

transparent

VBE**Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE)**

Landesverband Sachsen-Anhalt e. V. / Lehrgewerkschaft im Deutschen Beamtenbund

Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Sachsen-Anhalt

Seite 2: **Ende gut – alles gut??**

Seite 3: **Hauptvorstandssitzung in Merseburg**

Seite 4: **Hinweise zur Genehmigungspraxis
von Altersteilzeit**

Seite 6: **Classroom-Management –**

Seite 9: **Leitungsaufgabe: Lehrer-
gesundheit**

Seite 12: **Gut zu wissen – Termine
und Fristen**



Ende gut – alles gut??



Helmut Pastrik

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2013 geht mit Riesenschritten dem Ende entgegen und auch die laufende Legislaturperiode des geschäftsführenden Vorstandes endet am 27. März 2014. Es ist also an der Zeit, ein Resümee für das laufende Kalenderjahr und die Legislaturperiode zu ziehen. Zum Jahresende möchte ich an dieser Stelle auf das noch laufende Kalenderjahr zurückblicken.

Was waren die Höhepunkte, haben wir in unserer verbandspolitischen Arbeit etwas erreicht und wo müssen wir hartnäckig dran bleiben. Dazu wird auch der Landesvertretertag am 28./29.03.2014 in Halle Bilanz ziehen und die nächsten Ziele abstecken. Die ersten Monate des Jahres waren geprägt durch die Tarifverhandlungen, die in der letzten Verhandlungsrunde vom 7.-9. März in Potsdam ihren Abschluss fanden. Unter anderem forderten wir eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 6,5 % und eine Grundtarifierung der Lehrkräfte, die eine zentrale Stellung in den Tarifverhandlungen einnahm. Dafür sind wir auch wieder auf die Straße gegangen, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, da die TdL mit unserem Finanzminister als Verhandlungsführer in den ersten Runden keine Angebote vorlegte. Insbesondere unterstrichen wir mit dem Warnstreik am 5. März und der zentralen Kundgebung in Magdeburg mit 15 000 Teilnehmern, dass wir nicht gewillt sind, ergebnislos diese Runde zu beenden.

An dieser Stelle möchte ich mich noch einmal bei allen, die sich an den Aktionen im Rahmen der Tarifverhandlungen beteiligt haben, besonders herzlich bedanken.

Was haben wir nun erreicht? Eine Steigerung von 5,6 %, verteilt über zwei Jahre (zum 1.1.2013: 2,65 % und zum 1.1.2014: 2,95 %) mit einer Laufzeit bis Ende 2014. Enttäuscht waren wir, dass es zu keiner Grundtarifierung der Lehrkräfte kam, da das Angebot der Arbeitgeber inakzeptabel war. Hier müssen wir unbedingt weiter arbeiten, um bis zur nächsten Tarifrunde zu einem Ergebnis zu kommen. Das wird aber ein schwieriger Weg, und ich sehe noch kein Licht am Ende des Tunnels. Vonseiten des dbb wurden bereits Verhandlungen mit der TdL geführt.

Mit dem neuen Schuljahr startete die Einführung der Gemeinschaftsschule und der „große Start“ für die inklusive Bildung sorgte auch für viel Gesprächsstoff und noch mehr Fragezeichen. In der Arbeitsgruppe des MK zur inklusiven Bildung waren wir aktiv beteiligt und haben versucht, unsere Standpunkte einzubringen. In dem vom Land „überarbeiteten Konzept“ mit der Überschrift „Gemeinsamer Unterricht als Baustein inklusiver Bildungsangebote“ waren vom ursprünglichen Konzept eine ganze Reihe von Passagen verschwunden, die wir eigentlich als Forderungen stellten. Für mich sieht es mehr nach einem „Spar-konzept“ als nach einem „Zukunftskonzept“ aus.

Ich hoffe nur, dass wir in Sachsen-Anhalt und auch in allen anderen Bundesländern die „inklusive Bildung“ nicht gegen die Wand fahren und bei allen Beteiligten nur Enttäuschung hinterlassen. Die kommenden Schuljahre werden es zeigen. Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Es ist also wichtig, dass die anstehenden Veränderungen von der Mehrheit der Bevölkerung getragen und unterstützt werden. Die ausführliche Stellungnahme zur inklusiven Bildung hatten wir in der ersten Ausgabe 2013 von transparent veröffentlicht.

Und die Gemeinschaftsschule? Auch hier haben wir eine Stellungnahme in der dritten Ausgabe dieses Jahres veröffentlicht. Die Einführung sahen wir kritisch, da die Schullandschaft zu Ungunsten der Sekundarschulen und Gymnasien verändert wurde. Bei etwas genauerer Betrachtung wird man feststellen, dass diese neue Schulform überflüssig ist. Die zum Zeitpunkt der Einführung geltende schulrechtliche Ausgangssituation ermöglichte bereits genau das alles, was sich die Regierungskoalition von der Gemeinschaftsschule erträumt und erhofft hat. Auch hier werden die kommenden Schuljahre zeigen, ob die Gemeinschaftsschule die gewünschten Erfolge bringt.

In diesem Zusammenhang möchte ich auch noch an das Problem des Lehrkräftemangels erinnern, das unser Finanzminister mit „kühnen“ Ideen kompensieren wollte und vielleicht auch noch will (siehe Leitartikel der ersten Ausgabe dieses Jahres). Das heißt, auch hier müssen wir auf der Hut sein und am Ball bleiben.

An dieser Stelle möchte ich es aber auch nicht versäumen, mich bei Ihnen für die Genesungswünsche und die Geburtstagswünsche zu bedanken. Insbesondere danke ich meinen Stellvertretern und vor allem Torsten Salomon für die zuverlässige Arbeit in den letzten Monaten.

Ich wünsche Ihnen für die verbleibende Adventszeit und die bevorstehenden Weihnachtsfeiertage eine besinnliche und erholsame Zeit. Genießen Sie die freien Tage der Weihnachtsferien für eine Erholungsphase von dem stressbeladenen ersten Teil des Schuljahres. Nehmen Sie sich die Zeit, auch einmal das zu tun, was Ihnen Freude und Spaß macht, ohne an die Schule zu denken. Kommen Sie gut ins neue Jahr und gehen Sie mit Ihrer aufgetankten Energie sorgsam um. Ich wünsche Ihnen für das neue Jahr alles erdenklich Gute, aber vor allem eine große Portion Gesundheit.

Ihr

Helmut Pastrik
Landesvorsitzender

Hauptvorstandssitzung in Merseburg

Zur alljährlichen Hauptvorstandssitzung im Herbst trafen sich die Kreisvorsitzenden und Referatsleiter des VBE Sachsen-Anhalt am 22.11.2013 in Merseburg.

Sie begrüßten in ihrer Mitte D. Hohlbein und H. Pastrik, die sich wieder auf dem Wege der Genesung befinden. Im Rahmen des Tagesverlaufs informierte T. Salomon über die neuen Regelungen zur Altersteilzeit (siehe „Hinweise zur Genehmigungspraxis von Altersteilzeit“). Interessiert folgten die Anwesenden den Ausführungen; insbesondere die Regelungen zu einem modifizierten Blockmodell fanden großen Anklang.



Zugleich informierte T. Salomon über „neue“ Hinweise zum Teilzeitarifvertrag, die das Landesschulamt Ende November den Schulen schriftlich mitteilte. Daraus ergibt sich seiner Meinung nach die Verlängerung bzw. Inkraftsetzung



des Teilzeit-TV Schulen 2014. Dieser Teilzeit-TV enthält neben den Regelungen zur Nutzung einer Teilzeit auch die Niederschrift zur Protokollnotiz. Darin enthalten ist der Wille der Landesregierung, die Pflichtstundenzahl laut Arbeitszeitverordnung für die Laufzeit dieses Teilzeit-TV nicht zu erhöhen.

