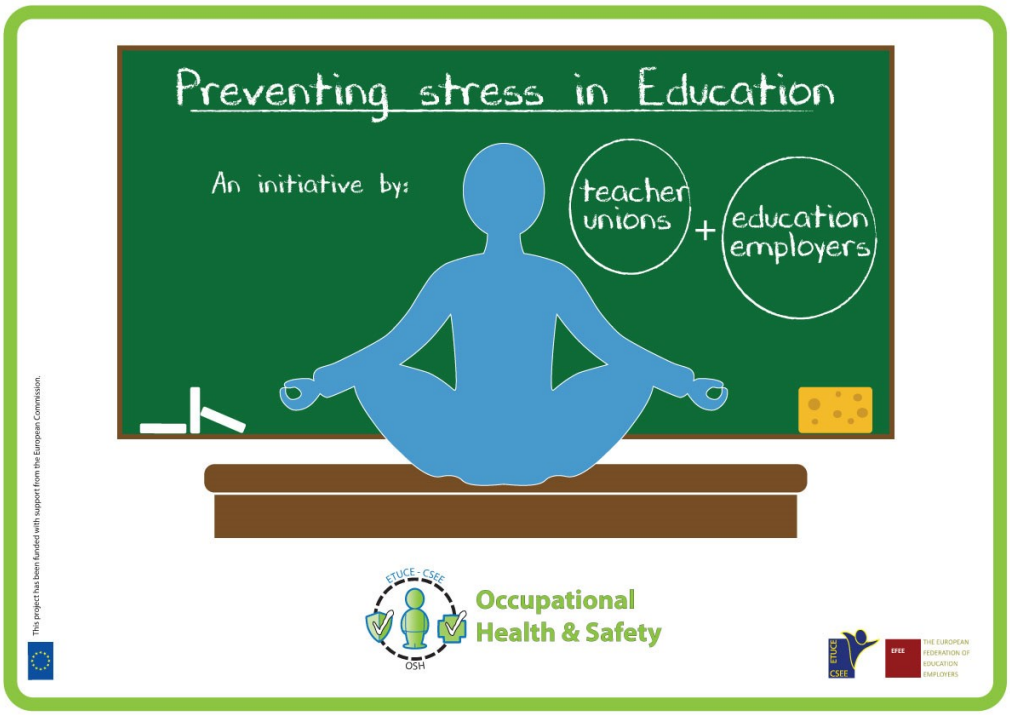
Forschungsprojekt gemeinsame Initiativen zur Stressprävention
Sozialpartner zur Förderung angemessener Arbeitsplätze im Bildungssektor für ein gesünderes Berufsleben
Dieses Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission ausgeführt. Zuwendungsvereinbarung Nummer VS/2015/0030.

PRÄVENTION VON PSYCHOSOZIALEN RISIKEN UND STRESS AM ARBEITSPLATZ IN SEKUNDARSCHULEN

Bericht über die Lage: BELGIEN

November 2015



Dieses Projekt wird von der FFAW (Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften) und dem ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) wissenschaftlich begleitet.

Dieses Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission ausgeführt. Zuwendungsvereinbarung Nummer VS/2015/0030.

Dieses Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission ausgeführt. Zuwendungsvereinbarung Nummer VS/2015/0030.

Inhaltsverzeichnis

1. DETAILS ZUR FELDFORSCHUNG 4
2. LANDESSPEZIFISCHER HINTERGRUND 5
3. STRESSFAKTOREN 7
4. GUTE PRAXIS 8
5. SCHLUSSFOLGERUNGEN 12
6. ANLAGE 13
Annex 1: Studiendelegation 13
Annex 2: Programm 13

Dieses Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission ausgeführt. Zuwendungsvereinbarung Nummer VS/2015/0030.

Die projektbegleitende Arbeitsgruppe - ETUCE (Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft) und EFEE (Europäischer Arbeitgeberverband im Bildungssektor) - möchte den Mitgliedern der lokalen Studiendelegation und allen in Deutschland befragten Personen für ihre Gastfreundschaft und die Zeit danken, die sie in dieses Projekt eingebracht haben.

Dieses Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission ausgeführt. Zuwendungsvereinbarung Nummer VS/2015/0030.

1. DETAILS ZUR FELDFORSCHUNG

Die in diesem Bericht vorgelegten Informationen beruhen hauptsächlich auf halbstrukturierten Gruppeninterviews und Besprechungen mit insgesamt 25 Teilnehmern. Die Studiendelegation traf einerseits Vertreter der wichtigsten Arbeitgeberorganisationen auf der Ebene des Gemeinwesens (**SEGEC** [Generalsekretariat des katholischen Unterrichtswesens / deutsche und französischsprachige Gemeinschaft], **KOV** [Katholisches Unterrichtswesen Flandern], und **GO!** [Unterrichtswesen der flämischen Sprachgemeinschaft]) und andererseits einen Gewerkschaftsvertreter des **CSC-Enseignement** (Christlicher Gewerkschaftsverband im Unterrichtswesen, französischsprachige Gemeinschaft). Außerdem traf die Studiendelegation Schulleiter, Lehrer, SuGA-Fachleute und einen Gewerkschafter des **Institut Saint Joseph** (nachstehend „ISJ“) und des **Vrij Technisch Instituut** (nachstehend „VTI“). Es handelt sich bei beiden um aus öffentlichen Mitteln finanzierte, aber privat von katholischen Trägerorganisationen betriebene Sekundarschulen (12- bis 18-jährige Schüler). Das **ISJ** in Ciney (französischsprachige Gemeinschaft) bietet allgemeinbildende, technische und berufsbildende Ausbildungsprofile. Es hat 1667 Schüler (931 Jungen und 736 Mädchen) mit gemischtem sozioökonomischem Hintergrund und 184 Lehrer (73 Frauen und 69 Männer), davon 42 Lehrer mit Teilzeitarbeit. Das **VTI** in Aalst (flämischsprachige Gemeinschaft) bietet technische, berufsbildende und teilzeitliche berufsbildende Ausbildungsprofile. Es hat 1462 Schüler (1319 Jungen und 143 Mädchen) mit gemischtem sozioökonomischem Hintergrund und 292 Lehrer (116 Frauen und 176 Männer), davon 70 Lehrer in Teilzeitarbeit.

