



Personalmaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an Grundschulen



Zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung im Rahmen des Arbeitsplatzsicherungstarifvertrages ist in den Schuljahren 2005/2006 bis einschließlich 2009/2010 der

Einsatz von Lehrkräften aus Sekundarschulen an Grundschulen vorgesehen. Nach aktuellem Stand ist im Schuljahr 2006/07 der Einsatz von 300 Lehrkräften notwendig.

Für den Einsatz an Grundschulen kommen Lehrkräfte mit folgenden Lehrbefähigungen infrage:

a) Lehrkräfte aus Sekundarschulen, die über eine Lehrbefähigung für Grundschulen verfügen, unabhängig davon, ob sie darüber hinaus weitere Lehrbefähigungen besitzen

und

b) Lehrkräfte aus Sekundarschulen, die über eine der folgenden Lehrbefähigungen verfügen:

- aa) Deutsch/beliebig,
- bb) Mathematik/beliebig.

Die Fächer Englisch, Französisch, Biologie, Astronomie und Sozialkunde sollten nicht einbezogen werden.

Lehrkräfte aus der Gruppe a) werden an den Grundschulen nach den geltenden Maßgaben eingesetzt. Sie sollen vorwiegend an kleineren Schulen eingesetzt werden.

Für Lehrkräfte aus der Gruppe b) gilt bezüglich der Auswahl der Einsatzschulen, des Unterrichtseinsatzes in den Fächern und des Unterrichtseinsatzes in den Schuljahrgängen Folgendes:

Auswahl der Einsatzschulen

An Schulen mit mehr als 90 Schülerinnen und Schülern kann eine Lehrkraft, an Schulen mit mehr als 180 Schülerinnen

und Schülern können zwei Lehrkräfte eingesetzt werden. Da hier mehr Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung stehen, als der Anzahl der einzusetzenden Lehrkräfte entspricht, können im entsprechenden Umfang überversorgte Schulen bzw. Schulen in Regionen mit einem Überhang an Grundschullehrkräften unberücksichtigt bleiben.

Unterrichtseinsatz in den Fächern

Der Unterrichtseinsatz erfolgt grundsätzlich in den Lehrbefähigungsfächern, soweit diese den Fächern der Stundentafel der Grundschule entsprechen. Darüber hinaus ist der Einsatz im Fach Sachunterricht in jedem Fall möglich. Sofern Lehrkräfte über Neigungsfächer verfügen, die in der Grundschule eine Entsprechung besitzen, kann auch in diesen ein Einsatz erfolgen.

Unterrichtseinsatz in den Schuljahrgängen

Der Unterrichtseinsatz sollte zunächst in den Schuljahrgängen 3 und 4 erfolgen. Zumindest im ersten Jahr sollte eine Tätigkeit als Klassenlehrkraft nicht vorgesehen sein.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter der aufnehmenden Schulen müssen für die Lehrkräfte einen sinnvollen Unterrichtseinsatz planen.

Für die Fortbildung gilt:

Vor dem Einsatz ist für alle Lehrkräfte eine eintägige Fortbildungsveranstaltung vorzusehen. Auf der Veranstaltung sollen die Lehrkräfte Informationen zum Lernen in der Grundschule, zum kompetenzorientierten Lehrplan und zur Entwicklung des schulinternen Lehrplans erhalten.

Die Veranstaltung soll durch das LVvA unter Beteiligung des MK und des LISA vorbereitet und durchgeführt werden.

Darüber hinaus sollen im Rahmen der regionalen Fortbildung ein- und mehrtägige Fortbildungsangebote angeboten werden, die in das regionale Fortbildungsprogramm aufgenommen werden. Das Recht der Schulleiterinnen und Schulleiter zur Festlegung einer Teilnahmeverpflichtung gemäß Buchst. B Nr. 5 Satz 4 des RdErl. des MK vom 14.7.2004, SVBl. LSA S. 192 bleibt davon unberührt.

Für die Auswahl der Lehrkräfte gilt:

In einem ersten Schritt werden freiwillige Meldungen berücksichtigt.

Dazu wird den Schulen eine Aufstellung aller infrage kommenden Einsatzschulen übermittelt. Erfolgt auf eine Schule eine höhere als die ausgeschriebene Anzahl von Bewerbungen, ist eine Auswahl aus dienstlichen Gründen vorzunehmen. Nicht berücksichtigten Bewerbern sind andere Schulen anzubieten.