Die Tagung wurde abgerundet mit der Besichtigung des unterirdischen Merseburg („Tiefer Keller“) und der umgebauten und umgestalteten Sekundarschule „J. W. Goethe“.

vbe-redaktionsteam

Impressum

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

Geschäftsstelle

Feuersalamanderweg 25, 06116 Halle/Saale
Telefon: 0345 – 6872177, Fax: 0345 – 6872178
Internet: www.vbe-lsa.de, E-Mail: post@vbe-lsa.de

Bankverbindung

Sparkasse Halle, BLZ 800 537 62, Kto.-Nr. 387 011 317

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

Anzeigen

Landesgeschäftsstelle

Redaktionelle Bearbeitung

Torsten Wahl (Schriftleiter)
Forellenweg 13, 06463 Falkenstein/Harz
Telefon: 034741 – 679001, Fax: 034741 – 72926

Karin Schemmerling
Maiglöckchenring 21, 06198 Salzatal
Telefon/Fax: 034609 – 20132

Titelbild

© Gabi Eder | www.pixelio.de

Basis-Gestaltung

Typoly, Berlin | www.typoly.de

Satz und Druck

Gebrüder Wilke GmbH | www.wilke-gmbh.de

ISSN: 2190-4499

Hinweise zur Genehmigungspraxis von Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ LSA) ist seit dem 01. April 2012 in Kraft. Das Kultusministerium hat im August 2013 einen neuen Erlass mit Hinweisen zur Genehmigungspraxis von Altersteilzeit veröffentlicht. Dieser Erlass gilt nur für Altersteilzeit, deren Beginn im Zeitraum vom 01.08.2013 bis 31.07.2014 liegt. Ob diese Bestimmungen nach dem 31.07.2014 weiter gelten oder wieder verändert werden, bleibt abzuwarten. In dem Erlass wird die Genehmigung von Altersteilzeit für verschiedene Personengruppen völlig unterschiedlich geregelt.

1. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für diese Personengruppe gilt der TV ATZ LSA, wie im Tariftext festgelegt; Anträgen auf ATZ ab dem vollendeten 55. Lebensjahr kann ausnahmslos entsprochen werden. Die Möglichkeiten zur Verteilung der Arbeitszeit entsprechen denen der Lehrkräfte.

2. Tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte

Für diese Personengruppe werden Anträge auf ATZ erst ab dem vollendeten 60. Lebensjahr genehmigt. Allerdings nicht mehr nur nach dem linearen Modell, wie es bisher vom MK angeboten wurde.

Folgende Möglichkeiten zur Verteilung der Arbeitszeit werden angeboten:

a) Teilzeitmodell mit degressiver Arbeitszeitverteilung mit Beginn zum 01.08. eines Jahres; dabei muss die Arbeitszeit jeweils für mindestens ein Schuljahr konstant sein und mindestens 3/5 der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen

b) lineares Teilzeitmodell mit Beginn zum 01.08. eines Jahres
c) Blockmodell mit Beginn der Freistellungsphase jeweils zum 01.08. eines Jahres.

3. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber

3.1. Tarifbeschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter

Anträge auf ATZ werden grundsätzlich abgelehnt. Es sei denn, dass die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter geleitete Schule nach der aktuellen Schulentwicklungsplanung keinen Bestand hat.

3.2. Sonstige tarifbeschäftigte Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber

Anträge auf ATZ ab dem vollendeten 60. Lebensjahr können genehmigt werden. Es wird durch das MK aber lediglich das lineare Teilzeitmodell mit Beginn zum 01.08. eines Jahres angeboten.

3.3. Verbeamtete Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber

Anträge auf ATZ werden grundsätzlich abgelehnt.

Unabhängig von diesen jetzt geltenden Regelungen hat jeder das Recht, einen Antrag auf ATZ zu stellen, wenn das 55. Lebensjahr vollendet ist und der Beginn der ATZ vor dem 01. Januar 2017 liegt. Der TV ATZ LSA läuft am 31.12.2016 aus.

Torsten Salomon

Stellv. Landesvorsitzender, Bereich Tarifrecht und Besoldung

Eingruppierung Lehrkräfte: dbb macht Druck – TdL will!

Seit dem Ende der diesjährigen Einkommensrunde schien Stillstand zu herrschen in der Frage einer bundeseinheitlichen Entgeltordnung für Lehrkräfte. Hinter den Kulissen wurde jedoch hart gearbeitet. Der dbb hat in zahlreichen Initiativen mit den Verantwortlichen aufseiten der Arbeitgeber beharrlich für die Aufnahme von Verhandlungen gekämpft. Diese Arbeit trägt nun Früchte!

Flächentarif stärken

Der dbb hat in all seinem Wirken immer an dem Ziel festgehalten, die Idee des Flächentarifs zu stärken. Das war in der Vergangenheit so. Und das wird auch in der Zukunft so sein. Als Verfechter des Prinzips des Flächentarifvertrags stand der dbb immer für zentrale Verhandlungen auf Bundesebene, um möglichst einheitliche Regelungen in Nord wie Süd, Ost wie West zu erhalten. Einheitliche Lebensbedingungen sind für die Arbeit des dbb Auftrag und Ansporn zugleich. Daneben gab es in den vergangenen Monaten immer wieder Versuche, die Entgeltordnung für Lehrkräfte regional zum Thema zu machen. Klar ist, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit ihrer bisherigen Haltung Verantwortung für diese Tendenzen trägt. Klar ist aber auch, dass eine einheitliche und damit gerechte Lösung der Frage der Lehrer-Eingruppierung nur zentral und bundeseinheitlich erreicht werden kann.

dbb macht Druck

Nachdem das Thema der Eingruppierung im Lehrkräftebereich in der diesjährigen Einkommensrunde von der Agenda genommen wurde, begann gewerkschaftsintern die Diskussion über das „richtige“ Vorgehen. Der dbb machte aus seiner Auffassung, dass es nur bundeseinheitlich zu einer Lösung kommen könne, nie einen Hehl. Gebetsmühlenartig wurden Vertreter der TdL aufgefordert, sich ihrer tarifpolitischen Verantwortung zu stellen und den Gesprächsfaden wieder aufzunehmen. Nunmehr zeigen sich erste Erfolge. In einem Schreiben vom 20. September 2013 an den dbb erklärte sich der Vorsitzende der TdL, Sachsen-Anhalts Finanzminister Bullerjahn, bereit, sich mit den Gewerkschaften wieder an einen Tisch zu setzen, um Verhandlungsspielräume auszuloten.

Die Bezahlung ins Lot bringen

Damit ist ein erster Schritt getan. Nun beginnt die tarifpolitische Arbeit erst richtig! Der dbb fordert einen klaren Fahrplan, wohin die Reise geht! Willi Russ, Zweiter Vorsitzender des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik: „Wir wollen, dass für Lehrerinnen und Lehrer wie für alle anderen Beschäftigten eine von den Tarifpartnern bestimmte Entgeltordnung gilt. Wir müssen darüber reden, wie man dieses Ziel erreicht.“

dbb bundesverband

Manuela Ahl neue Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt

Manuela Ahl wurde am 14.11.2013 auf dem Gewerkschaftstag der dbb frauen sachsen-anhalt zur neuen Vorsitzenden gewählt. Sie tritt die Nachfolge von Heidemarie Werner an, die 20 Jahre an der Spitze der dbb frauen stand und nicht mehr für das Amt kandidierte.

Der Gewerkschaftstag stand unter dem Motto „Frauen & Karriere“.

„Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen haben, ihren Karriereweg frei zu wählen. Der Weg in die Chefetagen ist für Frauen immer noch steiniger. Obwohl die Rahmenbedingungen, beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, im öffentlichen Dienst vergleichsweise gut sind, schaffen es Frauen noch zu selten bis ganz nach oben“, sagte Manuela Ahl. Das Mentoring-Programm der Landesregierung zur Vorbereitung von weiblichen Beschäftigten auf Führungsverantwortung und die Überprüfung der Führungskräftefortbildungen auf Gender-Sensibilität seien Schritte in die richtige Richtung.

„Wir brauchen aber auch diskriminierungsfreie und gendersensible Kriterien für Beurteilungen. Es kommt noch

zu häufig vor, dass Frauen nicht nur nach ihrer Leistung beurteilt werden, sondern nach den Präsenzzeiten in der Dienststelle. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungsmöglichkeiten dürfen nicht zum Karrierekiller werden“, fordert die Landesvorsitzende der dbb frauen.

Zur Person: Manuela Ahl ist 43 Jahre. Ihre gewerkschaftliche Heimat ist die Gewerkschaft Deutsche Lokomotivführer (GDL), der sie seit 1998 angehört. Sie ist seit 2003 Beisitzerin für Zugbegleiter und Frauen im GDL Bezirk Mitteldeutschland sowie seit Mai 2011 Sprecherin des bundesweiten Arbeitskreises Zugbegleitdienst der GDL. Beruflich ist sie bei der DB Regio AG Magdeburg (Verkehrsbetrieb Elbe Saale) als Zugbegleiterin tätig. Zurzeit ist sie als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von ihrer Arbeit freigestellt.

dbb sachsen-anhalt

Jetzt die historisch niedrigen Zinsen beim Bausparen nutzen!

