

bayerische schule

79. JAHRGANG # 4 2026 29. Juli

D A S M A G A Z I N D E S B L L V

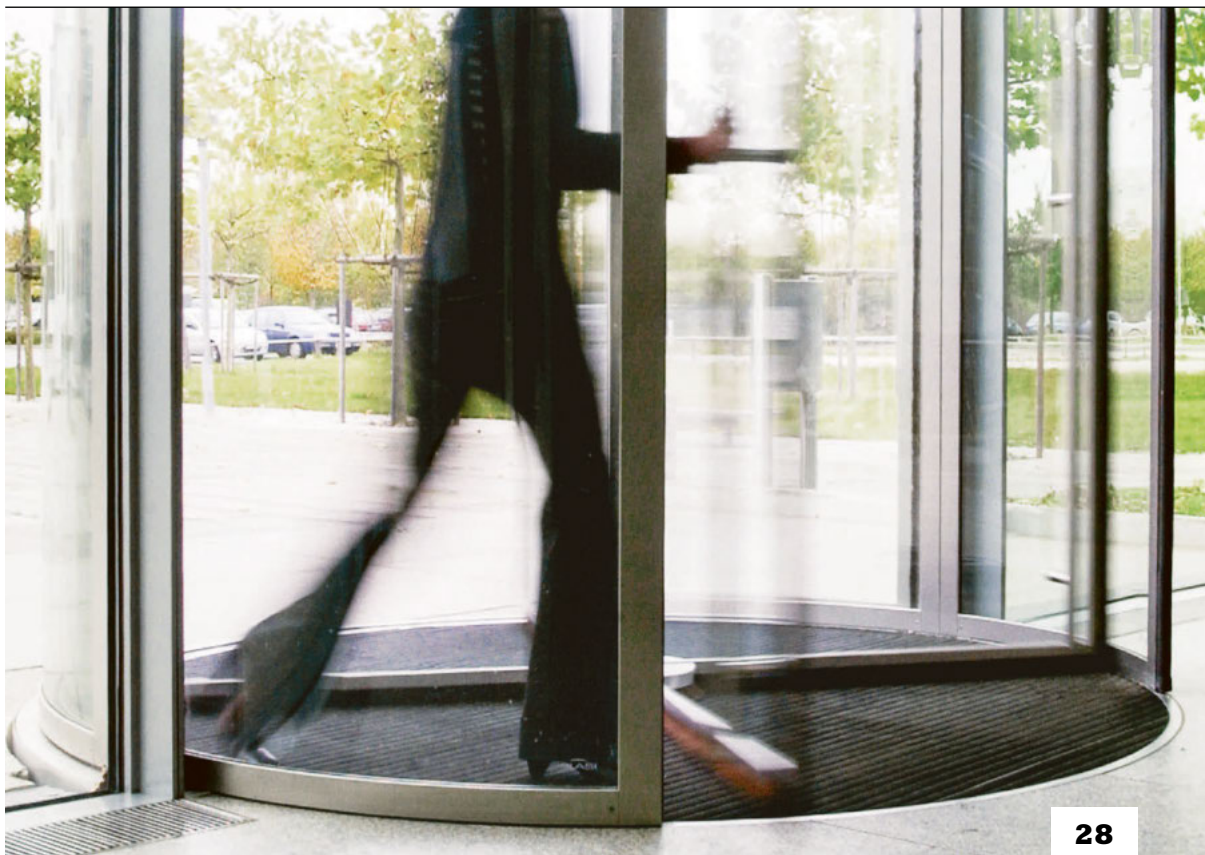


Frauen in Führung

Kampf um die pädagogische Rendite

Achtung, dienstliche Beurteilung!

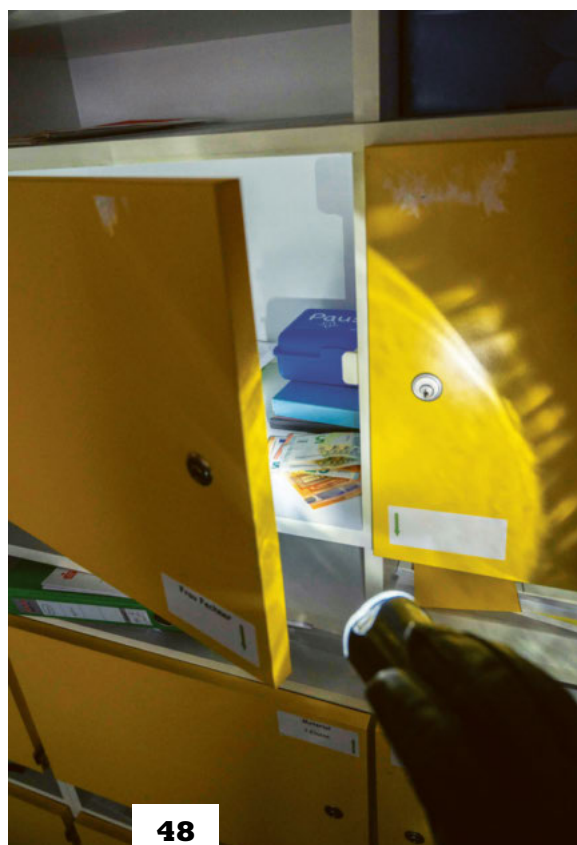
BLLV



28



08



48



12



52



24



60

06 Bildungsticker

POLITIK

08 **Grundschulen** Die pädagogische Rendite steht ihnen zu

12 **Lehrkräftebildung** Fleischmann und Eckinger im Austausch

18 **Gespräche**

20 **Akzente** Frauen von Format

22 **Landtag** Grüne fordern längere gemeinsame Schulzeit

23 Cartoon

THEMA

24 **Statements** Gibt es einen weiblichen Führungsstil?

28 **Essay** Weibliche Führungskräfte im Gegenwind

36 **Roundtable** Vier starke Frauen diskutieren Führung

42 **Fakten** Strukturelle Benachteiligung und Angebote des BLLV

46 **Leitartikel** Gleichstellung ist kein Selbstläufer

SERVICE

48 **Recht** Wenn Einbrecher Schulgeld stehlen

52 **Dienstrecht** Dienstliche Beurteilung und die Karrierefalle

55 **Akademie** Angebote für Frauengesundheit

56 **Wirtschaftsdienst** Engagiertes Frauenteam stärkt Frauen

VERBAND

58 **Frauengesundheit** BLLV-Umfrage zur Menopause

60 **Junger BLLV** Die Forderungen des neuen Vorstands

62 **Jugendherbergen** Lernorte mit pädagogischem Konzept

63 **Meet Your Master** Vergünstigtes Angebot für BLLV-Mitglieder

64 **Ticker** Bildungsgerechtigkeit und das Startchancenprogramm

66 **Kinderhilfeticker**

67 Impressum

39,7

Prozent der Mütter

■ ■ ■ mit mindestens einem Kind unter drei Jahren gehen einer Erwerbsarbeit nach. Einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes zufolge sind das 3,7 Prozentpunkte mehr als vor gut zehn Jahren. Die Zahl der erwerbstätigen Väter, die mit einem oder mehr Kindern unter drei Jahren im Haushalt lebten, ist nahezu gleichgeblieben (88,7 %). Von den Müttern mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren arbeiteten 2025 fast drei Viertel (71,2 %), gegenüber 91,4 % bei den Vätern. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung moniert, es lägen schon seit Jahren Vorschläge auf dem Tisch, das Elterngeld so weiterzuentwickeln, dass es Anreize für eine gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit setzt. dpa

Mannomann!



Heute wundere ich mich schon sehr darüber, dass ich mich vor bald drei Jahrzehnten kein bisschen gewundert habe. Dabei war das Phänomen offensichtlich: Insbesondere an den Grundschulen im Schulamtsbezirk arbeiteten fast nur Frauen. In den meisten Häusern gab es genau drei Männer: den Rektor, den Konrektor – und den Hausmeister. Irgendwie schien es mir eine Selbstverständlichkeit, dass die Leitung fest in der Hand von Männern war – auch wenn dieser Zugriff nicht immer als ein Resultat von Führungsstärke erschien. Wenn trotzdem notorisch Männer die Führungsrolle einnahmen, dann vor allem deswegen, weil die Frauen ja schon vielfach beschäftigt waren – mit dem Kümern um die eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.

Hausmeister wurden längst sprachlich promoviert zu „Facility Managern“, nach wie vor erledigen diesen Job so gut wie immer Männer. Dafür haben wir inzwischen eine Kultusministerin, eine Verbandspräsidentin, eine Bahnchefin und viele Frauen in verantwortungsvollen Aufgaben mehr. Was sich in den Führungsetagen geändert hat (oder nicht), diskutieren vier Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verband, die es wissen müssen (S. 36). Die wissenschaftliche Mitarbeiterin des BLLV erklärt anhand von nüchternen Zahlen, wie viel Luft nach oben in Schule und Verband tatsächlich noch ist (S. 42). Und warum Führungspositionen gerne dann mit Frauen besetzt werden, wenn der Karren aus dem Dreck gezogen werden muss, erläutert die Professorin für allgemeine Soziologie, Birgitt Riegraf, in ihrem Gastbeitrag (S. 28).

Ihnen allen – egal welchen Geschlechts – wünsche ich von Herzen eine erholsame und abwechslungsreiche Sommerzeit. Und immer eine kleine Kühlung zur Hand.

A handwritten signature in black ink that reads "Steve Bauer".

Steve Bauer, Chefredakteur

bllv.de

Regierung stampft Seepferdchen-Förderprogramm wieder ein

München (dpa/lby) - Das Programm „Mach mit – Tauch auf!“ sollte Kinder und Familien mit 50-Euro-Gutscheinen für den Erwerb des Seepferdchens motivieren. Nun stellt die Staatsregierung ihr Schwimmförderprogramm zum Ende des laufenden Kindergartenjahres ein. Seit 2021 erhielten alle Vorschulkinder und Erstklässler einen Gutschein für einen entsprechenden Schwimmkurs. Von den rund 837.000 seither landesweit zur Verfügung gestellten Gutscheinen wurden laut Innenministerium bis Anfang April 127.000 eingelöst (15,17 Prozent). Die Gesamtausgaben belaufen sich auf 6,67 Millionen Euro, finanziert wurden von diesem Geld die Gutscheine, die Entwicklung einer App, spezielle Flyer und die Aufwandspauschalen für Kursanbieter. Max Deisenhofer, Sprecher für Sport der Landtags-Grünen, kritisierte: „Die Staatsregierung beendet ein teures Bürokratiemonster, das sein Ziel klar verfehlt hat. Trotz Millionenaufwand können immer weniger Kinder in Bayern sicher schwimmen“. Statt Marketingaktionen brauche es mehr intakte Schwimmbäder und verlässlichen Schwimmunterricht an Schulen, wie ihn der Lehrplan eigentlich vorsehe.

Soziale Arbeit: Mehr Nachwuchs, aber Sorge um Finanzierung

München (dpa/lby) - Nach einem kräftigen Ausbau gibt es in Bayern so viele Studienplätze in der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik wie nie zuvor. Seit dem Wintersemester 2022 / 23 entstanden 515 zusätzliche Studienplätze. Zum abgelaufenen Wintersemester haben laut Wissenschaftsministerium rund 3.340 meist junge Menschen ein Bachelorstudium in diesem Bereich aufgenommen – rund 40 Prozent mehr als drei Jahre zuvor. Wohlfahrtsverbände begrüßen den Ausbau und beklagen zugleich, dass die Mittel für soziale Arbeit zunehmend gekürzt und entsprechende Stellen

für Fachkräfte gestrichen werden müssen. Besonders bei freiwilligen Leistungen wie Flüchtlingsarbeit, psychosoziale Beratung, sozialpsychiatrischer Dienst oder Jugendsozialarbeit an Schulen sehe es schlecht aus, sagte Landes-Caritasdirektor Andreas Magg. Kostensteigerungen aufgrund gestiegener Personal- und Sachkosten würden vielerorts nicht mehr refinanziert, ergänzte Margit Berndl vom Paritätischen Wohlfahrtsverband. Dies führe zum Abbau notwendiger Versorgungsstrukturen.

Staatsregierung will Mittelschulen attraktiver machen

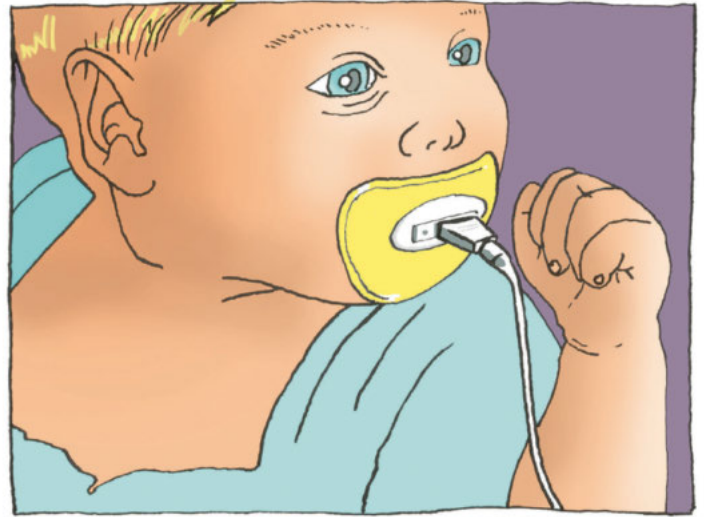
München (dpa/lby) - Mit mehr individueller Förderung, flexibleren Stundentafeln sowie mehr Projektarbeit und Berufsorientierung will die Staatsregierung die Mittelschulen attraktiver machen. Kultusministerin Anna Stolz will durch eine entsprechende Initiative jahrgangsübergreifendes Lernen stärken und den Schulen zudem mehr Spielraum bei der Umsetzung der Stundentafel verschaffen. Sie sollen insbesondere in Deutsch, Mathematik und Englisch individueller fördern können, indem sie Stundenanteile aus wechselnden anderen Fächern verschieben. In den Jahrgangsstufen 7 bis 9 soll ein integrierter M-Zug erprobt werden, der nach zehn Jahren zum mittleren Schulabschluss führt. Projektarbeit soll künftig bereits ab der 5. Klasse systematisch stattfinden und stärker als Leistungsnachweis berücksichtigt werden. Auch Abschlussprüfungen in ausgewählten Fächern sollen praxisorientierter gestaltet werden. Durch die Initiative will die Ministerin den „Herausforderungen“ begegnen, die es an dieser Schulart gebe. Dazu zählt sie „eine Zunahme von herausforderndem Verhalten, eine immer heterogenere Schülerschaft, Kompetenzrückgänge vor allem bei den Basiskompetenzen.“ Die Mittelschule solle in der öffentlichen Wahrnehmung wieder „die Stellung einnehmen, die sie verdient.“ Jeder vierte Schüler wechselt nach der Grundschule auf die Mittelschule.

Chancenmonitor: Die Jungen aus dem Blick verloren

Berlin (dpa) - Viele Jungen schneiden in der Schule deutlich schlechter ab als Mädchen. Das zeigt der neue „Chancenmonitor“ des Ifo Instituts. Im Schnitt besuchen 36,9 Prozent der Jungen ein Gymnasium, aber 43,5 Prozent der Mädchen. „Jungen haben also deutlich geringere Bildungschancen als Mädchen“, heißt es in der Studie. Dieser „Gender Gap“ verschärft die ohnehin massiven Unterschiede bei Bildungschancen in Deutschland. Neben der sozialen Herkunft spiele auch das Geschlecht eine entscheidende Rolle, sagte Bildungsministerin Karin Prien bei der Vorstellung der Studie und ergänzte: „Die Jungs haben wir aus dem Blick verloren.“ Sie würden häufiger später eingeschult, wiederholten öfter Klassen und schnitten bei Lese- und Lerntests schlechter ab. Die Autorinnen und Autoren der Studie empfehlen unter anderem mehr männliche Erzieher, eine frühe Förderung der Lesekompetenz sowie Mentoring-Programme. Die Bildungsministerin appellierte zudem an die Länder, Bildungsausgaben trotz sinkender Kinderzahlen stabil zu halten.

1,9 Millionen Hochgebildete gelten als armutsgefährdet

Berlin (dpa) - In Deutschland sind rund 1,9 Millionen Menschen mit hohem Bildungsabschluss von Armut bedroht. Das sind gut 350.000 mehr als im Jahr 2022. Das geht aus Zahlen des Statistischen Bundesamts hervor, die das BSW abgefragt hat. Allerdings hatten 2025 gut 1,6 Millionen mehr Personen einen hohen Bildungsabschluss als 2022 (21,04 Millionen). Der Bundesagentur für Arbeit zufolge stieg seit 2022 auch die Arbeitslosenquote unter akademisch Qualifizierten von 2,2 auf 3,3 Prozent. Bei Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss ist das Armutsrisiko gleichwohl deutlich höher. Von rund 14,3 Millionen Personen in dieser Gruppe galten 2025 knapp 4,14 Millionen als armutsgefährdet.



„Kein Handy im Kinderwagen“: Prien drängt Ärzte zur Beratung

Berlin (dpa) - Familienministerin Karin Prien fordert eine frühere Aufklärung junger Eltern über die Risiken digitaler Medien für Kleinkinder. Kinderärztinnen und -ärzte sollten Eltern bereits unmittelbar nach der Geburt darauf hinweisen, dass Handys oder Tablets für kleine Kinder ungeeignet seien, sagte die CDU-Politikerin im Podcast „Table.To-day“. Bis zum Alter von drei Jahren hätten digitale Geräte „weder im Kinderwagen noch im Kinderzimmer“ etwas zu suchen. Später seien auch Kitas, Schulen sowie die Kinder- und Jugendhilfe bei der Aufklärung gefragt. Die Ministerin sprach von einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe. Hintergrund ist die Debatte über Gefahren sozialer Medien für Kinder und Jugendliche. Prien befürwortet zwar Einschränkungen, betont aber zugleich, dass Verbote allein eine problematische Nutzung nicht verhindern würden. Zudem forderte sie mehr Verantwortung der Eltern. Kinder lernen durch Zuschauen und Zuhören, deshalb brauche es auch einen gesellschaftlichen „Kodex“ für den Umgang mit digitalen Geräten im Familienalltag.

Antje Radetzky*

Die pädagogische Rendite steht uns zu!

An den Grundschulen können voraussichtlich wieder mehr fachlich qualifizierte Lehrkräfte eingestellt werden als unbedingt nötig. Doch die Verantwortlichen begreifen den vermeintlichen personellen „Überhang“ nicht als Chance, zurückgefahrne Angebote wiederzubeleben. Anstatt auf diese Weise basale Fähigkeiten und die Resilienz der Jüngsten zu stärken, stopfen sie durch spezifisch ausgebildetes Grundschulpersonal lieber Versorgungslücken an anderen Schularten. Warum die Grundschule nicht zur Ressourcenhalde degradiert werden darf. Ein Appell in höchster Not. >

*Leiterin der Abteilung Berufswissenschaft



Wer heute durch bayerische Grundschulen geht, erlebt eine Realität, die deren eigenem hohen pädagogischen Anspruch dramatisch widerspricht. Die Ausgangsbedingungen in den Klassenzimmern haben sich radikal verändert. Die Schülerzahlen steigen kontinuierlich und die Förderbedarfe sind heute deutlich höher als noch vor zehn Jahren. Rund ein Drittel der Kinder an bayerischen Grundschulen hat mittlerweile eine nichtdeutsche Muttersprache. Unterdessen weisen zentrale Studien wie der IQB-Bildungstrend auf rückläufige Leistungen in Basiskompetenzen wie Lesen und Mathematik hin. Wir erleben täglich, dass immer mehr Kinder mit geringerer Selbstständigkeit, reduzierter Frustrationstoleranz oder schwächeren motorischen und sozialen Kompetenzen zu uns in die Schule kommen. Bei 24.000 Vorschulkindern wurde ein konkreter Sprachförderbedarf diagnostiziert.

Paradoxe Strategie: Immer weniger Zeit für immer mehr Aufgaben

Auf diese wachsenden Herausforderungen hat die Politik in den vergangenen Jahren mit einer paradoxen Strategie reagiert: Die Aufgaben wurden immer mehr, die personellen Ressourcen weniger. Schulen sollen heute nicht mehr nur den klassischen Bildungsauftrag erfüllen, obendrein sollen sie noch Suchtprävention, Gesundheitserziehung, digitale Bildung, Verkehrserziehung und Gewaltprävention leisten. Frisch dazugekommen sind zuletzt die „Bewegungshalbestunde“ und die „Verfassungsviertelstunde“, einfach on top. All das wird in den ohnehin überladenen Schulalltag gepackt, ohne die zeitlichen Strukturen oder die personelle Ausstattung auch nur im Geringsten anzupassen. Im Gegenteil: Die verfügbaren Lehrkräftestunden sind in den vergangenen zehn Jahren sogar spürbar zurückgegangen.

