

Vertretertag



FRÜHLING 2025



21. JAHRGANG, AUSGABE APRIL - JUNI 2025

Außerdem: 20 Jahre LVBS, SMK-Maßnahmenpaket





EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

2025 markiert ein besonderes Jubiläum: 20 Jahre Lehrerverband Berufliche Schulen Sachsen e.V. (LVBS). Zwei Jahrzehnte Engagement für die Belange der Lehrkräfte, der Auszubildenden und der Qualität der beruflichen Bildung. Dies war nicht nur ein Grund zum Feiern, sondern auch eine Gelegenheit,

- 20 Jahre LVBS
- Arbeitsbelastung
- Fachpraxislehrer
- Digitale Seite
- Tarifverhandlung für den TV-L



INHALTSVERZEICHNIS

- 05 **20 JAHRE LVBS**
- 10 **GRUSSWORT ZUR 20-JAHRFEIER**
- 13 **20 JAHRE LVBS - VERTRETERVERSAMMLUNG**
- 16 **DISKUSSION ZUM MASSNAHMENPAKET - WAS TUT DER LVBS?**
- 18 **MASSNAHMENPAKET ZUR VERBESSERUNG DER UNTERRICHTSVERSORGUNG**
- 21 **MASSNAHMEN GEGEN LEHRERMANGEL**
- 25 **DV ÜBERLASTUNGSANZEIGEN**
- 30 **ZWEITER ABSCHNITT DER AUSBILDUNG ZUR LEHRKRAFT AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN**
- 32 **STUDIENABBRÜCHE IM LEHRAMTSSTUDIUM**
- 34 **BERICHT ÜBER DIE TAGUNG DER FACHPRAXISLEHRKRÄFTE**
- 36 **WARUM EIN LEITBILD HEUTE WICHTIGER DENN JE IST**
- 38 **DIE DIGITALE SEITE**
- 41 **TARIFVERHANDLUNGEN (TVÖD)**
- 45 **GENERALISTISCHE PFLEGEAUSBILDUNG NEUGESTALTEN**
- 58 **TERMINE**

Bilanz zu ziehen und die Herausforderungen der Zukunft in den Blick zu nehmen. Wir berichten von der Festveranstaltung: „Kultur - Wissen - Glück“ auf der Elbe. Genau einen Tag später wurde bereits wieder gearbeitet. Der Vertretertag bot erneut die Möglichkeit, aktuelle bildungspolitische Entwicklungen zu diskutieren und Weichen für die kommenden Jahre zu stellen. Hier wurden auch zentrale Themen wie das SMK-Maßnahmenpapier zur Unterrichtsverbesserung auf die Agenda gesetzt. Wie gelingt Unterrichtsversorgung? Welche Veränderungen sind notwendig, um die Attraktivität des Lehrberufs zu steigern und die berufliche Bildung zukunftssicher zu machen? Genau in dem Punkt schwächelt das Papier und will mehr Arbeitsvermögen durch Neuregelungen von Altersermäßigungen und dem Einkürzen von pädagogischen Grundfesten anweisen. Was tut der LVBS, um die beteiligungslosen Maßnahmen des SMK zur Debatte zu erheben? Wofür brauchen wir eine breite Basis und Unterstützung? Hier wird deutlich - egal ob Tarifbeschäftigter oder Beamter - ohne uns erwartet man die Dinge, die da geplant sind, widerspruchlos und erduldet sie ohne Gegenwehr.

Mitunter reicht die Gegenwehr jedoch nicht aus. Die Belastungen sind real. Mit dem Instrument der Überlastungsanzeige kann man

gegen die persönliche Überlastung vorgehen. Die Arbeitsbelastung an beruflichen Schulen bleibt ein drängendes Problem und immer mehr Lehrkräfte sehen sich gezwungen, Überlastungsanzeigen zu stellen. Der LVBS setzt sich dafür ein, dass diese nicht nur als individuelle Notrufe, sondern als ernstzunehmende Systemalarne verstanden werden. Gemeinsam kämpfen wir für bessere Arbeitsbedingungen!

Dagegen sind die Studienabsolventen und Seiteneinsteiger hoch motiviert und belastbar am Seminar angekommen. Wir brauchen sie dringend an den Schulen. Mit einem herzlichen Willkommen zur zweiten Phase der Ausbildung haben wir die neuen künftigen Lehrkräfte am Seminar empfangen und die Wichtigkeit einer gewerkschaftlichen Vereinigung wie den LVBS hervorgehoben. Der LVBS unterstützt sie auf ihrem Weg in den Lehrberuf. Eine gute Begleitung während der Ausbildung ist essenziell, um Abbrüche zu verhindern. Wir wollen unsere Begeisterung für den Lehrberuf weitergeben. Aber bereits vor dem Eintritt in die zweite Phase sind Studienabbrüche im Lehramtsstudium ein drängendes Thema. Kathleen Dilg beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit Zahlen, Ursachen und Maßnahmen.

Es gibt sie an unseren Schulen: Fachpraxis-

lehrer sind ein unverzichtbarer Bestandteil der Lehrerkollegien. Ihre Expertise bildet einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Bildung. Ihr Erfahrungswissen und ihre praxisnahe Tätigkeit sind zentrale Bausteine für eine qualitätsvolle Lehre. Andreas Heidrich, Ausschussvorsitzender der Fachpraxislehrer, berichtet vom überregionalen Austausch unseres Bundesverbandes BvLB auf der in Dresden stattgefundenen Tagung mit Blick auf die Situation und den Herausforderungen dieser Berufsgruppe und zeigt, wo Handlungsbedarf besteht.

Ein Leitbild gibt der Schule eine klare Richtung, definiert Werte und Ziele und schafft eine gemeinsame Identität für Schüler, Lehrkräfte, Ausbilder sowie Eltern. Es dient als Maßstab für pädagogisches Handeln, unterstützt Schulentwicklung und sorgt für kontinuierliche Verbesserung. Die Genese eines Leitbildes ist ein längerer Prozess, der in Gänze dynamisch weiterlebt. Ute Leuthold nimmt uns mit und zeigt, wie eine Vision für die Zukunft in der Beteiligung aller Lehrkräfte an Schule entstehen kann. Ihre Kernthese: In Zeiten wachsender Unsicherheiten und Veränderungen bietet ein Leitbild der Schule eine unverzichtbare Orientierung, stärkt die Gemeinschaft und ermöglicht eine zielgerichtete Weiterentwicklung..

Auf unserer digitalen Seite steht Bildung im Wandel. Die Digitalisierung verändert den Unterricht und die Anforderungen an Lehrkräfte rasant. Es entstehen neue effektive Methoden der Zusammenarbeit. Wie können wir solche digitalen Tools sinnvoll nutzen, um den Unterricht zeitgemäß und attraktiv zu gestalten? Wir stellen das Tool etherpad, eingebettet in die Umgebung von Schullogin, vor.

Im Herbst beginnen die Tarifverhandlung für den TV-L - unseren Tarifvertrag. Dabei schaut man immer gespannt auf die Entwicklungen und Ergebnisse des TVöD. Die aktuellen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst sind für uns ein Indikator. Die gescheiterten TVöD-Verhandlungen verdeutlichen die anhaltenden Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, zeigen die Bedeutung solidarischen Protests und geben einen Ausblick auf die bevorstehenden TVL-Tarifverhandlungen im Herbst 2025. Zum Redaktionsschluss befanden sich die Tarifvertragsparteien in der Schlichtung.

Wir starten in dieser Ausgabe einen zweiseitigen Beitrag zum Praxisbericht über ein SMK-TU Dresden Projekt. Das IPfleB-Projekt - „Partizipatives Implementierungsprojekt“ - (2021–2024) unterstützte sächsische Berufsfachschulen für Pflegeberufe bei der Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung durch praxisnahe Fortbildungen, didaktische

Konzepte und wissenschaftliche Begleitung. Die Schulen profitierten nachhaltig von verbessertem Austausch, curricularem Feinschliff und einer gestärkten Akzeptanz der Kompetenzorientierung in der Ausbildung.

Zum Abschluss noch eine kleine Werbung in eigener Sache: Unser Jahreskalender bietet nicht nur einen Überblick über wichtige Termine, sondern auch wertvolle Impulse für den Schulalltag. Sichern Sie sich Ihr Exemplar! Mitglieder erhalten es wie gewohnt kostenlos über die Schulpost.

Der Frühling steht für Aufbruch und neue Energie – eine Zeit des Wachstums, aber auch der Herausforderungen. Während die Natur erblüht, stehen in den Schulen viele vor der intensiven Phase der Prüfungen. Mit Entschlossenheit, guter Vorbereitung und gegenseitiger Unterstützung werden auch anspruchsvolle Zeiten gemeistert. Lassen wir uns von der Frühlingsfrische inspirieren und gemeinsam für faire Bedingungen und bestmögliche Bildungschancen eintreten!

Herzlichst

Dirk Baumbach
1. Vorsitzender

Hinweis:

Einige Bilder in diesem Heft stammen von einer KI – keine Künstler oder Künstlerinnen wurden während der Erstellung unter Druck gesetzt (außer vielleicht die Server, die ordentlich ins Schwitzen kamen). Wenn Sie denken: „Das sieht aus wie Kunst auf intergalaktischem LSD“ – ja, das ist Absicht. Viel Spaß beim Durchblättern und Schmunzeln!



20 JAHRE LVBS STARK, KOMPETENT, ZUVERLÄSSIG

Liebe Mitglieder des Lehrerverbandes Berufliche Schulen Sachsen, liebe Gäste, liebe Partner, anlässlich unseres 20-jährigen Jubiläums möchte ich als Verbandsvorsitzender meine herzlichsten Glückwünsche aussprechen und gemeinsam mit Ihnen auf zwei Jahrzehnte erfolgreicher gewerkschaftlicher Arbeit zurückblicken.

In diesen Jahren haben wir als einziger Verband, der die Interessen der Berufsschullehrkräfte in Sachsen vertritt, bedeutende Erfolge erzielt. Unsere kontinuierliche Arbeit hat dazu beigetragen, die Arbeitsbedingungen und die Anerkennung unseres Berufsstandes in die öffentliche Wahrnehmung zu rücken und nachhaltig zu verbessern.

In den vergangenen 20 Jahren musste die sächsische Bildungspolitik zahlreiche Maßnahmen ergreifen, um die Qualität des Bildungssystems zu verbessern und den Lehrerberuf attraktiver zu gestalten. Das Maßnahmenpaket „Zukunftsfähige Schule für Sachsen“ (2016) umfasste erste finanzielle Anreize, die strukturelle Veränderungen und Entlastungen für Lehrkräfte beinhalteten. Mit dem Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“, das 2018 von der sächsischen Staatsregierung beschlossen wurde, folgte ein weiteres Programm, um die Attraktivität des Lehrerberufs zu steigern und die Unterrichtsqualität langfristig zu sichern. Es gab finanzielle Anreize mit der Bereitstellung von rund 1,7 Milliarden Euro über fünf Jahre zur Verbesserung der Vergütung und Arbeitsbe-

dingungen von Lehrkräften. Die Verbeamtung wurde endlich eingeführt und damit die Möglichkeit für grundständig ausgebildete Lehrkräfte bis zum Alter von 42 Jahren eröffnet, den Lehrerberuf in Sachsen an die Attraktivität der anderen Bundesländer anzugleichen. Referendare, die ihren Vorbereitungsdienst in Bedarfsregionen, also außerhalb der Ballungszentren Dresden und Leipzig, absolvieren und sich verpflichten, nach Abschluss ihrer Ausbildung mindestens fünf Jahre in diesen Regionen zu unterrichten, erhalten neben dem regulären Anwärtergrundbetrag einen monatlichen Sonderzuschlag von etwa 1.000 Euro brutto.

Dennoch, wir sind noch lange nicht am Ziel. Wir müssen der Politik erklären, wir müssen fordern, wir müssen handeln, wir müssen diskutieren, wir müssen ebenso für Kompromisse bereit sein und wir müssen die Umsetzung begleiten und immer wieder hinterfragen.

Trotz der aktuellen Haushaltslage und der prekären finanziellen Ausgangssituation für den kommenden Doppelhaushalt darf die Bildung nicht wie vor Jahren praktiziert zum Sparen oder Kürzen missbraucht werden. Bildung ist eine Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft und essentiell für die persönliche und berufliche Entwicklung der jungen Generation. Junge Menschen haben das Recht auf beste Bildung - sie sind unser Garant für den

Wohlstand unserer Gesellschaft und bilden die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Ohne eine hohe Qualität der Bildung, findet kein wirtschaftliches Wachstum statt. Denn wie John F. Kennedy treffend bemerkte: „Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung: keine Bildung.“ Dies sollte uns alle dazu motivieren, unser gewerkschaftliches Engagement zu verstehen, gleich ob als Angestellter oder Beamter und im Interesse der uns anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu kämpfen.

Liebe Mitglieder, ohne Ihr Engagement wäre es nicht möglich gewesen, Veränderungen und Verbesserungen im Lebensalltag der Lehrkräfte zu erzielen. Ihr Einsatz und Ihre Hingabe haben unseren Verband zu dem gemacht, was er heute ist. Dafür spreche ich Ihnen meinen tiefsten Dank aus und freue mich auf die künftige gemeinschaftliche Arbeit.

Lassen Sie uns diesen Meilenstein feiern und mit Zuversicht in die Zukunft blicken, um weiterhin gemeinsam die Interessen der Berufsschullehrkräfte in Sachsen zu vertreten und die Bildungslandschaft aktiv mitzugestalten.

Mit herzlichen Grüßen,
Dirk Baumbach

1. Vorsitzender des LVBS



20 JAHRE LVBS — EIN GRUND ZUM FEIERN!

Ein ganz besonderes Jubiläum feierte der Landesverband berufliche Schulen (LvBS) e.V. Sachsen: 20 Jahre engagierte Arbeit im Bereich der beruflichen Bildung! Grund genug, dies gebührend zu feiern – mit einer festlichen Schifffahrt auf der Elbe.

Ein unvergesslicher Nachmittag auf der Elbe

Am 14. März 2025 begann die Feierlichkeit mit dem Zustieg der ersten Teilnehmer ab 14:45 Uhr. Um 15:30 Uhr hieß es dann „Leinen los!“, als das Schiff unweit der eingestürzten

Carolabrücke ablegte.

Nach einer herzlichen Begrüßung durch die Organisatoren wurden die Gäste auf ein facettenreiches Programm unter dem Motto „Kultur – Wissen – Glück“ in unserem LVBS-Koffer eingestimmt.

