



Gutes Gesundheitsmanagement in der Schule



Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NW e.V.



Fortbildungsveranstaltung

Recht herzlich möchten wir Sie zu unserer
Fortbildungsveranstaltung am 04. Mai 2020
von 13.30 Uhr bis ca. 16.30 Uhr einladen.

Ihr Recht als Tarifbeschäftigte/r
Von A wie Angleichungszulage
bis Z wie Zulagen im Krankheitsfall

Als tarifbeschäftigte Lehrkraft sollten Sie wissen, was Ihnen zusteht. Und das rechtzeitig, denn nur so können Sie gelassen reagieren und eine mögliche Verjährung Ihrer Ansprüche vermeiden. In der Veranstaltung sollen die Besonderheiten des Tarifrechts geklärt werden; selbstverständlich gehen wir auf Ihre individuellen Fragen ein.

Ort: Mercure Hotel Duisburg City,
Landfermannstr. 20, 47051 Duisburg

Referent*innen: Gabriele Kulla (vLw) und
Johannes Schütte (vlbs)

Bitte melden Sie sich bis zum **29. März 2020** unter
info@vlbs.de an.

Rückfragen bitte an Johannes Schütte: schuette@vlbs.de
oder Telefon: 02303 63568

Der **vlbs** setzt sich aktiv für alle Mitglieder ein!

Johannes Schütte
vlbs – Tarifexperte

Ralf Laarmanns
Geschäftsführer

didacta
die Bildungsmesse

24.–28. März 2020
Messe Stuttgart

BvLB und BLV-NRW
Halle 7
Stand 7C67

Diese
Veranstaltung
wurde ver-
schoben.

Personalratswahl 2020

Liste Eins – Erste Wahl!

Am 29. April werden die Wahlunterlagen für die Personalratswahl 2020 verschickt. Der Tag der letzten Stimmabgabe ist der 9. Juni. Die Schwesterverbände (vlbs und vLw), die traditionell mit einer gemeinsamen Liste kandidieren, stehen als Expertinnen und Experten für die berufliche Bildung als Liste 1 zur Wahl. Bei dieser Wahl kommt es auf jede Stimme an, damit Sie mit Ihrem Votum auch diesmal für klare Mehrheiten in den Personalräten und somit für eine kompetente Vertretung sorgen.

Ein starker Personalrat ist Ihr Garant für die Einhaltung von Mitbestimmungsrechten sowohl in den Bezirksregierungen als auch im Ministerium für Schule und Bildung. Aus diesem Grund kann jede Kollegin und jeder Kollege sowohl den Personalrat bei der Bezirksregierung als auch den Hauptpersonalrat wählen.

Personalratsarbeit ist der Dienst an Kolleginnen und Kollegen

Personalräte ...

- ... wachen darüber, dass beispielsweise Gesetze, Verordnungen und Dienstvereinbarungen zugunsten der Kolleginnen und Kollegen eingehalten werden.
- ... vertreten die Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der Dienststelle.
- ... schließen Dienstvereinbarungen ab.
- ... wirken auf die Gleichstellung von Frau und Mann hin.
- ... kümmern sich um schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen

(s. hierzu ausführlich in dem bbw 12/2019 – Detlef Sarrazin: Der Bezirkspersonalrat: Was sind seine Aufgaben und wobei kann er Sie unterstützen?)



Michael Suermann,
vlbs Landes-
vorsitzender

Die Berufsverbände vlbs und vLw setzen sich für alle Kolleginnen und Kollegen am Berufskolleg ein. Dank dem Engagement von tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, Beamtinnen und Beamten, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern, technische Lehrerinnen und Lehrer, Werkstattlehrkräfte, Seiteneinsteiger und Quereinsteiger ist die berufliche Bildung so erfolgreich und ein Markenzeichen, an dem alle im gleichen Maß beteiligt sind.

Der Arbeitsplatz Berufskolleg muss wieder attraktiver werden, damit das Land in Zukunft wieder ausreichend Personal gewinnen kann, um die Anforderungen der Zukunft erfolgreich zu bewältigen. Aus diesem Grund lassen wir uns nicht auseinanderdividieren! Bei dem vlbs und vLw ist es Tradition, dass Seite an Seite für die Ziele aller Kolleginnen und Kollegen gekämpft wird. Diese Tradition spiegelt sich in der Personalratsarbeit wider. Aus diesem Grund stellen die Teams der Liste 1 Expertinnen und Experten aus den verschiedensten Feldern, die sich für Ihre Belange einsetzen.

vlbs: Wir setzen uns für Sie ein!

Personalmangel und eine unzureichende Versorgung an Lehrerstellen sind nach wie vor einer der Hauptgründe für die

überhöhte Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Weiter müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass der Arbeitsplatz Berufskolleg wieder attraktiver wird.

Daher fordert der vlbs:

- Die Weiterentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte.
- Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Werkstattlehrkräfte durch eine Überarbeitung des Werkstattlehrererlasses.
- Sicherstellung von Einstellungskontingenten durch die Korrektur der Schüler-Lehrer-Relation auf ein vertretbares Niveau (Aufhebung der Kienbaumücke).
- Ausbau der Vertretungsreserve von 1,7% auf mindestens 5%.
- Sicherung der Verortung des Fortbildungsangebotes für die Lehrkräfte am Berufskolleg auf Ebene der Bezirksregierungen.
- Entschlackung der Bürokratie.
- Unterstützung der Lehrkräfte bei außerunterrichtlichen Aufgaben.
 - Einsatz einer Medienassistentin
 - Apps für Verwaltungsarbeiten, ...
- Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements.
- Eine qualitativ hochwertigere Lehrerbildung.

Ihre Stimme für starke Berufskollegs!

Ihr

Michael Suermann

vlbs Landesvorsitzender



–Leitartikel

Michael Suermann

Personalratswahl 2020: Liste Eins – Erste Wahl!	1
--	----------

Artikelreihe: Gesundheitskonzepte für Lehrkräfte

Diane van Eßen, Ina Wittwer, Sebastian Seidel

Berufskolleg Mitte der Stadt Essen: „Highway to Hell?“ Nicht im BKM!	3
---	----------

Dr. Monika Marose

Habe Mut und suche Unterstützung! – Supervisorische Angebote sollten selbstverständlich werden im Lebensraum Schule	6
--	----------

Bettina Gude

Stress – Gesundheitsmanagement – Schulentwicklung In welchem Zusammenhang stehen diese drei Begriffe?	7
--	----------

Recht und Besoldung

Carola Dehmel

Fehlzeiten, Atteste & Co – rechtliche Rahmenbedingungen	10
--	-----------

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte im vlbs

Johannes Schütte

Tarifierhöhung um 3,12 % zum 1.1.2020	12
--	-----------

Aus der Praxis für die Praxis

Paul Klingen

Problemlösen ja – aber bitte mit Tiefgang	14
--	-----------

Axel Küppers

Dieses Kribbeln im Bauch (Pressemitteilung)	17
--	-----------

Christian Breuer:

Was Pepper in der Pflege leisten kann	18
--	-----------

vlbs im Personalrat

Johannes Schütte und Ingo Wietfeld

Möglichkeiten zur Freistellung	20
---------------------------------------	-----------

Ingo Wietfeld

Angstauslöser Amtsarzt – Vorbereitung statt Panik	22
--	-----------

Senioren im vlbs

Johannes Fährnich

Vorankündigung des „vlbs-Bezirksseniorentag Detmold“	24
---	-----------

Berufskolleg Mitte der Stadt Essen: „Highway to Hell?“ Nicht im BKM!

Ein BK auf der Überholspur – „Unser Highway to Health!“

Seit 2004 befindet sich unser gewerblich-technisches BK auf der Gesundheitsüberholspur.

Mit unserem Schulleiter Ulrich Guthardt ist die Sport-, Bewegungs- und Gesundheitsbegeisterung seit 2002 ins Bewusstsein des BKM eingezogen.



Dies ist sicherlich ein grundlegender Faktor des bereits überdurchschnittlich guten Abschneidens des BKM bei der ersten Copsoq-Umfrage zu psychosozialen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz im Jahre 2012.

Auf der Basis dieser Copsoq-Befragung erfolgte eine vertiefende Auseinandersetzung mit der bisherigen Arbeit. Sie führte zu einer noch stärkeren Motivationslage im Sinne einer erweiterten und zunehmend vertiefenden Verfolgung eines nachhaltigeren BKM-Gesundheitsmanagements bezüglich unserer Lehrerschaft – verbunden mit der Intention, Bewegung und Sport in der individuellen Lebensführung bis ins Alter zu verankern.

Um gezielt an den Bedürfnissen des Kollegiums ansetzen zu können, erfolgte eine Bedarfsabfrage bezüglich ihrer Vorstellungen, Interessen und Wünsche. Drei Gesundheitsebenen stellten sich bei dieser Analyse heraus: die kognitiv/psychosomatische Ebene, die motorische und die gesellige Ebene.

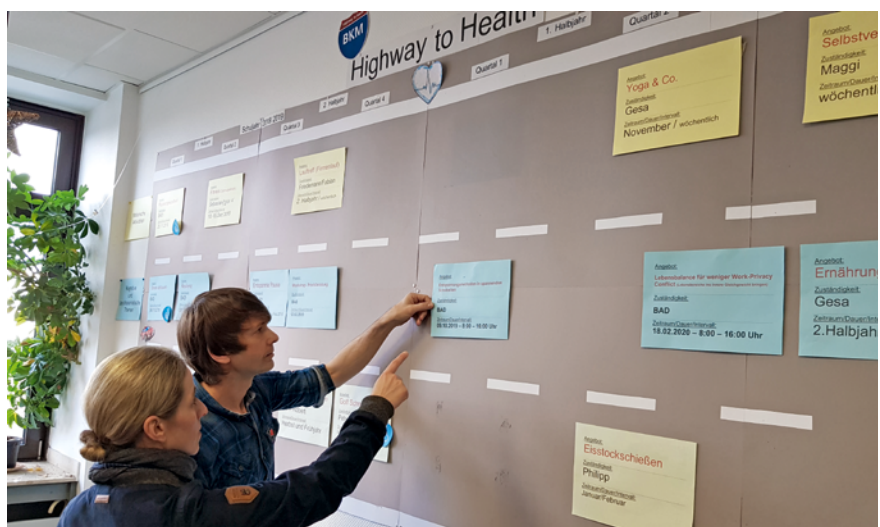
Er initiierte 2004 die Arbeitsgemeinschaft BKM bewegt, die anfänglich überwiegend mit Lehrerinnen und Lehrern der Fakultas Sport besetzt war. Die Gruppe hat sich in den letzten Jahren stetig durch sportbegeisterte und überaus engagierte Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Abteilungen/Bildungsgängen des Hauses erweitert, so dass sich die Zusammensetzung des Kollegiums heute in seiner Diversität widerspiegelt und einen elementaren Grundpfeiler der Schulentwicklung repräsentiert.

Parallel dazu widmen sie sich zudem kontinuierlich der Lehrergesundheit, anfangs eher auf der Ebene gemeinsamer, geselliger Bewegungsangebote wie z.B. Walking am Baldeneysee, Tennis in Heisingen, Padel- und Radtouren am Niederrhein, bewegungsorientierte Weihnachtsfeiern etc.

Die innovative Idee: „Highway to Health“ wurde geboren!!!

Heute ist die fortwährende Sensibilisierung des Kollegiums für eine gesundheitsbewusste Lebensführung – auch im Sinne der Prävention – ritualisiertes Element der Schulkultur.

Die 18 AG Mitglieder planen seitdem in jedem Schuljahr regelmäßige sportliche und gesundheitsfördernde Aktivitäten für die Schülerschaft; z.B. Fit for Life – Gesundheit im privaten und beruflichen Leben, Fit for Fun und Fit am Seaside Beach – Bewegungsangebote zur Sensibilisierung für lebenslanges Sporttreiben, das Ruhrgebiet ist wanderbar, alternative Sportfeste, BKM macht fit – Fit im Beruf (Gesundheitstage in Kooperation mit der AOK), unterschiedliche Sportevents (z.B. Fußballturnier), Schneesportwochen am BKM – Schneesport im Lichte von lebenslangem Sporttreiben, Sozialkompetenzerweiterung, Integration und Inklusion, Erlebnispädagogische Einführungstage etc.



Zur Verfolgung eines ganzheitlichen Gesundheitsansatzes entwickelten die AG-Mitglieder* zu jedem dieser Bereiche attraktive und breit gefächerte Gesundheitsangebote.

Integriert wurden die einzelnen Module in die Struktur unseres „Highway to Health“. Dieser symbolisiert in Form einer Wandtapete eine Schnellstraße und ist als Didaktische Jahresplanung über jeweils zwei Schuljahre angelegt. Pro Quartal werden mindestens zwei bis drei Gesundheitsangebote für das BKM – Lehrerteam durchgeführt (s. Abb.). Unser Highway ist für alle Kolleginnen und Kollegen im Lehrerzimmer ausgehängt, stets präsent und mittels Vorschlägen kontinuierlich erweiterbar.

Das Team der Arbeitsgemeinschaft zur Institutionalisierung und Ritualisierung von Bewegung, Spiel und Sport in das Leben des Berufskollegs Mitte veranstaltet in jedem Jahr eine eintägige und/oder mehrtägige Fortbildung aus eigenen finanziellen Ressourcen. Diese dienen nicht nur der Vertiefung bekannter Sportarten, sondern fokussieren im Lichte eines innovativen Ansatzes vor allem

das Kennenlernen neuer sportlicher Bewegungsfelder, die vielfach für Schule und vor allem für ein Berufskolleg bislang untypisch sind.

Neben den internen Ressourcen nutzen wir bei Bedarf externe Kooperationen zur Umsetzung unserer Angebotspalette. Kontakte pflegen wir zur AOK in Essen, die einige unserer Vorhaben begleitet und unterstützt. Auch die gewinnbringenden Module der arbeitsmedizinischen Betreuung (BAD) sind Teil unseres „Highway to Health“-Konzeptes. Durch unsere enormen Bemühungen ist es gelungen, vielfältige BAD Module für Teile unseres Kollegiums im aktuellen und vergangenen Schuljahr buchen zu können.

Alle unsere Gesundheitsvorschläge sind dabei in das schulische Gesamtkonzept der Prävention und Sensibilisierung integriert.

Sie finden oftmals in der unterrichtsfreien Zeit der Kollegen* am Nachmittag, an Wochenenden, Brückentagen und beweglichen Ferientagen statt. Die anfallenden Kosten für einige Angebote werden von den Teilnehmenden selbst

getragen; die Kolleginnen und Kollegen der AG BKM bewegt organisieren und leiten die meisten Angebote und Schilf-Fortbildungen engagiert und kompetent über den Unterricht hinaus.

