Kultusministeriums auf eine Anfrage der FDP-Fraktion im Landtag hervor.

Demnach kündigten im vergangenen Jahr 470 Lehrerinnen und Lehrer ihren Arbeitsvertrag oder baten um die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis – rund 20 Prozent mehr als noch 2022. Damals kündigten dem Kultusministerium zufolge 391 Lehrkräfte. In diesem Jahr reichten demnach bis Anfang Oktober 434 Lehrerinnen und Lehrer eine Kündigung ein.

Warum kündigen Lehrkräfte? «Die Gründe können vielfältig sein»

Im Vergleich zu vor zehn Jahren hat sich die Zahl der Kündigungen sogar fast vervierfacht: 2013 baten der Auswertung zufolge 123 Lehrkräfte um ein Ende ihres Vertrags. Insgesamt unterrichteten an den Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2023/2024 laut Statistischem Landesamt rund 100.000 Lehrerinnen und Lehrer.

Einen Grund für die Kündigung müssen Lehrkräfte dem Ministerium zufolge nicht angeben. Eine systematische Erhebung der Ursachen gebe es deswegen nicht. «Die Gründe können vielfältig sein», schreibt das Ministerium in seiner Antwort auf die FDP-Anfrage. So käme neben einer beruflichen Umorientierung auch ein Umzug infrage, etwa wenn die Tätigkeit des Partners oder der Partnerin nicht in Baden-Württemberg liege.

FDP sieht Überlastung als Grund für steigende Kündigungen

«Die Zunahme an Kündigungen ist erschreckend. In einer Situation, in der es an Lehrkräften mangelt, können

wir es uns nicht leisten, schon zu diesem Zeitpunkt auf über 400 Lehrerinnen und Lehrer zu verzichten. So gesehen ist bereits in diesem Jahr an jeder zehnten Schule in Baden-Württemberg eine Kündigung eingegangen», befand der VBE-Bundes- und Landesvorsitzende Gerhard Brand. «Die Landesregierung ist daher dringend gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um die Kolleginnen und Kollegen in ihrem Beruf zu halten. Lehrkräfte haben ihren Beruf ergriffen, um Kinder zu unterrichten. Dies wird allerdings durch Aufgaben, die an Schule delegiert werden, und durch ein zunehmendes Maß an Verwaltungsarbeiten überlagert.»

Der FDP-Bildungsexperte Timm Kern, der die Zahlen beim Kultusministerium abgefragt hatte, sprach von einem «Alarmsignal». Die Gründe für den Anstieg der Kündigungen lägen auf der Hand, so Kern: immer mehr Bürokratie, neue Bildungsprojekte, immer weniger Wertschätzung und immer weniger Lehrer auf immer mehr Schüler.

«Dabei höre ich häufig von Fällen, in welchen Lehrkräfte ihren so wertvollen Dienst trotz aller Umstände mit ganzem Herzen weiter leisten. Und das eben zu oft so lange, bis es nicht mehr geht – bis die Mehrbelastungen zu viele Lehrkräfte an den Rand des psychisch Leistbaren bringen», sagte Kern. Immer häufiger erkrankten Lehrkräfte psychisch und sähen dann keinen anderen Ausweg als ihre Entlassung zu beantragen.

Gefordert: ein Präventionskonzept

Aus Sicht von Kern nimmt das Kultusministerium die Probleme nicht ernst genug. «Trotz der Kenntnis des Kultusministeriums über die steigenden Entlassungszahlen sieht dieses keinen Handlungsbedarf», sagte der bildungspolitische Sprecher der FDP-Fraktion. Dabei könne Ministerin Theresa Schopper (Grüne) durchaus handeln und unter anderem ein Konzept zur Prävention von und zum Umgang bei psychischen Erkrankungen von Lehrkräften vorlegen, forderte Kern.

Vor einer Kündigung gebe es immer auch Bemühungen, die Lehrkräfte zu halten, betonte das Ministerium. So versuchten etwa Schulleitungen oder Personalvertretungen vor Ort Lösungen zu finden, um den Lehrkräften zu ermöglichen, weiterhin im Dienst zu bleiben.

News4teachers / mit Material der dpa



Kein Bock auf Schule: Warum Lehrer ihren Beruf aufgeben

Vera Kraft, Frankfurter Rundschau

Leichtfertig gibt wohl kein Lehrer seine Sicherheit und die Privilegien auf. Die Gründe, warum Lehrkräfte den Schuldienst quittieren, sagen daher viel darüber aus, was sich im Schulsystem ändern sollte.

Lehrer wird man aus Überzeugung. Die eine entscheidet sich für den Beruf, weil sie für ihre Fächer brennt; der andere, weil er es liebt, mit Kindern zu arbeiten; und wieder andere, weil sie glauben, endlich ihre Berufung gefunden zu haben. Hinschmeißen scheint trotzdem immer häufiger eine Option – auch für überzeugte Lehrkräfte. In Nordrhein-Westfalen etwa hat sich die Zahl der Kündigungen in den vergangenen zehn Jahren verdreifacht, und in Sachsen-Anhalt haben in diesem Jahr mehr Lehrer die Schule verlassen, als neue gekommen sind.

Warum kehren diese Lehrkräfte der Schule den Rücken? Genau sie bräuchte man doch im Moment so dringend. Jetzt, wo so viel Unterricht ausfällt und immer mehr Personen unterrichten, die weder einen Studienabschluss noch eine pädagogische Ausbildung haben. Die Gründe sind individuell und komplex. Und doch lassen sich Muster erkennen, die deutlich zeigen, was den Lehrerberuf attraktiver machen könnte.

Einmal Lehrer, immer Lehrer?

Schaut man sich zunächst die Zahlen an, stellt man fest: Die meisten Lehrer bleiben Lehrer. Die Fluktuation im öffentlichen Dienst ist deutlich geringer als in anderen Berufen. Noch dazu ist es schwierig zu sagen, wie viele Lehrer keine Lust mehr auf Schule haben. Denn viele Bundesländer unterscheiden in ihrer Statistik nicht, ob ein Lehrer in den Ruhestand geht, in ein anderes Bundesland oder an eine Privatschule wechselt oder tatsächlich die Arbeit als Lehrkraft gegen eine andere Karriere tauscht.

In Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland kündigten beispielsweise im Jahr 2022 durchschnittlich weniger als 0,5 Prozent der angestellten

und verbeamteten Lehrkräfte. In Hamburg und NRW bewegt sich die Kündigungsquote von Beamten zwar in einem ähnlichen Bereich, die Zahl der Tarifbeschäftigten, die die Schule verlassen, ist jedoch höher. So kündigten 2022 in Hamburg ein Prozent und in NRW zwei Prozent der angestellten Beschäftigten. Über die Motive für den Ausstieg können die Schul- und Kultusministerien der Länder nur wenig Auskunft geben. In Bayern wird nicht einmal unterschieden, ob ein Lehrer gekündigt hat oder aus anderen Gründen nicht mehr aktiv im Schuldienst ist. In Sachsen weiß das Ministerium zumindest, dass mehr als die Hälfte der Lehrkräfte kündigen, um früher in Rente zu gehen. Aus dem Bildungsministerium in Schleswig-Holstein heißt es, die meisten der Lehrer, die auf eigenen Wunsch das Beamtenverhältnis aufgeben, planen einen Umzug in ein anderes Bundesland oder ins Ausland.

Hauptgründe für den Berufswechsel

Warum Lehrer ihre Arbeit in der Schule aufgeben, hat vor allem drei Gründe, sagt Silvio Herzog. Als ehemaliger Rektor der Pädagogischen Hochschule Schwyz und Professor für Erziehungswissenschaften forschte Herzog viel zu Lehrerbildung und Berufsbiografien. In seinen Interviews für Studien fand er folgende Hauptmotive: Erstens kündigen Lehrer aus privaten Gründen wie Familienarbeit. Zweitens sind viele auf der Suche nach beruflichen Perspektiven und Laufbahnwegen, die sie im Lehrerberuf nicht finden. Und drittens gibt es oft eine zu hohe Belastung und keine Balance zwischen Stress und Ressourcen.

Meine News

Isabell Probst, die Lehrkräfte bei einem Berufswechsel coacht und begleitet, kennt noch zwei weitere Gründe. Wenn Lehrer mit ihrer Schulleitung stark unzufrieden sind, kann es auch passieren, dass sie die Schule wegen schlechter Führung verlassen. Manchmal führt aber auch ein Wertekonflikt zur Kündigung, etwa wenn die Kluft zwischen den Idealen der Lehrkraft und der Praxis im Schulalltag groß ist.

Frust über das Schulsystem

„Nicht alle, die Zweifel an ihrem Beruf oder dem Schulsystem haben, hören am Ende auf, als Lehrkraft zu arbeiten“, sagt Beraterin Probst. Am Anfang schrecken vor allem viele die finanziellen Einbußen und der Verlust von Sicherheit ab. „Diejenigen, die sich zu einem Ausstieg durchringen, entscheiden: ‚Lebensqualität ist mir wichtiger als Geld‘“, berichtet Probst aus ihrer Coaching-Erfahrung.

Bei Lehrkräften, die ihren Job aufgegeben haben oder zumindest mit dem Gedanken spielen, liegen Frust und Leidenschaft dicht beieinander. Da ist beispielsweise Franziska Hennrich, die sich fünf Jahre lang als angestellte Lehrerin in Rheinland-Pfalz von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln musste, um am Ende festzustellen: Bei 32 Kindern in einem Klassenzimmer, das nach Turnschuhen müffelt, ist weder Raum für Kreativität noch für individuelle Förderung. „Was für mich eine gute Lehrerin ausmacht – vor allem die Beziehungsarbeit mit den Kindern – konnte ich in dem System Schule nicht umsetzen“, sagt Hennrich. Sie kündigte und arbeitet nun in der Studienforschung in Hessen. Eine junge Lehrerin aus NRW hielt den Stress bereits wenige Monate nach dem Referendariat psychisch und körperlich nicht länger aus. „Der Lehrplan ist teilweise so realitätsfern, dass sowohl ich als auch die Schüler keinen Sinn darin sehen.“ Außerdem fehle für die Inklusion ausreichend Personal und Unterstützung. Da ihre Schule ihr keine Teilzeitarbeit genehmigte, reichte sie nach nur sechs Monaten die Kündigung ein. Den neuen Vertrag bei einem Verein zur Lernförderung hat sie bereits unterschrieben.

Viele Ex-Lehrer bleiben der Schule treu

„Viele ehemalige Lehrkräfte bleiben dem Bereich der Schule und Pädagogik treu“, beobachtet Bildungswissenschaftler Silvio Herzog. Es gehe daher häufig nicht an erster Stelle darum, den Lehrerberuf zu verlassen. Stattdessen streben viele nach einer Anreicherung der beruflichen Aufgaben und einem passenderen Arbeitsumfeld. Schulen, die ihre Lehrkräfte halten wollen, sollten ihren Mitarbeitern daher mehr Entwicklungsperspektiven bieten, sagt Herzog.

Dazu gehören von Beginn an begleitende Personalgespräche und eine individuelle Förderung der Lehrkräfte. „Lehrerinnen und Lehrer wechseln zwar nicht häu-

fig, aber dafür meist relativ zu Beginn ihrer Karriere den Job“, sagt Bildungswissenschaftler Herzog. Es sei daher wichtig, sich ihre Perspektiven direkt anzuhören, wenn sie von der Uni an die Schule kommen.