Ein besonderes Anliegen war die Vorstellung der **Sammelaktion für den Sonnenstrahl e.V.**, der sich seit 35 Jahren für krebserkrankte Kinder und ihre Familien engagiert. Durch die großzügigen Spenden der Gäste konnte ein



wertvoller Beitrag zur Unterstützung des Vereins geleistet werden.

Neben Delegierten, Gästen und Partnern, waren unserer Einladung Frau Nannette Seidler, Landesvorsitzende des SBB, Herr Pankraz Männlein, Bundesvorsitzender des BvLB sowie Herr René Michel, stellv. Landesvorsitzender des SLV gefolgt.

Unter den Ehrenmitgliedern war Reinhard Plicka und Frau Sabine Mesech, die auf das Herzlichste begrüßt wurden.

Dazu galt unser besonderer Dank den treuen Förderern des LvBS:

- Swiss Life Select
- DBV Deutsche Beamtenversicherungen
- Wüstenrot Bausparkasse AG
- Bayrische Beamtenkasse
- debeka
- bb Bank
- dbb vorteilswelt

In einer feierlichen Ehrung wurden **Elke Martin** und **Andreas Fürll** für ihren besonderen Einsatz für den Verband verabschiedet. Elke Martin hat sich als Leiterin des Referats 24-D und als engagierte Expertin im BvLB mit Fachkompetenz und Leidenschaft für die berufliche Bildung eingesetzt. Durch ihre Weitsicht und ihr unermüdliches Engagement hat sie die Entwicklung der berufsbildenden Schulen maßgeblich geprägt.

Andreas Fürll hat durch seine Fürsorge, sein Einfühlungsvermögen und seine unermüdliche Einsatzbereitschaft maßgeblich dazu beigetragen, Gemeinschaft und Lebensfreude zu fördern. Seine Arbeit war weit mehr als eine Aufgabe – sie war eine Herzensangelegenheit

Als Zeichen der Anerkennung erhielten sie einen **Herrnhuter Stern**, der sinnbildlich für

ihren Beitrag und ihre ehrenamtliche Tätigkeit im LVBS steht und wertschätzt.

Den kulturellen Höhepunkt der Veranstaltung bildete der Auftritt von **Birgit Schaller und Pianist Thomas Wand** mit Ausschnitten aus ihrem Programm „Verweile doch, noch bin ich schön“. Im Mittelpunkt des Abends stand die vielseitige Künstlerin, Schauspielerin, Sängerin und Kabarettistin, die seit 1987 Teil des Ensembles des renommierten Dresdner Kabarett-Theaters „Die Herkuleskeule“ ist. Mit ihrem Programm begeisterte sie uns durch pointierten Humor, scharfsinnige Beobachtungen und mitreißende Darbietungen. Musikalisch wurde sie dabei von Thomas Wand begleitet, der am Keyboard die Atmosphäre perfekt abrundete. Ein herzlicher Dank gilt dem Kabarett für diesen gelungenen Nachmittag voller Witz, Charme und musikalischer Unterhaltung.

Ein weiteres Highlight war dann das große **LvBS-Quiz**, moderiert von Karl Weidemann. Hier galt es, Wissen über den Verband unter Beweis zu stellen. Und das möglich schnell auf dem Handy eingeben.

Die Gewinner konnten sich über folgende Preise freuen:

1. Preis: Herrnhuter Stern (Ehrenvorsitzender Reinhard Plicka)
2. Preis: LVBS-Flasche (Jens Nitzsche)
3. Preis: Powerbank (Frau Rühlke)

Im Anschluss folgte ein filmischer Rückblick auf 20 Jahre **Frühlingsfeste des LvBS** – eine beeindruckende Zeitreise durch die Geschichte unserer Frühlingsfeste im Verband.

Beim **Abendessen ab 18:00 Uhr** bot sich Gelegenheit für anregende Gespräche und den Austausch über die zukünftigen Herausforderungen in der beruflichen Bildung.

Mit der abschließenden **Tombola** erwartete die Teilnehmer noch eine besondere Überraschung: Preise im Gesamtwert von über 500 €, gesponsert von den Partnern des LvBS, wurden verlost. Unterhaltsam moderiert von Dirk Baumbach sorgte die Verlosung für große Begeisterung.

Dank und Ausblick

Zum Abschluss wurde der Spendenbetrag für den Sonnenstrahl e.V. sichtbar gemacht und allen Unterstützern herzlich gedankt. Mit der Ankündigung des **Delegiertentages am 15. März 2025**, bei dem Kultusminister **Conrad Clemens** erwartet wird, endete ein unvergesslicher Abend.

Ein herzliches Dankeschön an alle, die diesen besonderen Tag möglich gemacht haben!



Der Mitgliedsbeitrag beträgt monatlich für

Vollbeschäftigte Mitglieder	16,00 €
Teilzeitbeschäftigte Mitglieder	16,00 €
Mitglieder im Ruhestand	8,00 €

Mitglieder in Erziehungsurlaub oder Elternzeit*, im Sabbatical	8,00 €
Referendarinnen und Referendare	4,00 €
Studentinnen und Studenten	4,00 €

Mitglieder ohne eigenes regelmäßiges Einkommen entsprechend Vorstandsbeschluss

- UNSERE LEISTUNGEN - IHRE VORTEILE**
- DIE ZEITSCHRIFT „BILDUNG UND BERUF“
 - DIE ZEITSCHRIFT „LVBS KONKRET“
 - DES LVBS SACHSEN
 - DEN LEHRERKALENDER DES LVBS SACHSEN
 - EINE DIENSTHAFTPFLICHTVERSICHERUNG INKL. SCHLÜSSELVERSICHERUNG
 - KOSTENLOSE RECHTSBERATUNG
 - STREIKAUSFALLGELD + ZUSCHÜSSE FÜR VERANSTALTUNGEN DER SCHULGRUPPEN
 - SONDERKONDITIONEN BEI PARTNERN DES LVBS

GRUSSWORT ZUR 20-JAHR-FEIER DES LVBS- LANDESVERBANDES SACHSEN

von Pankraz Männlein,
BvLB Bundesvorsitzender

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, lieber Dirk Baumbach, sehr geehrter Herr Staatsminister Clemens, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich darf Sie auch im Namen meines Co-Vorsitzenden Dr. Sven Mohr sowie der weiteren Mitglieder des BvLB-Bundesvorstands sehr herzlich grüßen. Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen des Berufsschullehrerverbands Sachsen gilt unsere herzliche Gratulation zum 20-jährigen Jubiläum Ihres Landesverbandes. Des Weiteren darf ich mich für die Einladung nach Dresden sowie den gestrigen Abend mit den vielen interessanten Gesprächen und den schönen Eindrücken und Augenblicken bei unserer Schiffstour auf der Elbe ganz herzlich bedanken. Ich bin gerne gekommen und freue mich, zu Ihnen sprechen zu dürfen. Lassen Sie mich kurz zurückblicken: In diesem Jahr können wir den 35. Jahrestag der

deutschen Wiedervereinigung feiern. Zunächst waren es schwere Zeiten, in denen die beiden Landesverbände der Lehrkräfte an den beruflichen Schulen BLBS und VLW sich nach der Wende zu konstituieren und ihre Verbandsarbeit zu leisten hatten: Das Berufsbildungssystem der DDR sollte bzw. musste nach dem Willen der politischen Gestalter – oftmals ohne mit der nötigen Sorgfalt und Sensibilität die Vor- bzw. Nachteile abzuwägen – in das westdeutsche eingegliedert werden, was rückblickend sicherlich als ein Manko der Wiedervereinigungspolitik anzusehen ist. Als eines von vielen Beispielen kann dafür die „Berufsausbildung mit Abitur“ genannt werden, der man leider keine Chance einräumte, sich auch im gesamtdeutschen Bildungssystem zu bewähren – immerhin war dies für rund 1/3 der Schülerinnen und Schüler damals der Weg zum Abitur.



Die Nachwendezeit, meine sehr geehrten Damen und Herren, war eine Zeit mit großen Herausforderungen für die Lehrkräfte aber auch für die Schülerinnen und Schüler, die Auszubildenden, die Eltern und Betriebe. Und das galt auch für die fachverbandliche und gewerkschaftliche Vertretung der Kolleginnen und Kollegen. Es waren aber auch Zeiten, die von Mut und Zuversicht geprägt waren. Und diese Hoffnung auf bessere Zeiten erfüllten sich auch dank der aktiven und engagierten Arbeit der LVBS-Mitglieder in Schule, Bildungsverwaltung und Verband. Und bereits nach wenigen Jahren setzten sich beim sächsischen BLBS wie auch beim VLW – angeregt durch die positiven Erfahrungen einzelner Bundesländer wie Bayern, Hessen und Baden-Württemberg – Bestrebungen durch, die auf eine Fusion der beiden Landesverbände BLBS und VLW hinausliefen. Und 2005 war es dann so weit, dass der Berufsschullehrerverband Sachsen, der LVBS, im Rahmen einer Verschmelzung der beiden Landesverbände von BLBS und VLW aus der Taufe gehoben werden konnte. Zu diesem zukunftsweisen Schritt vor nunmehr 20 Jahren nochmals meine herzliche Gratulation.

Mit den vielfältigen Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die sich den jungen Menschen über das breite und ausdifferenzierte Angebot der beruflichen Bildung heute bieten, wurde – nicht zuletzt dank der Arbeit Ihres Landesverbandes – sehr viel erreicht.

Beispielhaft ist hier hinzuweisen auf die Ausdifferenzierung der beruflichen Bildungsangebote und der damit verbundenen Schaffung neuer, beruflicher Bildungswege, die eine gewisse Parallelität zur Allgemeinbildung aufweisen.

Auch international genießt die deutsche berufliche Bildung hohe Anerkennung. Um die duale Berufsausbildung wird Deutschland

von vielen Ländern beneidet; das Phänomen Jugendarbeitslosigkeit ist aktuell in Deutschland fast unbekannt und war in der Vergangenheit bei uns niemals so gravierend wie in vielen unserer Nachbarländer. Und mit den beruflichen Vollzeitschulen haben wir ein dem demokratischen Staat gut zu Gesicht stehendes Bildungsangebot entwickelt, das von dem Leitgedanken der Durchlässigkeit und der Bildungsgerechtigkeit geprägt ist.

Auf all das können Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, stolz und zufrieden zurückblicken – hieran haben Sie mitgearbeitet, dies ist auch Ihr Werk, Ihr Verdienst.

Ihr Verbandsjubiläum, liebe Kolleginnen und Kollegen, lädt auch dazu ein, in die Zukunft zu schauen. Bei allem Erfolg und allem bereits Geleisteten bleibt weiterhin viel zu tun für eine dann unter gänzlich anderen Herausforderungen stattfindende berufliche Bildung. Als Stichworte hierfür stehen die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Dekarbonisierung, wie sie sich beispielsweise in einer Bildung für nachhaltige Entwicklung konkretisiert, sowie die Demokratiebildung, der aufgrund der politischen Entwicklungen in Deutschland höchste Aufmerksamkeit zu widmen ist. Ich verweise an dieser Stelle nur auf die Ergebnisse der jüngsten Bundestagswahl bzw. der Landtagswahlen im vergangenen Jahr.

Als weitere große Aufgaben für unsere beruflichen Schulen sind die Internationalisierung des Wirtschaftssystems und die damit einhergehenden Qualifikationserfordernisse auf Schüler- wie auf der Lehrkräfteseite zu nennen, und in ähnlicher Weise sind unsere Kolleginnen und Kollegen, also wir alle, mit dem zielführenden Umgang mit Migration, Integration und Inklusion gefordert. Hinzu kommen die demografischen Herausforderungen wie sie sich am Beispiel des Fachkräfte- und auch Lehrkräftemangels zeigen.



20 JAHRE LVBS - VERTRETER- VERSAMMLUNG AM 15. MÄRZ 2025 IM BSZ FÜR TECHNIK GUSTAV ANTON ZEUNER

Um auch zukünftig die Potentiale der jungen Menschen mit passgenauen beruflichen Bildungsgängen zu erschließen und sie bestmöglich für ihren beruflichen und privaten Lebensweg vorzubereiten, müssen Politik und Bildungsverwaltung zusammen mit weiteren bildungspolitischen Akteuren adäquat auf diese Herausforderungen reagieren.

Diese Aufgabe wird – so unsere Beobachtung – von allen Seiten mit großem Ernst wahrgenommen. Konkret kann ich das aus der Mitarbeit des BVLB im Rat „Pakt für berufliche Schulen“ von KMK und BMBF bestätigen. Durch die Einbindung möglichst vieler bildungspolitischer Perspektiven kann unseres Erachtens auch zukünftig eine erfolgreiche berufliche Bildung gelingen. Hier schlaglichtartig zentrale Handlungserfordernisse:

1. Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung für die jungen Menschen,
2. Sicherung bzw. Verbesserung der Unterrichtsversorgung an allen Schulstandorten der beruflichen Bildung,

3. Entlastung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen, z. B. durch den Einsatz Multi-professioneller Teams (MPT), und zwar auch im Bereich des IT-Supports,
4. Konzentration auf die Kernaufgaben von Lehrkräften an beruflichen Schulen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, zusammenfassend können wir festhalten: Unsere beruflichen Schulen sind personell und materiell so auszustatten, dass sie ihren Bildungsauftrag bestens erfüllen und damit auch weiterhin einen entscheidenden Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leisten können.

In diesem Sinne wünsche ich dem Berufsschullehrerverband Sachsen und Ihnen persönlich, liebe Kolleginnen und Kollegen, für die nächsten 20 Jahre und darüber hinaus eine erfolgreiche Arbeit für die jungen Menschen und damit auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Alles Gute für Sie!

Vielen Dank und weiter einen erfolgreichen Verbandstag.



Von Erik Wolf

Nach der Feier auf der „Gräfin Cosel“ am Vorabend ging es zurück in die Schule – und das am Wochenende. Eingeleitet wurde die Vertreterversammlung durch das Duo „Rondo Melange“, deren Gesang alle anwesenden Delegierte und Gäste gleichsam in den Bann zog und manchen Gänsehautmoment bescherte. Im Anschluss an die Grußworte durch unseren Kultusminister Herrn Conrad Clemens und den Vorsitzenden des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. Herr Panikraz Männlein gab es eine 1,5 stündige Diskussionsrunde, welche ursprünglich die zuvor bei den Delegierten gesammelten Schwerpunkte beinhalten sollte, die aber durch das unmittelbar zuvor veröffentlichte Maßnahmenpaket

des Kultusministeriums in andere Richtungen gesteuert wurde.