Beispiele für kurze Strecken und längere Gesundheitsetappen auf unserem „Highway to Health“:

- Wandern und Geocaching im wa(u)nderbaren Ruhrgebiet – Ein Nachmittag mit bewegten Naturerlebnissen am Baldeysee
- Golf-Schnupperkurs in Kooperation mit dem Golfclub Oberhausen und der AOK – inklusive Platzreife
- Vermittlung von Yoga-Basics – Energisierendes Yoga: Grundlagen der Techniken und der Atmung (1x wöchentlich zeitlicher Umfang 6 Wochen)
- Winter- und Sommermärchen Seiser Alm – altersgerechtes alpines Wandern sowie altersgerechtes Skilaufen unter besonderer Berücksichtigung der Verletzungsprophylaxe als Bausteine zur Sensibilisierung für eine gesundheitsbewusste Lebensführung Ü 40.

Alle gesundheitsfördernden Aktivitäten am BKM unterliegen selbstverständlich



Modulerläuterung: Angebot
Zuständigkeit
Zeitraum

Schuljahr 2018/2019

1. Halbjahr

2. Halbjahr

Schuljahr 2019/2020

1. Halbjahr

2. Halbjahr

Motorische Aktivitäten	Schuljahr 2018/2019		Schuljahr 2019/2020		Schuljahr 2019/2020	
	1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr
Motorische Aktivitäten	Rückengesundheit BAD November 2018	Fitness Schnupperkurs BKM bewegt Dezember 2018	Lauftreff BKM bewegt ab April 2019, wöchentlich	Selbstverteidigung BKM bewegt September 2019	Yoga & Co BKM bewegt ab Februar 2020, wöchentlich	Alpencross BKM bewegt Sommerferien 2020
	Stress abbauen BAD November 2018	Resilienz BAD November 2018	Entspannte Pause BKM bewegt Februar 2019	Lebensbalance für weniger Work-Privacy-Konflikt BAD / Oktober 2019	Schlafstörungen entgegenwirken BKM bewegt Januar 2020	Ernährungsberatung BKM bewegt April 2020
	Geocaching / Wandern BKM bewegt September 2018	Weihnachtsfeier BKM bewegt Dezember 2018	Eisstockschießen BKM bewegt Februar 2019	Golf Schnupperkurs BKM bewegt / DGUV Mai 2019	Geocaching / Wandern BKM bewegt April 2020	Sommermärchen Seiseralm (Wandern) BKM bewegt / Juli 2020

regelmäßiger methodengeleiteter Evaluationen. Die Auswertungen dienen der Weiterführung und des Ausbaus des Schulentwicklungsprozesses sowie der Integration innovativer Aspekte. Zudem wird durch dieses kontinuierliche Einfordern von Kollegiums-Feedback der uns selbst gestellten Forderung nach Nachhaltigkeit und „bewegter Schule“ Rechnung getragen.

Vorsprung durch Gesundheit!

Der Antrieb der Gesundheitsmaschine im BKM ist aber das außerordentlich hohe, persönliche Engagement und die enorme „Power“ jedes einzelnen Mitglieds des AG-Teams. Unser Schulleiter, Herr Guthardt, eröffnet zudem großzügig Gestaltungsfreiräume und trägt progressive Ideen durch aktive Teilnahme mit in die Arbeitsgruppe. Gleichzeitig transportiert er die Relevanz der Lehrergesundheits durch offene und transparente Kommunikation ins Kollegium. Diese gemeinsa-

me, konsequente Motivation resultiert in der Teilhabe ungewöhnlich vieler Kollegiumsmitglieder an den Angeboten und schafft breite Akzeptanz.

Die gesundheitsfördernden Gemeinschaftserfahrungen führen neben der Perspektiverweiterung zu emotionaler Verbundenheit zwischen den Kollegen* und auch zur Schule als Arbeits- und Lebensraum. Sie tragen dazu bei, dass unser pädagogisches Leitbild **Be**rufsbezogen, **K**ompetent, **M**enschlich erkennbar und spürbar gelebt wird.

Auf diesem Fundament eröffnet der „Highway“ neue Horizonte auf persönlicher und professioneller Ebene. Neben dem individuellen Nutzen und der Integration in die private Lebenswirklichkeit, neben des gestärkten menschlichen, teamorientierten Miteinanders fließen die neuen Erkenntnisse auf der Gesundheitsebene auch berufsbezogen und kompetent in die unterrichtliche berufliche Praxis ein.

Wir brauchen volle Akkus!!!

Fazit:

Das hohe Engagement des Teams lohnt sich in besonderer Weise, denn die positiven Effekte unseres gemeinsamen, gesundheitsbewussten Handelns sind innerhalb des Kollegiums deutlich spürbar und haben große Auswirkungen auf eine positive Atmosphäre untereinander.

Sie forcieren psychosomatische Stabilität, stärken das gegenseitige Vertrauen, fördern die Teamorientierung und erleichtern uns den oft herausfordernden Alltag im Lehrerberuf in hohem Maße.

Aus unserer Perspektive: ein nachahmenswertes Beispiel!!

*Diane van EBen, Ina Wittwer,
Sebastian Seidel
Lehrkräfte am Berufskolleg
Mitte der Stadt Essen*

Das Leben ist voller Überraschungen!

Manchmal gibt es Änderungen im Leben. Daher wäre es gut, wenn Sie uns bei folgenden Änderungen benachrichtigen:

- | | | | |
|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|
| ■ Umzug | ■ Pensionierung / | ■ Statusänderung | ■ Elternzeit |
| ■ Bankverbindung | Eintritt in Ruhestand | ■ Namensänderung | ■ Und alle weiteren |
| ■ Stundenreduzierung | ■ Altersteilzeit | ■ Schulwechsel | Änderungen |

Diese Änderungen melden Sie bitte bei Frau Briese in der Geschäftsstelle.

Es können sich evtl. hierbei die Beiträge ändern. schriftlich an: Buchhaltung@vlbs.de

Habe Mut und suche Unterstützung!

Supervisorische Angebote sollten selbstverständlich werden im Lebensraum Schule

Die Aufgabenverdichtung in der Schule hat während der vergangenen Jahre zugenommen. Die Kommunikation mit manchen Schülerinnen und Schülern, Eltern, Kollegen und Vorgesetzten wird von Lehrenden zunehmend als belastend beschrieben. Immer häufiger hören Berater bei Gewerkschaften und Lehrverbänden Sätze wie: „Ich möchte so schnell wie möglich raus aus dem Schuldienst!“ Nur jede fünfte Lehrkraft erreicht überhaupt die Regelaltersgrenze. Angesichts des eklatanten Mangels an Lehrpersonal in einigen Schulformen können Schulleitungen und Bezirksregierungen sich nicht leisten, erfahrene Pädagoginnen und Pädagogen vorzeitig zu verlieren. Und auch innere Kündigungen und hohe Krankenstände belasten das Schulklima und schaden den Lernenden.

Supervision kann erheblich zur Verbesserung von Kommunikation in einem so komplexen System wie Schule beitragen. Nicht wenige Konfliktsituationen sind mit Hilfe professioneller Beratung lösbar und dauerhaft zu beheben. Für Betroffene wirkt es häufig wie ein Befreiungsschlag, werden transparente Strukturen geschaffen, die unangemessenes Verhalten als solches entlarven und zum respektvollen Umgang miteinander verpflichten. Vielfach lassen sich (auf den ersten Blick noch so „verfahrene“) Auseinandersetzungen mit Hilfe von Supervision konstruktiv lösen, was eine Bereicherung für das Team und sämtliche Beteiligte bedeutet. Dennoch hat Supervision im schulischen Alltag noch nicht den Stellenwert, der ihr zukommen sollte.

Meinfried Jetzschkes Ende 2018 im Beltz-Verlag erschienenen Werk macht auf die



sen Missstand aufmerksam, es trägt den berechneten Titel „Supervision mit Lehrkräften: Ein Leitfaden für die professionelle Beratung“. Jetzschke ist ein Kenner der Materie. Er hat sich nicht nur lange Jahre wissenschaftlich intensiv mit der Thematik befasst (seine Promotion widmete er der supervisorischen Unterstützung von Religionslehrenden), er ist darüber hinaus seit Jahren zertifizierter Supervisor und arbeitet mit Lehrenden sämtlicher Schulformen in der Fort- und Weiterbildung am Pädagogischen Institut der Evangelischen Kirche von Westfalen in Schwerte-Villigst.

Jetzschkes Leitfaden hat einen ganz eigenen Ton. Leserinnen und Leser nehmen nach wenigen Zeilen bereits wahr, dass hier jemand schreibt, den das Thema umtreibt, der sich mit Herz, Seele, Humor und Verstand für die Sache und das Wohl der Lehrenden engagiert. Gesteigert wird das Lesevergnügen noch durch die zahlreichen Grafiken, die den Text nicht nur veranschaulichen, sondern bisweilen raffiniert interpretieren.

Nicht zufällig steigt der Autor mit einem prominenten Zitat Immanuel Kants aus dem Zeitalter der Aufklärung ein: „Sapere aude! Habe Muth, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen!“ Jetzschke möchte mit seinem Werk beitragen zur

Befreiung des einzelnen von Umständen, die sie oder ihn hindern, sich als Mündige zu erfahren und als solche zu agieren. Der Autor ermutigt Lehrende, sich nicht damit abzufinden, von Vorgesetzten, Kollegen, Eltern oder Lernenden „am Nasenring“ durch die Arena gezogen zu werden. Hierarchische Strukturen und Infantilisierungsprozesse prägen nicht selten den Alltag auch in Schulen. Jetzschke zeigt der einzelnen Lehrkraft vielfältige Möglichkeiten auf, respektloses Verhalten als solches zu erkennen, zu benennen und diesem nachhaltig Einhalt zu gebieten. Supervisorische Begleitung stärkt das Individuum und fördert notwendige und wohl tuende emanzipatorische Prozesse, von denen letztlich sämtliche am Schulleben Beteiligte profitieren.

Jetzschkes „Leitfaden“ informiert umfassend, theoretisch und praktisch, von



Meinfried Jetzschke: Supervision mit Lehrkräften: Ein Leitfaden für die professionelle Beratung. Weinheim 2018 (Beltz).

Begriffsdefinition und Historie professioneller Beratung bis zur konkreten Wahl der geeigneten Supervisorin, des geeigneten Supervisors. Der Autor zeigt unterschiedliche Supervisionsanlässe auf, stellt zentrale Arbeitsweisen und Methoden vor und präsentiert im Materialteil wichtige Adressen und Checklisten. Zahlreiche Fallbeispiele veranschaulichen nicht nur die Vielfalt von Situationen, in denen Supervision hilfreich sein kann, sie vermitteln auch Einblick in die Vorgehensweisen professioneller Berater. Supervisorinnen und Supervisoren begegnen ihrem Gegenüber auf Augenhöhe, ihre Haltung ist von Wertschätzung, Respekt und Empathie geprägt und bietet Supervisanden Freiräume, aus eigener Kraft individuelle Wege aus bisher unbefriedigenden Situationen zu finden. Jetzschke fokussiert immer wieder den Qualitätsanspruch, an dem Supervi-

sorinnen und Supervisoren sich messen lassen müssen. Der Autor unterscheidet Supervision und Coaching und erläutert die unterschiedlichen Ausbildungswege. Vor dem Hintergrund des Psychotherapeutengesetzes reflektiert Jetzschke die Forderung nach einem Supervisionsgesetz. Seiner Meinung nach werden zudem Aspekte von Gender und Diversity in der Supervision vielfach noch nicht ausreichend berücksichtigt.

Dem erfahrenen Supervisor mangelt es nicht an Kreativität und Einfallsreichtum, um Wege aufzuzeigen, wie die Sache der Supervision in Bildungseinrichtungen vorangetrieben werden kann. Abschließend formuliert Jetzschke zehn Thesen, die nur einen logischen Schluss zulassen: Schule und Supervision sind notwendig zusammen zu denken im Dienste eines harmonischen, effektiven

und nachhaltigen Wirkens jedes einzelnen im komplexen Lebensraum Schule. Der Autor prognostiziert, dass Supervision in Zukunft zu einem Qualitätsmerkmal von Schule geriert. Wohl der Schulleiterin, dem Schulleiter, die beizeiten im Rahmen der Schulentwicklung für die Implementierung supervisorischer Prozesse Sorge tragen. Angesichts des eingangs beschriebenen zunehmenden Leidensdrucks ist allen am Schulleben Beteiligten zu wünschen, dass Supervision zur Selbstverständlichkeit im Haus des Lernens wird. Jetzschkes Publikation kann mit Fug und Recht als wegweisend bezeichnet werden.

Dr. Monika Marose

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Universität Bonn

Bonner evangelisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik (Bibor) ■

Stress – Gesundheitsmanagement – Schulentwicklung

In welchem Zusammenhang stehen diese drei Begriffe?

