

PUBLIKATION DER
CHRISTLICHEN
LEHRERSCHAFT

WIENS



WIENER

LEHRERINNENZITUNG

1. AUSGABE 2025



Veränderung

stärkt unsere Schule



Christoph Liebhart

Obmann der CLW
christoph.liebhart@clw.at

Editorial

Die unendliche Geschichte der Bildung — Wann kommt die echte Veränderung?

Neulich saß ich mit meinen zwei Töchtern vor dem Fernseher und wir sahen Die unendliche Geschichte. Was für ein Timing! Kaum flimmerten die ersten Szenen über den Bildschirm, stellte ich mir eine Frage: Was wäre, wenn der wahre Kampf in dieser Geschichte nicht gegen das „Nichts“ ginge, sondern gegen das, was unser Bildungssystem bedroht? Ein endloser Zyklus von Reformen, die wenig verändern, und eine Zukunft, die in einer Leere versinkt.

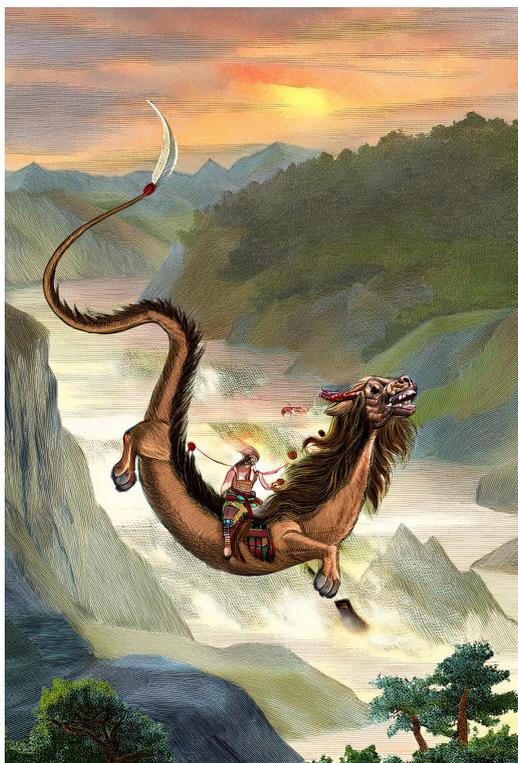
Es ist fast schon ironisch. Während Atréju gegen das „Nichts“ kämpft, das alles verschlingt, kämpfen LehrerInnen gegen eine ähnlich unsichtbare Bedrohung: die Bildungspolitik, die viel verspricht, aber wenig hält. Es sind nicht nur die Reformen, die sich im Kreis drehen – es ist die Frage, ob es überhaupt noch genug LehrerInnen geben wird, die in diesem System arbeiten wollen. Wie viele sind bereits entmutigt, weil die Schule zwar immer wieder „neu gestaltet“ wird, aber die grundlegenden Probleme dieselben bleiben?

Da sind die leeren Versprechungen von „Innovationen“: digitale Bildung, individuelle Lernmodelle – auf dem Papier klingt das gut. Doch wo bleibt die dringend benötigte Unterstützung? Statt Ressourcen ins System zu lenken, bleiben sie oft in der Luft hängen, irgendwo zwischen Ministerium und Schulalltag. Während Reformen glänzend präsentiert werden, sieht die Realität anders aus: überfüllte Klassenzimmer, überlastete LehrerInnen, eine Bürokratie, die jeden letzten Funken Energie auffrisst. Das System gleicht einem endlosen Tunnel – das Licht ist da, aber immer außer Reichweite.

Ein Zitat, das oft Albert Einstein zugeschrieben wird (obwohl es vermutlich gar nicht von ihm stammt), trifft es genau: „Die Definition von Wahnsinn ist, immer wie-

der das Gleiche zu tun und ein anderes Ergebnis zu erwarten.“ Vielleicht ist das der wahre Kern unserer Bildungspolitik. Jahr für Jahr werden Reformen angekündigt, die „die Zukunft der Schule sichern sollen“. Aber welche Zukunft? Eine, in der LehrerInnen ausgebrannt und frustriert die Schulbank drücken müssen, weil ihre Arbeit von wachsender Bürokratie erstickt wird? Eine Zukunft, in der neue Programme eingeführt werden, aber nie die nötigen Ressourcen folgen?

Nicht nur äußere Faktoren lassen das „Nichts“ wachsen. Es ist die ständige Belastung, die LehrerInnen ertragen müssen: zu viele Aufgaben, zu wenig Unterstützung und das Gefühl, dass ihr Engagement irgendwann ins Leere läuft. Wenn Lehrkräfte nicht mehr daran glauben, dass sich etwas ändert, wenn ihre Motivation von immer gleichen politischen Phrasen verschluckt wird – dann ist das „Nichts“ wirklich dabei, uns zu verschlingen.



Doch so wie Atréju nicht aufgibt, gibt es auch in der Bildung noch Hoffnung. Es sind die LehrerInnen, die trotz allem weitermachen, die sich dem „Nichts“ entgegenstellen und versuchen, das Beste aus der Situation zu machen. Die wahre Heldentat liegt nicht darin, das System sofort zu verändern – sondern darin, nicht aufzugeben.

Doch das ist keine Aufgabe, die allein von LehrerInnen gemeistert werden kann. Es braucht den Mut der Bildungspolitik, sich endlich der Realität zu stellen, statt immer wieder dieselben Maßnahmen im Kreis zu drehen. Denn wenn wir nicht handeln, droht uns die wahre Leere: ein Schulsystem, das nicht mehr in der Lage ist, das zu bieten, was kommende Generationen ver-

dienen.

„Tu, was DU willst.“ — Inschrift auf dem Aurn, dem Amulett der Kindlichen Kaiserin

Es ist an der Zeit, dass wir unseren eigenen Weg finden – und ihn endlich gehen.



Patrick Bosich

patrick.bosich@gmail.com

Dienstag 12 Uhr

Vor etwa sieben Jahren erschütterte der damalige Wiener Bürgermeister mit einer wahrscheinlich eher impulsiven, jedoch vermutlich ehrlich gemeinten Aussage die pädagogische Landschaft Österreichs:

„Wenn ich 22 Stunden in der Woche arbeite, bin ich Dienstagmittag fertig. Dann kann ich heimgehen.“

(Michael Häupl, 70 Jahre SPÖ – Feier, 2015)

Er sprach damit Gedanken aus, die bedauerlicherweise bereits viele Menschen in unserer Gesellschaft dachten – und noch immer denken. Überdies brachte er diese Sichtweise in weitere Köpfe. Wenn man so will, ergab sich dadurch ein Paradoxon: Eine soziale Aufstachelung und Spaltung der Gesellschaft – ausgerechnet durch die soziale Partei Österreichs.

Die Idee von „zu wenig arbeitenden Lehrer*innen“ ist leider allgegenwärtig und geht fast immer mit folgender Einleitung einher:

„Ich könnte diesen Beruf eh nie machen, der wäre eh nichts für mich, aber ...“

Selbst nach meiner Ausbildung zum Tischler und einigen Jahren als LKW-Fahrer in der Privatwirtschaft, behaupte ich, dass ich einen fundierten Vergleich zwischen einer klassischen 40- bzw. 38,5-Stunden-Arbeitswoche und einer realistischen Lehrer*innen-Arbeitswoche anstellen kann – basierend auf meiner heutigen beruflichen Realität.

Dass sich die „22 Stunden“ lediglich auf den Unterricht in der Klasse beziehen, ist freilich bekannt – und muss eigentlich nicht extra erwähnt werden. Was allerdings oft verdrängt wird, sind Pausenaufsichten zwischen den Einheiten und der damit verbundene Verlust der eigenen Pause. Ein durchgehender Arbeitstag von 8 bis etwa 14 Uhr – womöglich ohne echte Pause, vielleicht ohne Zeit für die Toilette – wäre in anderen Berufsfeldern schwer vorstellbar oder ein Fall für den Betriebsrat.

Ein kurzer Austausch an der Kaffeemaschine ist in vielen Berufen kein Problem – manchmal sogar förderlich für die Arbeitsmoral. Wenn jedoch eine Lehrperson zu Stundenbeginn noch an der Kaffeemaschine steht und somit ihre Aufsichtspflicht verletzt, entsteht ein rechtliches Problem.

Und wenn jemand „muss“, so ist das in vielen Branchen durch Selbstverständlichkeit oder gar durch das Menschenrecht abgedeckt. Für Lehrpersonen gilt: Wer aufs WC muss, hofft, dabei keiner Gangaufsicht oder keinem verzweifelten Schulkind zu begegnen.

Die Mittagspause für eine Jause? Wenn überhaupt, beschränkt sie sich auf den Weg zur nächsten Unterrichtseinheit.

Bedenkt man zusätzlich die Vor- und Nachbereitung der 22 Unterrichtsstunden, beginnt sich dieses Zeitvolumen massiv auszudehnen. Wann genau diese Arbeiten erledigt werden – darauf bin ich noch gar nicht eingegangen.

Ein Blick ins Arbeitsrecht zeigt: Für viele Tätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten gibt es Zuschläge – etwa für Abend- oder Sonntagsdienste. Für Lehrer*innen hingegen sind diese „Sonderzeiten“ oft gängige Praxis.

Ein weiterer zentraler Aspekt: der soziale Druck in der pädagogischen Arbeit. Die eigenen Befindlichkeiten haben bei Lehrpersonen meist hintanzustehen. Neben der fachlichen Arbeit ist auch Erziehungsarbeit zu leisten – oft mit erheblichem sozialen Aufwand.

Und an einem schlechten Tag einfach ausweichen? Im Lehrer*innenberuf kaum möglich. Da ist kein „sich verstecken“, kein Rückzug möglich – der Klassenraum wartet.

Diese kurzen Beispiele zeigen nur einen Bruchteil der Vergleichsproblematik zwischen pädagogischer Arbeit und anderen Berufen.

Und dennoch: Selbst mit all diesem Wissen fällt man als Lehrer*in in vielen Diskussionen immer wieder in die Rolle der Rechtfertigung. Eine Rolle, die es eigentlich gar nicht bräuchte – angesichts der Tatsache, dass ohnehin zu wenige Menschen bereit sind, diesen Beruf zu ergreifen.