Zur Studiendelegation gehörten zwei EFEE- und vier ETUCE-Vertreter, ein Vertreter jeder Organisation auf EU-Ebene und die restlichen Vertreter jeweils von Organisationen auf Landesebene (Belgien, Vereinigtes Königreich und Deutschland) sowie ein Mitglied des Forschungsteams.

Die Forscher führten halbstrukturierte Gruppeninterviews durch. Am Ende der Interviews konnten die anderen Mitglieder der Studiendelegation gemäß der Leitlinien, die in Sitzungen des Fachbeirats vereinbart worden waren, zusätzliche Fragen stellen. Alle Interviews waren konstruktiv und fanden in einem angenehmen Umfeld statt, was zum Erreichen der Ziele der Fallstudie beitrug: Beschreibung des nationalen Hintergrunds und Dokumentierung sowie Studium der guten Praxis, die zur Prävention von psychosozialen Risiken und Stress bei der Arbeit in Sekundarschulen angewandt wird.

Alle diese Informationen wurden anhand von (durch das Filmteam ermöglichten) Tonaufnahmen, von Notizen der Studiendelegation und von Diskussionen analysiert. Von den Befragten erhaltene Sekundärinformationen wurden als zugehörige Dokumentation behandelt.

Dieser Bericht legt aus Datenschutzgründen keine Namen befragter Personalmitglieder offen.

2. LANDESSPEZIFISCHER HINTERGRUND

Sekundarschulsystem

Bei der Umwandlung Belgiens in einen Bundesstaat im Jahre 1989 wurde die Bildung an die Sprachgemeinschaften (sprachabhängige Rechtsträger) übergeben. Es gibt die *Communauté Française* (französischsprachige Gemeinschaft), die *Vlaamse Gemeenschap* (flämischsprachige Gemeinschaft) und die *Deutschsprachige Gemeinschaft.*

In allen drei Gemeinschaften ist eine in 2 Stufen unterteilte Bildung (Grundstufe [bis 12 Jahre] und Sekundarstufe [12 bis 18 Jahre]) von 6 bis 18 Jahren Pflicht. Die Sekundarstufe bietet vier Ausbildungsprofile: allgemeinbildend, technisch, berufsbildend und teilzeitlich berufsbildend. Schulen können ein oder mehrere Ausbildungsprofil/e anbieten. Die Ausbildung selbst hat drei Stufen: Beobachtung (1. und 2. Jahr, mit einer Prüfung am Ende des 2. Jahrs); Orientierung (3. und 4. Jahr) und Festlegung (5. und 6. Jahr, mit einer Prüfung für das Sekundärstufen-Zertifikat, das Zugang zur Fachhochschule oder Universität gibt, bzw. für den Befähigungsnachweis).

70% der flämischsprachigen und 65% der französischsprachigen Schulen werden aus öffentlichen Mitteln finanziert und von katholischen Einrichtungen privat betrieben. Die restlichen werden aus öffentlichen Mitteln finanziert und von den Kommunen oder Provinzen betrieben. Mit rein privaten Mitteln betriebene Schulen sind sehr selten.

Arbeitsbedingungen

Die Zahl der Arbeitnehmer in der Sekundarstufe ist wie folgt: 42 283 Arbeitnehmer in der französischsprachigen, 67 973 in der flämischsprachigen Gemeinschaft, 63% davon Frauen, etwa 80% Lehrer, davon 52% im Alter zwischen 30 und 49 Jahren.

Die meisten Lehrer der Sekundarstufe haben unbefristete Arbeitsverträge (75% der Lehrer der flämischsprachigen und 68% der französischsprachigen Gemeinschaft). Bei Lehrern unter 29 Jahren sind sie allerdings eher die Ausnahme (ca. 18%). Lehrer können viele Jahre (10 oder sogar mehr) Teilzeitstellen mit befristeten Verträgen haben und im Laufe eines Jahres in vielen Schulen gerade ein paar Tage, in einer Schule nur einen Teil des Jahres und im selben Jahr für viele Schulen gleichzeitig arbeiten. Diese Situation ändert sich frühestens nach drei Jahren Erfahrung in derselben Schule oder demselben Schulverbund. Dann muss eine unbefristete Anstellung angeboten werden.

Das Schuljahr geht von September bis Juni (37 Wochen/Jahr, 5 Tage/Woche). Der Unterricht beginnt frühestens um 8:00 Uhr und endet spätestens um 17:00 Uhr. In der flämischsprachigen Gemeinschaft wird 174 und in der französischaprachigen 182 Tage unterrichtet. Darüber hinaus müssen Lehrer den Unterricht vorbereiten, Schüler nach ihrer Arbeit benoten und an Besprechungen der Klassenlehrer zum Beurteilen der Fortschritte der Schüler teilnehmen sowie bei Besprechungen für bestimmte Fächer anwesend sein und viele weitere mit der Schule verbundene Aufgaben erledigen.