Sparen lohnt nicht mehr bei den aktuellen Minizinsen? Doch – wenn man sich fürs Bausparen entscheidet! Wer gezielt Vermögen aufbauen und dabei die Förderung durch Arbeitgeber und Staat ausschöpfen will, hat mit dem Bausparen ein effektives Instrument in der Hand. Unabhängig davon, ob das Ziel der Kauf oder der Bau einer Immobilie ist, oder renoviert, modernisiert oder umgebaut werden soll. Das aktuelle Zinstief lässt sich nun sogar zum persönlichen Vorteil nutzen.

So bietet der Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, Wüstenrot, jetzt ab 1,35 % nach eigenen Angaben den niedrigsten Bauspar-Darlehenszins in der Unternehmensgeschichte. Und dieser Zins ist, ab Abschluss des Bausparvertrages, über die gesamte Laufzeit festgeschrieben. Das ist eine unschätzbare Absicherung gegen steigende Zinsen.

dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen sparen mit der Unterschrift die Hälfte der Abschlussgebühr. Bei einer Bausparsumme von 50.000 Euro sind dies 250 Euro Sofortvorteil. Darüber hinaus gibt es einen Jugendbonus von bis zu 300 Euro und die Generation 50 plus kann den Bausparvertrag kostenlos auf Kinder oder Enkel übertragen. Auch wer „nur“ eine sichere Geldanlage sucht, für den ist ein Bausparvertrag ein attraktives Instrument bei Ausschöpfung der staatlichen Fördermöglichkeiten. Dazu

zählen: Vermögenswirksame Leistungen, die Arbeitnehmer-Sparzulage, die Wohnungsbauprämie und die Riesterförderung. Es ist ratsam, sich unbedingt von den Bauspar-Experten des dbb vorsorgewerk beraten lassen. Wer mit der Thematik vertraut ist, kann aber unkompliziert und direkt über die Internetseite des dbb vorsorgewerk die Berechnungsfunktion und die Abschlussmöglichkeit nutzen.

Fragen rund um das Thema Bausparen beantworten Ihnen die Experten des dbb vorsorgewerk gerne. Diese sind für Sie montags bis freitags in der Zeit von 08.00 bis 18.00 Uhr unter 030/4081 6444 erreichbar. Gerne wird Ihnen auch ein kompetenter Berater vor Ort vermittelt. Weitere Informationen finden Sie auch online unter: <http://www.dbb-vorsorgewerk.de>

Thomas Matzat,
dbb-vorsorgewerk



Christoph Eichhorn,
Schulpsychologe
mit Schwerpunkt
Classroom-
Management

Classroom-Management –

damit es im Unterricht rundläuft

Classroom-Management basiert auf einer guten Beziehung der Lehrperson zu ihren Schülern, einem guten Klassenklima und einer präventiv ausgerichteten Unterrichtsorganisation, die Störungen klein hält. Es schafft die Voraussetzungen dafür, dass sich Schülerinnen und Schüler wohlfühlen und gut lernen.

Classroom-Management statt Sanktionen

Fallbeispiel: Die Schüler der 5 b stürmen ins Klassenzimmer. Als Ricarda Graf eintritt, sieht sie gerade noch, wie Luigi Maria einen Schlag auf den Rücken versetzt. Frau Graf gibt Luigi eine Strafarbeit. Wie würden Sie reagieren? (Siehe VBE-Praxistipps Classroom-Management.)

Die meisten Lehrpersonen reagieren mit Sanktionen wie Frau Graf und belassen es dabei. Classroom-Management geht einen Schritt weiter. Es geht darum, zu überlegen, was die Lehrkraft im Vorfeld tun könnte, damit es zu solchen Situationen möglichst gar nicht mehr kommt. Es geht also primär um Prävention, weniger um Reaktion. Wenn aber in einem Klassenzimmer Disziplinprobleme auftreten, dann meinen viele Lehrerinnen und Lehrer, sie müssten zu disziplinarischen Maßnahmen greifen. Genau wie Frau Graf. Automatisch greift sie zu Sanktionen. Das muss sie kurzfristig auch tun, denn sie will ja den Vorfall nicht einfach übergehen.

Langfristig gesehen geht es jedoch darum, den Beginn der Stunde so zu strukturieren, dass es möglichst nicht mehr zu solchen Vorfällen kommt, statt weiterhin immer wieder sanktionieren zu müssen. Und das ist einer der Kerngedanken von Classroom-Management.

Wenn es in einem Klassenzimmer eher unruhig zugeht, geht es also weniger darum, möglichst geschickter oder mehr auf Sanktionen zu setzen. Stattdessen besteht das Problem, dass die Lehrkraft zu wenig Verfahrensabläufe und Routinen unterrichtet hat – oder anders gesagt: Der Klasse fehlt es an Struktur. Das heißt:

- Es existieren zu wenige Verfahrensabläufe, um potenziell konfliktträchtige Situationen präventiv entschärfen zu können, oder:
- Die Lehrperson hat die vorhandenen Verfahrensabläufe zu wenig konsequent eingeübt.

Classroom-Management: Basisdimension guten Unterrichts

Die großen internationalen Studien (Hattie, 2009) zeigen übereinstimmend, dass guter Unterricht auf folgenden Dimensionen aufbaut:

- Strukturierte, klare und störungs-präventive Unterrichtsführung
- Unterstützendes, schülerorientiertes Sozialklima

- Kognitive Aktivierung (zum Beispiel offene Aufgaben, diskursiver Umgang mit Fehlern)

Classroom-Management legt den Fokus auf die ersten beiden Dimensionen. Es nimmt genau die Aspekte unter die Lupe, die die Basis guten Unterrichts ausmachen.

Im Detail sind das:

1. Proaktive Kriterien:

- Positive Beziehungen vor allem zu den „herausfordernden“ Schülern, zu denen mit Lern- und Leistungsproblemen sowie zu den ängstlichen und sozial isolierten Schülern aufzubauen.
- Gute Vorbereitung auf den Unterricht bereits vor der ersten Unterrichtsstunde; Informationen über folgende Aspekte sind von Bedeutung:
 - Stärken und Hobbys der Schüler, auch Soft Skills, wie soziale Kompetenzen; besondere Begabungen auch in schulisch nicht so relevanten Bereichen wie Musik, Theater, Sport; es gilt zu überlegen, wie man im Unterricht oder im Rahmen der Beziehungsgestaltung zu den Schülern daran anknüpfen kann.
 - Was hat sich in der Klasse des Vorgängers bewährt, z. B. Klassenregeln, Klassenrat, Rituale usw.? Sie ersparen sich eine Menge Arbeit, wenn Sie auf dem aufbauen, was bereits gut lief.
 - Klassenklima und Klassendynamik, wie z. B. sozial isolierte Schüler oder gar „verfeindete“ Cliques. Ist in der Klasse Gruppenarbeit möglich oder muss das erst in Zweier-Gruppen aufgebaut werden? Davon hängt auch die Sitzordnung im Klassenzimmer ab, bei „schwierigen“ Klassen ist eher an die traditionelle Reihenform zu denken.
 - Lernstand und beispielsweise Deutschkenntnisse bei Schülern mit Migrationshintergrund: Sind die Schüler überhaupt in der Lage, ihre Hausaufgaben selbstständig zu erledigen?
 - Lern- und Leistungsmotivation, aber auch der Stand von Lern- und Arbeitstechniken.
 - Welche besonderen Schwierigkeiten traten beim Vorgänger auf?
 - Welche Schüler brauchen besondere Unterstützung oder enge Begleitung, wie Schüler mit ADHS oder solche mit bildungsfernem Hintergrund?
 - Wie ist die Zusammenarbeit mit den Eltern, und vor allem: Welche Eltern stehen der Schule kritisch gegenüber?
 - Lerndiagnostische, aber auch körperlich-medizinische Besonderheiten, wie z. B.: Welche Schüler benötigen Medikamente?