Stattdessen haben wir ein beispielloses bildungspolitisches Streichkonzert erlebt. Unter dem Deckmantel der „Flexibilisierung der Stundentafel“ im Zuge der bayerischen PISA-Offensive wurden der Englischunterricht sowie die musisch-kreativen Fächer wie Kunst, Musik und Werken und Gestalten empfindlich gekürzt. Arbeitsgemeinschaften (AGs), die einst das Profil un-

serer Schulen prägten und Kindern wichtige Erfolgserlebnisse jenseits des Leistungsdrucks ermöglichten, gibt es seit Jahren faktisch nicht mehr. Dabei sind genau diese Angebote und Fächer entscheidend für die Persönlichkeitsentwicklung und den Aufbau von Resilienz. Nur hier haben viele Kinder noch die Möglichkeit, ihre ganz individuellen Stärken abseits von Mathe und Deutsch zu entfalten. Auch zusätzliche Förderstunden für Lese-Rechtschreib-Schwäche oder Mathematik sowie Differenzierungsstunden wurden massiv zusammengestrichen und existieren höchstens noch ansatzweise im gebundenen Ganztags. Fast schon vergessen ist die vor Jahren gestrichene vierte Stunde im Heimat- und Sachkundeunterricht der dritten Jahrgangsstufe. Und das, wo doch Nachwuchs im MINT-Bereich so dringend gesucht wird. Hinzu kommen die bleibenden Belastungen durch das sogenannte Piazolo-Paket. Diese vermeintliche Notmaßnahme raubt uns seit Jahren die Kraft und geht massiv zulasten der Lehrkräftegesundheit.

Nun stehen wir vor einer historischen Chance. Für das Jahr 2026 zeichnet sich ein rechnerischer Überhang an Grundschullehrkräften ab. Doch dieser potenzielle Überhang ist kein Luxus, sondern die lang ersehnte Möglichkeit für eine echte pädagogische Rendite, sprich: mehr Personal an den Grundschulen. Das ist ein unschätzbarer Gewinn für die Bildungsqualität. Es ist bildungspolitisch völlig verfehlt und schlichtweg inakzeptabel, wenn jetzt darüber nachgedacht wird, diese qualifizierten Lehrkräfte auf Wartelisten zu parken oder sie in andere Schularten zu versetzen, um dort Lücken zu stopfen. Unsere Grundschullehrkräfte haben sich bewusst für die Pädagogik der Jüngsten entschieden. Sie wurden genau für diese sensible Entwicklungsphase ausgebildet, und dort werden sie dringender gebraucht denn je.

Zurück zur Qualität: Mehr Zeit für Kreativität, Differenzierung und Förderung

Wir dürfen nicht zulassen, dass die Grundschule weiterhin als Verschiebemaschine missbraucht wird. Die pädagogische Rendite muss zwingend bei den Jüngsten bleiben. Wir fordern von den politisch Verantwortlichen daher, die Weichen endlich auf Qua-

Wir brauchen unsere AGs, die musisch-kreativen Angebote und unsere Englischstunden zurück im Schulalltag



lität und Entlastung zu stellen. Das Piazolo-Paket muss weg, um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen zu schützen. Wir brauchen unsere AGs, die musisch-kreativen Angebote und unsere Englischstunden zurück im Schulalltag, letztere am besten wie in den meisten anderen Bundesländern bereits ab der 1. Klasse.

Für zukunftsfähiges Fördern und Fordern müssen Differenzierungsstunden sowie zusätzliche Förderstunden für Leserechtschreib-Störung (LRS) und Mathematik flächendeckend verankert werden. Um den Kindern auf ihrem Lernweg gerecht zu werden und Lehrkräfte wirksam zu entlasten, benötigt das System eine stabile Ausstattung mit multiprofessionellen Teams, ausreichend Förderlehrkräften sowie deutlich mehr Ressourcen für Schulpsychologinnen und Schulpsychologen sowie Beratungslehrkräfte. Darüber hinaus braucht es einen echten Qualitätsanspruch im Ganzttag, mit pädagogisch fundierten Konzepten statt reiner Betreuung und Verwahrung.

Bildungsqualität und Bildungsgerechtigkeit an der Basis nachhaltig sichern

Wir Grundschullehrerinnen und -lehrer wissen es, und die Bildungsforschung belegt es immer wieder: Die Grundschule legt das Fundament für die gesamte weitere Bildungsbiografie eines Menschen. Was hier in den ersten Jahren versäumt wird, lässt sich später kaum mehr nachholen. Darum gilt: Wer Bildungsgerechtigkeit und hohe Bildungsqualität will, muss genau hier investieren. Es ist an der Zeit, dass die Politik endlich Verantwortung übernimmt. Investitionen in die Grundschule sind die wirksamsten bildungspolitischen Maßnahmen überhaupt. Nutzen wir diese pädagogische Rendite jetzt, um Bildungsqualität und Bildungsgerechtigkeit schon an der Basis nachhaltig zu sichern. //

bllv.de/politik



Simone Fleischmann, 56, Präsidentin des BLLV, Mitglied der vom Ministerpräsidenten einberufenen Lehrkräftebildungskommission

Die Wiege der Profession

Ein Gespräch zur Lehrkräftebildung



Dr. Ludwig Eckinger, 82, ehemaliger Vizepräsident des BLLV und Bundesvorsitzender des VBE

Vor über einem Jahr hat die vom bayerischen Kabinett einberufene Expertenkommission ihr Gutachten zur Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung in Bayern vorgelegt. Passiert ist bisher nicht viel. So bleibt aktuell wie eh und je, was Ludwig Eckinger in seinem Buch „Lehrerbildung (noch) besser machen“ geschrieben hat. Und umso drängender wird, was BLLV-Präsidentin Simone Fleischmann als Mitglied der Kommission miterarbeitet hat. Ein Gespräch über den nachlässigen Umgang mit guten Konzepten für eine überfällige Reform. >



„Wir müssen die Unis in die Verantwortung nehmen, mehr für die zweite und dritte Phase zu leisten.“

Dr. Ludwig Eckinger

„Die Unis zeigen großes Interesse an den Bausteinen des Expertengutachtens der Lehrerbildungskommission.“

Simone Fleischmann

bayerische schule: **Schon vor einem Jahr hat die Lehrkräftebildungskommission grundlegende Reformen vorgeschlagen. Und immer noch blicken wir auf das Megathema Lehrkräftebildung. Immer noch mit Hoffnung?**

Dr. Ludwig Eckinger: Gerade jetzt, wo die Tendenzen in allen Bundesländern deutlich in Richtung Entprofessionalisierung gehen, müssen sich die Universitäten zusammenreißen und dürfen die Lehrerbildung nicht mehr als das fünfte Rad am Wagen betrachten. Denn sie ist letztlich die Wiege der Profession. Also unbedingt Hoffnung.

Simone Fleischmann: Ich habe in den letzten Monaten alle bayerischen Universitäten besucht, die Lehrkräftebildung im Programm haben. Alle sind motiviert, sie mehr in die Mitte zu rücken, wie du es forderst. Sie wollen diese hohen Drop-out-Quoten nicht. Und sie zeigen ein sehr großes Interesse an den 13 Bausteinen des Expertengutachtens aus der Lehrerbildungskommission. Ich habe das Gefühl: Allen ist klar, dass wir nicht noch 30 Jahre über den Mangel an Lehrkräften reden können. Es muss endlich etwas passieren! Insofern ist da Hoffnung. Pessimistisch bin ich, was die Strategie angeht.

Was macht dich da so pessimistisch?

Fleischmann: Einzelne Bausteine in diesem Gutachten sind sehr innovativ in Bezug auf die Gleichwertigkeit aller Lehrämter: alle studieren gleichwertig und gleich viel. Allerdings sind die Beharrungskräfte anderer Verbände und der Staatsregierung gerade wieder sehr groß. Sie wollen das möglichst nicht an den Start kriegen, damit auch ja nichts in diesem System geändert werden muss. Wir müssen den Ministerpräsidenten bei der Ehre packen: Das Kabinett hat die Kommission einberufen, jetzt muss er das Ergebnis auch umsetzen.

Eckinger: So etwas hatten wir schon einmal. Als die sogenannte „Neue Lehrerbildung“ in Bayern konzipiert worden ist, gab es eine Prämisse, die irgendwann wieder einkassiert worden ist. Die ging genau in die Richtung deiner bildungspolitischen Bestrebungen, Simone. Auch damals sollte das Ziel zunächst eine Harmonisierung der zersplitterten Ausbildungsgänge sein, ein gemeinsames Berufsverständnis aller Lehrerinnen und Lehrer. Nichts war's, daran arbeiten wir ja heute noch.

Aber in der aktuellen Kommission waren doch alle vertreten, die Lehrerverbände ebenso wie die Universitäten und die Studierenden selbst ...

Fleischmann: ... genau, und haben sich auf diese 13 Bausteine geeinigt. Und damit auch auf den „Spirit“ dieses Gutachtens: die Gleichwertigkeit. Aber jetzt sprechen wieder manche abwertend von Gleichmacherei. Daher meine leise Befürchtung, dass da vielleicht doch nicht der große Wurf kommt.

Ludwig, du hast die Lehrerbildung als Wiege der Profession bezeichnet. Was macht sie so wichtig?

Eckinger: Alles, was die Bildung der Lehrerinnen und Lehrer angeht, wirkt sich direkt auf die Schule aus. Wenn am Berufsfeld Schule vorbeigearbeitet wird, kann natürlich keine Reform entstehen, die sinnvoll greift. Wenn aber die Praxis reflektiert und wissenschaftlich durchleuchtet wird, ermöglicht das die nötigen Reformen in der Bildung. Das ist eine wechselseitige Wirkung von Reform der Schule und Reform der Lehrerbildung.

Fleischmann: Genau deswegen ist die zweite Kernempfehlung des Gutachtens so wichtig: inklusiver Umgang mit Heterogenität. Wenn die Lehrkräftebildung die Heterogenität als zentrales Phänomen an allen Schularten fokussiert, ist das die Basis für eine Bildungsreform. Vor wenigen Jahren haben viele noch die Ansicht vertreten, dass es Heterogenität an manchen Schularten gar nicht gibt. Und jetzt geht es endlich um Kompetenzen in der Inklusion, in der Diagnostik, in der individuellen und gemeinsamen Förderung – also um das Bildungsverständnis des BLLV.

Eckinger: Genau das macht die Professionalität einer Lehrkraft aus, deren Kerngeschäft natürlich der Unterricht ist. Umgang mit Heterogenität bedeutet die Meisterschaft in der Didaktik und Methodik. Dann müssen wir sehen, dass das eine allergrößte Bedeutung hat auch für die Lehrerbildung. Ich bin sehr froh, dass ihr das in diesem Papier so präzise verankert habt.

Ihr fordert beide mehr Professionalität für die Lehrkräftebildung. Stattdessen rollt schon seit geraumer Zeit eine „Entprofessionalisierungswelle“, wie Ludwig es genannt hat. Ist die auch auf den zunehmenden Quereinstieg in das Lehramt zurückzuführen?

Fleischmann: Wir sind da in einem Dilemma. Würden unsere Personalratsvorsitzenden die Verträge für Substitutionskräfte nicht mehr unterschreiben, würden Lehrkräfte und Schulleitungen zurecht fragen: Was soll ich jetzt machen? Noch mehr Doppelführung mit einer Lehrkraft in zwei Klassen? Die Kinder heimschicken? Das ist keine Alternative. Der Quereinstieg darf aber auch nur eine kurzfristige Abhilfe sein. Wir haben 42 Pro-

zent weniger Studierende in der Mittelschule am Start als noch vor zehn Jahren. Da muss etwas passieren!

Eckinger: Absolut. Natürlich kann es auch vorkommen, dass ein Quer- oder Seiteneinsteiger mal ein Glücksfall für die Kinder und Jugendlichen ist. Aber insgesamt müssen wir hier jetzt dringend wieder die Kurve kriegen. Es ist eben nicht egal, welche Profession da am Werk ist. Gerade für unseren Beruf gilt die Forderung nach einem Expertenstatus für Lehrkräfte und nach einer Berufsethik. Es muss gelingen, junge Menschen für diesen wichtigen Beruf zu gewinnen. Eine attraktive Lehrerbildung ist der wesentliche Faktor.

Mittlerweile arbeiten sogar viele Studierende als Substitutionskräfte an Schulen.

Fleischmann: Das ist eine massive Entprofessionalisierung sogar bei denen, die Lehramt studieren. Viele unterrichten mit 16 Stunden und geben Noten, statt sich um die eigene Ausbildung zu kümmern. Sie haben keine Zeit mehr, ihr Studium abzuschließen, fallen in Prüfungen durch. Dann kommen sie in die zweite Phase und glauben: Ich kann schon Lehrerin sein. Ich habe das ja schon zwei Jahre gemacht und mein Geld verdient.

Eckinger: So wird auf unverzeihlichem Weg der Lehrermangel verschleiert und die Profession attackiert. Natürlich sind manche Studierende begeistert und sagen: Ich mach das. Begleitete Praktika sind das eine, aber als Lückenfüller die Verantwortung übernehmen lassen, das halte ich für unverzeihlich.

Und das, obwohl die erste Phase vielleicht sogar die Schlüsselrolle für die Reform der Lehrkräftebildung bildet.

Fleischmann: In der Kommission für das Gutachten lag damals der Fokus tatsächlich zunächst auf Phase eins. Als die Ministerin dann Leute aus der zweiten Phase eingeladen hat, haben die natürlich gefordert, das Referendariat müsse bleiben, wie es ist. Aber das ist doch Quatsch. Das Expertengutachten macht klar, wie sich die erste Phase verändern sollte. Und wenn sich die erste Phase verändert, werden sich auch die zweite und die dritte Phase verändern müssen. In Empfehlung zwölf des Gutachtens steckt genau das drin, was wir eben diskutiert haben: Die Kommission empfiehlt, ein Modell zu entwickeln, zu implementieren und zu evaluieren, in dem Vertreter der Uni, des Vorbereitungsdienstes und der Schulen eng zusammenarbeiten. Das Ganze wird institutionalisiert, um dann – so heißt es im Gutachten – einen gemeinsam verantworteten, integrativen, >

bruchlosen, kumulativen und kohärenten Kompetenzaufbau zu ermöglichen.

Wie lässt sich sicherstellen, dass diese junge Person als künftige Lehrkraft im Mittelpunkt ihres Lernens steht und individuell unterstützt wird?

Fleischmann: Im Lehrkräftebildungsmodell des BLLV haben wir dafür einen Coaching-Balken eingezogen, eine individuelle Begleitung des Lehramtsstudierenden vom ersten Semester an bis in die zweite Phase hinein. Regelmäßige Reflexionsschleifen zusammen mit einem begleitenden Profi sollen helfen, die hohe Abbruchquote zu reduzieren.

Eckinger: Durch ein solches Mentorensystem ließe sich auch die hohe Anonymität des Lehramtsstudiums endlich auflösen. Man muss außerdem in diesem Beruf unbedingt lernen, sich infrage zu stellen und auch dadurch eine natürliche Autorität zu entwickeln – keine Ämtsautorität.

Schauen wir inhaltlich etwas genauer auf Modernisierungspläne für die erste Phase: Welche Rolle spielen im Studium die immer häufiger zu hörenden „Core Practices“, Simone?

Fleischmann: Da geht es um kleinschrittige Kompetenzen einer Lehrkraft. In der Kommission haben wir uns das aus dem Medizinstudium abgeguckt und es mit der Knie-OP eines Mediziners verglichen. Welche kleinteiligen Schritte muss ein Arzt beherrschen, um eine solche Operation durchführen zu können? Da müssen viele einzelne Handlungsschritte sehr gut aufeinander aufbauen. Und so gibt es auch für uns Lehrkräfte praktische Handlungsrouninen für professionelles Erziehen und Unterrichten. Und die müssen trainiert werden. Ich finde die Strategie der Core Practices daher richtig gut.

Eckinger: Es klingt vielleicht etwas provozierend. Aber eine Lehrkraft muss letztlich halt mehr können als wissen. Und das lässt sich manchmal schwer erklären, gerade gegenüber der Wissenschaft. In der Lehrkräftebildung wäre die Chance riesengroß, dass man eine neue Hochschuldidaktik entwirft.

In deinem Buch sprichst du vom Theorie-Praxis-Konflikt.

Eckinger: Ja, weil an den allermeisten Universitäten die Theorie einseitig favorisiert wird und die Praxis unterprivilegiert bleibt. Mir geht es um die viel engere Verzahnung der Phasen. Ich will dem entgegenwirken, dass auch die zweite Phase zu theorie-lastig ist. Außerdem sollten beispielsweise die Seminarrekto-

rinnen und -rektoren ohne jede Hierarchie auch in den Universitäten mitarbeiten und mehr Praxis reinbringen. Wir müssen die Universitäten in die Verantwortung nehmen, mehr für die zweite und dritte Phase zu leisten.

Fleischmann: Das findet sich großteils im aktuellen Gutachten wieder. Durch die Fokussierung auf die Core Practices und die Kompetenzentwicklung in allen drei Phasen ist die Zusammenarbeit zwischen den Phasen implementiert.

Dann wird also die Bedeutung der dritten Phase, der berufsbegleitenden Fortbildung weiterhin hochgehalten?

Eckinger: Grundsätzlich wäre es natürlich unzureichend, fast ausschließlich auf ein Lernen im Beruf zu setzen. Aber um den Status und die Position dieser Profession zu verbessern, ist die dritte Phase entscheidend. Denken wir an Stützmaßnahmen für den Umgang mit Inklusion und Integration oder für die Lehrkräftegesundheit. Daran muss berufsbegleitend gearbeitet werden, weil viele nicht mehr schaffen, was ihnen aufgebürdet wird. Ich könnte mir gut vorstellen, dass auch die Universitäten entsprechende Angebote für die dritte Phase machen. Dann müssen sie bekennen, ob sie wissen, wovon sie reden.

Fleischmann: In unserem „Flexiblen Lehrkräftebildungsmodell“ haben wir übrigens eine Brücke gebaut, indem wir in den letzten Semestern des Studiums modulare Bausteine eingefügt haben für die Fokussierung auf Themen wie Inklusion und Integration. Bei diesen Modulen ist die Praxis schon dabei.

Schauen wir noch einmal auf die Lehrkräfte selbst. Ludwig, du schreibst in deinem Buch: „Politik und Gesellschaft unterschätzen offensichtlich, dass Resignation und innere Emigration vor der Tür der Lehrkräfte stehen.“ In den sechs Jahren, seit du diesen Satz geschrieben hast, hat sich die Situation noch zugespitzt. Was kann und muss Lehrkräftebildung beitragen, Resignation und innere Emigration draußen vor der Tür zu halten.

Eckinger: Gerade türmen sich ja überall Krisen auf. Deshalb müssen Perspektiven her, dass die Zukunft in einer demokratischen Gesellschaft lebenswert bleibt. Natürlich sind wir nicht alleine gefragt. Es braucht ein Wechselspiel mit mutigen Kultusministern und Ministerpräsidenten. Aber wir Lehrkräfte haben eine gleichwertige Rolle. Und das muss Lehrerbildung vermitteln, dazu ermutigen und darauf vorbereiten. Ich glaube daran, dass das gelingt.

Fleischmann: Ich sehe auch ganz zentral ein solches Selbstwirksamkeitserleben als entscheidenden Motor gegen Resignation und innere Emigration. Schon während der Ausbildung müssen wir als Lehrkräfte spüren können: Wenn ich nicht da bin für diese Kinder, dann haben sie vielleicht niemanden. Es klingt vielleicht pathetisch, aber ich bin überzeugt: Konntest du jungen Menschen helfen, ins Leben zu gehen, dann lässt dich das nicht resignieren. Allerdings macht uns ein sehr hierarchisch strukturiertes Führungssystem wie das hier in Bayern ungeheuer schwer, Selbstwirksamkeit zu erleben. Da schmeißen dann viele das Handtuch. Wenn jetzt zum Beispiel für die Umsetzung der Hymnenpflicht den Schulen mit dem Strafgesetzbuch gedroht wird, dann ist das ein Scheitern vor dem Herrn.

Vielleicht wäre schon damit geholfen, nicht den Schülern ein Bekenntnis zum Staat abzuverlangen, sondern der Regierung ein Bekenntnis zu unserem Beruf. Dazu muss sie endlich umsetzen, was die Kommission erarbeitet hat. Und sollten sich die Universitäten nicht zu Herzen nehmen, was du in deinem Buch geschrieben hast, Ludwig: sich verändern, weil sie „das Bekenntnis zum Beruf nicht grundlegen“?

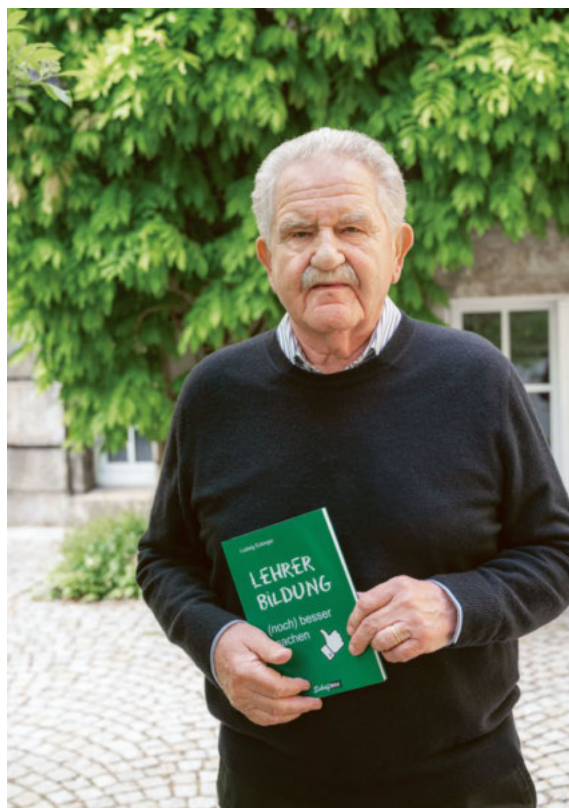
Eckinger: Ich sehe in der Tat an den meisten Universitäten oft noch viel zu sehr die Ausbildung auf die Fächer hin – nicht auf den Beruf als Lehrkraft. Selbst in der Fachdidaktik steckt oft noch zu wenig Pädagogik, Didaktik und Methodik. Es ist ziemlich gemein, das einfach in die zweite Phase abzuschieben. Da braucht es bei den Universitäten einen Paradigmenwechsel. Ob die das kapiert haben, da bin ich eher skeptisch.