Es ist in unserer Verbandszeitung dem Beruflichen Bildungsweg schon viel über Stress geschrieben worden, wie Stress vermieden werden kann, wie jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege verantwortungsbewusst handeln kann, ja gar aufgefordert wird, gehandelt zu haben. Trotzdem erleben die Mitglieder vom Lehrerrat, vom Personalrat oder die Ansprechpartner*innen für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen immer wieder, dass bei allen Präventionsmaßnahmen, die Kolleginnen und Kollegen leider zu häufig stressbedingt erkranken. Sehr viele Untersuchungen haben sich bereits mit der



Bettina Gude

Auswirkung von Stress auf das Immunsystem befasst (Psycho-Neuro-Immunologie). Alle wissenschaftlichen Untersuchungen kamen zu dem selben Ergebnis: Wer dauerhaft gestresst ist, wird eher krank, da Viren, Bakterien und Keime weniger Gegen-

wehr haben. Das betrifft akute Infektionen, aber eben auch chronische Erkrankungen. Unser Immunsystem ist ein komplexes System, das uns vor schädlichen Erregern schützt und körpereigene Zellen, die sich bei der Zellteilung fehlerhaft entwickelt haben, erkennt und eliminiert. Die **unspezifische Immunabwehr** umfasst natürliche Barrieren für potenzielle Erreger und löst entzündliche Reaktionen aus. Sie ist angeboren und unveränderbar – im Gegensatz zur **spezifischen Immunabwehr**: Diese ist „lernfähig“ und bildet z.B. Antikörper gegen Erreger, mit denen der Körper in Kontakt tritt. Unter starkem Stress

verändert sich jedoch die Aktivität unseres Immunsystems.¹

Zudem ist seit einigen Jahren bekannt, dass es eine wechselseitige Beeinflussung des zentralen Nervensystems, der Psyche und des Immunsystems gibt. „Zahlreiche Studien bestätigen, dass sich psychische Belastungen direkt auf das Immunsystem auswirken und damit wahrscheinlich auch einen entscheidenden Einfluss auf die Entstehung von Krankheiten haben“, so Dr. Annette Sommershof, Biologin an der Universität Konstanz. Sie beschäftigt sich mit Veränderungen des Immunsystems unter dem Einfluss von Stress.²

Dies wird ebenso von Prof. Norbert Müller von der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) in Berlin bestätigt. Auch er konnte nachweisen, dass eine über längere Zeit andauernde Stresssituation sich nicht nur nachteilig auf die seelische Gesundheit auswirkt sondern diese auch unser Immunsystem beeinträchtigt. „Es gibt eine wechselseitige Beeinflussung von Zentralnervensystem, Psyche und Immunsystem. Dies bedeutet, dass sich die seelische Verfassung eines Menschen auf seine Immunabwehr auswirkt.“

Chronischer Stress durch Arbeitsüberlastung und sukzessives Arbeitsenlargement im Berufsleben, wie es vermehrt in den letzten Jahren in unserem Beruf als Berufsschullehrerin oder Berufsschullehrer vorkommt oder andere über längere Zeit andauernde psychische Belastungen bedingen ein Absinken von bestimmten Substanzen des Immunsystems, die eigentlich der Abwehr von Krankheitserregern dienen sollten. Gleichzeitig werden Stresshormone ausgeschüttet, die eine angemessene Immunantwort des Organismus unterdrücken. Der Organismus verliert seine notwendige Schlagkraft Krankheitserreger zu bekämpfen. Zudem verschlimmert **psychischer Stress** beispielsweise häufig chronisch-entzündliche Erkrankungen wie Asthma, Arthritis und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.³

Diese negativen Auswirkungen von Stress auf unser Immunsystem treten immer dann auf, wenn die Stress auslösenden Faktoren über einen längeren Zeitraum anhalten und sie von den Betroffenen als belastend und bedrohlich wahrgenommen werden.

Welche (versteckten) Ursachen sind dafür verantwortlich? Was sind die Auslöser für zunehmende stressbedingte Erkrankungen in Schule? Ist es etwas ganz Neues? Eine neue wissenschaftliche Erkenntnis, die der breiten Öffentlichkeit und den Kolleginnen und Kollegen an Schule vor- enthalten wurde?

Nein, es ist viel trivialer und wahrscheinlich, will dies keine oder keiner von uns wahrhaben wollen.

Im Lehramtsstudium wird die Bedeutung des **pädagogischen Bezugs**⁴ zwischen Lehrer*in und Schüler*in immer wieder hervorgehoben, um nachhaltiges Lernen bei den Schülerinnen und Schülern zu bewirken und zu fördern.

„Auf die Lehrkraft kommt es an!“ Ist oft gesagt oder geschrieben worden.

Verlieren wir Lehrerinnen und Lehrer mit der Aufnahme unseres Dienstes in der Schule, das in uns alle wirkende soziale Bedürfnis in einer positiv gestalteten Beziehungskultur arbeiten, also lehren und auch lernen zu wollen?

Die moderne Neurobiologie hat nachweisen können, dass chronische soziale Konflikte mit anderen, den Menschen krank machen kann.

Gesundheitsprävention muss demzufolge insbesondere im Lehrerberuf Maßnahmen einschließen, welche den Umgang mit schwierigen Beziehungssituationen, also die Beziehungskompetenz verbessern.⁵

Die oft anstrengende Arbeit der interpersonellen Beziehungsgestaltung gerät in

der „sogenannten Personalführung“ in der Schule oft aus dem Blick; die Gründe mögen dafür vielfältig sein.

Bildungsbemühen, Hinwendung zu den Schülerinnen und Schülern, um diesen die individuelle Förderung zukommen zu lassen, die sie benötigen, die ihnen zustehen sollte, impliziert auch eine Beziehungskultur innerhalb einer Schule, die den dafür notwendigen Rahmen und Raum schafft und diese Bildungsbemühungen auch anerkennt.

Häufig wird leider jedoch noch immer der Standpunkt eingenommen, wir Lehrerinnen und Lehrer haben zu funktionieren, wir haben unseren Auftrag im Sinne der Gesetze und der Verordnungen zu erbringen, ohne Wenn und Aber.

Es wird dabei verkannt, dass

unser Bildungsbemühen eingebettet ist, in eine Beziehungskultur mit förderlichen Anregungs- und Unterstützungssystemen.

Der Titel, der die Diskussion des Düsseldorfer Dialoges des **vlbs 2017** in der Ausgabe bbw 07+08/2017 zusammenfasst, lautet: „Mit mehr individuellem „Wohlfühl-Charakter“ lässt sich die Motivation der Lehrerinnen und Lehrer am Berufskolleg steigern“⁶. Es ist mindestens genauso wichtig, so Beatrix Henseler von Change Management, ein Verständnis für die Gefühle, Denk- und Verhaltensweisen der Betroffenen zu haben, denn mit Herz und Verstand lassen sich Veränderungen nachhaltig in der Schule für alle Seiten umsetzen.

Dabei ist eine funktionierende Kommunikation der Schlüssel für nachhaltige positive Ergebnisse. Diese lassen sich u. a. dadurch in der Schule erreichen, indem transparent über alle Belange mit den Kolleginnen und Kollegen seitens der Schulleitung kommuniziert wird, damit das Kollegium die Veränderungsprozesse in der Schule besser mittragen kann.⁷

Wenn eine Schule sich zum Gesundheitsmanagement bekennt, bekennt sie sich gleichzeitig dazu, gesundheitsfördernde Strategien, Strukturen und Prozesse in den Führungsstil (Schulentwicklung) bewusst und konsequent aufzunehmen und umzusetzen.

Dazu könnte gehören:

- Eine gesundheitsförderliche Führungs- und Schulkultur, die die alters- und geschlechtsspezifischen Bedürfnisse der Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigt.⁸
- Die Absprache zwischen Lehrerinnen und Lehrer mit Schulleitung, die die individuelle Balance zwischen Engagement und Anforderung unterstützen.
- Die Nutzung aller verfügbaren Kommunikationskanäle für eine klare und umfassende Kommunikation, wobei dem direkten, d.h. persönlichen Austausch eine hohe Bedeutung zukommt. Zudem ist darauf zu achten, möglichst frühzeitig die Kommunikation zu initiieren und alle Beteiligten ausreichend einzubeziehen, um Gerüchte und Unsicherheiten zu vermeiden. Vorzugshalber wird die Kommunikation ein systematischer Bestandteil des Veränderungsprozesses.⁹
- Die wertschätzende Achtung der Schulmitwirkungsgruppen und deren Aufgaben in der Schule.
- Die bewusst überzeugte Einbindung des Kollegiums innerhalb des Spielraumes,



Studie: „Führung bei Leistungsproblemen“ Peter, Wacker 2015; www.50prozent.org/studie-leistungsprobleme

mes, die das Schulgesetz NRW zulässt. Diese demokratische Einbindung und verantwortungsbewusste Umsetzung von Grundsätzen, um eine positive Schulkultur zu entwickeln, bedarf voraussichtlich mehr Zeit im Vorfeld oder während der Lehrerkonferenzen, um zu einer vom Kollegium getragener Entscheidung zu kommen. Diese Zeit allerdings wird mehrfach kompensiert, wenn alle Kolleginnen und Kollegen in einem Schulklima zusammenarbeiten können, die die Gesundheit aller nachhaltig positiv beeinflusst.

Eine Schulkultur, die psychische Einflussfaktoren fördert, wie Fröhlichkeit, Begeisterung und Dankbarkeit, die wiederum positiv auf die Effektivität und

Regulierung des Immunsystems einwirken, könnte langfristige Erkrankungen der Kolleginnen und Kollegen verringern bzw. vermeiden. Dieser Effekt kann sich perspektivisch zum Vorteil unserer Schülerinnen und Schüler auswirken, weil voraussichtlich weniger Unterrichtsstunden krankheitsbedingt ausfallen. Dem entgegenzuwirken, sollte im Interesse von allen Akteurinnen und Akteure in Schule sein.

Bettina Gude
Mitglied im Hauptpersonalrat für
Lehrkräfte am Berufskolleg

Die Erstveröffentlichung dieses Artikels erfolgte im bbw 05/2018.

Anmerkungen:

- 1 vgl. <https://www.netdoktor.at/gesundheitsmanagement/stress-immunsystem-6856299> (Zugriff 16.02.2020)
 - 2 vgl. <https://www.gesundheitsindustrie-bw.de/de/fachbeitrag/aktuell/wie-psychischer-stress-das-immunsystem-schwaecht/> (Zugriff 16.02.2020)
 - 3 vgl. <https://www.neurologen-und-psychotherapeuten-im-netz.org/psychiatrie-psychotherapie-psychotherapie/ratgeber-archiv/meldungen/article/chronischer-stress-schwaecht-das-immunsystem/> (Zugriff 16.02.2020)
- vgl. auch <https://www.tk.de/techniker/magazin/life-balance/stress-bewaeltigen/stress-immunsystem-2006916/> (Zugriff 16.02.2020)

- 4 Prof. Dr. Weigand, Gabriele. Person und Schulentwicklung. In: Persönlichkeit und Beziehung als Grundlage der Pädagogik. Hrsg.: Jochen Krautz und Jost Schieren. Weinheim und Basel. 2013, S. 218 ff.
- 5 s. Gesundheitsprophylaxe für Lehrkräfte. Manuell für Lehrer-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell von Prof. Dr. med. Joachim Bauer, Dr. med. Thomas Unterbrink und Dipl.-Psych. Linda Zimmermann, S. 5 ff
- 6 vgl. bbw 07+08/2017, S. 12
- 7 vgl. bbw 07+08/2017, S. 12
- 8 Kevin Dadaczynski: Die Rolle der Schulleitung in der guten gesunden Schule. In: Handbuch Lehrergesund-

- heit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Hrsg. von DAK-Gesundheit und der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, S. 227
- 9 Kevin Dadaczynski: Die Rolle der Schulleitung in der guten gesunden Schule. In: Handbuch Lehrergesund- Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Hrsg. von DAK-Gesundheit und der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, S. 219

Fehlzeiten, Atteste & Co – rechtliche Rahmenbedingungen

Der Umgang mit Fehlzeiten der Schülerinnen und Schüler ist ein immerwährendes Thema, dass alle Schulen – unabhängig von der Schulform – beschäftigt. Wenn ich in diesem Fall von Fehlzeiten spreche, dann meine ich nicht die formal korrekten entschuldigten Fehlstunden wegen Krankheit, sondern die unentschuldigten Fehlstunden von Schülerinnen und Schülern.

In diesem Artikel erläutere ich Ihnen die rechtlichen Rahmenbedingungen, die sich mit den unentschuldigten Fehlzeiten beschäftigen. Ich habe in meinen Artikeln schon mehrfach erwähnt, dass jegliches Handeln in der Schule rechtlich fundiert erfolgen muss, was natürlich auch für die Bearbeitung der Fälle von Schulabwesenheit gilt.

Die UN-Kinderrechtskonvention erklärt in Artikel 28, dass Kinder ein Recht auf Bildung haben. In unserer Verfassung finden wir dies in Artikel 7 Abs. 1 GG (Grundgesetz), der besagt, dass das Schulwesen unter Aufsicht des Staates steht. In der Landesverfassung NRW ist Artikel 8 Abs. 1 einschlägig, der das Recht des Kindes auf Bildung und Erziehung hervorhebt. Artikel 8 Abs. 2 Landesverfassung NRW bestimmt, dass eine allgemeine Schulpflicht besteht, die durch ein Gesetz zu regeln ist.

Die allgemeine Schulpflicht und die Aufsicht des Staates über das Schulwesen lassen nicht zu, dass Eltern ihre Kinder in Eigenregie unterrichten – selbst dann nicht, wenn diese selbst Lehrer sind. Das Bundesverfassungsgericht hat bestätigt, dass „Homeschooling“ sich nicht mit unserem Grundgesetz vereinbaren lässt.



Allgemeine Schulpflicht bedeutet, dass Kinder in der Regel vom vollendeten 6. Lebensjahr die Schule besuchen müssen (sogenannte Vollzeitschulpflicht). Die Schulpflicht in der Primarstufe und Sekundarstufe I dauert zehn Schuljahre, am Gymnasium bei uns auch wieder neun Schuljahre. Die Vollzeitschulpflicht wird durch den Besuch einer Grundschule und einer weiterführenden allgemein bildenden Schule erfüllt. Sie endet vorher, wenn die Schülerin oder der Schüler einen der nach dem zehnten Vollzeitschuljahr vorgesehenen Abschlüsse in weniger als zehn Jahren erreicht hat. Schulpflichtige mit zehnjähriger Vollzeitschulpflicht, die am Ende des neunten Vollzeitschuljahres in ein Berufsausbildungsverhältnis eintreten, erfüllen die Vollzeitschulpflicht im zehnten Jahr durch den Besuch der Fachklasse der Berufsschule, im Falle des Abbruchs der Berufsausbildung durch den Besuch eines vollzeitschulischen Bildungsganges der Berufsschule (§34 SchulG NRW).

Jetzt kommen wir zu der spannenden Frage, wer für die Einhaltung der Schulpflicht verantwortlich zeichnet. Das ist nicht die Schule in Gestalt der Schulleitung und der Lehrkräfte, sondern es sind die Eltern (§34 Abs. 1 SchulG NRW) bzw. der Arbeitgeber der Auszubildenden (§34 Abs. 2 SchulG NRW). Beide Parteien sind

dafür zur Verantwortung zu ziehen, wenn Kinder/Jugendliche bzw. Auszubildende nicht regelmäßig am Unterricht und an sonstigen verbindlichen Schulveranstaltungen (wie etwas Klassenfahrten) teilnehmen.

Allerdings hat auch die Schule – Schulleitung und Lehrkräfte – eine Aufgabe zu erfüllen, da sie gemäß §34 Abs. 3 SchulG NRW dazu verpflichtet ist, schulpflichtige Schülerinnen und Schüler zum regelmäßigen Schulbesuch anzuhalten und auf die Eltern bzw. die Ausbilder einzuwirken haben, dass diese ihrer Verpflichtung nachkommen. Eine Einwirkung setzt aber zugleich voraus, dass eine Information darüber erfolgt, dass ein Schulversäumnis besteht.