- Wie bereite ich den ersten Schultag vor; wie begrüße ich meine Schüler; führe ich bereits eine erste Klassenregel ein; wie gestalte ich ein gutes Klassenklima usw.?
- Nicht umsonst gehen amerikanische Classroom-Management-Experten davon aus, dass guter Unterricht vor allem aus drei Dingen besteht: Vorbereitung, Vorbereitung und Vorbereitung (Wong and Wong, 2004)
- Kopplung des Unterrichts an die Bedürfnisse der Schüler; grundlegende Bedürfnisse der Schüler sind z. B.:
 - aktiv sein
 - Kontakt haben
 - Freude haben
 - interessanten Unterricht erleben
 - Erfolg haben
 - Anerkennung bekommen

Und je älter die Schüler sind:

- Autonom sein, mitentscheiden und Einfluss haben können, indem sie z. B. ihren Lernstand selbst erfassen oder indem die Lehrperson sie zwischen verschiedenen Aufgaben wählen lässt
- Sinn finden, in dem, was sie tun. Wenn ein „herausfordernder“ Schüler der 8. Klasse, der sich mit dem Lernen schwertut, keine Antwort auf die Frage: „Was soll das Ganze?“ hat, dann ist das Risiko hoch, dass er schlecht lernt, schlechte Noten erzielt, deshalb viel Kritik erhält und sich immer unkooperativer gegenüber seiner Lehrerin oder seinem Lehrer verhält
- Kooperationsbeziehung mit den Eltern
- Störungsarme Struktur des Klassenraums
Fallbeispiel: Eine Lehrerin hat ihren Schülern eine Anweisung gegeben. Um den gegebenen Auftrag auszuführen, müssen sich die Schüler jetzt zunächst verschiedene Unterlagen besorgen, die die Lehrerin auf einem Tisch gerichtet hat. Die Schüler laufen alle gleichzeitig zum Materialtisch. Dort entwickeln sich schnell Gedränge und Rangeleien. Wie kann die Lehrerin dem vorbeugen? Ganz einfach: indem sie beispielsweise zwei oder drei Materialtische einrichtet
- Rituale, Regeln und ein abgestuftes System an Sanktionen
- Positives Klassenklima
- Hohe Präsenz der Lehrperson, z. B. durch walking around oder managing transitions, d. h. enges Begleiten von Übergangssituationen wie z. B. vom Sitzkreis an den Platz oder vom Klassenzimmer in die Turnhalle: Kounin (1976) meint dazu: „Wenn der Lehrer an die Tafel schreibt, sollen die Schüler das Gefühl haben, er habe Augen im Hinterkopf.“
- Die Schüler für ihr Lernen verantwortlich machen
Unterrichtliche Klarheit und gute Strukturierung; d. h. beispielsweise kurze und möglichst visuell gestützte Erklärungen und Anweisungen; diese

sollten natürlich bei Schülern der unteren Klassen nicht länger als 5–10 Minuten dauern, weil sonst einige Schüler bereits unruhig werden und zu stören beginnen; dann müssten Sie intervenieren.

2. Reaktive Kriterien:

- Angemessenes Verhalten in den Fokus nehmen und dafür Wertschätzung und Anerkennung geben
- Auf unangemessenes Verhalten frühzeitig und schnell reagieren, bevor eine Störung anschwillt; den Schüler direkt anweisen, was er tun soll, z. B. „Dario, bitte bearbeite die Aufgabe auf S. 13!“
- Strategien für potenzielle Probleme frühzeitig festlegen

Classroom-Management hat erste Priorität in der Vorbereitungsphase auf den ersten Schultag und während der ersten Schulwochen. Dann entscheidet sich, ob es im Klassenzimmer rundläuft.

Gute Beziehungen – der Schlüssel zu den Schülerinnen und Schülern

Alle Lehrpersonen wissen, wie wichtig gute Beziehungen zu ihren Schülern sind. Aber bei der Beziehungsgestaltung lauern zahlreiche Schwierigkeiten wie zum Beispiel:

- Viele Lehrpersonen nehmen überwiegend Kontakt zu den Schülern auf, die ihnen eher „liegen“; das sind meist nicht die „anspruchsvollen“ Schüler, zu denen der Beziehungsaufbau besonders wichtig ist, sondern Schüler mit guten sozialen Kompetenzen.
- Sie haben mehr Kontakt zu diesen Schülern als zu den „herausfordernden“ Schülern.
- Sie nehmen zu spät Kontakt zu den „herausfordernden“ Schülern auf.
- Sie starten mit unrealistischen Erwartungen in die Beziehung zu diesen Schülern; z. B.
 - unterschätzen Sie, wie schwierig es sein kann, zu diesen Schülern in guten Kontakt zu kommen,
 - oder sie haben die Vorstellung, dass diese Schüler auf ihr Beziehungsangebot dankbar oder freudig reagieren würden oder sollten – beides ist aber nur selten der Fall, vor allem zu Beginn der Beziehung.
- Viele Lehrkräfte pflegen eher wenig spontanen Kontakt zu diesen Schülern und setzen zu wenig auf Einzelgespräche.

Beziehungen knüpfen heißt:

- An den Hobbys, Vorlieben, Stärken der Schüler anknüpfen, wie z. B. bei einem Schüler italienischer Herkunft, der mit seinem Vater Pizza bäckt, oder einem, der gerne Poker spielt oder sich für die Bundeswehr interessiert, oder einer Schülerin, die gerne reitet oder sich für Styling und gutes Aussehen interessiert; eigentlich alle Themen, mit denen sich

Schüler beschäftigen, sind potenzielle Anknüpfungspunkte.

- Wertschätzung und Anerkennung über verschiedene Kanäle ausdrücken, also verbal, beispielsweise in Form kurzer Einzelkontakte oder auch mal als Ausnahme in schriftlicher Form und vor allem auch über die von den Schülern genutzten Medien wie SMS.
- Fortschritte und angemessenes Verhalten der Schüler gezielt beachten und detailliert zurückmelden, wie z. B.: „Schön, Ramona, wie es dir gelungen ist, dich während der Partnerarbeit auf Clara zu konzentrieren, ihr zuzuhören und sie ausreden zu lassen“ oder: „Das war toll, Cengiz, dass du Carlo beim Computer den Vortritt gelassen hast!“
- Die emotionale Befindlichkeit der Schüler berücksichtigen und dem Schüler Entlastung anbieten, z. B. wenn er sich gereizt, nervös, unruhig oder angespannt-aggressiv zeigt.
- Höflichkeit und Respekt ausdrücken und die Schüler mit Namen ansprechen und „Danke“ und „Bitte“ verwenden oder sich für eigenes unkorrektes Verhalten entschuldigen.

Der Lehrerberuf ist extrem komplex

Als Lehrperson müssen Sie nicht nur hin und wieder auf ein Ereignis wie beispielsweise auf das Stören eines Schülers reagieren, sondern Sie müssen unentwegt auf ganz

verschiedene Ereignisse reagieren, die auch noch gleichzeitig stattfinden und die Sie nicht voraussehen können. Sie haben außerdem keine Zeit, um sorgfältig über Ihre Reaktion nachzudenken, sondern müssen meist sofort handeln. Und das hat auch noch Relevanz für Ihr zukünftiges Handeln. Denn wenn Sie einmal in bestimmter Weise entschieden haben, dann ist das häufig ein Präzedenzfall für die Zukunft.

Und bei alledem stehen Sie auf einer Bühne, auf der alles, was Sie tun, von mindestens zwei Parteien mit Argusaugen verfolgt wird – von jedem Einzelnen Ihrer Schüler und von den Eltern zu Hause, nämlich dann, wenn deren Kinder zu Hause davon berichten, was sich aus ihrer Sicht in der Schule zugetragen hat. Und zu Hause hat der Schüler das Informations-Monopol.

Dabei haben wir noch gar nicht darüber gesprochen, wie heterogen die Schüler Ihrer Klasse sind und dass Sie dieser enormen Heterogenität durch individuelle Lern- und Beziehungsangebote gerecht werden sollen. Nur wenige Berufe sind derart anspruchsvoll.

Wie Classroom-Management die Arbeit der Lehrperson unterstützt

Von Classroom-Management profitieren nicht nur Ihre Schüler, da es ein Hauptqualitätsmerkmal guten Unterrichts darstellt (Hattie, 2009), sondern auch Sie als Lehrperson:

- Es dämpft Disziplinschwierigkeiten ein, einer der Hauptbelastungsfaktoren jeder Lehrperson (Schaarschmidt und Kieschke, 2007); denn nervende Schüler zehren an den Nerven ihrer Lehrer, der Lehrer verliert die Freude am Beruf; Classroom-Management schafft ein geordnetes Klassenzimmer und die Voraussetzungen dafür, dass Lehrer gesund bleiben und die Freude am Beruf behalten.
- Erst ein geordnetes Klassenzimmer ermöglicht gute Beziehungen, und zwar sowohl unter den Schülern als auch zwischen der Lehrperson und ihren Schülern; solange aber eine Lehrperson häufig eingreifen muss, weil Schüler stören und sich nicht angemessen verhalten, können sich kaum gute Beziehungen entwickeln; und das wiederum hat direkte Auswirkungen auf die Kooperationsbereitschaft der Schüler, sie machen weniger mit, der Unterricht kostet mehr Kraft und wird mühsamer.
- Disziplinprobleme schädigen das Image der Lehrperson, denn sie bleiben nicht im Klassenzimmer, weil die Schüler zu Hause davon berichten; das kann den Ruf einer Lehrperson nachhaltig beschädigen.

