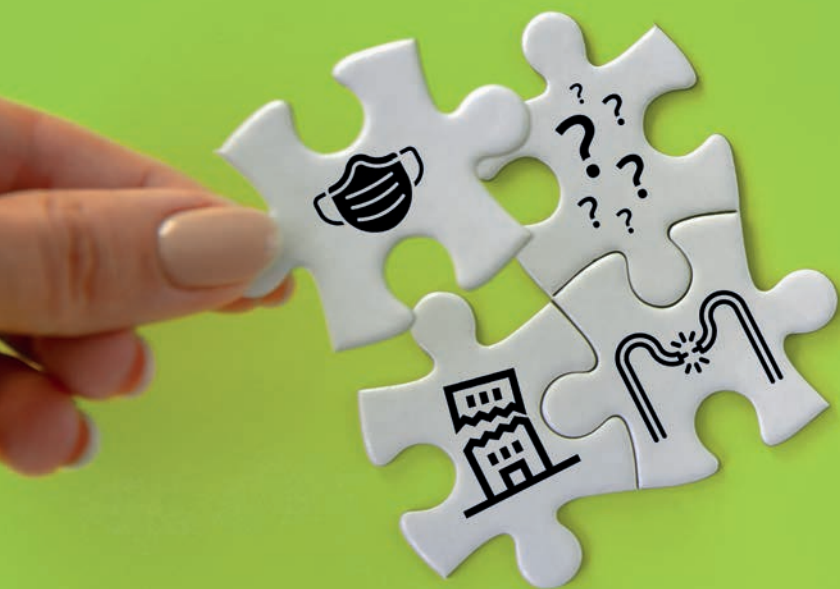


AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG



SOMMER 2020



16. JAHRGANG, AUSGABE JULI - SEPTEMBER 2020

Außerdem:
Teilschulnetzplan





EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser, wie war das doch gleich Ende März? Und plötzlich war die Schule zu. Innerhalb von wenigen Tagen hat sich das Unterrichten von einer gewohnten Umgebung und in Präsenzunterricht etablierten Form in eine virtuelle digitale Welt verlagert. Sächsische Lernplattformen wie LernSax oder Opal wurden vom Ansturm förmlich überrannt und mitunter sogar kurzzeitig lahmgelegt. Exakt in dieser Zeit begannen die Arbeiten zum Anschluss an das Glasfasernetz vor meiner Haustür. Anstatt morgens im Auto die Füllstandsanzeige des Tanks zu prüfen, war nun der erste Blick an die FritzBox: liegt das DSL Signal an und wie wird wohl die anberaumte Webkonferenz mit meinen Klassen stattfinden? Sind die erstellten Aufgaben verständlich gewesen und wurden diese von den Schülerinnen und Schülern abgerufen, bearbeitet und eingereicht? Ist eigenverantwortliches Lernen über einen längeren Zeitraum überhaupt denkbar und wie lange wird dieser Ausnahmezustand Normalität bleiben müssen? Die Corona-Krise hat dabei ohne Vorwarnung auch das System Schule auf dem Weg in die Digitalisierung kalt erwischt und herausgefordert. Das Homeoffice der Lehrkräfte wurde zum Homeschooling für die Schüler, auch für die eigenen Kinder. Es entstand eine Mehrfachbelastung für viele Familien. Die Pandemie hat weitere vielfältige Probleme aufgezeigt und gleichzeitig Kreativität, Engagement, Flexibilität der Lehrkräfte hervorgebracht, um Ausbildung zu ermöglichen, bis hin zu Gestaltung von Prüfungen und dem Erbringen von Leistungsnachweisen.

In dieser Ausgabe werfen wir einen Blick zurück auf die Anfänge. LernSax-Experte Jens Schiller vom MPZ Pirna beleuchtet in seinem Beitrag Erfahrungen mit dem onlinebasierten Lernen und erklärt die „Methode des unbekümmerten Probierens“, die sicherlich vielen von uns für einen funktionierenden Fernunterricht zum

Leitfaden wurde.

Antje Laspe und Dirk Bachmann beschreiben das Lernmanagement in der Lehrerbildung an der Lehrerbildungsstätte für das Lehramt an berufsbildenden Schulen. Bereits seit vielen Jahren wurde hier ebenfalls mit der Kommunikations- und Lernplattform LernSax ein Instrument zur Umsetzung der Ausbildung eingesetzt. Künftig ist davon auszugehen, dass onlinebasierte Lernarrangements bei vorhandener technischer Ausstattung das curriculare Gesamtpaket noch intensiver bereichern werden.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung wurde ebenso vor eine ganz neue Situation gestellt. Michael Wagner gewährt Einblick in die Tätigkeiten des Gremiums, die Nutzung vielfältiger Kommunikationswege und mahnt an, dass es essentiell wichtig ist, persönlich miteinander im Austausch zu agieren. Eine Tatsache, die nicht nur durch das Gremium der HSBV, sondern von Lehrern, Schülern und Auszubildenden herbeigeseht wird.

Durch die Kontaktverbote mussten wir auf Verbandsebene gleichwohl mit der Absage des Frühlingfestes und der Seniorenveranstaltung reagieren. Eine Verschiebung auf ein danach ist die einzige Alternative.

Im Vorfeld von Corona gab es erste Kontakte zu den bildungspolitischen Sprechern der CDU und der SPD. Hintergrund ist die Bildung der Landesregierung und die Inhalte im Koalitionspapier. Mittlerweile müssen wir aber davon ausgehen, dass einige der dort aufgeführten Punkte nicht zur Realisierung reifen werden. Eine Fortsetzung der Gespräche mit den noch nicht besuchten Fraktionen ist in Planung. Dagegen startete im März der Diskussionsprozess zum Teilschulnetzplan, dessen Abschluss mit der Vorlage eines Entwurfes zur Anhörung bereits für den Oktober 2020 geplant ist. Der LVBS hat reagiert und sich in einem Positionspapier an Kultusminister Christian Piwarz und an alle Akteure gewandt, um eine Verschiebung der

Umsetzung ab dem Schuljahr 2023/24 zu fordern. Wir haben in dem Schreiben unsere Bedenken zum Ausdruck gebracht und gleichzeitig Vorstellungen und Vorschläge unterbreitet. Grundsätzlich sehen wir aber mit dem Teilschulnetzplan ein wichtiges Signal, die künftige Landschaft der Berufsbildenden Schulen in Sachsen nachhaltig zu festigen.