Auch wenn es einigen Kollegen sichtlich schwer fiel, ihren Unmut nicht in aufgebrachtten Vorwürfen zur Geltung zu bringen, sondern die knappe Zeit für sachliche Beiträge zu nutzen, konnten sich immerhin ein Viertel der Delegierten zu Wort melden. Überwiegend die älteren Kollegen, aber auch Schulleitungen und jüngere Delegierte kamen zu Wort. Schwerpunkte der Kritik am Maßnahmenpaket waren:

- Nichtanerkennung der Leistung der Kollegen nach der Wiedervereinigung
- Nichtberücksichtigung der FOS bei den Anrechnungsstunden im Beruflichen Gymnasium entsprechend K6/K9
- Vergessen der „kurzfristigen“ Erhöhung des Stundendeputats um 2 Stunden
- Kollegen, die bereits zum zweiten Mal von Verschiebung der Altersabminderung betroffen wären
- Hervorhebung der E14er, dass ihre zur Streichung anstehenden Abminderungsstunden ein Ausgleich für fehlende Zahlungserhöhungen sind
- Unverständnis zum Zeitplan, der jegliche aktuelle Planung blockiert
- Gleichbehandlung aller Schularten ohne Berücksichtigung der vielfältigen Mehrbelastung an den BSZ
- Zeitlicher Mehraufwand der ÖPR durch

- schulscharfe Ausschreibungen wird nicht berücksichtigt
 - Hin- und Herschieben von Verantwortung zwischen Schulträger und Kultus bei Problemen mit IT-Technik
 - Jedes BSZ erstellt eigene Konzepte zu gleichen Problemen – Verschwendung von Ressourcen
 - Vermutliche Verschärfung von Ausfällen durch gesundheitliche Probleme
 - u.a.
- Insgesamt 6-mal kam es zu Erwidern durch den Minister:
- Vorrang hat die Unterrichtsversorgung
 - Flexibilisierungswünsche der SL werden nochmals betrachtet
 - Zahlen von möglichen freizusetzenden Behördenmitarbeitern sind nicht konkret
 - Aufgaben müssen überprüft und anschließend Personalzahlen angepasst werden
 - Der umfassenden Kritik bzgl. Altersabminderung wird sich gestellt und Beginn sowie Staffelung werden nochmals überprüft
- Betrachtet die Altersabminderung als geschenkte Stunden
 - Betont die unverhältnismäßig hohe Ausfallbelastung, wenn mehrere Kollegen einer Schule Fachberater sind
 - Die steigende Zahl von Zuzug zu beschulender Kinder und rückläufiger Schüler in den Grundschulen war ein zeitlich sicher erst in 10 Jahren wirksames und damit aktuell eher unpassendes Argument
 - Arbeitszeitkonten für Beamte sind der klügere Weg
 - Die Vielfalt an Software ist eher hinderlich im Digitalisierungsprozess
 - Es wird keinen Stellenplan für die Schulverwaltungsassistenten geben
 - Dank für die vielen Botschaften und Anregungen
 - Die Notwendigkeit des Tempo`s, da die 1.400 fehlenden Lehrer nicht gebacken werden können
 - Bedauert, dass in den Statements keine Lösungsansätze gezeigt wurden



Unser Vorsitzender Dirk Baumbach entgegnete mit den bereits vorgelegten Anregungen des LVBS zu diesen Problemen und betonte nochmals die Bereitschaft zu Gesprächen. Alle Beteiligten bedankten sich für die Möglichkeit zur konstruktiven Diskussion.

Nach einer kurzen Pause ging es dann zum geschlossenen Teil des Vertretertages über und es erfolgten die Berichte des Vorstandes, der Kassenprüfer und Schatzmeister, deren Entlastung und die Wahl der neuen Gremien. Zu den vorgenommenen Satzungsänderungen kann sich jedes Mitglied über die Homepages informieren.

Als langjährige ehemalige Vorstandsmitglieder wurden Andrea Köhler und Jürgen Fischer zu Ehrenmitgliedern ernannt.

Schön war, dass unser Mut zur Digitalisierung belohnt wurde. Alle Dokumente standen im Vorfeld digital online abrufbereit und die Wahl erfolgte über eine App fast reibungslos. Damit stand einem Ende in den frühen Nachmittagsstunden nichts mehr im Weg und alle verließen zufrieden das BSZ, deren Schulleitung und Hausmeistern wir für die Ausstattung herzlich danken. Der Dank gilt auch allen Sponsoren und dem Cateringteam, was uns lecker bewirbt hat.

DISKUSSION ZUM MASSNAHMEN-PAKET - WAS TUT DER LVBS?

Die Diskussion um die geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung in Sachsen zeigt, dass das Ziel zwar grundsätzlich richtig ist, der Weg dorthin jedoch kritisch hinterfragt werden muss. Die Umsetzung solcher Veränderungen ist selten eine Frage von Schwarz oder Weiß, sondern erfordert eine differenzierte Betrachtung sowie eine offene und konstruktive Diskussion aller Beteiligten.

Vorab muss jedoch das Verfahren der Kommunikation hinterfragt werden. Die Art und Weise, wie die geplanten Maßnahmen präsentiert wurden, lässt viele Fragen offen – insbesondere hinsichtlich des tatsächlichen Gestaltungsspielraums. Eine funktionierende Bildungslandschaft ist auf motiviertes Perso-

nal angewiesen, das sich in Entscheidungsprozesse einbezogen fühlt und nicht lediglich vor vollendete Tatsachen gestellt wird. Gerade in einem Bereich wie der Bildung, der von engagierten Lehrkräften getragen wird, ist es essenziell, sie frühzeitig einzubeziehen und ihre Perspektiven ernst zu nehmen.

Um das Programm fundiert zu analysieren, ist es unerlässlich, sich intensiv damit auseinanderzusetzen. Dies beinhaltet sowohl eine Reaktion als auch eine aktive Positionierung seitens des LVBS und der Gewerkschaften.

Wir hatten zeitnah die Kolleginnen und Kollegen gebeten, sich mit einer Bewertung der Maßnahmen und der Option einer Rückmeldung zu äußern.

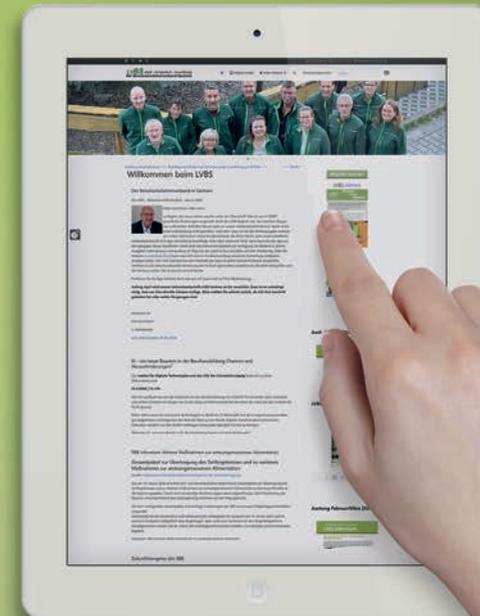
Der LVBS hat obendrein ein Positionspapier veröffentlicht und dieses dem Kultusminister bereits vor der Verkündung der Maßnahmen als Leitlinie angeraten. Die geplanten Maßnahmen und die damit verbundenen Umstrukturierungen dürfen nicht zu einer

weiteren Belastung der Lehrkräfte führen. Vielmehr müssen sie langfristige Perspektiven und eine gerechte Behandlung gewährleisten. Eine zukunftsfähige Bildungslandschaft in Sachsen kann nur mit motiviertem und wertgeschätztem Personal gelingen.

IMMER GUT INFORMIERT:

WWW.LVBS-SACHSEN.DE

ERHALTEN SIE NACHRICHTEN UND INFORMATIONEN
IMMER AKTUELL.



Willkommen beim LVBS

Der Berufsschullehrerverband in Sachsen

Maßnahmenpaket des Kultusministeriums

Ihre Meinung zählt!



Der LVBS startet eine Umfrage unter seinen Mitgliedern sowie allen Kolleginnen und Kollegen zum Maßnahmenpaket des Kultusministeriums. Dies ist Ihre Gelegenheit, mitzugestalten und Ihre Einschätzung zu den geplanten Veränderungen abzugeben. Ihre Rückmeldungen helfen uns, die Interessen der Berufsbildner wirkungsvoll zu vertreten. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit und machen Sie mit – gemeinsam können wir etwas bewegen!

Wir erwarten Ihre Rückäußerung bis zum 31. März 2025

Gemeinsame Protestkundgebungen der Gewerkschaften



- 8. April 2025 um 16.00 Uhr in LEIPZIG*, Landesamt für Schule und Bildung, Nonnenstr. 17A
 - 9. April 2025 um 16.00 Uhr in CHEMNITZ*, am Karl-Marx-Monument, Brückenstr. 10
 - 10. April 2025 um 16.00 Uhr in DRESDEN*, vor dem SMK, Carolaplatz 1
- *nach Schulschluss

„SO GEHT SÄCHSISCH“ - DAS MASSNAHMENPAKET ZUR VERBESSERUNG DER UNTERRICHTS- VERSORGUNG BEGINNEND MIT DEM SCHULJAHR 2025/2026

EIN KOMMENTAR ZU DEN UMBAUMASSNAHMEN DER ALTERSERMÄSSIGUNGEN

Von Dirk Baumbach

1. Vorsitzender des LVBS Sachsen

„Es geht um die Zukunft unserer Kinder und damit um die Zukunft unserer Gesellschaft.“ (Staatsminister Conrad Clemens im Schulleiterbrief)

Das vorgestellte Maßnahmenpaket des Staatsministers für Kultus soll hier aus gewerkschaftlicher Sicht nur für einen Aspekt kritisch hinterfragt werden. Dabei ist die Ankündigung des Umbaus der Altersermäßigen ein stark diskussionswürdiger Punkt. Hier geht es insbesondere im Hinblick auf die Gruppe der Lehrkräfte, die über 30 Jahre im Dienst sind und in der Vergangenheit bereits erhebliche Belastungen erfahren mussten.

Historische Belastungen und fehlende Würdigung

Viele dieser Lehrkräfte wurden in den 1990er Jahren mit einer vorübergehenden Erhöhung des Stundendeputats um zwei Stunden konfrontiert. Diese Mehrbelastung ist nie ausgeglichen worden und scheint in Vergessenheit geraten zu sein. Ebenso wurden zahlreiche Lehrkräfte in den 2000er Jahren in Zwangs-

teilzeit versetzt, was nicht nur finanzielle Einbußen bedeutete, sondern auch langfristige negative Auswirkungen auf ihre Rentenansprüche hatte. Hinzu kommt, dass für viele Lehrkräfte, die mit zu spät eingeführte Verbeamtung nicht zum Tragen kam und sie daher im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen schlechter gestellt sind. Es fehlt jegliche Anerkennung dieser harten Einschnitte in der beruflichen Laufbahn dieser Lehrkräfte, die mit dem Ausreichen einer Zulage für E13 nur beschränkt entgegengewirkt wurde.

Zusätzliche Verwaltungsaufgaben und unzureichende Entlastung

Seit Jahrzehnten werden Lehrerinnen und Lehrer zunehmend mit unterrichtsfernen und administrativen Aufgaben gefordert, die ursprünglich nicht zu ihrem Kernbereich gehörten. Dass nun in Aussicht gestellt wird, einzelne administrative Aufgaben von Assistenzkräften übernehmen zu lassen, ist zwar ein richtiger Schritt, jedoch lange überfällig und in Summe nicht ausreichend. Inklusionsberater, Sprachmittler, Praxisberater, IT-Hausmeister - Tätigkeiten die entweder gar



nicht stattfinden oder von Lehrkräften on top gestemmt werden, bleiben unter dem Radar. Eine deutliche Entlastung, die der gestiegenen Schulorganisation und -verwaltung gerecht wird, bleibt aus.

Altersentlastung ab 63: Ein Placebo?

Die vorgeschlagene Neuregelung der Altersermäßigung wird als Verbesserung dargestellt, ist jedoch in Wirklichkeit für viele ältere Lehrkräfte eine Verschlechterung. Bisher gab es eine festgelegte Reduktion der Unterrichtsverpflichtung, die nun durch eine gestaffelte und verlagerte Regelung ersetzt wird. Fraglich erscheint auch, ob diese anvisierten Gewinne nicht eher zum Ausstieg mit 63 Jahren führen. Gerade für die Lehrkräfte, die seit Jahrzehnten einer übermäßigen Belastung ausgesetzt sind, ist dies anzunehmen. Stattdessen wäre eine frühzeitige, deutliche Reduktion der Unterrichtsverpflichtung angemessen, um die gesundheitlichen Belastungen präventiv in den letzten Berufsjahren zu kompensieren und eine Chance der Weiterführung der beruflichen Laufbahn nach dem 63. Lebensjahr zu fördern.

Fehlende Würdigung und langfristige Perspektiven

Die Botschaft des Kultusministers bleibt in diesem Punkt einseitig: Die älteren Lehrerinnen und Lehrer sollen erneut Mehrbelastungen schultern, um den Lehrermangel, der nicht von ihnen zu verantworten ist, zu kompensieren. Dass dieser Lehrermangel hausgemacht ist und durch eine jahrzehntelange verfehlte Personalpolitik in Sachsen entstanden ist, wird zwar mittlerweile offen kommuniziert aber nicht ausreichend reflektiert. Der Appell an den Idealismus der Lehrkräfte wirkt angesichts der realen Belastungen in gewisser Weise zynisch. Lehrerinnen und Lehrer haben immer mehr Engagement in ihre Arbeit gelegt und für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler investiert, als sich beispielweise bei Tarifeinsetzungen und Warnstreiks der Gewerkschaften für ihre Belange und die Attraktivität der Bezahlung einzusetzen und zu kämpfen. Und es gleicht einem Blick in die Glaskugel, geopolitische Wanderungsbewegungen aus acht lassend, einer aktuell laufenden Arbeitszeitstudie mit

der Ankündigung einer Vorgriffsstunde das Ergebnis bereits vorwegzunehmen. Diese Vorgehensweise ignoriert nicht nur die tatsächlichen Belastungen der Lehrkräfte, sondern untergräbt auch die Glaubwürdigkeit wissenschaftlicher Untersuchungen. Anstatt die Ergebnisse der Arbeitszeitstudie abzuwarten und dann fundierte Maßnahmen abzuleiten, wird eine einseitige Mehrbelastung angekündigt – ohne Rücksicht auf die ohnehin seit Jahrzehnten steigenden Anforderungen im Schulalltag. Die versprochene „Rückführung der Maßnahmen“ bleibt vage und in Anbetracht der sich entwickelnden Schülerzahlen gerade auch an den berufsbildenden Schulen bis 2034 unglaubwürdig.