Warum also ausgerechnet auf jene schießen, die das machen, was man selbst nicht machen will?

Abschließend sei erwähnt: Wenn ich als Mittelschullehrer während meiner (Werbe-)Arbeitszeit genüsslich einen Wiener Spritzwein trinken will, brauche ich über meinen Dienst erst gar nicht nachdenken.



Andreas Fischer, MSc

Leiter der MS St. Elisabeth; Wien 2
Vorstandsmitglied der CLW
andreas.fischer@clw.at

Veränderung gestalten

Nicht schon wieder eine Reform!

Es ist schon längst kein Zufall: Sobald eine Stelle neu besetzt wird, kommt früher oder später eine Reform, die alle nachgereichten Abteilungen und Ebenen betrifft. Veränderung ist also anscheinend mit der Neubesetzung einer Funktion verbunden. Neue Regierung – neuer Minister – neuer Chef – neue Kommission – neue Leiterin/neuer Leiter ... Muss denn das sein? Kann man nicht erst dann an Veränderung denken, wenn man genügend Argumente, Zeichen, Daten, Rückmeldungen hat, dass hier etwas einen anderen als den geplanten Weg nimmt? Freilich ist bei dieser Betrachtungsweise davon auszugehen, dass es einen Plan gibt, dass also das Ziel und die Richtung bekannt sind, in die sich ein Prozess entwickeln soll. Dann nämlich kann und soll man kritisch genug feststellen, ob nicht vielleicht in dem ein oder anderen Bereich eine Veränderung notwendig ist. Kann man hingegen weniger klar beschreiben „wohin die Reise gehen soll“, ist eine Veränderung wenig zielführend und auch die Bereitschaft, diese Veränderung mitzutragen, daher wahrscheinlich sehr gering. Reform kann man durchaus mit dem Begriff Wiederherstellung erklären. Spannend, wenn man unter einer Reform auch einen Schritt zurück verstehen kann. Also war das, was vielleicht schon Jahrhunderte zurückliegt – nicht allzu schlecht. Ja, Zeiten ändern sich – aber muss sich unbedingt auch „alles“ mit ihnen verändern? Gibt es nicht vielleicht doch das ein oder andere Bestehende, das Zeiten eben überdauert? Also – ja zur Reform, aber mit Bedacht und nicht Veränderung einfach der Veränderung willen.

Phasen der Veränderung in Anlehnung an John Kotter

- **Strategische Phase:** Am Beginn könnte die Feststellung stehen: Hier braucht's wieder einmal etwas anderes. Schon diese Aussage ist durchaus hinterfragenswert. Bei dieser Geschwindigkeit, in der sich unser Leben und bestimmte Teile darin verändern, können nicht alle mithalten. Und nur „etwas Neues“ in Aussicht zu stellen, ist sicherlich zu wenig. Auch „wieder einmal“ ist eine unbefriedigende Aussage. Kann ein Prozess, und sei er auch schon einige Zeit unverändert, nicht dennoch erfolgsversprechend sein? Emotional wird wahrscheinlich die Bereitschaft, sich verändern zu wollen nicht besonders groß sein, wenn nur die beiden Argumente im Mittelpunkt stehen. Das Verlassen der Komfortzone bedeutet immer Anstrengung - und das kostet Energie. Hier muss die versprochene Besserung der derzeitigen Situation schon recht groß sein, bevor sich tatsächlich Änderungen durchsetzen.
- **Überraschungsphase:** Nachdem sich die erste Aufregung gelegt hat, lässt sich bei mancher durchaus strategischen Planung hören: „Also so schlimm ist es ja nicht – das soll einer erst beweisen!“ Wenn hier bestimmte Personen einer Gruppe genügend Gehör bekommen, lässt sich der Veränderungsprozess hier schon abschließen bzw. verlassen, bevor er noch (auch nur in Teilen) realisiert wurde.
- **Positionierung:** In dieser Phase teilt sich meist die Gruppe – auf der einen Seite in jene, die sich mit einem Change-Prozess anfreunden können, jene Mutigen, die sich durchaus bewusst sind, dass sich das Umfeld viel weniger rasch ändert, als man selbst – und wenn die Veränderung zunächst auch nur die persönliche Haltung zu einer Situation betrifft. Hier steckt viel Potential dahinter. Ändern lässt sich die Sichtweise des Einzelnen – die Situation selbst – die wahrgenommenen Rahmenbedingungen – die Situation selbst – nur geringfügig oder gar nicht. Nehme ich eine andere Sichtweise ein, dann könnte es sein, dass sich auch mein Handlungsschema ändert und die Sache ganz anders angegangen werden könnte. Die andere Gruppe sind die „Verneiner“ – Motto: „nein, hier stimmt einfach die Beschreibung der Situation nicht“. Eine Änderung braucht's nach ihrer Sicht daher auch nicht.
- **Emotionale Akzeptanz:** Gibt es viele mutige in einer Gruppe, so können diese motivierend wirken und nicht wenige im Team verstehen plötzlich, dass sich die Situation tatsächlich weniger rasch ändern wird. Mehr noch: Sie erkennen, dass sich die positiv denkenden – jene also, die den Schritt aus der Komfortzone machen, um etwas neues auszuprobieren, emotional viel „besser drauf sind“. Nicht, dass sich plötzlich alle Probleme in Luft auflösen, aber die Haltung zum Problem hat etwas bewirkt. Der Wandel liegt in der Sichtweise: „Eigentlich stimmt's doch, dass wir uns hier ganz neu positionieren müssen“ – und zwar jetzt und nicht erst, wenn es zu spät ist.
- **Testphase:** Bei vielen Projekten liegt hier ein wesentlicher Knackpunkt. Nachdem man sich nun zu einem Experiment, einem Versuch, einem Test einer Intervention durchgerungen hat, vergisst man oft mit der Beschreibung der Veränderung auch die Art der Überprüfung mitzudenken. Für die Frage: „Wann hat die Veränderung tatsächlich positive Auswirkungen gezeigt?“ nimmt man sich oft zu wenig Zeit. Dabei steckt hinter der Beantwortung dieser Frage auch ein wichtiges Erfolgskriterium, dass aus einem Experiment, etwas Bleibendes werden kann. Die Messinstrumente für die Wahrnehmung einer Veränderung kann man oft nicht einfach



im Handel bestellen, weil sie viel zu situations-, standort- und vor allem themenabhängig sind. Nicht alles ist messbar – und schon gar nicht durch irgendwelche Tests oder Erhebungen. Da braucht's kreative Ideen, um pädagogisch wirksame Veränderungen festzustellen.

- **Erkenntnisphase:** Ist man dann in der glücklichen Lage – und viele vom Team erkennen den Mehrwert durch die gesetzte Intervention, so werden auch die letzten Zweifler meinen: „So könnte es vielleicht doch gehen.“ Viele Prozesse, bei denen am Beginn nur eine geringe Zahl an MitarbeiterInnen gehofft haben, dass sich die Veränderung rechnet, werden eines Besseren belehrt – aber nicht durch Ergebnisse von Fragebogenumfragen oder Messungen, nein durch die wahrgenommene Veränderung des Klimas untereinander. Da geht es wieder einmal mehr um die Haltung zum definierten Problem, -die Haltung zur bevorstehenden Veränderung. Das grundsätzliche „Nein – sicher nicht,

wir brauchen das nicht schon wieder“ wechselt in ein „das könnte uns schon hilfreich sein.“

- **Integrationsphase** – dieses besonders hohe Ziel eines Veränderungsprozesses, nämlich dass man sich gar nicht mehr erinnern kann, dass man sich diesem Problem einst ganz anders angenähert hat, wird nicht immer erreicht werden – und das ist auch gut so. Allein die Erkenntnis, dass sich jeder einzelne für einen Veränderungsprozess offen hält, hilft jeglicher Entwicklung.

Veränderung an und für sich ist folglich nicht schlecht – es kommt darauf an, was „man“ daraus macht. Wesentlich ist dabei aber, ob die Meinung vorherrscht, dass - sobald eine Ebene neu besetzt wird - dies auch gleich wieder bedeutet, dass etwas grundsätzlich verändert werden muss, oder ob man gemeinsam sich die Frage stellt: Wo läuft eine Prozess gut und wo „drückt der Schuh“?

Die Haltung, die für einen produktiven Entwicklungsschritt notwendig ist, besteht darin, sich offen auf Neues einstellen zu wollen und einen, wenn auch kleinen Schritt aus der eignen Komfortzone zu setzen. Nur dann, wenn ich etwas ausprobiert habe, kann ich auch beurteilen, ob sich durch die Intervention etwas veränderte – und sei es bloß, dass den Beteiligten eine andere Sichtweise und somit ein anderes Handlungspotential offensteht.

goedfcg.at



**Stabilität & Sicherheit
Im Mittelpunkt der Mensch**



Abschied von Papst Franziskus

In tiefer Dankbarkeit und stiller Trauer nehmen wir, die Christliche LehrerInnenschaft Wiens, Abschied von Papst Franziskus.

Sein Tod ist ein weltweiter Verlust – für die Kirche, für alle ChristInnen und besonders für jene, die sich dem Lehren, Begleiten und Erziehen von Menschen widmen.

Papst Franziskus war ein Hirte, der mit Herz und Haltung geführt hat. Durch seine Worte und sein Beispiel zeigte er uns: Bildung ist mehr als Wissen – sie ist Beziehung, Verantwortung und ein Weg zu Gerechtigkeit und Frieden. Für uns Lehrende war er eine beständige Stimme der Hoffnung, der Barmherzigkeit und des Vertrauens in das Gute im Menschen – besonders in einer Welt, in der Kinder und Jugendliche allzu oft übersehen oder instrumentalisiert werden.

Sein konsequenter Einsatz für die Armen, Ausgegrenzten und Verletzlichen hat uns daran erinnert: Pädagogik ist stets auch sozialer Auftrag.