Oliver Bergner arbeitet in der Fachkommission Lehrerbildung auf Bundesebene des BvLB und berichtet von zwei interessanten Veranstaltungen. Zum einen wurde in einer Auswertungsveranstaltung des Landes Niedersachsen zum Thema „Digitalisierung in der Arbeitswelt – Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0“ ein Projekt vorgestellt, welches aktueller nicht hätte sein können. Zum anderen ist das Thema „Seiten- und Quereinsteiger – Chance und Herausforderung!“ nach wie vor wichtiger Ideengeber für die aktuelle Situation an den Schulen.

Die Bundestarifkommission, in der Jürgen Fischer aktiv ist, hat sich dem Thema der Tarifverhandlungen in einem Lehrgang zugewandt. Gestaltet durch die Verhandlungsführer der dbb beamtenbund und tarifunion wurden in Vorträgen und Diskussionsrunden die Aufgaben der Bundestarifkommission, immer mit Blick auf ein erfolgreiches Resultat für die Beschäftigten, im Zusammenhang erläutert und begründet. Sein Bericht offenbart die Komplexität und Vielfalt der anzustrebenden Ziele.

Mit der nunmehr vorliegenden Sommerausgabe unseres LVBS-konkret Heftes wünschen wir Ihnen für die demnächst beginnenden Sommerferien alles Gute, bleiben Sie gesund und hoffen wir danach auf eine baldige Rückkehr zum Unterrichten in den Schulen bei gleichzeitiger Auswertung und Einbeziehung der Erfahrungen aus dem Fernunterricht.

Herzlichst Ihr

Dirk Baumbach, 1. Vorsitzender

INHALT

- 04 **GESPRÄCH MIT DEN BILDUNGSPOLITISCHEN SPRECHERN**
- 06 **INDUSTRIE 4.0! WIRTSCHAFT 4.0! SCHULE 4.0?**
- 09 **SEITEN- UND QUEREINSTEIGER – CHANCE UND HERAUSFORDERUNG!?**
- 10 **UND PLÖTZLICH IST ES ANDERS**
- 11 **HSBV-ARBEIT WÄHREND DER KRISE**
- 13 **PRESSEMITTEILUNGEN**
- 17 **DAS NETZ DER BERUFLICHEN SCHULZENTREN**
- 21 **LEHRERBILDUNG AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN IN ZEITEN VON CORONA**
- 23 **LEHRGANG UND TAGUNG ZU DEN AUFGABEN DER BUNDESTARIFKOMMISSION**
- 27 **ARBEITSZEITGESTALTUNG EINES LEHRERS IN DEN FERIEEN**
- 29 **ENTLASTUNGEN FÜR ÄLTERE LEHRKRÄFTE UND GEWÄHRUNG EINER BINDUNGSZULAGE**
- 30 **AUSSCHUSS SENIOREN DES LVBS UND FRÜHLINGSFEST 2020**
- 31 **UMSETZUNG DES MASERNSCHUTZGESETZES**
- 34 **TERMINE**



GESPRÄCH MIT DEN BILDUNGSPOLITISCHEN SPRECHERN

Mit dem Beginn der neuen Legislaturperiode haben wir begonnen, mit den bildungspolitischen Sprechern der Fraktionen in Kontakt zu treten. Während die Termine mit Herrn Gasse, MdL (CDU) und Frau Friedel, MdL (SPD) Anfang Februar noch stattfinden konnten, sind die Treffen mit Frau Melcher, MdL (B90/Grünen) und Frau Neuhaus-Wartenberg, MdL (Die Linke) durch die Kontaktbeschränkungen nicht mehr möglich gewesen.

Zielstellung war und ist es, mit den Politikern in Austausch zu treten und in einem Antrittsbesuch die aktuellen Probleme unserer Schulart zu besprechen. Nachfolgend stellen wir die besprochenen Themen in Stichworten vor. Sobald die Einschränkungen des öffentlichen Lebens es wieder zulassen, persönliche Gespräche zu führen, werden wir das Begonnene fortsetzen.

1. Wahrnehmung der beruflichen Bildung in der Öffentlichkeit und der Politik nachdrücklich verbessern

- duales System schützen (Inhalt und Gestaltung der Lernfelder; lernfeldgerechte Prüfung; Ausstattung der Schulen, Qualität von Ausbildung sichern (z. B. Reform der Erzieherausbildung: DQR 6 halten) u. a.
- Image beruflicher Bildung, Stärkung der Beruflichen Schulzentren als gleichwertiger Partner im dualen System
- gezielte digitale Förderung, insbesondere eine Innovations- und Investitionsoffensive gezielt für BSZ
- Digitalisierung mit den Lehrern, aber nicht ausschließlich durch die Lehrer umsetzen
- Internatsausbau, Verbesserung Azubi-Ticket

2. Bildungspolitik – zum Koalitionsvertrag

Schule

- **Assistenzprogramme** fortschreiben
- an den BBS mit > 700 Schülern einen Schulverwaltungsassistenten bis 2023/24
- Schulassistent für jede zweite Schule bis 2024/25
- Ressourcen für das Programm „**Schulsozialarbeit**“
- Vernetzung der **Oberschulen** mit den Beruflichen Schulzentren
- Ausbau der **Berufsausbildung mit Abitur**
- Vereinbarungen mit den Schulträgern über Service und **Wartung der digitalen Infrastruktur**
- **Evaluationsverfahren** durch eine externe Schulevaluation ergänzen

Berufliche Bildung, Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs

- **Teilschulnetzplan** in Abstimmung mit den Schulträgern, Gleichgewicht zwischen ländlichem Raum und Ballungszentren
- Lehrbedarf erkennen und abdecken, vor allem im spezialisierten Unterricht
- Schutz der BS-Lehrer vor **Überlastung** (Gefahren durch Blockunterricht; Einsatz in den Ferien; konsequentes Anwenden des Handlungspaketes z. B. Bindungszulage)
- Novellierung des **Sächsischen Schulgesetzes**
- **Gleichstellung** der Ingenieur-, Medizin- und kaufmännischen **Fachschulpädagogen** (vor allem FH) mit den Grundschullehrern (EG13)
Anhang des Minderheitenvotums der Anerkennungskommission im Zuge des Handlungsprogramms
- Weiterführung und Ausbau des **Gesundheitsmanagements**

- Einstellungen auf Basis einer **Lehrerbedarfsplanung**
- umfassende Absicherung des **Grund- und Ergänzungsbereichs**
- Anrechnungsstunden **für Klassenleiter**, schrittweise ab 2023/24
- Anpassung des **Pflichtstundenmaßes** als langfristiges Ziel
- Problem **Gehaltseinbußen nach Höhergruppierung in E14** (Fallstricke Stufenaufstieg, Lebensarbeitszeit, Höhergruppierung/Stufenaufstieg)
LVBS konkret, Ausgabe Winter 2020 „Ist eine Höhergruppierung immer der optimale Weg? Und welche Fallstricke verbergen sich im Detail?“
- **Teilzeitverträge** Umgang mit Anträgen, besonders bei „Bestandsschutz“

INDUSTRIE 4.0! WIRTSCHAFT 4.0! SCHULE 4.0?