Fazit

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind aus unserer Sicht keine Lösung des Problems, sondern eine weitere Verschiebung der Last auf die Schultern derjenigen, die bereits jahrzehntelang unter schwierigen Bedingungen gearbeitet haben. Statt erneuter Belastungen braucht es endlich eine nachhaltige Personalplanung, eine deutliche Entlastung erfahrener Lehrkräfte und eine Würdigung der historischen Ungerechtigkeiten. Der LVBS fordert daher eine echte Entlastung der älteren Lehrkräfte, eine gerechte Altersermäßigung und eine langfristige Strategie zur Behebung des Lehrermangels, die nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte ausgetragen wird. Wir haben unseren Vorschlag eingebracht und fordern unter Beibehaltung der aktuellen gültigen Regelungen eine Erweiterung der Altersermäßigung ab dem 64 Lebensjahr auf vier Stunden.

Lehrkräfte in Sachsen - Maßnahmen gegen der Lehrermangel und für eine gelingende Unterrichtsabsicherung - ein Forderungs- und Empfehlungspapier des LVBS an die Kultusbehörde und den SLT

1. vorhandenes Personal binden

Maßnahmen						
Altersermäßigung erweitern						
58	60	61	63	64	65	66
1	2	3	4			
Bindungszulage						
- fortsetzen aber anders						
- als schulisches Budget verankern und nicht als Instrument des LaSuB						
63+ wie verhindert man, dass 92% den Schuldienst verlassen						
individuelle Angebote für 63+, Sabbatical, Tätigkeitsumwandlungen						
- Seniorlehrkräfte (Umbau des Tätigkeitsprofils = Reduzierung des Unterrichts bei Fokus auf Mentorenrolle und administrative Unterstützung)						
Lehrkräfte ab 63 könnten gezielt von regulärem Unterricht entlastet werden und stattdessen als Mentoren für jüngere Lehrkräfte/Seiteneinsteiger oder für Hospitationen tätig sein. Alternativ könnten sie in administrativen oder koordinierenden Rollen (z. B. bei der Organisation von Projekten, Prüfungen oder der Schulentwicklung) tätig werden, die weniger direkt belastend sind als das tägliche Unterrichten.						
Also:						
Verpflichtend als <i>Angebot der SL</i> aber <i>freiwillig für LK</i> - unterrichtsnahe Tätigkeiten z.B. ab 63: <u>Schaffung eines oder zweier unterrichtsfreier Tage pro Woche (5-10 h Anrechnungen)</u> , die jedoch dann mit administrativen Aufgaben im Umfang von je 5-6 Zeitstunden gefüllt werden (Anwesenheit erforderlich! -- Fachkonferenzleitung: inhaltlicher Lehrereinsatz anhand von Stoffverteilern – diese für alle als Angebot vorarbeiten, Kontakt zu Eltern und Betrieben, Fehlstundenerfassung der Schüler des Fachbereichs, Zeugniserstellung Scharnierfunktion Stundenplaner-Lehrkräfte, Mentor neue LK/Referendare, Schulbuchplanung- und Ausgabe, Lehrmittelbestellung und Pflege, Verantwortlicher für Fachunterrichtsräume und digitale Geräte (Tickets erstellen) Berichtshefte unterschreiben, Nachschreiber betreuen, Kammerprüfungen...)						
Hintergrund: Fachbereiche sind oft so groß und vielfältig, dass ein Fachleiter das unmöglich schaffen kann. Fachlehrer können sich auf Unterrichtsinhalte und Unterrichtsqualität konzentrieren.						
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und flexiblen Arbeitsgestaltung						
Spezifische Programme zur Gesundheitsförderung, wie regelmäßige Erholungstage, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder flexible Arbeitszeiten, könnten gezielt für diese Altersgruppe eingeführt werden. (Ergebnisse der Gesundheitszirkel realisieren)						
Zielstellung: 63+ länger im System halten, auch mit weniger Unterrichtstätigkeit aber nicht unter 50% des Deputats, dafür mit Nutzung des Erfahrungspotentials für die Schulentwicklung und Organisation						

Mitglieder werben

Mitglieder



LVBS

Sachsen e.V.

- Der Berufsschullehrerverband -

2. Bezahlung

Maßnahme
<p>Überarbeitung der Besoldungsordnung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laufbahnen + Perspektiven, Zulagenpraxis und Abstände „heilen“, u.a. Eingruppierung der Fachleitungen, u.a. Zulage analog E13Z für EG 14 - Nachzeichnen von Laufbahnen (auch für Tarifbeschäftigte) inkl. Verfahren der Anerkennung für LK unterhalb der Eingangsbesoldung EG 13 bis zur Anpassung der Bezahlung nach Absolvieren von Qualifizierungsmaßnahmen, Perspektiven und Entwicklungen ermöglichen
<p>Zulagen für</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studierende in „Mangelfächern“ als Stipendium, „BaföG-Kompensat“ <p>Volles Gehalt (wovon man bereits leben kann) z.B. EG 8 oder 9 während des Studiums (Duales Studium) in Mangelfächern! Das muss eine Summe sein, die Schlagzeilen produziert und einen Ansturm erzeugt. Vorstellbar wäre eine Anstellung als pädagogische Hilfskraft (mit/ohne Abschluss) mit sofortiger und vollständiger Abordnung in ein Studium an eine Universität (SchulAQ).</p>
<p>Maustunden nach Tarifentgelt bezahlen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Änderung der SächsEMAVO §18 (2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Absatz 1 je Unterrichtsstunde für <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Lehrkräfte in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 21,82 EUR,</i> 2. <i>Lehrkräfte ab der Besoldungsgruppe A 13 30,27 EUR</i>
K6/K9 für alle an Gymnasien oder abschaffen

3. Kooperationen

Maßnahme
- LK v. Allg. Gymnasium an → Oberschule abordnen/versetzen
- Kammern/Betriebe (Anreize) → bbS z.B. Unterstützungspersonal (Schule sucht ...) z.B. Bautechnik
- Allg. Gymnasium → bbS (im ländl. Raum)

4. Unterstützungssysteme

Maßnahme
<ul style="list-style-type: none"> - Umbau der Leitungsstrukturen mit dem Ziel der Entlastung der Schulleitungen, Konzentration auf zwei Säulen: pädagogische Arbeit und verwaltungstechnische Arbeit mit zwei gleichberechtigten Leitungsträger (Schuldirektor mit erweiterter Schulleitung und Fachleitung und kaufmännischem Direktor mit Schulverwaltungsassistentz) → Modell „Krankenhaus“ (ärztlicher Direktor, Geschäftsführung (Verwaltung verantwortlich für die wirtschaftliche und organisatorische Steuerung)
- Multiprofessionelle Teams (Entlastung der Lehrer (es werden immer mehr verwaltungsrelevante Aufgaben an die Lehrer abgegeben)
- Assistenzsysteme für die pädagogische Arbeit: Sozialpädagogen, Inklusionsberater, Praxisberater
- Personal des Schulträgers: u.a. IT-Hausmeister
<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der Lehrer an den Berufsschulen in den Bildungsgängen der Berufsvorbereitung (BVJ, BGJ, BvB, EQJ, VK) z.B. im BVJ (dort ist es schwer mit den lernbereiten Schülern zu arbeiten, da viele Schüler nur im Unterricht sitzen, um ihre Schulpflicht zu erfüllen) Deutlich mehr Anrechnung/Unterstützung nötig! Die (guten) BVJ –(Klassen)lehrer machen sich alle krank und kaputt und sind dauerhaft extremen psychischem Stress ausgesetzt.

5. Attraktivität

Maßnahme
<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkräftearbeitszeit: Arbeitszeiterfassung (Dr. Frank Mußmann & Mark Rackles) „Sicherheit für alle Seiten“ - Umbau des Deputatsmodells bei flexibler Arbeitszeitgestaltung Link Expertise vom 30.09.2024 als langfristigen Auftrag ansehen
- 24 Wstd. + 2 Std. FoBi/Qualifizierungsmaßnahmen für bbS PflichtstundenLK KMK
- Unterschiede zwischen den jungen verbeamteten Lehrkräften und den angestellten Lehrern abbauen als Ziel ansehen und kommunizieren

6. Lehrerbildung

Maßnahme
- Studiengänge für Lehrer, Praxisanteile mit Bindung an die Schule
- Einfachlehrer in Erwägung ziehen
- Projekte: OpTLA, KATLa, SchulAQ
- Stipendien für MINT/Mangelfächer
- DQR Stufen einbeziehen
- Potential der Dualen Hochschulen (BA) nutzen

7. weitergehende Überlegungen, Diskussionsstoff, Debattenthemen

Maßnahme
- POS → EOS ab 9. Klasse, Übergänge, Spezialklassen für Sprache, MINT
- Steuerung von Personal, Entwickeln von Ideen mit dem Ziel der Gleichstellung
- sachgrundlose Teilzeit (wieder) zulassen (ohne Rechtsgründe), Anpassung an die Regelungen im SächsBG:
- Altersteilzeit auf Länderebene vereinbaren und garantieren, wenn über Vorgriffsstundenmodell nach Auswertung der Arbeitszeitsudie diskutiert wird, Freiwilligkeit für die LK anvisieren
- Entschlackung der Lehrpläne in allen Fächern (der Berufsschule) Mehr als 5 Schulstunden werden pauschal mit einem vollen Arbeitstag gleichgesetzt. Bei Blockunterricht entspricht eine Berufsschulwoche ebenso der wöchentlichen Arbeitszeit, aber nur, wenn man 5 Tage die Woche und mehr als 25 Stunden dort ist. Aktuell: zw. 33 und 37 W.-std.
- ...

DV ÜBERLASTUNGSANZEIGEN

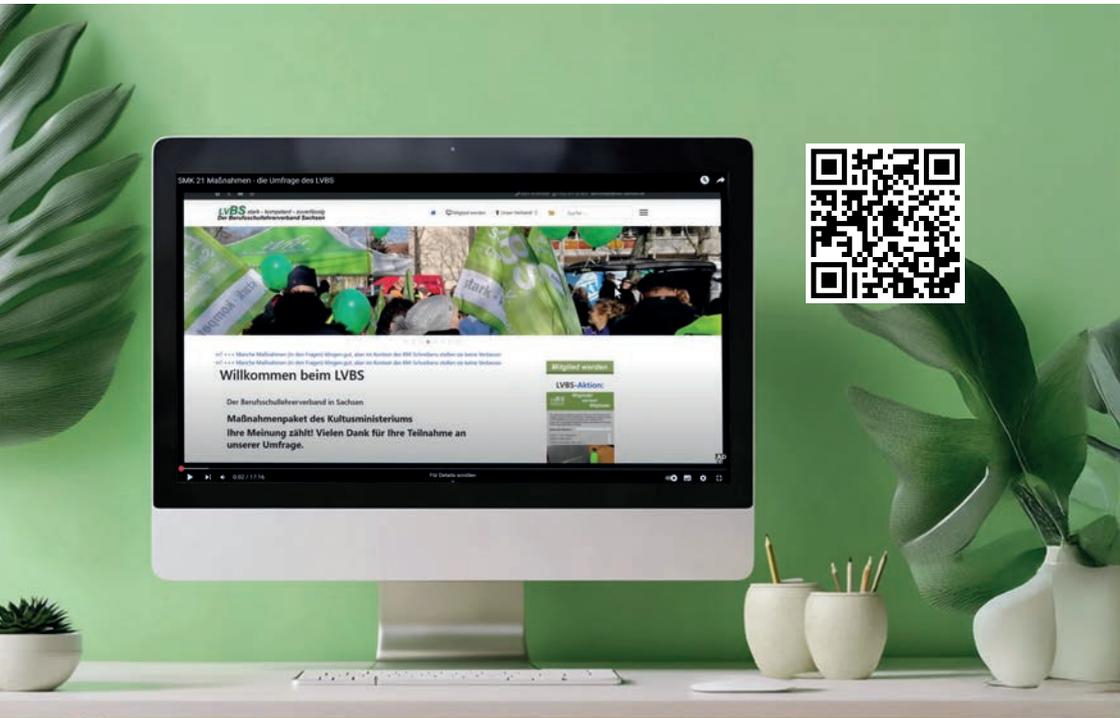
Die Dienstvereinbarung zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus (SMK) und dem Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) regelt den Umgang mit Überlastungsanzeigen von Lehrkräften und anderem schulischen Personal in Sachsen.

Kernpunkte:

Zweck: Die Vereinbarung dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und der Aufrechterhaltung des Schulbetriebs. Sie legt ein verbindliches Verfahren zur Bearbeitung von Überlastungsanzeigen fest.

Geltungsbereich: Sie gilt für alle Beschäftigten an öffentlichen Schulen in Sachsen.

- **Definition:** Eine Überlastungsanzeige ist eine schriftliche Mitteilung des Beschäftigten an den Schulleiter über eine Situation, in der die Arbeitsleistung aufgrund von Überlastung gefährdet ist und Schäden für Beschäftigte, die Schule oder Dritte (Schüler, Eltern) zu befürchten sind. Überlastung kann durch Personalmangel, mangelhafte Arbeitsorganisation oder schlechte Arbeitsbedingungen verursacht werden.
- **Form und Inhalt:** Die Anzeige muss schriftlich erfolgen und den Namen des Meldenden, den aktuellen Lehrauftrag, eine genaue Beschreibung der Überlastungssituation mit ihren Ursachen und



Auswirkungen sowie mögliche Gefahren für die Gesundheit oder die Schule enthalten.