**Wer lehrt, begleitet Leben.
Wer erzieht, gestaltet Zukunft.
Wer bildet, wirkt mit am Reich Gottes.**

Papst Franziskus hat immer wieder die Schlüsselrolle von LehrerInnen und ErzieherInnen betont. Besonders eindrucksvoll bleibt seine Initiative des Globalen Bildungspakts, mit dem er zu einer weltweiten Allianz für eine menschenwürdige, solidarische und nachhaltige Bildung aufgerufen hat.

Sein Leitsatz:

„Um zu erziehen, muss man sich mit anderen zusammenschließen — ein globales Dorf schaffen.“

Wir fühlen uns durch seine Worte und sein Vorbild bestärkt:

- in unserem Einsatz für eine vom Evangelium inspirierte Bildung,
- in unserer Berufung, junge Menschen zu Persönlichkeiten mit Mitgefühl und Haltung zu begleiten,
- und in unserem Glauben, dass Veränderung möglich ist – durch Liebe, durch Dialog, durch Bildung.

Papst Franziskus war kein Theoretiker, sondern ein Mensch der Zuwendung. Seine Nähe, seine Einfachheit, seine Klarheit – all das bleibt für uns Vorbild einer pädagogischen Haltung, die geprägt ist von Achtung, Demut und der Bereitschaft zuzuhören.

Wir danken Papst Franziskus für sein mutiges, oft unbequemes, aber immer glaubwürdiges Zeugnis.

Wir beten für ihn in der Hoffnung, dass er nun geborgen ist in der unendlichen Liebe Gottes –
und dass sein Geist in unseren Klassenzimmern, LehrerInnenzimmern und Herzen weiterwirkt.

**„Erziehen heißt: einen Menschen mit Geduld, mit Liebe und mit Hoffnung in Bewegung bringen.“
Papst Franziskus**

In stillem Gedenken und christlicher Zuversicht sagen wir:

Danke, Papst Franziskus. Mögest du ruhen in Gottes ewigem Frieden.





Tom Kruczynski

Konsulent

tom.kruczynski@clw.at

Einfach gedacht

Liebe Leserinnen und Leser!

In einer Zeit, in der gesellschaftliche und berufliche Herausforderungen stetig zunehmen, stehen Lehrerinnen und Lehrer in Österreich vor einer besonderen Aufgabe: Sie sind nicht nur Vermittler von Wissen, sondern auch Wegbegleiter in einer sich schnell wandelnden Welt.

Ein Gedanke, der im kirchlichen Kontext von Lothar Zenetti formuliert wurde, lässt sich treffend auf die gegenwärtige Situation der Lehrerinnen und Lehrer übertragen:

„Frag hundert Katholiken, was das Wichtigste in der Kirche ist – sie werden sagen: die Messe. Frag hundert Katholiken, was das Wichtigste an der Messe ist – sie werden sagen: die Wandlung. Sag hundert Katholiken, dass das Wichtigste in der Kirche die Wandlung ist. Sie werden sagen: Nein, alles soll so bleiben wie es ist.“

Diese Beobachtung spiegelt eine tief verwurzelte Ambivalenz wider: Einerseits gibt es den Wunsch, Kirche (und auch Bildung) zeitgemäß und zukunftsorientiert zu gestalten, andererseits hält man an traditionellen Strukturen fest, aus Angst, das Bewährte zu verlieren.

Herausforderungen für Lehrerinnen und Lehrer in Österreich

Die derzeitige Situation zeigt deutlich: Österreichs Lehrerinnen und Lehrer sehen sich zunehmend mit neuen Anforderungen konfrontiert. Digitalisierung, Inklusion und der Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt sind zentrale Themen. Doch viele Lehrpersonen berichten, dass ihnen die Unterstützung fehlt: „Die Schule“ soll sich wandeln, doch bleibt dieser Wandel oft an Einzelpersonen hängen, die ihre Grenzen im Arbeitsalltag schnell erreichen.

Erschwerend kommt hier wie in vielen Bereichen des Lebens die Wahrnehmung hinzu, es gebe kein realistisches Bild einer guten Zukunft. Es scheitert also vielleicht nicht an der Bereitschaft zur Veränderung sondern an der fehlenden Hoffnung, durch die Veränderung etwas positives zu erreichen. Mich erinnert das an George Washington Carver: „Where there is no vision, there is no hope.“

Biblich betrachtet

Ich lade ein Veränderung im Zusammenhang mit Leben und Sterben Jesu zu betrachten. Die Bibel ist voller Berichte über einschneidende Veränderungen und kann daher lehren, was hilfreich ist, wenn man sich einem solchen Veränderungsprozess unterziehen muss und Hoffnung in einer Zeit ohne Vision schenken. Solch eine Zeit war die Zer-

störung des Tempels in Jerusalem im Jahr 586 v. Chr. Die Auflösung Israels in das babylonische Reich sollte durch die Exilierung der Oberschicht besiegelt werden. Es gab nicht den Ansatz eines realistischen Bilds einer guten Zukunft. Und doch können diese 70 Jahre des Exils für die Gestalt unseres Glaubens nicht hoch genug eingeschätzt werden. Denn nachdem das Zentralheiligtum in Jerusalem zerstört worden war, musste eine neue Mitte des Glaubens gefunden werden – die Heilige Schrift. Die Jahre des Exils wurden so zu den zentralen Jahren der Ausbildung des Alten Testaments wie wir es heute kennen. Die Verschriftlichung und Ordnung nahm ihren Anfang. Der Prozess sollte sich über Jahrhunderte ziehen, doch Anlass war eine Katastrophe.

Fazit

Wir können noch gar nicht erahnen, was Positives aus der gegenwärtigen Veränderungskrise entstehen kann. Trotz aller Herausforderungen bleiben es vor allem die Lehrpersonen selbst, die den Wandel gestalten: Besonders betonen möchte ich die Fähigkeit neue Perspektiven wahrzunehmen.

Festhalten am Glauben öffnet meines Erachtens für jene Perspektiven, die wir jetzt noch nicht einmal erkennen können. Die Geburt Gottes in Jesus Christus macht die größte Veränderung der Menschheitsgeschichte aus und enthält die zentrale Hoffnungsbotschaft: „Gott ist in jeder Veränderung mit uns“.

Besuchen Sie
unsere Homepage
unter
www.clw.at





Mag. Natalie Rath

Stv. Obfrau der CLW
natalie.rath@clw.at

Schule im Wandel – Veränderung als ständiger Begleiter

Als ich vor vielen Jahren als pädagogische Studentin in einer Wiener Volksschule zu arbeiten begann, war das eine Zeit des Aufbruchs. Man hatte uns zwar prophezeit, es gäbe zu viele Lehrerinnen und keine Zukunft in diesem Beruf – und doch war der Bedarf da. Ich durfte einsteigen, mitgestalten, lernen. Diese ersten Jahre waren geprägt von einem Gefühl der Zuversicht. Es gab ausreichend Ressourcen, engagierte Kolleginnen und vielfältige Bildungsangebote, die jede Schule einzigartig machten. Ich war stolz, als gebürtige Wienerin meinen Beitrag zur Bildung in dieser Stadt leisten zu dürfen.

Doch nichts bleibt, wie es ist – und genau das ist der Kern unseres schulischen Alltags: ständige Veränderung.

Einige dieser Veränderungen waren notwendig und bereichernd. Andere jedoch haben die Arbeit in den Schulen in eine Richtung verschoben, die vielen von uns Sorgen bereitet. Die Digitalisierung zum Beispiel brachte neue Möglichkeiten, aber auch eine Flut an zusätzlicher Arbeit. Oft mussten alte Prozesse beibehalten werden, während neue digitale Abläufe oben drauf kamen – statt sie zu ersetzen.

Auch unsere Schüler*innen haben sich verändert. Die Lebensrealitäten vieler Kinder verschieben sich immer stärker in den digitalen Raum. Cybermobbing, Vereinsamung, Suchtverhalten und psychische Belastungen treten vermehrt auf. Die Schule bleibt oft der einzige Ort, an dem diese Entwicklungen überhaupt noch

aufgefangen werden können. Doch auch hier stoßen wir an Grenzen.

Gleichzeitig haben Dokumentationspflichten, standardisierte Tests, Evaluationen und administrative Anforderungen enorm zugenommen. Vieles davon ist sinnvoll – doch die Zeit für das Wesentliche, die pädagogische Arbeit mit dem Kind, wird immer knapper.

Die Vielfalt an unseren Schulen ist gewachsen, aber auch die Zahl jener Kinder, die dem Unterricht nicht mehr ausreichend folgen können. Damit steigen auch die Anforderungen an uns Lehrerinnen. Und obwohl wir täglich Großes leisten, sinkt das gesellschaftliche Ansehen unseres Berufs – während der Personal-mangel spürbar zunimmt. Immer häufiger stehen Kolleginnen vor übervollen Klassen, übernehmen Zusatzstunden oder betreuen Kinder, ohne ausreichend Unterstützung im Hintergrund zu haben.

Veränderung ist Teil unserer Realität. Aber sie braucht Richtung.

Ich wünsche mir, dass die vielen Baustellen in unserem Bildungssystem nicht länger schön geredet oder verwaltet werden, sondern endlich echte Lösungen entstehen: durch mehr Ressourcen, qualifiziertes Unterstützungspersonal und mutige Konzepte für unsere Schulen – besonders in den städtischen Ballungsräumen. Veränderung kann gelingen, wenn wir sie gemeinsam gestalten. Für unsere Schüler*innen. Für unsere Zukunft.

**Wir
freuen uns
auf DEIN
Kommen!**

fcg Team Thomas Krebs

Banz aus der Reihe
WITH DJ ANGIE

Kostenloser
Welcome Drink
für die
ersten Gäste

Gratis
Latin Dance Kurs
By Blaga
19 bis 20 Uhr

11. Juni 2025
18 Uhr

**FEUER
DORF**

Antifaschismusplatz 2
1020 Wien

Die Veranstaltung findet bei jedem Wetter statt.