Fleischmann: Ich denke schon! Mein Eindruck ist, dass die Universitäten da wirklich ein großes Stück weiter sind. Viele Universitätsleitungen haben in Gesprächen deutlich gemacht: Wir wollen jetzt wirklich auch in der Lehrkräftebildung etwas voranbringen und Forderungen aus dem Gutachten ausprobieren.

Welchen Anstoß braucht es?

Fleischmann: Natürlich geht es da auch um Geld. Und da ist der Ministerpräsident gefragt. Wenn er Silicon Valley hoch zwei hier in Bayern haben will und mit Vollgas investieren in Hightech, dann muss er jetzt mit dem Expertengutachten ernst machen und in „Highteach“ investieren. Die Universitäten sind dazu bereit, wenn sie entsprechend unterstützt werden. //

Interview: Steve Bauer und Robert Schwarzenböck



„Die Praxis bleibt an den allermeisten Universitäten unterprivilegiert. Mir geht es um die viel engere Verzahnung der Phasen.“

**Dr. Ludwig Eckinger: Lehrerbildung (noch) besser machen. Schriftbild GmbH, 2020
im Auftrag der FLOH-Stiftung LERNEN**



der bliv im gespräch mit ...



... Peter Tomaschko und Klaus Holetschek (beide CSU)



... dem Vorstand der Stiftung der Deutschen Lions

„Mehr Hilfe für Umgang mit psychisch belasteten Kindern“

Bei ihrem Gespräch mit dem Vorsitzenden der CSU-Fraktion, Klaus Holetschek, und dem Vorsitzenden des Bildungsausschusses im Bayerischen Landtag, Peter Tomaschko, machte BLLV-Präsidentin Simone Fleischmann deutlich, dass Heterogenität der Schülerschaft die Realität im Klassenzimmer ist. „Wenn die Kolleginnen und Kollegen die Kinder und Jugendlichen unter den aktuellen Rahmenbedingungen bilden, unterrichten und erziehen sollen“, sagte sie, „dann müssen wir uns als Gesellschaft eingestehen, dass wir alle Abstriche machen müssen“. Die psychischen Auffälligkeiten bei Kindern hätten enorm zugenommen, es brauche mehr multiprofessionelles Personal und Schulpsychologen an den Schulen, die dies zumindest teilweise auffangen könnten. Das sei gegenwärtig kaum möglich. Tomaschko und Holetschek, früherer Staatsminister für Gesundheit, Pflege und Prävention, zeigten sich sehr interessiert an den Ausführungen, und was dies alles an Konsequenzen für die Arbeit der Lehrkräfte mit sich bringe. Fleischmann ergänzte, dass in Zeiten gesellschaftlicher Unsicherheit solche Dynamiken noch verstärkt würden und zusätzlich viele Konflikte im Klassenzimmer landen. Daher sei es wichtig, dass Lehrkräfte Unterstützung und auch die nötige Zeit erhielten, um damit umzugehen. yy

„Lebenskompetenzen von Kindern stärken“

Wie können Kinder und Jugendliche bestmöglich auf die Herausforderungen von morgen vorbereitet werden? Antworten auf diese pädagogische Kernfrage bietet das Programm Lions-Quest. Im Gespräch mit BLLV-Präsidentin Simone Fleischmann gaben Jutta Künast-Ilg und Daniel Isenrich, Vorstandsmitglieder der Stiftung der Deutschen Lions, Einblicke in Ziele und Inhalte des Programms. Im Mittelpunkt steht die Förderung von Lebenskompetenzen junger Menschen. Lions-Quest unterstützt Kinder und Jugendliche dabei, Resilienz aufzubauen, Konflikte konstruktiv zu lösen und Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig stärkt das Programm soziale Kompetenzen, Demokratieverständnis und interkulturelle Sensibilität. Besonders überzeugend aus Sicht des BLLV: Lions-Quest setzt direkt bei den Pädagoginnen und Pädagogen an und bietet konkrete, praxisnahe Impulse für den Schulalltag. So werden Lehrkräfte dabei unterstützt, ein positives Lernumfeld und ein wertschätzendes Miteinander zu fördern – mit spürbaren Auswirkungen auf das Klassen- und Schulklima. Simone Fleischmann betonte: „Kinder und Jugendliche brauchen heute mehr denn je Orientierung, Resilienz und soziale Sicherheit. Lions-Quest bietet dafür wertvolle und alltagstaugliche Ansätze.“ sp



... Finanzminister Albert Füracker, MdL



... Neurodivergenz-Expertin Christiane Meier

„Endlich das Piazzolo-Paket zurücknehmen“

Im jährlichen Austausch des BLLV mit dem bayerischen Finanzminister, Albert Füracker, haben BLLV-Präsidentin Simone Fleischmann und der 1. Vizepräsident Gerd Nitschke wichtige Themen diskutieren können. „Wir als BLLV erkennen an, dass der Etat für Bildung und Forschung über ein Drittel des Haushalts ausmacht“, sagte Fleischmann, das sei „nicht selbstverständlich“, wo gerade viele staatliche Leistungen zurückgefahren werden. Man müsse sich aber fragen, „wie effizient und wofür genau diese Gelder eigentlich ausgegeben werden“. Effizient sollten auch die Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel sein, aber die viel diskutierte Einschränkung der familienpolitischen Teilzeit etwa bringe kaum mehr Stellen. Wichtig sei insbesondere, endlich das Piazzolo-Paket zurückzunehmen. Nitschke unterstrich: „Die Zahlen bei Dienstunfähigkeit und vorzeitigem Ruhestandseintritt sind enorm angestiegen. Wenn die Kolleginnen und Kollegen nicht mehr die Möglichkeit haben, durch eine hohe Arbeitsbelastung und die Einschränkung flexiblerer Arbeitszeiten gesund und zur regulären Altersgrenze in Pension gehen zu können, dann haben wir alle nichts dadurch gewonnen, ganz im Gegenteil.“ Der Staatsminister sagte zu, zu allen Themen im Dialog mit dem BLLV bleiben zu wollen. **yy**

„Umgang mit Neurodivergenz belastet Lehrkräfte“

Die zunehmende Heterogenität an Schulen stellt Lehrkräfte täglich vor neue Herausforderungen, insbesondere im Umgang mit neurodivergenten Schülerinnen und Schülern. Im Gespräch mit Christiane Meier tauschte sich Simone Fleischmann über Belastungen im Schulalltag und notwendige Unterstützungsangebote für Lehrkräfte aus. Meier arbeitet freiberuflich in der Fortbildung und Begleitung schulischer Teams mit dem Schwerpunkt Neurodivergenz. „Lehrkräfte leisten täglich Enormes im Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen, dafür brauchen sie konkrete Unterstützung“, betonte die Präsidentin des BLLV. Der hohe Bedarf an praxisnahen und zugleich fachlich fundierten Angeboten werde dabei immer deutlicher. Gemeinsam wurden deshalb Fortbildungsformate entwickelt, die Lehrerinnen und Lehrer stärken, entlasten und ihnen mehr Handlungssicherheit im Schulalltag geben sollen. Im Mittelpunkt dieser neuen Formate stehen Themen wie ADHS, Autismus und der Umgang mit eskalierenden Dynamiken oder zieldifferenten Lernsettings. Zum Hintergrund: Christiane Meier beschäftigt sich besonders mit der Frage, wie fachliche Impulse trotz Zeitmangel, Personalknappheit und hoher Belastung nachhaltig in die Breite der Kollegien getragen werden können. **sp**



Wir Frauen von Format

Geschlechtergerechtigkeit ist hierzulande gesetzlich verbrieft. In Wirtschaft und Politik haben schon längst auch ein paar Frauen das Sagen. Und der BLLV mit seinem hohen Anteil weiblich besetzter Mandate wird seit zehn Jahren von einer Frau geführt. Braucht es da noch spezielle Maßnahmen? Ein Angebot der BLLV-Akademie liefert erstaunliche Antworten.

Normalerweise machen mich Erfolge des BLLV einfach nur froh. Neulich aber hatten wir einen Erfolg, der machte mich froh und zugleich stutzig. Ich spreche von unserem Online-Format „Expertinnentalk“, das ich gemeinsam mit unserer BLLV-Akademie aufgesetzt habe. Das hat unglaublich eingeschlagen. Die Kick-off-Veranstaltung unter dem Titel „Frauengesundheit stärken“ war kaum annonciert, da hatten sich 350 Kolleginnen angemeldet. Für „Dienstrecht und Frauengesundheit im Schulalltag“ waren es dann 500 Anmeldungen, zu einem zweiten Termin zum selben Thema 250. Warum mich das stutzig macht? Naja, ist doch irgendwie erstaunlich, dass es bei uns einen derart großen Bedarf für reine Frauenthemen gibt.

Besonders spannend finde ich, dass die Teilnehmerinnen im geschützten Raum des Chats sich ganz anders zu fragen trauten als sonst in Gegenwart von Vertretern des männlichen Geschlechts. Verstehen Sie – vor allem liebe Männer im Verband – mich bitte nicht falsch! Wer mich kennt, weiß: Ich schätze echte Expertise, egal von wem sie kommt. Und in meiner politischen Arbeit stehe ich bekanntermaßen meine Frau, egal wie viele und welche Männer mitreden. Aber gerade darum habe ich mich gefragt: Braucht es heute, im Jahr 26 des 21. Jahrhunderts, wirklich noch so einen Raum extra für Frauen? Sind „Frauenzimmer“, wie wir scherzhaft sagten, nicht von gestern? Hocken wir am Ende vielleicht zu zehnt beieinander?

Ganz klar: Offensichtlich braucht es das! Und wenn ich so überlege, wo mir immer noch das Gestrige begegnet, dann muss ich nicht lange überlegen. Neulich erst, auf dem Weg zum reservierten Platz in der Mitte des ICE-Waggons, denke ich: Sind hier vielleicht nur Männer erlaubt? Die erste Klasse scheint für die Herren in ihren blauen Anzügen besetzt zu sein. Oder der Klassiker: Nach offiziellen verbandspolitischen Anlässen soll ich mich fürs Gruppenbild mit Dame bitt'schön in die Mitte stellen. Da fällt mir Christina Sontheim-Leven ein. Die Managerin und Autorin des Buchs „Machtgebiete“ berichtete in einem Interview mit der SZ zum Thema „Frauen in Vorständen“, dass sie einmal als geladene Expertin nach einem Meeting angeraunt wurde, sie solle sich beim nächsten Mal lieber auf ihre „dekorative Rolle“ beschränken.

Wie gesagt, verstehen Sie mich bitte nicht falsch! Für mich sind nicht Männer an sich das Problem. Schon gar nicht, wenn ich an unsere Verbände denke. Schließlich waren es drei Männer, die sich dafür eingesetzt haben, dass ich meine heutigen Positionen erreiche: Klaus Wenzel war es, der mich als seine

Nachfolgerin im höchsten Amt des BLLV ins Spiel brachte; durch den damaligen VBE-Vorsitzenden Udo Beckmann lernte ich viel darüber, wie Bildungspolitik auf Bundesebene läuft, und wurde stellvertretende Bundesvorsitzende; Uli Silberbach hat mir den dbb vorgestellt und mir Mut gemacht, auch im Beamtenbund auf Führungsebene mitzumischen. Ich finde auch nichts dabei, den Rat und die Unterstützung dieser Führungspersönlichkeiten angenommen zu haben.

Das Problem ist ein anderes: Schon in meiner Zeit als Schulleiterin hatte ich dieses Gefühl, ich muss immer doppelt so gut sein wie die Vorgänger in meinem Amt, um als Chefin anerkannt zu werden. Aber warum eigentlich, frage ich mich heute? Ich weiß doch, was ich kann. Und andere können es auch wissen. Was sind das nur für saudumme Spielregeln?

Na also: Sobald es ums Geld verdienen, um Macht und Einfluss geht, wird offensichtlich doch noch unterschieden zwischen Männern und Frauen. Und wir Frauen spielen immer noch mit. Und so warb ich dafür, die Rolle der Frau auch im BLLV in den Vordergrund zu rücken. 64 Prozent unserer Mandate sind von Frauen besetzt, naturgemäß sind viele von ihnen in den Wechseljahren oder darüber hinaus. Ich sprach also nicht nur über den Gender-Pay-Gap, sondern erstmals auch über Gender-Medizin und sogar über die Menopause. Und erlebte ein Wechselbad der Gefühle: Manche reagierten irritiert („du bist doch gar nicht die typische Frau“), aber viele – Frauen und Männer – sagten: Jawoll!

Bin ich die „typische“ Frau? Mir ist das ehrlich gesagt ziemlich schnuppe. Eins aber weiß ich sicher: Frauen brauchen Vorbilder, Frauen brauchen Frauen in Führung. Gerne auch solche wie die Kultusministerin. Die ist intelligent und politisch versiert, sie überzeugt durch dialogorientierten Führungsstil. Aber auch da ist meine Freude nicht ungetrübt: Denn allzu oft kommen Veränderungen nicht so an den Start, wie sie die Ministerin andenkt und im gemeinsamen Prozess entwickelt. Was wiederum weniger an ihr liegt, als am Mann an der Spitze der Regierung. Als Pädagogin bin ich natürlich optimistisch: Auch in Leitungspositionen werden wir Frauen die Rolle spielen, die uns zusteht. Unser neues Format leistet dazu einen kleinen Beitrag. Die dritte Folge stand unter dem Motto: „Frauen in Führung“. //

bllv.de/akzente

// Grüne fordern längere gemeinsame Schulzeit

Im Sinne der Chancengerechtigkeit fordert die Landtagsfraktion der Grünen in einem Gesetzentwurf die Möglichkeit für eine längere gemeinsame Zeit in der Grundschule. „Auf Antrag des Schulträgers“, heißt es in dem Entwurf, „sollen Sekundarschulen besonderer Art entstehen können, die ab der 5. Klasse alle Schülerinnen und Schüler gemeinsam im Klassenverband und mit binnendifferenzierendem Unterricht unterrichten.“

In der ersten Lesung des Entwurfs machte die Grünen-Abgeordnete Gabriele Triebel darauf aufmerksam, dass Kinder in der Grundschule einem sehr hohen Druck ausgesetzt seien. Dieser Druck werde durch das frühe Verteilen auf die verschiedenen Schul-

arten ausgelöst. Zudem sei die familiäre Herkunft der Kinder der größte Faktor für die spätere Schulkarriere. Dieser Zusammenhang ergebe sich aus den jüngsten Studien des Münchener ifo Instituts für Wirtschaftsforschung. Er sei ein Beleg für fehlende Chancengerechtigkeit.

Nicole Bäumler von der SPD folgte dieser Argumentation. Man müsse bei diesem Thema endlich auf die Wissenschaft hören, die schon seit Langem zeige, dass eine frühe Selektion Ungleichheiten verstärke und verfestige. Die Regierungsfractionen warfen der demokratischen Opposition vor, dass sie es sei, die den Druck an den Grundschulen erzeuge. Dr. Martin Brunnhuber (Freie Wähler) und Björn

Jungbauer (CSU) führten aus, die Debatten darüber, wer an das Gymnasium komme und wer nicht, erweckten den Eindruck, gute Bildung gebe es nur am Gymnasium. Jedoch führten in Bayern viele Wege zum Abitur, was die hohe Durchlässigkeit des Schulsystems beweise. Jede und jeder habe die Chance, die individuell beste Bildung zu erhalten.

Der BLLV begrüßt die Debatte über die Möglichkeiten eines längeren gemeinsamen Lernens. Bei allen diskutierten Vorschlägen müssen jedoch immer pädagogische Überlegungen im Fokus stehen. Oberstes Ziel müssen dabei beste Lehr- und Lernbedingungen sein.

Wilhelm A. Hees

// Frauen in Leitung

Frauen stellen an den bayerischen Schulen zwar die Mehrheit der Lehrkräfte, sind in Leitungsfunktionen aber deutlich seltener vertreten. Besonders groß ist die Differenz an Gymnasien: Im Oktober 2025 lag der Frauenanteil unter den Lehrkräften bei 63 Prozent, unter den Schulleitungen jedoch nur bei 31 Prozent. An Realschulen lag das Verhältnis bei 70 Prozent zu 35 Prozent, an beruflichen Schulen bei rund 50 Prozent gegenüber 30 Prozent. Nur an Förder-, Grund- und Mittelschulen stellen Frauen auch die Mehrheit der Lehrkräfte in Leitungsfunktion. Diese Zahlen nannte die Staatsregierung auf die schriftliche Anfrage der Grünen-Abgeordneten Triebel und Zwanziger (Drs. 19/10004). wah

// Schülerzuwachs

Die Zahl der Grundschulkinder ist seit dem Schuljahr 2020/2021 von 442.338 auf 501.781 im Schuljahr 2024/25 gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs um 59.442 Schüler beziehungsweise etwa 13 Prozent. Den stärksten absoluten Anstieg verzeichnete Oberbayern: Dort stieg die Zahl binnen fünf Jahren von 164.368 auf 181.644 Kinder, ein Plus von mehr als 17.000 beziehungsweise gut zehn Prozent. Auch die Regierungsbezirke Niederbayern und Oberpfalz legten mit jeweils mehr als 5.000 zusätzlichen Schülerinnen und Schülern deutlich zu. Diese Zahlen gehen hervor aus der Antwort der Staatsregierung auf die schriftliche Anfrage der SPD-Abgeordneten Dr. Simone Strohmayr (Drs. 19/10988). wah

// Vorbereitungsdienst

Je nach Lehramt unterscheiden sich die Abbruchquoten im Vorbereitungsdienst deutlich. An den Mittelschulen brachen im vergangenen Jahr 6,8 Prozent der Referendarinnen und Referendare den Vorbereitungsdienst ab. An den Realschulen waren es 8,8 Prozent, an den Gymnasien 6,1 Prozent und 4,9 Prozent an den beruflichen Schulen. Sonderpädagogik (4,2 Prozent) und Grundschulen (3,4 Prozent) lagen deutlich darunter. An Mittel- und Realschulen zeigen sich in fast allen Jahrgängen seit 2019 höhere Abbruchquoten als an den anderen Schularten. Diese Zahlen nannte die Staatsregierung auf die schriftliche Anfrage der SPD-Abgeordneten Dr. Simone Strohmayr (Drs. 19/9026). wah





**Gibt es einen
weiblichen
Führungsstil?**



Für den Heftschwerpunkt „Frauen in Führung“ hat die bayerische schule Menschen um Stellungnahmen gebeten, die sich qua Amt oder Persönlichkeit mit diesem Thema auseinandersetzen. Hier ihre, teils konträren, Gedanken zu den Fragen „Wie lässt sich weiblicher Führungsstil beschreiben?“ und „Welche Maßnahmen würden Sie zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen vorschlagen?“ >

Hildegund Rüger

**Ehrenpräsidentin des Bayerischen Landesfrauenrats,
BLLV-Vizepräsidentin von 1990 – 2007 und Ehrenmitglied
des BLLV**

Den weiblichen Führungsstil gibt es nicht. Führungshandeln hängt ab von der individuellen Persönlichkeit und ist stark beeinflusst von der jeweiligen Situation. Klischees besagen, dass Frauen mehrheitlich kooperativ, empathisch, authentisch führen und stets die Eigenverantwortung ihrer Teams fördern, doch sei das den Männern in Führungsverantwortung gleichermaßen anzuraten.

Zur Frage der Maßnahmen will ich neben strukturellen Ansätzen einen Aspekt besonders aufgreifen, weil sich hier viel zu wenig bewegt: Die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit. Diverse Studien belegen den Wunsch moderner, junger Männer, mehr „Familie erleben“ zu wollen. Diese Aussagen bleiben Lippenbekenntnisse, denn wenn es zum Schwur kommt, verstärken Männer eher ihre beruflichen Ambitionen. Es bleibt primär den Frauen überlassen, sich um Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Karriereförderung sieht anders aus.

Arn Sauer

**Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung, Wissen-
schaftlicher Mitarbeiter des GenderKompetenzZentrums
der Humboldt-Universität zu Berlin**

In Deutschland sind noch immer nur knapp ein Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Dabei ist belegt, dass Organisationen, die über Diversität in Teams – einschließlich von

Geschlechterdiversität – verfügen, besser performen. Das liegt nicht daran, dass Frauen generell besser führen würden, sondern vor allem an der wachsenden Perspektivenvielfalt: Frauen bringen ihre Lebensrealitäten aus einer zweigeschlechtlich strukturierten Welt ein, die Männern und Frauen immer noch stereotype Rollen zuweist. Gehen Sie doch einmal auf unsere Selbstlernreise unter dem Motto „feministische Führungskultur“: bundesstiftung-gleichstellung.de > Innovation.

Für mehr Frauen in Führungspositionen müssen Organisationen transparente, partizipative und diskriminierungsfreie Strukturen vorhalten. Darüber hinaus sollten sie Gleichstellungs- sowie Vereinbarkeitsbelange im Blick behalten und Führungsstile pflegen, die sich an diesen Werten orientieren.