• **Verfahren:**

1. Der Schulleiter informiert den örtlichen Personalrat (ÖPR).
2. Ein Erstgespräch zwischen Schulleiter, Beschäftigtem und Personalrat findet statt.
3. Bei mehreren Anzeigen können diese gemeinsam erörtert werden.
4. Der Schulleiter entscheidet, ob die Anzeige begründet ist. Ist sie unbegründet, teilt er dies dem Beschäftigten und dem ÖPR schriftlich mit. Der ÖPR kann sich dann an den Bezirkspersonalrat (LBPR) wenden.
5. Ist die Anzeige begründet, werden Maßnahmen zur Entlastung erörtert und schriftlich festgehalten.
6. Kann keine Abhilfe geschaffen werden, wird dies dem Beschäftigten und dem ÖPR mitgeteilt. Der ÖPR kann sich an den LBPR wenden, der den Leiter des Landesamtes für Schule und Bildung (LaSuB) einschaltet.

7. Bei grundsätzlichen Angelegenheiten kann der LBPR den Lehrhauptpersonalrat (LHPR) einschalten, der eine Einigung mit dem SMK anstrebt.
8. Schulleiter mit Überlastungsanzeigen wenden sich direkt an den Leiter des LaSuB.

- **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung:** Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen.
- **Benachteiligungsverbot:** Der Beschäftigte darf durch die Überlastungsanzeige keine Nachteile erleiden.
- **Inkrafttreten:** Die Dienstvereinbarung ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Zusammenfassend soll die Dienstvereinbarung sicherstellen, dass Überlastungsanzeigen von Beschäftigten im sächsischen Schuldienst ernst genommen und bearbeitet werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Das Dokument ist im Schulportal veröffentlicht und unter der ID 133 207 abrufbar.



**Dienstvereinbarung
zwischen
dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus (SMK) und
dem Lehrhauptpersonalrat im Sächsischen Staatsministerium für Kultus (LHPR)
gem. § 81 Absatz 2 Nr. 7 SächsPersVG
zum Umgang mit Überlastungsanzeigen im Schuldienst
(DV-SMK-Überlastungsanzeige)**

Präambel

Mit dieser Dienstvereinbarung verständigen sich SMK und LHPR auf ein verbindliches Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen der Beschäftigten im Sinne von § 16 Abs. 1 ArbSchG im Schuldienst. Sie leisten damit einen aktiven Beitrag zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten und zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit und Sicherheit des Schulbetriebs.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft im Freistaat Sachsen Beschäftigten i. S. v. § 4 SächsPersVG.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Eine Überlastungsanzeige ist ein Hinweis des Beschäftigten an den Leiter der Dienststelle bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten über potentielle Schädigungen der Dienststelle, der Beschäftigten oder Dritter durch eine vorliegende Überlastung. Diese Überlastung kann verursacht sein durch eine dauerhafte personelle Unterbesetzung, durch Mängel in der Arbeitsorganisation oder durch mangelhafte Arbeitsbedingungen.

(2) Ziel einer Überlastungsanzeige ist es, gefährdungsrelevante Risiken und Überlastungen zeitnah zu erkennen und eine damit einhergehende gesundheitliche Gefährdung der Beschäftigten abzuwenden bzw. zu minimieren sowie anderen Schadensfällen und etwaigen Haftungsansprüchen vorzubeugen.

(3) Eine Überlastungsanzeige entbindet den Beschäftigten weder vollständig noch teilweise von seinen arbeitsvertraglichen Pflichten.

§ 3 Form und Inhalt einer Überlastungsanzeige

(1) Eine Überlastungsanzeige im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist eine schriftliche Information an den Schulleiter über das Vorliegen einer konkret zu beschreibenden kritischen Situation i. S. v. § 2 Absatz 1. Kernaussage ist dabei, dass die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung gefährdet ist und Schäden für die Beschäftigten, die Schule oder Dritte (Schüler, Eltern) zu befürchten sind.

(2) Die Überlastungsanzeige muss folgende Angaben enthalten:

- Name der meldenden Person,
- aktueller Lehrauftrag oder anderweitige Beschreibung des Arbeitsplatzes,
- eine möglichst genaue Beschreibung der Überlastungssituation und, sofern möglich, ihrer (vermuteten) Ursachen,
- eine möglichst genaue Beschreibung der aktuellen Auswirkungen der Überlastung auf die Qualität der Arbeit, die befürchteten Auswirkungen auf die eigene Gesundheit bzw. die Gesundheit anderer Beschäftigter sowie etwaige Gefahren für die Schule oder Dritte.



(3) Überlastungsanzeigen, die diesen Mindestanforderungen nicht entsprechen, lösen das weitere Verfahren nach § 5 nicht aus. Es wird empfohlen, das dieser Dienstvereinbarung als Anlage beigefügte Muster zu verwenden und die Unterstützung des Personalrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch zu nehmen.

(4) Vorschläge zur Abhilfe bzw. Bewältigung der kritischen Situation sind erwünscht.

§ 4 Zeitpunkt einer Überlastungsanzeige

Gem. § 16 Absatz 1 ArbSchG ist die mögliche Gefahr eines Schadenseintritts unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, dem Arbeitgeber zu melden.

§ 5 Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen

(1) Unverzüglich nach Eingang der schriftlichen Überlastungsanzeige informiert der Schulleiter den örtlichen Lehrpersonalrat (ÖPR) mittels einer Mehrfertigung. Sofern vom Beschäftigten eine Beteiligung des ÖPR nicht gewünscht wird, ist dies in der Überlastungsanzeige ausdrücklich zu vermerken.

(2) Im Anschluss führt der Schulleiter mit dem Beschäftigten und einem Vertreter des ÖPR unverzüglich ein Erörterungsgespräch zum Inhalt der Überlastungsanzeige und einer möglichen Abhilfe (Erstgespräch).

(3) Gehen beim Schulleiter mehrere Überlastungsanzeigen zeitgleich ein, können diese, sofern in Bezug auf die Ursachen ein Zusammenhang besteht oder vermutet wird, gemeinsam erörtert werden.

(4) Hält der Schulleiter die Überlastungsanzeige für unbegründet, so teilt er dies dem Beschäftigten nach dem Erstgespräch unter Angabe der Gründe unverzüglich schriftlich mit; der ÖPR erhält eine Mehrfertigung. Der ÖPR hat sodann innerhalb von zwei Wochen die Möglichkeit und auf Verlangen des Beschäftigten unverzüglich die Pflicht, sich an den zuständigen Lehrer-Bezirkspersonalrat (LBPR) zu wenden mit der Bitte, das Verfahren gemäß Absatz 6 in Gang zu setzen.

(5) Hält der Schulleiter die Überlastungsanzeige für begründet, werden alle Möglichkeiten zur Entlastung bzw. Gefahrenabwehr erörtert. Erscheint eine Abhilfe möglich, werden die Umsetzungsschritte einvernehmlich schriftlich festgelegt; Beschäftigter und ÖPR erhalten jeweils eine Mehrfertigung. Erforderlichenfalls lädt der Schulleiter zu weiteren Erörterungsgesprächen mit dem Beschäftigten und dem Vertreter des ÖPR ein. Sieht der Schulleiter keine Möglichkeit zur (zeitnahen) Abhilfe, teilt er dies dem Beschäftigten und dem ÖPR nach dem Erstgespräch bzw. dem Folgegespräch unter Angabe der Gründe unverzüglich schriftlich mit. Der ÖPR hat sodann innerhalb von zwei Wochen die Möglichkeit und auf Verlangen des Beschäftigten unverzüglich die Pflicht, sich an den zuständigen LBPR zu wenden mit der Bitte, das Verfahren gemäß Absatz 6 in Gang zu setzen.

(6) In den Fällen des Absatzes 4 Satz 2 und des Absatzes 5 Satz 5 kann sich der LBPR innerhalb von zwei Wochen an den Leiter des zuständigen Standorts des Landesamtes für Schule und Bildung (LaSuB) wenden und eine Erörterung der Überlastungsanzeige verlangen. Kann der Überlastungsanzeige im Rahmen dieser Erörterung nicht abgeholfen werden oder wird sie weiterhin als unbegründet erachtet, teilt dies der Standort dem LBPR grundsätzlich innerhalb zwei Wochen unter Angabe der Gründe schriftlich mit; wenn diese Frist nicht eingehalten werden kann, ist dies zu begründen.

(7) Bei einer Angelegenheit von grundsätzlicher Bedeutung oder wenn diese nicht in den Zuständigkeitsbereich des LaSuB fällt, hat der LBPR in den Fällen des Absatzes 6 Satz 2 innerhalb von zwei Wochen die Möglichkeit und auf Verlangen des Beschäftigten unverzüglich

lich die Pflicht, diese dem Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) vorzulegen. Auf dessen Verlangen hat das SMK die Angelegenheit mit dem Ziel einer Verständigung mit dem LHPR zu erörtern.

(8) Schulleiter wenden sich mit einer Überlastungsanzeige direkt an den Leiter des zuständigen Standorts des LaSuB. Kann der Überlastungsanzeige dort nicht abgeholfen werden, wird das Verfahren nach Absatz 6 (unverzügliche Erörterung mit dem LBPR) weitergeführt.

§ 6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist die zuständige Örtliche Schwerbehindertenvertretung (ÖSBV) hinzuziehen, sofern dies vom Beschäftigten nicht ausdrücklich abgelehnt wird. In diesem Fall erfolgt die Information der ÖSBV durch den Schulleiter zeitgleich mit dem ÖPR (§ 5 Absatz 1). Die ÖSBV nimmt am Erstgespräch (§ 5 Absatz 2) und an etwaigen Folgegesprächen (§ 5 Absatz 5) teil. Der Beschäftigte kann einer gemeinsamen Erörterung gemäß § 5 Absatz 3 widersprechen. Die ÖSBV erhält vom Schulleiter die gleichen Mehrfertigungen wie der ÖPR. Die zuständige Bezirksschwerbehindertenvertretung (BSBV) nimmt an Erörterungen gemäß § 5 Absatz 6 teil, die Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV) nimmt an Erörterungen gemäß § 5 Absatz 7 teil.

§ 7 Benachteiligungsverbot

Durch die Abgabe einer Überlastungsanzeige dürfen dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen (vgl. § 612a BGB).

§ 8 Stellvertretung des Schulleiters

Der Schulleiter kann sich bei der Wahrnehmung der ihm nach dieser Dienstvereinbarung obliegenden Aufgaben jederzeit von seinem ständigen Vertreter vertreten lassen.

§ 9 Inkrafttreten/Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Nach der Kündigung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben, durch eine andere Vereinbarung ersetzt oder durch die Einigungsstelle geändert oder aufgehoben wird. Das Recht der Dienststelle, die Dienstvereinbarung gem. § 84 Abs. 5 SächsPersVG jederzeit zu kündigen, bleibt davon unberührt.

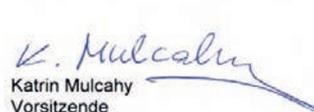
(2) Die Bekanntgabe dieser Dienstvereinbarung erfolgt über das Schulportal und ergänzend durch Aushang in den Schulen.

Dresden, den 4. 11. 2019

Für das
Sächsische Staatsministerium
für Kultus


Herbert Wolff
Staatssekretär

Für den
Lehrerhauptpersonalrat im
Sächsischen Staatsministerium für Kultus


Katrin Mulcahy
Vorsitzende

Anlage: Muster zur Erstattung einer Überlastungsanzeige



HERZLICH WILLKOMMEN ZUM ZWEITEN ABSCHNITT IHRER AUSBILDUNG ZUR LEHRKRAFT AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN!

Am 4. März 2025 starteten 68 Absolventinnen und Absolventen in den zweiten Ausbildungsabschnitt an der Lehrerausbildungsstätte in Dresden. Als Studienreferendarinnen und Studienreferendare für das Lehramt an berufsbildenden Schulen beginnt für sie nun eine neue, spannende Phase. Der LVBS war vor Ort, um die neuen Kolleginnen und Kollegen herzlich zu begrüßen – darunter sowohl Absolventinnen und Absolventen der Universitäten als auch viele Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, die bereits ihre dreimonatige Qualifikation abgeschlossen haben.

Als Gewerkschaft und Fachverband der Berufsbildner ist es unser Anliegen, Ihnen während dieser anspruchsvollen Zeit unterstützend zur Seite zu stehen. Ob verbeamtet oder angestellt – ohne gewerkschaftliche Unter-

stützung kann es eine Herausforderung sein, alle gesetzlichen Regelungen, Richtlinien und Problemfelder im Blick zu behalten. Die Ausbildung ist fordernd und nimmt viel Zeit in Anspruch, weshalb wir es für essenziell halten, unsere Erfahrungen und unser Wissen mit der jungen Generation zu teilen. Schließlich soll diese zweite Phase der Ausbildung erfolgreich gemeistert werden – denn die berufsbildenden Schulen brauchen engagierte und gut ausgebildete Lehrkräfte!

Der Vorbereitungsdienst, so die offizielle Bezeichnung, verfolgt ein klares Ziel: In einer 18-monatigen Ausbildung erwerben Sie das notwendige Rüstzeug für den Lehrerberuf. Neben fachdidaktischen und pädagogischen Inhalten gehören auch Themen des Schulrechts zum Ausbildungsprogramm. Nach erfolgrei-

chem Abschluss wird Ihr Engagement mit dem Zweiten Staatsexamen belohnt – einem Qualitätssiegel, das Ihnen den Weg in den Schuldienst ebnet. Mit der Lehrbefähigung für Ihr Fachgebiet stehen Ihnen dann alle Türen offen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für diesen wichtigen Abschnitt Ihrer Ausbildung und stehen Ihnen jederzeit gern zur Seite. Am schnellsten erreichen Sie uns per E-Mail unter: kontakt@lvbs-sachsen.de

Wichtige Informationen, Merkblätter und gesetzliche Regelungen finden Sie aktuell auf den Seiten des Kultusministeriums:



DER LVBS LEHRER-KALENDER 2025/26

FÜR MITGLIEDER KOSTENLOS



NICHTMITGLIEDER BESTELLEN ZUM SONDERPREIS ÜBER WWW.LVBS-SACHSEN.DE ODER TEL. 0351/ 47591020

STUDIENABBRÜCHE IM LEHRAMTSSTUDIUM – ZAHLEN, URSACHEN UND MASSNAHMEN



Von Kathleen Dilg

Der Lehrkräftemangel ist ein drängendes Thema, das in den kommenden Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 2023 zeigen, dass insbesondere im berufsbildenden Bereich und in der Sekundarstufe I bis zum Jahr 2035 ein erheblicher Bedarf an Lehrkräften zu erwarten ist. Um diesem Mangel entgegenzuwirken, wurden bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, unter anderem eine Kampagne zur Gewinnung des Lehrernachwuchses. Diese Kampagne zeigt erste Erfolge, da sie zu einem Anstieg der Studieninteressierten und Studienanfänger geführt hat. Dennoch bleibt der Studienabbruch ein wichtiger Aspekt, der in diesem Kontext nicht vernachlässigt werden darf. Sebastian Franz von der Universität Bam-

berg hat im Rahmen des letzten „Netzwerktreffens zur Lehrernachwuchsgewinnung“ im November 2024 einen digitalen Vortrag gehalten. Er forschte als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektkoordinator im Projekt Lehramtsstudierenden-Panel (LAP) am Leibniz Institut für Bildungsverläufe zum Thema Studienabbrüche. Die folgenden Ausführungen zu Zahlen und Fakten, Ursachen sowie Folgen und Maßnahmen beziehen sich dabei auf alle Lehrämter (Grundschule, Oberschule, Gymnasium, berufsbildende Schule und Sonderpädagogik).