Bei freiwilligen Bewerbungen kann im Einzelfall abweichend von den geforderten Lehrbefähigungen eine Berücksichtigung auch dann erfolgen, wenn diese langjährig Deutsch oder Mathematik als Neigungsfach unterrichten.

Reichen die freiwilligen Meldungen für den angestrebten Einsatz nicht aus, sind bei der weiteren Auswahl zunächst alle verfügbaren Lehrkräfte der Gruppe a) einzusetzen, sofern gesetzliche Schutzbestimmungen hier nicht entgegenstehen. Lässt sich auch danach der Einsatz nicht vollständig absichern, erfolgt eine weitere Auswahl aus der Gruppe b). Dabei sind dringende dienstliche Belange der abgebenden Sekundarschulen zu beachten und überversorgte Sekundarschulen zuerst in Betracht zu ziehen.

Lehrkräfte, die bis zum 31.07.2006 das 57. Lebensjahr vollendet haben oder spätestens zum 01.08.2008 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten, sollten in die Auswahl nicht einbezogen werden. Der Einsatz an einer Grundschule erfolgt bei Lehrkräften der Gruppe a) und bei Freiwilligen im Rahmen einer Versetzung. Sonst erfolgt der Einsatz im Rahmen einer zweijährigen Abordnung mit dem Ziel der Versetzung. Für interessierte Lehrkräfte ist eine Informationsveranstaltung vorzusehen.

Hinsichtlich der Vergütung gilt für die Lehrkräfte aus Gruppe b):

Die Lehrkräfte bleiben beim Einsatz an einer Grundschule übertariflich in ihrer Vergütungsgruppe eingruppiert und erhalten dementsprechend eine Bezahlung nach dieser Tarifgruppe.

Die Dauer der übertariflichen Vergütung ist zunächst nur für die Laufzeit des Arbeitsplatzsicherungstarifvertrages gesichert.

T. Wahl, stellv. Landesvorsitzender

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement unterzeichnet

Im November 2005 wurde die „Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 des SGB IX“ vom Kultusminister Prof. Olbertz, dem Hauptschwerbehindertenvertreter S. Reichelt und dem Lehrerhauptpersonalrat unterzeichnet.

Diese Vereinbarung gilt im Geschäftsbereich des Kultusministeriums mit allen ihm nachgeordneten Behörden und Einrichtungen. Sie ergänzt die Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Ziel dieser Vereinbarung ist die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten für Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX, wenn nach § 84 Abs. 1 SGB personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten auftreten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können.

Diese Dienstvereinbarung betrifft alle Beschäftigten, die im Kalenderjahr sechs Wochen und länger bzw. zum wiederholten Mal arbeitsunfähig sind. Das betriebliche Eingliederungsmanagement fasst alle präventiven Maßnahmen zusammen, die zur Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und damit zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses dienen.

Solche Maßnahmen können entsprechend der Dienstvereinbarung sein:

- Prüfung, ob der bestehende Arbeitsplatz für den Betroffenen aus seiner Sicht geeignet ist. Schätzt er selbst ein, dass dieser für ihn erhalten bleiben sollte, so ist dem zu entsprechen.
- Alle Möglichkeiten zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die durch die gesundheitlichen Einschränkungen entstandenen Bedürfnisse des Betroffenen sollen ausgeschöpft werden. Dazu gehören auch räumliche und organisatorische Veränderungen.
- Abordnungs- und Versetzungsanträgen, die von den Betroffenen selbst im Sinne einer Präventivmaßnahme gestellt werden, wird vorrangig entsprochen.
- Abordnungen und Versetzungen erfolgen nur mit Einverständnis des Beschäftigten. Diese Maßnahmen müs-

sen Prävention und Eingliederung unterstützen.

- Die tägliche Arbeitszeit soll so geregelt werden, dass sie nach räumlicher Lage und zeitlichem Umfang den Bedürfnissen des Beschäftigten entspricht.
- Beantragt der Beschäftigte eine inhaltliche Änderung der Art seiner Beschäftigung, so soll dem nach Möglichkeit entsprochen werden.
- Anträgen von Beschäftigten gemäß dieser Vereinbarung auf Altersteilzeit sowie auf Regelungen zu Abfindungen sollen vorrangig berücksichtigt werden.
- Die teilweise Wiederaufnahme des Dienstes im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung gemäß § 28 SGB IX wird als Eingliederungsmaßnahme in jedem Fall ermöglicht. Dabei werden die ärztlichen Empfehlungen unterstützt und umgesetzt.