Ein verzerrtes Bild vom Lehrerberuf

„Einzelne Lehrer, die das Schulsystem verlassen, führen nicht direkt zu einer Verschlimmerung des Lehrermangels“, sagt Stefan Düll, Präsident des Deutschen Lehrerverbands (DL). Dennoch räumt er ein, werde der Lehrerberuf in den kommenden Jahren auch nicht einfacher. Insbesondere die heterogene Schülerschaft und die Digitalisierung forderten noch mehr Einsatz seitens der Lehrer. „Das verändert zwar das Unterrichten, ist für die meisten Lehrer aber kein Kündigungsgrund“, sagt Düll. Bei all den Aufgaben, die über den Unterricht hinausgehen, brauche es Entlastung. Wenn es um die Attraktivität des Berufs geht, spielt für Isabell Probst neben den Arbeitsbedingungen auch das Bild des Lehrerberufs eine entscheidende Rolle. Als ehemalige Lehrerin kennt sie sowohl das Vorurteil des ständig faulen Lehrers als auch das Horrorbild der chronisch überarbeiteten Lehrerin. „Beide Bilder entsprechen nicht der Realität“, sagt Probst. „Lehrkraft sollte endlich als Profi-Beruf wahrgenommen werden, für den es vielfältige Kompetenzen braucht.“

Stand: 06.12.2023, 05:08 Uhr

Wir wollen in Kontakt bleiben

Die Kommunikation mit unseren Mitgliedern kann nur dann gut sein, wenn wir jeden Einzelnen auch erreichen können. Leider ist das nicht immer der Fall. Post kommt zurück, weil die Anschrift sich verändert hat, E-Mails werden als nicht zustellbar deklariert und der Bankabruf läuft ins Leere.

Bitte wenden Sie sich an unsere Landesgeschäftsstelle oder verwenden Sie doch einfach das auf unserer Homepage zur Verfügung stehende Online-Formular im Mitgliederbereich.

Wir möchten, dass Sie für uns erreichbar bleiben und wir den Kontakt untereinander nicht verlieren.



Lehrkräfte-Exodus an deutschen Schulen Flucht aus dem Klassenzimmer

Dieter Dohmen Kita-Krise trotz ausreichender Nachfrage?!

Wie passt das zusammen? FiBS-Policy Paper Nr. 8

Fast 27.000 Lehrkräfte haben im vergangenen Schuljahr der Schule den Rücken gekehrt – ohne gesundheitliche oder altersbedingte Gründe. Das zeigt eine neue Studie.

12.02.2025, 12.43 Uhr

Mehr als fünf Prozent der Lehrkräfte verlassen jedes Jahr dauerhaft den Schuldienst – fast drei Viertel davon vorzeitig. Und die, die ihren Job im Klassenzimmer aufgeben, tun das weit überwiegend nicht aus Alters- oder Gesundheitsgründen.

Gründe können etwa Mutterschutz und Elternzeit sein, aber auch ein Wechsel des Bundeslands oder ein Berufsausstieg aus Frust über die Arbeitsbedingungen. Die Zahlen stammen aus einer aktuellen Studie des Berliner Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS).

Demnach haben im Schuljahr 2023/24 bundesweit rund 70.000 Lehrerinnen und Lehrer den Schuldienst quittiert, rund 37.000 davon endgültig. Von dieser Gruppe wiederum sind jedoch nur 10.200 altersbedingt ausgestiegen. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Lehrerinnen und Lehrer halten damit fast drei von vier Lehrkräften nicht bis zur Rente durch, sagt Dieter Dohmen, FiBS-Direktor und Autor der Studie: »Das sind besorgniserregende Trends.« Bundesweit gibt es 1,4 Millionen Lehrerinnen und Lehrer im schulischen Bereich.

Auffällig sei insbesondere eine Entwicklung: Während der Anteil altersbedingter Abgänge kontinuierlich sinkt, hat sich die Zahl der vorzeitigen Austritte seit 2015 mehr als verdoppelt. »Die Relation zwischen altersbedingtem und vorzeitigem Ausscheiden liegt mittlerweile bei 1 zu 2,6 – Tendenz steigend«, sagt Dohmen.

Die Studie zeigt außerdem, dass sich die Situation in den Bundesländern stark unterscheidet.

- Mecklenburg-Vorpommern führt mit einer Quote von 9,4 Prozent dauerhaft ausscheidender Lehrkräfte im Schuljahr 2023/24 die Negativliste an. Die Zahlen seien »alarmierend«, sagt Dohmen.
- Auch andere Länder im Osten des Landes, etwa Sachsen und Berlin, verzeichnen überdurchschnittlich hohe Ausstiegsraten.
- Im Gegensatz dazu bleiben Hamburg und Hessen mit lediglich 3 Prozent ausscheidenden Lehrkräften vergleichsweise stabil. »Auch wenn man bundesweit vielleicht nicht von einem Massenexodus der Lehrkräfte sprechen muss, so ist die Lage in manchen Bundesländern seit Jahren dramatisch«, sagt der FiBS-Chef.

»Mich wundert das nicht«

Die Gründe für den vorzeitigen Ausstieg seien vielfältig. Ein zentraler Faktor sei vermutlich jedoch die Überlastung der Pädagogen, sagt Dohmen: »Die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften übersteigt regelmäßig eine 40-Stunden-Woche – psychische und soziale Herausforderungen verschärfen die Situation zusätzlich.« Besonders betroffen seien Schulen mit sehr heterogener Schülerschaft oder sozialen Problemlagen.

»Mich wundert überhaupt nicht, dass die Zahl derjenigen, die frustriert aussteigen, so enorm zugenommen hat«, sagt die Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Maike Finnen: »Die Arbeitsbedingungen mit immer mehr Aufgaben bei zunehmendem Mangel an Fachkräften im Klassenzimmer sind eine verhängnisvolle Situation.«

Pressemitteilung Nr. N042 vom 13. August 2025

- **Teilzeitquote bei Lehrkräften auf neuem Höchststand**
- **Hamburg mit höchster, Thüringen mit niedrigster Teilzeitquote**
- **Gut ein Drittel der Lehrerinnen und Lehrer ist 50 Jahre und älter**

WIESBADEN – Mit Beginn des neuen Schuljahres wird vielerorts über den steigenden Lehrkräftebedarf an den Schulen diskutiert. Dabei steht häufig auch der Beschäftigungsumfang von Lehrerinnen und Lehrern im Fokus. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, waren im Schuljahr 2023/2024 deutschlandweit rund 739 500 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen tätig – davon 43,1 % in Teilzeit. Damit war die Teilzeitquote bei Lehrkräften etwas höher als im Schuljahr zuvor (42,3 %) und auf einem neuen Höchststand. Besonders Frauen reduzieren häufig ihre Arbeitszeit: Im Schuljahr 2023/2024 war die Teilzeitquote bei Lehrerinnen (50,7 %) mehr als doppelt so hoch wie bei Lehrern (22,6 %).

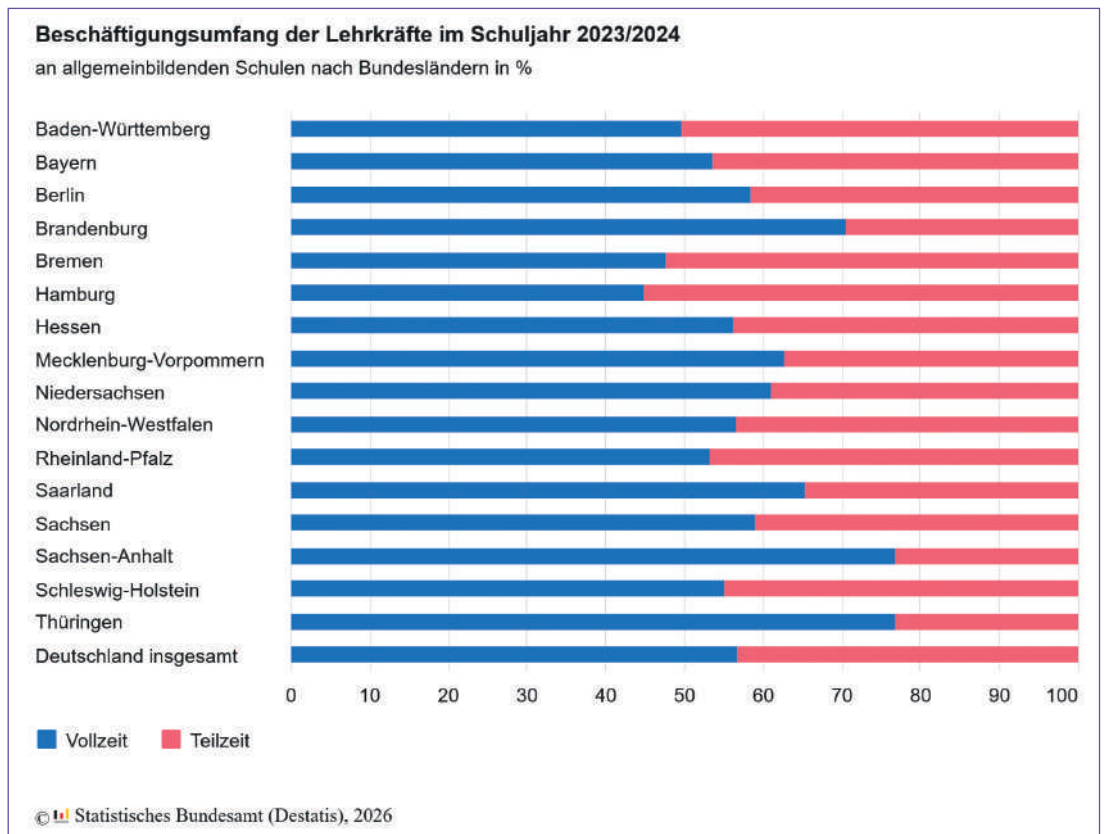
Teilzeitquote bei Lehrkräften überdurchschnittlich hoch

Im Vergleich zu anderen abhängig Beschäftigten ist die Teilzeitquote bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen mit 43,1 % überdurchschnittlich hoch. So arbeiteten im Jahr 2023 über alle Wirtschaftsbereiche hinweg 30,9 % der abhängig Beschäftigten in Teilzeit. Ein Grund für die höhere Teilzeitquote von Lehrerinnen und Lehrern ist der vergleichsweise hohe Frauenanteil: Während Frauen im Schuljahr 2023/2024 fast drei Viertel

(73,1 %) des Lehrpersonals an allgemeinbildenden Schulen ausmachten, stellten sie knapp die Hälfte (48,1 %) der abhängig Beschäftigten aller Wirtschaftsbereiche im Jahr 2023.

Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte in Bremen, Hamburg und Baden-Württemberg arbeiten in Teilzeit

Im Hinblick auf den Anteil der Teilzeitkräfte unter den Lehrerinnen und Lehrern zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Während in Hamburg (55,0 %), Bremen (52,2 %) und Baden-Württemberg (50,1 %) im Schuljahr 2023/2024 mehr als die Hälfte des Lehrpersonals an allgemeinbildenden Schulen einer Teilzeitbeschäftigung nachging, traf dies nur auf knapp jede vierte Lehrkraft in Thüringen (23,0 %) und Sachsen-Anhalt (23,1 %) zu.



Jede zehnte Lehrkraft ist 60 Jahre und älter

Wichtig zur Einschätzung des künftigen Bedarfs an neuen Lehrkräften ist die Altersstruktur innerhalb der Berufsgruppe. Gut ein Viertel (25,4 %) der Lehrkräfte im Schuljahr 2023/2024 war zwischen 50 und 59 Jahre alt, weitere 10,3 % waren 60 Jahre und älter. Mehr als jede dritte Lehrkraft (35,7 %) war demnach 50 Jahre und älter. Im Vergleich dazu fällt der Anteil der jüngeren Lehrkräfte geringer aus: Die unter 35-Jährigen machten gut ein Fünftel (20,8 %) des Lehrpersonals an allgemeinbildenden Schulen aus.

Auch hinsichtlich der Altersstruktur bestehen große Unterschiede zwischen den Bundesländern: In Sachsen-Anhalt war mehr als die Hälfte (54,0 %) der Lehrkräfte 50 Jahre und älter, in Thüringen 50,0 %. Am niedrigsten war der Anteil dieser Altersgruppe im Saarland (28,4 %) und in Bremen (30,1 %).

Methodische Hinweise:

Betrachtet werden hier nur die vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, stundenweise Beschäftigte werden nicht berücksichtigt.