Abbruch wird zunächst als Verlassen des Hochschulsystems definiert und unterscheidet sich damit vom Studiengangwechsel. Beide Kategorien werden unter dem Begriff Studienschwund zusammengefasst. Dieser liegt bei Quoten bis 70 Prozent. Die Ursachen für den Studienabbruch im Lehramt resultieren aus verschiedenen Faktoren. Eine wichtige Rolle spielen die Persönlichkeit und die Leistungsvoraussetzungen der Studierenden. Wird das Lehramtsstudium mit einer hohen persönlichen Leistungsbereitschaft gewählt, sind die Abbruchquoten erwartungsgemäß geringer. Ähnliches gilt für die Studienwahlmotivation. Erfolgt die Studienwahl aus fachlichem Interesse, ist die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Studienabschlusses höher. Erfolgt die Studienwahl hingegen mit Blick auf mögliche Beschäftigungschancen und den zu erwartenden Verdienst, ist der Studienerfolg geringer. Das Alter, Migrationshintergrund und soziale Hintergründe haben keinen Ein-

fluss auf den Abbruch des Lehramtsstudiums. Während die Studienleistungen als Abbruchursache eine untergeordnete Rolle spielen, sind die Studienbedingungen (Praxisbezug, Leistungsdruck, Struktur und Organisation) als relevant zu kennzeichnen. Private und familiäre Verpflichtungen sowie hohe (mone-täre und psychische) Kosten des Studiums konnten als weitere Risikofaktoren für einen Studienabbruch identifiziert werden. Als attraktive Alternativen zum Lehramtsstudium wurden Studienfachwechsel, Erwerbstätigkeit und Berufsausbildung erfasst. Zudem treten nur 2/3 der Absolventinnen und Absolventen in den Vorbereitungsdienst ein. Aus diesen Forschungsergebnissen lassen sich mögliche Maßnahmen ableiten. Dazu gehört z.B. eine ausreichende Information über das

Lehramtsstudium sowie den Lehrerberuf, aber auch eine Auswahl aus den Bewerberinnen und Bewerbern vor Beginn des Studiums. Dabei sollte die Note der Hochschulzugangsberechtigung nicht das alleinige Auswahlkriterium sein, da sie nicht zuverlässig mit Abbruchwahrscheinlichkeit korreliert. Stattdessen sollten weitere Auswahlkriterien wie Interviews oder Motivationsschreiben herangezogen werden. Während des Studiums sollten sowohl Monitoring als auch Beratung und Mentoring stattfinden. Hier ist insbesondere auch die Praxisrelevanz des Studiums für die Entwicklung professioneller Kompetenzen als erwarteter Erfolgsfaktor hervorzuheben. Als letzter, aber sehr wichtiger Faktor wurde die Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs genannt.



BERICHT ÜBER DIE TAGUNG DER FACHPRAXISLEHRKRÄFTE AUF BUNDESEBENE IN SACHSEN

Vom 28.11. – 30.11.2024 fand in Dresden das Auftakttreffen der Fachpraxislehrer für eine Rallye durch die deutschen Bundesländer statt. Anwesend waren der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft (AG) Fachpraxislehrer Frank Hoppen und mehrere Vertreter aus den einzelnen Bundesländern.



Ziel war es u.a. Lösungsansätze zu entwickeln, um die Ausbildung zum Fachpraxislehrer attraktiver zu gestalten. Dazu gehören optimale Rahmenbedingungen und Attraktivitätssteigerungen während und nach der Seminarzeit, um eine langfristige Perspektive im Schulwesen abzusichern.

In Zeiten des Lehrermangels übernehmen zunehmend Fachpraxislehrer - deren Anteil an berufsbildenden Schulen mittlerweile 20 bis 30% erreicht - immer mehr theoretische Unterrichtseinheiten im Lernfeldkonzept.

Es ist ein nicht mehr hinnehmbarer Zustand, der derzeit in der unterschiedlichen Ausbildung der Fachpraxislehrer und deren Einsatz in den Schulen sowie bei der Entlohnung

bundesweit stattfindet. Vielmehr fehlt es an der Anerkennung der nach deutschen und europäischen Qualitätsrahmen (DQR) festgelegten Gleichstellung von Meister- und Bachelorabschlüssen.

Die Stadt Dresden wurde bewusst gewählt, um einen zentralen und repräsentativen Startpunkt für diese bedeutsame Diskussion zu schaffen.

Am Freitag, dem 29.11.2024, besuchte die Arbeitsgemeinschaft das BSZ Gustav Anton Zeuner in Dresden. Der Schulleiter Herr Szymansky eröffnete die Runde mit Wissenswertem aus der Geschichte der Schule bis zur Gegenwart. Im Anschluss besichtigten wir die Fachkabinette und Unterrichtsräume. Dabei kamen wir mit den Lehrkräften in regen Austausch.



Nach einem gemeinsamen Mittagessen waren Thomas Graupner aus dem Kultusministerium (Referat 35) sowie die Landtagsabgeordnete Holger Gasse (CDU) und Gerald Eisenblätter (SPD) unserer Einladung gefolgt.

Der Vorsitzende unserer AG, Frank Hoppen, moderierte die Gesprächsrunde zu den Themen Ausbildung, Laufbahn und Beförderung



von Fachpraxislehrern. Dabei stellten wir Vergleiche zu anderen Bundesländern an. Die momentane Situation ist alles andere als zufriedenstellend und erfordert aus unserer Sicht dringend Handlungsbedarf. Hier ist nach unserer Auffassung die Politik gefordert. Die Politiker der CDU und SPD nahmen Stellung zu den Vorschlägen und unterstrichen ihre Bereitschaft, die Anliegen im parlamentarischen Prozess zu unterstützen. Beide Fraktionen betonten die Bedeutung dieses Berufes für die Sicherstellung praxisnaher Bildung.

Ein großer Dank gebührt Herrn Jürgen Fischer (2. Vorsitzender vom Landesverband für Berufsschullehrer des Landes Sachsen), der die Rahmenbedingungen für diese Runde schuf und in seinem engagierten Schlusswort nochmals unsere Anliegen bekräftigte.

Am Samstag fanden ein weiteres Treffen statt. Die Vertreter berichteten aus den einzelnen Fachverbänden des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB). Seit zwei Jahren ist die AG Fachpraxislehrer in der Schul- und Bildungspolitik, Lehrerbildung sowie im Dienst- u. Tarifrrecht mit Stimmrecht vertreten. Die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung sowie die Weiterentwicklung des beruflichen Bildungswesens standen hierbei im Vordergrund.

Im Anschluss arbeitete die Arbeitsgruppe zum Thema „Laufbahn“ an der Fortschreibung des Thomasberger Eckpunktepapiers. Es handelt sich hierbei um einen Bewährungsaufstieg, den die Bundesländer Fachpraxislehrern ermöglichen sollten. Auch hier mussten wir feststellen, dass diese Möglichkeit den Kollegen in den neuen Bundesländern nach 35 Jahren noch immer nicht gegeben ist.

Fazit:

Das Treffen in Dresden hat gezeigt, wie wichtig der überregionale Austausch zwischen den Bundesländern ist. Die Teilnehmenden schätzten die produktiven Gespräche und die Chance, voneinander zu lernen. Ein Folgetreffen ist für September in Düsseldorf geplant, um die erzielten Fortschritte zu überprüfen und weitere Maßnahmen zu koordinieren.



WARUM EIN LEITBILD HEUTE WICHTIGER DENN JE IST

Von Ute Leuthold, BSZ Bautzen

In einer Zeit des Umbruchs, in der die vertraute „regelbasierte“ Ordnung zunehmend hinterfragt wird und Orientierungslosigkeit um sich greift, ist ein klarer Kompass unverzichtbar. Genau dies möchten wir, das Berufsschulzentrum (BSZ) Bautzen, schaffen – durch ein neues Leitbild, das in alle Bereiche unseres Schullebens integriert wird.

Unsere Identität und unser Auftrag

Das BSZ Bautzen ist ein Ort des Lernens und der Berufsbildung und Berufsvorbereitung mit vielfältigen Fachrichtungen wie Technik, Soziales, Wirtschaft und Ernährung. Kooperationen mit Institutionen wie der DHSN Bautzen, KiTas und weiteren Partnern unterstützen unseren Bildungsauftrag. Doch wir stehen vor großen Herausforderungen: rückläufige Schülerzahlen und die sinkende Attraktivität einzelner Ausbildungswege sind Themen, die uns beschäftigen.

Ein Leitbild als Wegweiser

Das alte Leitbild/Schulprogramm bedurfte einer grundlegenden Überarbeitung. Nicht nur die Form, sondern auch die Inhalte waren „in die Jahre gekommen“.

So begannen wir als Steuergruppe im Auftrag der Schulleitung die Arbeit am Leitbild.

Die Neu- bzw. Überarbeitung des Schulprogrammes verzögerte sich anfangs immer wieder durch das Ändern der äußeren Rahmenbedingungen, steht jetzt aber kurz vor der endgültigen Fassung.

Ziel unseres neuen Leitbildes ist es, als inte-

gratives Instrument zu dienen, welches das Zusammenspiel aller Schulgremien fördert und unsere Entwicklungsrichtung klar vorgibt. Gleichzeitig unterliegt das Leitbild einem dynamischen Prozess, der regelmäßig – etwa alle drei bis fünf Jahre – reflektiert und angepasst wird.

Ein gemeinschaftlicher Prozess

Die Entwicklung des Leitbildes begann mit einer umfangreichen Befragung im Schuljahr 2023/24. Lehrkräfte und Abschlussklassen brachten im Rahmen einer SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen ...) ihre Perspektiven ein.

Um möglichst viele Mitglieder der Schulgemeinschaft einzubinden, wurde ein pädagogischer Tag mit den an der Leitbildarbeit interessierten Kolleginnen und Kollegen organisiert. Die Moderation übernahm Frau Prof. Dr. Maja Dshemuchadse der Fakultät Sozialwissenschaften von der Hochschule Zittau/Görlitz – eine echte Bereicherung für unser Vorhaben.

Ein ähnliches Format fand auch für Schülerinnen und Schüler statt, organisiert von zwei engagierten Kolleginnen. Die Ergebnisse aus beiden Veranstaltungen flossen in Arbeitsgruppen, die thematisch Leitbildsätze erarbeiteten. Diese wurden durch die Steuergruppe finalisiert und stehen nun kurz vor der Abstimmung im Kollegium.

Ein Blick in die Zukunft

Das neue Leitbild soll nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllen, sondern vor allem als

Orientierungshilfe und Führungsinstrument dienen – intern wie extern. Wir sind überzeugt, dass es uns als Schule stärkt, unsere Vorstellungen und Werte klar zu kommunizieren und unseren Bildungsauftrag zielgerichtet umzusetzen.

Der nächste Schritt liegt nun in den Händen unseres Kollegiums. Die Abstimmung über das Leitbild ist der entscheidende Moment, um diesen Prozess abzuschließen und die Basis für die kommenden Jahre zu schaffen. Denn nur gemeinsam können wir die Zukunft gestalten.





DIE DIGITALE SEITE

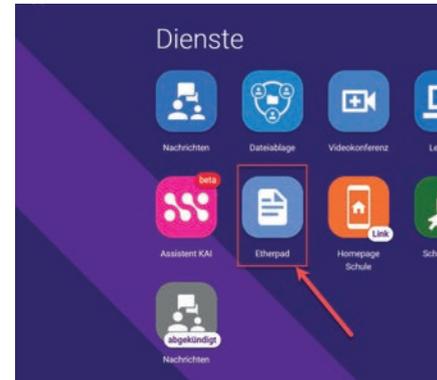
ETHERPADS – KOLLABORATIVE TEXTBEARBEITUNG IN ECHTZEIT

Etherpads sind webbasierte Texteditoren, die es mehreren Personen ermöglichen, gleichzeitig an einem Dokument zu arbeiten. Änderungen sind für alle sofort sichtbar, nachvollziehbar und durch farbliche Markierungen unterscheidbar.

Im Vergleich zu anderen Texteditoren bieten Etherpads nur grundlegende Funktionen. Medien wie Bilder oder Videos lassen sich nicht einfügen, Links werden jedoch automatisch erkannt. In einigen Etherpads ist eine interne Verlinkung möglich.

Ein großer Vorteil ist die transparente Versionsgeschichte, mit der Änderungen jederzeit nachvollzogen werden können. Die meisten Etherpads verfügen zudem über eine integrierte Chatfunktion für direkte Absprachen. Dokumente lassen sich in verschiedenen Formaten (z. B. HTML, Word, PDF) exportieren und lokal speichern.

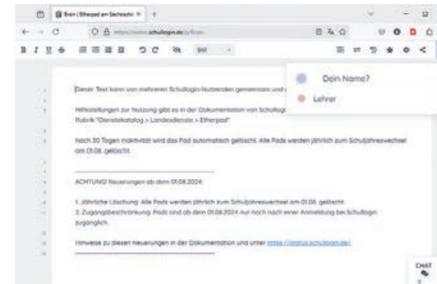
Etherpad über Schullogin



Etherpad ist nach Anmeldung in der Schullogin-Maske verfügbar.

Besonderheit: Nur Personen mit einem Schullogin-Account können auf dort erstellte Pads zugreifen. Dies erhöht den Datenschutz, verhindert aber spontane Nutzung im Unterricht.