Ines Kubik, BEd MA
Psychotherapeutin

Dr. Petra Sackl-Pammer
Psychotherapeutin

Schule im Fokus

Schule im Fokus: Psychoanalytische und verhaltenstherapeutische Perspektiven: Von der Motivation zur Angst: Wenn der innere Antrieb zur Belastung wird

Was ist Motivation und wie entsteht sie?

Im Fokus der pädagogischen Überlegungen des Lehrplanes der Neuen Mittelschule steht Kompetenzorientierung, diese erfordert eine neue Sichtweise auf Unterricht. Lernen wird dabei als ein aktiver und eigenverantwortlicher Prozess gesehen, bei dem Schüler:innen selbst Ziele setzen und erreichen. Motivation, Willenskraft und die Bereitschaft, sich auf Vorgaben einzulassen, sind entscheidend. Dass die Motivation zu lernen bei Schüler:innen nicht immer vorhanden ist und oft eine liebevolle, verständnisvolle, bestärkende Hinwendung bedeutet, ist längst nichts Neues. Viele Schüler:innen haben Angst vor „Schule“. Motivation bedeutet im Alltag: „Was will ich tun?“ und „Warum will ich es tun?“. Früher dachten Psychoanalytiker fast 100 Jahre lang, dass Motivation von grundlegenden Instinkten wie Sexualität und Aggression (Triebtheorie) angetrieben wird, um das Überleben der Art und des Individuums zu sichern. Die Psychoanalyse hat sich aufgrund von Erkenntnissen der Säuglings- und Kleinkindforschung weiterentwickelt und hat die Triebtheorie verworfen: Sie sieht Motivation als einen komplexen Prozess an, der zwischenmenschlich entsteht. Dabei entwickeln sich Gefühle, Absichten und Ziele. Motive sind nicht einfach vorhanden, sondern entstehen in einer Person, die in Beziehungen zu anderen steht und diese Motive mitgestaltet. Deshalb gilt der Grundsatz „Lernen findet durch Beziehung statt“.

Die Theorie der motivationalen Systeme versucht zu verstehen, wie mentale Zustände aufgebaut sind und organisiert werden, sowie wie sich Absichten und Ziele entwickeln. Ein mentaler Zustand bezieht sich auf die Phänomenologie des Wachseins oder Schlafens, des Hungers oder der Sättigung, der Sicherheit in der Gegenwart einer unterstützenden geliebten Person oder der Sorge um die Gesundheit eines Kindes, der Zufriedenheit beim Lösen eines Kreuzworträtsels, etc.

Die sieben motivationalen Systeme, die im Laufe der Weiterentwicklung der Psychoanalyse identifiziert wurden, betreffen die physiologische Regulierung, die Bindung an Einzelpersonen, die Zugehörigkeit zu Gruppen, die Fürsorge, die Erkundung, die Durchsetzung von Präferenzen und Abneigung sowie die Sinnlichkeit und die Sexualität. Die Entstehung von verschiedenen Affekten, Absichten und Zielen in jedem dieser Systeme umfasst funktionale Komponenten wie Wahrnehmung, Denken, Gedächtnis, Gefühle und das

wiederkehrende Bewusstsein für den laufenden Prozess. Die grundlegenden Systeme wirken gleichzeitig zusammen, wobei Veränderungen in einer Komponente die anderen beeinflussen.

Die Theorie der motivationalen Systeme berücksichtigt die Vielfalt mentaler Zustände, Motivationen und zwischenmenschlicher Interaktionen. Sie bezieht sowohl die Unvorhersehbarkeit der alltäglichen Erfahrungen als auch die stabileren Muster ein, die sich im Laufe der Zeit durch das Einordnen und Neuordnen dieser Erfahrungen entwickeln. Das Konzept der dynamischen Systeme betrachtet jeden Menschen als ein individuelles, offenes System, das aus mehreren interagierenden Subsystemen besteht. Diese Systeme beeinflussen sich gegenseitig und sind in ihre Umgebung eingebettet, das bedeutet, dass Lehrpersonen die Motivation von Lernenden aktiv mitgestalten. Veränderungen in einem Teil können das gesamte System stabilisieren oder destabilisieren, wobei sich das System zwischen Stabilität und Instabilität bewegt. Dynamische Systeme ändern sich, wenn bestimmte Bedingungen eintreten. Zum Beispiel kann die pessimistische Einstellung eines Schülers durch Erfolge gemildert oder in Panik umschlagen, wenn ein kritischer Punkt erreicht wird. Solche Schwellenwerte können sich im Laufe der Zeit verändern, je nachdem welche Resonanz Schüler:innen erfahren und wie feinfühlig Lehrer:innen und Eltern mit Erfolgen und Misserfolgen von Schüler:innen umgehen.

Dynamische Systeme benötigen die Erkennung, Speicherung und Weitergabe von Informationen, um sich anzupassen. In einer therapeutischen Beziehung, als auch in Lehrer:innen-Schüler:innen-Beziehungen formen emotionale Informationen neue Bedeutungen und Überzeugungen, beeinflusst durch individuelle und gemeinsame Geschichte.

Die Theorie der Motivationalen Systeme bietet ein nützliches Konzept für die Psychoanalyse und andere viele andere Bereiche, im Kontext Schule ist das Thema „Angst“ bei Kindern und Jugendlichen ein weit verbreitetes Thema, auch hierbei kann das Wissen über Motivationale Systeme ein Vorteil sein, insbesondere wenn Lehrer:innen die emotionale Verfasstheit von Schüler:innen wahrnehmen und diese ernstnehmen. In der Phase einer Gruppenfindung im Klassenkontext können die Motivationalen Systeme „die Zugehörigkeit zu Gruppen“, „die Bindung an Einzelpersonen“ dominieren, je nach Verfasstheit der beteiligten Personen innerhalb des Systems können einzelne Motivationalen Systeme in den Vordergrund treten, während die anderen Systeme ruhen.



Besonders bei pubertierenden Schüler:innen ist das Motivationale System „die Durchsetzung von Präferenzen und Abneigung“ sowie das System, das für „die Sinnlichkeit und die Sexualität“ steht, leicht zu beobachten. Dieses theoretische Konzept hilft bei der Orientierung in der Begegnung mit Kindern und Jugendlichen, aber auch bei der Selbstreflexion. Besonders in der Übergangsphase vom Kindergarten in die Schule und von der Volksschule in die Sekundarstufe zeigen sich Kinder häufig ängstlich. Das Motivationale System „Durchsetzung von Präferenzen und Abneigung“ wird bei vielen Kindern deutlich. Es gibt in der Entwicklung des Kindes entwicklungsphasentypische Ängste (z.B. Angst vor Dunkelheit, Monstern -magische Ängste-, lauten Geräuschen etc.), diese sind tendenziell mild, vorübergehend und altersentsprechend und es braucht meist ausschließlich die liebevolle Unterstützung der Eltern/Bezugspersonen, um diese zu bewältigen. Angststörungen hingegen sind im Kindes- und Jugendalter laut wissenschaftlichen Untersuchungen mit einer Prävalenz von bis zu 10% einer der häufigsten psychischen Erkrankungen in diesem Lebensalter. Der Beginn ist meist schleichend und erste Symptome (z.B. Angst vor bestimmten sozialen Situationen, Leistungssituationen, Trennungssituationen von Bezugspersonen) sollten rasch abgeklärt werden.

Meist gehen Angststörungen (Soziale Ängste, Leistungs- und Prüfungsängste, Trennungsängste, Zwangsstörungen, Posttraumatische Belastungsstörung, Panikstörung mit/ohne Agoraphobie) auch mit psychosomatischen Beschwerden einher (Bauch- und Kopfschmerzen, Übelkeit etc.) und die SchülerInnen haben oft viele Fehlzeiten (manchmal auch wochenlang).

Was können PädagogInnen tun, wenn sie den Verdacht einer Angststörung im Kindes- und Jugendalter haben?

- Sensibilität und Verständnis für Ängste im Klassenzimmer entwickeln
- Offene Kommunikation über die Ängste fördern (WIR-Gefühl stärken)
- Einen sicheren, angstfreien Lernraum schaffen
- Kleine Schritte und Erfolgserlebnisse ermöglichen und diese reflektieren
- Routinen etablieren – Atemübungen (die Atempädagogik bietet hilfreiche Tipps zum „Durchatmen“)
- Entspannungstechniken einführen (Gedankenreisen, Meditation)
- Angepasste Anforderungen stellen (den Druck mindern und den Fokus auf die Fortschritte setzen)
- Positive Interaktionen in der Klasse fördern: Fokus auf Lob und Bestärkung statt Angst und Unterwerfung
- Professionelle Unterstützung einbeziehen (Schulärzt:innen, Schulpsycholog:innen, Beratungslehrer:innen, Psychagog:innen, Schulsozialarbeiter:innen)
- Das Gespräch mit den betroffenen Schüler:innen und Eltern suchen, Beratungsstellen aufsuchen
- Klinisch-psychologische Diagnostik, Psychotherapie

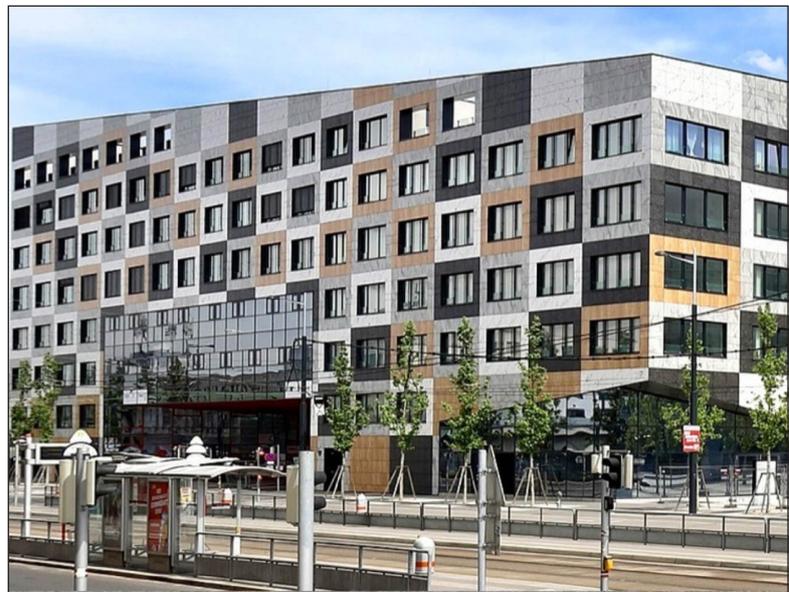
Durch diese Maßnahmen können Pädagog:innen das Kind/den Jugendlichen entsprechend unterstützen, die Angst besser zu bewältigen und sich den Entwicklungsaufgaben in der Schule stellen.