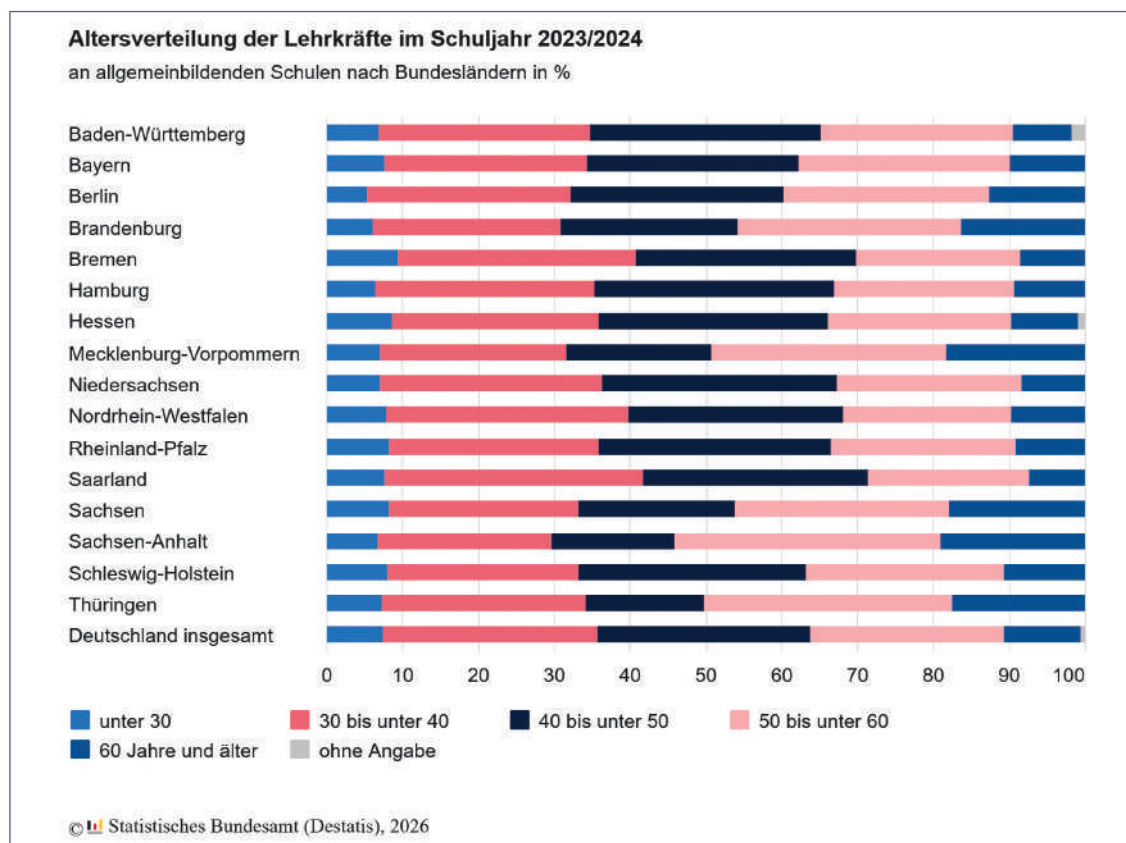
Die Teilzeitquote sowie der Frauenanteil über alle Wirtschaftsbereiche hinweg stammen aus den Ergebnissen des Mikrozensus 2023.

Weitere Informationen:

Weiterführende Daten zu Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern unter Lehrkräften, zu Studienanfängerinnen und -anfängern im Lehramtsstudium sowie zu Absolventinnen und Absolventen eines solchen Studiums bietet die Pressemitteilung Nr. N030 vom 4. Juni 2025.

Einen Gesamtüberblick über die Bildungssituation in Deutschland von der Schule über die Berufsbildung bis zur Hochschule bietet die Themenseite Bildungsindikatoren.

Mehr Daten zu den allgemeinbildenden Schulen enthält auch der Statistische Berichte zum Schuljahr 2023/2024.





Bildungsforscher John Hattie warnt vor falsch verstandener Individualisierung des Lernens

Viele Schulen setzen auf individualisiertes, selbstgesteuertes oder personalisiertes Lernen – in der Hoffnung, jedem Kind damit bestmögliche Lernchancen zu eröffnen. Doch der neuseeländische Bildungsforscher John Hattie warnt: Zu viel Eigensteuerung kann das Lernen eher bremsen als beflügeln. Er plädiert für ein „maßgeschneidertes Lernen“, das auf professioneller Diagnostik und gemeinschaftlichem Lernen basiert.

Auf der Konferenz „Bildung Digitalisierung 2025“ in Berlin hat John Hattie vor einer zu starken Individualisierung des Lernens gewarnt.

©Phil Dera / Forum Bildung Digitalisierung

Das Schulsystem ist durchdrungen von Schlagwörtern und Modebegriffen. Begriffe wie „individualisiertes -“, „personalisiertes -“ oder „selbstgesteuertes Lernen“ sind allgegenwärtig. Sie tauchen in Panel-Diskussionen auf Kongressen, in bildungspolitischen Papieren und Debatten in den sozialen Medien auf.

Obwohl diese Konzepte oft synonym verwendet werden, bezeichnen sie unterschiedliche Ansätze. Beim individualisierten Lernen passen Lehrkräfte Aufgaben an das Leistungsniveau einzelner Schülerinnen und Schüler an. Sie durchlaufen eine auf sie zugeschnittene Aufgabenabfolge in ihrem eigenen Tempo, auch wenn der Lehrplan in der Regel die Ziele vorgibt. Beim personalisierten und selbstgesteuerten Lernen hingegen haben die Lernenden mehr Autonomie: Sie setzen sich eigene Ziele, wählen Lernmaterialien aus und entscheiden, auf welche Weise sie ihre Leistung nachweisen möchten. Diese Ansätze beruhen auf der ansprechenden Idee, dass Lernen von Natur aus individuell sei – dass jedes Kind am besten auf seine eigene Weise lerne.

Diese Ideen sind zweifellos attraktiv. Jedes Kind ist einzigartig, und wir wünschen uns, dass Schülerinnen und Schüler Verantwortung für ihr Lernen übernehmen und es selbst steuern können. Doch trotz der intuitiven Anziehungskraft dieser Ideen müssen wir uns einer unbequemen Wahrheit stellen: Es gibt nur wenig belastbare

Forschung, die großflächige Lerngewinne durch so organisierte Lernarrangements zeigt – und viele Studien, die nur minimale Effekte nachweisen. Die vorhandenen Daten weisen auf niedrige oder moderate durchschnittliche Effektstärken hin: 0,03 für schülergesteuertes Lernen und 0,26 für individualisiertes Lernen. Beide liegen deutlich unter der Schwelle von 0,4, die als Grenze für eine bedeutsame Wirksamkeit gilt.

Wie steht es also um das personalisierte Lernen? Richtig umgesetzt, kann es ein Gefühl von Eigenverantwortung und Motivation fördern. Schlecht umgesetzt jedoch verkommt es oft zu einer Orientierung an oberflächlichen Auswahlmöglichkeiten – etwa dazu, Unterricht an sogenannte „Lernstile“ anzupassen –, die kaum zu besseren Ergebnissen führen. Auf den ersten Blick deuten Metaanalysen zu personalisiertem Lernen auf eine Effektstärke von etwa 0,46 hin.

Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass dieser vergleichsweise hohe Wert vor allem aus Studien stammt, die Korrelationen statt Kausalzusammenhänge messen. Diese Studien zeigen lediglich, dass Schülerinnen und Schüler mit bestimmten Lernpräferenzen (zum Beispiel einer Vorliebe für verbale Informationen) tendenziell besser abschneiden – nicht aber, dass die Anpassung des Unterrichts an diese Präferenzen das Lernen tatsächlich verbessert. Berücksichtigt man nur Studien, die den Unterricht auf die Lernstile der Schülerinnen und Schüler abstimmen, sinkt die Effektstärke nahezu auf Null.

Kurz gesagt: Der Hype um individualisiertes und personalisiertes Lernen übersteigt die Stärke der Forschungsergebnisse bei Weitem. Das Versprechen der Individualisierung ist größtenteils rhetorisch.

Die Gefahr des „Einzellernenden“

Das größte Problem von individualisiertem und personalisiertem Lernen liegt in der Überbetonung des Alleinarbeitens. Der Kern schulischen Lernens war schon immer Zusammenarbeit und soziales Lernen – das Lernen mit und von anderen. Nicht jeder, nicht jede lernt



am besten, wenn er oder sie völlig allein entscheidet. Viele Lernende brauchen Struktur, Anleitung und ein gemeinsames Ziel. Wenn Schülerinnen und Schüler hauptsächlich individuell, in ihrem eigenen Tempo und auf ihre eigene Weise lernen, laufen sie Gefahr, zu isolierten „Einzellernenden“ zu werden, anstatt die kollaborativen Fähigkeiten zu entwickeln, die für bedeutsames Lernen entscheidend sind.

Diese Ansätze widersprechen auch gut belegten Forschungsergebnissen zum effektiven Lernen. Lernen lebt von Herausforderung, Feedback und von gemeinsamem Verstehen. Übermäßig individualisiertes Lernen läuft Gefahr, die kognitiven Anforderungen zu senken, weil Schülerinnen und Schüler, wenn sie selbst entscheiden dürfen, dazu neigen, in ihrer Komfortzone zu bleiben. Sie wählen dann Aufgaben, die sie bereits können oder angenehm finden. Schülerinnen und Schüler wissen oft nicht, was sie nicht wissen. Genau deshalb gibt es Lehrkräfte: um ihnen das beizubringen, was sie noch nicht wissen.

Bildungsgerechtigkeit bedeutet nicht, jedem Kind seinen eigenen Lernpfad zu geben.

Ein falsches Verständnis von Differenzierung und Bildungsgerechtigkeit

Die Gefahr des Scheiterns von individualisiertem und personalisiertem Lernen liegt demnach in einem grundlegenden Missverständnis von Differenzierung. Kaum eine didaktische Idee wird so häufig fehlinterpretiert. Gute Differenzierung bedeutet nicht, dass Schülerinnen und Schüler unterschiedliche Aufgaben erhalten. Dieser fehlgeleitete Ansatz im Umgang mit den Unterschieden zwischen Schülerinnen und Schülern ist besonders in Klassenzimmern mit niedrigen Leistungserwartungen weitverbreitet. In solchen Klassen werden Schülerinnen und Schüler nach vermeintlichen Leistungsfähigkeiten gruppiert und erhalten Aufgaben, die als ihrem Niveau „angemessen“ gelten – ein Vorgehen, das, so gut es gemeint sein mag, ihr Lernpotenzial begrenzt.

Die Erwartungen, die wir an Schülerinnen und Schüler haben, haben enorme Auswirkungen auf ihre Lernergebnisse. Die Forschung zeigt: Hohe Erwartungen können die Lernrate von Schülerinnen und Schülern verdoppeln. Lehrkräfte mit hohen Erwartungen diffe-

renzieren nicht innerhalb ihrer Erwartungen, sondern beim Weg und bei dem Tempo, um diese zu erreichen. Traurigerweise differenzieren Lehrkräfte mit niedrigen Erwartungen durchaus – und die Auswirkungen auf ihre Schülerinnen und Schüler können verheerend sein. Ein großes Risiko besteht darin, Personalisierung mit Bildungsgerechtigkeit zu verwechseln. Bildungsgerechtigkeit bedeutet nicht, jedem Kind seinen eigenen Lernpfad zu geben, sondern sicherzustellen, dass jeder Schüler und jede Schülerin mindestens ein Jahr Lernfortschritt in jedem Schuljahr erzielt. In der Praxis können personalisierte Ansätze Ungleichheiten sogar noch verstärken. Denn Schülerinnen und Schüler aus bildungsfernen Haushalten landen oft in „individualisierten“ Lernpfaden, die nur begrenzten Zugang zu hochwertigen Unterrichtsgesprächen oder zum Austausch mit leistungsstarken Mitschülerinnen und Mitschülern bieten. Diese Schülerinnen und Schüler arbeiten häufig Arbeitsblätter ganz allein ab, ohne Gelegenheit zu tieferem Lernen, zu Transfer oder kritischem Denken. Echte Bildungsgerechtigkeit würde erfordern, dass Lehrkräfte allen Lernenden – unabhängig von ihrer Herkunft – anspruchsvolle Aufgaben, reichhaltige Dialoge und Aufgaben zumuten, die sie aus ihrer Komfortzone holen.