Gehälter sind von der Qualifikation abhängig (je höher die Qualifikation, desto höher das Anfangsgehalt), da für die Arbeit als Lehrer in der Sekundarstufe kein einheitliches Masterniveau gefordert wird. Das jährliche Durchschnittsgehalt eines Lehrers (einschließlich

Leistungsprämien und Vergütungen) beträgt in der flämischsprachigen Gemeinschaft 42 683 EURO in der Sekundarstufe 1 und 55 293 EURO in der Sekundarstufe 2 gegenüber jeweils entsprechend 40 161 EURO und 49 757 EURO in der französischsprachigen Gemeinschaft (Tab. D3.4, *Bildung auf einen Blick*, OECD, 2014). Das Dienstalter beeinflusst ebenfalls die Gehaltshöhe. Das Jahresgehalt eines Lehrers der Sekundarstufe 1 in der flämischsprachigen Gemeinschaft zu Beginn der Karriere beträgt beispielsweise runde 29 765 EURO und erreicht in der höchsten Dienstaltersstufe 51 596 EURO. Diese Gehälter liegen durchweg über dem EU21-Durchschnitt.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die europäische Richtlinie 89/39/EWG wurde in Belgien 1996 mit dem Bundesgesetz vom 4. August über das Wohlbefinden der Beschäftigten bei der Arbeit umgesetzt. Seit 2007 ist Prävention psychosozialer Risiken bei der Arbeit durch eine spezifische Königliche Verordnung geregelt. Sowohl das Gesetz als die Verordnung gelten für alle Arbeitnehmer und Unternehmen aller Branchen, einschließlich des Bildungssektors.

2014 wurde die Verordnung durch die Untermauerung und Erweiterung der vorher geltenden Begriffsbestimmungen im Bereich psychosoziale Risiken bei der Arbeit aktualisiert. Sie werden jetzt definiert als die Wahrscheinlichkeit, mit der ein oder mehrere Arbeitnehmer im Arbeitsumfeld objektiv risikoträchtigen Gegebenheiten oder Verhalten augesetzt sein können, die vom Arbeitgeber beeinflussbar sind. Solche Risiken sind zum Beispiel: psychologische Beeinträchtigungen (z.B. Angstgefühle, Depression, Burnout-Syndrom, Selbstmordgedanken oder posttraumatischen Belastungsstörungen) und/oder körperliche Beeinträchtigungen (Schlafstörungen, Bluthochdruck, Herzrhythmusstörungen, Probleme im Magen-Darm-Bereich, usw.); Gegebenheiten der Arbeitsorganisation (Führungsstil, Verfahren, Struktur, Aufgabenzuteilung); Aspekte des Arbeitsinhalts (Art der Arbeit, Komplexität, Schwierigkeit und Unterschiedlichkeit der Aufgaben, emotionale und psychische Arbeitsbelastung); zwischenmenschliche Beziehungen bei der Arbeit (Kommunikation, Beziehungen zwischen Gruppen) oder sonstige Gegebenheiten am Arbeitsplatz (Bewertungsverfahren, Karrieremanagement, Vertragsart, Schulungsprogramme, usw.). Die Verordnung bezieht sich also auf Elemente (Faktoren, die zur psychosozialen Risikoexposition beitragen können), die der Arbeitgeber beeinflussen kann.

Als Akteure der Prävention psychosozialer Risiken betrachtet das Gesetz zunächst den Arbeitgeber (Hauptverantwortlicher), dann die Vorgesetzten sowie den Sicherheits- und Gesundheitsausschuss, die technischen Experten für psychosoziale Prävention und die Vertrauensperson für Fälle sexueller Belästigung, Gewalttätigkeit und Mobbing am Arbeitsplatz. Die Verordnung legt besonders viel Wert auf Prävention aufgrund von Risikoabwägungen. Mehrere zweckdienliche Verfahren werden erwähnt. So wird zum Beispiel festgeschrieben, dass ein Vorgesetzter oder mindestens ein Drittel der Arbeitnehmervertreter in den Sicherheits- und Gesundheitsausschüssen eine Risikoanalyse beantragen kann/können. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine erste Risikoanalyse durchzuführen, an der die Arbeitnehmer und der Präventionsberater teilnehmen. Aus dieser Analyse müssen Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsbedingungen abgeleitet werden, die einzuplanen sind und über die kommuniziert werden muss. Die Akteure der Risikoprävention am Arbeitsplatz bewerten dann einmal jährlich Risikoanalyse und zur Bekämpfung der Expositionen getroffene

Maßnahmen (http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions).

Sozialer Dialog

Zur Einhaltung der Königlichen Verordnung von 2014 haben die flämisch- und französischsprachige Gemeinschaft als Sozialpartner begonnen, für ihre Mitglieder Support-Tools zu entwickeln. Diese Entwicklungen sind jedoch noch in der Vorbereitungsphase.