Ist eine Angststörung im Kindes- und Jugendalter lang unbehandelt und chronifiziert, so kann bei Bedarf ein intensiveres Behandlungssetting im stationären oder tagesklinischen Bereich einer Kinder- und Jugendpsychiatrie notwendig werden.

**Ein Wort, ein Blick, ein leises Singen,
Lässt tiefe Resonanz erklingen.
Lehrer, Schüler, Hand in Hand,
Im Echo wächst ein starkes Band.
Wo Ohren offen, Herzen weit,
Entsteht ein Raum voll Möglichkeit.
Resonanz, die Brücken baut,
Wo Lernen auf Vertrauen schaut.
(Luna)**

Literatur

- Lichtenberg, J., Lachmann, F. & Fosshage, J. (2011), Psychoanalysis and Motivational Systems: A New Look. New York: Routledge
- Malene Klindt Bohni (2020): Jugendliche mit Angststörungen unterstützen: Ein Leitfaden für Eltern und Fachleute. RGV-Verlag.
- Schmidt-Traub S. (2020): Selbsthilfe bei Angst im Kindes- und Jugendalter. Hogrefe- Verlag.
- Traub J., In-Albon T. (2017): Angststörungen im Kindes- und Jugendalter. Beltz- Verlag.



Psychotherapie Nord

Zentrum für psychische Gesundheit & Persönlichkeitsentwicklung
📍 Ärztezentrum Klinik Floridsdorf

„Wer Ostern kennt,
kann nicht verzweifeln!“
Dietrich Bonhoeffer

**Möge die österliche Botschaft
der Hoffnung und
des Neuanfangs Sie auch
über die Feiertage hinaus
begleiten.**

**Wir wünschen Ihnen
nachträglich ein frohes
und gesegnetes Osterfest.**

**HAPPY
BIRTHDAY**

Wir gratulieren
(Geburtstagskinder von 11/24 bis 02/25)

zum 100. Geburtstag

VHptl Charlotte Gassler

zum 97. Geburtstag

Hofrat Dr. Ingeborg Gnant

zum 96. Geburtstag

HD OSR Heinrich Schratz

zum 95. Geburtstag

VOLn Gertrude Dollinger

SRn Elfriede Martinetz

zum 93. Geburtstag

SRn Margarete Batizfalvy

VDn OSRn Helga Lampel

zum 91. Geburtstag

Prof. Friederike Ladanyi

FI SR Wilhelm Mayer

zum 90. Geburtstag

SR Mag. Franz Krauthauf

zum 89. Geburtstag

Dir.OSRn Ingeborg Kucera

HDn Martha Pillichshammer

zum 88. Geburtstag

OSRn Lucia Boelens

SDn SRn Helga Heinrich

zum 86. Geburtstag

HD Franz Ginner

ROLn Anneliese Jank

OLfWE Ingrid Urban

zum 85. Geburtstag

RLn Hildegard Franek

HD OSR Alfred Fröhlich

VD OSR Walter Haselmann

SRn Johanna Jogl

VOL Herbert Heinz Lang

OStRn. Prof. Mag. Dr. Katharina Schmid

zum 84. Geburtstag

HOLn Ernestine Blochberger

ROL Gertrude Silvestri

OSRn Helga Stary

zum 83. Geburtstag

ROL Anneliese Sladek

HD OSR Edgar Wisner

zum 82. Geburtstag

Prof. Dr. Maria Felberbauer

VDn Senta Kral

zum 81. Geburtstag

HD Herbert Kotal

SDn OSRn Anneliese Pant

OStR. Prof. Erich Steiner

zum 80. Geburtstag

VOL Herbert Henebichler

Min.Rat Dr. Werner Jisa

HD Rudolf Tröbinger

zum 75. Geburtstag

VOLn Christine Höfelsauer

VOLn Elisabeth Mutsch

ROL Erich Helmut Rabich

VOL Monika Stockhammer

OSR Rudolf Wögerer

zum 70. Geburtstag

HLn Eva Gansrigler

VLn Christine Husinsky

VL Mag. Doris Kowatschitsch

VLn Christine Müller

Dipl.Päd. Gertraud Trunner



**Mag. Bernhard
Schörkhuber, MAS PhD.**
Lehrender der KPH
Univ.-Lektor

Transformation von Bildung neu denken – Das Hagener Manifest

Die Bedeutung von Bildung ist unbestritten. Niemand will ungebildet sein. Bildung soll die Persönlichkeitsentwicklung fördern, ein erfülltes Leben ermöglichen, zum Erfolg im Beruf verhelfen und zentrales Wissen an künftige Generationen weitergeben. Bildung verschafft nicht nur Unabhängigkeit und damit Eigenständigkeit, sondern soll auch Exklusion und Armut entgegenwirken. Gleichzeitig ist Bildung in unserer säkularisierten Wissensgesellschaft zu einem mächtigen Religionsersatz geworden, das heißt, bei zahlreichen individuellen und gesellschaftlichen Problemlagen wird Bildung nicht nur als Lösung, sondern gar als Erlösung begriffen.

Was Bildung sein könnte, hat das „Hagener Manifest“¹ vorgeschlagen. Wie kann und soll in einer digitalisierten Welt Lernen als ein wesentliches Moment von Bildung aussehen? Wie ist es also zu gestalten in verantworteter Bildung an Schulen und Hochschulen? Und wie verhalten sich digitale und analoge Bildung zueinander? Das Hauptstichwort des Hagener Manifests heißt New Learning. Sein Steckbrief könnte so gefasst werden: „New Learning ist kooperativ, situiert, kompetenzorientiert und datenintelligent. Digitale und analoge Lehr- und Lernformate wirken über die gesamte Bildungskette zusammen. New Learning stärkt die Selbstbestimmtheit der Lernenden und fokussiert sich auf ihre individuellen Voraussetzungen. Es setzt Inklusion und Chancengerechtigkeit um, fördert Medienkompetenz und Data Literacy und ermöglicht Partizipation und Selbstbestimmung in der digitalen Gesellschaft.“² Was heißt das näherhin? Im Folgenden werden die zwölf Thesen zum New Learning vorgestellt:

1. New Learning bedeutet lebenslange Bildung.

New Learning ist fester Bestandteil unserer Lebensrealität. Wir begreifen New Learning als einen lebenslangen Bildungsprozess: vom frühkindlichen und schulischen Lernen über das berufliche und akademische Lernen bis zur Erwachsenen- und Weiterbildung. Dazu gehört auch informelles Lernen, das außerhalb des formalen Bildungswesens stattfindet. New Learning braucht:

- neue Möglichkeiten und Kompetenzentwicklungen, um selbstbestimmt und selbstorganisiert zu lernen;
- eine Bildungspolitik, die das Thema Lernen in allen gesellschaftlichen Bereichen verortet und dazu alle Akteur*innen der Bildungsinstitutionen sowie Vertreter*innen aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft einbezieht.

2. New Learning fördert Chancengerechtigkeit.

Alle Lernenden haben ein Recht auf gute Bildung. Es gilt, soziale, materielle und kulturelle Hürden zu beseitigen,

um allen Lernenden neue zeitgemäße Wege des Lernens zu eröffnen. Dazu gehört auch der Umgang mit digitalen Medien. New Learning sensibilisiert Lehrende und Bildungsinstitutionen für soziale Spaltungen in der digitalisierten Gesellschaft und ermöglicht Lernenden, die digitale Transformation der Gesellschaft mitzugestalten. New Learning braucht:

- das Bewusstsein von Lehrenden für die Gefahr, dass die Digitalisierung Ungleichheiten (re-) produziert;
- eine chancengerechte und inklusive Perspektive für digitale Lernprozesse;
- Ressourcen, die alle Menschen ermächtigen, souverän an Bildungsprozessen und der digitalen Transformation der Gesellschaft teilzuhaben.

3. New Learning stellt die Lernenden in den Mittelpunkt.

Jeder Mensch lernt auf eigene Weise. Darum denken wir New Learning konsequent von den Lernenden her. New Learning unterstützt ihre individuellen Stärken und ihre Einzigartigkeit sowohl durch eine persönliche Lernbegleitung als auch durch digital gestützte Systeme, die adaptive Lernumgebungen schaffen. New Learning braucht:

- persönliche Lernbegleitung und adaptive Lernumgebungen, die sich der Individualität und Diversität der Lernenden anpassen;
- die adäquate und reflektierte Abstimmung digitaler und präsenster Lernphasen;
- die Kompetenz von Lernenden und Lehrenden, Lernprozesse auch außerhalb formalisierter Strukturen zu initiieren und zu nutzen, damit sich individuelle Stärken und Interessen möglichst breit entfalten können.

4. New Learning denkt die Rollen von Lehrenden und Lernenden neu.

Lehrende sind unserem Verständnis nach weder allwissend noch sollten sie das Lernen alleine bestimmen. Sie verstehen sich selbst als Lernende, die zugleich dem Lernen anderer einen Rahmen geben. Sie entwickeln adaptive Lernpfade, schaffen Freiräume und begleiten kollaborative Lernprozesse. Sie passen ihre Lehre den Bedürfnissen der Lernenden und relevanten gesellschaftlichen Themen an. New Learning braucht:

- einen reflexiven und partizipativen Prozess, in dem Lehrende und Lernende gemeinsam angemessene Lernwege und Lernziele aushandeln und reflektieren;
- eine Kultur des Lernens, die Hürden zwischen allen am Lernprozess Beteiligten abbaut.