Funktionen von Etherpad über Schullogin:



- **Gemeinsames Arbeiten:** Mehrere Personen bearbeiten ein Dokument gleichzeitig.
- **Farbmarkierung:** Beiträge der einzelnen Nutzer sind farblich gekennzeichnet.
- **Import/Export:** Speichern und Laden von Dokumenten in verschiedenen Formaten.
- **Chat-Funktion:** Direkte Kommunikation während der Bearbeitung.
- **Einladungen:** Weitere Nutzer können einem Pad hinzugefügt werden.

Alternativen ohne Schullogin

Es gibt verschiedene kostenlose Online-Dienste für Etherpads. Diese haben meist denselben Funktionsumfang, unterscheiden sich jedoch in Lebensdauer und Anzahl der Bearbeiter.

Beispiele:

1. YoPad (Projekt „jugend.beteiligen.jetzt“)
 - Keine bekannten Einschränkungen
2. EduPad
 - Kostenlos für bis zu 15 Personen gleichzeitig
 - Pads können nur in der kostenpflichtigen Version gelöscht werden

Etherpad ist zudem als Open-Source-Software verfügbar und kann auf einem eigenen Server installiert werden. Dies bietet maximale Kontrolle, erfordert aber technische Wartung und lohnt sich nur bei regelmäßigem Einsatz.

→ **Download:** <http://etherpad.org>

Einsatzmöglichkeiten in der Schule

Etherpads können in vielen Fächern eingesetzt werden, um kollaboratives Arbeiten zu fördern. Sie sind orts- und geräteunabhängig und ermöglichen fächer- sowie jahrgangsübergreifende Zusammenarbeit.

Geeignet für:

- Erarbeitung und Strukturierung von Inhalten
- Sammeln und Vergleichen von Aspekten zu einem Thema
- Weniger geeignet für Präsentationen
- Anwendungsszenarien

1. Gemeinsames Arbeiten an einem Text Für alle Fächer:

- Fachartikel in verständliche Sprache umformulieren
- Gemeinsames Verfassen eines Artikels nach Gliederung

Fremdsprachenunterricht:

- Texte gemeinsam übersetzen

Deutschunterricht:

- Fremdwörter erklären, sprachliche Unterschiede aufzeigen

2. Etherpad als Protokoll

In allen Fächern:

- Referatsprotokolle

Naturwissenschaften:

- Dokumentation von Experimenten

3. Etherpad als Kreativmethode

- Brainstorming und Assoziationen sammeln
- Virtuelle Kärtchenabfrage mit anschließender Strukturierung
- Unterstützung kreativer Schreibprozesse

4. Etherpad als Organisationshilfe

- Termine koordinieren
- Aufgabenverteilung („Wer bringt was mit?“)
- To-do-Listen und Projektfortschritt festhalten

Beispiel aus der Berufsschule (Kaufmännischer Bereich):

Eine Klasse für angehende Industriekaufleute formuliert einen Fachartikel über „Digitalisierung im Einkauf“ in einfache Sprache um. Anschließend werden die wichtigsten Punkte im Etherpad dokumentiert, diskutiert und ergänzt.

Einsatz eines Etherpads im Unterricht

Wichtige Vorüberlegungen:

- Haben alle Schüler Internetzugang – auch zu Hause?
- Lässt die Schulsoftware die Nutzung des Etherpads zu?
- Welche Zugriffseinstellungen gibt es (Anmeldung erforderlich, automatische Löschung)?
- Lernziele klar definieren – ggf. gemeinsam entwickeln

- Computerkenntnisse abfragen und Unterstützung für unerfahrene Nutzer bereitstellen

Vorgehensweise:

1. Thema festlegen und prüfen, ob ein Etherpad sinnvoll ist
2. Pad erstellen (vorbereitet oder gemeinsam mit der Klasse)
3. Link weitergeben und Zugriff ermöglichen
4. Recherche durchführen, Ergebnisse im Etherpad festhalten
5. Zwischenpräsentation der bisherigen Ergebnisse
6. Weiterbearbeitung in Gruppen oder einzeln (Ergänzen, Korrigieren, Strukturieren)
7. Ergebnisse präsentieren und vergleichen
8. Versionsverlauf prüfen: Was hat sich geändert? Fehler behoben oder neue entstanden?
9. Weitere Schritte festlegen, falls nötig

Erste Schritte im Etherpad:

1. Website aufrufen
2. Falls nötig: Anmeldung (die meisten Etherpads sind frei zugänglich)
3. Neues Etherpad erstellen, benennen und starten
4. Link kopieren und verteilen
5. Bearbeitung beginnt

Quellen:

- Schulloggin
- Medien in der Schule: <https://www.medien-in-die-schule.de>

Änderungen & Verbesserungen:

- Präzisere und klarere Formulierungen
- Bessere Strukturierung mit Abschnitten & Unterpunkten
- Unnötige Wiederholungen entfernt
- Formatierung für bessere Lesbarkeit optimiert



TARIFVERHANDLUNGEN IM ÖFFENTLICHE DIENST (TVÖD)

Von *Andreas Hilgenberg, Sabine Reitzig*

Der BvLB war mit seinen drei Mitgliedern der Bundestarifkommission des dbb tarifunion bei den Tarifverhandlungen (TVÖD) für Bund und Kommunen in Potsdam im Einsatz. Dirk Baumbach, Andreas Hilgenberg und Sabine Reitzig begleiteten die Verhandlungen nicht erst seit der ersten Verhandlungsrunde. Schon vor der Forderungsfindung haben wir uns im Ausschuss Dienst- und Tariffrecht des BvLB mit den Vertreterinnen und Vertretern aus den Landesverbänden des BvLB auf Bundesebene dazu ausgetauscht. Nach Rückkopplung mit dem Bundeshauptvorstand des BvLB konnten die Impulse des BvLB in die Forderungsfindung des dbb tarifunion einfließen. Da direkt nach der Verhandlung TVÖD die Tarifverhandlung der Länder (ohne Hes-

sen->TVH) startet, schildern wir im Folgenden den Verlauf des TVÖD etwas detaillierter, da er auch exemplarisch für den Ablauf des TVL steht. Im TVL werden über einen Beschluss des Bundeshauptvorstands des BvLB die Forderungen in die Forderungsfindung des TVL eingebracht.

In sieben interaktiven Regionalkonferenzen wurden beim TVÖD alle Mitgliedsgewerkschaften im gesamten Bundesgebiet an der Forderungsfindung des dbb tarifunion beteiligt.

Zeitplan und Orte der Regionalkonferenzen:

- 02. September 2024: Düsseldorf
- 03. September 2024: Hamm / Westfalen
- 05. September 2024: Fulda

09. September 2024: Nürnberg
24. September 2024: Mannheim
30. September 2024: Berlin
01. Oktober 2024: Hamburg

Das letzte Wort bei der Forderungsfindung hat jeweils die Bundestarifkommission, die in Ihrer Sitzung am 9. Oktober 2024 in Berlin zum TVÖD getagt und entschieden hat.

Zeitplan und Ort der Tarifrunden TVÖD:

1. Runde am 24. Januar 2025: Potsdam,
2. Runde vom 17. bis zum 18. Februar 2025: Potsdam und
3. Runde vom 14. März bis in die Nacht zum 18. März 2025: Potsdam

Hier fanden die vertraulichen Gespräche mit Frau Welge (Oberbürgermeisterin von Gelsenkirchen) der Präsidentin der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), als Vertreter der Städte und Gemeinden, und der Bundesinnenministerin Nancy Faeser, als Vertreterin des Bundes statt.

Die Teilnehmenden der Regionalkonferenzen werden im Nachgang der Verhandlungen über Videokonferenzen erneut einbezogen. Mit zahlreichen Aktionen wurden die einzelnen Phasen der Tarifverhandlung begleitet. Bundesweit fanden viele Großdemos, Streiks, Mahnwachen und weitere kreative Proteste statt, bei denen unsere Kolleginnen und Kollegen Ihrem Unmut über die fehlende Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber sehr zahlreich zum Ausdruck gebracht haben.

Quelle: Statement/Veröffentlichung des dbb „So viel Verweigerung war nie“, kritisierte dbb-Verhandlungsführer Volker Geyer nach dem erfolglosen Ende der dritten Verhandlungsrunde am 17. März 2025 in Potsdam.

„Bund und Kommunen haben mit viel Verzögerung und destruktiver Energie einen Kompromiss verhindert. Mit dieser Taktik verärgern und demotivieren die Arbeitgebenden ihre Beschäftigten. Außerdem schwächen sie die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt“, so der dbb-Vize. „Es ist völlig richtig, dass wir unsere ma-



rode Infrastruktur sanieren müssen. Aber klar ist doch auch: Die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst sind unverzichtbarer Teil dieser Infrastruktur. Brücken, Straßen, Kitas, Schwimmbäder, Bibliotheken oder Krankenhäuser: Nichts funktioniert ohne ausreichend Personal. Ohne faire Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen wird das aber nicht zu gewinnen und zu halten sein.“

An der von Bund und Kommunen angerufenen Schlichtung wird der dbb beamtenbund und tarifunion sich konstruktiv beteiligen. Allerdings stünden die beiden Schlichter in den nächsten Wochen dabei vor einer extrem schwierigen Aufgabe, so Geyer: „Die Vielzahl der aufgetretenen Konflikte zu einen, ist an sich schon eine riesige Herausforderung. Erstmals müsste aber wohl zwischen den divergierenden Interessen und Positionen innerhalb der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geschlichtet werden. Erst danach hätte dann auch eine Schlichtung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebenden eine reale Chance.“

Hintergrund: Vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind über 2,6 Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt betroffen: Rund 1,7 Millionen Arbeitnehmende und Aus-

zubildende des Bundes (über 156.000) und der Kommunen (über 1.500.000) und weiterer Bereiche, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat. Hinzu kommen knapp 370.000 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, Anwärterinnen und Anwärter sowie fast 600.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beim Bund, auf die der Tarifabschluss übertragen werden soll. Mittelbar hat die Einkommensrunde auch Auswirkungen auf weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Link: www.dbb.de/einkommensrunde/einkommensrunde-2025.html

Die Verhandlungen des TVöD sind stets auch richtungsweisend für den TVL, das macht den Ausgang dieser Verhandlungen umso wichtiger.

Am 17. März 2025 gegen 22:00 Uhr wurden die Verhandlungen durch die Arbeitgeber nun für gescheitert erklärt. Die Verhandlungen waren von Anfang an schwierig. Am Ende lag dies aber auch daran, dass nicht in all den von uns geforderten Bereichen sichtbaren Ergebnisse erzielt werden konnten. Trotz der schwierigen Verhandlungssituation bezüglich wirtschaftlicher Rahmenbedingungen, geopolitischer Herausforderungen und der parallel zu den

Tarifverhandlungen stattgefundenen Bundestagswahlen waren wir als Gewerkschaften bereit einen tragbaren Kompromiss zu finden. Einem strikten Ablaufplan folgend werden jetzt, nach dem schriftlich erklärten Scheitern der Tarifverhandlungen durch die Arbeitgeber, die Schlichtungsverhandlungen spätestens innerhalb von sechs Tagen aufzunehmen sein. Die Zeit, um zu einem Schlichterspruch zu kommen, beträgt nach Aufnahme der Schlichtungsverhandlungen genau eine Woche. An den Schlichtungsverhandlungen sind je 12 Mitglieder der Arbeitgeberseite und 12 Mitglieder der Gewerkschaftsseite vertreten sowie jeweils die bestellten Schlichter. Ein mehrheitlich erarbeiteter Schlichterspruch muss unverzüglich, innerhalb von 24 Stunden, an die beteiligten Parteien der Tarifverhandlung weitergeleitet werden. Dieser wird der Bundestarifkommission (BTK) zur Zustimmung vorgelegt. Bei Nichtzustimmung kann ein Vollstreik nach Urabstimmung die Folge sein.

Was bedeutet dies zum jetzigen Zeitpunkt für die Tarifverhandlungen der Länder im Herbst 2025? Es wird von Anfang an wieder sehr wichtig sein, unseren Forderungen auf der Straße und in zahlreichen Aktionen vor Ort deutlich

Nachdruck zu verleihen. Nur durch gelebte Solidarität und hohes Engagement können positive Entwicklungen bei den Tarifverhandlungen im Herbst/Winter, beginnend mit den Regionalkonferenzen (Termine und Orte folgen) und der Forderungsfindung am 22. September 2025, erreicht werden. Der aktuelle Tarifvertrag endet am 31. Oktober 2025. Die eigentlichen Tarifverhandlungen in Berlin und Potsdam starten im Dezember 2025. Wir danken den aktiven und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, die sich schon bei den TVÖD Verhandlungen solidarisch an den Aktionen beteiligt haben! Gleichzeitig rufen wir schon jetzt dazu auf, sich über unsere Kommunikationskanäle zu informieren, um unsere gemeinsamen Interessen bei den Tarifverhandlungen der Länder bei den Arbeitgebern sichtbar und mit guten Argumenten platzieren zu können.

Bei Fragen, Anregungen und Kritik kontaktiert bitte Eure Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Landesverbänden vor Ort oder schreibt Andreas Hilgenberg per Mail (hilgenberg@bvlb.de).

Dirk Baumbach, Andreas Hilgenberg und Sabine Reitzig



GENERALISTISCHE PFLEGE- AUSBILDUNG NEUGESTALTEN – PRAXISBERICHTE AUS DEM SMK-TUD-PROJEKT „IPFLEB“ 2021-2024, TEIL 1

Im Jahr 2020 startete bundesweit die generalistische Pflegeausbildung. Zur Unterstützung der ca. 80 Berufsfachschulen für Pflegeberufe in Sachsen hat das SMK das Projekt „Partizipatives Implementierungsprojekt“ (IPfleB) initiiert. Das Projekt hatte eine Laufzeit von 2021 bis 2024. Die Projektdurchführung erfolgte durch die TU Dresden an der Professur Gesundheit und Pflege/ Berufliche Didaktik von Frau Prof. Dr. Anja Walter unter Mitarbeit der Projektmitarbeiterin Frau Nadine Schachmann. Ziel war es, die pädagogische Arbeit der Lehrkräfte und Schulleitungen im Unterricht sowie bei der erstmals durchzuführenden Zwischenprüfung und der Vorbereitung auf die neue Abschlussprüfung zu unterstützen. Dies wurde mithilfe zahlreicher Inhouse-Schulungen, digitaler Online-Treffen sowie in rund 90 Online- und Präsenzveranstaltungen wurde dies umgesetzt. Nun, fast 5 Jahre später, geben ausgewählte Vertreterinnen und Vertreter der Berufsfachschulen für Pflegeberufe Einblicke in den konkreten Nutzen ihrer Projektteilnahme und in die Entwicklungspotenzial für ihre Schule.