Dr. Norbert Sack

**Personalberater, fokussiert auf die Besetzung
von obersten Positionen im Wissenschaftssystem
(Helmholtz, Max-Planck)**

Grundsätzlich lassen sich verschiedene Führungsstile unterscheiden, etwa ein eher direkter, partizipativer oder transformativer Ansatz. Ich nehme durchaus Unterschiede wahr, wie Frauen und Männer im Schnitt führen. Zugleich bin ich bei solchen Zuschreibungen vorsichtig, weil individuelle Unterschiede oft größer sind als geschlechtsspezifische. Deutlicher erscheinen mir die Unterschiede auf dem Weg in Führungspositionen. Männer treten häufig selbstbewusster auf und formulieren ihre Führungsambitionen offensiver. Frauen sind oft zurückhaltender und hinterfragen stärker, ob sie den Anforderungen einer Position bereits gerecht werden. Auch wenn Wiederwahlen anstehen

Organisationen mit Diversität in Teams, einschließlich Geschlechterdiversität, performen besser

hen oder wenn es um die Sicherung von Führungspositionen geht, beobachte ich unterschiedliche Strategien: Männer investieren häufig stärker in den Aufbau von Unterstützung und Netzwerken, während Frauen sich eher an der Frage orientieren, was für die Organisation sinnvoll ist.

Wer mehr Frauen in Führungspositionen sehen möchte, muss potenzielle Kandidatinnen gezielt ansprechen und fördern. Quoten können dabei einen wichtigen Impuls setzen, weil sie klare Ziele vorgeben. Zu starre Regelungen bergen allerdings die Gefahr, dass Erfolge vorschnell als Ergebnis einer Quote interpretiert werden. Gute Erfahrungen wurden vielerorts mit einer Art „Soft Quote“ gemacht, etwa der Vorgabe, bei Auswahlverfahren mehrere qualifizierte Kandidatinnen zu berücksichtigen. Solche Maßnahmen haben im Wissenschaftsbereich in den vergangenen Jahren viel bewegt.

Sandra Schäfer

Leiterin Referat Gleichberechtigt! im BLLV, Vizepräsidentin bayerischer Landesfrauenrat, Beisitzerin in der Geschäftsführung der Frauenvertretung des dbb

Weiblicher Führungsstil wird oft mit Teamorientierung, umsichtiger Kommunikation und kooperativ herbeigeführten Entscheidungen beschrieben. Gute Führung ist jedoch keine Frage des Geschlechts, sondern der Haltung und der Rahmenbedingungen. Gerade im Bildungsbereich ist der Frauenanteil hoch, in höheren Führungspositionen sehen wir aber oft ähnliche Lebensmodelle und wenig Vielfalt in den Lebenssituationen. Warum gibt es so wenige Frauen mit kleinen Kindern in Schulleitungen oder Ehrenämtern? Und warum wird Care- und Pfl-

gearbeit noch immer überwiegend von Frauen geleistet? Meist fehlt es nicht an Kompetenz oder Interesse, sondern an passenden Rahmenbedingungen. Es braucht flexible Sitzungszeiten, bessere Vereinbarkeit und auch eine gleichmäßigere Verteilung von Verantwortung zwischen den Geschlechtern. Das Referat „Gleichberechtigt!“ möchte hierfür Bewusstsein schaffen und Vielfalt in Führung stärken (bllv.de/gleichberechtigt).

Martin Speer

Autor, HeForShe-Botschafter für UN Women Deutschland, berät Führungskräfte in Wirtschaft, Wissenschaft, Militär und Behörden

Weiblicher Führungsstil ist so gut, dass es ein Verlust für Organisationen ist, nicht mehr Frauen in Führung zu haben. Ich tue mich aber mit der Frage schwer. Sie impliziert, dass alle Frauen eine bestimmte Art der Führung hätten. Sie sind aber genauso vielfältig wie Männer. Die Forschung legt aber zweifelsfrei nahe: Organisationen und Teams gewinnen, wenn mehr Vielfalt in Führung ist. Bei 17 von 19 Führungskraftfähigkeiten schneiden Frauen tatsächlich besser ab als ihre männlichen Kollegen, zum Beispiel Resilienz, Kollaboration, Mut, Kommunikation und Integrität.

Als Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen könnten wir unter anderem drei Dinge verbessern: a) Mehr Männern vermitteln, dass es weiterhin ein Thema gibt und sie Teil der Lösung werden sollten, b) Quoten als Übergangsinstrument und Ansporn setzen, c) die Sorge-Arbeitslücke effektiver adressieren und nicht nur als privates, sondern auch als organisatorisches Thema verstehen. //

Im Gegen- wind statt auf Augenhöhe

Warum es weibliche Führungskräfte
in ihren Positionen nach wie vor schwerer
haben als männliche – und was Abhilfe
so schwierig macht

Prof. Dr. Birgitt Riegraf*

*Präsidentin der Universität Paderborn





Ihre Anwesenheit wird als besonders begründungspflichtig angesehen.

Trotz vielfältiger gleichstellungspolitischer Anstrengungen sind weibliche Führungskräfte in deutschen Chefetagen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Nur 29,1 % der Führungskräfte in Deutschland waren im Jahr 2024 weiblich. Deutschland liegt damit deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 35,2 % (destatis.de, Pressemitteilung Nr.393 vom 3. November 2025). Den Spitzenplatz im EU-Vergleich belegt seit Jahren Schweden mit einem Frauenanteil von 44,4 %. Relativ hohe Quoten verzeichneten laut EU-Statistikbehörde Eurostat auch Lettland (43,4 %) und Polen (41,8 %). Auffällig ist, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten zehn Jahren in Deutschland kaum verändert hat. Wie lässt sich diese anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen auf Führungsebenen erklären? Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse liegen bislang zur Arbeitssituation von weiblichen Führungskräften vor?

Auf der Suche nach den Ursachen für die ungleiche Repräsentanz der Geschlechter in Führungspositionen geraten – nach Durchsicht von Befragungen in Bezug auf die Bildungs- und Ausbildungsbedingungen – verstärkt die Aufstiegs- und Arbeitsstrukturen in den Blick. Denn die Daten zeigen: Nicht fehlende Qualifikationen, mangelnde formale Kompetenzen oder wenig ausgeprägte Berufs-, Arbeits- und Aufstiegsorientierungen erklären die anhaltende Stabilität der „gläsernen Decke“ hin zur Führungsebene. Vielmehr müssen Frauen gerade in Deutschland nach wie vor gegen teilweise unsichtbare, aber immer

energieraubende soziale, kulturelle und strukturelle Hürden ankämpfen, die sich ihren Kollegen so nicht entgegenstellen.

Vertrauensvorschuss für Männer, grundsätzlich Zweifel bei Frauen

Zu diesen Hürden gehören stereotype Vorstellungen über erfolgreiche Führungspersönlichkeiten. Diese Vorstellungen verzerren die Wahrnehmung von weiblichen Führungskräften und die Bewertung ihrer beruflichen Leistungen: Mit Männlichkeit assoziiert werden dagegen nach wie vor Eigenschaften und Fähigkeiten wie Gestaltungs-, Entscheidungs- und Durchsetzungsstärke oder Autorität, oft verbunden mit einem bestimmten Kleidungsstil, einer Körpersprache oder einem Tonfall. Auf diese Weise haben männliche Führungspersonen in ihrem Arbeitsumfeld per se Vorteile: Ihnen werden allein aufgrund ihres Geschlechts von ihrem Umfeld von Anbeginn an Kompetenzen in Management und Führung unterstellt. Weibliche Führungskräfte dagegen müssen ihre Präsenz in Leitungspositionen in immer wiederkehrenden Bewährungsproben kontinuierlich neu rechtfertigen – nicht durch einfach nur gute, sondern durch herausragende Leistungen. Ihre Management- und Führungskompetenzen werden kritisch beäugt. Sie befinden sich in einem für ihr Geschlecht untypischen Arbeitsbereich, ihre Anwesenheit wird daher als besonders begründungspflichtig angesehen. >

Als quantitative Ausnahmeerscheinung stehen weibliche Führungskräfte unter besonderer Beobachtung und unter besonderem Leistungsdruck. Dies bedeutet auch, dass sie in ihrem Arbeitsalltag verbalen und non-verbalen Kritiken ausgesetzt sind, die sich in kleinen abfälligen Bemerkungen äußern, vermeintlich ‚ganz harmlosen‘ und ‚unschuldigen‘ Fragen, die ihre Kompetenz in Zweifel stellen, sowie in offen beleidigenden und aggressiven Bemerkungen und Handlungen. Formale Qualifikationen auf den Führungsebenen können kaum mehr infrage gestellt werden – wer es bis zu dieser Position geschafft hat, ist unbestreitbar formal qualifiziert. Und so rücken eher unbestimmte, an die Persönlichkeit geknüpfte Merkmale wie persönliche und kommunikative Aspekte in den Vordergrund der Beurteilung. Die hat wiederum die üblichen und mit Männlichkeitskonzeptionen durchwobenen Vorstellungen von erfolgreicher Führung zum Maßstab.

Krise in der Organisation? Dann sind Frauen besonders gefragt

In der jeweiligen Organisation mögen viele für sich in Anspruch nehmen, in dieser Hinsicht ‚geschlechtsblind‘ zu sein, also die Geschlechter gänzlich gleich zu behandeln. In einem solchen Umfeld erfahren die Geschlechter allerdings durchaus unterschiedliche Reaktionen: Fehlentscheidungen etwa werden bei männlichen Führungskräften eher als selbstverständliches Risiko eines entscheidungsfreudigen Managers hingenommen; bei weiblichen Führungskräften wird dies eher als Beleg für ihre Inkompetenz diskutiert. Entscheidungsfreude wird im einen Fall tendenziell als Durchsetzungsfähigkeit angesehen, im anderen Fall als unzumutbare Härte. Männliche Führungskräfte befinden sich also in einem deutlich unterstützenderen Arbeitsumfeld als ihre Kolleginnen. Oder anders formuliert: Während Frauen sich auf den unterschiedlichen Ebenen der Karrierepfade und in den Chefetagen immer wieder energieraubendem Gegenwind entgegenstellen müssen, erfahren ihre Kollegen eher energiesparenden Rückenwind in einem anerkennenden Arbeitsumfeld. So können deren Erfolge schneller Fahrt aufnehmen.

Als wären die skizzierten alltäglichen Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen nicht bereits Belastung genug, zeigen weitere Studien: Frauen werden vor allem dann für höhere Führungspositionen in Betracht gezogen, wenn die Organisation in einer instabilen oder besonders krisenhaften Phase steckt. Bekannte Beispiele dafür wären die Deutsche Bahn AG-Chefin Evelyn Palla oder als Vorsitzende ihrer jeweiligen Parteien Annegret Kramp-Karrenbauer oder Andrea Nahles. Das Risiko des Scheiterns ist in einer solchen Situation besonders hoch. Dieses

Phänomen wird in der Forschung mit dem Konzept der „Dreh-tür“ gefasst. Es macht plastisch: Wenn Frauen den Zugang zu höheren Ämtern erhalten, steigt zugleich die Gefahr, dass sie diese im Handumdrehen wieder verlassen.

Mehr weibliche Führungskräfte: Wie kann dies gelingen?

Gleichstellungspolitiken setzen an den skizzierten Mechanismen mit einem Bündel von Maßnahmen an. Dabei geht es nicht allein darum, eine quantitative Angleichung der Geschlechter zu erreichen, um zu einer Normalisierung weiblicher Präsenz auf Führungspositionen zu gelangen. Die Forschung zu weiblichen Führungskräften geht davon aus, dass es keinen einfachen linearen Zusammenhang zwischen einem numerischen Anstieg und einer stabilen und gleichberechtigten Durchmischung zwischen den Geschlechtern auf Führungsebenen gibt. Der Prozess ist komplexer und vollzieht sich eher in Phasen der Abwehr denn des Aufbruchs.

Wenn der Frauenanteil auf über 30 Prozent steigt und weibliche Führungskräfte damit allmählich ihren Minderheitenstatus verlassen, verbessert sich, entgegen weitläufiger Annahmen, ihre Arbeitssituation keinesfalls. Im Gegenteil: Zunächst verstärkt sich der Gegenwind. Konfrontationen wie die Infragestellung von Führungskompetenzen und -leistungen, die Abwertung von Erfolgen und Qualifikationen treten noch deutlicher hervor. Da die Vorstellungen davon, was erfolgreiches Management und erfolgreiche Führung ausmacht, noch immer eng mit Konzeptionen von Männlichkeit verbunden sind, führt ein steigender Anteil von weiblichen Führungskräften zu Unbehagen, Unsicherheiten und Irritationen in der Organisation.

Wahre Gleichstellungspolitik zielt auf einen kulturellen Wandel

In Organisationsroutinen eingegrabene „Traditionen“, alltägliche Handlungspraktiken sowie symbolisch verankerte Vorstellungen von erfolgreichen Führungspersonen etwa in internen Kommunikationsmaterialien werden durch die Anwesenheit von den geschlechtlich ‚Anderen‘ verunsichert. Die Sorge der dominanten sozialen Gruppe ist keineswegs unbegründet: Durch die Überwindung des Minderheitenstatus erhalten weibliche Führungskräfte als soziale Gruppe das Potenzial, traditionell eingespielte Organisationskulturen, -politiken und -praktiken infrage zu stellen. Dazu gehören informelle Beförderungs- und Empfehlungspraktiken über männliche Seilschaften. Sind die ‚Neuen‘ in der Lage, in der Organisation einen Unterschied zu >



Die „gläserne Decke“ hin zur
Führungsebene ist stabil.



Das Bemühen um De-Thematisierung von Geschlecht verschleißt Kraft.

machen, regt sich der Widerstand der Etablierten. Für wahre Gleichstellungspolitik geht es also auch um eine qualitative Änderung des Arbeitsumfeldes und damit um einen kulturellen Wandel.

Gleichstellungspolitik wird in der skizzierten Konstellation zu einem Feld ambivalenter Anerkennung: Sie fördert weibliche Repräsentanz auf Führungsebenen, dies bedeutet für die Frau in einer Führungsposition aber zugleich: In Feldern, die als untypisch gelten, oder mit einer exponierten Position im organisationalen und öffentlichen Raum wird sie besonders angreifbar. Und damit zum Ziel etwa von Abwertungen oder dem Lancieren von Zweifeln an ihrer Führungskompetenz und Autorität, zum Beispiel durch Kritik am Führungsstil. Bei einem wachsenden Anteil sehen sich Frauen verstärkt dem Verdacht ausgesetzt, ihre Position nicht legitim erworben, sondern sich „erschlichen“ zu haben – sei es durch persönliche Verfehlungen etwa mit dem gezielten Einsatz weiblicher Attraktivität oder aber „unverdient“ durch eine die Bestenauslese unterlaufende Gleichstellungspolitik. Diskursiv drückt sich dies etwa im Narrativ der „Quotenfrau“ aus.

Maßnahmen der Gleichstellungspolitik zielen darauf ab, Zugänge zu öffnen und Sichtbarkeit gezielt herzustellen, sie erzeugen jedoch ambivalente Effekte: Weibliche Führungskräfte erleben diese Sichtbarkeit nicht nur als Anerkennung, sondern auch als potenziell stigmatisierend. Nicht wenige weibliche Führungskräfte bemühen sich in einer am Ideal des Leistungsprin-

zips orientierten Arbeits- und Führungskultur um eine De-Thematisierung von Geschlecht. Dies kann bedeuten, die eigene Position möglichst nicht mit Abwertungsdiskursen und gleichstellungspolitischen Maßnahmen in Verbindung zu bringen, um nicht über geschlechtliche Zugehörigkeit angesprochen zu werden. Dieses Bemühen um die De-Thematisierung von Geschlecht entspringt dem Wunsch, über Leistung definiert zu werden, was wiederum enorm viel Kraft verschleißt.

Drei Hebel zur Verbesserung der Arbeitssituation weiblicher Führungskräfte

Bildungseinrichtungen sollten auch aus diesem Grund dafür sorgen, dass sich die Arbeitssituation für weibliche Leitungspersonen verbessert und der „Drehtüreffekt“ gebremst wird. Diese Phänomene wirken sich zudem abschreckend auf nachfolgende Generationen und darunterliegende Hierarchiestufen aus. Mindestens drei Ansatzpunkte für Veränderungen lassen sich identifizieren: öffentliche, eindeutige und kompromisslose Bekenntnisse und Maßnahmen der Organisationen sowie der Politik, den Anteil von weiblichen Führungskräften zu erhöhen; gezielte, entschiedene, auch gegenüber subtilen Widerständen und Infragestellungen selbstbewusste geschlechterbezogene Organisationsentwicklung; eine für weibliche Führungskräfte ermutigende, unterstützende und Selbstvertrauen stärkende Arbeitsatmosphäre. //



Tanja Küsgens, 49,

Konrektorin an der Grundschule Süd in Düren,
stellv. Vors. in der dbb bundesfrauenvertretung, Bundes-
sprecherin der VBE-Frauenvertretung sowie stellv. Bundes-
vorsitzende des VBE für den Bereich Internationales



Katharina Jessel, 51,

Mitglied des Vorstands der Versicherungskammer
Bayern, verantwortlich für die Bereiche Vertrieb
und Marketing

Wir wollen keine Klischees mehr bedienen



Prof. Dr. Gabriele Gien, 64,

Präsidentin der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt
und Inhaberin des Lehrstuhls für Didaktik der deutschen
Sprache und Literatur



Simone Fleischmann, 56

Präsidentin des BLLV, stellvertretende Bundesvorsitzende
des dbb beamtenbund und tarifunion sowie stellvertre-
tende Bundesvorsitzende des VBE

**Gespräch über Rollenbilder, Diskriminierung in der Arbeit, das
Potenzial einer Frauenquote sowie Methoden zur Stärkung des
weiblichen Selbstbewusstseins auf der Karriereleiter >**

”

„Wir sensibilisieren unsere Berufungsausschüsse dafür, was ‚akademisches Alter‘ bedeutet.“

Prof. Dr. Gabriele Gien

„Ich ermutige die Frauen zu denken: Ich habe die Qualifikation, ich schaffe das!“

Tanja Küsgens

„Wir haben ein Frauennetzwerk mit 300 Kolleginnen und regelmäßige Frauen-Roundtables.“

Katharina Jessel

„Die beste Maßnahme, mehr Frauen in Führung zu bringen, sind Mentoring-Programme.“

Simone Fleischmann

bayerische schule: **Sie alle in dieser Runde arbeiten als Frauen in führenden Positionen. Haben Sie schon einmal erlebt, dass Ihre Kompetenz und Autorität aufgrund des Geschlechts infrage gestellt wurde?**

Prof. Gabriele Gien: In meiner jetzigen Position an der katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt habe ich viel mit Kirche zu tun. Der Umgang mit Frauen in Führungspositionen ist da, ich sage es mal vorsichtig, noch nicht so stark trainiert.

Tanja Küsgens: Meine Erfahrung ist: Wenn das Thema Gleichstellung auf den Tisch kommt, werden immer noch vielfach die Augen gerollt, ganz offen oder innerlich. In bestimmten gewerkschaftlichen Kreisen, aber in der Schule als Mutter zweier Söhne bin ich immer wieder gefragt worden, wie denn jetzt gerade die Kinder betreut werden. Der gleichaltrige Kollege, der drei Kinder hat, wird das nicht ein einziges Mal gefragt. Ich war dann schon mal geneigt spaßeshalber zu sagen: „Mein Kind wartet draußen im Auto.“

Katharina Jessel: Zum Glück habe ich diese Erfahrung so direkt nicht gemacht. Das Einzige, was ich erlebt habe, ist, dass Frauen oft als emotional wahrgenommen werden, wenn sie mit Begeisterung und Überzeugung in der Sache argumentieren. Sätze wie, „Mein Bauchgefühl sagt mir ...“, habe ich vor fünf bis zehn Jahren deswegen bewusst nicht gebraucht. Zum Glück hat sich der Zeitgeist gewandelt und gerade empathische Eigenschaften, die oft Frauen zugeschrieben werden, werden immer mehr geschätzt.

Simone Fleischmann: Gleich zu Beginn meiner Tätigkeit als Schulleiterin an der Grund- und Mittelschule in Poing, als Nachfolgerin eines pensionierten männlichen Rektors, kam ein Vater ins Sekretariat und forderte lautstark, er möchte „den Schulleiter“ sprechen. Er hatte bei der Eröffnungsfeier gesehen, dass die Schule jetzt erstmals eine „Schulleiterin“ hat. Nach diesem Erlebnis habe ich mir gesagt: „Ich zeig’s euch, ich als Frau kann das erst recht.“ Ich muss aber betonen, dass ich hier im Kreis nicht der klassische Typ Frau bin: Ich habe keinen Ehepartner und im Gegensatz zu den anderen hier keine Kinder. Dafür bekomme ich immer wieder zu hören: Ja, du kannst leicht dauernd arbeiten, du musst dich um nix weiter kümmern.

Gien: Vielleicht müssen wir uns endlich von dem einen Bild einer richtigen Frau verabschieden. Mittlerweile gibt es so viele multiple Herausforderungen, egal ob du Kinder hast oder nicht. Mein Mann ist Opernsänger und war zeitlebens viel unterwegs, auch als unsere beiden Kinder klein waren. Ich habe trotzdem nie aufgehört zu arbeiten. Als die Kinder in der Schule waren, war das eine Challenge. Nach zehn Jahren als Lehrerin im Schuldienst ging ich an die Universität. Dort war es zunächst ein bisschen einfacher – bis ich in Führungspositionen gegangen

bin. Schwierig, da mit Kind aufzutauchen. Familie ist aber bestimmt nicht die einzige Herausforderung. Die Komplexität der vielfältigen Verantwortung, in der wir heutzutage alle leben, muss in jeder Führungsposition berücksichtigt werden.

Wie geschieht das an Ihrer Uni?