5. New Learning bedeutet vernetztes Lernen.

New Learning heißt für uns, Lernen vernetzt zu gestalten. Lern-Settings müssen sich an die Alltags-, Berufs- und Lebenswelt der Lernenden anschließen. Nur dann befördern sie erfahrungsbasiertes und motivierendes Lernen und schaffen emotionale und sinnliche Zugänge zum Lernen auf vielen Ebenen. Zugleich ermöglicht und erfordert New Learning neue Methoden des vernetzten Lernens, um digitale Medien didaktisch sinnvoll einzusetzen. New Learning braucht:

- digitale und vernetzte Lehr- und Lernkonzepte, die konsequent auf allen Bildungsebenen verankert sind und digitale und analoge Formate sinnvoll zusammendenken;
- Zeit für den produktiven Austausch, um fundamental neue, effiziente Formen von Vernetzung und Kooperationen zu entwickeln.

6. New Learning ermöglicht flexibles und selbstbestimmtes Lernen.

New Learning entwickelt die Lernkultur weiter: Lernen in Projekten und über digitale Formate löst den reinen Frontalunterricht nach und nach ab. Menschen lernen individuell, selbstbestimmt, teamorientiert, zeitlich und örtlich flexibel. Sie werden zugleich Teil einer unterstützenden Community, die von und miteinander in gesellschaftlicher Verantwortung lernt. New Learning braucht:

- eine Lernkultur, die neue Freiheiten, Kollaboration und (eigen-) verantwortliches Lernen in der Bildung stärkt;
- institutionalisierte Bildungsstrukturen, die flexible und selbstorganisierte Formen des Lernens ermöglichen.

7. New Learning misst Lernerfolge an individuellen Zielen.

Wir sind überzeugt: Lernerfolge lassen sich nicht nur an Abschlüssen festmachen. Mindestens genauso wichtig ist es, lernfähig zu sein, zu bleiben und individuelle Ziele zu erreichen (zum Beispiel die Erweiterung des Qualifikationsbereiches oder persönliche Weiterentwicklung). Zu Lernprozessen gehört es dabei auch, Fehler zu machen; eine gelebte Fehlerkultur ist dem Lernerfolg zuträglich. New Learning braucht:

- die gesellschaftliche und bildungspolitische Anerkennung von Lernerfolgen jenseits bestehender Bildungsabschlüsse;
- alternative, modulare Bildungsformate und Qualifizierungsnachweise, die fest im Bildungssystem eingeführt sind;
- eine Lernkultur, die Fehler nicht als Scheitern, sondern als produktiven Aspekt von Lernprozessen begreift.

8. New Learning sieht Technologie als Chance — ohne Risiken zu ignorieren.

New Learning ist für uns untrennbar mit neuen Technologien wie Künstliche Intelligenz, Learning Analytics, Big Data und Blockchain verbunden. Sie dienen als Grundlage für intelligente und kooperative Lernumgebungen. Diese bieten neue Interaktionsformen sowie individuelle und personalisierte Möglichkeiten des Lernens – erfor-

dern aber auch einen kritisch-reflektierten Umgang. New Learning braucht:

- Bildungstechnologien, welche die individuellen Stärken der Lernenden und ihre Lernkompetenz besser fördern und damit auch ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstbestimmung stärken;
- die systematische Gestaltung digitaler Lehre als barrierearm, diversitätssensibel und bedürfnisorientiert;
- die kontinuierliche Bewertung und Korrektur negativer Auswirkungen, zum Beispiel von algorithmischer Befangenheit.

9. New Learning steigert digitale (Medien-) Kompetenz und Data Literacy.

New Learning ermöglicht es, souverän, selbstbestimmt und verantwortungsbewusst in einer digitalisierten Gesellschaft zu handeln. Qualifizierte, technisch geschulte und motivierte Lehrende und Lernende sind unsere Botschafter*innen für Data Literacy. Das schließt auch den informierten Umgang mit digitalen Wissensressourcen und Datenquellen ein. New Learning braucht:

- institutionell verankerte New-Learning-Kompetenzen sowie Konzepte und Lehrinhalte zur Aneignung von Digital und Data Literacy;
- flächendeckende Weiterbildungsmöglichkeiten in allen Bildungseinrichtungen für Lehrende.

10. New Learning garantiert Datenschutz und verhindert digitale Diskriminierung.

Wir wollen New Learning so gestalten, dass Diversität berücksichtigt, Privatsphäre geschützt, transparente Datenrichtlinien entwickelt und ethische Folgenabschätzungen integriert werden. Ein sensibler Umgang mit und eine möglichst sparsame Erhebung von personenbezogenen Daten müssen Grundvoraussetzungen sein, genauso wie der Schutz vor Diskriminierung durch Technologie. New Learning braucht:

- die Regelung zentraler Fragen des Datenschutzes durch die Politik, etwa zum Schutz der Privatsphäre und zum Schutz vor Diskriminierung durch Algorithmen;
- den größtmöglichen Einfluss von Nutzer*innen auf die Verwendung eigener Daten in Lern- und Kommunikationsplattformen;
- bestmögliche Transparenz der Datenverarbeitung, um Entscheidungsprozesse von Nutzer*innen zu unterstützen.

11. New Learning überwindet Grenzen zwischen Bildungsinstitutionen.

Wir wollen die künstlichen Gräben und Grenzen zwischen einzelnen pädagogisch organisierten Systemen und Institutionen sowie innerhalb von Institutionen überwinden. New Learning braucht:

- neue Formen von Kooperationen, Diskussion und Vernetzung von Bildungsinstitutionen auf allen Ebenen – hin zu einem produktiven Miteinander;
- die Bereitschaft aller Akteur*innen, institutionsübergreifend und interdisziplinär von- und miteinander



- zu lernen;
- einfachere Möglichkeiten für Lernende, zwischen verschiedenen pädagogischen Systemen zu wechseln.

12. New Learning braucht eine neue, gemeinschaftliche Bildungspolitik.

Wissenschaft, Technologie und Gesellschaft entwickeln sich rasant, der globale Wettbewerb um Talente spitzt sich weiter zu. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bedarf es gemeinsamer Anstrengungen aller bildungspolitischen Akteur*innen in Bund, Ländern und Kommunen. Wir fordern von der Politik:

- Bund, Länder und Gemeinden müssen visionär und kollaborativ zusammenarbeiten, um eine gemeinsame Perspektive für New Learning zu schaffen.
- Bildungspolitik muss unser Bildungssystem anhand internationaler Best Practices von New Learning weiterentwickeln.
- Institutionen und Organisationen müssen finanziell so gefördert werden, dass sie New Learning leben und kontinuierlich weiterentwickeln können.

- New Learning muss als gesellschaftliche Debatte politisch proaktiv unterstützt und befördert werden.

Manches mag etwas euphemistisch formuliert³ oder zu stark ins Positive gewendet sein, um etwas zu bewegen. Relevant bleibt freilich, dass nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in Praxis und Politik, die Impulse zu einem neuen Lernen ankommen, sich dort bewähren und die Spreu vom Weizen trennt.

Literatur

- ¹ Fernuniversität in Hagen (Hg.) (2020), Lernen neu denken. Das Hagener Manifest zu New Learning – abrufbar: newlearning.fernuni-hagen.de/das-hagener-manifest/
- ² www.fernuni-hagen.de/universitaet/hagener-manifest/index.shtml
- ³ Heidenreich, H. (2022), Lernen neu denken, in: Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR, ÜberLebenLernen. Bildung – Bewegen und Beteiligen, Aachen.



Thomas Krebs

Vorsitzender der wienweiten Personalvertretung APS
thomas.krebs@fcg-wien-aps.at

Aus der Personalvertretung

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Das Regierungsprogramm Bildung – Chancen, Schwächen und viel Arbeit

Viele Forderungen der fcg - wiener lehrerInnen finden sich im neuen Regierungsprogramm. Doch damit ist es nicht getan.

Ein genauer Blick ins neue Regierungsprogramm offenbart: Zahlreiche Punkte, die wir als Team Thomas Krebs – fcg wiener lehrerInnen seit Jahren vertreten, wurden übernommen. Das ist ein politischer Erfolg und zeigt, dass unsere Stimme in der Bildungsdebatte Gewicht hat.

Doch der Blick hinter die Schlagworte zeigt: Papier ist geduldig – die Realität in den Schulen nicht. Was wir jetzt brauchen, ist keine Showpolitik, sondern ernsthafte, praktikable Umsetzung. Denn so sehr manche Maßnahmen auf den ers-

ten Blick erfreulich wirken – an entscheidenden Stellen offenbart das Regierungsprogramm auch Realitätsferne, ideologische Überfrachtung und fehlenden Mut zu tiefgreifenden Reformen.

Entbürokratisierung: Ankündigung mit Fragezeichen

Medial hat Bildungsminister Christoph Wiederkehr in der vergangenen Woche eine „Entbürokratisierungsoffensive“ angekündigt – eine weitere unserer langjährigen Forderungen. Die Ankündigung klingt gut, blieb aber vage. Konkrete Maßnahmen? Fehlangeige.

Dabei wäre das Thema drängender denn je: Lehrerinnen und Direktorinnen ächzen unter ausufernder Dokumentationspflicht, überbordenden Testungen und veralteten Verwaltungssystemen. Einige Mails weniger aus dem Ministerium entlasten den Schulalltag nicht. Was es braucht, ist ein

echter Systemumbau: Entlastung durch zusätzliches Fachpersonal, moderne digitale Abläufe und eine klare Aufgabenverteilung, bei der pädagogische Tätigkeiten nicht von Bürokratie erdrückt werden.

Entbürokratisierung muss in den Ministerien beginnen, in den Bildungsdirektionen weitergehen und an den Schulen ankommen – erst dann entsteht echte Entlastung.

Beispielhafte Kritikpunkte am Regierungsprogramm

Spracherwerb und Deutschförderung

Trotz aller Appelle wird an aufwendigen Testverfahren wie dem MIKA-D festgehalten. Auch der verpflichtende Besuch der Sommerschule für bestimmte Schülerinnen ist problematisch. ****Freiwilligkeit für Lehrerinnen**** muss erhalten bleiben. Die organisatorischen Ressourcen für eine verpflichtende Umsetzung fehlen völlig.