Der Arbeitgeber, im konkreten Fall der Dienststellenleiter (z. B. der Schulleiter), klärt mit dem Betroffenen und der jeweiligen Interessenvertretung (das sind die jeweiligen Personalräte) die Möglichkeiten und die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dabei ist die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten besonders bedeutsam. Eine wichtige Rolle spielt das betriebliche Eingliederungsmanagement dann, wenn es um krankheitsbedingte Kündigungen geht. In solchen Fällen sollte vorher ein Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement durchgeführt werden. Sollte eine krankheitsbedingte Kündigung bei Angestellten ausgesprochen oder ein Zuruhesetzungsverfahren bei Beamten eingeleitet sein, ohne dass ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wurde, können rechtliche Schwierigkeiten auftreten. Der jeweils zuständige Personalrat kann hier im Rahmen der Mitbestimmung seine Zustimmung zu einer Kündigung bzw. einer Zuruhesetzung verweigern. Ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wird oder nicht, hängt letztendlich von zwei Seiten ab:

1. Vom Betroffenen selbst. Von ihm muss die Zustimmung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gegeben werden. Erst dann kann vom Dienststellenleiter ein solches eingeleitet werden. Versagt der Betroffene die Zustimmung, kann später nicht auf nicht durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement verwiesen werden.
2. Von der Dienststelle bzw. dem Dienststellenleiter. Die Leitung einer Dienststelle ist verpflichtet, auf den jeweiligen Betroffenen zuzugehen und ihm ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten.

Die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Betroffenen ist in der Dienstvereinbarung geregelt. Der Dienststellenleiter schaltet die Personalvertretung, gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung, und das Integrationsamt sowie das Integrationsteam ein.

In Gesprächen zwischen Betroffenen und Integrationsteam werden mögliche Ursachen, insbesondere aus dem Bereich des Arbeitsplatzes, für die drohende oder bestehende Arbeitsunfähigkeit erörtert. Es wird besprochen und beraten, welche Maßnahmen zur Prävention und zur Eingliederung getroffen werden können. In diesen Gesprächen sollten auch Details über die Erkrankung offengelegt werden. Am Ende wird ein Ergebnisprotokoll angefertigt. Eine entsprechende Anfertigung erhält der Betroffene und eine Anfertigung kann zur Personalakte genommen werden, wenn das Einverständnis vorliegt. Spätestens nach einem halben Jahr sollte ein Auswertungsgespräch erfolgen, in dem erörtert wird, ob die Präventiv- und/oder Eingliederungsmaßnahmen erfolgreich waren.

Abschließend lässt sich zusammenfassen: Die Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ist eine vom Arbeitgeber eingegangene Verpflichtung, bei allen Beschäftigten, die sechs Wochen oder länger im Kalenderjahr ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement durchzuführen und sich somit um die Gesundheit und Gesundung seiner Beschäftigten zu sorgen.

*Torsten Wahl,
stellv. Landesvorsitzender*

Auch für Referendare und Lehramtsanwärter gilt: „Kein Abschluss ohne Anschluss“



Auf dem kürzlich von der CDU-Landtagsfraktion veranstalteten Bildungskongress „Schule in Mitteldeutschland“ forderte Bundesbildungsministerin Schavan, dass jeder angebotene Schulabschluss den Anschluss an das weitere Bildungs- und

Berufsleben ermöglichen müsse. Sollte dies nicht auch für weiterführende Abschlüsse gelten?

Wie sieht es dabei für die Referendare und Lehramtsanwärter in Sachsen-Anhalt aus?

In den letzten Jahren konnte man erfreulicherweise feststellen, dass eine Art Einstellungskorridor für Referendare, Lehramtsanwärter und für Lehrer geschaffen wurde. Auch mit der Verbeamtung von Lehrkräften wurde in Sachsen-Anhalt begonnen. Vor allem den schon im Dienst befindlichen jungen Lehrerinnen und Lehrern wurde somit eine Perspektive gegeben, mit der sich langfristig planen lässt und mit der man junge qualifizierte Menschen im Land behält.