Gien: Wir haben ein Rundumprogramm, das es ermöglicht, etwa die Pflege von kleinen Kindern und solche Führungspositionen zu vereinbaren. Unter den bayerischen Universitäten sind wir ganz vorne dabei mit der Zahl der weiblich besetzten Professuren.

Die Frauen, die jetzt an Ihrer Uni in akademische Führungspositionen streben, haben es also leichter als Sie damals?

Gien: Sie haben jedenfalls mehr Möglichkeiten. Ich merke auch eine größere Bereitschaft, Angebote anzunehmen. Das ist kein Makel mehr, sondern Teil der Entwicklung, zumindest bei uns in der Wissenschaft.

Küsgens: Meine beiden Söhne sind 16 und 19 Jahre alt; als ich begann mit meiner gewerkschaftlichen Arbeit, waren sie noch sehr klein. Damals bekam man bei uns in NRW keinen Kitaplatz, bevor die Kinder drei Jahre alt waren. Mein Mann war auch voll berufstätig, meine Eltern und meine Schwiegereltern haben mir den Rücken freigehalten.

Jessel: In unserem Konzern Versicherungskammer haben sich in den vergangenen Jahren verschiedene Initiativen etabliert, die Frauen gezielt in ihrem Arbeitsleben und auf dem Weg in Führungspositionen unterstützen. Dazu zählen beispielsweise Mentoring-Programme und die Förderung eines weiblichen Blicks auf die Arbeitswelt. Darüber hinaus erleichtern flexible Arbeitsmodelle wie Smart Working und Jobsharing auf Führungsebene die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Auch dem Thema Frauengesundheit schenken wir besondere Aufmerksamkeit. Der nachhaltige Erfolg dieser Maßnahmen spiegelt sich im kontinuierlichen Anstieg weiblicher Führungskräfte in unserem Unternehmen wider.

Haben sich die Rollenbilder also doch schon nachhaltig geändert?

Gien: Als mein Sohn zur Schule ging, bekam ich in der Sprechstunde nicht selten den Vorwurf zu hören: Kein Wunder, wenn die Mutter arbeitet und sich nicht genug kümmern kann, dass der Sohn sich hier in der Schule so benimmt. Das fand ich krass: Überhaupt diese Verbindung herzustellen, aber auch davon auszugehen, dass in dem Fall die Mutter die einzige ist, die fürs Zuhausebleiben und für die Erziehung verantwortlich ist. Wie es aktuell in der Schule ist, kann ich aber nicht sagen.

Fleischmann: Als Schulleiterin hatte ich oft das Gefühl, ich muss doppelt so gut sein wie der Herr Soundso und habe nach dem i-Tüpfelchen gesucht, das ich noch irgendwo draufsetzen kann. Auch als BLLV-Präsidentin musste ich lernen, dass ich eben anders bin als meine Vorgänger. Und zuletzt im für mich neuen Gremium im deutschen Beamtenbund, mein lieber Scholli, da habe ich immer wieder den Eindruck, da musst du dich erst mal beweisen als Frau.

Jessel: Ich habe den Eindruck, dass wir im Unternehmen und auch in der Gesellschaft schon mehr darauf achten, nicht in Klischeerollenbilder zu verfallen. Mit ist aber wichtig, dass sich nicht nur Rollenbilder von Frauen ändern, sondern auch Männer die Chance haben, ihre Rollenbilder individuell zu gestalten – ohne dafür kritisch beäugt zu werden: Beispielsweise wenn sie als Familienväter in Elternzeit gehen oder ihre Rolle in der täglichen Care-Arbeit bei der Kinderbetreuung oder auch noch gravierender in der Pflege der Eltern bewusst einnehmen.

Frau Küsgens, Sie als Frauenvertreterin in zahlreichen Gremien sind diejenige im Kreis, die das Thema auch auf der Metaebene miterlebt. Mit welchen besonderen Herausforderungen wenden sich Frauen auf der Karriereleiter an Sie?

Küsgens: Viele Frauen haben tatsächlich die Haltung verinnerlicht, besonders gut sein zu müssen. Sie wollen immer hundertprozentig vorbereitet sein. Dagegen erlebe ich häufig Männer, die deutlich schlechter qualifiziert sind als diese Mitbewerberinnen, die aber sagen: Mach ich, kein Problem! Learning by Doing zur Not. Wo ist die Rakete? Gib mir mal 'ne Anleitung, ich flieg sie.

Wenn das tief verankerte Haltungen sind, was können Sie dann dagegen tun?

Küsgens: Ich ermutige die Frauen, ein bisschen männlicher ranzugehen. Zu denken: Ich habe die Qualifikation, ich schaffe das! Und was ich noch nicht kann, das kann ich lernen. Wir bieten viel an zum Thema Selbstwirksamkeit, Selbstbehauptung. Es geht aber auch um strukturelle Dinge wie Beurteilungsverfahren. Auf den ersten Blick mögen die fair und transparent gestaltet sein. Auf den zweiten Blick führen sie aber doch zu besseren Bewertungen für die, die mehr in Präsenz am Arbeitsplatz sind und nicht in Teilzeit. Auch wenn Frauen, die zum Beispiel zu Hause eben noch die Familie mit organisieren, den effektiveren Job machen in der kürzeren Zeit.

Ist auch offene Diskriminierung noch ein Thema?

Küsgens: Es ist erschreckend, dass viele Frauen, auch Frauen in Führungspositionen, immer noch Sexismus ausgesetzt sind. >

Sprüche, aber auch handfeste Belästigungen. Männer, die im selben Bereich arbeiten, sind dann oft sehr überrascht, wenn Frauen sagen, dass sie damit konfrontiert sind, weil sie selber diese Erfahrung ja kaum machen. Entsprechend reagieren sie auch, wenn man dieses Thema grundsätzlich ansprechen will, zum Beispiel in einer Gewerkschaft einen Verhaltenskodex aufstellen will, einen Code of Conduct.

Braucht es so eine kodifizierte Form des Umgangs auch bei Ihnen an der Uni, Frau Prof. Gien?

Gien: Wir haben ein Leitbild und führen monatlich Mitarbeitergespräche, da geht es nicht nur um Leitungsfunktionen. Machtmissbrauch in der Wissenschaft passiert immer wieder. Und die gefühlten Grenzen sind bei Männern und Frauen erstaunlich unterschiedlich. Wenn ich solche Gespräche führe und ein bestimmtes Verhalten spiegle, ist die Reaktion des männlichen Teilnehmers oft: Das war doch gar nicht so gemeint. Wieso soll ein Schenkelklopfer oder ein lockerer Witz übergreifig sein?

Fleischmann: Für die Rechtsabteilung im BLLV – da arbeiten übrigens drei Juristinnen – geht es im schulischen Setting auch oft um Fälle, wie Sie sie gerade beschreiben, Frau Professor. Und es läuft meistens nach demselben Muster: Stell dich doch nicht so an! War doch nicht so gemeint. Ich persönlich kann hier nicht aus eigener Erfahrung mitreden. Aber ich erlebe immer wieder mal Sprüche am Tisch, bei denen ich denke, hat der das jetzt wirklich gesagt? Und ich denke schon, dass ich mich da auch in einer Champagner-Atmosphäre vor eine Frau stellen und dem Mann spiegeln darf: Sag mal, hast du noch alle Tassen im Schrank? Erst recht, wenn wir vorbildliche Frauen in Führung sein wollen.

Kommen wir von der Not mit der Rolle zu ihrem Potenzial: Gibt es eigentlich so was wie eine spezifisch weibliche Form der Führung?

Jessel: Wir haben ja gerade gesagt, dass wir keine Klischees mehr bedienen wollen. Trotzdem gibt es sicher Aspekte, die bei einer weiblichen Führungskraft anders sein können – auch wenn das nicht für jede gilt. Ein Beispiel ist eine gewisse Nahbarkeit, die es Teams ermöglicht, offen kritische Punkte anzusprechen. Ein anderer Punkt ist die Flexibilität: Ich kann aus eigener Erfahrung beim Jonglieren von Familie und Beruf sagen: ich bin sehr belastbar beim Lösen von Problemen, insbesondere unter Druck. Viele arbeitende Mütter, die ich kenne, sind diesen Spagat zwischen Familie und Karriere gewohnt und meistern ihn sehr gut. Gerade als Vorständin im Vertrieb, historisch eher eine männlich geprägte Rolle, motiviere ich eher für das gemeinsame große Ganze, als den extremen Wettbewerb

zu pushen. Motivation ist bei mir mehr Inspiration. Und das kommt sehr gut bei den Führungskräften und Teams an.

Gien: Den weiblichen Führungsstil gibt es nicht, aber es gibt Frauen in Führungspositionen, die sich unterscheiden. Im Hinblick auf Partizipationskultur, auf Kommunikationskultur, auf Empathie, da merke ich den größten Unterschied. Ein sehr schönes Buch heißt „Führen als Hirtenprinzip“. Da geht es ums Sorgetragen für diejenigen, die man führt, darum, das Wohlbefinden im Blick zu haben. Das ist schon eher eine weibliche Qualität. Was aber nicht heißt, dass nicht auch Herren diese Eigenschaften haben.

Fleischmann: Ich erlebe es so: Immer dann, wenn es um psychologische Themen geht, um Stimmungen, wo Feeling gefragt ist, da heißt es: Du Simone, wie siehst du das jetzt? Bei fachlich faktischen Sessions gibt es das Gott sei Dank auch, aber ich merke sehr stark, dass ich dann diese Rolle übernehme, dieses etwas spüren, empathisch sein, alle mitnehmen.

Küsgens: Ich unterscheide lieber nicht einen männlichen von einem weiblichen Führungsstil, sondern einen modernen und einen nicht-modernen. Der moderne Führungsstil ist partizipativer, kommunikativer, vielleicht auch ein Stück weit demokratischer. Und ja, den erlebe ich häufiger bei Frauen. Aber ich habe auch ältere Männer erlebt, die sehr kommunikativ und empathisch geführt haben. Und es gibt Frauen, die einen alten Führungsstil pflegen. Frauen neigen aber insgesamt eher dazu, diese modernere Version zu bevorzugen ...

... und ziehen immer noch, wie wir gehört haben, Männern gegenüber oft den Kürzeren im Auswahlprozess. Welche Maßnahmen der Förderung braucht es?

Küsgens: Wenn es um Führung geht, braucht es Formate wie das Jobsharing, dass man sich also Positionen teilen kann. In der Nachfolge einiger meiner Positionen haben wir es so gestaltet, dass zwei Frauen übernommen haben. Was dann sehr gut funktioniert hat. Die Möglichkeit dazu mussten wir aber erkämpfen. Wie auch Gremienformate mit rollierender Sitzungsleitung. Da würden Frauen automatisch das Wort erhalten, statt sich das in solchen Runden immer erkämpfen zu müssen.

Und was halten Sie von der Frauenquote? Der Ruf dieser Maßnahme ist nicht der beste.

Küsgens: Wir sollten uns davon frei machen, das nur negativ zu sehen. Eine Quote kann durchaus mal Sinn machen. Im Bundestag beispielsweise haben viele andere Maßnahmen nichts gebracht. Wohlgemeinte Ideen und verbesserte Rahmenbedingungen können strukturelle Benachteiligungen eben doch nicht überwinden. Wenn wir sagen, wir wollen nach Qualifikation gu-

cken, dann können wir uns auch sicher sein und darauf vertrauen, dass es genügend qualifizierte Frauen gibt und auch so eine Quotenfrau natürlich qualifiziert ist.

Jessel: Ich habe nie das Gefühl gehabt, eine Quotenfrau zu sein, und wenn andere das so sehen, dann hat das keinen Einfluss auf mein Selbstverständnis. Meine Leistung zählt – und die ist im Vertrieb eindeutig messbar. Eine Frauenquote ist für mich nur Teil einer Übergangslösung, bis wir uns in Richtung Parität bewegen. Sie macht sichtbar, wie viele Talente wir auch in der Pipeline nach oben haben und fördert damit aktiv Frauen, die sich mehr einbringen wollen. Deswegen ist die Frauenquote eine Möglichkeit des Sichtbarmachens und eine Chance.

Gien: Ich bin nicht so sehr ein Freund von Quoten. Ich würde eher hingucken: Wo verliert man denn die Frauen auf dem Weg nach oben? Ich würde da eingreifen, wo die größten Abbrüche sind. Im Wissenschaftsbereich ist das in der Regel zwischen Promotion oder Habilitation auf dem Weg zur Professur. Da braucht es noch ganz andere Maßnahmen von Stärkung. Mentoring, Begleitprogramme, Resilienztraining. Das müsste man stückweise implementieren. Es ist eine Frage des Bewusstseins. Bei Berufungen zu Professuren zum Beispiel gibt es das Kriterium des akademischen Alters, da sollen Betreuungszeiten von Kindern abgezogen werden. Aber in den Gremien entscheidet dann doch wieder nur das nackte Zählen von Publikationen und eingeworbenen Drittmitteln. An unserer Uni gibt es beispielsweise ein Gender-Bias-Training für alle Berufungsausschüsse.

Gender-Bias-Training?

Gien: Die Berufungsausschüsse werden zum Beispiel dafür sensibilisiert, was das akademische Alter wirklich bedeutet. Wie kann man Kinderbetreuungszeiten anrechnen? Wie schafft man sozusagen Gender-Equality-Verfahren? Es geht auch um Dinge wie den Gender-Pay-Gap, also auch ums Verhandeln. Frauen verhandeln ganz anders als Männer – deutlich schlechter. Vielen ist das gar nicht bewusst, deswegen kann man da eben schon viel tun.

Fleischmann: In jedem Fall sollte es um die Qualifikation gehen, nicht ums Geschlecht. Die beste Maßnahme aber, dass mehr Frauen in Führung kommen und sich das selber zutrauen, ist das Vorleben, vor allem durch Mentoring-Programme. Zu zeigen: Es macht Spaß in der Führung, du kannst das, es ist eine wahnsinnige Bereicherung auch Teams mit den eigenen Kompetenzen zu führen.

Wie leben Sie alle in ihrem jeweiligen Bereich diese Funktion des Role Models?

Jessel: Für mich fängt das Thema Role Model im Alltag an. Ich

versuche, die Werte, die ich mir für unsere Kultur wünsche, vorzuleben. Das heißt: bewusst hinschauen, zuhören, Menschen ermutigen, ihnen Raum geben. In meiner Rolle als Diversity-Patin bei der Versicherungskammer kann ich das sehr konkret tun. Und gleichzeitig haben wir ein großes Frauennetzwerk mit inzwischen rund 300 Kolleginnen. Das ist ein richtig lebendiger Raum geworden. Es gibt regelmäßige Frauen-Roundtables, die eine Plattform für offenen Austausch über Erfahrungen und Herausforderungen bieten.

Gien: Ich veranstalte spezielle Treffen nur mit weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Da kommen dann genau die Themen: Ja, ich musste mich auch um eine Familie kümmern, ja, ich war Grundschullehrerin und habe mich eben schrittweise nach oben gearbeitet. Es ist sehr wichtig, Mut zu machen, so ein Tamino-Prinzip zu entwickeln.

Tamino-Prinzip?

Jessel: Das ist irgendwann in unserer Familie ein stehender Begriff geworden: Der Tamino aus Mozarts Zauberflöte folgt dem Flötenspiel und lässt sich nicht auf seinem Weg ablenken. Wenn du weißt, was du willst, dann musst du einfach gucken, wie du den Weg zum Ziel gestalten kannst. Und es kann gelingen. Dieses Erfahren von Selbstwirksamkeit in einer Führungsposition, der Rückgriff auf positive Narrative, das ist wichtig.

Küsgens: Ich habe auch mehrere Mentees, die ich in ihrem beruflichen und gewerkschaftlichen Werdegang begleite. Jüngere Frauen wollen gerne wissen: Wie machst du das, warum bist du da so locker und wie kriegst du das hin? Ich erkläre dann, dass man Dinge erlernen kann. Dass ich auch nicht von heute auf morgen vor 500 Leuten locker gesprochen habe. Es hilft, wenn man mal den Prozess schildert, Nervosität und Schwächen eingesteht.

Fleischmann: Genau, wenn ich zum Führen motivieren will, gehört dazu auch, sagen zu können: Da ist mir etwas nicht gelungen, das habe ich nicht geschafft, da müssen wir umkehren. Ich war immer in Supervision und Coachings. Das erzähle ich immer ganz offen. Und dass ich nur so gut sein kann, weil wir ein klasse Team sind. //

Das Gespräch führten Steve Bauer und Chris Bleher





Juliane Dahlke*

Unvereinbar?

Am Arbeitsort Schule stellen Frauen die, teils überwältigende, Mehrheit. Außer auf Führungsebene. Die Zahlen sind eindeutig und legen den Schluss nahe: Allein im Sinne einer geschlechtergerechten Repräsentanz sind mindestens strukturelle Nachteile und abträgliche Rahmenbedingungen zu ändern. Als Verband mit überwiegend weiblichen Mitgliedern geht der BLLV mit praktischen Angeboten voran. >

*wissenschaftliche Mitarbeiterin des BLLV

Im vergangenen Schuljahr waren rund 91 Prozent der Lehrkräfte an den bayerischen Grundschulen weiblich. Getoppt wird diese Quote nur durch den Anteil weiblicher Fachkräfte im frühpädagogischen Bereich: 2024 lag der Anteil männlicher Fachkräfte (ohne Verwaltungspersonal) dort bei rund 6 Prozent – es ist der niedrigste im Bundesländervergleich. An der Mittelschule sind die weiblichen Lehrkräfte mit 67 Prozent vertreten, an den Realschulen mit 68 Prozent, an den Gymnasien mit 61 Prozent und an den beruflichen Schulen mit rund 56 Prozent.

Ein hoher Frauenanteil bedeutet freilich nicht automatisch Gleichstellung. Gerade beim Blick auf Schulleitungen werden strukturelle Unterschiede. An den Realschulen liegt der Anteil weiblicher Schulleitungen nur bei gut einem Drittel. Ähnlich verhält es sich an den Gymnasien und den beruflichen Schulen. An den Grund- und Mittelschulen sind knapp drei Viertel der Schulleitungen weiblich. Das entspricht zwar eher der Geschlechterverteilung an diesen Schularten, bleibt aber dennoch unter dem Anteil weiblicher Lehrkräfte.

Gute Führung braucht gute Rahmenbedingungen

Frauen gestalten Schule und das Bildungswesen maßgeblich mit. Umso wichtiger erscheint der Blick auf strukturelle Unterschiede und die Bedingungen für gute Führung: Wie attraktiv sind Leitungsstellen? Wie gut lassen sich Verantwortung, Familie und Gesundheit vereinbaren? Und welche Vorstellungen davon, wer typischerweise führt, wirken möglicherweise bis heute fort?

Einfache Erklärungen greifen hier zu kurz. Um Karrierewege und -entscheidungen verstehen zu können, müssen diese vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen betrachtet werden. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gestiegen, dennoch prägen tradierte Rollenbilder Berufsentscheidungen bis heute. Besonders sichtbar wird dies in sozialen, pflegerischen oder pädagogischen Berufsfeldern. Hier ist der Frauenanteil beson-

ders hoch. Auch mit Blick auf den Lehrberuf zeigt sich dies deutlich.

Doch Unterschiede zwischen Männern und Frauen prägen nicht ausschließlich das Berufsleben. Gesellschaftliche Rollenvorstellungen wirken häufig weit darüber hinaus, zum Beispiel im Familienalltag und bei der Verteilung von Verantwortung zu Hause. Wer kümmert sich größtenteils um die Kinder? Wer investiert mehr Zeit in die Haushaltsarbeit? Und wer übernimmt den Großteil des sogenannten Mental Loads? Also die mentale und oft nicht sichtbare Last, die durch die dauerhafte Verantwortungsübernahme für die alltäglichen Aufgaben einhergeht.

Gender-Care-Gap: Frauen tragen Hauptverantwortung

Der „Gender-Care-Gap“ bemisst die zeitlichen Unterschiede, die Männer und Frauen für die Care-Arbeit aufbringen. Und auch hier zeichnet sich weiterhin ein eher traditionelles Bild ab: In Deutschland wandten Frauen 2025 pro Tag im Durchschnitt rund 43 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Das entspricht 76 Minuten Unterschied pro Tag. Für viele Frauen bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie somit eine besondere Herausforderung.

Zwar haben sich Rollenbilder und Erwerbsbiografien in den vergangenen Jahrzehnten verändert, dennoch zeigen Studien weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung von Sorgearbeit sowie bei Berufs- und Karriereverläufen. Gesellschaftliche Erwartungen und strukturelle Rahmenbedingungen beeinflussen Entscheidungen und Möglichkeiten nach wie vor mit. Das wirkt sich – neben weiteren Aspekten wie Gehaltsunterschieden – auch auf Arbeitszeitmodelle aus.

So arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Über alle Schularten hinweg ist der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter vergleichsweise relativ hoch. Besonders mit Blick auf Führungsaufgaben wird dieser Zusammenhang relevant, und ganz besonders im Schulbereich. Denn die Aufgaben von Schulleitungen sind umfangreich: Sie tragen Verantwortung für

Das Referat „Gleichberechtigt!“ macht vernachlässigte Themen sichtbar

Personal, Schulentwicklung, Inklusion, Digitalisierung, Krisenmanagement und ein funktionierendes Miteinander im Schulalltag.