Werte und Integration

Die Einführung eines weiteren Fachs – diesmal „Demokratiebildung“ – wirkt reflexartig und ist keine Antwort auf reale Integrationsprobleme. Es fehlt nicht an Fächern, sondern an täglichem Support, etwa durch Sozialarbeiter*innen oder Polizei. Und: Es braucht klare Sanktionsmöglichkeiten bei Integrationsverweigerung – sonst bleibt das System zahnlos.

Inklusion

Ein verpflichtendes Modul zur inklusiven Pädagogik im Lehramtsstudium könnte missbraucht werden, um Lehrer*innen ohne ausreichende Ausbildung mit Sonderpädagogik zu betrauen. Positiv ist die im Programm vorgesehene Einführung eines eigenständigen Lehramts für Inklusion – eine Forderung, die wir seit langem erheben.

Lehrkräftemangel

Die Fortführung der Initiative „klasse.job“ bringt keine nachhaltige Lösung für den Personalnot-

stand. Statt kurzfristiger Projekte brauchen wir eine echte Attraktivierung des Berufs: bessere Rahmenbedingungen, klare Perspektiven und mehr Unterstützung im Schulalltag.

Handyverbot

Die angekündigte Regelung zur altersgerechten Umsetzung eines Handyverbots lässt wichtige Punkte offen: Was passiert bei Verstößen? Wer schützt Lehrer*innen bei der Verwahrung der Geräte? Ohne diese Regelungen bleibt das Verbot Symbolpolitik.

Freizeit- und Stützpädagogik

Geplant ist die Einführung einer neuen Berufsgruppe im Bereich der Ganztagschule – offenbar als Ersatz für die Wiener Freizeitpädagog*innen. Das gefährdet gewachsene Strukturen. Wir fordern: Keine Experimente auf dem Rücken der Kinder! Die ganztägige Betreuung muss durch qualifiziertes Personal sichergestellt bleiben.

Fazit: Wachsam bleiben und weiter dranbleiben

Das neue Regierungsprogramm enthält viele vertraute Forderungen – das zeigt, wie wirkungsvoll unser Engagement als Standesvertretung ist. Doch wir müssen wachsam bleiben: Was gut klingt, muss noch lange nicht gut wirken.

Lehrerinnen und Direktorinnen brauchen konkrete Entlastung, nicht nur schöne Worte. Sie brauchen echten Support, keine zusätzlichen Fächer. Und sie brauchen verlässliche Perspektiven, nicht PR-getriebene Schnellschüsse.

Wir als Team Thomas Krebs fcg – wiener lehrerInnen bleiben dran: kritisch, konstruktiv und mit dem Blick auf die Realität in Wiens Pflichtschulen.

**Denn eines ist klar:
Schule braucht keine neuen Programme.
Schule braucht Lösungen.**

Noch schneller
zu aktuellen
Infos kommen



WHATSAPP
CHANNEL

Scannen Sie einfach den untenstehenden QR-Code mit der Kamera des Handys, folgen Sie dem Link und klicken Sie auf der erscheinenden Whatsapp-Seite rechts oben auf „Abonnieren“



Veranstaltungen

Führung durch das Parlament — voller Erfolg!

Am Mittwoch, den 12. März 2025, fand um 15:00 Uhr eine exklusive Führung durch das Österreichische Parlament mit Nationalratsmitglied Mag. Romana Decken-

bacher statt. Die Veranstaltung war restlos ausgebucht – ein herzliches Dankeschön an alle, die dabei waren und diesen spannenden Einblick in das politische Herz unseres Landes ermöglicht haben!



Rathausführung

Am Mittwoch, dem 8. Jänner 2025, fand um 17:00 Uhr eine exklusive Führung durch das Wiener Rathaus statt. Begleitet wurden die Teilnehmer*innen vom Bildungssprecher der Wiener ÖVP, Harald Zierfuß, der

interessante Einblicke in die Arbeit und Geschichte des Hauses gewährte.

Auch diese Veranstaltung war komplett ausgebucht – ein herzliches Dankeschön an alle, die dabei waren!





SObl. Wolfgang

Weissgärber

SZ 22, Lorenz Kellner Gasse

Veränderung im Schulbereich

Warum sie so viele krank macht und ein

Perspektivenwechsel vielleicht etwas hilfreich sein könnte

Vorweg — Veränderung per se ist grundsätzlich nicht schlecht.

Das Leben und die Geschichte der Menschheit sind ein ständiger Fluss, wenige Dinge und Sachverhalte bleiben statisch.

Veränderung an sich kann jedoch als positiv wahrgenommen werden, umgekehrt aber auch als negativ – und oft existenzbedrohend.

Wichtig wäre es, gesellschaftliche, politische und auch zwischenmenschliche Veränderungen im Rahmen seiner Möglichkeiten zu erkennen, zu erspüren und wahrzunehmen, um auf diese rechtzeitig reagieren zu können.

Die Königsübung wäre jedoch, Veränderungen zumindest schon grob vorhersehen und erahnen zu können, noch bevor sie wirklich da sind und schlagend werden! Einige der größten politischen Populisten auf dieser Welt haben hier leider eine untrügliche Gabe dafür!

Keine Frage: Schule und Bildung haben sich gewaltig verändert.

Man kann es argumentativ drehen und wenden, wie man will – und es ist zumindest in allen Ballungszentren nicht mehr wegzuleugnen: Schule wie früher ist nicht mehr und wird auch nicht mehr so sein!

Der Slogan „Wir wollen einfach unterrichten“ ist absolut korrekt, aber meilenweit von der tatsächlichen Realität entfernt. Die ursprüngliche Lehrerrolle – zumindest im Primar- und Sekundarbereich – und jene des Schulleiters hat nichts mehr mit vergangenen Annahmen und Erwartungen zu tun.

LehrerIn sein bedeutet heute PsychologIn, TherapeutIn, ErzieherIn, Elternersatz, StatistikerIn, BeraterIn, Verwaltungspersonal oder gar BlitzableiterIn zu sein!

Analog dazu sind SchulleiterInnen heute so gebunden und unter behördlichem Druck, dass für die eigentliche Aufgabe – Schule zu leiten – weder Zeit noch Energie bleibt!

Gleiche Problematik gilt übrigens auch für den Elementarbereich, der nach wie vor dramatisch unter-

bezahlt, unterbesetzt und unterschätzt ist!

Und immer gilt: Wehret den Anfängen!

Ich bin felsenfest der Überzeugung, dass viele Entwicklungen – und somit Veränderungen – überall auf der ganzen Welt hinein bis in den kleinsten privaten Bereich oft nicht oder zu spät erkannt werden.

Viel zu lange zu „lieb“, zu „nett“, zu tolerant und zu uneins. Es geht hier nicht um Schuldzuweisung, aber sehr wohl um Selbstreflexion.

Persönlich empfunden war Schule schon viel zu lange zu nett, zu lieb, zu tolerant, zu verständnisvoll, zu geduldig – vielleicht auch zu ängstlich und zu obrigkeitshörig. Besonders destruktiv und mitverursachend war und ist aber noch immer die interne gesellschaftspolitische Uneinigkeit innerhalb der eigenen Profession.

Viele Schulen, Leitungen, aber auch Lehrerververtretungen haben bei zusätzlichen Forderungen an die Schule jahrelang munter mitgemacht, waren die ersten, die sich gemeldet haben – sehr oft aber die letzten, die bei vorhersehbaren Problemen laut aufgezischt haben.

Sei es die große Bildungsreform unter Hammer Schmid, die Forderung nach unreflektierter Inklusion oder die derzeitige Lehrerausbildung – viele haben es gewusst, aber aus ideologischen Gründen geschwiegen oder verharmlost. Und viele tun es noch immer bzw. drehen ganz ungeniert ihr Mäntelchen nach dem Wind, wie man im Vorlauf der PV-Wahlen 2024 ganz genau beobachten konnte.

NLP spricht hier von einem „versteckten Gewinn“, der offenbar noch höher ist als das angebliche Leiden. Ja, hier mag ein Aufschrei kommen von Kritiker*innen, aber ich stehe dazu: Auch im Betrieb Schule muss es immer gewisse Grundregeln und Grundnormen – und irgendwann auch Konsequenzen in jedwede Richtung – geben.

Mein Mitleid für dilettantische Mitläufer*innen auf allen Ebenen hält sich in Grenzen.

Und bevor darüber hinaus die „Rohrstaberlmentalität“ ausgerufen wird, möge man bedenken: Wenn Schule auf das Leben vorbereiten soll, dann muss



dies auch einen klaren, genauen, zu erfüllenden Vorgaberahmen beinhalten!

Reine emotionsgesteuerte „Fun-Kids“, die bei jeglicher Anforderung zusammenbrechen, wird die Gesellschaft und der Staat nicht mehr lange mittragen wollen und können.

Die Schule hat mit dem Slogan „Wir schaffen das nicht mehr“ vollkommen recht – aber durch das lange Zuwarten, die interne Uneinigkeit und die Querschüsse aus eigenen Reihen oder von „Expert*innen“ ist der Schaden schon enorm groß. Der Energieaufwand für Lösungsansätze ebenfalls!

Tatsache ist:

Ja, es stimmt! Viele sind ausgebrannt und frustriert, versuchen so schnell wie möglich aus dem System zu kommen oder die Anwesenheit zu reduzieren. Viele sind auch tatsächlich körperlich oder seelisch krank.

So mancher versucht, Beruf oder Bundesland zu wechseln. Quereinsteigerinnen werden verheizt und angehende Lehramtsstudentinnen – sofern sie überhaupt noch ein Vollstudium machen – werden über die tatsächlichen Realitäten im Bildungsbereich in einer absolut lebensfremden, abgehobenen, falschen Lehrerausbildung (vorsätzlich) nicht oder zumindest unvollständig informiert.

Direktorinnen sehen sich nur mehr als Verwaltungspersonal, als Statistikerinnen, ohne jegliche Möglichkeit irgendeiner Einflussnahme auf das System. Und viele Schüler*innen – gleich welchen Alters – kommen ohne einfachste soziale oder kognitive Grundkompetenzen!