- Frau Nadine Wertzner (NW), Medizinpädagogin (B. A.) und Lerntherapeutin (M. A.) an der BIP Chemnitz gGmbH
- Frau Silke Opitz (SO), Schulleiterin der

Medizinischen Berufsfachschule der St. Georg gGmbH Leipzig

- Herr Michael Erlich (ME), M.sc. Pflege- und Gesundheitswissenschaften, Fachleiter Bereich Gesundheit und Pflege am Beruflichen Schulzentrum Weißwasser

Von welchen Angebotsformaten und in welcher Häufigkeit haben Sie bzw. die Lehrkräfte an Ihrer Schule während der Laufzeit vom IPfleB-Projekt partizipiert?

NW: Während der Laufzeit haben wir regelmäßig an verschiedenen Angebotsformaten und mit großem Interesse teilgenommen. Besonders hervorzuheben sind die Onlinefortbildungen zu vielfältigen Themen, die sowohl aktuelle Entwicklungen als auch praxisnahe Hilfestellungen für die Unterrichtsgestaltung aufgriffen. Dazu zählten unter anderem der digitale Treff zum kollegialen Austausch, der einen wertvollen Rahmen für Vernetzung und Diskussion bot, sowie verschiedene thematische Fachfortbildungen. Besonders bereichernd waren hier Formate wie der „Jahrmart der Lernsituationen“, der praxisnahe Unterrichtskonzepte vorstellte, oder die Weiterbildung „Zeitersparnis durch Chat-GPT“, die uns konkrete Impulse zur Nutzung digitaler Hilfsmittel in der Unterrichtsvorbereitung vermittelte.

Daneben war unsere Schule auch aktiv in das Projekt eingebunden. So haben einzelne Lehrkräfte als Referenten beim „Jahrmarkt der Lernsituationen“ eigene Beiträge geleistet und damit ihre Erfahrungen und Unterrichtskonzepte mit der Fachgemeinschaft geteilt.

Darüber hinaus wirkten wir an Gruppendiskussionen zur Evaluation schriftlicher Abschlussprüfungen mit, wodurch wir auch die Möglichkeit hatten, aktiv zur Weiterentwicklung des Prüfungsverfahrens beizutragen.

SO: Die Unterstützung im Rahmen der Entwicklung der schriftlichen Aufsichtsarbeiten, insbesondere die Fachexpertise und Erfahrungen aus dem NEKSA-Projekt Brandenburgs, welche Frau Prof. Dr. Walter den Aufgabenerstellungskommissionen (AEA) zur Verfügung stellte, waren für alle in den AEA mitarbeitenden Berufsfachschulen sehr wichtig. Hier gab es auch Abstimmungen zwischen der Prüfungsbehörde und der Projektleitung.

In der Region Leipzig haben wir eine temporäre Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der mündlichen Abschlussprüfungen initiiert, bei der Frau Schachmann in der Anfangsphase fachlich unterstützt hat.

ME: Bei der Gestaltung von Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen war besonders die didaktische Herangehensweise über die Klausurmatrix hilfreich. Wir könnten dadurch eigene Fälle zu „Prüfungsfällen“ aufarbeiten und einen Pool für Zwischenprüfungen, Abschlussprüfungen und eigene Lernsituationen erstellen. Wir haben beispielsweise die Klausurmatrix mit zu Praxisbegleitungen genommen, um daraus authentische Fälle für die Schülerinnen und Schüler und den Unterricht abzuleiten. Das hat uns auch für die Konzeption von Klassenarbeiten und mündlichen Prüfungsformaten geholfen.

Zudem konnten wir unsere Kooperationspartner in der Entwicklung der praktischen Ausbildungscurricula unterstützen, Ansatzpunkte liefern und Geschäftsleitungen vom zusätzlichen Arbeitsaufwand überzeugen.

Welchen Nutzen hat das Projekt Ihrer Schule während der Laufzeit in der curricularen Weiterentwicklung gebracht?

SO: Da wir bereits im März 2020 als eine der ersten Pflegeschulen mit der vom Bund novellierten, generalistischen Pflegefachkraftausbildung begonnen haben, mussten wir uns frühzeitig curricular entscheiden. In das Ausgangscurriculum, das wir nach dem Bremer Curriculum aufgebaut haben, fließen in den curricularen Weiterentwicklungsprozess noch immer die Erkenntnisse aus den vielfältigen Fortbildungsangeboten des iPfleB-Projektes ein.

ME: Bei uns hat dieses Projekt von Anfang an dazu beigetragen, dass sich alle im Lehrkräfteteam bei der Entwicklung des schulinternen Curriculums eingebracht haben, weil es eine wissenschaftliche Begleitung gegeben hat und nicht alles ohne Unterstützung stattfinden musste. Es hat sich ein Netzwerk gebildet, in welchem alle die „gleiche Sprache sprechen“. Man kann sich in der Kommunikation immer wieder auf die Projektinhalte beziehen und wird von allen verstanden.

Dieser Austausch hat sich auch auf der Ebene der Praxisanleitenden ergeben, die sich nun in ihrem Unternehmen mit dem Thema Generalistik nicht mehr so allein gelassen fühlen. Für mich persönlich ist Wissenschaftlichkeit und damit einhergehende Professionalität immer eine gute Grundlage für das Erzeugen von Verständnis für eventuelle Mehrarbeit.

NW: Unserer Schule hat das Projekt während der Laufzeit einen erheblichen und nachhaltigen Nutzen in der curricularen Weiterentwicklung

gebracht. Besonders der regelmäßige und praxisorientierte Austausch mit anderen Schulen erwies sich als äußerst gewinnbringend. Dieser ermöglichte es uns, neue Impulse und Lösungsideen für die Gestaltung der generalistischen Pflegeausbildung aufzunehmen, insbesondere im Hinblick auf Themenbereiche, die zuvor weniger im Fokus standen – wie zum Beispiel die Integration pädiatrischer Inhalte in den Unterricht an der Berufsfachschule.

Zudem konnte die Verzahnung von Theorie und Praxis verbessert werden. Die erhaltenen Anregungen zur didaktischen Aufbereitung von Lernsituationen haben wir in unser Curriculum eingearbeitet. Besonders wertvoll war auch die stärkere Verankerung wissenschaftlichen Arbeitens im schulinternen Curriculum, die durch die begleitende Unterstützung und die inhaltlichen Impulse aus dem Projekt gefördert wurde.

Ein weiterer wichtiger Mehrwert bestand in der direkten Rückmeldung und der konstruktiven

Begleitung durch die Projektmitarbeitenden. Diese haben unsere curriculare Entwicklung mit fachlicher Expertise unterstützt, konkrete Anregungen gegeben und uns in schwierigen Entscheidungsprozessen Sicherheit vermittelt. Diese enge Zusammenarbeit hat uns geholfen, unser Curriculum nicht nur an die gesetzlichen Vorgaben anzupassen, sondern es auch qualitativ weiterzuentwickeln und noch besser auf die Anforderungen der generalistischen Pflegeausbildung abzustimmen.

Welche konkreten Folge- und Nachwirkungen hat das Projekt an Ihrer Schule ausgelöst?

NW: An unserer Schule hat es spürbare und nachhaltige Folge- und Nachwirkungen ausgelöst. Besonders prägend war die Multiplikatorenfunktion der im Projekt aktiven Kolleginnen und Kollegen, die die gewonnenen Erkenntnisse und Impulse in das Kollegium hineingetragen und so maßgeblich zur Verbreitung und Verankerung der Inhalte der generalistischen Pflegeausbildung beigetragen



haben. Es konnten Unsicherheiten im Team abgebaut und Missverständnisse sowie Fehlinterpretationen hinsichtlich der neuen Ausbildungsstruktur gezielt aufgeklärt werden.

Ein weiterer wichtiger Effekt war die Reflexion und Weiterentwicklung unserer curricularen Arbeit. Im Rahmen der Projektbegleitung und durch die Vernetzung mit anderen Schulen wurde die eigene curriculare Umsetzung kritisch hinterfragt und evaluiert. Anpassungen und Optimierungen wurden vorgenommen, um den Anforderungen der generalistischen Pflegeausbildung noch besser gerecht zu werden.

Zudem hat sich die Kultur des Austauschs und der Zusammenarbeit an unserer Schule verstärkt. Die Erfahrungen aus dem Projekt haben gezeigt, wie wertvoll der Dialog mit anderen Bildungseinrichtungen ist. Diese Offenheit für Vernetzung wirkt bis heute nach. So nutzen wir weiterhin aktiv Plattformen wie das Yammer-Netzwerk als Informations- und Austauschmedium und bleiben auch mit Projekten wie „Neksa“ in Kontakt.

Die durch das IPfleB-Projekt angestoßene Bereitschaft zur kontinuierlichen Reflexion und Weiterentwicklung unserer Ausbildungsstrukturen ist zu einem festen Bestandteil unserer Schulentwicklung geworden. Damit wurden nicht nur kurzfristige Impulse gesetzt, sondern langfristig zur Professionalisierung unseres Bildungsangebots beigetragen.

SO: An unserer Schule ist durch die Fortbildungsangebote der Austausch der Lehrenden untereinander forciert worden. Jeder Kollege brachte Input mit und der pädagogische Austausch zur Umsetzung des lernfeldorientierten Curriculums in den einzelnen Lernfeldteams gewann an Bedeutung. Das Auseinandersetzen, nicht nur mit dem Fachinhalt, sondern vor allem mit der Art und Weise, wie die Kompetenzen entwickelt werden, beeinflusst das Team.

Damit wird der Prozess der Schulentwicklung noch einmal angekurbelt, weil es zu einer kritischen Auseinandersetzung bezüglich des Lehr- und Lernverständnisses kommt. In der Lernortkooperation mit den Trägern der praktischen Ausbildung sind die Verantwortlichkeiten für die Ausbildung stärker in den Fokus gerückt bzw. werden eingefordert und es kommt zur Annäherung bezüglich des Ausbildungsverständnisses.

ME: Das Projekt hat vor allem zur Akzeptanz der Kompetenzorientierung im Team geführt. Wir führen am Beruflichen Schulzentrum keine Diskussionen mehr, ob die Kompetenzorientierung besser oder schlechter als die vorhergehenden Ausbildungen ist oder nicht, sondern wir wenden dieses Konzept an.

Durch die wissenschaftliche Begleitung und transparente Information und Dokumentation des Projektes gab es immer einen Begründungsrahmen für die Erfordernisse der Generalistik, was zu einem breiten Verständnis im Team geführt hat.

> Fortsetzung in der Sommerausgabe

ÄNDERUNGSMELDUNG

Bitte per Post an: LVBS Sachsen, Strehleener Straße 14, 01069 Dresden
oder per Fax: 0351 4759 1022

Liebes LVBS-Mitglied,

wenn sich etwas im Leben ändert, muss man an viele Dinge denken. Sind Sie umgezogen, haben Sie Ihren Mitgliederstatus gewechselt oder arbeiten Sie nun an einer anderen Schule und haben vergessen uns zu informieren?

Name, Vorname

Geburtsort

Geburtsort

Straße, PLZ, Ort

Tel.

E-Mail

Änderung Wohnanschrift:

Straße

Hausnr.

PLZ

Wohnort

Änderung Bankverbindung:

IBAN

SWIFT-BIC

Bank

Änderung Schule:

Schulbezeichnung

Straße

Hausnr.

PLZ

Wohnort

Änderung Status:

Student

Referendar

Arbeitnehmer

Ruhestand

Elternzeit

Beamter

ab

Ort, Datum

Unterschrift



RECHTSBERATUNGEN

Die Rechtsberatungen finden in der Regel jeden ersten Mittwoch im Monat in der Landesgeschäftsstelle des SBB, Theresienstraße 15, 01097 Dresden von 11:30 bis 16:00 Uhr statt.

Die aktuellen Termine werden unter <https://www.sbb.de/service/rechtsschutz/> veröffentlicht.

Eine Terminvereinbarung ist erforderlich über die Geschäftsstelle des SBB, Tel. 0351 4716824 oder per E-Mail an post@sbb.dbb.de. In jedem Fall ist ein Rechtsschutzantrag an den LVBS zu richten.

RENTENBERATUNG/PENSIONSBERATUNG

Die Rentenberatung erfolgt direkt über die Deutsche Rentenversicherung bzw. für Beamte über das Landesamt für Steuern und Finanzen.

Einen persönlichen Ansprechpartner erreichen Sie direkt über die auf unserer Homepage verlinkten Seiten.

weitere Informationen:
www.sbb.de/service/renteversorgungvbl

RENTE

Bei Fragen zur Rente wenden Sie sich gern an die Auskunfts- und Beratungsstellen über die Deutsche Rentenversicherung: www.deutsche-rentenversicherung.de

PENSION/ RUHEGEHALT

Der Ansprechpartner ist das Landesamt für Steuern und Finanzen. Hier finden Sie die aktuellen Informationen und die entsprechenden Kontaktdaten:

Homepage vom Landesamt: www.lsf.sachsen.de

VBL - BETRIEBSRENTE

VBL – Die Altersvorsorge für den öffentlichen Dienst

Informationen unter www.vbl.de.

Kommen Sie zur persönlichen VBL-Vorsorgeberatung. Termine in Ihrer Nähe unter: www.vblvorort.de

Alle Links erreichen Sie bequem über www.lvbs-sachsen.de unter Rente Pension VBL

TERMINE

Bitte beachten Sie folgenden Termin bei der Zusendung von Beiträgen:

Ausgabe: Sommer 2025
Redaktionsschluss: 20.05.2025

IMPRESSUM

LVBS Sachsen e. V.
Strehleener Straße 14, 01069 Dresden
Telefon: 0351 47591020
Fax: 0351 47591020
E-Mail: kontakt@lvbs-sachsen.de
www.lvbs-sachsen.de

Redaktion: Der Landesvorstand

Fotos: freepik, Fotolia, Photodune, LVBS





Dirk Baumbach



Ute Thierbach



Oliver Bergner



Birgit Bourdoux



Erik Wolf



Kathleen Dilg



Petra Dittner



Thomas Sturm



Grit Pacher



Torsten Paul



Uta Skoda



Andreas Heidrich



Karl Weidemann



Dr. Sabine Calov



Sabine Mesesch

LVBS

stark
kompetent
zuverlässig

Sachsen e.V.

- Der Berufsschullehrerverband -

- www.LVBS-Sachsen.de -