Die flämischsprachige Gemeinschaft entwickelt den sozialen Dialog. In diesem Rahmen wurde zur Einhaltung der neuen Verpflichtungen im Bereich psychosoziale Risiken dem Beispiel der Arbeitsnormen für katholische Schulen eine neue Anlage beigelegt. Dies wurde zwischen Katholiek Onderwijs Vlaanderen (Katholisches Unterrichtswesen Flandern) und den Gewerkschaften des Bildungssektors ausgehandelt. Außerdem wurde zur Anpassung des „Welfare Convenant“ (Bearbeitung der SuGA-Gesetze an den Bildungssektor) eine spezifische Arbeitsgruppe für psychosoziale Risiken gegründet. In dieser Arbeitsgruppe arbeiten Vertreter aller Dachverbände im Bildungssektor (Arbeitgeberverbände), Hochschulen, externe Sachverständige, Gewerkschaften, die Regierung Flandern (Bildungsminister) und der Bundesstaat (Abteilungen für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Dialog & Arbeitsinspektion) zusammen. Diese Arbeitsgruppe soll Wege finden, um die Präventionspolitik der Bildungsanbieter im Bereich psychosoziale Risiken zu verstärken.

In der französischsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sich der soziale Dialog hauptsächlich mit Angelegenheiten externer Dienstleistungen im Schutz- und Präventionsbereich.

3. STRESSFAKTOREN

Die Befragten waren einverstanden, über die hohe Fluktuationsrate bei Lehrern zu Beginn ihrer Berufstätigkeit zu sprechen, die als ein wichtiges Problem an belgischen Sekundarschulen gilt. In der französischsprachigen Gemeinschaft gaben 2011 über 40% der neu eingestellten Lehrer der Sekundarstufe ihre Arbeit in den ersten fünf Jahren auf, über die Hälfte davon bereits im ersten Arbeitsjahr (http://www.enseignement.be/index.php?page=27524). In der flämischsprachigen Gemeinschaft belief sich die Abgangsrate 2006, als man das Problem anzugehen begann, auf 35% (http://www.ond.vlaanderen.be/beleid/personeel/files/AMR_2013.pdf). Dieses Problem war mehr oder weniger deutlich mit arbeitsbedingtem Stress und mangelnder Prävention psychosozialer Risiken verbunden.

Quellen

Die Befragten sahen für die hohe Fluktuationsrate bei Lehrern zu Beginn der Berufstätigkeit mehrere Gründe:

- **Einstellungsbedingungen**

Neu eingestellte Lehrer können beispielsweise viele Jahre (von 1 bis 10 Jahren oder sogar mehr) an Teilzeitstellen mit befristeten Verträgen arbeiten und im Laufe eines Jahres in vielen Schulen gerade ein paar Tage, in einer Schule nur einen Teil des Jahres und im selben Jahr für mehrere Schulen gleichzeitig arbeiten.

- **Arbeitspensum**

Neu eingestellte Lehrer haben zwar dieselbe Zahl Unterrichtsstunden wie andere Lehrer, aber ihr tatsächliches Arbeitspensum ist höher, weil sie für jedes Fach und jede Gruppe, die sie unterrichten, ihren eigenen Unterrichtsinhalt anlegen müssen.

- **Unterschied zwischen Lehrerausbildung und Lehrpraxis**

Der Unterschied zwischen dem, was an der Universität oder Hochschule gelehrt wird und der Realität des Schulalltags ist groß. Manche Lehrer - besonders im berufsbildenden Zweig - kommen direkt aus einem anderen Beruf, ohne die geringste Schulung für die konkrete Unterrichtserteilung. Darum sind die Anforderungen der Klassenführung, der Benotung der Schüler oder der Elternversammlungen schwer meisterbar für Lehrer, die neu im Amt sind.

All dies könnte letztendlich zur schädlichen Exposition von Lehrern gegenüber psychosozialen Risiken führen. Beispiele: die unsicheren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen (das Risiko, entlassen zu werden; die Unsicherheit, ob man nach der Entlassung eine neue Arbeit findet; wechselnde Arbeitsstunden oder unterschiedliches Gehalt; hin und wieder neue Fächer oder Schulen, usw.); der Mangel an sozialer Unterstützung (Isolation; zu wenig Hilfe und Feedback von Kollegen und Managern wegen häufigem Schulwechsel); der Mangel an Anerkennung (zu wenig Aufwertung der Arbeit; Achtung vor der Arbeit; unfaire Behandlung); die Menge der geforderten Arbeit (Aufgaben, die aus Zeitmangel außerhalb der Arbeitsstunden erledigt werden müssen; der Druck, schnell zu arbeiten); emotionale Anforderungen (wenn die Arbeit den Lehrer in eine Lage versetzt, die emotional störend wirkt; wenn Arbeitsanforderungen mit den persönlichen Problemen anderer verbunden sind; wenn Gefühle oder Meinungen verborgen werden müssen); oder Konflikte zwischen Arbeits- und Familieninteressen (wenn die Arbeit so viel Zeit und Energie des Lehrers bzw. der Lehrerin verbraucht, dass sich dies negativ auf seine/ihre Familie auswirkt; wenn er/sie zugleich unterrichten und sich um die Familie kümmern muss).

4. GUTE PRAXIS

Die hohe Fluktuationsrate bei Lehrern zu Beginn ihrer Berufstätigkeit, ihre Quellen und Lösungen gehören formell nicht zu den Themen, mit denen sich Sozialpartner, Lehrer, Schulleiter und Arbeitnehmervertreter im Rahmen der Verhütung berufsbedingter Gefahren beschäftigen. In die allgemeinen Verwaltungsprozesse vieler Schulen und den sozialen Dialog der Sprachgemeinschaften werden jedoch Themen zur Prävention psychosozialer Risiken bezüglich der Fluktuationsraten eingebaut.