Trotzdem lockt immer noch die höhere Entlohnung/Besoldung viele junge Lehrkräfte aus Sachsen-Anhalt ins Altbundesgebiet. Die derzeitigen Ergebnisse der Föderalismuskommission werden diesen negativen Trend weiter verstärken.

Sieht man sich zudem die Einstellungen des letzten Jahres für Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt genauer an, so fällt auf, dass nur Stellen mit Fachkombinationen ausgeschrieben wurden, bei denen zurzeit Bedarf besteht. Ist es nicht kurzsichtig, die jungen Leute, die das Land angesichts des überalterten Personalbestands in Zukunft braucht, einfach wegzuschicken?

Befristete Arbeitsverträge sind kein Mittel, um junge Leute zu motivieren und langfristig in unserem Land zu halten. Auch für die Absolventen mit zweitem Staatsexamen gilt: „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Die ADJ Sachsen-Anhalt setzt sich daher für die Einstellung junger Lehrerinnen und Lehrer in allen Fachkombinationen, nicht nur in Mangelfächern ein, sowie für eine zeitnahe Verbeamtung der Junglehrerinnen und Junglehrer.

Allen jungen Menschen müssen Chancen und Perspektiven aufgezeigt und gegeben werden. Die ADJ sieht in der Durchsetzung dieser Forderungen die Chance für zukünftige bzw. junge Lehrerinnen und Lehrer, den Ansprüchen heutiger Bildungs- und Erziehungserwartungen in den Schulen gerecht zu werden und somit jungen Menschen heute Perspektiven für morgen zu geben.

Oliver Arlt,
ADJ-Landesvorsitzender

Geändertes Reisekostenrecht – was es zu beachten gibt!

Das geänderte Reisekostenrecht trat zum 1. September 2005 in Kraft. Obwohl das Bundesreisekostengesetz (BRKG) Art und Umfang der Reisekostenvergütung der Beamtinnen und Beamten regelt, kann es aufgrund des noch geltenden BAT-O (§§ 42-44 BAT-O) auch auf Angestellte angewandt werden.

Mit der Änderung des Reisekostenrechts gelten folgende Schwerpunkte:

- *Aufhebung der Unterscheidung von Dienstreisen und Dienstgängen, es gibt nur noch Dienstreisen*

„Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststelle. Sie müssen, mit Ausnahme von Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort, schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein ... Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung ...“ (§ 2 BRKG) Dabei ist der Dienstort die politische Gemeinde, in der sich die Dienststelle befindet. Die Dienststelle ist die Stelle (Schule), bei der regelmäßig Dienst (z. B. Unterricht) versehen wird, dazu gehören auch alle Stellen innerhalb einer abgegrenzten Liegenschaft. Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten bzw. Angestellten ist der Dienstort der neue Beschäftigungsort.

- *Halbierung der Ausschlussfrist auf 6 Monate und Reisekostenrechnung ohne Belege, dafür Pflicht zur befristeten Aufbewahrung beim Dienstreisenden*

Dienstreisende erhalten eine Reisekostenvergütung, die beantragt werden muss. Diese Antragstellung muss innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Dienstreise erfolgen, die notwendigen Belege muss der Dienstreisende aufbewahren und auf Verlangen vorweisen bzw. glaubhaft machen (gilt insbesondere bei der Kfz-Benutzung).

- *Aufhebung der Abhängigkeit der Fahrtkostenerstattung bei Bahnfahrten von Besoldungs- und Vergütungsgruppen und Wegfall der Vergleichsberechnung bei Kfz-Benutzung*

Damit sind allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen die gleichen Nutzungsmöglichkeiten der Bahn (wie z. B. IC, EC, RE oder RB) bzw. des öffentlichen Personennahverkehrs

geöffnet. Des Weiteren muss bei der Abrechnung der Kfz-Benutzung keine Vergleichsberechnung von eventuell nutzbaren Mitteln des ÖPNV nachgewiesen werden.

- *Einheitliche Wegstreckenentschädigung für alle privat genutzten Fahrzeuge unabhängig von Besitzverhältnissen*

Es gibt die „einfache“ Wegstreckenentschädigung von 0,20 €/km, maximal aber 130 €.