FACHTAGUNG ZUM ABSCHLUSS EINES PROJEKTES DES LANDES NIEDERSACHSEN AM 11.03.2020 IN NEUSTADT AM RÜBENBERGE



von Oliver Bergner

Wenige Tage vor den Mitte März 2020 ausgeführten Beschränkungen im täglichen Leben wurde mir die Gelegenheit gegeben, an der Auswertungsveranstaltung des Landes Niedersachsen zum Thema „Digitalisierung in der Arbeitswelt – Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0“ teilzunehmen.

Für den schnellen Leser ist schon jetzt klar: „Na mit unserer Ausstattung! Unmöglich!“

Aber das greift deutlich zu kurz. Denn eines wurde mir schnell klar: Hard- und Software ist vermutlich das kleinere Problem bei der Um-

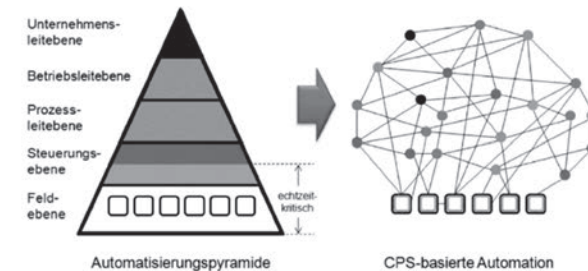
setzung von Inhalten, die unsere Schüler für die Bewältigung der zukünftigen Aufgaben im Beruf vorbereiten sollen.

Projektbeteiligt waren 6 Standorte mit 11 Schulen. Diese wurden über das Wirtschaftsministerium mit insgesamt 1,5 Mio. € ausgestattet und sollen als Leuchtturmprojekte dienen sowie Fortbildungen anbieten, um die Ergebnisse in die Fläche zu tragen.

Ziel sollte sein, an den Beruflichen Schulen oder Schulzentren jeweils eine smart factory (intelligente Fabrik) für Schulungszwecke zu installieren. Das Besondere hier: gewerbliche und kaufmännische Abteilungen oder Schulen sollen in diesen Lernfabriken fachübergreifend zusammenarbeiten. Die Kaufleute organisieren also Marketing, Werbung, Verkauf usw. und die „Gewerbler“ erstellen Produktionsprozesse, programmieren Maschinen und stellen die Produkte gegebenenfalls in kleinen Stückzahlen her. Die Schüler beider Wirtschaftszweige sollen so gegenseitige Interessenlagen und Verständnis für den Gesamtprozess gewinnen.

Die Startbedingen lauteten: Geld ist da, Ideen sind da, hoch motivierte Lehrer und Schüler ebenfalls. Trotzdem fielen die Ergebnisse meiner Meinung nach höchst unterschiedlich aus.

Nach einführenden Worten des gastgebenden Schulleiters der BBS Neustadt am Rübenberge (OstD Backs) und des niedersächsischen Kultusministers (Grant Hendrik Tonne), begann die Fachtagung mit einer Analyse des renommierten Bildungswissenschaftlers Prof. Wilbers (Alexander Universität Erlangen-Nürnberg). Unter anderem beschäftigte er sich mit Fragen wie der Hybridisierung der Arbeitswelt (verschmelzen von kaufmännischen, gewerblichen und informatischen Prozessen) veränderten Arbeits- und Geschäftsprozessen und den damit einhergehenden veränderten Kompetenzanforderungen an die Mitarbeiter in soziotechnischen Systemen. Er stellte dar, dass derzeit eine Auflösung der Automatisierungspyramide hin zum Cyber-physikalischen System (CPS) stattfindet.



Quelle: <https://www.researchgate.net/> (Abbildung-Automatisierungspyramide-VDI-VDE-2013)

- räumliche Entfernung im Praxisverbund zweier Schulen, verbunden mit unzureichender (kaum kompatibler) Hard- und/oder Software des kaufmännischen und gewerblichen Bereichs (ERP, PPS)
- ein für Lehrer kaum zumutbarer (Um-) Programmieraufwand der auf dem Lehrmittel- oder Fachmarkt erhältlichen Software
- immenser Aufwand und didaktische Herausforderungen für die Erstellung von Curricula, Unterrichtskonzeptionen, Arbeitsblättern, Lehrvideos usw., was neben einem „normalen“ Schulalltag nur unter stark erhöhter Motivationslage denkbar ist.
- langwierige Bestell- und Lieferprozesse von Bearbeitungs- bzw. Handhabungsmaschinen, die in einem Fall trotz „Turbobeschaffung“ erst wenige Wochen vor dem Ende des 2-jährigen Projekts zustande kam (Dienstwege, Sachmittelzuweisung usw.)
- Fehlendes Verständnis der Systemadministratoren des Schulträgers „Das geht nicht!“
- Stark erhöhter, qualitativ hochwertiger Fortbildungsbedarf (auch im Lehrteam) usw.

An dieser Stelle ergab sich sofort die Frage: Wie soll eine Schule, die sich in ihrer hierarchischen Organisationsform eher der Automatisierungspyramide zuordnen lässt, ein Cyber-physikalisches System für den Schüler überzeugend abbilden? Gibt man sich mit den herkömmlichen Projektgedanken zufrieden ist dies durchaus denkbar - im Sinne einer weitgehend offenen Projektgestaltung und einer neuen Qualität der Ausbildung - kaum vorstellbar!

Entsprechend gestaltete sich dann auch die Bewertung der von meinem Kollegen und mir besuchten vier Projektvorstellungen.