Literatur

- Eichhorn, C. (2012): Classroom-Management: Wie Lehrer, Eltern und Schüler guten Unterricht gestalten. Klett-Cotta. 6. Auflage.
- Eichhorn, C. (2013): Chaos im Klassenzimmer: Classroom-Management: Damit guter Unterricht noch besser wird. Klett-Cotta.
- Eichhorn, C.: Klassenregeln. Klett-Cotta. Geplant für 2014
- Hattie, J. (2009): Visible Learning. A Synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Oxon. Routledge.
- Kounin, J. (1976): Techniken der Klassenführung. Stuttgart. Klett.
- Schaarschmidt, U., Kieschke, U. (2007): Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer.
- Wong, H., Wong, R. (2004): The First Days Of School. How to Be an Effective Teacher. Mountain View, CA: Wong.



Leitungsaufgabe: Lehrergesundheit

„Wie der Herr, so's Ge'scherr“ (alte deutsche Volksweisheit)

Führungspersonen spielen in allen Organisationen eine Schlüsselrolle für den Erhalt und die Förderung von Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ihr Führungsstil, ihr Umgang mit Macht, ihre Sozial- und Organisationskompetenz, ihre „Informationspolitik“, um nur einiges zu nennen, wirken sich – so oder so – auf die Motivation, Identifikation und letztlich auf die psychische Gesundheit aller Beteiligten aus. In einem System wie Schule ist die psychische Gesundheit des Einzelnen jedoch von besonderer Bedeutung. Diese „psychologischen“ Arbeitsbedingungen möglichst optimal zu gestalten, ist nicht nur eine ökonomische Notwendigkeit und ethische Verantwortung, sondern auch gesetzliche Verpflichtung. Gemäß Arbeitsschutzgesetz von 1996 müssen Arbeitgeber/Dienstherren

„die Arbeit [ist] so [zu] gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“. (ArbSchG § 4).

Es legt zugleich allen Beschäftigten auf – neben ihrer Selbstverantwortung für die eigene Sicherheit und Gesundheit,

„auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind“. (ArbSchG § 15).

Das gilt im schulischen Kontext für Schulleitungen gegenüber dem lehrenden und nichtlehrenden Personal und für die Lehrkräfte gegenüber Schülerinnen und Schülern, aber natürlich auch gegenüber der Schulleitung und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Gute Schule ist auf förderliche Kommunikation und Interaktion der Lehrerinnen und Lehrer untereinander

und mit den Schülerinnen und Schülern angewiesen.

Den in der Regel recht abstrakten Bildungs- und Erziehungsauftrag auf Alltagshandeln herunterzubrechen und als Schulprogramm handlungsrelevant werden zu lassen, verlangt Abstimmung, Vereinbarungen, Kooperation, Solidarität, Kommunikation, Konfliktmanagement, Verhaltenskodex und einen gemeinsamen Wertekanon. Er richtet sich ja an die ganze Schule, nicht nur an die Lehrerinnen und Lehrer. Ihm nachzukommen, ist eine Gemeinschaftsaufgabe für Lehrkräfte, Schulleitung, Hausmeister, Eltern, Schüler, Schulaufsicht ... Gegenseitiger Respekt und gegenseitige Unterstützung sind Ecksteine für das Schulethos.

Gleichzeitig ist die psychische Gesundheit von Lehrerinnen, Lehrern und Schulleitungen in besonders hohem Maß gefährdet; Schaarschmidt weist mit seinen Untersuchungen eindrücklich darauf hin (Schaarschmidt, 2005). Das Gesundheitsrisiko steigt zusätzlich, wenn die zwischenmenschlichen, organisatorischen, ökologischen (Lärm, CO₂-Belastung) und materiellen Arbeitsbedingungen das Kerngeschäft von Schule, den Unterricht, mehr als unvermeidlich erschweren.

Die Tabelle benennt Bereiche, in denen Schulleitungen und Kollegien in Bezug auf gesundheitsdienliche Arbeitsbedingungen „vor Ort“ für das Personal und für die Schülerinnen und Schüler steuernd wirken können. (Abb. 1)

Konkrete Handlungshilfen

Gesundheitszirkel

Beim Gesundheitszirkel handelt es sich um eine schulinterne Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus Lehrkräften,



Helmut Heyse

Praxis-Tipp: Ansatzpunkte für gesundheitsorientiertes Führen			
Organisation	Sozialklima	Arbeitsbedingungen	Qualitätsentwicklung
Partizipation, Unterrichtsplanung, Vertretungspläne, Lehrereinsatz, Verwaltung, Konferenzen, Arbeitsgruppen	Transparenz, Kommunikation, Konfliktmanagement, Krankheitsfürsorge/Wiedereingliederung, gegenseitige Unterstützung, Synergie, Integration / interkulturelle Bildung / Nutzen der Vielfalt	Lehrer-Arbeitsplätze, Kooperation, Lehrerzimmer- und Klassenraumgestaltung, Lärmschutz, Hausordnung, Verhaltensvereinbarungen, Zeitmanagement, Stressreduktion	Verständigung über Qualitätsstandards, Kooperation mit Eltern, Personalentwicklung, Fortbildung, Supervision, Projekte und Modellversuche

Abb. 1: Ansatzpunkte für gesundheitsorientiertes Führen

Deutschland braucht weitsichtige Bildungspolitik

EI-Kampagne für „Mehr Qualität in der Bildung“

Am 04. Oktober, dem Vorabend des diesjährigen Weltlehrtages, startete die Education International (EI) die Kampagne „Unite for Quality Education. Better education for a better world“ zeitgleich am Pariser Sitz der UNESCO und am Sitz der Vereinten Nationen in New York. Die Lehrerorganisationen wollen weltweit klarstellen, die Kürzung der Mittel für Bildung ist ein Diebstahl an der Zukunft der Gesellschaft.

VBE-Bundesvorsitzender Udo Beckmann warnte, die Folgen der Krise machten auch um Deutschland keinen Bogen. „Ich erinnere an die für 2015 zugesagten 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildung und Forschung oder an die Zusage der Länder, die Mittel bei Rückgang der Schülerzahlen im System zu lassen. Faule Kompromisse, billiger Populismus, Sparen am falschen Ort und pädagogische Kurzsichtigkeit führen zu Qualitätsverlusten in den Bildungssystemen unserer Länder. Das können wir uns angesichts der hohen Bedeutung der Bildung für den Wohlstand und die Zukunft unserer Länder nicht leisten.“ Die wichtigste Unterstützung für die Lehrpersonen sei eine weitsichtige und nachhaltige Bildungspolitik, betonte Udo Beckmann. „Deshalb fordert der VBE höchste Professionalität in den bildungspolitischen Ämtern. Es ist nicht hinnehmbar, dass im Zeitalter ständiger ‚Leistungsfeststellung im Bildungswesen‘ ausgerechnet die Bildungspolitik sich beharrlich jeglicher Qualitätsprüfung entzieht.“



Bis zum Weltlehrtag 2014 werden EI-Mitgliedsorganisationen mit Aktionen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene Regierungen, Bildungsverwaltungen und die Gesellschaft allgemein die Priorität von Bildung für eine gerechte und demokratische Gesellschaft verdeutlichen.

Mehr zur EI-Kampagne: www.unite4education.org

VBE-Hausaufgaben für Koalitionsverhandlungen

Auf der öffentlichen Veranstaltung der SLLV-Vertreterversammlung am 16. Oktober in Eppelborn mahnte VBE-Bundesvorsitzender Udo Beckmann mit Blick auf die Koalitionsverhandlungen in Berlin an, die Glaubwürdigkeit von Politik entstehe nicht durch Versprechungen vor der Wahl, sondern durch deren verlässliche Umsetzung nach der Wahl. „Der auszuhandelnde Koalitionsvertrag ist ein guter Platz“, so Udo Beckmann vor den Delegierten und Vertretern der Landespolitik, „sich klipp und klar für ein Kooperationsgebot auszusprechen. Jeder Euro lässt sich nur einmal ausgeben, das wissen wir, aber dann bitte sinnvoll, d.h.: Mehr direkte Investitionen für die Bildungseinrichtungen, damit die

Schere zwischen sozialer Herkunft und Bildungschancen enger wird.“ In der Schaffung eines inklusiven Bildungssystems sehe der VBE „die strategische Herausforderung für unsere Gesellschaft über Jahrzehnte“. Es müsse klar sein, dass Bund, Länder und Kommunen die Inklusion gemeinsam finanzieren. Das Grundgesetz verpflichte zu vergleichbaren Lebensbedingungen der Länder, das könnten Länder und Kommunen alleine nicht stemmen, unterstrich der VBE-Bundesvorsitzende.