Bleibt noch die Frage zu klären, wann über das Schulversäumnis informiert werden muss. Die Antwort darauf lautet: So schnell als möglich! Manche Schulen warten zwei bis drei Wochen Schulversäumnis ab, bevor sie auch nur daran denken, die Verantwortlichen über die Fehlzeiten zu informieren. Wie die Information erfolgt – telefonisch, persönlich oder schriftlich – bleibt der Schule überlassen. Allerdings sollte zu Beweis-zwecken immer zusätzlich eine schriftliche Information erfolgen.

Auch wenn Schülerinnen bzw. Schüler nur stundenweise unentschuldigt der Schule fernbleiben, besteht die Verpflichtung der Schule, dieses Fernbleiben den Verantwortlichen zu melden.

Die Eltern volljähriger Schülerinnen und Schüler können nach § 120 Abs. 8 SchulG NRW über dieses Fehlverhalten ihrer Kin-

der unterrichtet werden, da die Schule diese über „sonstige schwerwiegende Sachverhalte informieren kann, die das Schulverhältnis wesentlich beeinträchtigen“. Die Schule sollte vorher dennoch versuchen, mit den volljährigen Schülerinnen und Schülern selbst eine Einigung zu erzielen, gelingt dies aber nicht, dann sind die Eltern mit ins Boot zu holen. Bei Auszubildenden kommt es auf die Volljährigkeit nicht an, da die Ausbilder generell sowohl bei minderjährigen als auch bei volljährigen Auszubildenden über Fehlzeiten zu informieren sind.

Wenn Sie sich jetzt denken, dass unentschuldigtes Fernbleiben der Schule kein schwerwiegender Sachverhalt ist, der das Schulverhältnis wesentlich beeinträchtigt, weise ich darauf hin, dass die Hauptpflicht der Schülerinnen und Schüler darin besteht, regelmäßig am Unterricht und sonstigen verpflichtenden Schulveranstaltungen teilzunehmen (§43 Abs. 1 SchulG NRW). Kommen sie dieser Pflicht unentschuldig nicht nach, stellt eben dieses Verhalten ein schwerwiegendes Fehlverhalten dar, welches das Schulverhältnis wesentlich und **nachteilig** beeinträchtigt.

Die Verpflichtung der Schülerinnen und Schüler – bei Minderjährigen der Eltern – geht soweit, dass sie sich *unverzüglich*

lich zu entschuldigen haben, wenn sie krankheitsbedingt oder aus anderen unvorhergesehenen Fällen nicht am Unterricht oder anderen Schulveranstaltungen teilnehmen können (§43 Abs. 2 SchulG NRW). Die Entschuldigung ist ein *zweistufiger Akt*, der aus sofortiger Mitteilung (telefonisch oder durch Mitschülerinnen und Mitschüler) zu erfolgen hat, und nach Rückkehr in die Schule schriftlich belegt werden muss. Die Schule ihrerseits hat die Verpflichtung, die Fehlzeiten ordnungsgemäß und mit akribischer Genauigkeit zu dokumentieren, so dass sie diese im Zweifelsfall ohne *wenn und aber* belegen kann.

Eine Attestpflicht darf von der Schulleitung nur verhängt werden, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, dass der Unterricht aus gesundheitlichen Gründen versäumt worden ist. Die Schule erfährt beispielsweise von Mitschülern, dass ein Schüler seinen Urlaub um einige Tage unstatthaft verlängert hat, oder die angeblich kranke Schülerin Ihnen am Nachmittag singend und pfeifend über den Weg läuft, kein Anzeichen für eine Krankheit erkennbar. Da die Schule hier über die wirkliche Ursache der Schulabwesenheit getäuscht worden ist oder zumindest starke Indizien dafür sprechen, ist diese berechtigt, für eine gewisse Zeit eine Attestpflicht

zu verhängen. Die Verhängung der Attestpflicht muss sich am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientieren, der besagt, dass der Eingriff in die Freiheit der Schülerinnen und Schüler so milde wie es erforderlich ist, zu erfolgen hat. Bei einem ersten Fall dieser Art sollte die Attestpflicht meines Erachtens nicht länger als drei Monate auferlegt werden, es kommt aber immer auf die Betrachtung des Einzelfalls an.

In der nächsten Ausgabe werden wir uns damit beschäftigen, wie ein abgestuftes Vorgehen der Schule bei unentschuldigtem Fernbleiben auszusehen hat, und welche Konsequenzen ein derart pflichtwidriges Verhalten der Schülerinnen und Schüler für diese, Eltern und Ausbilder haben kann.

Zum Schluss darf ich Sie bitten, sich nicht auf mich zu verlassen und die in meinem Artikel zitierten Paragraphen noch einmal nachzulesen. Wie Sie wissen, tragen Sie gemäß §36 Abs. 1 BeamStG (Beamtenstatusgesetz) für die Rechtmäßigkeit Ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung!

Es grüßt Sie herzlich

Carola Dehmel
Rechtsanwältin/Mediatorin



Sie sind gefragt! „Viele Hände, ein schnelles Ende“

Für den **29. April** benötigen wir für die Personalratswahlen in den fünf Bezirken und für die Hauptpersonalratswahl **Wahlhelferinnen und Wahlhelfer**.

Wenn Sie von den Wahlvorständen angesprochen werden, unterstützen Sie deren Arbeit und sagen Sie zu.



Tariferhöhung um 3,12 % zum 1.1.2020

Bitte prüfen Sie Ihre Bezügemitteilungen!!!

Ist die Überleitung bei allen vom LBV in 2019 umgesetzt?

In der Überleitungstabelle (1. Tabelle unten) sind die neuen Stufen zugeordnet.

Wird die Angleichungszulage (AGZ) gezahlt?

Anspruch auf AGZ (jetzt 105,00€) besteht für alle in EG 9a bis EG 10, die bis 31.7.2017 einen Antrag bei Ihrer Bezirksregierung gestellt hatten oder nach dem 1.8.2017 eingestellt wurden.

Ist zum 1.1.2020 das Entgelt um 3,12 % erhöht worden?

Seit dem 1.1.2020 gilt die Entgelttabelle 2020 (2. Tabelle rechts), die um weitere 3,12% erhöht wurde.



Johannes Schütte

zahlt wurden. Aus der **Überleitungs-Tabelle** ist für jeden Einzelfall die Überleitung abzulesen.

Haben Sie Fragen als tarifbeschäftigtes vlbs-Mitglied?

Der vlbs hilft und berät gern!

*Johannes Schütte
Tarifexperte des vlbs und Mitglied in der
dbb-Bundestarifkommission*

Alle **tarifbeschäftigten Werkstattlehrkräfte** in EG 9z (bisher: lange Stufenlaufzeiten) wurden rückwirkend zum 1.1.2019 übergeleitet in die EG 9a (mit normalen Stufenlaufzeiten).

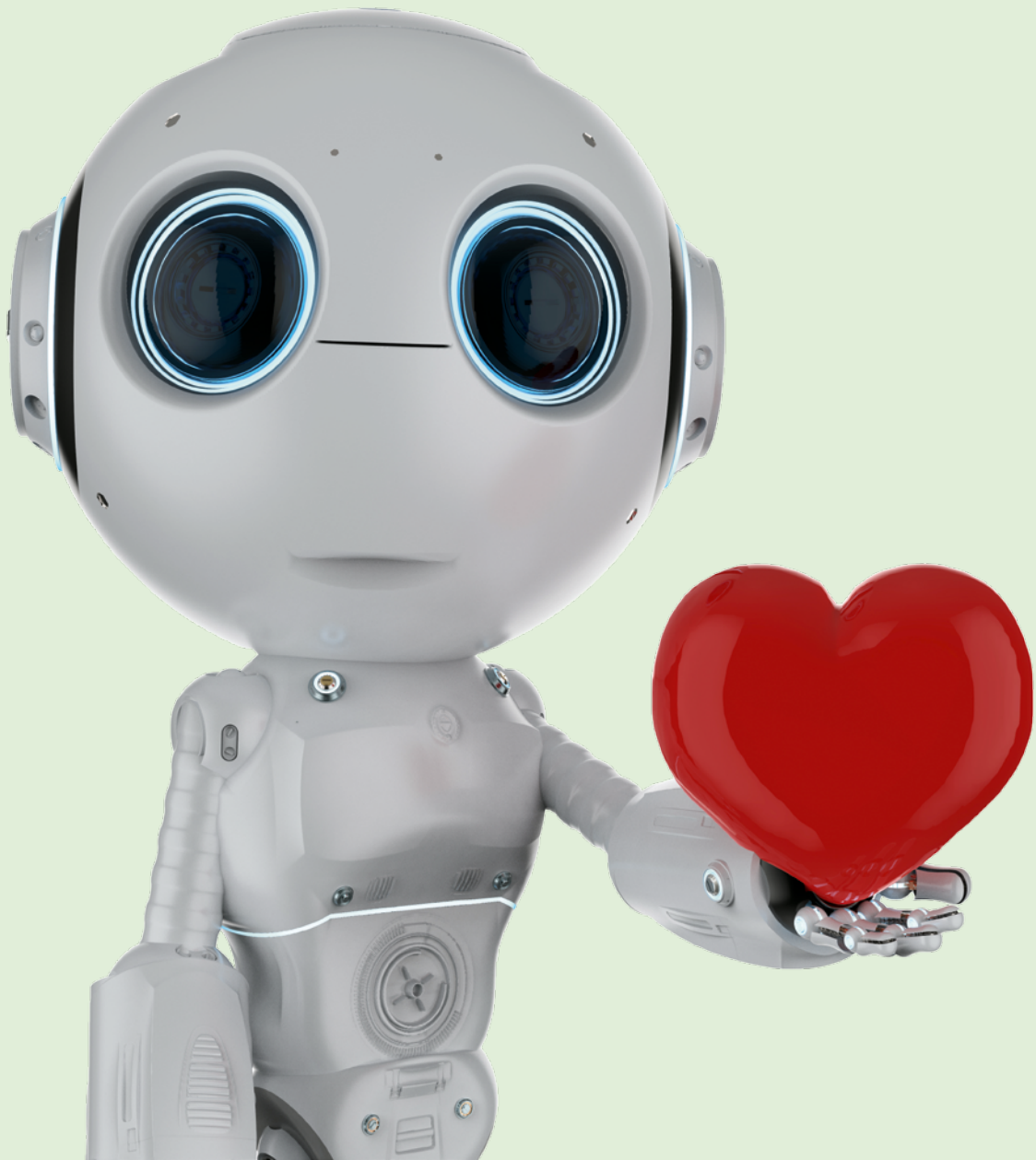
Dabei ist gewährleistet, dass in jedem Überleitungsfall mindestens 3,01% bzw. 100,00€ Entgelterhöhung in 2019 ge-

Der vlbs setzt sich aktiv für alle Mitglieder ein.

Vom ersten Tag an für Sie dabei.



Überleitung von EG 9z in EG 9a zum 1.1.2019 bis 31.12.2019			
EG 9z (Stand 31.12.2018)		EG 9a (1.1.2019)	
Stufe 2 2. Jahr	3.029,67	Stufe 2 2. Jahr	3.129,67 (+ 3,30 % bzw. 100 €)
2 3. Jahr	3.029,67	3 1. Jahr	3.177,31 (+ 4,87 %)
2 4. Jahr	3.029,67	3 2. Jahr	3.177,31 (+ 4,87 %)
2 5. Jahr	3.029,67	3 3. Jahr	3.177,31 (+ 4,87 %)
3 1. Jahr	3.172,55	4 1. Jahr	3.272,55 (+ 3,15 % bzw. 100 €)
...	...	...	...
3 4. Jahr	3.172,55	4 4. Jahr	3.272,55 (+ 3,15 % bzw. 100 €)
3 5. Jahr	3.172,55	5 1. Jahr	3.667,36 (+ 15,60 %)
3 6. Jahr	3.172,55	5 1. Jahr	3.667,36 (+ 15,60 %)
3 7. Jahr	3.172,55		
3 8. Jahr	3.172,55		
3 9. Jahr	3.172,55		
4 1. Jahr	3.560,20	5 1. Jahr	3.667,36 (+ 3,01 %)
...	...	...	...
„5“ 1. Jahr	3.667,01	6 1. Jahr	3.777,39 (+ 3,01 %)



**Humane Schule: Berufliche Bildung!
„Digitales Lernen“ gemeinsam denken.**

Tag der Ausschüsse am Mittwoch, dem 22.4.2020

Humane Schule: Berufliche Bildung! „Digitales Lernen“ gemeinsam denken.

Tag der Ausschüsse am Mittwoch, dem 22.4.2020

Erleben Sie live mit, wie die Ausschüsse/Arbeitskreise in unserem Verband arbeiten. Die Gremien stellen sich vor und laden zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch ein. Impulsvorträge zum Thema Digitalisierung eröffnen das Programm und stimmen auf das Thema ein.

Veranstaltungsort: Mercure Hotel Dortmund
Messe & Kongress,
Strobelallee 41, 44139 Dortmund
Come-together im Foyer ab 8:45 Uhr

Teilnahmegebühr: **vlbs-Mitglieder: kostenfrei**
Nichtmitglieder: 80,00 €
Nutzen Sie die Teilnahme, um Mitglied im **vlbs** zu werden.
Sie sichern sich damit die kostenfreie Teilnahme und weitere Vorteile des **vlbs**.

Anmeldung: Bis zum 1. April 2020 an info@vlbs.de.
Versehen Sie den Betreff bitte mit dem Stichwort „Tag der Ausschüsse“.
Die Anmeldung für die Workshops erfolgt vor Ort.

Referent*innen:

- Daniel Jung: Lernen mit You Tube
- Prof. Dr. Ing. Heidi Schellhowe: Digitale Medien in der Bildung – Wer kontrolliert den Lern- und Arbeitsprozess?
- Gunnar Mühlenstädt, Schulleiter Berufskolleg Hückeswagen
- Michael Urhahne, Schulleiter Berufskolleg Höxter
- Rainer Becker, unabhängiger Experte für Robotik & Internet of Everything mit dem humanoiden Roboter „Pepper“

Danach laden folgende Workshops zur vertiefenden Diskussion ein:

- Lehrerbildung:** zukunftsorientierte Lehrer*innen Ausbildung
- Dienst- und Tarifrecht:** Arbeits-/Zeitflexibilisierung
- Pädagogik:** Humane Schule digital
- Werkstattlehrer*innen:** Digitale Lernsituationen in der Fachpraxis
- Bildungspolitik:** Digitalisierung bildungspolitisch begleiten
- Digitalisierung:** Software trifft Pädagogik

Wir stellen uns vor:

- An welchen Themen arbeiten Dienst- und Tarifrecht, Lehrerbildung und Werkstattlehrer*innen?
Wie arbeitet sie über das Thema und mit dem Thema „Digitalisierung“?
- Wer sind Martin Godde und Johannes Schütte? Die Köpfe des Ausschusses Dienst- und Tarifrecht.
- Kirstin Bubke steht für den Ausschuss Lehrerbildung, während Olaf Schmiemann den Ausschuss Bildungspolitik leitet.
- Der Ausschuss Pädagogik ist neu besetzt mit Marayle Küpper. Welche neuen Akzente wird sie setzen?
- Wie wird der neue Arbeitskreis Digitalisierung mit Sven Mundry arbeiten? Hier geht es nicht nur um Bits und Bytes!
- Die Werkstattlehrer*innen sind so aktiv und produktiv. Wie gelingt dies Frank Hoppen und Ulrich Plum?