Auf der Ebene des Gemeinwesens

Auf der Ebene des Gemeinwesens wird versucht, die hohen Fluktuationsraten bei Lehrern, die ihr Amt beginnen, vor allem durch eine Reduktion der Kluft zwischen Lehrerausbildung und Lehrpraxis zu reduzieren. Einstellungsbedingungen und Arbeitspensum werden als Möglichkeit zur Reduktion der hohen Abgangsraten von Berufsanfängern nicht in Betracht gezogen.

In der französischsprachigen Gemeinschaft bot die Regierung der Föderation Wallonie-Brüssel 2010 nach Verhandlungen auf Branchenebene mit Gewerkschaften und Vertretern der Trägerorganisationen (Arbeitgeber) Schulungen für die Hilfestellung und Betreuung für

Neueingestellte an. Die Grundsatzerklärung 2014-2019 *„Verbündet für den Erfolg"* der Gemeinschaft von 2014 kündigte eine Formalisierung der beruflichen Weiterentwicklung von Lehrern an, die von der im Oktober 2015 verabschiedeten Verordnung zur Pflicht gemacht wurde. Diese Verordnung schreibt beispielsweise die Bestellung eines Betreuers für Lehrer vor, die ihr erstes Amt antreten, um ihre ersten Schritte im Beruf zu erleichtern. Die vorgesehene Exzellenzvereinbarung für Bildungsprozesse unterstützt diesen neuen Ansatz. Dazu gehört auch die Entwicklung von Tools wie das auf einen Austausch über gute Praxis und gemeinsames Arbeiten basierte *„Accueillir les enseignants débutants"* (Aufnahme von Lehrern, die ihr erstes Amt antreten), das zum Erfahrungsaustausch zwischen Lehrern mit Betreuerrolle, Akademikern sowie Spezialisten der öffentlichen Hand anregt. Auf dieser Ebene gibt es keine Verbindung mit SuGA-Angelegenheiten.

In der flämischsprachigen Gemeinschaft stellte das Bildungsministerium 2006 als Ursache für das Problem des schnellen Abgangs von Lehrern, die neu im Amt sind, Beschäftigungsunsicherheit und mangelnde anfängliche Berufsorientierung sowie arbeitsbedingten Stress fest. Das Ministerium gewährte daraufhin hauptsächlich Schulen mit Lehrern, deren Unterrichtsstunden abnahmen, zusätzliche Stunden, in denen solche Lehrer Neuankömmlinge im Lehrerberuf unterstützen konnten - sogenannte „farbige Stunden". Außerdem entwickelte die Landesregierung in Flandern für Betreuer einen *„banaba"* (Bachelor nach dem Bachelor) in der Form von Pflichtkursen über 3 Jahre und organisierte Aufsichtsgruppen für sie. Allerdings beschloss die Landesregierung von Flandern im Schuljahr 2010-2011, diese Politik der Sonderstunden und Schulungen in einem Augenblick zu beenden, als die Abgangsrate zwar bereits rückläufig war, aber in der Sekundarstufe immerhin noch 22% betrug.

Auf der Ebene der Schulen

In den besuchten Schulen wurde die Prävention psychosozialer Risiken in die SuGA-Agenda eingegliedert (wo Sicherheitsbelange als dringender angesehen wurden). Hier hat der Druck des neuen Gesetzes ganz offensichtlich gewirkt. An der ISJ Ciney hatten sie gerade die Ergebnisse ihrer ersten Abwägung psychosozialer Risiken erhalten und wollten die Ergebnisse analysieren, um die Risiken an der Quelle zu bekämpfen. An der VTI Aalst wurden die psychosozialen Risiken letztes Jahr abgewogen. Wichtige Präventionsmaßnahmen waren: 1. Verbesserung der Zeitpläne (Abstimmung auf Bedarf/Wünsche der Lehrer, auf Fächer und Schülergruppen, mit dem Familienleben vereinbare Arbeitszeiten); und 2. Teamarbeit und gegenseitiger Support der Lehrer. Diese beiden Maßnahmen waren auch von der ISJ als effizient unterstrichen worden. Auch möglichst kleine Klassen wurden von beiden Schulen als Mittel erwähnt, konnten jedoch nicht eingerichtet werden. Dies war für ISJ ein großes Problem: mit 120 Schülern mehr als im Vorjahr zwang das aufgrund der Schülerzahl des Vorjahres zuerkannte Budget dazu, in Klassen von 28 Schülern anstatt der vorgeschriebenen 24 Schüler zu unterrichten.

Bei beiden Schulen fokussierten die wichtigsten Maßnahmen zur Bekämpfung der hohen Fluktuationsrate bei Lehrern, die neu im Amt sind, die Kluft zwischen Lehrerschulung und Lehrpraxis. Beide Schulen entwickelten ein **Betreuungs-Programm für Lehrer, die neu im Amt sind.** Daher werden beide zusammen vorgestellt; eventuelle Unterschiede werden falls nötig unterstrichen.