Akademie des BLLV mit Veranstaltungsreihe zu Frauengesundheit

All diese Zahlen zeigen: Trotz vieler Fortschritte bestehen weiterhin strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Genau darauf macht der BLLV aufmerksam. Für den Verband ist klar: Gleichstellung darf kein Randthema sein. Während der Frauenanteil im bayerischen Schulsystem insgesamt bei rund 71 Prozent liegt, sind 86 Prozent der BLLV-Mitglieder weiblich. Auch in der Verbandsarbeit übernehmen Frauen Verantwortung: Rund 64 Prozent der Mandatsträger im BLLV sind weiblich (Stand: März 2026). Mit Simone Fleischmann steht zudem eine Frau an der Spitze des Verbands.

Durch das Referat „Gleichberechtigt!“ unter Leitung von Sandra Schäfer, unterstützt durch Claudia Nussmann, setzt sich der BLLV dafür ein, Themen sichtbar zu machen, die im Bildungsbereich lange zu wenig Beachtung fanden: Vereinbarkeit, Teilzeit, Altersarmut oder Care-Arbeit. Ziel ist es, die Perspektiven von Lehrerinnen und weiblichen pädagogischen Fachkräften stärker in die bildungspolitischen Debatten einzubringen. Auch die Sensibilisierung für Themen im Bereich Frauengesundheit ist dem BLLV ein zentrales Anliegen. Eine BLLV-Umfrage aus dem Jahr 2024 zum Thema Wechseljahre zeigt: 92 Prozent der befragten Lehrerinnen fühlen sich durch ihren Arbeitgeber bei diesem vermeintlich reinen Frauenthema nicht unterstützt.

Der BLLV hat die Ergebnisse ernst genommen und zeigt Verantwortung: In der Akademie des BLLV gibt es zahlreiche Angebote zur Stärkung der Gesundheit speziell von Lehrerinnen. Herzstück ist die Veranstaltungsreihe zur Frauengesundheit. Die Kick-off-Veranstaltung zeigt: Das Interesse ist überwältigend (S. 20/Akzente).



scan me

Hinweise zur Veranstaltungsreihe sowie weitere Angebote der Akademie finden Sie auf bllv.de//frauengesundheit



leitartikel
sandra schäfer*

Gleichstellung ist

Die Beiträge dieser Themenstrecke erlauben nur einen Schluss: An Qualifikation, Engagement oder Führungsstärke von Frauen mangelt es nicht. Sie sind in allen Sektoren der Bildung in der Mehrzahl und tragen den überwiegenden Teil der Verantwortung für gelingende Bildungsbiografien und das Gelingen des schulischen Alltags. Doch je weiter man auf der Karriereleiter nach oben blickt, desto seltener werden sie. Warum eigentlich? Die Erfahrungen der Kolleginnen lassen immer dieselben Muster erkennen: Sie empfinden die Notwendigkeit, besonders gut vorbereitet zu sein, fühlen sich (und werden sicherlich) häufiger infrage gestellt, versuchen, Familie und Karriere miteinander in Einklang zu bringen. Der eigentliche Widerspruch liegt aber tiefer.

Unsere Gesellschaft hat sich längst darauf verständigt, dass Frauen führen können. Trotzdem sind die Strukturen vielerorts noch immer so, als müssten Frauen ihre Führungsfähigkeit erst beweisen. Nicht nur in Schulen, sondern auch in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung. Die Debatte sollte nicht allein um individuelle Entscheidungen kreisen. Natürlich leben Menschen unterschiedliche Lebensentwürfe. Natürlich gibt es Frauen, die keine Führungsaufgabe übernehmen möchten. Und natürlich gibt es Männer, die bewusst mehr Verantwortung in der Familie übernehmen. Die entscheidenden Fragen aber lauten: Wer organisiert die Kinderbetreuung? Wer reduziert Arbeitszeit, wenn Angehörige gepflegt werden müssen? Wer trägt die Verantwortung für die vielen organisatorischen Aufgaben des Alltags?

Noch immer sind diese Lasten ungleich verteilt. Der Gender-Care-Gap und der sogenannte Mental Load sind keine theoretischen Konzepte. Im Zweifel bleibt zu Hause, wer weniger verdient oder die geringeren Karrierechancen hat. Umso schlimmer, dass überholt geglaubte Rollenbilder ein Comeback feiern. Gerade das Bildungswesen darf sich mit diesem Zustand nicht abfinden. Denn Schulen vermitteln nicht nur Wissen, sondern auch ein Bild davon, wer Verantwortung übernimmt, wer Entscheidungen trifft und wem Führung zugetraut wird. Kinder beobachten genau, welche Rollen Frauen und Männer einnehmen. Deshalb beginnt Gleichstellung nicht erst beim beruflichen Aufstieg, sondern in Familien, in Kindertageseinrichtungen, in Schulen. Sie beginnt mit den Erwartungen, die wir an Mädchen und Jungen richten. Und sie beginnt mit der Frage, welche Vorbilder Kinder erleben.

Wer Gleichstellung ernst meint, muss also auch über politische Rahmenbedingungen sprechen. Verlässliche Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Führungsstrukturen, Jobsharing, transparente Auswahlverfahren und gezielte Förderung sind keine Nebensächlichkeiten. Sie entscheiden darüber, ob Menschen ihre Fähigkeiten tatsächlich entfalten können. Und ja: Dazu kann auch eine Quote gehören. Seit Jahrzehnten sprechen wir über dieselben Ungleichgewichte, Strukturen verändern sich nur langsam, gute Absichten allein reichen eben nicht aus. Die entscheidende Frage lautet ohnehin nicht, ob Frauen Führungsverantwortung übernehmen können. Diese Frage ist längst beantwortet. Die eigentliche Frage lautet: Warum diskutieren wir im Jahr 2026 immer noch darüber, wie wir die Voraussetzungen schaffen, damit ihr Potenzial selbstverständlich sichtbar wird?

Fortschritt ist möglich. Vieles hat sich verändert. Vieles wurde erkämpft. Aber nichts davon war selbstverständlich. Das zweite „L“ im BLLV erinnert genau daran. Es steht für Frauen, die Sichtbarkeit, Mitbestimmung und Verantwortung eingefordert haben, lange bevor diese Rechte selbstverständlich waren. Gleichstellung ist kein Zustand, den man irgendwann erreicht und dann abhaken kann. Sie muss immer wieder neugestaltet, verteidigt und politisch abgesichert werden. Denn Gleichstellung ist kein Selbstläufer. //

*Leiterin des BLLV-Referats „Gleichberechtigt!“

kein Selbstläufer





Am Schuljahresanfang sammelte eine Lehrerin in ihrer Klasse Geld ein und verwahrte es verschlossen im Lehrerzimmer. Über Nacht wurde in der Schule eingebrochen, das Geld war weg. Wer haftet? Die Rechtsabteilung ordnet ein.

Schein-Lösung

Der Fall

In den ersten Schulwochen übernahm die Klassenlehrerin einer 7. Klasse für ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Fächern Technik und EG das Einsammeln von Materialgeld. Dazu kam auch noch ein Betrag für Kopien. Um die Eltern nicht zu überfordern, bat man zunächst um einen Teilbetrag. Doch schnell kamen an einem einzigen Tag mehrere Hundert Euro zusammen, die Schülerinnen und Schüler übergaben das Geld der Lehrerin. Weil das Sekretariat nach ihrem Nachmittagsunterricht nicht mehr besetzt war, kam die Klassenlehrerin nicht an den Schultresor. So schloss sie das Geld in ihrem Fach im Lehrerzimmer ein. Über Nacht wurde in der Schule eingebrochen, die Täter verschafften sich Zugang zu fast allen Klassenräumen, brachen Pulte und Schränke auf, ebenso die Fächer der Lehrkräfte. Das eingesammelte Geld war verschwunden. >

*Leiter der Abteilung Recht

Die Rechtslage (I) – Amtshaftung

Wenn Beamte durch ihr Verhalten während sie dienstliche Aufgaben erfüllen einen Schaden verursachen, haften sie grundsätzlich nicht selbst. Ansprüche wegen eines solchen Schadens richten sich gegen den Freistaat Bayern als Dienstherrn. Diese sogenannte Amtshaftung ist in Art. 34 GG (Grundgesetz) in Verbindung mit § 839 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geregelt. Im Falle von Vorsatz, also dem Wissen und Wollen des Schadenseintritts, oder grober Fahrlässigkeit kann der Freistaat im Anschluss Rückgriff bei dem betreffenden Beamten nehmen.

Dies bedeutet, dass in einem solchen Fall verlangt werden kann, dass der Beamte dem Freistaat den von diesem zunächst beglichene Schaden zu erstatten hat. Grobe Fahrlässigkeit ist die Außerachtlassung der im Verkehr (gemeint ist hier der Umgang mit anderen) erforderlichen Sorgfalt in besonders hohem Maße. Hierzu müsste man die von einem normal sorgsamen Menschen als üblich angesehenen Vorsichtsmaßnahmen besonders grob außer Acht gelassen haben.

Eingesammeltes Geld muss grundsätzlich in den Schultresor eingeschlossen werden, weshalb das Wegschließen des Geldes in einem Pult oder Lehrerfach als grob fahrlässig eingestuft werden könnte. Gerade bei höheren Beträgen ist das Einschließen im Safe zwingend. Die Schulleitung hat den Sachverhalt über den Dienstweg an die Regierung zu melden, zusammen mit einer Stellungnahme der Lehrkraft. Diese wird dann zunächst über die Haftung und danach gegebenenfalls über den Regress entscheiden.

Die Rechtslage (II) – Schulkonto

Die Bayerische Schulordnung legt fest: „Bei einer staatlichen Schule kann der Aufwandsträger das Konto zur Verfügung stellen. Stellt der Aufwandsträger kein Konto zur Verfügung, eröffnet die Schulleitung ein staatliches Konto.“ (§ 25 Abs. 1 Sätze 3+4 BaySchO). Um ein derartiges Konto handelt es sich aus dem Grund, weil eine staatliche Schule als nicht-rechtsfähige öffentliche Anstalt nicht selbst Kontoinhaberin sein kann.

Die Eröffnung eines derartigen Kontos durch Kommune oder Schulleitung ist zwingend. Grundsätzlich sollte das Konto vom Sachaufwandsträger eingerichtet werden. Das entspricht der Rechtslage (auch schon vor der letzten Änderung 2023) und – noch wichtiger – ist Ausfluss seiner Verpflichtung, für die „Geschäftsbedürfnisse“ der Schule zu

sorgen (§ 3 Abs. 2 Nr. 6 BaySchFG). Über dieses Konto dürfen die Kosten abgewickelt werden, die von Erziehungsberechtigten beziehungsweise volljährigen Schülerinnen und Schülern zu tragen sind und von der Schule an Dritte als Berechtigte weitergegeben werden, zum Beispiel:

- Kosten für Schülerfahrten (einschließlich Bildungs- und Teilhabeleistungen)
- Kosten für ähnliche sonstige Schulveranstaltungen (etwa Wandertage, Theaterfahrten, Unterrichtsgänge)
- Kosten für Verpflegung im Rahmen des Ganztags
- Kosten für Atlanten und Formelsammlungen sowie die übrigen Lernmittel wie Arbeitshefte, Lektüren, Arbeitsblätter
- Kopiergeld für Arbeitsblätter und so weiter

Die Abwicklung von Zahlungen ist nur in besonderen Fällen bar möglich (§ 25 Abs. 1 Satz 5 BaySchO). Als Beispiel nennt der Kommentar von Ministerialrat Pangerl „geringfügige Beträge“. Weiter heißt es: „Parallel zum Schulkonto geführte Bargeldkassen mit erheblichen Kassenbeständen sind – schon im Hinblick auf die Diebstahlsgefahr – unzulässig; Privatkonten von Lehrkräften dürfen für die finanzielle Abwicklung schulischer Veranstaltungen nicht genutzt werden.“ (Kommentar zur Schulordnung der Mittelschule, Hrsg: Pangerl, 155. Lfg., Carl Link Verlag)

Das Verfahren

Obwohl nirgends definiert ist, um welche Summe es sich bei einem „geringfügigen Betrag“ tatsächlich handeln darf, dürfte weithin Konsens bestehen, dass ein Betrag von fünf Euro wohl die obere Grenze darstellt. Beim Einsammeln in einer Klasse mit 20 Schülerinnen und Schülern wäre man hier bereits im dreistelligen Bereich. Wenn jedoch, wie im geschilderten Fall, der Gesamtbetrag eher zwischen 500 und 700 Euro liegt, ist es klar, dass Bargeld hier nicht mehr zulässig ist.

Die Kollegin im Beispielfall hatte das Geld bereits bar erhalten, das Problem war die Verwahrung über Nacht. Da der Schultresor für sie nicht zugänglich war, war die Idee, das Geld in ihr abgesperrtes (!) Fach im abgesperrten (!) Lehrerzimmer zu legen, nicht ganz schlecht. Schlimmer wäre das Pult im Klassenzimmer gewesen, wo jedes Kind in der Klasse es mitbekommen hätte. Die Pultschlösser sind zudem oft so windig, dass man noch nicht mal Werkzeug bräuchte, um es aufzubekommen. Weil aber zu Schuljah-

resbeginn eben oft Geld in Lehrerfächern liegt, sind diese gar nicht so selten das Ziel von Einbrechern. Eine Internetrecherche dazu ergibt zahlreiche Treffer. Die Gesamtzahl lässt sich allerdings nicht beziffern. Das Kultusministerium teilte auf Anfrage mit: „Die Anzahl von Einbrüchen in Gebäude staatlicher Schulen ist kein Bestandteil der amtlichen Schulstatistik.“

Die Regierung hat bei ihrer Entscheidung, wer für den Schaden haften muss, Art. 34 GG zu beachten. Demnach haftet der Staat dann, wenn die Lehrkraft „einen Dritten“ geschädigt hat. Ein Dritter ist eine Person oder Stelle, die nicht Teil der staatlichen Schulorganisation ist. Es ist daher zu fragen, wer Eigentümer im Augenblick des Diebstahls war. Bei Geld, das für Dinge eingesammelt wird, welche die Schülerinnen und Schüler selbst besorgen müssten, sind es weiterhin die Kinder beziehungsweise deren Eltern. Das sind zum Beispiel Arbeitshefte oder Lektüren. Anders liegt der Fall, wenn Lehrkräfte Geld einsammeln, das an den Sachaufwandsträger geht, zum Beispiel Kopiergeld oder Teilnehmerbeiträge für Klassenfahrten. Hier muss der Sachaufwandsträger den Schaden regulieren, da er kein Dritter zum Freistaat Bayern ist, wie der Bundesgerichtshof bereits im Jahr 1973 abschließend festgestellt hat. Oftmals springt dann die Kassenversicherung der Kommune ein.

Fazit

Die Kollegin im vorliegenden Fall wurde an die zuständige Regierung verwiesen. Der zuständige Experte dort nimmt für sich in Anspruch, dass einer Lehrkraft in solchen Fällen immer geholfen werde. Entweder werde der Schaden von der Regierung beglichen oder sie habe eine Auskunft erhalten, dass die Kommune zuständig sei. In beiden Fällen bliebe bei ihr „nichts zurück“. „Das ist“, so führt er aus, „unmittelbarer Ausfluss der oben beschriebenen Rechtslage.“ Dennoch wäre es sinnvoller gewesen, die Kollegin hätte das Geld mit nach Hause genommen oder – falls möglich – es auch nur über Nacht auf ihr eigenes Konto eingezahlt. Zwar ist die finanzielle Abwicklung über private Konten ausdrücklich untersagt, aber hier ging es ja nicht mehr um die Abwicklung im eigentlichen Sinne, sondern nur um die sichere Verwahrung über Nacht. Jede Lösung, die das „Übernachten“ des Bargeldes in der Schule vermieden hätte, wäre besser gewesen. //



[Kommentar] **Andreas Rewitzer***

Schluss mit dem Geld einsammeln

Inzwischen gibt es zahlreiche Anbieter, die in Verbindung mit Managementprogrammen für schulische Aufgaben wie das Erstellen von Stundenplänen oder Zeugnissen auch Module für bargeldloses Einsammeln von den Erziehungsberechtigten miteinschließen. Dabei wird zum Beispiel ein Schreiben für jedes Kind generiert, welches das System dann gleich automatisch an die Eltern versendet. Über individuelle Betreffzeilen wird sichergestellt, dass jeder Zahlungseingang einem Kind und einem Verwendungszweck zuzuordnen ist. Bestimmte Applikationen bieten auch das Erstellen von Erinnerungs- und Mahnschreiben mit an. Damit hat die Einsammelei hoffentlich ein Ende und die Zahlungsabwicklung wird auf zeitgemäße Beine gestellt. Klassenleitungen und Fachlehrkräfte können sich dann endlich wieder (etwas) mehr auf ihre pädagogische Arbeit konzentrieren. //

*Leiter der Abteilung Recht

005

Ina Jobst

Konrektorin

„Ich will doch gar nicht aufsteigen“

Im Zusammenhang mit der dienstlichen Beurteilung kümmern sich Kolleginnen und Kollegen häufig nicht um den Eintrag einer Verwendungseignung. Wenn sie sich innerhalb der folgenden vier Jahre dann doch gerne für eine höhere Funktion bewerben würden, klappt das ohne den entsprechenden Vermerk jedoch nur in Ausnahmefällen. Wie sich dem vorbeugen lässt – und was sonst noch neu ist in der anstehenden Beurteilungsrunde.

Zum Ende des Kalenderjahres werden wieder alle Kolleginnen und Kollegen dienstlich beurteilt. Ausnahmen bilden lediglich Rückkehrer aus der Beurlaubung, neu verbeamtete Kolleginnen und Kollegen und – das ist neu – jene, die im letzten Jahr vor der dienstlichen Beurteilung befördert wurden. Meist erfolgt dann die dienstliche Beurteilung ein Jahr nach der Rückkehr oder der Verbeamtung. Bei den Beförderungen trifft dies auch diejenigen, die zum 1. November 2026 im Rahmen der Beförderungsrunde funktionslos nach A 12 AZ oder A 13 befördert werden.

Für einige Kolleginnen und Kollegen ist die dienstliche Beförderung ein notwendiges Übel, das man alle vier Jahre über sich ergehen lässt. Andere erwarten bei der dienstlichen Beurteilung eine gerechte Wertschätzung für ihre geleistete Arbeit, und wieder andere brauchen die dienstliche Beurteilung für ihr >

*Leiter der Abteilung Dienstrecht und Besoldung

berufliches Weiterkommen. Diese Gruppe will sich auf Funktionsstellen bewerben. Und dafür ist die dienstliche Beurteilung eine wesentliche Grundlage.

Damit eine solche Beförderung in eine Funktionsstelle erfolgen kann, muss in der dienstlichen Beurteilung unter Punkt 4 (Verwendungseignung) bestätigt sein, dass die Kollegin oder der Kollege tatsächlich für die Verwendung in der angestrebten Funktion geeignet ist. Ohne diese Bestätigung der Eignung keine Beförderung auf eine Funktionsstelle. Ausnahme wäre lediglich, wenn nach mehrfacher Ausschreibung immer noch nur eine Bewerbung ohne Verwendungseignung vorliegt. In diesem Fall kann das Ministerium eine Ausnahmegenehmigung erteilen.

Ein Problem der vergangenen Jahre war oftmals, dass die Betroffenen nicht wussten, für welche Funktionsämter überhaupt Verwendungseignungen notwendig sind. Dies wird nun deutlich klarer geregelt. Als Anlage zu den Vollzugshinweisen zur dienstlichen Beurteilung, die im Februar erschienen sind, ist beigelegt, für welche Ämter in welchen Funktionsbereichen eine Verwendungseignung notwendig ist. Darüber hinaus ist in den Vollzugshinweisen geregelt, dass auch die Eintragung sonstiger Aufgaben möglich ist, auch solcher, die nicht beförderungswirksam wären (etwa Praktikumslehrkraft).

Eine Verwendungseignung verpflichtet zunächst einmal zu gar nichts

Die Erfahrungen aus den letzten Beförderungsrunden zeigen: Immer wieder streben Kolleginnen und Kollegen, die zum Zeitpunkt der letzten Beförderungsrunde meinten: „Ich will doch gar nichts werden ...“, im Laufe des nächsten Beurteilungszeitraums aus unterschiedlichen Gründen doch eine Funktionsstelle an. Doch ohne entsprechende Verwendungseignung lässt sich dann nichts mehr machen.

Vier Jahre, die Dauer eines Beurteilungszeitraumes, sind lang, und in diesen vier Jahren kann sich vieles ändern. Eben auch die Bereitschaft, eine Funktionsstelle zu übernehmen. Deshalb gilt es bei den Verwendungseignungen sehr aufmerksam zu sein: Eine Verwendungseignung bedeutet nicht die Verpflichtung, sich bewerben zu müssen. Sie wird auch nicht nur vergeben, wenn in der Personalplanung des Dienstvorgesetzten schon eine bestimmte Stelle vorgesehen ist. Auch die zum Beurteilungszeitpunkt vielleicht nicht vorhandene Bereitschaft, eine Funktionsstelle zu übernehmen, zum Beispiel weil die Erziehung der eigenen Kinder die Tätigkeit in einer Funktion gerade nicht zulässt, spricht nicht gegen eine Verwendungseignung. Sie besagt nur, dass die Kollegin oder der Kollege

grundsätzlich für die Verwendung in einer bestimmten Funktion geeignet wäre.

Deshalb ist es gerade jetzt, im unmittelbaren Vorfeld der nächsten dienstlichen Beurteilung, von besonderer Bedeutung für die Beurteilenden wie für die zu Beurteilenden, den Bereich der Verwendungseignung gut im Auge zu haben. Eine im nächsten Beurteilungszeitraum nicht genutzte Verwendungseignung ist weit weniger schlimm als eine nicht gegebene, die man dann doch bräuchte.