Zum Tag der Ausschüsse öffnen wir unsere Türen und zeigen unsere Arbeitsweise

Der Eindruck, wir würden uns ausschließlich mit dem **Digitalen Lernen** beschäftigen, trügt. Für unseren Tag der Ausschüsse haben wir uns auf dieses eine Thema geeinigt, weil es alle Bereiche unseres Tuns in der **Beruflichen Bildung!** betrifft. Dieses exemplarische Thema nutzen wir, um mit Fachleuten zu diskutieren, damit unsere Schule eine **humane Schule** bleibt.

Gemeinsam denken: Arbeiten wir jetzt alle nur an der Digitalisierung? Ein klares: Nein, so konzentriert arbeiten wir nur an dem Tag an diesem Thema und dann sequentiell und temporär nach Bedarf. Unsere Ausschüsse sind vielfältig aufgestellt, können aber auch gemeinsam an einem Thema arbeiten.

Fragen Sie! Sicher gibt es Themen, die Sie ansprechen wollen.

In unseren Workshops der Ausschüsse und Arbeitskreise haben Sie die Gelegenheit dazu.

Vorstellung der Ausschussthemen am Tag der Ausschüsse

13:45 – 15:15 Uhr: Workshops der Ausschüsse zu ausschusstypischen Fragestellungen

Ausschuss Lehrerbildung/Kirstin Bubke

„Lehrer*ausbildung in Zeiten des digitalen Wandels“

Impulsvortrag und anschließende Podiumsdiskussion mit Beteiligten aus Schule, Hochschule, ZfsL und Bildungspolitik

Ausschuss Dienst- und Tarifrecht/Martin Godde

„Digital total flexibel arbeiten?“

Die Flexibilisierung der Arbeits(-Zeit) als Herausforderung für die Lehrer*innengesundheit!“

Vortrag und Diskussion

Ausschuss Bildungspolitik/Olaf Schmiemann

Digitalisierung in der beruflichen Bildung –

Zielvorstellung: Ausbildung von Fachkräften oder kritisch denkenden Menschen

Impulsvortrag mit anschließendem Meinungsaustausch

Ausschuss Pädagogik/Marayle Küpper

Humane Schule: Berufliche Bildung! „Digitales Lernen“ gemeinsam denken –

Herausforderung Pädagogik am Berufskolleg

Ein Diskussionsforum: World-Café

Arbeitskreis der Fachlehrer/Technische/Werkstattlehrer*innen Frank Hoppen/Ulrich Plum

Fachpraxis im Mittelpunkt der handlungsorientierten digitalisierten Lernsituation:

Arbeiten mit digitalen Werkzeugen im fachpraktischen Unterricht

Beispielhafte Lern-Stationen sehen, hören und erfahren

Arbeitskreis Digitalisierung/Sven Mundry

Software trifft auf Pädagogik –

Austausch über Mehrwerte und Möglichkeiten in der Digitalisierung der beruflichen Bildung

Einführung und Diskussion

Unter **#vlbs_nrw_tda** können die Eindrücke der Teilnehmer*innen live mit verfolgt werden.

Sonderurlaub zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Die Genehmigung von Sonderurlaub für Lehrkräfte für Fortbildungsveranstaltungen weiterer Träger obliegt den Schulleitungen. Sie können bis zu fünf Tage Sonderurlaub für Fortbildung beantragen. Sollte die Veranstaltung auf einen für Sie unterrichtsfreien Tag fallen, zeigen Sie bitte trotzdem die Teilnahme aus Unfallschutzgründen Ihrer Schulleitung an.

TV-L-Entgeltabelle – ohne Gewähr – ab 01.01.2020:

Entgeltgruppe	Erhöhung 1.1.20: + 3,12 % mindestens + 90,00 €; Stufe 1: + 4,3 %					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20
14	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
13	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14
12	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81
11	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12
10	3.367,04	3.612,23	3.880,76	4.151,27	4.665,96	4.805,94
9b	2.997,21	3.227,32	3.374,65	3.781,78	4.124,89	4.248,65
9a	2.997,21	3.227,32	3.276,44	3.374,65	3.781,78	3.895,24
8	2815,53	3.037,04	3.159,79	3.276,44	3.405,35	3.485,15

Save the date
**Mittwoch,
6. Mai 2020**

vlbs-Fortbildung am Mittwoch, 6. Mai im Mercure-Hotel, Duisburg

Dienstrecht: Lehrerarbeitszeit

Sowohl durch die vom Verband organisierten Lehrerräteschulungen als auch durch diverse Diskussionen in den landesweit durchgeführten Personalversammlungen wurde deutlich, dass das Thema „Lehrerarbeitszeit“ immer wieder für Zündstoff in den Kollegien sorgte und sicherlich aktuell auch weiterhin sorgt. Durch die nun rechtlich fundierte Option der „Flexibilisierung“ sind die Irritationen eher größer als kleiner geworden. Angestellte und verbeamtete Kolleginnen und Kollegen sind gleichermaßen betroffen!

Zum Thema werden wir an diesem Tag sicher keine Gerechtigkeit herstellen können. Wir werden nicht einmal ein Konzept dafür in der Tasche haben. Wir werden nichts gegen das Gefühl tun können, dass Schule möglicherweise von einem „Amt für Unterricht zu einer Fabrik für Unterricht mutiert“ (Zitat einer Kollegin). Was wir aber tun können, ist Sie mit den dienst- und arbeitsrechtlichen Grundlagen vertraut zu machen, damit Sie Ihre Rechte kennen und wahrnehmen können.

Als Referentin zum Thema konnten wir die Rechtsanwältin Carola Dehmel für die Veranstaltung gewinnen. Frau Dehmel wird Ihnen sicherlich als versierte Dienstrechtlerin und Mediatorin aus anderen Verbandsschulungen bekannt sein.

Damit wir auf individuelle Fragestellungen eingehen können, nehmen wir uns einen ganzen Tag Zeit für Sie. Die Schulung beginnt um 9:00 Uhr und wird gegen 17:00 Uhr enden. Sie werden über den Tag selbstverständlich ausreichend verpflegt.

Melden Sie sich bitte bis zum 21. April 2020 per E-Mail info@vlbs.de in unserer Geschäftsstelle an. Bis zu diesem Zeitpunkt haben Sie auch die Möglichkeit, individuelle Fragen über info@vlbs.de zu senden. Versehen Sie den Betreff bitte mit dem Stichwort „Schulung-Lehrerarbeitszeit“.

Für Mitglieder der Verbände vlbs sowie vlw ist die Schulung kostenfrei. Für Nichtmitglieder fallen Kosten in Höhe von 100,00 Euro an. Schulungsort wird das Mercure-Hotel in Duisburg sein, welches in der Nähe des Hauptbahnhofes liegt und ausgezeichnet mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist.

Wir freuen uns auf Sie!

Ulrich Kirschbaum

Mitglied im Personalrat für Berufskolleg bei der Bezirksregierung Düsseldorf



Quelle: kisselpart.com

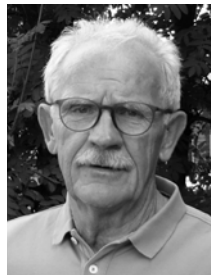
Problemlösen ja – aber bitte mit Tiefgang

An beruflichen Schulen dominiert in vielen Fächern das Konzept des handlungsorientierten Lernens. In der Praxis sieht das zumeist so aus: Die Schüler*innen erhalten zu Beginn des Arbeitsprozesses eine problemorientierte Aufgabenstellung (Lernsituationen, Szenario). Die Bearbeitung dieser Aufgabe geschieht vorwiegend in Kleingruppen. Nach Möglichkeit folgen die Schüler*innen den Schritten einer vollständigen Handlung.

Als Abschluss des Arbeitsprozesses ist häufig ein Handlungsprodukt vorzustellen. – In der Durchführung zeigt sich dem Beobachter zumeist eine gewisse Betriebsamkeit. Hingegen erreichen die Gruppen nur selten den erhofften Tiefgang in der Sache. Der Artikel befasst sich mit diesem Phänomen, spricht mögliche Ursachen sowie erforderliche Gegenmaßnahmen an.

Begriffsverständnis

„Das Leben verlangt von jedem Menschen, komplexe Handlungen zu planen und Probleme zu lösen. Die Grenze zwischen dem einen und anderen ist fließend.“ (Aebli, S. 199). Der hier in Anlehnung an Aebli verwendete Begriff des Problemlösens schließt das Planen und Durchführen von komplexen Handlungen ein. Beim Problemlösen kommt es nach Aebli neben der Intelligenz und Kreativität auf zwei Dinge an: Fachwissen und kluge Herangehensweisen (z.B. Heuristiken, Algorithmen). Insbesondere für die beruflichen Schulen ist es eine wichtige Aufgabe, die Schüler*innen mit der entsprechenden Problemlöse-Kompetenz auszustatten. Diese ist ein wichtiger Teil



Paul Klingen

der beruflichen Handlungskompetenz. Insofern ist zu verstehen, dass sich die vollständige Handlung mit den sechs Arbeitsschritten als Grundlage für die Konzeption von handlungsorientierten Ausbildungsaufgaben etabliert hat. Sie bildet allerdings nach meiner Vorstellung keine absolute Lerntheorie ab, obschon sie fälschlicherweise hier und da so ausgelegt wird.

Grundsätzliche Unterstützung der Schüler*innen

Grundsätzlich sind Schüler*innen in **allen** Kompetenz- und Lernbereichen zu unterstützen und zu fördern. Zum Beispiel auch in ihrer Sprachkompetenz, denn wer eine Aufgabe von der Sprache her nicht versteht, wird sie wohl kaum sinnvoll bearbeiten können. Ähnliches gilt für die fachlichen Voraussetzungen. Wichtig sind auch die emotionalen und sozialen Lernvoraussetzungen, denn eine gewisse Lernausdauer und Lerndisziplin – auch im kooperativen Handeln – sind bei komplexeren Lernaufgaben stets vonnöten. Immer häufiger gibt es diesbezüglich Klagen der Lehrkräfte und auch der Ausbildungsbetriebe. Es ist also auf der erzieherischen Ebene nötig, gegenzusteuern und das Lernen zu einem wichtigen Teilziel des Unterrichts zu machen (vgl. Klingen, 2017).

Inwieweit Schüler*innen beim Problemlösen systematisch angeleitet werden müssen, hängt natürlich von ihrem Vorwissen, ihrer Intelligenz, Kreativität sowie auch ihren emotiv-volitiven und sozialen Fähigkeiten ab. Nach meiner Einschätzung verfügen beim Problemlösen nur die wenigsten über die entsprechenden Voraussetzungen, um „aus dem Stand heraus“ eigenständig die nötige Systematik und Denkqualität herbeizuführen. Die Allermeisten benötigen eine ausführliche Anleitung. Dabei ist insbesondere die Lehrkraft in ihrer Expertise gefragt. Der Cognitive Apprenticeship-Ansatz bietet sich hier als Lehr-Lernvorstellung an. Er konkretisiert sich über folgende Unterstützungsinstrumente bzw. Formate: Modelling, Coaching, Scaffolding, Fading, Articulation, Reflection und Exploration (vgl. Krapp/Weidenmann, S. 620 ff.). Auch Leittexte können im weiteren individuellen Entwicklungsprozess ein probates Mittel sein, um selbstständiges Problemlösen in qualitativer Hinsicht zu befördern (vgl. BIBB, o. J.).

Vor allem dem **Modelling** kommt am Anfang des Lernprozesses eine hohe Bedeutung zu (vgl. Klingen, 2017, S. 90). Hierbei erleben die Schüler*innen, wie die Lehrkraft an ein komplexes Problem **selbst** herangeht. Sie macht ihre Vorgehensweisen und Arbeitsschritte transparent, die *intern ablaufenden Denkprozesse werden offengelegt*. Die Lernenden können somit das Vorgehen gezielt beobachten und erlangen auf diese Weise sowohl ein erstes Grundverständnis als auch eine Orientierung über den Erwartungshorizont der Lehrkraft. Grundverständnis und Erwartungshorizont müssen unterfüttert sein mit den entsprechenden fachlichen

Bezügen. Denn nur wer sachkompetent ist, kann Probleme lösen; ansonsten ist „Stochern im Nebel“ die Folge. Dies kann zur Demotivation führen. Es ist also unerlässlich, dass die Lehrkraft als Experte/Expertin in ihrer Analyse des Problems die möglichen Problemfelder, Perspektiven, Wenn-dann-Beziehungen, Vorgehensweisen etc. *aufzeigt*. Die so entstehenden Denkgerüste (scaffolds) können u.a. den Begleitprozess (fading) beim selbstständigen Lernen entlasten und ggf. verkürzen.

Das gestellte Problem erfassen und verstehen

Wird den Schüler*innen eine Aufgabe, eine Lernsituation, ein Szenario oder vergleichbares angeboten, so kommt es nicht selten vor, dass sie bei ihrem Vorgehen die Problemlage a) entweder nicht erfassen oder b) sie nicht tief genug durchdenken. Als Ursachen können verschiedene, teils miteinander verknüpfte Möglichkeiten angenommen werden:

- Es fehlt die nötige Grundmotivation zum Lernen (kein Interesse, keine Zielorientierung)
- Es fehlen Lernausdauer und Lerndisziplin
- Es fehlen sprachliche Voraussetzungen, insbesondere bei anspruchsvolleren Texten
- Es fehlen Vorwissen oder Vorerfahrungen
- Die Aufgabe ist besonders sperrig oder unverständlich formuliert
- Die Komplexität der Aufgabe oder der Umfang des Datenkranzes sind zu groß
- Es handelt sich lediglich um einen „Aufhänger“, um Faktenwissen zu generieren
- Die Lernsituation wirkt nicht authentisch, ist aus Schülersicht langweilig

Die Lehrkraft muss also bei der Konstruktion und Formulierung von Aufgabenstellungen die Voraussetzungen ihrer Schüler*innen sorgfältig überprüfen: Auf welche Vorerfahrungen können sie

sich stützen? Welches Wissen liegt bereits vor? Welche methodischen und sprachlichen Fähigkeiten besitzen die Schüler*innen? Ist die Aufgabe klar, verständlich, leistbar, passend (Wie sieht es mit den Angaben und dem Datenkranz aus? Ist das stimmig, dem Lernziel und der Ausgangslage gemäß?)