Vom individualisierten zum maßgeschneiderten Lernen

Anstelle von individualisiertem, selbstgesteuertem oder personalisiertem Lernen schlage ich deshalb einen anderen Ansatz vor – ich nenne ihn „maßgeschneidertes Lernen“. Maßgeschneidertes Lernen bedeutet eben nicht, jedem Kind ein eigenes Curriculum zu geben oder den Lernenden die Kontrolle über ihr Lernen zu geben. Vielmehr bedeutet es, dass Lehrkräfte ihren Unterricht basierend auf dem Lernfortschritt jedes einzelnen Schülers, jeder einzelnen Schülerin gezielt anpassen.

Schulen passen Unterricht, Ressourcen und Leistungsüberprüfungen an bestimmte Gruppen, Kontexte oder Individuen an – etwa durch temporäre Einzel- oder Kleingruppenförderung (ohne dabei Kinder abzustempeln oder dauerhaft abzusondern). Maßgeschneidertes Lernen wiederum verlangt von Lehrkräften, Lernstände zu diagnostizieren, Feedback zu geben und den Schwierigkeitsgrad anzupassen, sodass jeder Schüler und jede Schülerin angemessen herausgefordert werden. Gleichzeitig setzt maßgeschneidertes Lernen auf

die Kraft der Gemeinschaft: Schülerinnen und Schüler lernen in erheblichem Maße voneinander – im Guten wie im Schlechten. Unsere Aufgabe ist es, sicherzustellen, dass sie auf die richtige Weise voneinander lernen. Maßgeschneidertes Lernen beruht daher auf der professionellen Expertise und dem Urteil der Lehrkräfte. Die Klarheit einer Lehrkraft hat beispielsweise einen mehr als doppelt so starken Einfluss auf die Lernergebnisse wie eine oberflächliche Personalisierung im Unterricht. Statt Hypes nachzujagen, sollte sich das professionelle Lernen von Lehrkräften auf die Klärung von

Lernzielen, Erfolgskriterien und Feedback richten – und sicherstellen, dass Schülerinnen und Schüler diese hören, verstehen und danach handeln. Natürlich müssen Schülerinnen und Schüler ebenfalls lernen, Verantwortung zu übernehmen und sowohl eigenständig zu arbeiten wie auch mit anderen. Aber es gibt eine richtige Zeit für Schülerautonomie – und eine falsche Zeit dafür.

Quelle: <https://bildung-wissen.eu/fachbeitraege/bildungsforscher-warnt-vor-falsch-verstandener-individualisierung-des-lernens-2.html>

Bildungspolitik

Versprechen und Wirklichkeit der Bildungssteuerung

Seit dem „PISA-Schock“ erlebt das deutsche Schulsystem und ähnlich das in Österreich und der Schweiz einen bildungspolitischen Aktionismus. Jede neue Maßnahme versprach Aufbruch: mehr Effizienz durch Steuerung, mehr Evidenz durch Daten, besseren Unterricht durch Kompetenzmodelle, digitale Modernisierung, individuellere Förderung und selbstgesteuertes Lernen. Manches davon klang verheißungsvoll, einiges vielleicht sogar plausibel.

Doch der Blick in die Klassenzimmer erzählt eine andere Geschichte. Was als Modernisierung gedacht war, hat nicht zu besseren Leistungen geführt – ganz im Gegenteil. Die Interventionen waren insofern erfolgreich, als gerade die neuen Steuerungsinstrumente ihr Scheitern in der schulischen Wirklichkeit empirisch dokumentieren: Die Leistungen der Schülerinnen und Schüler haben sich nicht verbessert, sondern im Gegenteil massiv verschlechtert. Gleichzeitig wächst der Schatten der Nebenfolgen. Lehrkräfte berichten von einer Realität, in der Pädagogik allzu oft hinter Formularen verschwindet, in der Rechenschaftslegung Zeit frisst und Bürokratie Energie bindet. Zwischen ambitionierten Programmen und dem, was in den Schulen tatsächlich möglich ist, klafft eine Lücke, deren Bewältigung viele

als Grätsche empfinden – als tägliche Spannung zwischen bildungspolitischem Wunschdenken und schulischer Wirklichkeit. Zwar liegen die Ursachen auch in allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen und nicht allein bei der Bildungspolitik, jedoch ist es notwendig, die großen „Verheißungen“ der vergangenen Jahre mit den Erfahrungen jener zu konfrontieren, die das System Tag für Tag tragen.

Die Tagung der Gesellschaft für Bildung und Wissen (GBW), die unter dem Motto „Die Bildungs-Grätsche“ stattfand, ging diesen Bruchlinien nach: jener zwischen bürokratischer Steuerung und schulischem Alltag, zwischen empirischer Vermessung und pädagogischer Urteilskraft, zwischen visionären Reformnarrativen und dem Hier und Jetzt im Klassenzimmer.





Eine Tagung, die nicht auf schnelle Lösungen setzt, sondern auf Klarheit – und auf die Frage, wie Bildung gelingen kann, wenn man die Widersprüche endlich ernst nimmt. Es kommt jetzt darauf an, dass nicht mehr bildungspolitisches Wunschdenken die erziehungswissenschaftlichen Diskurse bestimmt; im Zentrum müssen die Herausforderungen der Praxis stehen. Wer dauernd vom Fortschritt in der Pädagogik redet, hat wenig von ihr verstanden.

Die Beiträge:

Prof. Dr. Roland Reichenbach: Drei Einsamkeiten. Bildungsideen, Bildungsforschung, Bildungsalltag

Dr. Wolfram Meyerhöfer: 25 Jahre PISA - Warum und wie Schule trotzdem lebt.

Jun.-Prof. Dr. Anne Kirschner: „Und da ging's dann einfach nicht mehr“ - Über Ohnmachts- und Verlusterfahrungen in Ausstiegserzählungen von Lehrkräften

Prof. Dr. Hans-Peter Klein: Das Hirn in der Hosentasche“. Ein kritischer Blick auf die Versprechen der Bildungsreformen. Part II (Digitalisierung und KI)

Prof. Dr. Karl-Heinz Dammer: Depp Learning. Strategien des Buzzwordings

Prof. Dr. Carl Bossard: Einsam oder gemeinsam? Anspruch und Wirklichkeit des selbstgesteuerten Lernens

Prof. Dr. Stefan Köhl: Bürokratisierungseffekte in der Schule und der Nutzen brauchbarer

Insbesondere in seinem Beitrag räumte Professor Carl Bossard mit dem Erfolgsmythos des selbstbestimmten Lernens auf.

Klar betonte der Referent, dass nur gemeinsames Lernen unter Führung der Lehrkraft zur eigenen Verantwortung führt. Die Lehrkraft hat dabei eine Führungsaufgabe und weist den Weg zur eigenen Freiheit.

Diese Verantwortung und dieses Schaffen der Freiheit betont Prof. Carl Bossard im nachfolgenden Beitrag.



Mut zu Zwischentönen

Mut zu Zwischentönen

Carl Bossard

28. März 2026

Alternativlos – ein grosses Wort für eine kleine Gewissheit. Es verspricht Klarheit, wo in Wirklichkeit Ambivalenz herrscht. Diese Sehnsucht nach Eindeutigkeit prägt auch das Bildungswesen. Doch Bildung beginnt dort, wo Eindeutigkeit endet.

Der Begriff «alternativlos» hat politische Debatten geprägt. Prominent gemacht von Angela Merkel, steht das Wort für eine Haltung, die komplexe Wirklichkeit auf eine einzige Lösung reduziert. Der Kulturwissenschaftler Thomas Bauer zeigt in seiner Studie «Die Ver-eindeutigung der Welt», wie solche Tendenzen Mehr-

deutigkeit und Vielfalt verdrängen – zugunsten von Klarheit, Eindeutigkeit und scheinbarer Sicherheit. (1) Wer keinen Spielraum mehr lässt, entzieht sich dem Streit – und damit auch der Reflexion.

Vom Verlust des Sowohl-als-auch

Diese Logik zeigt sich auch im Bildungswesen. Lernen gilt heute oft als primär selbstgesteuerter Prozess, die Lehrerin wird zur Lernbegleiterin, der Lehrer zum Coach. Einzelarbeit im Lernetelier verdrängt gemeinsames Lernen im Klassenkontext, Schreiben gelernt wird teilweise noch heute nach Gehör. Was als Fortschritt



Hell und Dunkel sind zwei Pole. Dazwischen liegen unzählige Schattierungen: William Turner (1843), «Light and Colour» (Foto: Wikimedia)

erscheint, folgt einem klaren Muster: Komplexe pädagogische Verhältnisse werden in eine Richtung aufgelöst. Aus einem Spannungsfeld wird eine Präferenz, aus einem Sowohl-als-auch ein Entweder-oder.

Bildung ist ihrem Wesen nach dialektisch

Doch Bildung entsteht nicht im Entweder-oder. Das zeigt sich in einer alten Frage: «Lebt der Mensch von innen heraus – oder von aussen herein?», wollte man einst von einem Philosophen wissen. Er replizierte mit einem vieldeutigen «Ja!». Seine Antwort irritiert – und erhellt zugleich: Bildung entsteht im Wechselspiel von Gegensätzen. Sie ist ihrem Wesen nach dialektisch.

Die Bildungsforschung bestätigt dies: Der Gründungsdirektor des Max-Planck-Instituts für psychologische Forschung, Franz E. Weinert, betont, dass Lernerfolg am wirksamsten dort entsteht, wo hohe Schüleraktivität mit gezielter Lehrersteuerung kombiniert wird – als Zusammenführen von Instruktion und Konstruktion. Das Gleiche zeigt John Hattie in seiner Studie „Visible Learning“: Wirksamer Unterricht liegt gerade nicht im

Gegensatz von lehrer- und schülerzentrierten Ansätzen, sondern in der klugen Kombination von Lehren und Lernen. (2) Es ist das Sowohl-als-auch, das Lernen bildungswirksam macht. Das Fazit ist klar: Gute Bildung lebt vom Spannungsverhältnis.

Die Versuchung der Eindeutigkeit

Trotzdem folgt ein Grossteil aktueller Entwicklungen einer anderen Logik. Lernziele werden präzise formuliert, Kompetenzen detailliert beschrieben, Prozesse standardisiert, Ergebnisse quantifiziert. Bildung erscheint als planbare Abfolge von Schritten. Man weiss, was am Ende herauskommen soll – und glaubt zu wissen, wie man dorthin gelangt.

Das schafft Transparenz und Vergleichbarkeit. Doch Bildung vollzieht sich nicht im Eindeutigen, sondern im Umgang mit Uneindeutigkeit.

Spannung als Voraussetzung

Wer etwas wirklich versteht, hat zuvor erfahren, dass Verstehen nicht selbstverständlich ist. Wer urteilsfähig



wird, hat Widersprüche ausgehalten. Wer beruflich handeln kann, weiss: Die Praxis kennt selten eindeutige Situationen.

Wir bewegen uns vielmehr in Spannungsfeldern; sie prägen den Alltag:

- zwischen Wissen und Nichtwissen,
- zwischen Sicherheit und Irritation,
- zwischen Führung und Selbstständigkeit.

Diese Spannungen sind kein Störfaktor, sondern die Bedingung von Bildung. Ohne Spannung kein Strom. Ohne Spannung kein Licht – und wohl auch kein Lernen.

Wenn wir kippen

Die entscheidende Frage lautet daher nicht, wie sich diese Spannungen auflösen lassen, sondern wie wir mit ihnen umgehen. Wer nur auf Selbststeuerung setzt, unterschätzt die Bedeutung von verstehender Zuwendung, von Angeleitet-Werden und Inspiration. Wer nur auf Struktur setzt, verliert die Offenheit. Wer nur Kompetenzen betont, vernachlässigt das Wissen, das sie trägt.

Der Versuch, Eindeutigkeit herzustellen, führt nicht zu mehr Klarheit – sondern zu Verengung.

Berufsfähigkeit im Spannungsfeld

Gerade im Blick auf Berufsfähigkeit zeigt sich das besonders deutlich. Oft wird sie als Bündel klar definierter Kompetenzen beschrieben. Doch berufliche Praxis ist geprägt von Zielkonflikten, Ambivalenzen und Entscheidungen unter Unsicherheit.