Für die Wegstreckenentschädigung von 0,30 €/km, maximal 150 €, muss ein dringendes dienstliches Interesse vorliegen. Für Sachsen-Anhalt gibt es dafür eine entsprechende Regelung. Diese beinhaltet die Anerkennung, wenn

- ein Dienstgeschäft bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (Bus oder Bahn) nicht durchgeführt werden kann oder ein solches nicht zur Verfügung steht,
- die Benutzung eines Kfz es ermöglicht, an einem Tag an verschiedenen Stellen (Schulen) Dienstgeschäfte (z. B. Unterricht) wahrzunehmen, die bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (Bus oder Bahn) in dieser Zeit nicht erledigt werden könnten.

Die Anerkennung muss vor Beginn schriftlich beantragt werden.

Für eine exakte und genaue Erstattung von Reisekosten wäre vorher von der Schulleitung bzw. vom Landesverwaltungsamt eigentlich eine genaue Wirtschaftlichkeitsprüfung zur Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln oder von PKW durchzuführen. Des Weiteren sollten Schulleitungen, die sich eine Lehrkraft „teilen“, die Stundenpläne so gestalten, dass die Anzahl an Dienstgängen oder -fahrten so gering wie möglich gehalten wird.

Torsten Wahl, stellv. Landesvorsitzender

Was Sie wissen sollten!

Reisekostenerstattung für Klassenfahrten

Nach § 42 Absatz 1 Satz 1 BAT-O sind einem Angestellten im öffentlichen Dienst diejenigen Ausgaben zu erstatten, die ihm bei der

Durchführung einer genehmigten Dienstreise entstehen. Dazu zählen auch die Aufwendungen eines Lehrers für die Teilnahme an einer mehrtägigen Klassenfahrt.

Dem Bundesarbeitsgericht vorgelegen hatte die Klage eines angestellten Lehrers, für dessen Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung der BAT-O gilt.

Er hatte eine genehmigte Klassenfahrt in ein Schullandheim durchgeführt. Der dafür vorgesehene Antrag enthielt einen vorformulierten Verzicht auf die Erstattung von Reisekosten, soweit die der Schule zur Verfügung gestellten Mittel nicht ausreichen. Unter Hinweis auf die begrenzten Haushaltsmittel für Klassenfahrten wurden die vom Lehrer geltend gemachten Kosten nur teilweise ersetzt. Die auf die vollständige Erstattung der tariflichen Reisekostenvergütung gerichtete Klage hatte vor dem BAG Erfolg. (BAG, Urteil vom 11. September 2003, Aktenzeichen 6 AZR 323/02)

Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach § 312 BGB

Die seit 1988 bei der Beklagten beschäftigte Arbeitgeberin unterzeichnete im Januar 2002 im Büro des Geschäftsführers der Beklagten einen vom Arbeitgeber vorbereiteten Aufhebungsvertrag.

Am 7. März 2002 widerrief sie ihre Erklärung. Sie habe sich bei der Unterzeichnung der Vereinbarung in einer „Über-

rumpelungssituation“ befunden. Das BAG hat einen wirksamen Widerruf des Aufhebungsvertrages verneint. Derartige Beendigungsvereinbarungen werden nicht in einer für das abzuschließende Rechtsgeschäft atypischen Umgebung abgeschlossen. Das Büro des Arbeitgebers ist vielmehr ein Ort, an dem typischerweise arbeitsrechtliche Fragen vertraglich geregelt werden. Von einer überraschenden Situation aufgrund des Verhandlungsortes, wie sie dem Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften (§ 312 BGB) als Ausdruck einer „besonderen Vertriebsform“ zugrunde liegt, kann deshalb keine Rede sein.

H. Schulze, Ref. Recht

GOLDENER FLOH Bundespreis 2006



VBE, ADJ und Stiftung LERNEN der Schul-Jugendzeitschriften FLOHKISTE und floh! vergeben Förderpreise für Lernen für das Schuljahr 2005/2006 – Preisgelder in Höhe von 18.000 €.