Bei der Durchführung des Unterrichts kommt es entscheidend auf die *Initiierungsphase* an. In dieser sollte das Ziel der Arbeit einsichtig werden. Es muss den Schüler*innen anschaulich dargelegt werden, worauf es jetzt ankommt und als „Mindeststandard“ zu erwarten ist (vgl. Klingen, 2011, S. 54 – 58). Inwieweit man gemeinsam die Aufgabenstellung und Lernsituation durchgeht, sollte die Lehrkraft im Vorfeld klären. Ein bloßes Austeilen des Aufgabenblattes und des zugehörigen Arbeitsmaterials nach dem Motto „Jetzt seid ihr dran“ oder „Ich habe euch da etwas mitgebracht“, ist nicht zielführend. Im Regelfall wird es sich anbieten, nach einer ersten Initiierung die Schüler*innen in Ruhe alleine lesen zu lassen. Ist eine Lern- und Arbeitskultur bereits entstanden, wird man als Lehrkraft erwarten können, dass sich die Lernenden erste Anmerkungen und Hinweise notieren. Eine Phase, in der mögliche Verständnisprobleme angesprochen werden können, sollte ebenso eingeplant werden. Der nachfolgende Impuls könnte eine kurze und prägnante Austauschphase im Plenum einleiten:

L. „Ihr habt euch jetzt ein erstes Bild von der Aufgabe gemacht. Was sind eure ersten Gedanken oder auch Fragen?“

Selbstverständlich darf das nicht dazu führen, dass sich das eigene Denken der Schüler*innen dann erübrigt. Das Problem darf noch nicht bearbeitet werden. Vielmehr kommt es darauf an, mögliche Zugangssperren abzubauen und zur eigenen Denkarbeit zu motivieren. Die Zuversicht kann gestärkt werden. Gleichzeitig sind aber Hinweise nützlich, die deutlich machen, wie breit und tief die Suchrich-

tungen sein sollten. Hier ein Impuls, der dieses Anliegen transportieren kann:

L. „Dominik hat schon eine erste Spur angedeutet: Inwieweit hier ein neues Produkt den Betriebserfolg tatsächlich verbessern hilft, da müssen sicher mehrere Dinge überdacht und geprüft werden ... Lasst euch dabei genügend Zeit ...; nutzt dazu ... (eine Mindmap, eigene Aufzeichnungen, Bücher, Internet)“

Systematisch vorgehen

Ein kopfloses Vorgehen kann mit einer guten Vorbereitung, evtl. in Verbindung mit einem Leittext, sowie bei ordentlicher Initiierung weitgehend verhindert werden. Auch hilft es sehr, wenn zu Beginn der eigentlichen Gruppenarbeit zunächst eine Phase der Einzelarbeit stattfindet. So kommen die einzelnen Schüler*innen (auch die Stilleren!) bereits gerüstet in den ersten Gruppenaustausch. Hier ist es wichtig, dass sich die Gruppe *zusammen* einen Überblick verschafft und die zu bedenkenden Punkte aufmerksam durchgeht. Offene Fragen müssen beantwortet, fehlende Informationen besorgt werden. Anschließend kommt es darauf an, dass die Schüler*innen Wesentliches vom Unwesentlichen unterscheiden und dabei die Problem- und Entscheidungsfrage nicht aus den Augen verlieren. Eventuell ist das Problem in Teilprobleme zu zerlegen, die dann zunächst gelöst werden müssen, um schließlich das gesamte Problem lösen zu können (vgl. Dubs, 1995, S. 215). Von der Lehrkraft ist deutlich zu machen, dass sie die einzelnen Arbeitsschritte nicht überspringen, sich gleichzeitig aber auch nicht verzetteln oder verlieren dürfen. Die Lehrkraft hat in dieser Phase der Arbeit eine wichtige Funktion: Sie muss sich ein Bild von den Gruppenarbeiten machen, am besten vor Ort. Wenn nötig, hat sie entsprechende Hinweise und Impulse zu geben. Dabei sollte nur „Hilfe zur Selbsthilfe“ gegeben werden. Hier ein Impuls, der dieses Ansinnen deutlich machen soll:

L. an Gruppe 3: „Ich denke, dass ihr schon viele Dinge bedacht habt. Vielleicht hilft euch ja jetzt eine Tabelle oder ähnliches weiter, um zu gewichten oder zu ordnen?“

L. an Gruppe 4: „Vielleicht bieten sich ja auch Lösungsvarianten an? Denkt noch einmal drüber nach.“

Lösung selbst überprüfen

Tiefgang in der Sache wird auch erzeugt, indem die formulierten Gedanken oder gefundenen Lösungen noch einmal *kritisch* hinterfragt werden. Dazu sollten die Sachverhalte erneut von der Gruppe eigenständig überprüft werden, bevor sie ggf. im Plenum oder einer anderen Gruppe präsentiert werden. Besonders kritische Schüler*innen können hier noch einmal eine wichtige Rolle spielen. Fragen wie diese könnten der Arbeitsgruppe bei ihrem Vorgehen behilflich sein:

- Lassen sich alle Argumente hinreichend auf die Problemsituation und mögliche Lösung beziehen? Ist das schlüssig?
- Haben wir alle Perspektiven bedacht?
- Reichen die Daten, Fakten, Informationen tatsächlich aus?
- Könnte nicht auch alles „anders sein“?
- Welche Fragen sind offen?

Auf diese Weise gestärkt, kann der Austausch im Plenum kommen.

Ergebnisse sichten, beurteilen und einordnen

Dieser Unterrichts- und Arbeitsschritt ist je nach Möglichkeit und Anlass entweder im Gruppenaustausch oder unmittelbar im Plenum möglich. Im Plenum bietet sich nach der Gruppenpräsentation zu meist das *Dialogorientierte Lehrgespräch* zur Sichtung und Beurteilung an. Erfahrungsgemäß ist das für die Lehrkraft eine große Herausforderung, da sie hier eine Balance finden muss zwischen Wertschätzung der Schülerbeiträge und ehrlichem Umgang mit der Sache.

Aus dem Arbeitsergebnis muss zudem ein Unterrichtsergebnis begründet werden – das erworbene Wissen wird dabei systematisiert und vernetzt, die Zusammenhänge und Differenzen in der Sache geklärt, Bedeutsames von Unbedeutsamen unterschieden. Gleichzeitig kann das Begriffsverständnis geschärft werden. Auch weitere Anwendungsbezüge und Transferüberlegungen können den Gedankenhorizont der Schüler*innen erweitern. Abschließend wird ggf. der (individuelle) Erkenntnisgewinn besprochen (vgl. Klingen, 2007).

Zeitdruck verhindert Tiefgang

Es muss nicht besonders betont werden, dass in der Hektik des Schulalltags kaum

jene Mühe vorliegt, die für das Lehren und Lernen eigentlich nötig wäre.

Ein Teil der Lernarbeit muss daher über die häusliche Vor- und Nacharbeit der Schüler*innen geleistet werden. Von der Lehrkraft ist allerdings zu erwarten, dass sie sich in ihren didaktischen Vorüberlegungen mit folgenden Fragen auseinandersetzt:

- Welche exemplarische Bedeutung hat der hier anstehende Inhalt? Wie wichtig ist er tatsächlich für das Grundverständnis von Problemen und Zusammenhängen?
- Was genau sollen die Schüler*innen lernen? Welche Kompetenz sollen sie erwerben?
- Ist hier ein selbstorganisiertes (und kooperatives) Lernen tatsächlich angemessen? Oder könnte nicht doch ein lehrergelenkter Unterricht ökonomischer und letztlich auch lernwirksamer sein?

Besonders die letzte Frage sollte im didaktischen Diskurs offen und nicht dogmatisch erörtert werden.

Paul Klingen

*Ehem. Fachleiter für Sport im ZfSL Köln, Seminar für das Lehramt an Berufskollegs
Verfasser verschiedenster Artikel und Bücher zum Thema Schule und Unterricht*

Literatur:

Aebli, H. (1997) Grundlagen des Lehrens. Eine Allgemeine Didaktik auf psychologischer Grundlage. Stuttgart: Klett-Cotta.

BiBB. Bundesinstitut für Berufsbildung. (O.J.) Ausbilden mit der Leittextmethode. Lernbaustein für das betriebliche Ausbildungspersonal. Abgerufen am 28.08.2019 unter: https://www.foraus.de/media/01_LBS_2018_Leit-text_WEB.pdf

Dubs, R. (1995) Lehrerverhalten. Zürich: SWP – Verlag des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes.

Klingen, P. (2007) Nicht bei den Arbeitsergebnissen stehen bleiben. In: Wirtschaft und Erziehung. Heft 1, S. 334-337.

Klingen, P. (2011) So gelingt guter Unterricht. Empfehlungen und Tipps für Lehrerinnen und Lehrer aller

Schulformen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Klingen, P. (2017) Lernerziehung in der Schule. Wie das Lernen und Denken der Schüler verbessert werden kann. Baltmannsweiler. Schneider Verlag Hohengehren.

Krapp, A. & Weidenmann, B. (2001) Pädagogische Psychologie, Weinheim: Beltz.

Pressemitteilung

Dieses Kribbeln im Bauch



Unternehmerrhein

Niederrhein/Kleve, 1. Februar 2020 – Das Hirn hat einiges zu verdauen. Und das Bauchgefühl spielt dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Till Möllmann und Joshua Klösters belegen dies bei „Jugend forscht“. *Liegt das Hirn lahm, liegt es vielleicht am Darm* – so lautet der Titel ihrer Arbeit, die sie am 3. März beim 25. Regionalwettbewerb in Krefeld im Fach Chemie vorstellen werden. Entstanden ist die Studie in Kleve im Berufskolleg an der Felix-Roeloffs-Straße 7.

„Es gibt neuronale Verbindungen zwischen Hirn und Darm. Die Nervenzellen leiten die Informationen weiter – meist aufwärts vom Darm zum Hirn“, sagt Till Möllmann. Der 20-Jährige studiert im ersten Semester „Medizinische Ernährungswissenschaften“ an der Universität zu Lübeck. Abitur gemacht hat er am Berufskolleg Kleve. Dort hat er Joshua Klösters (17) kennengelernt, der zurzeit

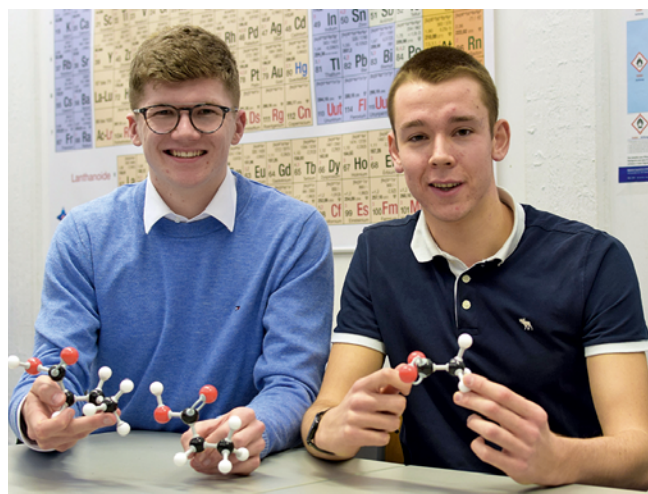


Axel Küppers

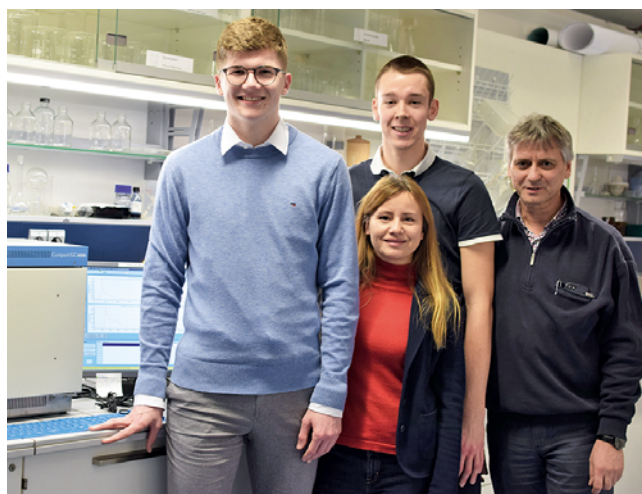
am Berufskolleg in gleicher Weise sein Abitur im Beruflichen Gymnasium für Ernährung baut. Beide spürten schnell, dass ihre Leidenschaft nicht nur der Sport und die gesunde Ernährung ist, sondern auch die biochemische Forschung für die Medizin. Also versuchten sie, Phänomenen wie Völlegefühl, Bauchweh, Stress, aber auch Autismus, Alzheimer und Depressionen sowie schweren Erkrankungen wie Parkinson oder MS auf den Grund zu gehen. Abgeholt wurden die beiden Jungforscher von ihren Lehrern Erwin Dribusch (Chemie) und Dr. Hacer Türkeri

(Biologie), die sie im Schülerforschungszentrum des Berufskollegs Kleve betreuen. Im Team und mit großem Enthusiasmus ist daraus ein spannender Beitrag für „Jugend forscht“ entstanden.

Welche Auswirkungen haben kurzkettige Fettsäuren auf das Darm-Mikrobiom? Dieser Frage sind Till und Joshua im gut ausgestatteten Berufskolleg-Labor monatelang nachgegangen. Verblüffende Erkenntnisse, dass beispielsweise der Darm schon lange vor dem Hirn Impulse streut, dass der Mensch die Parkinson-Krankheit in sich trägt, spielen in ihre Forschung rein. „Der Begriff *Darmhirn* kommt ja nicht von ungefähr“, berichtet Joshua, der nach dem Abi Medizin in Greifswald oder Duisburg/Essen studieren möchte. Vom irischen Forscher John Cryan hat das Duo die Erkenntnis übernommen, dass der Vagus-Nerv so etwas wie der Hiobsbotschafter vom Darm zum



Joshua Klösters (l.) und Till Möllmann zeigen im Schülerforschungszentrum des Berufskollegs Kleve vor dem Periodensystem die molekularen Modelle von kurzkettigen Fettsäuren. Die Mikrobiome im Darm bilden den Kern ihrer Forschung, den sie bei „Jugend forscht“ vorstellen werden. Fotos: Axel Küppers



Joshua Klösters und Till Möllmann im Schülerforschungszentrum mit ihren Betreuern Dr. Hacer Türkeri und Erwin Dribusch. Links ein Gaschromatograph, der den Jungforschern chemische Analysen von bakteriellen Stoffwechselprodukten erlaubt.