SLLV-Landesvorsitzende Lisa Brausch und stellvertretender Landesvorsitzender Bernd Schmitz gratulieren Herbert Möser (Bildmitte) zum SLLV-Ehrenvorsitz



V.l.n.r. Herbert Möser, Gerhard Bold, Landesvorsitzender VBE Rheinland-Pfalz, Udo Beckmann, VBE-Bundesvorsitzender, Bernd Schmitz im angeregten Gespräch am Rande der SLLV-Vertreterversammlung

Die Vertreterversammlung des SLLV, der größten Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer des Saarlandes, wählte Lisa Brausch, bisherige stellvertretende SLLV-Vorsitzende, zur neuen Landesvorsitzenden. Herbert Möser, der nach fast 13 Jahren an der Spitze des SLLV nicht mehr antrat, wurde auf Beschluss der Vertreterversammlung SLLV-Ehrenvorsitzender. Udo Beckmann würdigte die Verdienste von Herbert Möser, der zugleich Mitglied des VBE-Bundesvorstandes war, und dankte ihm im Namen des VBE-Bundesverbandes für seinen großen Einsatz, seine Besonnenheit und Hartnäckigkeit als Interessenvertreter der saarländischen Kolleginnen und Kollegen sowie auf Bundesebene. Der VBE-Bundesvorsitzende gratulierte Lisa Brausch herzlich zu ihrer Wahl. Er freue sich auf eine gute Zusammenarbeit im VBE-Bundesvorstand.

Kritik an der Lehrerbildung

Die „Zukunft der Lehrerbildung“ stand im Mittelpunkt eines Workshops, der am 24. Oktober vom Verein buddy E.V. und der Initiative Schule im Aufbruch im Forum der Evangelischen Schule Berlin-Zentrum veranstaltet wurde. An der Runde nahmen Experten aus der Lehrerbildung teil, u. a. der Reformpädagoge Otto Herz und BLLV-Präsident Klaus Wenzel, stellvertretender VBE-Bundesvorsitzender für Schul- und Bildungspolitik.

Das vorherrschende Konzept der Lehrerbildung in Deutschland gehe davon aus, kritisierte Klaus Wenzel, dass vom Umfang der jeweiligen fachwissenschaftlichen Studien auch das Niveau und die Qualität des jeweiligen Lehramtes bestimmt werden. In nahezu allen Lehramtsstudiengängen hätten derzeit die Anteile von Erziehungswissenschaften und Fachdidaktiken in den Unterrichtsfächern unabhängig von der Schulart den gleichen Umfang. „Der Unterschied besteht im Anteil an fachwissenschaftlichen Studien“, stellte Klaus Wenzel klar. „Während sich Gymnasialstudierende fast zu 70% ihres Studiums mit Fachwissenschaften beschäftigen, sind es bei Studierenden des Realschullehramtes etwa 55% und bei den Studierenden für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen ganze 25%. Die unterschiedliche Bezahlung wird neben der Studiendauer auch aus dem Anteil des fachwissenschaftlichen Studiums abgeleitet, obwohl es keinen nachvollziehbaren Grund dafür gibt.“ Diese Vorgehensweise sei mit nichts zu rechtfertigen, sie sei überholt und werde vor allem den Anforderungen des beruflichen Alltags nicht gerecht, kritisierte der BLLV-Präsident. Die steigende Heterogenität erfordere von den Lehrern vielmehr eine deutliche Zunahme erziehungswissenschaftlicher und fachdidaktischer Kompetenzen. Während des Studiums spiele beides aber eine eher untergeordnete Rolle.

Best practice Inklusion

VBE-Bundesvorsitzender Udo Beckmann, der seit 2010 auch Mitglied des Expertenkreises „Inklusive Bildung“ der Deutschen UNESCO-Kommission ist, gehört der Jury des Jakob Muth-Preises für inklusive Schule an. Am 23. Oktober war in Berlin Jury-Sitzung. Die Bewerbungsfrist für den nunmehr fünften Jakob Muth-Preis ging Mitte Juni zu Ende. Mit dem Preis zeichnen der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, die Deutsche UNESCO-Kommission, die Bertelsmann Stiftung und die Sinn-Stiftung seit 2009 Schulen aus, die den gemeinsamen Unterricht von Kindern mit und ohne Behinderung vorbildlich gestalten.

www.jakobmuthpreis.de

Adj hat neue Sprecherinnen

Die Arbeitsgemeinschaft der jungen Lehrerinnen und Lehrer im VBE, Adj, wählte auf ihrem Treffen im September in Fulda Kerstin Rutenschroer (VBE NRW) einstimmig zur neuen Adj-Bundessprecherin und Katharina Weber (tlv) einstimmig zur stellvertretenden Bundessprecherin. Im Weiteren tauschten sich die jungen Kolleginnen und Kollegen aus den Bundesländern über den Stand der Umsetzung der Inklusion sowie über Erfahrungen bei der Mitgliedergewinnung aus. Gemeinsam mit dem 1. stellvertretenden VBE-Bundesvorsitzenden Rolf Busch wurden Wege angedacht, wie sich die Adj stärker präsentieren kann, welche Themen in Zukunft im Fokus stehen und wie die Arbeit organisiert werden soll. Der Internetauftritt der Adj soll aktualisiert werden.



Adj-Bundessprecherin
Kerstin Rutenschroer

Beamtenrechtsseminar 2013

„Die Not kann nicht System sein. Viele Dinge haben sich eingeschlichen – sie müssen überprüft werden.“ So brachte es ein Teilnehmer im Seminar Beamtenrecht auf den Punkt. Das Seminar fand Ende September unter Leitung von Rüdiger Gummert (im Bild links), stellvertretender VBE-Bundesvorsitzender für Beamtenpolitik, in Königswinter statt. VBE-Vertreterinnen und Vertreter aus den Bundesländern trugen Informationen aus den Bereichen „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“, „Mehrarbeit“ und „Arbeitszeit“ gemeinsam mit dbb-Referent Mark Koehler, Berlin, zusammen und brachten diese mit den Arbeitsverhältnissen im Schulbereich der Bundesländer in Verbindung. Fälle von Diskriminierung des Alters, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Behinderung und der sexuellen Identität wurden thematisiert und anhand von Urteilen erläutert.



Die Diskussion ergab, dass das Problem Mehrarbeit im Schulbereich nur mangelhaft thematisiert wird und unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechungen dringend überprüft werden muss. Das gilt auch für die Arbeitszeithemen Rufbereitschaft und Springstunden. Insgesamt wurde deutlich, in welchem Durcheinander von Erlassen, Verordnungen und Gesetzen diese Arbeitszeithemen anscheinend geregelt sind.

VBE Bundesgeschäftsstelle

Behrenstraße 23/24
10117 Berlin
T. + 49 30 - 726 19 66 0
presse@vbe.de
www.vbe.de

Verband Bildung und Erziehung

VBE

Mitgliedern der Schulleitung, Sicherheitsbeauftragten, Personalvertretern und Vertretern anderer wichtiger Gruppen im Kollegium. Sie untersucht die Schule systematisch und kontinuierlich darauf, welche personellen, materiellen, organisatorischen Energiequellen an der Schule verfügbar sind und welche „Energiefresser“ dem gegenüberstehen, wo gesundheitsbelastende Arbeitsbedingungen positiv verändert und wo gesundheitsförderliche Bedingungen geschaffen oder erweitert werden könnten (vgl. Heyse, H. 2011).

Selbstfürsorge

Das Führungspersonal einer Schule sollte auch für sich selbst die Balance halten zwischen ihren Leitungs- und Führungsaufgaben sowie ihrer (leider) bestehenden Unterrichtsverpflichtung einerseits und der eigenen Gesunderhaltung andererseits. Konstruktive Stressbewältigungsstrategien, ein ausgewogenes Verhältnis von Engagement, Erholung und Besinnung, die eigene Weiterentwicklung als Person und Rollenträger sind hilfreiche Bedingungen für die psychische Gesundheit. Der Erwerb neuer Kompetenzen oder die Veränderung von Verhalten sind allerdings nicht leicht zu bewerkstelligen. Sieland hat ein Lernarrangement entwickelt (KESS), wie durch systematisches Vorgehen und kooperative Unterstützung in einer kleinen Arbeitsgruppe Verhaltensänderungen leichter und nachhaltiger gelingen können (Sieland/Heyse 2010). Auch Supervision ist eine Möglichkeit, sich selbst kritischen Fragen zu stellen, sich an anderen widerzuspiegeln und Anregungen und Hilfen für die eigene Praxis zu bekommen.