So können Sie sich für Ihre Klasse oder Ihre Schule am FLOH 2006 beteiligen:

Preise werden für bereits verwirklichte, laufende oder erst im Ausschreibungsraum begonnene Projekte verliehen, die besonders gute Möglichkeiten für ertragreiches Lernen bieten oder geboten haben. Die Aufgabe besteht deshalb darin, Erfahrungen mit Lernprozessen in der Schule anschaulich darzustellen. Das können z. B. Projekte, Erkundungen, Auführungen, Ausstellungen, handlungsorientiertes Lernen im Unterricht sein.

Wer kann mitmachen?

Beteiligen können sich Grundschulklassen und Grundschulen.

Die Ausschreibungsbedingungen

Schicken Sie Ihre Bewerbung bitte bis spätestens **15. März 2006** an: GOLDENER FLOH, VBE-Bundesgeschäftsstelle, Behrenstraße 23/24, 10117 Berlin

Hotline für pädagogische Fragen:

Klaus Wenzel, Telefon (09153) 997944, Fax (09153) 4653, E-Mail: asb@bliv.de

Hotline für organisatorische Fragen:

Oliver Dauberschmidt, Telefon (089) 17 91 34 10, Fax (089) 17 91 34 13, E-Mail: stiftung@floh.de

Was gibt es zu gewinnen?

Insgesamt stehen Preise in Höhe von 18.000 Euro zur Verfügung. Je ein Preis in Höhe von 5000 Euro für die Altersgruppe 5 bis 7, 8 bis 9 sowie 10 bis 12 Jahre und ein Schulpreis in Höhe von 3000 Euro. Dazu je ein Fortbildungsgutschein in Höhe von 1500 Euro für das Kollegium der jeweiligen Preisträger-Schule.

Die Ausschreibung sowie weiterführende Hinweise finden Sie auf unserer Homepage www.vbe-lsa.de.

Didaktische Zusatzservices aus dem Spotlight-Verlag

Farbe im Sprachunterricht!

München, 16.02.06

Ab März präsentieren sich die didaktischen Zusatzservices zu den Sprachmagazinen aus dem Spotlight Verlag in frischem Gewand: Farbiger und übersichtlicher als bisher bringen die Begleitmedien in fünf Sprachen echten Nutzwert für den Unterricht.

Die Begleitmedien ergänzen die sieben Sprachmagazine aus dem Spotlight-Verlag. Sie bieten zu den aktuellen Inhalten jeder Ausgabe sechs Seiten mit Unterrichtsaktivitäten und praktischen Kopiervorlagen in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden. Die Zusatzservices eignen sich für Mittel- und Oberstufe sowie für die Weiterbildung. Sie sind für Magazin-Abonnenten in Lehrberufen kostenlos.

Seit 25 Jahren bietet der Spotlight Verlag Kompetenz in Sachen Fremdsprachen. Die Sprachmagazine Spotlight, Business-Spotlight, Spot on, écoute, ECOS, ADESSO und Deutsch perfekt berichten im „O-Ton“ über Kultur, Landeskunde und Aktuelles des jeweiligen Sprachraums – das weckt das Interesse der Schüler an Land und Leuten und bringt spielerisch mehr Spracherfolg.

Ein kostenloses Probeexemplar inklusive didaktischem Zusatzservice gibt es beim Spotlight Verlag, Tel. (089) 85681-152, E-Mail schulmedien@spotlight-verlag.de und im Internet unter www.spotlight-verlag.de/lehrerservice.

Impressum

Herausgeber:
VBE transparent –
Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung,
Landesverband Sachsen-Anhalt

Geschäftsstelle:
Feuersalamanderweg 25 · 06116 Halle/Saale
Telefon: (0345) 6872177
Fax: (0345) 6872178
E-Mail: post@vbe-lsa.de
Internet: www.vbe-lsa.de

Bankverbindung:
Sparkasse Halle
BLZ 80053762 · Kto.-Nr. 387011317

Namentlich gekennzeichnete Artikel sowie
Leserbriefe geben nicht unbedingt die Meinung
des Vorstandes wieder.

Anzeigen:
Landesgeschäftsstelle

Redaktionelle Bearbeitung:
Helmut Pastrik (Schriftleiter)
Neue Siedlung 49 · 06528 Edersleben
Tel.: (03464) 516821
Fax: (03464) 516831

Karin Schemmerling
Maiglöckchenring 21 · 06198 Salzmünde
Tel.: (034609) 20132
Fax: (034609) 22227

Satz und Druck:
Gebrüder Wilke GmbH · 59063 Hamm