Benannte Probleme, die oft strukturell begründbar sind waren:

Veränderungen im Schulalltag sind auch aus anderen Gründen dringend notwendig. Wenn sich wandelnde Prozesse der Arbeitswelt theoretisch nachvollzogen werden sollen, bedeutet dies ein Abbilden von:

- neuer Mensch-Maschine-Interaktion (z.B. Sprachsteuerung, virtuelle Realität),
- erhöhter Rolle persönlicher Interaktion,
- teamorientiertes sowie interdisziplinäres und hierarchieübergreifendes Arbeiten,
- weniger Routinearbeiten,
- mehr anspruchsvolle Entscheidungssituationen für den Facharbeiter (Interpretation von Daten, Systemdiagnose, Innovation, Kontrolle...) usw.

Zur Simulation einer solchen, CPS-basierten Automation braucht es eine agile Schule. Das heißt, Führungsverständnis, Organisations-

struktur und Führungsinstrumente müssten angepasst werden. Im Klartext würde das bedeuten: Mehr Autonomie und Kompetenz für die Fachbereiche oder die fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppen sowie der dort agierenden Lehrer, direkter oder verkürzter Zugriff auf übergeordnete Systemteilnehmer wie Haushalt, IT-Administration oder Schulträger und weiteres.

Übrigens: gelungen zu sein scheint das Projekt der gastgebenden Schule.

Nähere Informationen erhalten Sie unter: https://www.bbs-nrue.de/images/Bildung/2020-03-04_projektabschluss_11_03_2020.pdf

Der SL OstD Backs zeigte sich für Nachfragen sehr offen!

SEITEN- UND QUEREINSTEIGER – CHANCE UND HERAUSFORDERUNG!?

SITZUNG DER FACHKOMMISSION LEHRERBILDUNG 06./07.03.2020

von Oliver Bergner

Am 06.03.2020 fand die erste Sitzung des Jahres der Fachkommission Lehrerbildung des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung statt. Die Vertreter aus 10 Bundesländern, flankiert durch die Expertengruppe Prof. John und Prof. Pätzold beschäftigten sich mit den Themen „Seiten- und Quereinsteiger – Chance und Herausforderung!“ In Länderberichten wurde die Herangehensweise der unterschiedlichen Kultusministerien vorgestellt und diskutiert. Die Fachkommission wird die Ergebnisse in Form einer Stellungnahme des BvLB verfassen.

Die Tagung begann mit einem interessanten Impulsreferat von Herrn Patrick Geiser, Georg-August- Universität Göttingen zum Thema Digitalisierung in der kaufmännischen Ausbildung.

In den meisten Berufsfeldern ist eine starke Automatisierung digitalisierbarer Geschäftsprozesse beobachtbar. Beispielhaft kann hier die P2P- Kreditbeantragung genannt werden, die leicht komplett online möglich ist. Allerdings werden diese Tätigkeiten substituiert. Über gigantische Geschäftsmodellveränderungen – z. B. hin zum Omnichannel Commerce oder Sharing Economy, erfolgt eine (Kompetenz-) Anforderungsveränderungen an die Mitarbeiter, die sich natürlich auch in der Ausbildung der Lehrer widerspiegeln muss. Anmerkung: Im gewerblichen Bereich passiert gerade ähnliches unter der Überschrift „Industrie 4.0“.

Folge: Nur komplexe Arbeitsgänge werden zukünftig von ausgebildeten Fachkräften erledigt. Einfache Tätigkeiten werden digital automatisiert.

Herr Patrick Geiser wird die Vorstudie im Rahmen seines Promotionsverfahrens fortführen und ausbauen. Zwischenergebnisse und Teile seiner Forschungsergebnisse können interessierte Leser hier einsehen:

https://www.lvbs-sachsen.de/cms2/images/stories/dokumente/2020/Digitalisierung-kaufm_Berufsbildung.pdf



Patrick Geiser, Georg-August- Universität Göttingen

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

Der Mitgliedsbeitrag beträgt monatlich für			
Vollbeschäftigte Mitglieder	10,00 €	Mitglieder im Erziehungsurlaub oder Elternzeit	5,00 €
Teilzeitbeschäftigte Mitglieder	10,00 €	Referendarinnen und Referendare	2,00 €
Mitglieder im Ruhestand	5,00 €	Studentinnen und Studenten	1,00 €
		fördernde Mitglieder:	nach Vereinbarung

UND PLÖTZLICH IST ES ANDERS

Zum Jahresanfang gab es weit weniger berufsbildende Schulen, die eine LernSax-Anmeldung hatten, als zum jetzigen Zeitpunkt. Mein BSZ verfügte zwar seit April 2018 über einen LernSax-Zugang, aber dieser dümpelte eher so vor sich hin. Außer ein paar zarter Testversuche und eine Formularabfrage zum Auslandspraktikum der SHK-Lehrlinge, passierte da nicht wirklich viel. Nach Gründen zu suchen, warum das so war, hat jetzt auch keinen Wert. Gleichfalls erübrigt sich die Frage, warum hier nun plötzlich über tausend LernSax-Nutzer existieren... Viel wichtiger ist doch, dass es nicht nur angemeldete Nutzer gibt, sondern die Plattform mit seinen vielen Funktionen auf Herz und Nieren getestet wurde. Dieser Test war ein Härtetest! Ein Härtetest für alle. Für Lehrer, Schüler, Server und die Plattform selbst. Ja und alle sind irgendwie an Grenzen gestoßen. Zuerst die Server, dann die Lehrer und letztendlich auch die Schüler. Das Server-Problem als technisches Problem war "relativ schnell" gelöst. Schwieriger gestalteten sich die Probleme auf Schüler- und Lehrerseite. Viele wurden von der Situation überrollt. Ohne Vorbereitung von Null auf Hundert... Irgendwie hat jeder nach einer schnellen und praktikablen Lösung gesucht, probiert, getestet und auch teilweise recht negative Erfahrungen sammeln müssen. Da war einfach MuP angesagt. (MuP → Methode des unbekümmerten Probierens). Und plötzlich war Schule irgendwie anders, irgendwie digital, auch ohne fertig ausgefeiltes Medienbildungskonzept. Das Konzept hat der "Alltag" geschrieben, mit sehr viel Lebensnähe und Vielfalt, so wie es doch in vielen curricularen Papieren gefordert wird. (Übrigens: Ein Handyverbot oder ein Verbot zur Nutzung privater Endgeräte taucht hier nicht auf...)