Berufsfähig ist nicht, wer für alles eine Antwort hat, sondern wer Spannungen aushalten kann – ohne vorschnell zu vereinfachen. Wer entscheiden kann, obwohl es auch anders möglich wäre. Professionalität zeigt sich im Umgang mit Kontingenz.

Mut zur Uneindeutigkeit

Das hat Konsequenzen für die Bildung. Sie muss Räume eröffnen, in denen nicht alles vorstrukturiert ist. Aufgaben sollten nicht eindeutig lösbar sein. Leistungen werden nicht nur an Ergebnissen, sondern auch an den Denkbewegungen gemessen, die zu ihnen führen.

Das ist anspruchsvoll – und widerspricht einem Zeitgeist, der Eindeutigkeit bevorzugt. Doch vielleicht liegt genau hier der Kern pädagogischer Professionalität: im Gespür für das richtige Mass. Im Wissen, wann Führung nötig ist – und wann Zurückhaltung. Wann Struktur trägt – und wann Offenheit weiterführt.

Es ist das, was man früher Urteilskraft nannte.

Mut zu Zwischentönen

Und vielleicht braucht es dafür vor allem eines: den Mut, Uneindeutigkeit nicht vorschnell zu schliessen. Hell und Dunkel sind zwei Pole; dazwischen liegen unzählige Schattierungen. Die Aufgabe von Bildung besteht nicht darin, diese Unterschiede aufzuheben. Sondern darin, sie wahrzunehmen – und mit ihnen arbeiten zu können. Vielleicht ist es deshalb an der Zeit, die Vereindeutigung der Bildungsprozesse nicht länger als Fortschritt, sondern als Verkürzung zu betrachten.

Denn was dabei verloren geht, ist nicht ein Rest von Unschärfe, sondern eine zentrale Fähigkeit: die Fähigkeit, im Offenen zu handeln. Oder zugespitzt: Wer Bildung vereindeutigt, entbildet sie.

Literatur

- (1) Thomas Bauer: Die Vereindeutigung der Welt. Über den Verlust an Mehrdeutigkeit und Vielfalt. Stuttgart: Reclam; 2023.
- (2) John Hattie: Visible Learning: The Sequel. A Synthesis of Over 2'100 Meta-Analyses Relating to Achievement. London, New York: Routledge, 2023.

Sie finden uns auch im Internet unter www.ivl-sh.de

Sommerzeit und Sommerferien,

Grete Rhenius

sind offensichtlich die Zeiten, in denen „alte Kamellen“ sowohl von Politikern als auch von Journalisten wiederholt aufgegriffen werden.

Augenblicklich hat es sich bewährt, das Beamtentum an den Pranger zu stellen. Da wird von XXL-Beschäftigten und überbezahlten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Veröffentlichungen nicht nur der „Lübecker Nachrichten“ geschrieben und gedöhnt.

Nur das so benannte Kerngeschäft, das nur hoheitliche Aufgaben betrifft sollte von Beamtinnen und Beamten bedient werden. Als Beispiel werden die Polizei, die Feuerwehr, und die Finanzverwaltung benannt.

Wo aber ist die Bundeswehr? Wo sind die Lehrkräfte? Es wird immer wieder übersehen, dass Lehrkräfte staatlich anerkannte Prüfungen, die Voraussetzung für weitere Bildungsmöglichkeiten sind, abnehmen müssen. Zudem sichert das Beamtenverhältnis die pädagogische Unabhängigkeit der Lehrerinnen und Lehrer.

Da werden Programme zur Investitionsförderung aufgelegt, die aber offensichtlich fehlgeleitet werden oder ganz im Orkus verschwinden. Wo aber bleibt da die Bildungsförderung. Die einen behaupten, es gebe zu wenig Lehrkräfte, die anderen dröhnen, es gebe zu viele Lehrkräfte. Wer hat Recht?

Seröse Planungen und Untersuchungen legen eindeutig dar, dass es zu wenig Lehrkräfte in bestimmten Fachrichtungen gibt und dass zu wenig Studierende sich für Mangelfächer entscheiden. Gerade diese Fächer sind leistungsorientiert.

Aber zurück zu den angeblich „faulen Beamten bzw. Lehrern“, wie der frühere Bundeskanzler Gerhard Schröder einst formulierte.

Bereits die frühere Finanzministerin Heide Simonis (1988 bis 1993) und von 1993 bis 2005 Ministerpräsidentin des Landes Schleswig-Holstein hatte erkannt, dass aktive

Beamte für den Landeshaushalt kostensparend sind. Wären sie Angestellte, müsste das Land nicht nur die Bruttogehälter entsprechend erhöhen, damit die Beschäftigten ihren Arbeitnehmeranteil bezahlen können, sondern auch noch den Arbeitgeberanteil für die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung aufbringen. Der aktive Beamte ist also eindeutig kostengünstiger als der Angestellte. Erst der pensionierte Beamte wird gegenüber dem Rentner kostengünstiger.

Das aber liegt vor allem daran, dass Bundesländer die ersparten Arbeitgeberanteile nicht zur Bildung von Rücklagen für die späteren Ruhegehälter einsetzen oder anderweitig Pensionsrücklagen bilden, oder wie in Schleswig-Holstein geschehen und wieder geschehen soll, Rücklagen, zu deren Bildung Beamte durch Gehaltsverzicht beigetragen haben, zur Deckung angeblicher Haushaltslöcher verwenden. Dann fehlen die Mittel für die Ruhegehälter der Landesbeamten natürlich. Ist das ein Wunder?

Aber es ist einfach toll, dass immer wieder in der Sommerzeit eine „neue (alte) Sau“ durch das Land getrieben wird.

Das musste mal geschrieben werden.



Betrifft E-Mail-Adresse

Liebe IVL-Mitglieder,

E-Mails ermöglichen eine schnelle und komfortable Form der Kommunikation. Voraussetzung dafür ist, dass man im Besitz einer aktuellen E-Mail-Adresse des Empfängers ist. Deshalb bitten wir Sie, die Neueinrichtung eines E-Mail-Postfachs oder die Änderung Ihrer E-Mail-Adresse der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Die einfachste Variante ist eine kurze E-Mail an: **geschaeftsstelle@ivl-sh.de**

Personalratsschulung für Lehrkräfte in Schleswig-Holstein

Anita Jensen



Kompetent handeln nach dem Mitbestimmungsgesetz SH

Lehrkräfte im Personalrat tragen eine besondere Verantwortung: Sie vertreten die Interessen des Kollegiums gegenüber der Schulleitung – im Rahmen des Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein sowie der schulrechtlichen Vorschriften des Landes.

Eine Personalratsschulung speziell für Lehrkräfte in Schleswig-Holstein vermittelt das notwendige Wissen, um Mitbestimmungsrechte sicher wahrzunehmen und schulische Entwicklungen aktiv mitzugestalten.

Warum ist eine Personalratsschulung für Lehrkräfte wichtig?

Der Schulalltag bringt besondere Herausforderungen mit sich:

- Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung
- Mehrarbeit und Vertretungsregelungen
- Beförderungen und Beurteilungen
- Digitalisierung und Arbeitsbelastung
- Gesundheitsschutz im Schulbetrieb

Ohne fundierte Kenntnisse der Rechtsgrundlagen können Beteiligungsrechte leicht übersehen oder nicht konsequent genutzt werden. Eine gezielte Schulung sorgt für Rechtssicherheit und stärkt die Position des Personalrats im Dialog mit der Schulleitung.

Am 18.02.2026 fand eine Personalratsschulung in Nortorf statt. Die Veranstaltung war gut besucht und beinhaltete folgende Schwerpunkte: MBG SH §§ 19-23 Amtszeit

Die §§ 19–23 MBG SH regeln die Amtszeit des Personalrats, also Beginn, Dauer und Beendigung der Wahlperiode. Für Schulpersonalräte in Schleswig-Holstein sind diese Vorschriften organisatorisch und rechtlich besonders wichtig.

MBG SH: § 36-38 Rechtsstellung der PR-Mitglieder

Die §§ 36–38 MBG SH regeln die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder. Die Vorschrift regelt u.a. Freistellung und Schutz vor Kündigung. Für Personalräte in Schleswig-Holstein sind diese Vorschriften zentral, weil sie die Grundlage für eine unabhängige und wirksame Interessenvertretung bilden.

Auch die LVO-PflichtPerL wurde kurz erläutert, sie regelt die Pflichtstundenermäßigung für Mitglieder von Personalvertretungen der Lehrkräfte und schafft damit eine rechtliche Grundlage für die Entlastung von Unterrichtsverpflichtungen, damit Personalratsaufgaben wahrgenommen werden können.

Anschließend wurden aktuelle Themen behandelt.

Zuerst ging es um Versetzungen, diese sind für Lehrkräfte häufig mit erheblichen persönlichen und familiären Auswirkungen verbunden. Der Personalrat hat hier eine wichtige Beteiligungsrolle.

Danach gab es eine Erläuterung zur BULKVo - Beurteilungsverordnung Lehrkräfte. In Schleswig-Holstein richtet sich die dienstliche Beurteilung und Bewertung von Lehrkräften nach der BULKVo SH. Die Leistungsbewertung erfolgt in einem abgestuften System von 5 bis 1.

Gesundheitsschutz gewinnt angesichts steigender Belastungen im Schulalltag zunehmend an Bedeutung. Dazu wurde ein neues Angebot vorgestellt, das Firmenfitnessangebot – Hansefit.

Als letzter Punkt wurde auf das Vorhaben Evi - Entwicklungsfokus Viereinhalb eingegangen. Dies ist ein Vorhaben, um den Übergang für Kinder von der Kindertageseinrichtung in die Grundschule besser und verbindlicher zu gestalten.

Im Anschluss daran stellte Herr Stephan Hohbein (MBWFK) das Landesprogramm Digitale Schule vor mit den Themen einheitliche Schulverwaltungssoftware „School-SH“ inkl. Stunden- und Vertretungsplanung, Schulportal SH inkl. E-Mail für Lehrkräfte und VIDIS-Schnittstelle zur Anbindung länderübergreifender DigitalPakt-Verfahren wie telli, das Lernmanagementsystem itslearning, die KI-Chatbotoberfläche telli, Endgeräte für Lehrkräfte inkl. Online-Dateiablage, das Projekt DATUM (Auswertungs- und Berichtsplattform), Schüler-ID

(rechtliche Grundsatzfragen und übergreifende Konzeptionierung), Landesstrategie Digitale Schule und AG IT-Bildung.

Eine Personalratsschulung für Lehrkräfte in Schleswig-Holstein ist ein wichtiger Baustein für eine starke Interessenvertretung an Schulen. Gut geschulte Personalratsmitglieder kennen ihre Rechte, handeln souverän und tragen aktiv zu fairen Arbeitsbedingungen im Schulalltag bei.

Aus dem Ministerium

Reform des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte

Mehr Flexibilität und individuelle Förderung

Letzte Aktualisierung: 30.03.2026

Der Vorbereitungsdienst für das Lehramt in Schleswig-Holstein wird in Inhalt und Struktur weiterentwickelt. Ziel der Reform ist es, angehende Lehrkräfte künftig noch gezielter zu unterstützen und ihnen mehr Möglichkeiten zur individuellen Schwerpunktsetzung in ihrer Ausbildung zu geben. Die Neuerungen sollen für alle Lehrkräfte gelten, die ihren Vorbereitungsdienst ab August 2026 beginnen.

Bildungsministerin Dr. Dorit Stenke betont: „Wir werden flexibel in der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung. Damit entsprechen wir dem Wunsch vieler junger Lehrkräfte, individuelle Schwerpunkte zu setzen und sich so noch gezielter auf den Beruf vorzubereiten.“

Die geplanten Änderungen sind in der Neufassung der „Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Lehrkräfte (APVO Lehrkräfte)“ verankert. Diese befindet sich derzeit in der Anhörung und soll nach Abschluss des Verfahrens zum 1. August 2026 in Kraft treten. Der Vorbereitungsdienst soll weiterhin 18 Monate dauern.