- **Basis**

In beiden Schulen ist die Tatsache, dass das Betreuungs-Team ein **Support-Team ist, d.h. dass es nicht im Auftrag des Schulleiters prüft oder kontrolliert**, sondern eine Beziehung zwischen Gleichgestellten ist, ein wichtiger Pfeiler des Erfolgs. **Support** (durch Lehrer mit Betreuerrolle) **und Bewertung** (durch den Schulvorstand) **sind ganz klar getrennt**. Bei ISJ unterzeichnen die betreuenden und die im Amt beginnenden Lehrer außerdem einen Vertrag, in dem Diskretion und eine beurteilungsfreie Haltung zwei der höchsten Werten darstellen. Bei VTI kann die Schule keinen neuen Lehrer bewerten, bevor seine Betreuer Unterrichtsbeobachtungen und Feedback durchgeführt haben. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Tatsache, dass die Mitglieder der Support-Teams **für ihre Rolle als Betreuer geschult werden müssen** und in der Schule ein bestimmtes Dienstalter (5 Jahre oder mehr) haben müssen. Sie finden außerdem sehr positiv, mit Betreuern anderer Schulen über das Web zu kommunizieren, um sich über Erfahrungen auszutauschen und sie zu hinterfragen. Dritter Stützpfeiler ist die Tatsache, dass in beiden Fällen alle Schulungsmaßnahmen für neue Lehrer auf die Entwicklung der **Lehrfähigkeit,** des „**wie unterrichten“** eher als des „was unterrichten“ fokussiert sind. Es geht um den Beruf des Lehrers. Bedarf für das Feld/das Fach wird von Koordinatoren für das Feld/das Fach und von Teams (mit Erziehungsprojekten, Kursprogrammen, Handbüchern falls verwendet, Kompetenzen und Wissens-Toolkits, usw.) gedeckt. Und - last but not least - der vierte Stützpfeiler: ein **Teamansatz** für den Austausch von Erfahrungen darüber, wie Herausforderungen aufgenommen, das **Nachdenken** stimuliert (eigenständig denken, die richtigen Fragen stellen), Führung ohne Eingrenzung ausgeführt, Ratschläge ohne Standardisierungen gegeben und Lösungskits **vorgeschlagen anstatt aufgezwungen** sowie die Lehrer, die neu im Amt sind, dadurch **gepowert** werden können.

- **Einführungsmaßnahmen**

Für die **Ankunft** am Arbeitsplatz in der **Schule** werden wichtige, aber zweitrangige Aktivitäten angeboten. Es gibt alle Arten praktischer Informationen, die ein neuer Lehrer vielleicht brauchen kann (wer ist wer, wer macht was, eMail und Passwörter für elektronisches Material, Gebäude und wichtige Areale, usw.). Bei VTI werden diese Tätigkeiten zum Großteil vom Support-Personal ausgeführt.

- **Support-Tätigkeiten**

Support-Tätigkeiten sind Tätigkeiten **zur Unterstützung der Integration des Neuankömmlings im Lehrerberuf.** Sie beziehen sich auf Lehrfähigkeiten und sind darum in jeder Schule nützlich. Allerdings enthalten sie begleitende Erklärungen über die tatsächliche schulspezifische Praxis und Regulierung (formelle und formlose Standards) - schließlich ist ihr Ziel ja auch die **Eingliederung in ein spezifisches Bildungsteam.**

In beiden Schulen werden Support-Aktivitäten **gemeinsam und individuell** entwickelt.

ISJ arbeitet in Gruppen an den **Fallstudien von Kollegen** (dazu werden Tools der kostenlosen Online-Plattform NéoPass@ction, die Ressourcen von Forschungsarbeiten über die Beobachtung von Unterricht vor Ort anbietet, verwendet) und den Reaktionen neu eingestellter Lehrer sowie ihren Problemen bei der ersten Berufserfahrung. VTI arbeitet zumeist und zuallererst an den **Erfahrungen der tatsächlichen Neueingestellten** und führt gleichzeitig formlose gemeinsame Gespräche über eigene Problemen bei der ersten Erfahrung, an kollegialen **Kommentaren** über eine oder zwei Unterrichtsstunden neuer Lehrer, mit Feedback der Betreuer und **Rollenspielen.** Bei ISJ werden in der gemeinsamen Betreuung die

herausfordernden Phasen im Schuljahr behandelt. Die Themen sind damit vorgegeben: **wie ist mit Klassenführung, Benotung der Schüler oder Elternversammlungen umzugehen.** Auf Anfrage der betreuten Lehrer können weitere Themen hinzugefügt werden. VTI entwickelt mehr **Teambildungsaktivitäten** außerhalb des Schulbereichs, um neue Lehrer zur Bildung von Gruppen/Teams untereinander anzuregen. Bei ISJ werden Verbindungen vorwiegend innerhalb der Einrichtung und im Betreuungsteam aufgebaut. Bei VTI gehören Professionalisierung, neue Bekanntschaften und Vergnügungen zum Betreuungsprogramm für neue Lehrer. Sowohl bei ISJ als bei VTI werden unterstützende Aktivitäten von den Lehrern, die neu im Amt sind, bewertet - und in beiden Schulen für sehr gut befunden.