Aber zurück zum Härtetest. Die Situation hat eine Menge "LernSax-Tester" mit sich gebracht, die "schonungslos" Funktionen und Nutzungsmöglichkeiten in noch nie dagewesener Form getestet haben. Dabei sind natürlich auch Schwachstellen und Wünsche zu Tage gekommen, die zeigen, dass auch eine solche Plattform ein Projekt ist, was einer ständigen Weiterentwicklung bedarf. Das wird für viele nichts Neues sein. Aber vielleicht rücken die Wünsche nun auf der Prioritätenliste der Entscheidungsträger ein Stück weiter nach oben und sorgen dafür, dass die Nutzung der Plattform auch im wieder einkehrenden "normalen" Unterricht ein fester Bestandteil wird.

Bleiben wir also wie immer optimistisch.

Kontakt:

Die  LernSaxen

Jens Schiller
jens.schiller@as-bs.lernsax.de
derlernsaxe@asd.lernsax.de
<https://www.lernsax.de>

HSBV-ARBEIT WÄHREND DER KRISE

von Michael Wagner

Warum nur habe ich mich zum Schreiben bereit erklärt? - Die Schwierigkeiten beginnen ja schon bei der Überschrift: „HSBV-Arbeit in der Krise“ würde einen völlig falschen Eindruck erwecken, und „HSBV-Arbeit mit CORONA“ wünscht man wirklich keinem. Vielleicht passt es so:

Seit Anfang April 2019 arbeite ich als gewählter Stellvertreter in der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte (HSBV) und lerne dieses Gremium seither als sehr strukturiert und zielorientiert arbeitend kennen und schätzen. Die HSBV unterstützt die Arbeit der 5 Bezirksschwerbehindertenvertretungen (BSBV) an den Standorten des LaSuB und der 15 Örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (ÖSBV), die über ganz Sachsen verteilt sind. Und dann kam CORONA.

Gerade in der Anfangsphase von CORONA mit dem Ergebnis des „lockdown“ verspürte ich eine ungewohnte Unsicherheit und Ungewissheit, was denn nun zu tun sei. Wir konzentrierten unsere Tätigkeit zunächst darauf, konkrete Auswirkungen auf die von uns zu vertretenden Schwerbehinderten und den Schwerbehinderten gleichgestellten Lehrkräfte (SB/GL) zu analysieren. Schnell wurde klar, dass es nicht nur um die SB/GL, sondern darum gehen muss, verstärkt auf den Schutz der sogenannten „vulnerablen Personen“ zu achten; inzwischen hat sich in Zusammenhang mit CORONA hier der Begriff der „Risikogruppe nach RKI“ durchgesetzt. Gemeinsam mit dem Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) war und ist ein ständiger Abgleich mit den Maßnahmen des SMK notwendig. Der dazu notwendige Informationsfluss zwischen SMK, LHPR und HSBV erfolgte überwiegend per E-Mail und das

Schulportal, was nach Anfangsproblemen weitgehend unproblematisch war.

Parallel hieß es, den Kontakt zu unseren ÖSBV & BSBV zu halten. Aus meiner Sicht zahlte es sich nun besonders aus, dass alle Schwerbehindertenvertretungen seit Jahren in sehr engem Kontakt und vor allem intensivem fachlichen Austausch standen und stehen. Von allen Seiten war zu erfahren, dass man überwiegend aus dem „home office“ arbeite und dabei auch handlungsfähig bleibe. Ergänzend wurde in allen Vertretungen darauf geachtet, Fristen zu bearbeitender Vorgänge strikt einzuhalten, und für unsere SB/GL erreichbar zu bleiben. Da dies meiner Einschätzung nach hervorragend gelang, möchte ich auf diesem Wege allen Mitarbeitern unserer SBV ganz herzlich danken!

Hilfreich und verwirrend zugleich war der Austausch mit den SBV der Lehrer in den anderen Bundesländern. Der rege E-Mail-Schriftwechsel war eine sehr umfassende Informationsquelle, aber auch ein Anlass zum Nachdenken über den Begriff „Aktionismus“ und über die Auswirkungen des Föderalismus in unserem Staat. Was mir neben all den unterschiedlichen Vorgaben der einzelnen Kultusministerien besonders auffiel: Wenn eine Ministerin ein vorgefertigtes offizielles Schreiben handschriftlich um Zeilen des Dankes und der Bitte um achtsamen Umgang mit der eigenen Gesundheit ergänzt oder sich Minister zeitnah direkt an die Lehrkräfte wenden, dann ist man als Beschäftigter sicher stärker berührt, als in den Fällen, wo die Anerkennung der unter massiv erschwerten Bedingungen geleisteten Arbeit der Lehrkräfte über Schulleiter weitergereicht werden sollte.

DER LVBS LEHRER- KALENDER 2020/21

FÜR MITGLIEDER
KOSTENLOS
ÜBER DIE SCHULPOST



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

12 LVBS konkret

Bei uns in der HSBV bewährte sich die Arbeitsweise „pro Büro max. 1 Person“ in Kombination mit der Erreichbarkeit im „home office“ per Telefon und E-Mail. Was jedoch zunehmend fehlt, das ist der unmittelbare intensive Austausch, gerade wenn man vor neuen Herausforderungen steht. Vor 2 Jahren hätte ich bei „Ping-Pong“ nur an Tischtennis gedacht - nun fehlt mir aber das gegenseitige Zuwerfen von Ideen, der Austausch von noch nicht zu Ende durchdachten Argumenten doch sehr.

Möge es bald wieder möglich sein, gemeinsam mit meinen Mitstreitern in der HSBV ein „Ping-Pong“ mit vielen guten Ideen zugunsten unserer SB/GL zu erleben.

Übersicht der Schwerbehindertenvertretungen:
<https://www.hsbvl.sachsen.de/5645.htm>



Pressemeldung

24. April 2020

Wenn Online-Unterricht zum Glücksfall wird

BVMW, Bildungsallianz des Mittelstandes, BvLB und VDR fordern: Digitalisierung in der Krise zwingend vorantreiben und begrüßen das 500 Millionen Euro Sofortprogramm

Deutschland ist im Bildungswesen mitunter noch ein digitales Entwicklungsland. Die Corona-Krise hat das noch einmal schmerzlich offenbart. Während die Lehrkräfte bundesweit über alle Schulgrenzen hinweg ohne Masterplan, dafür aber mit pragmatischem Engagement Online-Unterricht auf die Beine gestellt haben und sich das notwendige Wissen mangels vorhandener Fort- und Weiterbildungsangebote über Youtube-Videos und learning-by-doing angeeignet haben, stießen sie bei der praktischen Umsetzung schnell an die technischen Grenzen und damit an die Schwachstellen des Systems:

Das Breitbandnetz ist extrem lückig und großflächig nicht vorhanden. Vielfach fehlen digitale Endgeräte, um einen gesicherten Online-Unterricht durchführen zu können. Pädagogisch-didaktische Online-Lerninhalte sind Mangelware, ebenso Fort- und Weiterbildungsangebote. Eine funktionierende Bildungscloud gibt es nicht.