Besonderes Augenmerk auch bei Anlassbeurteilungen

Eine weitere Besonderheit ergibt sich aus den Änderungen der Vorgaben für die Anlassbeurteilungen, die in Form eines Vorgriffs-KMS schon im Oktober 2025 bekannt gemacht wurden. Anlassbeurteilungen sind Beurteilungen, die außerhalb des normalen Beurteilungsrythmus erstellt werden, weil sich jemand im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens auf eine Stelle bewirbt, aber in der Funktion, in der sie oder er gerade ist, noch nicht beurteilt wurde.

Ein klassisches Beispiel ist die Konrektorin, die sich auf eine Rektorenstelle bewirbt, in ihrer bisherigen Funktion aber noch nicht beurteilt wurde. In diesem Falle wurden bisher solche Anlassbeurteilungen erstellt, sofern die Kollegin schon mindestens ein Jahr in der alten Funktion tätig war. Dieser Zeitraum wurde nun durch entsprechende Urteile der Verwaltungsgerichte von 12 auf 32 Monate ausgeweitet. So wurde die Möglichkeit, eine fehlende Verwendungseignung aufgrund einer fehlenden Beurteilung in der bisherigen Funktion durch eine Anlassbeurteilung nachzuholen, sehr stark eingeschränkt.

Auch in diesen Fallkonstellationen ist es also von enormer Bedeutung, schon frühzeitig, zum aktuellen Beurteilungstermin, über die Vergabe von weiterführenden Verwendungseignungen nachzudenken. Durch die Erweiterung des Zeitraums auf 32 Monate können sich sonst Fälle ergeben, in denen eine Beförderung, auch wenn sie von allen Seiten als sinnvoll und wünschenswert gesehen wird, verhindert wird, weil eine entsprechende Verwendungseignung fehlt. //



AKADEMIE



Stark führen beginnt bei der eigenen Gesundheit

Frauen in anspruchsvollen beruflichen Positionen tragen täglich Verantwortung – für Mitarbeiter*innen, Projekte und Entwicklungen. Für einen langfristig erfolgreichen und gesunden beruflichen Alltag braucht es physische und psychische Stabilität sowie bewusste Selbstfürsorge. Mit der Gesundheitsreihe der BLLV-Akademie „Frauengesundheit stärken – Wissen, Austausch, Selbstfürsorge“ (bllv.de/frauengesundheit) bietet die Akademie speziell auf Frauen zugeschnittene Fortbildungen und Austauschformate an. Entdecken Sie jetzt passende Fortbildungen und stärken Sie bewusst Ihre Gesundheit!

BLLV-Mitglieder profitieren besonders von den individuellen Gesundheits-Angeboten: Das Sportprogramm **Hansefit** (bllv.de/hansefit) stellt Mitgliedern vielfältige Angebote zur Verfügung – ob Schwimmen, Yoga, Fitnessstudio oder Wellness. Unterstützung für die mentale Gesundheit bietet die digitale Gesundheitsplattform **nilo.health** (bllv.de/nilo). Beliebt sind zum Beispiel die 1-zu-1 Video-Sessions. Der geschützte Raum erlaubt es, berufliche und private Themen mit der/dem persönlichen nilo.Expert*in zu besprechen.

Für eine maßgeschneiderte Weiterbildung an Ihrer Schule und zu unserem umfangreichen Angebot für Schulhausinterne Fortbildungen informieren Sie sich bitte unter bllv.de/schilf.

Ausführliche Seminaurausschreibungen sowie Anmeldung unter akademie.bllv.de oder per Scan

Für die Anerkennung als eine die staatliche Lehrerbildung ergänzende Maßnahme ist der Dienstvorgesetzte verantwortlich. Dienstbefreiung kann beantragt werden.



ONLINE-SEMINARE

- 2026 D 32 DIENSTAG, 27.10.2026, 17.00 – 19.30 UHR
Hormonyoga
Unterstützt effektiv in den Wechseljahren
- 2026 D 37 MONTAG, 30.11.2026, 16.00 – 17.30 UHR
Akupressur bei Endometriose
Schmerzen lindern, Spannung lösen, Balance finden
- 2027 D 06 DIENSTAG, 23.02.2027, 16.00 – 17.30 UHR
Effektiv statt perfekt: Zeitmanagement
für Pädagoginnen
Beruf, Familie & Selbstfürsorge in Balance bringen



PRÄSENZ-SEMINAR

- 2026 P 03 FREITAG, 16.10.2026, 10.00 – 12.30 UHR
Waldbaden
Auszeit vom stressigen Schulalltag



Frauen stärken Frauen ...



bllv-wd.de

mit Sicherheit und Weitblick

Morgens die ersten Kinder mit einem Lächeln begrüßen, mittags Elterngespräche führen, nachmittags Unterricht vorbereiten – Lehrerinnen geben täglich alles. Für ihre Schülerinnen und Schüler, für Bildung, für Werte. Doch wer so viel für andere tut, darf sich selbst nicht vergessen: Sicherheit, Unabhängigkeit und Zukunftsplanung gehören zur Selbstfürsorge.

Führung beginnt bei einem selbst: Lehrerinnen führen Klassen – und ihr eigenes Leben. Der BLLV Wirtschaftsdienst hilft, Verantwortung auch in Sachen Finanzen und Vorsorge zu übernehmen. Fair, verständlich und passgenau. Finanzthemen sind für viele ein Buch mit sieben Siegeln, vor allem, wenn zwischen Unterricht, Familie und Alltag kaum Zeit bleibt. Ob Berufseinstieg, Familienzeit oder Ruhestand – der BLLV Wirtschaftsdienst steht Lehrerinnen mit Rat und Tat zur Seite. Keine anonymen Produkte, sondern ehrliche Beratung für echte Lebenssituationen.

Sicherheit mit System: Auch Beamtinnen und angestellte Lehrerinnen sollten schon früh vorsorgen. Teilzeit, Erziehungszeiten und dergleichen können Lücken reißen. Wir helfen, sie clever zu schließen. So bleibt im Alter mehr Freiheit (und Gelassenheit). Me-Time? Fängt mit Absicherung an. Burn-out, Krankheit, Stress – niemand ist unverwundbar. Eine passende Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung gibt das gute Gefühl, abgesichert zu sein. Für mehr Ruhe im Kopf und mehr Zeit für sich selbst.

Vorsorge mit Herz auch für Kinder: Wer Kinder stark machen will, denkt über den Schulalltag hinaus. Mit cleveren Vorsorge- und Sparlösungen – vom Ausbildungsplan bis zur Kinderabsicherung – geben Sie Ihrem Nachwuchs Sicherheit für die Zukunft.

Seit mehr als 30 Jahren steht der BLLV-Wirtschaftsdienst – ein engagiertes Frauenteam in der Zentrale in München – Lehrerinnen in Bayern zur Seite.

Starke Frauen brauchen starke Partner.

Tabuthema Wechseljahre

Die Hormonumstellung in der Lebensmitte beschert vielen Frauen jahrelang körperliche Beschwerden – die kaum thematisiert werden. Mit gravierenden Folgen gerade im weiblich geprägten Arbeitsumfeld Schule. Durch eine Mitgliederbefragung hat der BLLV neue Wege aufgezeigt.

Wer Daten zum Thema Wechseljahre und ihre Auswirkung auf Gesundheit und Arbeitsmarkt sucht, kann den Eindruck gewinnen, es handle sich um eines der letzten unergründeten Phänomene der Menschheit. Und um eines, das nicht der Rede wert ist. Zu den raren aktuellen Studien gehört der „MenoSupport“ der „Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin“ (HWR Berlin). Dessen Kernergebnisse legen die Frage nahe: Warum findet dieses Thema so wenig Beachtung, wenn doch acht von zehn Frauen gesundheitliche Beschwerden in dieser Lebensphase erleben und jede vierte Frau aus diesem Grund ihre Arbeitszeit reduziert oder früher in Rente geht?

Nur eine Befragte war mit dem Arbeitgeber im Austausch über Beschwerden

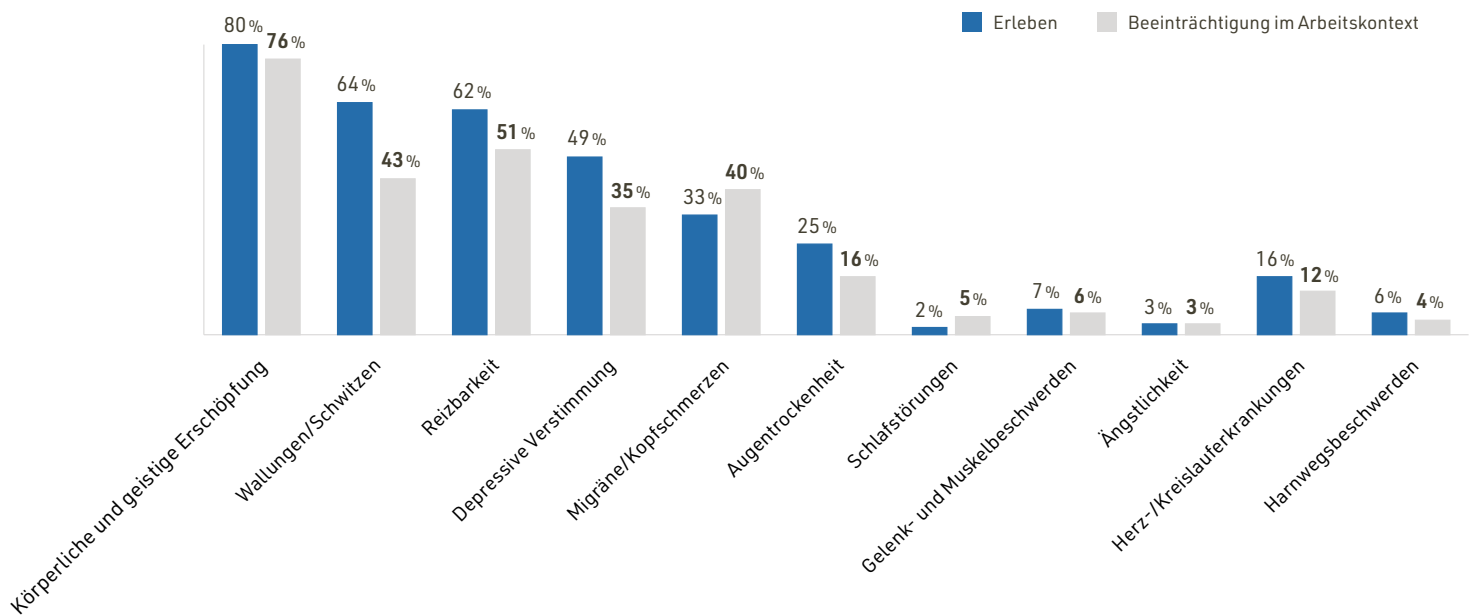
Erstaunlich auch, dass die Krankenkassen nicht einmal einen Abrechnungsschlüssel für Wechseljahresbeschwerden haben. Eine gründliche Behandlung ist für Frauenärzte deshalb wirtschaftlich nicht relevant. Nicht einmal im Grundstudium Medizin ist es vorgesehen, wie Gynäkologin Claudia Sievers gegenüber der BLLV-Akademie erklärt (bllv.de/interview-menopause), dass dieses Thema nicht vorgesehen ist. Sogar in der fachärztlichen Ausbildung werde es „stiefmütterlich“ behandelt. Im weiblich

geprägten Arbeitsfeld Schule – der Frauenanteil im Lehrberuf an allgemeinbildenden Schulen in Bayern lag 2023 bei 74 Prozent – fällt die Problematik der Hormonumstellung und ihrer Folgen naturgemäß überproportional stark ins Gewicht.

Im Oktober 2024 startete der BLLV eine Umfrage, um das Thema angesichts dieser Brisanz aus der Tabuzone zu holen und eine gewisse Datengrundlage zu schaffen. Alle weiblichen BLLV-Mitglieder zwischen 40 und 59 Jahren wurden gebeten, ihre Erfahrungen mitzuteilen. Das rief zahlreiche skeptische Reaktionen hervor. Simone Fleischmann als die Schirmherrin der Umfrage erinnert sich an Stimmen dieser Art: „Braucht es das wirklich?“, „Haben wir nicht andere Probleme?“ Manche Kolleginnen hätten sich als „schwaches“ Geschlecht dargestellt gefühlt. Viele männliche Kollegen gaben zu, wenig über die Wechseljahre zu wissen.

Der Verband nahm Unwissen und anfängliche Skepsis als Beleg für die Dringlichkeit dieser bis dato ungewöhnlichen Umfrage und wollte unter anderem wissen, wie sich Wechseljahresbeschwerden auf die Arbeit auswirken. Die Ergebnisse untermauerten den Eindruck, dass es sich bei diesem vermeintlich reinen Frauenthema um Terra incognita und Tabuthema zugleich handelt: Von allen 1.852 Befragten, darunter Lehrerinnen, Förderlehrerinnen, Fachlehrerinnen, Schulleiterin-

Wechseljahresbeschwerden am Arbeitsplatz „Schule“: Erleben und Beeinträchtigung



nen und Verwaltungsangestellte, gab genau eine Person an, dass sie sich mit ihrem Arbeitgeber über das Thema Wechseljahresbeschwerden ausgetauscht hat.

40 Prozent reduzierten wegen hormoneller Probleme den Arbeitsumfang

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Rund 94 Prozent der Befragten gaben an, dass nie oder nur selten am Arbeitsplatz über das Thema „Wechseljahre“ gesprochen wird. Zugleich wünschen sich 82 Prozent eine offenere Kommunikation. 50 Prozent der Befragten sagten, die Wechseljahre seien an ihrem Arbeitsplatz ein Tabuthema, 23 Prozent waren sich unsicher. Eine Befragte wünschte sich „... mehr Verständnis seitens unseres Arbeitgebers und die Möglichkeit zur Stundenreduzierung aufgrund von Wechseljahresbeschwerden. Oft wird man als Frau in den Wechseljahren belächelt.“

Dabei machen sich die Belastungen der Wechseljahre auch im Arbeitsalltag bemerkbar. Am häufigsten genannte Symptome waren Erschöpfung (76%), Reizbarkeit (51%), Hitzewallungen und Schwitzen (43%) sowie hormonbedingte Migräne und Kopfschmerzen (40%). Auch wenn mit solchen Beschwerden gerade während des Unterrichtens schwer umzugehen ist,

ließen sich nur 14 Prozent der Befragten krankschreiben. Eine Krankmeldung sei oft nur mit „schlechtem Gewissen“ möglich. 40 Prozent gaben an, dass sie ihre Stunden wegen der Wechseljahre reduziert haben.

Auf die Frage, was der Arbeitgeber Schule tun kann, um Lehrerinnen zu entlasten, waren die vier wichtigsten Wünsche von Betroffenen: flexible Teilzeitmöglichkeiten; Sensibilisierung für die Thematik in Gesellschaft und Schule (Führungskräfte, Kollegium); Flexibilität im Arbeitspensum und Rücksichtnahme bei der Stundenplanung; Klimatisierung der Klassenräume, Rückzugsmöglichkeiten und gepflegte Sanitäranlagen. Nach Auswertung der Umfrage kommentierte Simone Fleischmann: „Es gibt Redebedarf. Und es gibt keinen Grund, etwas zu tabuisieren, was so viele Lehrerinnen und Fachkräfte an Schulen belastet. Lehrkräftegesundheit ist eine große Herausforderung, die sich direkt auf den Lehrkräftemangel auswirkt. Diese Umfrage ist ein erster Schritt auf dem Weg. Den wollen wir weitergehen.“

Chris Bleher und Nicoletta Wagenstetter

bllv.de/wechseljahre-schule



Der neue Landesvorstand der Jungen im BLLV (v. l.): Schatzmeister Moritz Tauer, Franziska Dax, Stefanie Markgraf (3. Vors.), Johanna Huber, Nina Pirc (1. Vors.), Julia Hautum (2. Vors.), Christoph Maier; nicht im Bild: Alina Schnell, stellv. Vorsitzende

Zukunft gestalten

**Der neu gewählte Vorstand des Jungen BLLV
fordert bessere Bedingungen für Lehramtsanwärterinnen,
Lehramtsanwärter und Junglehrkräfte in Bayern**

Elena Sender, Projektkoordinatorin des Jungen BLLV

Bessere Arbeitsbedingungen für Lehramtsanwärterinnen, Lehramtsanwärter und Junglehrkräfte, mehr Zeit für pädagogische Arbeit und eine Bildungspolitik, die die Realität an Schulen ernst nimmt – in seinem Leitantrag „LehrKraft: Vielfalt leben, Zukunft gestalten“ hat der Junge BLLV auf seiner Landesdelegiertenversammlung Anfang Mai in Gunzenhausen formuliert, was junge Lehrkräfte in Bayern brauchen, um Schule unter heutigen Bedingungen gut gestalten zu können.

Die neugewählte 1. Vorsitzende, Nina Pirc, eröffnete die Vorstellung des Leitantrags mit dem Blick auf Schule als Zukunftsort. Ihre Kernbotschaft: Kinder müssen nicht immer stark auffallen, damit klar wird, dass sie Unterstützung brauchen. Umgekehrt können Anpassung, Perfektionismus und großes Engagement verdecken, dass ein Kind mehr Begleitung benötigt. **Daraus leitet der Junge BLLV eine zentrale Forderung ab: Lehrkräfte brauchen Zeit, Unterstützung und Ressourcen, um Individualität wirklich wahrnehmen zu können.**

Die Grundschullehrerin Julia Hautum als zweite Vorsitzende knüpfte daran mit der Forderung nach einer Bildungspolitik auf Augenhöhe an. Lehrkräfte können ihrer Erfahrung nach prägend wirken, wenn sie Kindern etwas zutrauen und sie nicht auf Noten reduzieren. Gute Schule entstehe deshalb nicht durch Anordnungen von oben, sondern im Dialog mit denen, die täglich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. **Der Junge BLLV fordert mehr Beteiligung, frühzeitige Kommunikation und langfristige Konzepte statt kurzfristiger Einzelmaßnahmen.**

Wie eng politische Entscheidungen und Schulalltag zusammenhängen, machte Stefanie Markgraf beim Thema strukturelle Rahmenbedingungen deutlich. Die Mittelschullehrerin und neue 3. Vorsitzende erklärte: Wer möchte, dass Lehrkräfte familiäre Belastungen, individuelle Lebensgeschichten und Lernvoraussetzungen wahrnehmen, muss ihnen auch die Zeit dafür geben. **Kleinere Klassen, verlässliche Förderstrukturen und der Schutz pädagogischer Kernaufgaben sind für den Jungen BLLV deshalb keine Zusatzwünsche, sondern Voraussetzungen für gelingende Bildung.**

Vorstandsmitglied Johanna Huber rückte die Lehrkräftebildung ins Zentrum. Die Botschaft der Gymnasial-Referendarin erinnert daran, was junge Lehrkräfte in den Beruf mitbringen: Begeisterung, Nähe zur Praxis und die Fähigkeit, Lernfreude zu wecken. Damit diese Energie nicht in starren Strukturen abhandenkommt, **fordert der Junge BLLV eine zeitgemäße Ausbildung. Das Referendariat soll begleiten statt verunsichern, Ausbildungsphasen besser verzahnen und auch Zukunftsthemen wie Inklusion, Digitalisierung, Demokratiebildung und Bildungsungerechtigkeit verbindlich aufnehmen.**

Christoph Maier stellte Gesundheit und Schutz in den Fokus. Die Botschaft des Grundschullehrers und Vorstandsmitglieds verweist darauf, dass Schule auch ein Ort sein muss, an dem Vielfalt geschützt wird und Diskriminierung nicht unwidersprochen bleibt. Dafür braucht es Lehrkräfte, die Zeit für Gespräche haben, aber auch Strukturen, die sie entlasten. **Der Junge BLLV fordert weniger Bürokratie, multiprofessionelle Teams, flexible Arbeitszeitmodelle und niedrigschwellige Beratungsangebote.**

Grundschullehrerin und Vorstandsmitglied Franziska Dax machte deutlich, dass Schule als Lebensraum ernst genommen werden muss. Wenn Ausgrenzung übersehen wird, weil Stoffdruck und Zeitmangel den Alltag bestimmen, verfehlt Schule einen Teil ihres Auftrags. **Der Junge BLLV fordert deshalb moderne Räume, verlässliche Ausstattung, funktionierende Digitalisierung und ausreichend Zeit für Beziehungsarbeit. Schule soll ein Ort sein, an dem Kinder gesehen werden und Lehrkräfte professionell handeln können.**

Moritz Tauer schloss mit der Forderung nach echter Wertschätzung und Anerkennung. Schule, so der Referendar am Gymnasium, muss mehr sein als Leistungsmessung. Kinder und Jugendliche brauchen Erwachsene, die ihnen auf Augenhöhe begegnen und individuelle Entwicklung ermöglichen. **Wertschätzung bedeutet für den Jungen BLLV deshalb mehr als Dankesworte. Sie zeigt sich in fairen Bedingungen, Vertrauen und einem starken öffentlichen Ansehen des Lehrberufs. //**



SCAN ME

junger.bllv.de/lehrkraft



Pädagogischer Mehrwert

Einst waren sie simple Übernachtungsstätten für Klassenfahrten. Doch längst verstehen sich die bayerischen Jugendherbergen als ein modernes Netzwerk außerschulischer Lernorte bei Themen wie Naturpädagogik, Demokratielernen oder Teamentwicklung. Ein ganzheitlicher Bildungsbegriff ist der gemeinsame Nenner der Kooperationspartner JHW Bayern und BLLV.