Fazit

Nur psychisch stabile und unbeeinträchtigte Lehrpersonen werden auf Dauer eine gute, gesunde Schule entwickeln können – und das gilt auch für Schulleitungen. Leider interessieren sich Lehrkräfte und Schulleitungen

oft erst dann für ihre Gesundheit, wenn die Leistungsergebnisse unbefriedigend oder die Folgen der Überlastung für die Schülerinnen und Schüler und für sie selbst nicht mehr zu übersehen sind. Deswegen ist dringend geboten, der betrieblichen Gesundheitsförderung auf allen Ebenen von Schule und Schuladministration größeren Stellenwert beizumessen.

Literatur:

Heyse, H. 2011: Herausforderung Lehrer*gesundheitsförderung. Handreichungen zur individuellen und schulischen Gesundheitsförderung. Klett-Kallmeyer
Schaarschmidt, U. (2005). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes (2. Aufl.). Weinheim: Beltz-Sieland/Heyse 2010: Verhalten ändern – im Team geht's besser. Handbuch und Arbeitsbuch. Vandenhoeck und Ruprecht

Empfehlung:

Heyse H. 2008 (Hrsg.) Schulverwaltung spezial: Lehrer*gesundheitsförderung – ein Führungsthema. 2/2008. Verlag Wolters Kluwer Neuwied
Landauer Empfehlungen zur Lehrer*gesundheitsförderung: www.add.rlp.de – Lehrer*gesundheitsförderung

Helmut Heyse
Dipl.-Psychologe, Konz

Praxis-Tipp

Wenn Sie mehr über die Verantwortung der Schulleitung für die Lehrer*gesundheitsförderung erfahren möchten, besuchen Sie den Fachvortrag von Helmut Heyse auf dem Deutschen Schulleiterkongress (www.deutscher-schulleiterkongress.de)

Gut zu wissen – Termine und Fristen

Immer wieder kommt es vor, dass eine Kollegin oder ein Kollege einen Antrag auf Teilzeit, Wechsel in ein anderes Bundesland usw. stellen will. Aber bis wann? Dazu hat das Kultusministerium zu Beginn dieses Jahres einen entsprechenden Erlass herausgegeben – Antragsfrist für personalwirtschaftliche Maßnahmen.

Darin heißt es:

„2. Für eine verlässliche Planung eines Schuljahres unter dem Aspekt einer möglichst umfassenden Betrachtung aller Ressourcen und der Wahrung einer landeseinheitlichen Verfahrensweise unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung können regelhaft nur Maßnahmen einbezogen werden, die bis zum 31. Januar beantragt werden. Die Re-

gelung dient der Vorbereitung des jeweils nächsten Schuljahres mit dem Ziel

- a) den organisatorischen Aufwand für die Planung des Schuljahres in einem vertretbaren Rahmen zu halten und
- b) individuelle Belange der Beschäftigten möglichst umfassend berücksichtigen zu können, damit eine sachgerechte Abwägung zwischen dienstlichen und persönlichen Belangen gewährleistet ist und
- c) für alle Beteiligten ein hohes Maß an Planungssicherheit erzielt werden kann.“

Folgende Anträge sind deshalb bis zum 31. Januar zu stellen:

- Anträge auf Teilzeit oder Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit (z. B. nach Teilzeit-TV Schulen LSA, TV-L, BeamtStG oder LBG LSA);
- Anträge auf Beurlaubung mit oder ohne Bezügen (z. B. nach TV-L, LBG LSA oder UrlVO). Unter die Antragsfrist nach Nummer 2 fallen dabei nur Beurlaubungen mit einer Dauer von länger als vier Wochen;
- Anträge auf Teilzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 65 LBG LSA);
- Anträge auf Beurlaubungen für eine Tätigkeit an einer Ersatzschule (§ 16a Abs. 5 SchulG LSA);
- Anträge für die Aufnahme in den Bewerbungspool für einen Einsatz im Auslandsschulwesen (sowohl als Auslandsprogrammlehrkraft als auch als Landesprogrammlehrkraft oder als Ortslehrkraft);
- Anträge auf Abordnung oder Versetzung an eine andere Schule oder eine andere Behörde innerhalb oder außerhalb des Landesdienstes;

- Anträge auf Versetzung in den Schuldienst eines anderen Bundeslandes (Ländertauschverfahren).

Ausnahmen sind nur in begründeten Fällen zu berücksichtigen.

Entsprechend des Erlasses sind Anträge auf Altersteilzeit (nach TV ATZ oder § 66 LBG LSA) nach Möglichkeit bis zum 31. Januar zu stellen, auch wenn eine davon abweichende gesetzliche oder tarifvertragliche Frist zugrunde liegt.

Dagegen sind Anträge auf die Gewährung von Elternzeit zeitnah zu stellen. Ist im Anschluss an die Elternzeit eine Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit beabsichtigt, dann sollte die Terminsetzung entsprechend des Erlasses berücksichtigt werden.

Für die Einhaltung der Antragsfrist gilt der Eingang beim Landesschulamt. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist zeitgleich über die Antragstellung zu informieren.

vbe-redaktionsteam

Versorgungslücke im Pflegefall erfolgreich schließen

Die Bundesbürger werden immer älter, deshalb wird auch die Zahl der Pflegebedürftigen deutlich ansteigen. Die mit der Pflege verbundenen Kosten können jedoch durch die Pflegepflichtversicherung allein kaum gedeckt werden!

Besonders für Frauen ist das Risiko hoch, im Alter zum Pflegefall zu werden. So wurde das Risiko untersucht, ab dem 30. Lebensjahr bis zum Tod mindestens einmal als pflegebedürftig eingestuft zu werden. Von 2000 bis 2009 ist dieser Anteil gestiegen: von 41 % auf 50 % bei Männern bzw. von 65 % auf 72 % bei Frauen. (Quelle: Barmer GEK Pflegebericht 2011)

Aber auch bei Beamten und Tarifbeschäftigten reichen die gesetzlichen Pflegeleistungen meist nicht aus. Bei häuslicher Betreuung kann die Versorgungslücke schnell bis zu 1.200 Euro monatlich betragen, bei stationärer Pflege sogar bis zu 1.500 Euro. Um solche Lücken zu schließen, wurde im Januar 2013 der staatlich bezuschusste „Pflege-Bahr“ eingeführt. Jede private Pflegeversicherung, die bestimmte Kriterien erfüllt, erhält einen Zuschuss von 5 Euro im Monat, sofern mindestens 10 Euro monatlich vom Versicherungsnehmer eingezahlt werden. Es erfolgt keine Gesundheitsprüfung, dafür kann es eine Wartezeit von bis zu 5 Jahren geben. Der „Pflege-Bahr“ der DBV Deutsche Beamtenversicherung, Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, deckt alle Pflegestufen ab. Das versicherte Pflegegeld in Höhe von 600 Euro wird in Stufe III zu 100 Prozent, in Stufe II zu 70 Prozent, in Stufe I zu 30 Prozent

und in Stufe 0 zu 10 Prozent ausgezahlt. Das ist spürbar mehr, als gesetzlich gefordert wird.

Nichtsdestotrotz können die Leistungen aus der gesetzlichen Absicherung und dem „Pflege-Bahr“ die Versorgungslücke im Ernstfall nicht vollständig schließen. Private Vorsorge, wie die private Pflegevorsorge „Flex“ der DBV Deutsche Beamtenversicherung, kann hier eine Lösung sein. Für dbb-Mitglieder und deren Angehörige bietet das dbb vorsorgewerk hierbei exklusive Mitgliedsvorteile, unter anderem drei Prozent Beitragsnachlass. Grundsätzlich gilt: Wer früh anfängt, für den Pflegefall vorzusorgen, profitiert von einem günstigeren Beitrag!

Fragen rund um das Thema private Pflegevorsorge beantworten Ihnen die Pflegeexperten des dbb vorsorgewerk gerne. Diese sind für Sie montags bis freitags in der Zeit von 08.00 bis 18.00 Uhr unter 030/4081 6444 erreichbar. Gerne wird Ihnen auch ein kompetenter Berater vor Ort vermittelt.