Für Mario Ohoven, den Präsidenten des BVMW, ist deswegen klar: „Der Digitalpakt der Bundesregierung greift nicht, weil die 5 Milliarden Euro zweckgebunden sind und nicht dort eingesetzt werden können, wo sie wirklich gebraucht werden. Das muss sich sofort ändern! Deutschland braucht ein digitales Fitnessprogramm für die Schulen!“

„Wir sind als Bildungsallianz des Mittelstandes schon einmal froh, dass diese Botschaft langsam aber sicher auch im Bundesbildungsministerium ankommt. Ein großes Sofortausstattungsprogramm für Schulen für den digitalen Unterricht zu Hause ist überfällig!“ äußert sich Patrick Meinhardt, Generalsekretär der Bildungsallianz des Mittelstandes, heute in Berlin. Runtergebrochen auf die knapp 44.000 Schulen in Deutschland bekäme jede Schule allerdings gerade einmal gut 11 000 Euro aus dem Sofortprogramm.

„Das ist nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein. Dieses Programm kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass damit nur ein kleiner Beitrag zur Verbesserung des digitalen Unterrichts einhergeht“, mahnt Jürgen Böhm, Bundesvorsitzender des Verbandes Deutscher Realschullehrer (VDR) und betont: „Wir können es uns in Deutschland nicht leisten, dass Ressourcen ungenutzt bleiben oder verschwendet werden.“

In vielen Bundesländern zeige sich derzeit, „dass Lernplattformen nicht stabil laufen, Cloud-Lösungen noch unzureichend eingeführt sind oder vielfach ein Nebeneinander an digitalen Insel-Lösungen existiert. Die Ausbildung 4.0 kämpft mit einer Mangelwirtschaft, anstatt mit Digitalkompetenz zu trumpfen“, sagt Joachim Maiß, einer von zwei Vorsitzenden des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB) und erinnert: „Die berufsbildenden Schulen sind das Bindeglied zur Wirtschaft.“

Ansprechpartner:

BVMW Eberhard Vogt: (030) 53320620 - eberhard.vogt@bvmw.de - Potsdamer Str. 7 - 10785 Berlin

VDR Waltraud Erndl: (01520) 1957242 - erndl@vdr-bund.de - Dachauer Str. 44a - 80335 München

Bildungsallianz Waltraud Erndl: (01520) 1957242 - waltraud.erndl@bildungsallianz.org - Potsdamer Str. 7 - 10785 Berlin

BvLB Sandy Reitzl: (030) 40816650 - reitzl@bvlb.de - Friedrichstraße 169 - 11117 Berlin

Seite 1

Pressemeldung

Berufliche Bildung ist kein Experimentierbalken

BvLB fordert klare Strukturen fürs Home-Learning für den Start ins neue Schuljahr

In der Corona-Krise haben die Berufsbildner mit Engagement, hohem Zeitaufwand, ohne Roadmap und trotz aller technischen Hindernisse Online-Unterricht in der beruflichen Bildung auf die Beine gestellt. Nur ist die Krise kein Dauerzustand, auch und gerade weil das Coronavirus Deutschland noch lange begleiten wird. „Dass die Digitalisierung durch die Hintertür erfolgt ist und das Bildungssystem dank kreativer Ideen und gelebtem Pragmatismus der Lehrkräfte so am Laufen gehalten werden konnte, ist kein Freifahrtschein für die Politik, das jetzt einfach so weiterlaufen zu lassen“, sagt Joachim Maiß, Vorsitzender des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB), und fordert: „Für den Start ins neue Schuljahr brauchen wir einen definierten strukturellen Unterbau, um Home-Learning als festen Bestandteil neben dem Präsenzunterricht im Schulalltag zu implementieren.“

Denn die Frage „Homeschooling vs. Präsenzunterricht?“ stellt sich nicht mehr. Der Mix aus beidem, mit dem die Berufsschulen Anfang Mai ganz langsam wieder den Regelschulbetrieb aufgenommen haben, ist gelebte Realität - und bleibt es auch auf Dauer. Deshalb muss die Digitalisierung der beruflichen Bildung beschleunigt vorangetrieben werden. Denn die Probleme sind offenkundig.

Das Breitbandnetz ist extrem lückig und großflächig nicht vorhanden. Vielfach fehlen digitale Endgeräte, um einen gesicherten Online-Unterricht durchführen zu können. Pädagogisch-didaktische Online-Lerninhalte sind Mangelware, ebenso Fort- und Weiterbildungsangebote. Eine funktionierende Bildungscloud gibt es nicht. „Doch all das ist zwingend nötig, um qualitativ stimmigen Online-Unterricht gewährleisten zu können. Die berufliche Bildung ist schließlich kein Experimentierbalken, sondern braucht verlässliche Standards“, sagt Eugen Straubinger, ebenfalls BvLB-Vorsitzender.

Bis zum Start der Sommerferien sind es in einigen Bundesländern gerade mal fünf Wochen. „Die Kultusminister der Länder verharren noch im Krisenmodus, anstatt die strukturellen Probleme zu beseitigen. Lehrkräfte haben bis heute keinen Anspruch auf einen Dienstlaptop, sondern unterrichten online mit privaten Endgeräten und müssen sich dann noch mit dem Finanzamt auseinandersetzen, inwieweit der Rechner steuerlich abgesetzt wird. Das ist inakzeptabel“, sagt Maiß.

Ebenso wenig hinnehmbar sei, „dass der Mix aus Präsenz- und Onlineunterricht im Zweischichtsystem jetzt gelebter Alltag ist und einen deutlichen zeitlichen Mehraufwand mit sich bringt, das Ganze aber nicht mit einem abgestimmten Arbeitszeitmodell hinterlegt ist. In der Krise haben die Berufsbildner getreu dem Motto ‚Geht nicht, gibt’s nicht‘ alles nur Erdenkliche realisiert und enorm viel Zeit investiert, um Unterricht auf Distanz zu ermöglichen. Das kann kein Dauerzustand sein“, mahnt Straubinger und betont: Auch hier ist die Politik gefordert, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Und zwar schnell und unbürokratisch. Denn in den ersten Bundesländern beginnt das neue Schuljahr bereits Anfang August.“

„Die Anforderungen der Betriebe sind maßgeblich für das, was wir vermitteln. Dabei haben wir im Zuge der Digitalisierung die schwierige Aufgabe, für eine Zukunft auszubilden, von der man nicht weiß, wie sie aussieht“, sagt Eugen Straubinger, ebenfalls BvLB-Vorsitzender, und manifestiert: „Berufsbildende Schulen müssen deshalb Kompetenzzentren für berufliche Bildung in der digitalen Transformation werden.“ Um hier erfolgreich sein zu können, müssten Technik und Didaktik zusammengeführt werden. Die berufliche Bildung braucht Learn-Labs, wo die Transformation gelebt wird, und digitale Klassenräume, die über Schulgrenzen hinweg untereinander vernetzt sind und einen Wissenstransfer ermöglichen.