Hirn ist, sprich Stimmungen wie Melancholie, Niedergeschlagenheit oder auch Panikattacken auslöst.

Also brachten Till und Joshua Licht in jenes Dunkel, in dem sich Milliarden Bakterien genüsslich tummeln und für weitaus mehr verantwortlich sind, als es bis zum Dosenöffner-Buch „Darm mit Charme“ von Giulia Enders in der öffentlichen Wahrnehmung bekannt war. In den Fokus ihrer Forschung setzten die Klever Salze kurzkettiger Fettsäuren (u.a. Propionate), die durch einen Gärungsprozess im Dickdarm durch spezielle Bakterien gebildet werden. „Wie beeinflusst es unser Wohlfühlen, wenn wir den Anteil von Propionsäure verändern?“ Die Antwort: Ein Eingriff in die Darmflora über das Ventil kurzkettige Fettsäuren kann die Stimmung beträchtlich beeinflussen. „Wir wollen die Propionate aber nicht als Heilsbringer deklarieren, sondern der Forschung lediglich Anhaltspunkte liefern, dass kurzkettige Fettsäuren beispielsweise gegen Depressionen helfen können“, sagt Joshua Klösters.

Über ihren Betreuer Erwin Dribusch, der über seinen Job am Berufskolleg hinaus in der Didaktik der Chemie an der Ruhr Universität Bochum über offenes Experimentieren forscht, sind die Klever im Elfenbeinturm der Forschung emsig nach oben geklettert. Zumindest denkbar wäre, über gezielte Stuhl-Transplantationen entzündliche Prozesse bei MS positiv zu beeinflussen. Fragen wie „was löst das Propionat mit anderen Bakterien im Darm aus?“ oder gar „Kommt Autismus aus dem Darm?“ sind seitdem legitim.

Joshua Klösters und Till Möllmann bleiben demütig und sagen: „Es gibt noch viele ungeklärte Fragen. Nicht alle können durch einfache Experimente im Schülerlabor beantwortet werden.“ Aber ein Bewusstsein für das sensible Epizentrum in der Mitte des Körpers haben sie zweifelsfrei geschaffen. Sie sind dankbar, bei „Jugend forscht“ am 3. März im Krefelder Seidenweberhaus ihre Recherchen einer breiten Öffentlichkeit vorstellen zu dürfen. Ihr Lieblingsplatz ist und bleibt das Schülerforschungslabor in Kleve, wo sie für ihre Hirn-Darm-Arbeit viele Stunden

ihrer Freizeit verbracht haben. Dort sind Joshua und Till zu klugen Erkenntnissen gelangt, die schwarz auf weiß in ihrer Arbeit nachzulesen sind. Etwa: „Wenn man sich und seinem Darm etwas Gutes tun möchte, sollte man nicht als erstes Nahrungsergänzungsmittel in Betracht ziehen, sondern sich ausgewogen ernähren.“

Axel Küppers

*Medienbüro Küppers Kommunikation,
im Auftrag der Unternehmenschafft
Niederrhein erstellt* ■

Das Interview fand am 24.01.2020 in der Zeit von 15:30 bis 18:00 Uhr im Berufskolleg Kleve des Kreises Kleve statt.

Kontakt: Astrid Holzhausen
Tel. 02151 6270-19
a.holzhausen@un-agv.de

Unternehmenschafft Niederrhein

Ostwall 227, 47798 Krefeld,
Postfach 10 23 61, 47723 Krefeld
Telefon 0 2151 62 70-0
Telefax 02151 6270-719
www.un-agv.de

Was Pepper in der Pflege leisten kann

Roboter Pepper war in unserem Berufskolleg zu Besuch. Die Studierenden der Fachschule für Heilerziehungspflege informierten sich dabei über den Einsatz von künstlicher Intelligenz.

Große Augen, Stupsnase, und weiche, fließende Konturen – alles bei Pepper ist darauf ausgelegt, dass man ihn direkt ins Herz schließt. Und so dauert es nicht lange, bis er von den angehenden Heilerziehungspflegern in der Liebfrauenschule Geldern, Berufskolleg des Bistums Müns-

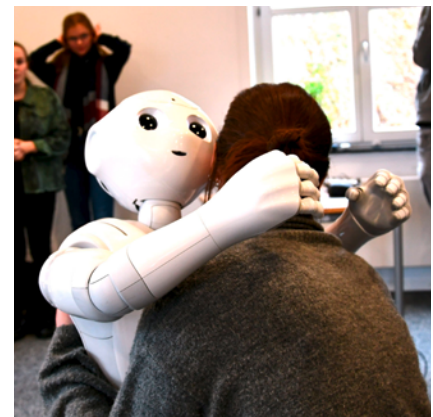
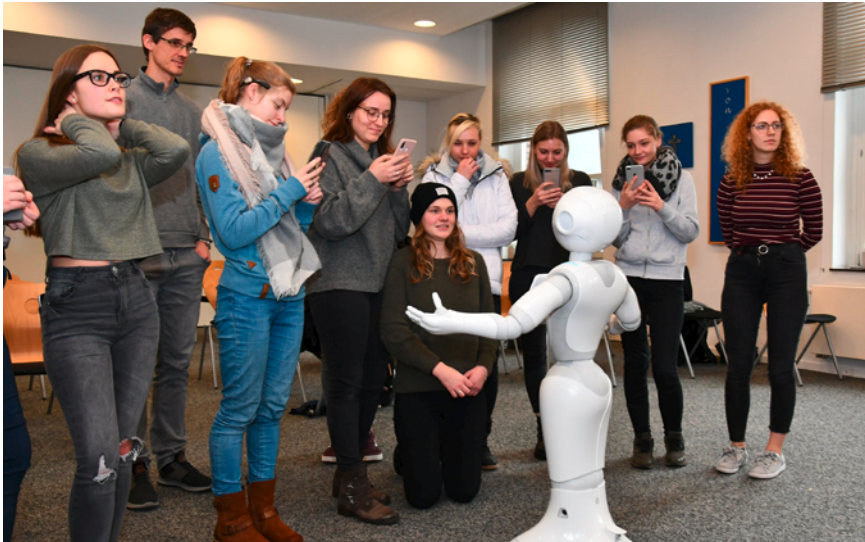


Christian Breuer

ter, umringt ist. Pepper ist ein Roboter, der nicht nur kindliche Züge trägt, sondern auch menschliches Verhalten imitiert. Er wendet sich Geräuschen zu, bie-

tet auf Aufforderung eine Umarmung an oder streckt zur Begrüßung die „Ghetto-Faust“ entgegen.

Das sind allerdings nur Spielereien, verglichen mit dem, wozu der Roboter tatsächlich eingesetzt werden kann. Darüber informierten im Berufskolleg Matthias Hofmann von der Firma Showbotixx und Ingolf Rascher (AAL-Akademie) als Fachmann für den Einsatz von Robotik und künstlicher Intelligenz in der Pflege. Beide stellten klar, dass der Einsatz von Ro-



Die Studierenden am Liebfrauen-Berufskolleg beschäftigten sich intensiv mit dem Roboter Pepper – Selfies und Umarmung gehörten dazu, aber auch die kritische Auseinandersetzung.

botern nicht dazu dienen sollte, den Menschen zu ersetzen und so Arbeitsplätze einzusparen. Vielmehr sollten sie, erklärte Hofmann, Mehrwerte schaffen und den Pflegenden als Arbeitsmittel dienen.

Zuvor hatte Rascher bereits einige besonders moderne Arbeitshilfen vorgestellt. Etwa einen Stift, der das Geschriebene direkt speichert oder eine Brille, die nicht nur Texte vor dem Auge erscheinen lässt, sondern über die das Geschehen mittels Kamera auch an Personen übermittelt werden kann, die weit entfernt sind. Sie sollen bei Diagnosen und in der Therapie helfen.

Der Roboter Pepper, der nach Angaben von Hofmann und Rascher schon in einigen Pflegeeinrichtungen eingesetzt wird, ermöglicht auch die direkte Interaktion zwischen Patienten oder Bewohnern und dem Roboter. So kann der Roboter zum Beispiel Märchen vorlesen und dazu passende Bilder zeigen, Volksmusik abspielen und gleichzeitig mit seinen Be-

wegungen zum Schunkeln animieren, er kann Turnübungen vormachen und per Aufzeichnung dokumentieren oder über sein Display auf Brusthöhe Memory spielen. Schon jetzt gebe es in vielen Einrichtungen zu wenig Fachpersonal, es bleibe kaum Zeit zur Beschäftigung mit den Pflegebedürftigen, erklärte Hofmann, Pepper könne im Zusammenspiel mit menschlichen Pflegekräften helfen.

Die meisten Funktionen könnten zwar auch mit einem einfachen Tablet-Computer ausgeführt werden, der Roboter spreche durch die Simulation des menschlichen Verhaltens aber eine andere soziale Ebene an. Die Studierenden sprachen bei der Vorführung auch die Frage nach der ethischen Vertretbarkeit eines Roboter-einsatzes an. Hofmann betonte nochmals, dass eine Maschine eine Maschine bleiben müsse und nicht zum Menschenersatz gemacht werden dürfe. „Und sonst rate ich immer dazu, die Zusammenarbeit auszuprobieren und kennenzulernen und sich erst dann eine Meinung zu bilden.“ Rascher wies zudem auf den Punkt hin, dass die Digitalisierung der Welt ein Fakt und nicht mehr rückgängig zu machen sei: „Daher ist es wichtig, dass Sie darauf vorbereitet sind“, gab er den Studierenden mit auf den Weg.

So sieht es auch Bildungsgangleiter Andreas Mäteling: „Die Digitalisierung ist ein wichtiges Thema in der Pflege-

unterstützung. Das Ziel der Heilerziehungspflege ist es, den Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, auch mit dem Einsatz moderner Technik. Daher war es uns wichtig, den Studierenden diesen Einblick in die Entwicklung künstlicher Intelligenz zu geben.“ Wie er berichtet, wurde nach dem Besuch des Roboters intensiv über den Einsatz künstlicher Intelligenz gesprochen, wobei die Studierenden differenziert und kritisch über die Vor- und Nachteile diskutierten.

*Christian Breuer
Liebfrauenschule Geldern
Berufskolleg des Bistums Münster
(Bischöfliche Pressestelle)*

Was meinen Sie dazu?

Bitte schreiben Sie an die
Schriftleitung

Mail: nickschus@vlbs.de

Mail: gude@vlbs.de

oder an die Geschäftsstelle

Möglichkeiten zur Freistellung

Ein „Halbtagsjob mit drei Monaten Urlaub“ – Dass man da in Situationen kommen kann, die eine Befreiung vom Dienst verlangt? – kann sich manch einer nicht vorstellen. Jede Lehrkraft weiß jedoch, dass dieses oft vorgehaltene Vorurteil jeder Realität entbehrt und dass eben diese Realität Gegebenheiten bietet, die eine Freistellung vom Dienst notwendig werden lassen, da man seinen Urlaub eben nicht flexibel nehmen kann. Die Regelungen für beamtete Lehrkräfte dazu befinden sich in der **Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW**. Für Tarifbeschäftigte sind der TV-L und der Runderlass des MSB zur „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Tarifbereich im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung“ vom 16.6.2008 (BASS 21-05 Nr. 4) zu berücksichtigen. Im Wesentlichen sind die Regelungen aber gleich.

Außerdem gibt es für Lehrkräfte die Möglichkeit, durch Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell, eine Auszeit während des Dienstes oder am Ende der Dienst- oder Arbeitszeit zu beantragen.

Umfangreiche Informationen dazu finden Sie in einem Artikel von Bettina Gude und Johannes Schütte in unserer Verbandszeitschrift bbw, Ausgabe 11/2017.

Hier ein Überblick über die häufigsten Gründe für eine Freistellung vom Dienst:

§16/16a Pflege- und Familienzeit

Krankheitsfälle in der Familie können eine „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ begründen, wobei bei nachgewiesener Pflegebedürftigkeit eines Familienmitgliedes bis zu 10 Arbeitstage zur Pflege



genutzt werden können. Auch längerfristige „Pflegezeit“ von bis zu 6 Monaten ist als Urlaub ohne Besoldung möglich. Auch „die Begleitung in der letzten Lebensphase“ ist so für bis zu drei Monaten möglich.

Mit der „**Familienpflegezeit**“ wird die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung ermöglicht, indem sie Lehrkräften die Arbeit in Teilzeit ermöglicht. Dies ist für einen Zeitraum von 24 Monaten mit mindestens 10 Unterrichtsstunden möglich, oder über 48 Monate im zweiphasigen Blockmodell mit 10 (erste Hälfte) und 15 (zweite Hälfte) Unterrichtsstunden.

Umfangreiche Informationen dazu finden Sie in einem Artikel von Dorothee Hartmann in unserer Verbandszeitschrift bbw, Ausgabe 7+8/2019.

§25 Sonderurlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten

Sonderurlaub kann gewährt werden „zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten sowie zur Bekämpfung von öffentlichen Notständen“, das wären z.B. für die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen, die Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder

polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten der Beamtin oder des Beamten veranlasst sind oder z.B. Einsätze im freiwilligen Rettungsdienst.

Hierfür ist Sonderurlaub zu gewähren, solange keine zwingenden dienstlichen Gründe dagegen stehen.

§26 Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke

„Für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, kann Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß bewilligt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“ (§26 FrUrlV).

Hier können bis zu fünf Tagen Sonderurlaub pro Jahr gewährt werden, in besonderen Ausnahmefällen bis zu zehn Tagen. Und sollten sie es als Aktiver zu einer Teilnahme an den Olympischen Spielen, Weltmeisterschaften oder ähnlichem geschafft haben, dann ist auch Urlaub darüber hinaus möglich.

§28 Urlaub für gewerkschaftliche Aufgaben nach sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen

Für die Teilnahme an Arbeitstagungen auf überörtlicher Ebene, die auf Veranlassung einer Spitzenorganisation der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande im Rahmen ihrer

Aufgaben durchgeführt werden, kann auf Anforderung der Spitzenorganisation Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Auch für die Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Antrag der an beteiligten Gewerkschaften Sonderurlaub ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 32 Urlaub für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung

Für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung im Ausland kann Urlaub bis zur Dauer von drei Monaten bewilligt werden, wenn die Ausbildung im dienstlichen Interesse liegt und zu erwarten ist, dass ausreichende Fortschritte im Erlernen der Fremdsprache gemacht werden.