Weitere Informationen finden Sie auch online unter: <http://www.dbb-vorsorgewerk.de/e>

Thomas Matzat,
dbb-vorsorgewerk

Besuch des Fahrzeugmuseums Staßfurt

Zum Abschluss des Veranstaltungsjahres 2013 unternahm die Senioren des VBE-Regionalverbandes Schönebeck noch einen Ausflug in das Fahrzeugmuseum der Salzstadt Staßfurt. Über 20 Mitglieder und Freunde des Verbandes Bildung und Erziehung waren gekommen, um sich die Sammlung vieler „Schätze“ der DDR-Fahrzeugproduktion anzusehen. Familie Schramm, die die Ausstellungsstücke in mühevoller Kleinarbeit zusammengetragen hat und nun in einer großen Halle präsentiert, führte uns und berichtete über die ehemaligen Besitzer manch kurioser Fahrzeuge. Jedes Exponat



hat seine eigene Geschichte. Von den Besuchern hörte man hingegen oft:

„Schaut mal, das hab ich auch besessen.“ Kein Wunder, denn der Vielseitigkeit der Produkte waren bekanntlich in der DDR Grenzen gesetzt. Voller Begeisterung rief Herr Biernath „Das ist die Sport-Awo von meinem Armeekumpel Gundram Pietsch und das ist der Roller meiner damaligen Verlobten und heutigen Frau.“

Nach so vielen „historisch“ geprägten Erlebnissen mussten sich die Teilnehmer mit Kaffee und Kuchen stärken. Zwischen Polizeimotorrad, Trabi und Kinderwagen war der heiße Kaffee besonders willkommen, da die große Halle ein wenig kalt war. Aber das wird die Betreiberfamilie auch noch ändern und ein separates Cafe einrichten.

Ein toller Nachmittag in Staßfurt! Herzlichen Dank an die Familie Schramm. Der VBE-Seniorenrat wird auch im nächsten Jahr wieder mehrere Exkursionen vorbereiten.

Dietrich Schnock
VBE-Referat Senioren

„LEERER UNT ANDERÄ IRRRTHÜMER“

Am 12. Oktober waren „Die Nörgelsäcke“ zu Gast im Hotel „Grüne Tanne“ Mandelholz – und wir wollten uns das nicht entgehen lassen!

Der Termin wurde langfristig beworben und so kam von unserem Verband doch eine kleine Truppe von 18



Leuten zusammen, die den Samstagabend bei einem guten Menü und bester Unterhaltung ausklingen lassen wollte.

Am frühen Nachmittag ging es in Aschersleben mit einem Kleinbus los, an Zwischenstationen wurden weitere Kolleginnen und Kollegen eingesammelt und dann ging die Fahrt zunächst zum Parkplatz in Drei Annen Hohne. Dort angekommen, wurden Schuhe gewechselt, Regenschirme verteilt und eine erste kleine Stärkung gereicht. Mit diesem Zielwasser machten wir uns auf den Weg nach Mandelholz. Beim Gedenkstein von Oberst Petri gab es von unserem Wanderleiter Günter einige Informationen zur Person des Oberst und weiter ging es im nicht zu langsamen Tempo. Das Wetter meinte es gut, zumindest regnete es nicht.

Die Stärkung war nach 45 min natürlich verfliegen und so wurde auf halber Strecke nachgetankt. Unterwegs gab es eine kleine Attraktion zu fotografieren: einen Kreis aus Fliegenpilzen.

Wir waren zügig unterwegs und kamen dennoch im Dunkeln an. Unsere Plätze waren jedoch reserviert und die

für uns aufgestellte Tafel lag direkt an der Bühne, also in erster Reihe. Das Haus war sehr gut besucht – eine wichtige Basis für gute Stimmung. Das erste Highlight war dann das Studium des Abendmenüs:

Glas Sekt – Gruß aus der Küche – Lachscremesuppe mit Sahne-Kürbis-Soufflé überzogen mit Balsamicoschaum auf Rucola – Panierte Hähnchenbrust auf Kartoffel-Rosenkohl Ragout – Granatapfel-Himbeer-Mousse. Frau Wever begrüßte uns und informierte über den zeitlichen Ablauf und dann ging es los.

Die Nörgelsäcke – drei Herren im besten Alter – starteten ein kleines Feuerwerk an Witzeleien rund um das Thema Elternhaus und Schule. Leider sind so manche von den Dreien aufs Korn genommenen Zustände nur zu wahr und wohl so ziemlich jeder Gast hätte die eine oder andere Szene um eigene Beispiele ergänzen können. Spezielle Fachlehrer wie Sport- und Mathematiklehrer kamen in ganz besonderen Konstellationen vor: der Sportlehrer, der Schülern zeigt, wie man mit dem Messer trifft - und der Mathelehrer... naja...

Unterstützt wurden die beiden Hauptakteure durch Herrn Prahms, einem Musiker, der im Anschluss an das



Programm noch für Hintergrundmusik sorgte und dafür mit besonderem Applaus bedacht wurde.

Gestärkt, kurzweilig unterhalten und bestimmt wieder neu motiviert, stiegen wir dann kurz nach 23 Uhr in unseren Bus, welcher uns wohlbehalten nach Hause brachte.

An dieser Stelle ein großes DANKESCHÖN an Kerstin Bode für einen tollen Tag.



Andere Adresse? Mehr Geld – andere Entgeltgruppe? In Altersteilzeit? Andere Schule?

Liebes Mitglied, um auch in Zukunft gut informiert zu sein oder einfach die Vorzüge der Mitgliedschaft besser in Anspruch nehmen zu können, ist es notwendig, dass die Landesgeschäftsstelle immer auf dem aktuellen Stand ist. Sollte sich die Bankverbindung geändert haben (z. B. durch Änderung der Bankleitzahl), dann ist es dringend erforderlich, diese geänderten Daten mitzuteilen. Eine Fehlbuchung kann je nach Bank bis zu 10 EUR kosten!

Helfen Sie dem VBE Sachsen-Anhalt, diese unnötigen Kosten zu sparen, und senden Sie diesen Abschnitt an: Verband Bildung und Erziehung Sachsen-Anhalt, Landesgeschäftsstelle, Feuersalamanderweg 25, 06116 Halle/Saale oder per Fax 0345-6872178.

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> Änderung der Dienststelle | <input type="radio"/> Löschung der Mitgliedschaft | <input type="radio"/> Änderung des Namens |
| <input type="radio"/> Änderung der Bankverbindung | <input type="radio"/> Änderung der Anschrift | <input type="radio"/> Änderung der Arbeitszeit |
| <input type="radio"/> Änderung der Vergütung (Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> Änderung zur Altersteilzeit |

_____ _____

Mitglied _____

Änderung im Detail _____



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Sachsen-Anhalt

Verband Bildung und Erziehung (VBE)
Landesverband Sachsen-Anhalt
Feuersalamanderweg 25 · 06116 Halle/Saale
Internet: www.vbe-lsa.de
E-Mail: post@vbe-lsa.de

Deutscher Lehrertag 2014 Frühjahrstagung



Herausforderung Schüler

Unterricht neu gestalten.
Konzepte, Methoden,
Ziele

© Remains - Fotolia.com

Weiterbildungstag für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulstufen
von VBE und Verband Bildungsmedien e. V.

Donnerstag, 13. März 2014, von 10.00 bis 16.15 Uhr
Congress Center Leipzig, Messe-Allee 1, 04356 Leipzig

Programm

ab 9.00 Uhr	Begrüßungskaffee	11.45 - 12.45 Uhr	Mittagspause
10.00 Uhr	Eröffnung Udo Beckmann Bundesvorsitzender des VBE Wilmar Diepgrond Vorsitzender Verband Bildungsmedien e. V. Präsident/-in der KMK 2014	12.45 - 13.45 Uhr	Workshoprunde I
		13.45 - 14.00 Uhr	Pause
		14.00 - 15.00 Uhr	Workshoprunde II
		15.00 - 15.15 Uhr	Pause
		15.15 - 16.15 Uhr	Workshoprunde III
		16.15 Uhr	Ende des Deutschen Lehrertages, anschl. Besuch der Leipziger Buchmesse

Anmeldung zum Deutschen Lehrertag online ab 15. Januar 2014

Weitere Hinweise unter www.deutscher-lehrtag.de

Anmeldeschluss: 03. März 2014

Teilnahmegebühr inkl. Mittagsimbiss und Eintritt
zur Leipziger Buchmesse: 29 € (VBE-Mitglieder 19 €)

Die Gestaltung des Workshop-Programms liegt bei der VBM Service GmbH.