Zentrale Neuerungen im Überblick

Mehr Unterricht unter Anleitung

Der Anteil des eigenverantwortlichen Unterrichts wird im ersten Ausbildungshalbjahr von zehn auf acht Stunden reduziert. Die frei werdenden Stunden dienen verstärkt der Hospitation sowie dem Unterricht unter Anleitung.

Individuelle Wahlmöglichkeiten

Neben verpflichtenden Ausbildungsinhalten wird ein Wahlbereich von mindestens 48 Stunden eingeführt. Dieser ermöglicht es den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst, ihre Ausbildung stärker an individuellen Interessen und Bedarfen auszurichten. Themenfelder sind unter anderem Demokratiebildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung sowie durchgängige Sprachbildung.

Digitale Unterstützung und Selbstreflexion

Ein neues Online-Tool unterstützt die Lehrkräfte dabei, ihre Kompetenzen und Entwicklung zu reflektieren und passende Wahlangebote gezielt auszuwählen.



Beratung und Ausbildungscoaching

Die bestehenden Beratungsangebote werden erweitert: Auf Wunsch können diese künftig auch ein individuelles Ausbildungscoaching durch das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) und das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) umfassen.

Abschaffung der Hausarbeit

Die Hausarbeit, die bisher geschrieben werden musste, entfällt. Stattdessen absolvieren die Lehrkräfte Zertifikatskurse mit einheitlichen Rahmenbedingungen, beispielsweise zur Leistungs- und Kompetenzentwicklung.

Einrichtung von Ausbildungszentren

Künftig können Ausbildungszentren eingerichtet werden. Dabei handelt es sich um einzelne Schulen oder

Zusammenschlüsse mehrerer Schulen, in denen die Ausbildung durch Studienleitungen übernommen wird. Dies erleichtert insbesondere Schulen in Regionen, die bisher aufgrund fehlender Ausbildungslehrkräfte nicht ausbilden konnten, die Teilhabe an der Ausbildung erleichtert.

Weiteres Verfahren

Im Rahmen der Anhörung werden Verbände und Interessenvertretungen bis zum 29. April 2026 beteiligt. Anschließend erfolgt die Auswertung der Stellungnahmen. Die Neuregelung soll im Anschluss an das Inkrafttreten der Änderung des Lehrkräftebildungsgesetzes, die aktuell im Landtag beraten wird, zum 1. August 2026 in Kraft treten.

Quelle: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/III/iii_node



VDR-Frauenseminar

Bericht zum Frauenseminar des VDR „Gewaltandrohung an der Schule – professionelle Verhaltensweisen“ vom 23.04.2026 bis 25.04.2026 in Kassel

Madeleine Helbig (Sächsischer Lehrerverband)

Gewalt an Schulen ist 2026 ein hochaktuelles Thema. Die polizeiliche Kriminalstatistik verzeichnet einen deutlichen Anstieg von Übergriffen, insbesondere Körperverletzungen gegen Lehrkräfte und unter Schülern. Die im April 2026 veröffentlichten Daten des Bundeskriminalamts und des Bundesministeriums des Innern belegen einen neuen Höchststand bei Gewalttaten gegen Lehrkräfte. Während die Gewaltkriminalität insgesamt im Jahr 2025 leicht sank, stieg die Zahl der tatverdächtigen Kinder um 3,3 % an. Daher haben sich die Frauenvertreterinnen der Länder Christina Beer (BW), Dietlinde Fricke und Petra Wiora-Köster (NRW), Stephanie Geschke und Elke Stamm (SH), Alice Klein (SL), Ortrud Kohlert (ST), Anja Kurz (BE), Nadine Paulus (HE), Heidi Schreiber und Birgit Zollitsch (BY), Saskia Tittgen und Nicole Weiß-Urbach (RP) und i.A. Madeleine Helbig (SN) mit diesem Thema auseinandergesetzt.

Der Schwerpunkt des Seminars „Gewaltandrohung in der Schule“ mit der energetischen und empathischen Trainerin Andrea Haeusler lag auf der praktischen Anwendung und dem unmittelbaren Erleben, um die eigene Wahrnehmung zu stärken und aufmerksam und reaktionsfähig in herausfordernden Kommunikations- und Konfliktsituationen zu interagieren. Die Grundlage war ein theoretisches Verständnis von Status- und Führungsdynamiken und des Modells der kontrolliert eskalierenden Beharrlichkeit von Bongartz, Rohde und Mies. Die Teilnehmerinnen bewerteten das Seminar als sehr anschaulich, praxisnah und kurzweilig durch die ausbalancierte Mischung von Vorträgen, konkreten Fallbeispielen, Rollenspielen und Diskussionen.

Der kulturelle Höhepunkt der Veranstaltung war der Besuch in der Orangerie in der Karlsaue in Kassel dar.

In der besonderen Umgebung herrschte eine lebendige und offene Stimmung, um sich angeregt zu unterhalten. Nicht nur dieser Abend, sondern auch die Pausen wurden zum kollegialen Austausch über den Lehrerinnenalltag bis hin zu bildungspolitischen Entwicklungen der Bundesländer genutzt.

Den Abschluss des Seminars stellten die Tätigkeitsberichte des Vorsitzenden des VDR Ralf Neuschwender und der Vorsitzenden der Frauenvertretung Nicole Weiß-Urbach dar.

Ralf Neuschwender kündigte den Bundesdelegierten-tag vom 7.5.-9.5.2026 in Bad Kissingen an und stellte blitzlichtartig einige Aspekte wie die innovative digitale Organisation dieser Tagung vor. In Verbindung mit dem Motto: „**Starke Lehrkräfte, Starke Bildung, Starke Demokratie**“ betonte er die Bedeutung von Frauenrechten und Gleichberechtigung als grundlegende Basis der Demokratie. Er folgte damit sowohl der Leitlinie der 19. Frauenpolitische Fachtagung am 15. Mai 2025 in Berlin zu „Richtung Zukunft: Frauenrechte stärken und Demokratie bewahren im Kampf gegen Extremismus und Populismus“ als auch des dbb Bundesfrauenkongresses „Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie“ vom 19. bis 21. März 2026. Auf beiden Veranstaltungen waren Nicole Weiß-Urbach als auch die Frauenvertreterinnen der Landesverbände anwesend.



Weiterhin berichtete die Vorsitzende Nicole Weiß-Urbach von der Bundesvorstandsitzung am 9. bis 10. Mai 2025 in Dortmund, die den Kontakt zur Bundesschülerkonferenz und zum Bundeselternrat gestärkt hat. Beispielsweise wirkte der Bundesverband an der Mental-Health-Kampagne „UNS GEHT’S GUT?“ der Bundesschülerkonferenz mit. Als Verdienst der Frauenvertretung kann die gegenerte zu beschließende geänderte Satzung des Bundesverbandes bewertet werden, die von 2022 bis 2026 erarbeitet wurde. Weiterhin waren Mitglieder der Frauenvertretung bei den Regionalkonferenzen für die TV-L Einkommensrunde in Köln, Mainz und Leipzig vertreten.

Das Seminar verdeutlichte eindrucksvoll, wie wichtig es ist, Lehrkräfte – insbesondere Frauen – für professionelle und selbstbewusste Handlungsweisen im Umgang mit Gewalt an Schulen zu stärken. Frauen spielen eine zentrale Rolle in Schule und Bildung, da ihre Perspektiven und ihr Engagement maßgeblich zur Förderung eines respektvollen, demokratischen und gleichberechtigten Miteinanders beitragen.

Schon jetzt vormerken

Die Landesvertreterversammlung 2026 und der anschließende Bildungskongress findet am **12. November 2026 ab 09:15 Uhr in Nortorf** statt.

Als Gastredner des Bildungskongresses konnten wir Professor Carl Bossard gewinnen. Bitte merken Sie sich diesen Termin bereits jetzt schon vor.

Besoldungskorrektur in Schleswig-Holstein: Finanzministerium gibt vorläufige Zahlen bekannt

Im Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat Finanzministerin Dr. Silke Schneider erste Zahlen der anstehenden Besoldungsanpassungen bekanntgegeben. Es geht um Nachzahlungen für das Jahr 2025 und um darauf aufbauende Anpassungen für 2026, mit denen jeweils die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes umgesetzt werden sollen. Denn die Prüfungen haben unsere Überzeugung bestätigt, dass die Besoldung aktuell nicht verfassungskonform ist.

Für 2025 ist rückwirkend zum 1. Januar vorgesehen:

- Für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 15 erfolgt eine lineare Erhöhung um 3,2 Prozent; dabei soll ein Mindestbetrag von 125 greifen, der sich bis zur Besoldungsgruppe A 10 auswirkt.
- Für die Besoldungsgruppen ab A 16 erfolgen individuelle Anpassungen, die über 3,2 Prozent hinausgehen und bis zu fast 5 Prozent ausmachen.

Die höheren Anpassungen sind eine Folge von sozialen Komponenten in vergangenen Einkommensrunden, die die prozentualen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen verfassungswidrig verringert haben.

Für 2026 ist ebenfalls rückwirkend zum 1. Januar vorgesehen:

- Für alle Besoldungsgruppen erfolgt eine einheitliche Erhöhung um 4 Prozent.

- Zusätzlich werden die Familienergänzungszuschläge zwischen 15 und 25 Prozent erhöht.

Allein auf Landesebene werden für die Jahre 2025 und 2026 insgesamt 460 Millionen Euro benötigt, die den Beamtinnen und Beamten einschließlich den uneingeschränkt einbezogenen Versorgungsempfängern zugutekommen.

Wie der dbb sh jetzt weiter vorgeht:

Sobald der Gesetzentwurf vorliegt, werden wir uns die Details genau anschauen und eine Stellungnahme mit unseren Positionen einbringen, die in das Gesetzgebungsverfahren einfließt. Parallel halten wir an der von uns ebenfalls eingeleiteten gerichtlichen Prüfung des Beihilfe-Selbstbehalts (der sich in den Anpassungen bereits positiv auswirkt) und des Familienergänzungszuschlags (der unter anderem das Partnereinkommen einbezieht) fest.

Ein wichtiger Punkt ist natürlich auch unser ungebrochener Einsatz für rückwirkende Nachzahlungen infolge der Weihnachtsgeldstreichung im Jahr 2007. Auch hier rechnen wir mit einem durch unsere Mitglieder möglich werdenden Erfolg!

*dbb Info – Dienst
05.03.2026*



Was ist?

Was ist quishing?

QR-Phishing, auch bekannt als ‚Quishing‘, ist ein Cyberverbrechen, das die Beliebtheit von QR-Codes ausnutzt. Bei diesem Betrug erstellen Cyberkriminelle bösartige QR-Codes, die beim Scannen zu betrügerischen Websites führen oder zum Herunterladen schädlicher Software auffordern. Da Menschen zunehmend QR-Codes

für verschiedene Zwecke nutzen, wie zum Beispiel das Zugreifen auf Speisekarten oder das Bezahlen, scannen sie möglicherweise unwissentlich diese irreführenden Codes und setzen damit ihre persönlichen Informationen einem Risiko aus.



Dieses Verhalten wurde während des Super Bowl 2022 hervorgehoben, als eine innovative QR-Code-Werbung von Coinbase zu einem signifikanten Anstieg der App-Downloads führte. Gleichzeitig weckte es allerdings auch Bedenken in der Cybersicherheitsgemeinschaft, besonders angesichts der kürzlichen Crypto-QR-Betrügereien, bei denen Betrüger QR-Codes nutzen, um Opfer dazu zu bringen, Geld von ihren Konten abzuheben. Der Begriff „Quishing“ kombiniert QR-Codes und Phishing und bezeichnet eine Methode, bei der bösartige Akteure gefälschte QR-Codes erstellen, um Benutzer auf gefälschte Websites zu leiten, Informationen zu stehlen oder Malware auf ihren Geräten zu installieren. Das Ziel besteht darin, Benutzer zu täuschen, sodass sie glauben, sie interagieren mit einem harmlosen oder notwendigen QR-Code, während der wahre Zweck darin besteht, persönliche und finanzielle Informationen zu stehlen.

Was ist ein QR-Code?