Da es mit Blick auf die Corona-Krise in absehbarer Zeit keinen Regelschulbetrieb geben wird, Präsenzunterricht und Online-Units sich ergänzen werden, fordern der BVMW, die Bildungsallianz des Mittelstands, der BvLB und der VDR zügig weitere Schritte, um die Digitalisierung der schulischen Bildung voranzutreiben:

- Die Mittel aus dem Digitalpakt Schule müssen jetzt bei den Schulen ankommen! Hier sind alle Verantwortlichen gefordert.
- Die technischen Standards für die digitale Transformation – wenn auch noch nicht überall erfüllt – sind längst gesetzt und undiskutabel: Gigabit für alle, leistungsstarkes W-LAN in allen Klassenräumen, „Bring your own device“ (BYOD) und Cloudtechnologie.
- Städte, Landkreise oder Kommunen sind aufgefordert digitale Gesamtlösungen für ihre Region aufzustellen. Es darf zu keinen „Insel-Lösungen“ kommen. Ziel ist die Schaffung einer digitalen Infrastruktur, die von verschiedenen Schulen bei Wahrung der Anforderungen des Datenschutzes genutzt werden können (Nutzung gemeinsamer Datenspeicher, interner Netzwerke, pädagogischer Plattformen).
- Die technische Betreuung der schulischen IT-Systeme muss in die Hand von Profis. Hier sind regionale IT-Unternehmen gefordert. Lehrkräfte sind Pädagogen und keine IT-Experten.
- Digitale Fort- und Weiterbildungsformate für Lehrkräfte sind zentraler Baustein der Digitalisierung und müssen deutlich ausgebaut werden, denn mit Technik allein ist eine Digitalisierung nicht zu bestreiten.
- Die Expertise der Wirtschaft vor Ort ist bei der weiteren Digitalisierung notwendig.

Ansprechpartner:

BVMW Eberhard Vogt: (030) 53320620 - eberhard.vogt@bvmw.de - Potsdamer Str. 7 - 10785 Berlin

VDR Waltraud Erndl: (01520) 1957242 - erndl@vdr-bund.de - Dachauer Str. 44a - 80335 München

Bildungsallianz Waltraud Erndl: (01520) 1957242 - waltraud.erndl@bildungsallianz.org - Potsdamer Str. 7 - 10785 Berlin

BvLB Sandy Reitzl: (030) 40816650 - reitzl@bvlib.de - Friedrichstraße 169 - 11117 Berlin

DAS NETZ DER BERUFLICHEN SCHULZENTREN — DAS ZUKUNFTSKONZEPT DES SMK STEHT IM ENTWURF

Da es deutschlandweit keine synchronisierten Systeme gibt, die Schulen mit unterschiedlichen Hard- und Softwarelösungen arbeiten, müssen auch die dringend erforderlichen Fort- und Weiterbildungsangebote darauf zugeschnitten sein. „Idealerweise organisieren die Schulen diese Fortbildung selbst, weil sie genau wissen, was gebraucht wird. Dafür brauchen sie aber den nötigen Gestaltungsfreiraum, der bisher nicht gegeben ist“, sagen Maß und Straubinger einstimmig.

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. vertritt in Deutschland über 39.000 Lehrerinnen und Lehrer.

Anfang März hat das Sächsische Kultusministerium den ersten Entwurf des Teilschulnetzplanes vorgelegt. Hintergrund bildet dabei in erster Linie das Sächsische Schulgesetz § 23 a Abs. 7 ff, in dem es heißt: „Die oberste Schulaufsichtsbehörde stellt den Teilschulnetzplan für die berufsbildenden Schulen unter Berücksichtigung der Fachklassenstandorte mit Einzugsbereichen im Einvernehmen mit den Landkreisen und Kreisfreien Städten auf. Die Planaufstellung erfolgt im Benehmen mit dem Landesausschuss für Berufsbildung.“ Die Akteure in dem Prozess sind neben den Landkreisen und Kreisfreien Städten der Landesausschuss für Berufsbildung (LAB). Der LAB setzt sich aus Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörde zusammen. Er agiert als beratendes Gremium am Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.

Weiterhin beabsichtigt das Kultusministerium den Landesbildungsrat mit in die Gespräche einzubeziehen. Damit wirken unter anderem auch die Eltern-, Lehrer- und Schülervertretungen mit. Das jetzt erschienene Grundlagenpapier leitet den Dialogprozess ein, der bis Herbst 2020 abgeschlossen werden soll.

Der Lehrerhauptpersonalrat wird im Anschluss dann im Ergebnis der Gespräche an dem eigentlichen Entwurf des Teilschulnetzplanes beteiligt. Es ist nicht davon auszugehen, dass in Folge

dann weitgehende Anpassungen noch möglich sind. Wohl wissend, dass Gewerkschaften und Schulleitungen kein Beteiligungsrecht durch den Gesetzgeber erhielten, wurde auf eine beratende Einbeziehung leider verzichtet. Somit bleibt für mögliche Anpassung nur der Weg über die oben genannten beteiligten Akteure zu gehen.

Ein In-Kraft-Treten ist nach Anhörung und Einvernehmen für das Frühjahr 2021 geplant, so dass bereits mit dem Schuljahr 2021/22 die Umsetzung erfolgt. Der Teilschulnetzplan soll bis 2030 für Planungssicherheit sorgen und zwischenzeitlich 2025 evaluiert werden.