VTI reduziert die Unterrichtszeit von Betreuern, damit sie sich ihrer Betreuerrolle widmen können. Bei ISJ werden alle Aktivitäten auf ehrenamtlicher Basis ausgeführt. Als Betreuungszeit sieht VTI zwei Jahre vor, wobei man sich im zweiten Jahr mehr auf die persönliche Entwicklung und auf Fortschritte des Lehrers aufgrund seiner Selbstbewertung konzentriert

Diese Projekte begannen auf ganz unterschiedliche Weise und die für entsprechende Aktivitäten bereitgestellten Mittel waren genauso unterschiedlich. Bei ISJ begannen sie 2010, als sich fünf ISJ-Lehrer für die von der Bundesregierung angebotene Schulung anmeldeten (siehe oben) und mit Einverständnis des Schulleiters ehrenamtlich ein Einführungs- und Unterstützungsteam für Lehrer der Schule entwickelten, die ihr erstes Lehramt wahrnahmen. Ab 2012 entwickelten sie ein Betreuernetzwerk für die Diözese (Namur - Luxemburg), auf dem sie praktische Erfahrungen und Informationen austauschten und darüber nachdachten, wie neue Lehrer unterstützt werden können, welche Rolle sie als Betreuer zu spielen haben und wie Probleme mit der Aufnahme neuer Teilnehmer in ihren organisatorischen Rahmen gelöst werden können. Heute gehören sie zu einem Netzwerk auf der Ebene Wallonien-Brüssel und sind Mitglieder einer spezifischen Arbeitsgruppe zum Thema „Lehrer zu Beginn ihres Amts“. 2014 stellten die Lehrer, die neu im Amt waren, 27,7% der 112 Lehrer bei ISJ dar und 63,5% der Lehrer hatten ein Dienstalter von 5 oder mehr Jahren. Bei VTI begann es 2006, als das flämische Bildungsministerium das Problem der hohen Fluktuationsrate von Lehrern zu Beginn ihrer Berufstätigkeit erkannte. Die Schule erhielt 9 Mal 1,8 Stunden/Woche („bunte Stunden[1]“), die anstelle des Unterrichts der Betreuung neuer Lehrer gewidmet werden sollten. Ziel der Schule war das Vermeiden von arbeitsbedingtem Stress bei Lehrern, zu Beginn ihrer Berufstätigkeit. Sie ernannte zu diesem Zweck einen Betreuer. Ein zweiter Betreuer wurde 2007 ernannt. Die öffentlichen Gelder zur Finanzierung der Stunden änderten sich von 2007 bis 2010, aber die Schule finanzierte restliche benötigte Stunden aus eigenen Mitteln. Seit 2010 finanziert die Schule diese Stunden aus eigenen Mitteln ohne Zuschuss des Ministeriums. In der Zwischenzeit haben die Betreuer ihren Abschluss gemacht und nehmen an einer Aufsichtsgruppe der Betreuer Flanderns teil. Heute wird zwischen 17 und 20% des Unterrichtspersonals von neuen Lehrern gestellt.

Die größte Herausforderung sind für beide Gemeinschaften die **Mittel**. In der französischen Sprachgemeinschaft, wo alles auf ehrenamtlicher Basis ohne zusätzliche Mittel an Personal oder verfügbarer Zeit erledigt wird, ist dies ein besonders großes Handicap. Zum Betreuen braucht man Zeit, und Zeit kann durch weniger Unterricht verfügbar gemacht werden. Aber es ist entscheidend, und dennoch unklar, wer die entsprechenden Kosten übernimmt - die öffentliche Hand, die Schulen oder die Lehrer. Ein weiterer wichtiger Schwachpunkt, der in

[1] Mehrzweck Stunden, die für zustätzliche Aktivitäten im Schulalltag zur Verfügung stehen.

beiden Schulen zu unterstreichen ist, sind die Lehrer, die nur einen Teil des Jahres an der Schule unterrichten: für sie geht ein Teil oder sogar das gesamte Betreuungsprogramm verloren - und kann für dieselben Lehrer nicht oder nur auf individueller Basis wiederholt werden.

An beiden Schulen werden die Rekrutierungsbedingungen neuer Lehrer nicht hinterfragt (vermutlich, weil sie nicht von den Schulen oder Diözesen gemacht werden). Wenn jedoch danach gefragt wird, so werden sie als das Hauptproblem angegeben, das zu der hohen Fluktuationsrate von Lehrern zu Beginn ihrer Berufstätigkeit führt. Außerdem sieht man darin ein wichtiges Hindernis für den vollständigen Erfolg der Betreuungsprogramme.

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Sozialpartner der flämisch- und französischsprachigen Gemeinschaften entwickeln für ihre Mitglieder Support-Tools auf den Gebieten der psychosozialen Risiken bei der Arbeit und der Umsetzung der Königlichen Verordnung von 2014. An den besuchten Schulen wurden die Probleme der psychosozialen Risiken vor kurzem in die SuGA-Agenda eingebunden. Das Vermeiden dieser Art Risiken ist jedoch in die allgemeinen Verwaltungsprozesse von Schulen integriert.

Über 40% der Berufsanfänger im Lehramt der französisch- und 22% der flämischsprachigen Gemeinschaft verlassen die Sekundarstufe in den ersten fünf Jahren. Es gibt vielerlei mit arbeitsbedingtem Stress verbundene Gründe für diese hohe frühe Ausscheidungsrate. Die meisterwähnten Stressfaktoren waren: Rekrutierungsbedingungen, Arbeitspensum und eine Kluft zwischen Lehrerausbildung und Unterrichtspraxis. Alle diese Faktoren könnten bei Lehrern, die im Lehramt beginnen, zu einer nachträglichen Exposition gegenüber psychosozialen Risiken führen, d.h.: Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitsbedingungen, Menge der geforderten Arbeit, Konflikte zwischen Arbeit und Beruf, emotionale Anforderungen, schwache soziale Unterstützung oder geringe Anerkennung.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Verringerung der hohen Fluktuationsrate von Lehrern zu Beginn ihrer Berufstätigkeit waren auf der Ebene der Gemeinschaften wie in den besuchten Schulen auf die Kluft zwischen Lehrerausbildung und Unterrichtspraxis gerichtet und bestanden in der Anwendung eines Betreuungsprogramms für neue Lehrer.