QR-Codes, oder Quick-Response-Codes, sind zweidimensionale Barcodes, die eine große Menge an Daten speichern und schnell von Smartphones oder Barcode-Scannern gelesen werden können. Ursprünglich 1994 von einem japanischen Automobilhersteller erfunden, um die Effizienz in der Fertigung zu verbessern, hat die Nutzung von QR-Codes in den letzten Jahren einen Anstieg erfahren.

Sie wurden besonders während der Pandemie populär, da sie eine Möglichkeit boten, die Geschäftskontinuität zu wahren und gleichzeitig Abstandsregeln einzuhalten. Infolgedessen sind Verbraucher mit dem Scannen von QR-Codes vertrauter geworden, wobei Studien vorhersagen, dass bis 2025 mehr als 100 Millionen Nutzer in den USA ihre Telefone zum Scannen von QR-Codes verwenden werden.

Die Vielseitigkeit von QR-Codes, die sowohl von Bildschirmen als auch von Papier gescannt werden können, hat zu ihrer weit verbreiteten Verwendung in verschiedenen Branchen geführt, einschließlich Zahlungsabwicklung, Marketing und Werbung. Heute sind QR-Codes häufig in öffentlichen Bereichen wie auf Plakatwänden und in Restaurants sowie in digitalen Kommunikationsformen wie Textnachrichten, sozialen Medien und E-Mails zu finden.

Statische vs. dynamische QR-Codes

QR-Codes können basierend auf ihrer Datenflexibilität in zwei Haupttypen kategorisiert werden: statisch und dynamisch.

Statische QR-Codes sind fest und können nach ihrer Erstellung nicht mehr verändert werden. Sie werden häufig verwendet, um statische Informationen wie eine Website-URL, Kontaktdaten oder ein WLAN-Passwort zu teilen.

Dynamische QR-Codes hingegen sind flexibler, da die codierten Informationen aktualisiert oder geändert werden können, ohne dass sich das Aussehen des Codes ändert. Sie enthalten eine eindeutige URL, die Benutzer zu einem Server führt, auf dem die Informationen gespeichert sind. Diese Anpassungsfähigkeit macht sie ideal für Situationen, in denen der Inhalt häufig aktualisiert werden muss, wie bei Veranstaltungsinformationen, Werbeangeboten oder Echtzeit-Bestandsverfolgung. Allerdings birgt diese Flexibilität auch ein Sicherheitsrisiko, da Betrüger dynamische QR-Codes ausnutzen können, indem sie deren Quelle ändern und Benutzer auf bösartige Websites umleiten.

Was ist Phishing?

Phishing ist eine weit verbreitete Methode von Cyberkriminellen, um über Social Engineering-Angriffe, hauptsächlich per E-Mail, wertvolle Daten zu erlangen. Ein typisches Phishing-E-Mail enthält einen Link oder Anhang, der den Benutzer dazu verleitet, darauf zu klicken oder es herunterzuladen, um sensible Informationen wie Finanzdaten oder Unternehmens-Anmelde-daten zu stehlen.

Da Angreifer jedoch kontinuierlich nach effektiveren Techniken suchen, sind neue Phishing-Taktiken aufgetaucht, einschließlich Vishing (Voice Phishing), Smishing (SMS Phishing) und Quishing (QR-Phishing). Diese Varianten nutzen verschiedene Kommunikationskanäle, um ähnliche täuschende Praktiken durchzuführen, wobei Quishing speziell die Beliebtheit und Bequemlichkeit von QR-Codes nutzt, um Benutzer dazu zu verleiten, ihre persönlichen Informationen preiszugeben.

Wie funktioniert Quishing?

Quishing ist eine Art Phishing-Angriff, der QR-Codes verwendet, um Personen dazu zu bringen, schädliche



Websites zu besuchen oder Dateien mit Malware herunterzuladen. QR-Codes können verschiedene Quellen hosten, wie Links, Dokumente und Zahlungsportale, was sie zu einem vielseitigen Werkzeug für Cyberkriminelle macht. Diese Codes können manipuliert werden, um bösartige Links, virenverseuchte Dokumente oder gefälschte Zahlungsportale zu enthalten. Da der Inhalt eines QR-Codes nicht sichtbar ist, wenn er als Bild angezeigt wird, bietet er Betrugern eine ideale Möglichkeit, Sicherheitsmaßnahmen zu umgehen, indem sie ihn in E-Mails einbetten.

Ein Quishing-Angriff beginnt typischerweise damit, dass ein Cyberkrimineller QR-Codes erstellt, die zu einer betrügerischen Anmeldeseite umleiten, um die Anmeldedaten der Opfer zu sammeln, oder zu einer Seite, die beim Scannen automatisch Malware herunterlädt. Diese bösartigen QR-Codes können als Bilder oder Anhänge in E-Mails eingefügt werden oder an öffentlichen Orten platziert werden, wo Menschen sie wahrscheinlich scannen. Sobald der QR-Code gescannt wird, werden die Opfer möglicherweise aufgefordert, sensible Informationen wie Anmeldedaten oder Bankinformationen einzugeben, oder sie laden unwissentlich schädliche Software oder Apps herunter. In einigen Fällen kann der Download von bösartigen Inhalten automatisch erfolgen, sobald der Code gescannt wird, was das Gerät des Opfers weiter gefährdet.

Verständnis von QRLJacking: Eine Fallstudie zum Quishing

QRLJacking ist eine raffinierte Form des Quishing, die speziell auf Quick Response Login (QRL)-Systeme abzielt. QRL ist eine benutzerfreundliche Authentifizierungsmethode, die es Nutzern ermöglicht, sich auf Websites, Anwendungen oder digitalen Diensten einzuloggen, indem sie einen QR-Code mit ihrem Smartphone scannen. Diese Methode beseitigt die Notwendigkeit, sich komplexe Passwörter zu merken, und bietet eine bequeme Alternative für Nutzer.

Diese Bequemlichkeit beinhaltet jedoch auch eine Schwachstelle, die Cyberkriminelle zu nutzen gelernt haben. Bei einem QRLJacking-Angriff starten Hacker eine Sitzung auf der Ziel-Website oder App und klonen den legitimen QR-Code. Sie manipulieren dann den geklonten Code, indem sie ihn auf ihren eigenen Server umleiten und ihn in eine gefälschte Anmeldeseite einbetten, die das Original nachahmt. Der bösartige QR-

Code wird über E-Mails oder andere Kanäle verteilt, um Benutzer dazu zu verleiten, ihn zu scannen, um sich einzuloggen.

Die Gefahr von QRLJacking wird offensichtlich, wenn die Zwei-Faktor-Authentifizierung nicht aktiviert ist. Sobald das Opfer den manipulierten QR-Code scannt, erhält der Angreifer sofortigen Zugang zum Konto des Opfers. Ein bemerkenswertes Beispiel für diesen Angriff fand bei der ING Bank statt, deren App es Kunden erlaubte, sich durch Scannen eines QR-Codes auf einem zweiten Gerät anzumelden. Cyberkriminelle nutzten dieses Feature aus und manipulierten legitime QR-Codes innerhalb der App. Opfer, die auf den Betrug hereinfielen, entdeckten, dass bedeutende Geldbeträge von ihren Konten verschwunden waren.

Wie können Sie einen quishing erkennen?

Das Erkennen eines Quishing-Angriffs kann aufgrund der inhärenten Natur von QR-Codes, die ihren Inhalt verbergen, bis sie gescannt werden, herausfordernd sein. Anders als bei traditionellen Phishing-Angriffen enthalten Quishing-E-Mails QR-Codes als einfache Bilder oder innerhalb von Anhängen mit unauffälligen Erweiterungen, was es ihnen ermöglicht, Malware-Dektoren und E-Mail-Filter zu umgehen. Sie können also unentdeckt bleiben und gelangen nicht in den Spam-Ordner, wodurch die Betroffenen anfällig für Social Engineering-Techniken werden.

Der Reiz von QR-Codes für Betrüger liegt in ihrer Fähigkeit, Neugierde zu wecken und Emotionen wie Angst und Dringlichkeit auszunutzen. Diese emotionalen Auslöser können unwissende Opfer dazu bringen, bösartige QR-Codes zu scannen, die für betrügerische Aktivitäten vorgesehen sind, wie das Bezahlen gefälschter Rechnungen oder Bußgelder. Die Bequemlichkeit und Geschwindigkeit von QR-Codes werden genutzt, um diese Betrügereien zu erleichtern.

Um sich vor QR-Code-Betrug zu schützen, ist es wichtig, wachsam zu sein und auf bestimmte Anzeichen zu achten, bevor Sie einen QR-Code scannen:

- **Unerwartete oder unerwünschte QR-Codes:** Seien Sie vorsichtig bei QR-Codes, die in unerwünschten E-Mails oder Nachrichten erscheinen, insbesondere wenn sie verlangen, dass Sie sofort handeln.
- **Fehlender Kontext oder Erklärung:** Legitime QR-Codes sind normalerweise von klaren Erklärungen



ihres Zwecks begleitet. Seien Sie vorsichtig bei Codes, die keinen Kontext haben oder von einer unglaublich unwürdigen Quelle stammen.

- **Verdächtiger Absender:** Überprüfen Sie die E-Mail-Adresse des Absenders oder die Kontaktinformationen auf Anzeichen von Unrechtmäßigkeit, wie Rechtschreibfehler oder ungewöhnliche Domainnamen.
- **Dringlichkeit oder Druck:** Betrüger erzeugen häufig ein Gefühl der Dringlichkeit, um schnelles Handeln zu erzwingen. Seien Sie skeptisch gegenüber Nachrichten, die Sie dazu drängen, sofort einen QR-Code zu scannen.
- **Überprüfen Sie die Quelle:** Wenn möglich, überprüfen Sie die Echtheit des QR-Codes, indem Sie den angeblichen Absender über offizielle Kanäle kontaktieren.
- **Verwenden Sie einen sicheren QR-Code-Scanner:** Einige QR-Code-Scanner-Apps bieten Sicherheitsfunktionen, die die Sicherheit des Links überprüfen, bevor er geöffnet wird. Erwägen Sie die Verwendung einer solchen App, um eine zusätzliche Sicherheitsstufe hinzuzufügen.

Indem Sie auf diese Anzeichen achten und Vorsicht walten lassen, können Sie das Risiko verringern, Opfer eines Quishing-Angriffs zu werden und Ihre sensiblen Informationen vor einem Missbrauch schützen.

So schützen Sie sich vor Quishing

Um sich gegen Quishing-Angriffe zu schützen, ist es wichtig, allgemeine Phishing-Präventionsstrategien mit Maßnahmen zu kombinieren, die speziell auf die einzigartigen Herausforderungen von QR-Codes zugeschnitten sind:

1. **Überprüfen Sie die QR-Quelle:** Seien Sie vorsichtig beim Scannen unbekannter QR-Codes oder solcher, die verlockend gute Angebote versprechen. Wenn der Code von einer scheinbar offiziellen Quelle, einem Freund oder Kollegen stammt, verifizieren Sie seine Echtheit direkt bei ihnen oder besuchen Sie deren offizielle Website.

2. **Verwenden Sie einen zuverlässigen QR-Code-Leser:** Während die meisten Smartphones eingebaute QR-Scanfähigkeiten haben, sollten Sie bei Verwendung einer Drittanbieter-App sicherstellen, dass sie vertrauenswürdig ist. Seien Sie wachsam gegenüber betrügerischen Updates für QR-Scan-Apps, da diese in der Vergangenheit zur Verteilung von Malware genutzt wurden.
3. **Vorschau der Ziel-URL:** Wenn Ihre Scan-App dies zulässt, sehen Sie sich den Link, auf den der QR-Code verweist, vor dem Zugriff an. Diese Vorsichtsmaßnahme schützt vor QR-Codes, die automatisch Malware herunterladen, sobald sie gescannt werden.
4. **Seien Sie vorsichtig mit persönlichen Informationen:** Seien Sie wachsam, wenn Sie nach dem Scannen eines QR-Codes aufgefordert werden, persönliche Informationen auf einer verlinkten Seite einzugeben. Überprüfen Sie das Logo und die vollständige URL der Seite und, wenn möglich, geben Sie die ursprüngliche URL manuell in Ihren Browser ein, anstatt den vom QR-Code bereitgestellten Link zu verwenden.
5. **Zwei-Faktor-Authentifizierung aktivieren:** Diese zusätzliche Sicherheitsebene kann einen unbefugten Zugriff auf Ihre Konten verhindern, selbst wenn ein Cyberkrimineller Ihre Anmeldedaten erhält. Seien Sie vorsichtig beim Akzeptieren von Authentifizierungsbenachrichtigungen auf Ihrem Telefon, es sei denn, Sie haben selbst einen Account-Zugangsversuch initiiert.
6. **Bleiben Sie informiert durch Sicherheitsschulungen:** Aktualisieren Sie regelmäßig Ihr Wissen über die Taktiken von Cyberkriminellen und wie Sie bei potenziellen Angriffen reagieren können, um Bedrohungen voraus zu sein.