Klassenfahrten sind keine „Unterrichtspause“. Sie gehören zu den intensivsten Lernmomenten der Schulzeit. Wer mehrere Tage gemeinsam unterwegs ist, lernt schnell Dinge, die sich weder aus Büchern noch in 45-Minuten-Einheiten vermitteln lassen: Rücksichtnahme, Selbstorganisation, Konfliktfähigkeit, Gemeinschaftssinn. Gerade Kinder und Jugendliche erleben in Jugendherbergen oft zum ersten Mal, was es bedeutet, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen.

Dass Jugendherbergen heute als Lernorte ernst genommen werden, liegt auch an ihrer inhaltlichen Entwicklung. Viele Häuser in Bayern arbeiten mit pädagogischen Konzepten und bieten Programme an, die schulisches Lernen sinnvoll ergänzen: Nachhaltigkeit und Umweltbildung, Demokratiebildung, Medienkompetenz, Kultur, Sport oder erlebnispädagogische Formate. So wird Lernen erfahrbar, nicht abstrakt, sondern konkret.

JHW als Planungspartner

Wichtig zu wissen für Lehrkräfte, wie stark sich das Jugendherbergswerk Bayern inzwischen als Servicepartner versteht. Viele Häuser beraten Schulen schon bei der Auswahl passender Pro-

gramme und helfen, Angebote auf Altersstufe, Unterrichtsthema oder Klassensituation abzustimmen. Ein wichtiger Baustein ist der sogenannte Teamer-Pool. Externe Fachkräfte übernehmen pädagogische Module oder begleiten Workshops und Aktivitäten. Das entlastet Lehrkräfte organisatorisch und schafft zugleich hochwertige Lernsettings außerhalb des Klassenzimmers. Gerade bei Themen wie Naturpädagogik, Demokratielernen oder Teamentwicklung profitieren Schulen von dieser zusätzlichen Expertise.

Auch praktische Fragen werden berücksichtigt. Versicherungsschutz, organisatorische Abläufe oder Programmpakete gehören inzwischen selbstverständlich zum Angebot vieler Jugendherbergen. Zahlreiche Häuser bieten Komplettlösungen an, bei denen Unterkunft, Verpflegung und Bildungsprogramm ineinandergreifen. In Zeiten knapper personeller Ressourcen an Schulen ist das oft eine Voraussetzung dafür, dass Klassenfahrten überhaupt stattfinden können.

Dass man außerschulische Lernorte heute als wichtigen Teil von Bildung versteht, zeigt auch die langjährige Kooperation zwischen BLLV und Jugendherbergswerk Bayern. Beide Partner arbeiten seit Jahren daran, schulisches Lernen und außerschulische Erfahrungsräume enger miteinander zu verzahnen. Sichtbar wird das besonders beim „Runden Tisch Schülerfahrten“. Dort setzt man sich gemeinsam dafür ein, Klassenfahrten als pädagogisch wertvollen Bestandteil schulischer Bildung zu stärken – nicht als Extras, sondern als elementare Erfahrung für junge Menschen. //

Beratung und Buchung zu allen Angeboten:

Service und Booking Center, Tel.: 089 2000 80 43 01 oder service.bayern@by-jugendherberge.de

Marko Junghäne, DJH Bayern



Lernen von den Besten

„Meet Your Master“ bietet BLLV-Mitgliedern vergünstigten Zugang

„**Meet Your Master**“ ist eine digitale Plattform für persönliche Weiterentwicklung und lebenslanges Lernen. Seit 2019 geben herausragende Persönlichkeiten aus Kultur, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft ihr Wissen und ihre Erfolgsstrategien in hochwertig produzierten Videokursen weiter. Meet Your Master verbindet dem eigenen Verständnis nach „Inspiration, Wissen und Erfahrung aus erster Hand – und macht Lernen zu einem besonderen Erlebnis“. Die Plattform wurde von Viktoria und Heiner Lauterbach gegründet. Die Kurse sind in verschiedene Kategorien gegliedert.

BLLV-Mitglieder erhalten vergünstigten Zugang zu allen Kursen. Die Jahreskarte kostet sie 149 Euro statt regulär 249 Euro. Das Ticket ermöglicht unbegrenzten Zugang zu allen Kursen mit exklusivem Wissen aus erster Hand, aufbereitet in mehr als 230 Stunden Videoinhalt. Es kommen regelmäßig neue Kurse hinzu. Enthalten sind darüber hinaus 30 Event-Sessions aus dem Live-Event im vergangenen Oktober (alle zwei Wochen wird eine neue Session freigeschaltet), das Masterbook zu jedem Kurs als PDF-Download und ein Jahr unbegrenzt streamen. **bs**

Beispiele aus dem Kursangebot

Gesundheit & Mindset

Dr. Müller-Wohlfahrt Ganzheitlich gesund, **Dr. Yael Adler** Hautgesundheit, **Prof. Matthias Karst** Kopfschmerz und Migräne verstehen und behandeln, **Dr. Henning Sator** So wird dein Darm gesund, **Prof. Ingo Fietze** Besser schlafen

Mentale Stärke & persönliche Entwicklung

Reinhold Messner Motivation, **Malaika Mhambo** Mentale Stärke und Meditation, **Dr. Dirk Eilert** Emotionale Intelligenz

Business & Kommunikation

Thorsten Hofmann Verhandlungstechniken fürs Leben, **Anke Engelke** Humor und Schlagfertigkeit

Schreiben & Kreativität

Sebastian Fitzek Spannend schreiben

Musik, Film & Entertainment

Jonas Kaufmann Gesang, **Heiner Lauterbach** Schauspiel

Familie & Gesellschaft

Susanne Mirau Das Geheimnis einer glücklichen Kindheit

Kulinarik

Kurse rund ums Kochen und Backen, um Wein, Sushi, Brot, Confiserie und viele weitere kulinarische Themen



Das Startchancen-Programm als Gamechanger für Bildungsgerechtigkeit? Beim MLLV gaben Politik, Verwaltung und Verband Antworten

Die Veranstaltungsreihe „Bildung gerecht gestalten“ der Abteilung Schul- und Bildungspolitik des BLLV machte Station beim Bezirksverband München (MLLV). Im Mittelpunkt stand dort das Startchancen-Programm (SCP) des Bundes und die Frage, inwieweit es tatsächlich zu mehr Bildungsgerechtigkeit an den bayerischen Schulen verhelfen kann.

Einen Einblick in das Programm gab Philipp Pacius (Kultusministerium). Die eigentliche Arbeit an den Schulen beginne gerade erst, das Programm solle „kontinuierlich weiterentwickelt werden“, insbesondere mit Blick auf bürokratische Hürden. Pacius ermutigte die Schulen, Verantwortung zu übernehmen: Man stehe hinter ihnen und unterstütze sie sowohl strukturell, etwa durch den Ausbau von KI-Anfragetools, als auch durch gezielte Fortbildungsangebote zur weiteren Qualitätsentwicklung des Programms.

Brigitte Stelli von der ALP Dillingen verwies auf das große Angebot an Fortbildungen. Im „Train the Trainer“-Programm etwa werden 25 Personen zu Schulentwicklungsmoderatoren ausgebildet, um als Prozessbegleitung, Fachberatung für Schulentwicklung und Beratung für datengestütztes Arbeiten zu agieren. Weitere Austauschformate sind der monatliche „Chatpoint“ für Schulleitungen und die SCP-Themenseite.

Einen Input aus kommunaler Perspektive gab Anita Henselmann (Landeshauptstadt München/LHM), die auf die besondere Bedeutung des SCP für München verwies, wo derzeit 63 Schulen am Programm teilnehmen. Ziel der Stadt sei es, die SCP-

Schulen ganz konkret zu unterstützen. Nicole Gohlke, MdB (Die Linke) bewertete positiv, dass die Mittel des SCP nicht nach dem Königsteiner Schlüssel, sondern anhand eines Sozialindexes verteilt werden. Allerdings gingen viele Schulen weiterhin leer aus, das SCP erreiche nicht alle armutsbetroffenen Kinder.

Jamila Schäfer, MdB (Grüne) verwies mit Zahlen des ifo Instituts darauf, dass in Bayern nur etwa 20 Prozent der Kinder aus einkommensschwachen Familien ein Gymnasium besuchen. Das SCP sei ein wichtiger erster Schritt. Gleichzeitig brauche es einen besseren Sozialindex, stärkere Kofinanzierung, dauerhafte Investitionen sowie eine engere Zusammenarbeit von Bund und Ländern. Parteikollegin Gabriele Triebel, MdL (Grüne), bezeichnete das SCP als einen „Gamechanger“ in der Bildungspolitik. Zielsetzungen des Programms wie Mindeststandards und deren wissenschaftliche Überprüfung seien wichtig, doch bedeuteten die ausgelobten 20 Milliarden Euro über zehn Jahre kaum zusätzliches Geld für Bayern.

Ein zentrales Thema bei der Diskussion, an der für den gastgebenden MLLV Martin Göb-Fuchsberger sowie die Leiterin der BLLV-Abteilung Schul- und Bildungspolitik, Sabine Bösl, teilnahmen, war die Bürokratie, insbesondere die Unsicherheit vieler Schulen bei Dokumentation, Vertragsgestaltung und Mittelverwendung. Aus dem Plenum wurde mehrfach der Wunsch nach klaren Strukturen, Handreichungen und transparenten Verfahren geäußert, etwa beim Umgang mit nicht abgerufenen Fördermitteln. **bs**

MLLV und BLLV fördern gemeinsam das Bildungsprogramm Dok.education

BLLV und MLLV haben als Partner und Preisstifter gemeinsam den 12. DOK.education Dokumentarfilmwettbewerb unterstützt. Bei der Preisverleihung am 17. Mai im vollbesetzten Kino der Münchener Hochschule für Film und Fernsehen (HFF) wurden alle Preisträgerfilme auf der großen Leinwand gezeigt. Der 1. Preis, dotiert mit 400 Euro, ging an Dilara Bozdog von der Anita-Augspurg-Berufsoberschule für den Film „Verstrickte Wurzeln“. Für den BLLV und den MLLV in der Jury dabei war Meike Fuchs, Abteilungsleiterin Berufswissenschaft im MLLV. Die Laudatio für den mit 200 Euro dotierten 3. Preis „Finding Flow in the Fight“ von Lorenz Nägele (Fos/Bos Augsburg) hielt Moritz Tauer, der den Jungen BLLV und den Jungen MLLV auf der Bühne vertrat. DOK.education ist Teil des internationalen DOK.fest München und wird im Sinne einer guten Medienbildung schon seit vielen Jahren vom BLLV gefördert. Die insgesamt vier Preisträgerfilme sind noch bis Ende Juli online zu sehen (bllv.de/dokedu-sieger). bs

Journalistenverband und BLLV vergeben Förderpreis für Schülerzeitung

Der vom Bayerischen Journalistenverband (BJV) ausgeschriebene und vom BLLV gestiftete Förderpreis für Schülerzeitungen ging an die Nürnberger Mittelschule Hummelsteiner Weg. Der mit 500 Euro dotierte Preis kommt der Arbeit der Schülerinnen und Schüler direkt zugute. Gesucht waren Beiträge, die sich herausragend mit dem Wert der Pressefreiheit für die Demokratie auseinandersetzen. In der Ausgabe #1 24/25 der Schülerzeitung „Hummelnews“ setzte die sechsköpfige Re-

daktion das Titelthema „Zeit für Veränderung“. Auf 32 Seiten finden sich eine Reportage zum Ende der DDR sowie Artikel zu psychischen Krankheiten, KI, Schulen in anderen Ländern und zum Geschehen im Schulalltag und in Nürnberg. Schwerpunkt der Ausgabe ist das Thema Extremismus. Gymnasiallehrerin Tamara Thum, stellvertretende Leiterin der FG Gymnasium im BLLV und Mitglied im BLLV-Landesvorstand, begleitete den Prozess als Mitglied der Jury und lobte in ihrer Laudatio „zielgruppengerechte Ansprache“, „professionelles Layout“ und einen „kritischen und vielfältigen Umgang mit dem Thema Rechtsextremismus“. BLLV-Präsidentin Simone Fleischmann überreichte den Preis mit den Worten: „Für uns ist es enorm wichtig, dass auch die Jüngsten verstehen, was Meinungsfreiheit ist und was Pressefreiheit ist. Dass sie verstehen: Ich habe eine Stimme, ich darf was sagen, ich darf so sein, wie ich bin.“ bs

Hansefit – trainieren und entspannen günstig à la Carte

Zugang zu Tausenden Sport- und Gesundheitseinrichtungen mit nur einer Mitgliedschaft: Der BLLV-Wirtschaftsdienst und der BLLV bieten allen Mitgliedern ein neues Sport- und Gesundheitsprogramm. Das Firmensport-Netzwerk „Hansefit“ bündelt Angebote von über 12.000 Sport- und Gesundheitseinrichtungen in ganz Deutschland und listet über 6.000 Onlinekurse. Das Programm umfasst den Zugang zu Fitnessstudios, Schwimmbädern, Boulderhallen, Yoga- und Tanzeinrichtungen, Padel-Tennis, Salzgrotten, CrossFit und zu vielem mehr. Die Angebote können jederzeit und beliebig oft gewechselt werden. Monatlicher Beitrag: 56 Euro (einmalige Anmeldegebühr 69,50 Euro), An- und Abmeldungen sind monatlich möglich. Nähere Infos: bllv-wd.de bs



Info-Portal

Das System für die Digitalisierung schulischer Prozesse

Sonderfunktionen für Realschulen:

- Realschulabschluss mit Prüfungsergebnissen für alle Abschnitte
- Abschlussdialog für jede Schülerin/jeden Schüler
- Abschlussprotokoll und Abschlusszeugnis

und jetzt NEU:

- Transfer aller Abschlussnoten in die ASV



 art soft
and more

Interesse an einer Lösung für Ihre Schule?

Jetzt unverbindlich informieren
bei unserer Durchwahl für
Schulleitungen:

☎ 089 45 23 96 200

🌐 www.artsoftandmore.com

kinderhilfeticker



„denkbar“ Schulfrühstück: Fortbildung für die Frühstückslotsen

Die südbayerischen Frühstückslotsen des Kinderhilfeprojekts „denkbar“ Schulfrühstück haben sich im Mai in der Geschäftsstelle des BLLV in München zu einer Fortbildung getroffen. Neben einer Hygieneschulung standen Workshops zu gesundem und nachhaltigem Frühstück sowie ein Erfahrungsaustausch und Ernährungstipps auf dem Programm. Das Frühstücksteam der BLLV-Kinderhilfe unter der Leitung von Sieglinde Stanzl sorgte für einen gelungenen Nachmittag. Stanzl bedankte sich im Namen aller Beteiligten für das überwältigende Engagement der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: „Ohne euch wäre das Frühstückprojekt denkbar der BLLV-Kinderhilfe nicht denkbar.“ Sie seien die guten Geister, die nicht nur die Lebensmittel einkaufen und den Kindern das Frühstück zubereiten, sondern auch dafür sorgen, dass die Kinder körperlich und auch emotional gestärkt den Schultag beginnen. dr



Bayerische BallHelden: Spielfreude und Spendenerfolg während der WM

Während im Juni und Juli 48 Nationalmannschaften in Kanada, den USA und Mexiko um den Titel des Fußball-Weltmeisters kämpften, kickten Tausende Kinder und Jugendliche aus insgesamt 52 bayerischen Schulen um Punkte für wohltätige Zwecke: Die Initiative „BallHelden – Kicken für Kinder in Not“ – vor neun Jahren vom BLLV zusammen mit dem Bayerischen Fußballverband (BFV) und mit finanzieller Unterstützung der Versicherung „Die Bayerische“ gestartet – war erneut ein großer Erfolg. Allein der Fußballtag im unterfränkischen Frammersbach, wo die Veranstaltung diesmal eröffnet wurde, erbrachte 6.505 Euro an Spenden. Die Einnahmen kommen zu je einem Drittel der BLLV-

Kinderhilfe, der Sozialstiftung des BfV und einem regionalen Sozialprojekt zu Gute. Worte des Willkommens und des Danks an die kleinen Dribbelkünstler und die Ehrengäste sprachen vor dem Anstoß in Frammersbach die Präsidentin des BLLV, Simone Fleischmann, der Vizepräsident des Bayerischen Fußball-Verbands, Thomas Graml, sowie Schulleiter Christoph Rüttiger. dr

Berufsschule Ayacucho: Neue Computer und Nähmaschinen

Dank einer 10.000-Euro-Spende aus Mitteln der Kinderhilfe konnte die Ausstattung der Berufsschule in dem Andendorf Santa Catalina runderneuert werden. Für die drei Ausbildungskurse Backen, Nähen und Anwendung von PC-Programmen waren bis zuletzt lediglich veraltete Geräte zur Verfügung gestanden, darunter PCs aus den 90er-Jahren und Nähmaschinen noch älteren Datums. In der kleinen Schule drei Autostunden entfernt von der Provinzmetropole Ayacucho herrschte große Freude, als die neuen Geräte eintrafen. Im Namen der hoch motivierten Schülerinnen und Schüler bedankten sich die Orts-



ältesten überschwänglich für dieses Zeichen internationaler Solidarität von Pädagogen. Das Projekt ist Teil eines ländlichen Entwicklungsprogramms einer örtlichen gemeinnützigen Organisation. Sie wird betreut von der renommierten Kinderrechtsorganisation Terre des Hommes. dr

bllv.de/kinderhilfe



impressum

Inhaber und Verleger

BAYERISCHER LEHRER- UND LEHRERINNENVERBAND E.V. Bavariaring 37, 80336 München

Postanschrift

Postfach 150209, 80042 München
Telefon 089 721001-0 II Fax 089 721001-90
bllv@bllv.de, www.bllv.de

Redaktionsanschrift

„bayerische schule“ Redaktion
Roseggerstr. 13 II 97422 Schweinfurt
Telefon 09721 5497913

Chefredakteur

STEVE BAUER
Roseggerstr. 13 II 97422 Schweinfurt
Telefon 09721 5497913
redaktion@bayerische-schule.de

Stellvertreter: MARTIN MAURER
Rummelsberg 88 II 90592 Schwarzenbruck
Telefon 0176 83328640
redaktion2@bayerische-schule.de

Art Direction II Layout II CvD

SONIA HAUPTMANN
Bavariaring 37 II 80336 München
Telefon 089 721001-820 II grafik1@bllv.de

Redaktionsleiter

CHRIS BLEHER II www.christianbleher.de

Schlussredaktion

DANIELA ESCH II daniela.esch@vollwortkost.de

Bildkonzeption

SONIA HAUPTMANN II grafik1@bllv.de

Bildredaktion

FOTOSTUDIO ROEDER
Justus-von-Liebig-Ring 11 b II 82152 Krailling
Telefon 089 8501706 II foto@janroeder.de
außer S. 18 (l.) Yasmin Yildiz, S. 18 (r.) Jutta Künast-Ilg privat, Daniel Isenrich privat, S. 19 (r.) Stadler Fotografie, S. 36 (l.) Businessfotografie Inga Haar, (r.) Stephan Schaar, S. 37 (l.) info@christian-klenk.de, S. 56/57 kieferpix, S. 61 Meet Your Master, S. 66 (o.) u. S. 67 BLLV-Archiv

Illustration II Cartoon

BERND WIEDEMANN (S. 7)
bw@buchillustration.de

DIRK MEISSNER (S. 23)
info@meissner-cartoons.de

Autorenkürzel

bs bayerische schule, sp Sophia Peltner,
yy Yasmin Yildiz, wah Wilhelm A. Hees,
dr Dieter Reithmeier

Anzeigen

A.V.I. ALLGEMEINE VERLAGS- UND INFORMATIONSGESELLSCHAFT MBH
Hauptstraße 68 A II 30916 Isernhausen
Telefon 05139 985659-0 II Fax 05139 985659-9
info@avi-fachmedien.de

Druck

ORTMANNT&M GMBH CROSSMEDIA DRUCK
Telefon 08654 4889-0 II Fax 08654 4889-15
www.OrtmannTeam.de

Die „bayerische schule“ erscheint sechs Mal pro Jahr. Sie wird allen BLLV-Mitgliedern geliefert; der Mitgliedsbeitrag enthält den Bezugspreis. Nichtmitglieder können die „bayerische schule“ direkt bei der BLLV-Landesgeschäftsstelle (s. oben) bestellen. Der Bezugspreis beträgt für Privatpersonen 50,00 Euro, für Institutionen (gegen Nachweis) 10,00 Euro jährlich; Einzelhefte inkl. Versand 10,00 Euro. Leserzuschriften senden Sie bitte direkt an die Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Haftung. Falls kein Rückporto beiliegt, können sie auch nicht an den Autor zurückgesandt werden. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers, nicht unbedingt die der Redaktion oder des BLLV dar.

Beilagen der Ausgabe finden Sie auch online unter bllv.de/bayerische-schule



Wir sagen ein großes DANKESCHÖN

- allen, die als WÄHLERINNEN UND WÄHLER an den Personalratswahlen 2026 teilgenommen haben,
- allen, die sich als KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN mit ihrer Expertise auf Listen des BLLV der Wahl gestellt haben, und
- allen, die als HELFERINNEN UND HELFER die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen für den BLLV unterstützt haben.

Gerd Nitschke, 1. Vizepräsident
im Namen des Wahlkampfteams im BLLV
München, 26. Juni 2026

PERSONAL-
RATSWAHLEN
2026



DER BLLV UND SEINE PERSONALRÄTE – GEMEINSAM FÜR STARKE LEHRKRÄFTE!