No way out? Alles vorbei? Mitnichten!

Aber es wird zunächst bei einem selbst hängenbleiben. Gemäß den Grundsätzen von NLP beginnt Veränderung und Perspektivenwechsel meistens bei einem selbst!

Auch Schule ist wie ein Zahnradsystem.

Und ja, mir ist bewusst, dass so manche*r keinen Willen und keine Kraft mehr dafür aufbringen kann und will.

Aber vielleicht mag eine beinharte analytische Betrachtungsweise weiterhelfen:

Was ich als Einzelner sicher nicht verändern kann:

- das System an sich – es ist träge, behäbig, politisch manifestiert, eingefroren. Und selbst wenn Veränderungen beginnen, es dauert Jahre, bis sie durchschlagen. Möchte ich so lange warten? Habe ich so lange Kraft dafür?
- Behörde und Politik – es mag vereinzelt wert-

schätzende, kooperative, weitsichtige, realitätsnahe Vorgesetzte geben, aber auf eine breite professionelle Verwaltung zu hoffen, ist vergebliche Liebesmüh.

- die Gesellschaft – Leistungsunwilligkeit, kulturelle Gegensätze, Perspektivenlosigkeit, Gewalt, fehlende Frustrationstoleranz etc. werden nicht über Nacht verschwinden.
- die derzeitige Schülergeneration – fairerweise: es gibt noch engagierte Eltern und Schüler*innen. Aber die durchschnittliche Mitte ist weggebrochen. Viele Kinder und Jugendliche kommen hilflos, antriebslos, orientierungslos ins System – und müssen dort mühsam Grundfähigkeiten neu lernen, die früher selbstverständlich waren.

Aber ich – ich kann mich sehr wohl verändern! Man kann wechseln, reduzieren, bei Gelegenheit das System verlassen – mit Wut, Frust, seelischen Wunden.

Immer wieder aber scheint der Hauptgrund nicht der Schüler, sondern das System zu sein. Ist das nicht erschütternd?

Was wäre, wenn man – allein oder mit Unterstützung – versucht, die eigene Position im belastenden System neu zu reflektieren und zu definieren?

- Ich darf gerne Lehrer*in sein, aber ich habe neben dem Beruf auch noch mein eigenes Leben. Und dieses habe ich nur einmal.
- Ich darf Kinder und Jugendliche mögen und mich engagieren – aber sie sind niemals meine Kinder.
- Ich darf meine Ressourcen gezielt dort einsetzen, wo Hoffnung besteht – und erkennen, dass es auch Menschen gibt, die trotz Unterstützung nicht wollen.
- Ich darf mich abgrenzen von Konflikten, Problemen und Sachverhalten, die über meinen pädagogischen und juristischen Wirkungskreis hinausgehen!
- Ich darf nicht nur meine Pflichten kennen, sondern auch meine Rechte!
- Ich darf erkennen, dass es zuerst mir selbst gut gehen muss, damit es anderen gut geht!
- Ich darf Vorgesetzte, Behörde und Politik auf ihre Fürsorgepflicht hinweisen und diese auch einfordern!
- Ich darf „Nein“ sagen bei überhöhten Anforderungen, Erwartungen oder Aufgabenstellungen an mich!
- Ich darf nach bestem Wissen und Gewissen für meine Schüler*innen da sein, aber darf auch erkennen, dass ich wahrscheinlich niemals alle bestmöglich gleich betreuen und „retten“ kann!
- Ich darf für meine Leistung gerechte Bezahlung verlangen, ich darf Geld als einen Motivations-



- faktor sehen!
- Ich darf mich bei körperlichen und seelischen Attacken menschlich, besonders aber auch juristisch wehren!
- Ich darf meinen Partner, meine Familie, meine Kinder, meine Freunde, meine Hobbies zumindest genauso wichtig wie meinen Beruf nehmen! Ich opfere diese Resilienzfaktoren nicht für die vermeintliche Berufung!
- Ich darf gesellschaftspolitisch meine persönliche Weltanschauung haben und bin nicht verpflichtet, im Bildungsbereich mit jedem Mainstream automatisch mitzuschwimmen!
- Ich darf und muss mir selbst treu bleiben! Dann bin ich wahrscheinlich auch authentisch für meine Mitmenschen – besonders aber für meine Schüler*innen!
- Ich darf meine Schüler*innen mögen, aber trotzdem Grenzen und Konsequenzen aufzeigen. Ich darf Führungsperson, Leitfigur und Orientierung sein!
- Ich darf erkennen, dass auch mein ganzer Idealismus, meine riesengroße Einsatzbereitschaft und mein Glaube an das Gute im Menschen mich unter Umständen nicht vor Rückschlägen, Ernüchterungen, Frustrationen oder gar Burn-Out schützen können! Ich darf Realitätssinn haben und erkennen, dass es keine einfachen, schnellen und billigen „Rezepte“ gibt!

- Ich darf mich im Laufe des Lebens in meinen Sichtweisen, Haltungen, Einstellungen und Wertigkeiten auch als Lehrer verändern und adaptieren!
- Ich darf Missstände im System und in der Verwaltung aufzeigen, ansprechen und weiterleiten, ohne als „Verräter“ dargestellt zu werden!
- Ich darf und muss erkennen, dass es am Ende meiner Dienstzeit und irgendwann am Ende meiner irdischen Reise das „große Danke“ für meine Opferbereitschaft nicht geben wird!

Wenn so mancher aus unserer Profession vielleicht rechtzeitig – gemäß den psychologischen Kernaussagen des Buches **„Fuck it! Loslassen, Entspannen, Glücklich sein“** (John C. Parkin, Originaltitel: *Fuck It. The Ultimate Spiritual Way*, 2008, Hay House UK Ltd.) ein paar dieser Gedanken in positive Beliefs ummünzen könnte, würden dem System „Schule“ vielleicht mehr – und länger – fähige, engagierte und Orientierung gebende Lehrer*innen erhalten bleiben.

Wir haben sie bitter notwendig!

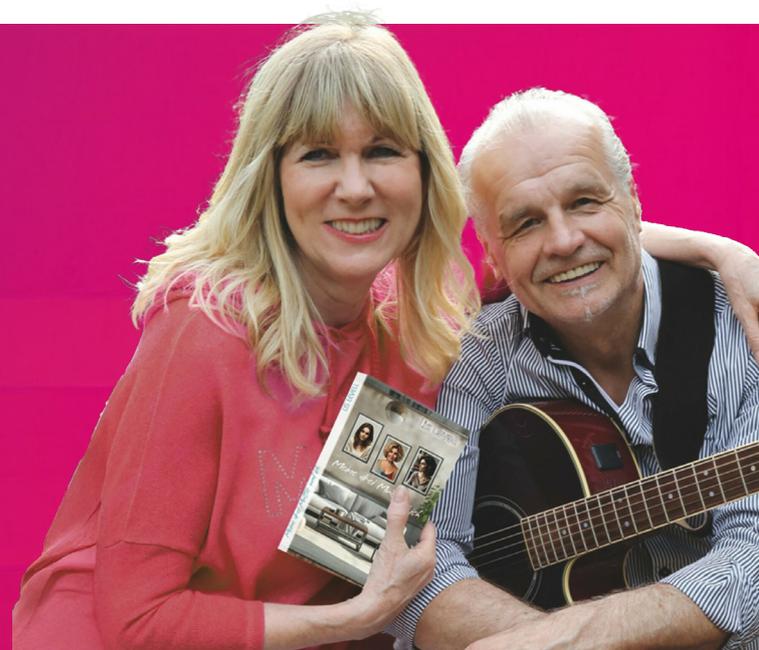
„If you are going through hell, keep going.“
(Winston Churchill)

**Freitag, 23.05.2025, ab 19:00 Uhr,
Vortrag ab 19:30 Uhr**

**Lesung aus dem Roman
„Erste Reihe Achterbahn“
von Lis Levell
mit Gospels zum Mitsingen
interpretiert von Jonny Blue**

Ort: CLW-Zentrum, 1010 Wien, Stephansplatz 5/4

**Vortrag, Diskussion, Erfahrungsaustausch und
Labstelle. Auch heuer steht der einzigartige Blick
auf den Dom für ein Selfie zur Verfügung.**



**LANGE NACHT
DER KIRCHEN 23.05.25**

WWW.LANGENACHTDERKIRCHEN.AT

P.b.b. Erscheinungsort Wien – Verlagspostamt: 1010 Wien
GZ 02Z032369 M DVR-Nr.: 0513 555

BILDUNG
QUALITÄT
ORIENTIERUNG



Stephansplatz 5/4
1010 Wien
T/F +43 1 512 64 60
M clw@clw.at
W www.clw.at

CHRISTLICHE
LEHRERSCHAFT
WIENS

Bei Unzustellbarkeit bitte zurück an: CLW – 1010 Wien, Stephansplatz 5

Zum Vormerken: Ökumenischer Gottesdienst der CLW zum Schulschluss

Mittwoch, 04.06.2025, 18:00 Uhr

Ort: Evangelische Pfarrkirche
Floridsdorf
1210 Wien, Weisselgasse 1

Anschließend gemütliches
Beisammensein
bei Speis und Trank.



**Ein gemeinsamer Abschluss, ein Moment des Dankes —
schön, wenn Sie bei der CLW-Abschlussmesse mit dabei sind.**

IMPRESSUM

Wiener LehrerInnenzeitung, Publikation der Christlichen Lehrerschaft Wiens - ISSN: 2521-8700

Mit der Herausgabe beauftragter Chefredakteur: Andreas Fischer, MSc;

Redaktionelle MitarbeiterInnen: Andrea Fischer, MSc, Dr. Marcus Hufnagl, Christoph Liebhart,
Monika Liebhart, Mag. Natalie Rath

Für namentlich gekennzeichnete Beiträge sind die AutorInnen verantwortlich.

Alle: 1010 Wien, Stephansplatz 5/4 – Tel.Nr.: 512 64 60; Bankverbindung: Erste-Bank AT25 2011 1000 0004 7244

Bildnachweis externer Quellen:

Seite 7: freepik; Seite 10: freepik

Seite 20: freepik