Durch das Befolgen dieser Empfehlungen können Sie Ihre Verteidigung gegen Quishing-Angriffe stärken und Ihre sensiblen Informationen davor schützen, in die falschen Hände zu geraten.

Sie finden uns auch im Internet unter www.ivl-sh.de

Bundesfrauenkongress in Berlin „Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie“

Nicole Weiss-Urbach

Alle fünf Jahre findet der Bundesfrauenkongress der dbb bundesfrauen statt. Dort werden die Geschäftsführung gewählt und die Inhalte der verbandspolitischen Ausrichtung und Gewichtung für die kommende Arbeitsperiode festgelegt, indem die Anträge der verschiedenen Frauenvertretungen der einzelnen Fachverbände und der einzelnen dbb-Landesverbände verabschiedet werden.

Neue Geschäftsführung gewählt

Der 13. dbb bundesfrauenkongress fand vom 19. bis 21. März 2026 in Berlin statt. Nicole Weiß-Urbach nahm als Vorsitzende der VDR-Frauenvertretung auf Bundesebene an dem Kongress teil.

Zu Beginn wurde Milanie Kreutz, seit 2020 Vorsitzende der bundesfrauenvertretung, in ihrem Amt bestätigt. Seit 2022 ist sie auch stellv. dbb-Bundesvorsitzende. Kreutz ist in der Deutschen Steuergewerkschaft (DStG) beheimatet. In ihrer Rede bezog sie sich auf den Leitgedanken des Kongresses und erklärte, dass Demokratie nur dann funktioniere, wenn sie die Lebensrealität der Menschen widerspiegele. Geschlechtergerechtigkeit

sei keine Frage des Verlusts für Männer, sondern eine des gemeinsamen Gewinns.

Politische Ausrichtung der bundesfrauen für die kommenden fünf Jahre

Fast 300 Anträge wurden als Arbeitsgrundlage für die nächsten fünf Jahre gestellt und verabschiedet.

Die Anträge der VDR-Frauenvertretung konzentrieren sich inhaltlich auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, konkret auf gute Rahmenbedingungen wie bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle in den unterschiedlichen Lebensphasen, ohne den Verzicht auf Karrierechancen. Zum Nachteil von Teilzeitkräften sind Karrierechancen meist mit einer Präsenzkultur am Arbeitsplatz verknüpft. Für gleiche berufliche Entwicklungschancen jedoch gilt es, die erbrachte Arbeitsleistung in den Blick zu nehmen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Anträge ist die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Schule. Ein Arbeitsumfeld, das frei von Gewalt, Mobbing und Diskriminierung ist, trägt zur Attraktivität des Berufs bei und ist ein Zeichen der Wertschätzung



gegenüber den Lehrkräften. Die konsequente Umsetzung von Sicherheitsstandards sichert somit Qualität und Stabilität im Bildungswesen.

Grußworte von Karin Prien und Dr. Stefanie Hubig

Auf der öffentlichen Veranstaltung unterstrich Karin Prien, Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dass Gleichberechtigung eine zentrale Frage der Demokratie sei.

Dr. Stefanie Hubig, Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, betonte in ihrer Festrede, dass

Gewalt im digitalen Raum ein Thema sei, von dem besonders Frauen betroffen seien. Oft sei digitale Gewalt so massiv, dass sich Betroffene aus der Öffentlichkeit zurückziehen. Sie sicherte zu bestehende Gesetzeslücken zu schließen und Frauen im digitalen Raum besser schützen zu wollen.

Quellen: dbb frauen newsletter Nr. 13/2026, Nr. 14/2026, Nr. 15/2026
<https://www.dbb-frauen.de/artikel/dbb-frauen-waehlen-neue-geschaefsfuehrung.html>

<https://www.dbb-frauen.de/artikel/paritaet-ist-eine-frage-der-macht-der-gerechtigkeit-und-der-demokratischen-qualitaet.html>

Mitgliederinfo

Erinnerung

Wenn wir in den vergangenen 10 Jahren Ihnen unser IVL-Magazin übersandt haben, erreichte nicht immer jedes Heft seinen Empfänger. Viele Hefte landeten im Papiermüll der Post. Schade. Der Aufwand für die Ausgaben ist kontinuierlich gestiegen. Vor allem der Versand durch die Post wurde teurer und teurer. Wir haben gegengesteuert, indem zukünftig zwei Ausgaben im Jahr in Papierform erscheinen.

Vielleicht erreicht unser IVL-Magazin auch Sie nicht. Warum das so ist? Wir haben Ihre derzeitige Anschrift nicht. Das gilt auch für ein anderes Kommunikationsmedium, insbesondere für die E-Mail-Adresse.

Teilen Sie uns doch bitte Ihre aktuelle private E-Mail-Adresse mit. E-Mails mit der Endung „schule-sh.de“ werden vom landeseigenen Schulserver nicht immer transportiert.

Wir erhalten dann die Meldung:

*This is the mail system at host pidmapx002.
dpaorinp.de.*



I'm sorry to have to inform you that your message could not be delivered to one or more recipients. It's attached below. For further assistance, please send mail to postmaster. If you do so, please include this problem report. You can delete your own text from the attached returned message.

Bitte also Ihre privat E-Mailadresse, sonst stehen Sie plötzlich abseits und haben keinen Kontakt zu uns und wir keinen zu Ihnen.

Das sollte nicht sein.

Beitragsordnung 2025 der IVL-SH

§ 1 Grundsatz

Diese Beitragsordnung ist nicht Bestandteil der Satzung. Sie regelt die Beitragsverpflichtungen der Mitglieder. Sie kann nur von der Landesvertreterversammlung der IVL-SH geändert werden.

§ 2 Beschlüsse

1. Die Landesvertreterversammlung beschließt die Höhe des Beitrags.
2. Die festgesetzten Beiträge werden mit Wirkung ab 1. Januar des folgenden Jahres erhoben, in der der Beschluss gefasst wurde. Durch Beschluss der Landesvertreterversammlung kann auch ein anderer Termin festgelegt werden.

§ 3 Beitragshöhe

Die Beitragshöhe 2025 ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Hinweis: Gemäß Beschluss der Landesvertreterversammlung vom 20.11.2014 ist der Beitrag entsprechend den Veränderungen der Gehälter und Vergütungen der Lehrerinnen und Lehrer in Schleswig-Holstein jeweils zum 01.01. eines Jahres anzupassen, das auf den Veränderungstermin folgt.

§ 4 Bankeinzug

1. Die Mitgliedsbeiträge werden regelmäßig zu folgenden Terminen eingezogen:
15.02. - 15.05. - 15.08. - 15.11. Danach tritt automatisch Verzug ein.
2. Beitragsrückstände werden rückwirkend bis zu drei Jahren erhoben.
3. Jedes Mitglied ist verpflichtet, eine Änderung des Beschäftigungsumfanges oder der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und der Bankverbindung unverzüglich der Geschäftsstelle mitzuteilen.
4. Ein falsch angezeigtes Beschäftigungsverhältnis oder Beitragsrückstände von mehr als drei Monaten führen zum Verlust des Versicherungsschutzes. Die Nachweispflicht obliegt dem Mitglied.
5. Gebühren für Rücklastschriften werden, sofern der Widerspruch unbegründet war, dem Mitglied in Rechnung gestellt. Eingezogene Beiträge gelten nach acht Wochen nach Buchungsdatum als anerkannt.
6. Für Mitgliedsbeiträge, die nicht mittels Lastschrift abgebucht werden, fällt zum Mitgliedsbeitrag eine zusätzliche Kostenpauschale von 5,00 € pro Quartal an.
7. Der Landesvorstand setzt den Mitgliedsbeitrag für Partner von Mitgliedern und fördernde Mitglieder gesondert fest.

§ 5 Stundung

Auf Antrag kann der Vorstand die Stundung – im Falle sozialer Härten auch den Erlass der Beiträge – für höchstens ein Jahr beschließen.



Einladung Mitgliederversammlung und Bildungskongress

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit laden wir Sie herzlich zu unserer nächsten Landesvertreterversammlung und zum Bildungskongress ein. Erwarten Sie lebhaft Diskussionen und aufschlussreiche Beiträge. Professor Dr. **Carl Bossard** wird über ein spannendes Thema referieren und Sie in seine Gedankenwelt mitnehmen. Wir wollen Spuren hinterlassen.



Unsere IVL-SH lebt als Fachgewerkschaft vom Engagement, den Ideen und der Mitwirkung ihrer Mitglieder. Die diesjährige Mitgliederversammlung bietet die Gelegenheit, sich über aktuelle Entwicklungen in unserem Verband zu informieren, gemeinsame Anliegen zu diskutieren und die zukünftige Arbeit aktiv und engagiert mitzugestalten.

Die Herausforderungen in Schulen sind groß. Themen wie Arbeitsbelastung, Fachkräftemangel, Bildungsqualität, KI, Gesundheitsschutz und faire Bezahlung beschäftigen viele von uns im Arbeitsalltag. Gerade deshalb ist es wichtig, dass wir uns austauschen, Erfahrungen teilen und gemeinsam für bessere Arbeits- und Lernbedingungen eintreten.

Nur gemeinsam können wir Einfluss auf die schulischen Rahmenbedingungen nehmen und sie verbessern, und die Rechte aller Lehrerinnen und Lehrer stärken. Deshalb möchten wir Sie ermutigen, Ihre Erfahrungen, Anregungen und Fragen einzubringen.

Neben den formalen Tagesordnungspunkten möchten wir ausreichend Raum für Gespräche und Begegnungen schaffen. Die Mitgliederversammlung bietet die Gelegenheit, Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen, Kontakte zu knüpfen und gemeinsam Ideen für eine starke gewerkschaftliche Arbeit zu entwickeln.

Die IVL-SH setzt sich für gute Bildung, faire Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Teilhabe ein. Dieses Engagement wird von den Menschen getragen, die sich einbringen, mitdiskutieren und Verantwortung übernehmen. Deshalb freuen wir uns über jede Teilnahme – unabhängig davon, ob Sie bereits lange Mitglied sind oder erst vor Kurzem den Weg zur IVL-SH gefunden haben.

Bitte merken Sie sich den Termin vor. Für die organisatorische Planung bitten wir – soweit möglich – um eine kurze Rückmeldung per Mail an **geschaeftsstelle@ivl-sh.de**.

Für die Mitgliederversammlung erhalten Sie Dienstbefreiung als Delegierte/Delegierter gemäß der Sonderurlaubsverordnung – SUVO vom 9. Dezember 2008

(§ 8 – Abs. 2 – Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke)

Termin: 12. November 2026

Uhrzeit: 09:00 Uhr c.t.

Ort: Nortorf, Hotel Alter Landkrug

Stehen Sie nicht abseits, nehmen Sie die Gelegenheit wahr, Ihre IVL-SH und die Kolleginnen und Kollegen in unmittelbaren Kontakt kennenzulernen.

Ihr

IVL-Vorstand



Schauen Sie doch einfach mal vorbei

<https://www.facebook.com/ivlsh/?fref=ts>

Die IVL-SH
Ihr zuverlässiger
Partner
bei allen
Fragen rund um Schule

STARKE LEHRKRÄFTE
STARKE BILDUNG
STARKE DEMOKRATIE