Ein weiterer Urlaub zu diesem Zweck darf frühestens zwei Jahre nach Beendigung des letzten Urlaubs aus diesem Anlass bewilligt werden.

Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) in der jeweils geltenden Fassung	1 Arbeitstag
Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils	2 Arbeitstag
Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum	1 Arbeitstag
Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten (Beschäftigten) lebenden Angehörigen	1 Arbeitstag
Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind, maximal 12 Arbeitstage im Kalenderjahr	bis zu 4 Arbeitstage
Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten (Beschäftigten), das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist	bis zu 4 Arbeitstage
in sonstigen dringenden Fällen	bis zu 3 Arbeitstage

§ 33 Urlaub aus persönlichen Anlässen

Aus wichtigen persönlichen Gründen kann, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang gewährt werden. In den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt.

Wenden Sie sich auch an Ihre Schulleitung, in dringenden Einzelfällen lassen sich oft kurzfristig Lösungen finden.

Fragen Sie hierzu Ihre Beraterinnen und Berater im vlbs und Ihre vlbs-Personalratsvertreterinnen und -vertreter. Wir beraten Sie gern!

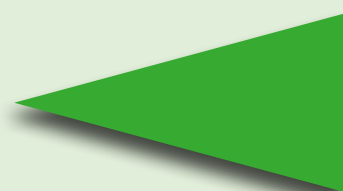
Johannes Schütte

1. stellvertretende vorsitzende Person im Personalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs bei der Bezirksregierung Arnsberg und Ingo Wietfeld

1. stellvertretende vorsitzende Person im Personalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs bei der Bezirksregierung Detmold ■

Tipps für gute Artikel

- Fassen Sie sich kurz. Mehr als zwei Heftseiten werden selten gelesen.
- Eine Heftseite hat ca. 4500 Zeichen.
- Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte. Daher freuen wir uns über Grafiken.
- Vom Autor benötigen wir ein Foto für das Inhaltsverzeichnis.
- Weitere Fotos? Sehr gerne! Fotoapparat bitte auf die höchste Auflösung einstellen.
- Personen von vorne und in Aktion gut sichtbar und groß fotografieren.
- Grafiken und Bilder bitte separat mitschicken.



Wir freuen uns auf Ihren Beitrag!

bbw@vlbs.de

Angstauslöser Amtsarzt – Vorbereitung statt Panik

Mindestens einmal in der Laufbahn hat eine Beamtin/ein Beamter Kontakt mit dem Amtsarzt – ein Thema, mit dem oft Ängste und Unsicherheit verbunden sind, da doch so viel davon abhängt. Eine gute Vorbereitung kann nicht nur Ängste nehmen, sondern hat unter Umständen auch Einfluss auf den Ausgang der Untersuchung. Hier die wichtigsten Informationen im Überblick:

1 Amtsärztliche Untersuchung anlässlich der Verbeamtung auf Probe

Bei Eintritt in das Beamtenverhältnis auf Probe steht der obligatorische Besuch beim Amtsarzt an, da die gesundheitliche Eignung für das Beamtenverhältnis überprüft werden muss:

Kriterien der Ernennung

Gemäß § 15 Absatz 3 Satz 1 LBG NRW sind Ernennungen nach den Kriterien des § 9 BeamStG vorzunehmen.

Bei der Einstellung in den Landesdienst ist § 48 LHO zu beachten.

2.1

Gesundheitliche Eignung

2.1.1

Vor der Begründung des Beamtenverhältnisses ist zu prüfen, ob die Bewerberin oder der Bewerber gesundheitlich geeignet ist. Vor der Umwandlung des Beamtenverhältnisses auf Probe in ein solches auf Lebenszeit ist die gesundheitliche Eignung der Beamtin oder des Beamten nur dann erneut zu prüfen, wenn Zweifel über den Gesundheitszustand bestehen.

2.1.2

Die gesundheitliche Eignung ist durch ein amtliches Gutachten der unteren



Ingo Wietfeld

Gesundheitsbehörde nachzuweisen, das nicht früher als drei Monate vor dem Zeitpunkt erteilt worden ist, zu dem es vorgelegt wird. Bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf für einen Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, ist der Nachweis durch ein amtliches Gutachten der unteren Gesundheitsbehörde nur zu fordern, wenn Zweifel über den Gesundheitszustand bestehen; andernfalls genügt eine Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers über ihren oder seinen Gesundheitszustand. Dies gilt auch bei der Berufung einer früheren Beamtin oder eines früheren Beamten, deren oder dessen Beamtenverhältnis auf Widerruf mit dem Bestehen der Prüfung geendet hat, in das Beamtenverhältnis auf Probe, wenn die Berufung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf erfolgt und bei Begründung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf das amtliche Gutachten der unteren Gesundheitsbehörde vorgelegen hat. Die Kosten des Nachweises der gesundheitlichen Eignung trägt die Dienststelle.¹

Der Amtsarzt prüft, ob es wahrscheinlich ist, dass die Bewerberin/der Bewerber

vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand versetzt werden muss.

Dazu setzte das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 25.07.2013 – BVerwG 2 C 12.11 folgende Leitsätze fest:

- 1. Bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Beamtenbewerbern steht dem Dienstherrn kein Beurteilungsspielraum zu.*
- 2. Ein Beamtenbewerber ist gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist (Änderung der Rechtsprechung).*

Die Hürden, welche die Bewerberinnen/ die Bewerber nehmen müssen, sind durch diese Leitsätze geringer geworden. Dies zeigt sich auch in der Praxis: War noch vor wenigen Jahren ein BMI über 30 ein Ausschlusskriterium, so haben heute auch Bewerberinnen/ Bewerber mit einem BMI von über 30 eine Chance auf eine Verbeamtung, wenn keine weiteren Risikofaktoren und Erkrankungen wie z.B. Bluthochdruck vorliegen. Dies liegt zum Beispiel daran, dass aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass ein BMI von 30-35 (Adipositas Grad I) mit einem geringeren Risiko der Berufsunfähigkeit verbunden ist als ein BMI von über 35 (Adipositas Grad 2 oder 3). Auch psychische Erkrankungen, welche erfolgreich therapiert wurden, sind prinzipiell keine Ausschlusskriterien. Hier gilt es, im Vorfeld tätig zu wer-

den und entsprechende ärztliche Atteste einzuholen, welche belegen, dass eben keine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Dienstunfähigkeit vorliegt. Es sei jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Verschweigen von Krankheiten schwerwiegende Folgen haben und zur Aufhebung des Beamtenverhältnisses führen kann. Einzig die Mitteilung bekannter Ergebnisse aus genetischen Untersuchungen ist aufgrund des Gendiagnostikgesetzes nicht verpflichtend.

Individuelle Beratung bieten Ihnen auch Ihre vlbs-Vertreter im Personalrat, welche im Vorfeld kontaktiert werden sollten, um aktuelle Informationen zur Rechtslage und gegebenenfalls eine Rechtsberatung zu erhalten.

Eine weitere Besonderheit ist gegeben, wenn es um die Verbeamtung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen geht. Hier gelten andere Anforderungen an die gesundheitliche Eignung, da nach Laufbahnverordnung LVO §13 nur das erforderliche Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird. In einem solchen Fall sollte dringend der Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung Ihres Bezirks aufgenommen werden. Bei Bedarf können auch Ihre vlbs-Vertreter im Personalrat unterstützend zur Seite stehen.

Die Entscheidung, zu der der Amtsarzt kommt, ist nicht bindend, sondern lediglich eine Entscheidungshilfe für die Bezirksregierung. Wird die Übernahme in das Beamtenverhältnis abgelehnt, erfolgt in der Regel eine Einstellung im Tarifbeschäftigtenverhältnis, jedoch besteht darauf kein Rechtsanspruch.

2 Mögliche Nachuntersuchung bei häufigen Erkrankungen zur Lebenszeitverbeamtung

In der Regel ist der erste Besuch beim Amtsarzt auch der letzte. Es gibt allerdings Situationen, in denen weitere Besuche beim Amtsarzt anberaumt werden können. Einer davon ist eine gehäufte Anzahl von Krankheitstagen in der Pro-

bezeit, welche den Verdacht begründen, dass die gesundheitliche Eignung für die Lebenszeitverbeamtung nicht gegeben ist. Die Handhabung unterscheidet sich von Bezirk zu Bezirk und daher sollte in solchen Fällen individuelle Rechtsberatung eingeholt werden. Auch hier steht Ihnen der vlbs zur Seite.

3 Amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit bei längeren Erkrankungen bei Beamten

Trotz einer zu Dienstbeginn bestätigten geringen Wahrscheinlichkeit einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze, kann der Fall eintreten, dass Kolleginnen und Kollegen aus gesundheitlichen Gründen über einen längeren Zeitraum nicht in der Lage sind, ihren Dienst zu verrichten. Wenn der Dienstherr Zweifel an der Dienstfähigkeit einer Beamtin/eines Beamten hat, kann er eine amtsärztliche Untersuchung veranlassen. In der Regel wird dies der Fall sein, wenn eine längere Krankschreibung vorliegt. An dieser Stelle ist anzuraten, sofort rechtliche Beratung einzuholen, denn es droht die Versetzung in den Ruhestand:

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG)

§26 Dienstunfähigkeit

(1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Von der Ver-

setzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.

In jedem Fall sei darauf hingewiesen, dass im Vorfeld einer amtsärztlichen Untersuchung auch Kontakt zum Personalrat und ggf. zur Schwerbehindertenvertretung aufgenommen werden sollte. Gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW ist der Personalrat bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit anzuhören. Auch steht Ihnen die Möglichkeit zu einer Stellungnahme innerhalb einer gewissen Frist zu. Im Schreiben zur Ankündigung der geplanten amtsärztlichen Untersuchung selbst müssen die wesentlichen Gründe für die Anberaumung der Untersuchung aufgelistet werden.

Es ist nicht ratsam, der Aufforderung zur Vorstellung beim Amtsarzt nicht nachzukommen, da dies der Beamtin/dem Beamten zum Nachteil ausgelegt werden kann. Neben der individuellen rechtlichen Beratung kann auch eine Vorbereitung des Termins durch das Einholen von ärztlichen bzw. fachärztlichen Gutachten sinnvoll sein. Sie sollten sich auf jeden Fall individuell über die Vorgehensweise beraten lassen, so dass Sie gut informiert zum Untersuchungstermin erscheinen können. Dort wird der Amtsarzt prüfen, in wie weit gesundheitliche Einschränkungen vorliegen und eventuell auch Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit vorschlagen, z.B. Rehamaßnahmen. Er wird einschätzen, ob und in welchem Zeitrahmen eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit gegeben sein wird, wozu er auch auf vorliegende fachärztliche Gutachten zurückgreifen kann. Neben der Versetzung in den Ruhestand können dem Dienstherrn durch den Amtsarzt auch Vorschläge zur Wie-

dereingliederung, Teildienstfähigkeit oder zu einer anderweitigen Verwendung gemacht werden. Daher ist es im Interesse der betroffenen Beamtin/des betroffenen Beamten, sich schon im Vorfeld und ggf. mit ärztlicher Hilfe im Klaren darüber zu werden, welche Tätigkeiten sie in Zukunft ausführen können und dies in einem offenen Gespräch zu kommunizieren.

Der Amtsarzt übermittelt der Dienststelle ein standardisiertes Gutachten, welches stark formalisiert den Gesundheitszustand zusammenfasst, ohne auf konkrete Erkrankungen einzugehen. Sie haben ein Recht auf Einsicht in dieses Gutachten.

Was auch immer auf Sie zukommt, Sie können mit der Unterstützung durch den *vlbs* rechnen!

Ingo Wietfeld

1. stellvertretende vorsitzende Person im Personalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs bei der Bezirksregierung Detmold ■

Anmerkung:

1 Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW), VV d. Innenministeriums – 24-42.01.04-03.02-101 – v. 10.11.2009

Vorankündigung: vlbs-Bezirksseniorentag Detmold

Mittwoch, 19.08.2020 in Minden

Programmablauf

vormittags: Besuch des renovierten Kaiser-Wilhelm-Denkmal und Schifffahrt zu den Mindener Schleusen
nachmittags: Besuch der historischen und neuen Schachtschleuse



Natürlich kommt die Geselligkeit nicht zu kurz.

Das detaillierte Programm und den Anmeldebogen erhalten Sie mit der persönlichen Einladung.

Ihr Johannes Fähnrich

Bezirksvertreter der Mitglieder im Ruhestand im BV-Detmold ■

Impressum

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e.V., Geschäftsstelle Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182
E-Mail info@vlbs.de

Bildnachweis

Titelbild: © auremar – stock.adobe.com

Schriftleitung

Roland Nickschus
Waldthausenstraße 21, 45127 Essen
E-Mail bbw@vlbs.de

Bettina Gude
Im Ferkulum 17, 50678 Köln
E-Mail bbw@vlbs.de

Konzeption und Gestaltung
Susanne Peters

Druck und Verlag
van Acken Druckerei & Verlag GmbH
Magdeburger Straße 5, 47800 Krefeld

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die vlbs-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliographische Abkürzung der Zeitschrift lautet BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 10 x pro Jahr, der Bezugspreis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und Porto.

Die Mindestabonnementdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.



vlbs-Geschäftsstelle

Falls Sie Fragen haben sollten: ☎ 0211 4912595 · 📠 0211 4920182 · ✉ info@vlbs.de



Ihre Beratung vor Ort – Unser regionaler Service:

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Ingo Wietfeld ☎ 02953 238743 ✉ wietfeld@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Themenkompetente Beratung:

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Roland Nickschus ✉ nickschus@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beför- derungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de Theo Horstkemper ☎ 02381 50281 ☎ 02381 9569772 ✉ horstkemper@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Ein- gliederungsmanagement	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	Katrin Vielhaber ✉ vielhaber@vlbs.de
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft		
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	

Arbeitskreis Junger Kolleginnen und Kollegen – ajk

Referendarkreis	Sprecher des ajk	Studentenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

vlbs-Mitglied im Ruhestand? Hier sind Ihre Ansprechpartner!

Berufene Vertreter für Mitglieder im Ruhestand der vlbs-Bezirksverbände

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehrnich@arcor.de	Heinz Gottmann ☎ 0201 45845888 ✉ heinz.gottmann@t-online.de
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ SHDvlbs@web.de

Unser Angebot für Sie

Informieren Sie sich! Schreiben Sie uns!
Rufen Sie unsere Fachleute an!
Kontaktadressen finden Sie auf der Innenseite.

Aktuelle Informationen auch unter:
www.vlbs.de | info@vlbs.de



Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NW e.V.