Die Schulung von Betreuern durch die Gemeinschaft ist eine gängige Praxis. Im übrigen konzentriert man sich in der französischsprachigen Gemeinschaft vorwiegend auf die Entwicklung von Tools, während die flämischsprachige Gemeinschaft vor allem zur Vergabe von Mitteln für Betreuungsstunden griff. Diese flämische Politik endete jedoch 2010. Heute entscheiden die Schulen, ob sie vom eigenen Budget Mittel dafür bereitstellen (oder nicht).

In den besuchten Schulen sind Basis und Aktivitäten der Betreuungsprogramme entscheidend. Wichtigste Eigenschaften:

- Bildung eines Teams, das nicht bewertet (dieser Aspekt bleibt dem Schulvorstand vorbehalten), sondern ausschließlich unterstützt (die Betreuung bleibt geschulten, dienstälteren und vernetzten Kolleg/inn/en vorbehalten);
- Konzentration auf Lehrfähigkeiten (wie unterrichten);

- Auftrieb für Lehrer, die am Anfang ihrer Berufstätigkeit stehen (Stimulation des Reflexivitätsprozesses, Teambildung, vorschlagen anstatt aufzwingen, beraten ohne zu normieren, führen ohne einzuschränken und Schaffung eines Lernumfelds auf der Basis des Erfahrungsaustauschs darüber, wie mit Herausforderungen umgegangen werden kann, anstelle der Lieferung eines fertigen Lösungskits).

Im Rahmen dieser Programme werden viele Aktivitäten entwickelt:

- Einführungsaktivitäten (zweitrangig, Vermittlung wichtiger Informationen über die Arbeit an der neuen Schule);
- Aktivitäten zur Hilfeleistung - z.B. wie eine Klasse zu führen ist, Benotung der Schüler oder Elternversammlungen - mit dem Durcharbeiten der Fallstudien von Kollegen, anhand von Bemerkungen und Feedback von Betreuern über den Unterricht oder anhand von Besprechungen und zwanglosen gemeinsamen Diskussionen über die Probleme von Lehrern, die gerade erst ihren Dienst beginnen.

6. ANLAGE

Annex 1: Studiendelegation

Ute Foit VBE, Deutschland (ETUCE)

Sarah Lyons NUT, Vereinigtes Königreich (ETUCE)

Stéphane Vanoirbeck SEGEC, Belgien (EFEE)

Sarah Kik, EFEE

Susan Flocken, ETUCE

Katharina Lenuck, ETUCE

Clara Llorens, ISTAS (Wissenschaftliche Begleitung)

Wouter Massink and Otilia Babara, Massink Media (film team)

Annex 2: Programm

Case study in Belgium: Agenda, key actors and informants		
DAY	**HOUR**	**ACTIVITY**
26.10. 2015	**8:30**	**MEETING AT ETUCE HEADQUARTER**
	9:00 – 10:45	**WELCOME** - Organisation of Education in French speaking part of Belgium - Short presentation of SEGEC Meeting with:

		- Etienne Michel, SEGEC general director - Bruno Mathelart, Responsible for SEGEC's Europe service
	10:45 –12:30	**PRESENTATION AND DISCUSSION ON THE CASE STUDY** - Legal basis for OSH in education in Belgium - Psychosocial risks and work related stress prevention and effects on working conditions - The Committees for Health and Safety in Schools – the role of unions and management Meeting with: - Stéphane Vanoirbeck, consultant in SEGEC legal service - Dr. Toye, CESI Head of Psychosocial Risk Unit department - Raymond Marchand, Christian Teacher Union (CSC)
	14:00 – 18:30	**STUDY VISIT (1)** - Institut Saint joseph Ciney: Project: how to keep young teachers in the profession by working on stress reduction
	18:30 – 19:30	**CONCLUSION OF DAY 1**
	08:00 – 12:30	**STUDY VISIT (2)** - VTI AALST: Presentation of the mentorship project: What does the school to prevent starting teachers' stress - Interviews
	13:30 – 14:30	**TRANSFER TO CATHOLIC EDUCATION FLANDERS HEADQUARTER**

	13:00 – 16:30	**SPECIFIC TOPICS OF PSYCHOSOCIAL RISKS AND/OR WORK RELATED STRESS IN EDUCATION IN FLANDERS**
		
		Meeting with:
		- Members of Catholic Education Flanders, VSKO
		  - Richard Timmerman, Quality coordinator, Catholic Education Flanders
		  - Veronique Deporte, Senior policy officer, Personnel Service, Catholic Education Flanders
		  - Maarten Balthau, Senior policy officer, Management & organisation Service, Catholic Education Flanders
		  - Dirk Vanstappen, Director, Management & organisation Service, Catholic Education Flanders
		  - Marc Keppens, Director, Personnel Service, Catholic Education Flanders
		  - Karine Van Thienen, Policy officer, Directorate-general, Catholic Education Flanders
		- Flemish Organisations active in education GO!
		  - Jens Vermeersch, internationalisation officer GO!

	17:30 – 18:45	**EVALUATION OF THE VISIT** - Questions and Answers - Reporting - Other information