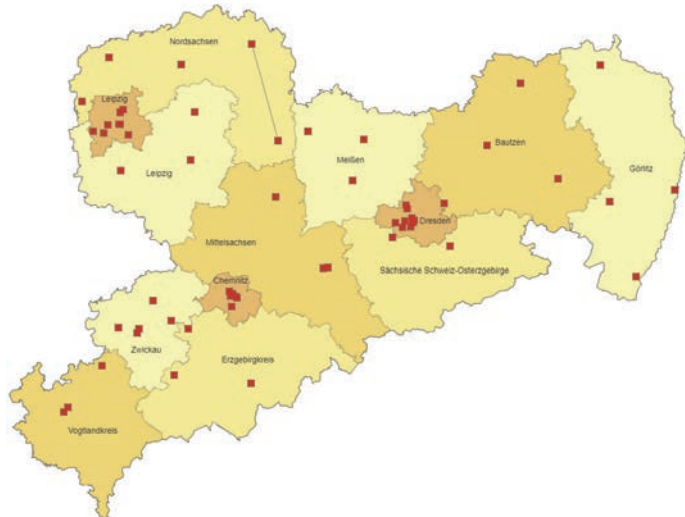
Kultusminister Christian Piwarz äußert in diesem Zusammenhang: „Wir machen die Beruflichen Schulzentren (BSZ) fit für die Berufsausbildung von morgen. Gleichzeitig schaffen wir Planungssicherheit für die Wirtschaft bis 2030. Jährliche Anpassungen im Ausbildungsangebot sollen damit der Vergangenheit angehören“. Mit dem Erhalt aller Beruflichen Schulzentren und der Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren soll sich die Berufsschullandschaft verstetigen. Neben einer Planungssicherheit, die vor allem von den Schulträgern und dualen Ausbildungsunternehmen gefordert wird, wird die Stärkung der Ausbildung im ländlichen Raum genannt. Es wird davon auszugehen sein, dass Wanderungsbewegungen für Auszubildende weg von den Oberzentren Dresden, Leipzig und Chemnitz hin

zu den Landkreisen erfolgen. Durch zu erwartende Probleme bei der Erreichbarkeit der Standorte bedarf es dann seitens der Schulträger eines Angebotes an ausreichenden Internatsplätzen.

Mit dem Blick auf Stabilität und Verlässlichkeit hat das SMK Leitlinien formuliert.

Resultierend aus einer Sachverhaltsanalyse zu allen öffentlichen Beruflichen Schulzentren, Vor-Ort-Terminen des SMK und der Schulträger, diversen Gesprächsrunden und abschließend einer Online-Befragung unter den Schulträgern und Ausbildungsbetrieben sind dies:

- Verlässlichkeit eines stabilen Netzes der Beruflichen Schulzentren (BSZ)
- Landesweit aufeinander abgestimmte Verteilung der Ausbildungsgänge
- Erhalt einer qualitativ hochwertigen berufsbildenden Schullandschaft
- Etablierung und (Weiter)Entwicklung regionaler Kompetenzzentren
- Stabilisierung und Stärkung des Berufsschulnetzes im ländlichen Raum
- Zumutbare Erreichbarkeit bzw. Berücksichtigung von Unterbringungsmöglichkeiten¹



¹ Quelle: <https://www.berufsschulzukunft.sachsen.de/beispielseite-zum-befuellen-3916.html>, abgerufen am 06.05.2020

Mit der Neugestaltung des Teilschulnetzplanes werden aktuell allerdings die Lehrerinnen und Lehrer hinsichtlich ihrer beruflichen Neuausrichtung kaum einbezogen. Der LVBS wird sich deshalb an die oben genannten Akteure wenden, um den Dialogprozess zu begleiten.

Zielstellung des LVBS

In einem Anschreiben/ einer Stellungnahme zur Umsetzung des Teilschulnetzplanes werden wir unsere Bedenken äußern und gleichzeitig Vorstellungen und Vorschläge unterbreiten. Grundsätzlich sehen wir aber in der mit dem Teilschulnetzplan genannten Maßnahmen ein wichtiges Signal, die künftige Struktur unter Berücksichtigung regionaler Belange umzusetzen. Die Organisation aus einer Hand sichert dabei die Standorte hinsichtlich der Ausbildungsberufe, verhindert ein konkurrierendes Verhalten der Landkreise und Kreisfreien Städte untereinander und weckt die Hoffnung, perspektivisch zu einer Profilierung der BSZ als fachliche Kompetenzzentren beizutragen.

Mit den folgenden Gedanken verfolgen wir die Zielstellung, die Umsetzung des Teilschulnetz-

planes als Prozess auf den Weg zu bringen, der die Lehrerinnen und Lehrer nicht vor vollendete Tatsachen stellt, sondern berufliche Existenzen sichert und Entwicklungsperspektiven aufzeigt. Mit einer Verschiebung der Umsetzung ab dem SJ 2023/24 kann durchaus eine mit den Kolleginnen und Kollegen abgestimmte zielführende, aber vor allem auch sensible Realisierung erfolgen. Fortbildungskonzepte und Unterstützungssysteme sind zwingend einzurichten, wenn Ausbildungsberufe an anderen BSZ neu etabliert werden.

1. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen in Sachsen haben seit der Wende mehrfache einschneidende Änderungen innerhalb ihrer Schularart umsetzen müssen. Dazu zählen:

- die Umstrukturierungen und Neuausrichtungen nach der politischen Wende ab 1990 mit der Reduzierung des Berufsschulnetzes (bis heute)
- die Einrichtung der BSZ im Jahr 1992/93
- die Reduzierung der Anzahl der Auszubildenden um 50 % seit dem Jahr 2000 bis heute
- und beginnend Mitte der 90er Jahre die Gestaltung von Lernfeldunterricht in allen Ausbildungsgängen
- Ausbildungsgänge wurden reformiert und neu ausgerichtet. Im Vergleich zu anderen Schularten ist ein Berufsschullehrer nicht durch einen anderen Berufsschullehrer ersetzbar, da die Spezifik der ausgeübten Lehrtätigkeit selten übertragbar ist.
- Überalterung der Kollegien durch versäumte Einstellungen innerhalb der letzten 20 Jahre führt zu einer Entflexibilisierung.

Vor allem mit viel Engagement wurde seitens der Kolleginnen und Kollegen auf die Veränderungen reagiert. Daraus sollte nicht geschlossen werden, dass sich dies bei der Umsetzung des Teilschulnetzplanes wiederholt.

2. Ab dem SJ 2023/24 werden an den BSZ hinsichtlich der Ressource Personal wieder mehr Lehramtsanwärter zu erwarten sein. (Verbeamtung/Zuzug aus anderen BL und Absolventen der Unis) Der Personalbestand kann sich stabilisieren. Hier ist es sinnvoll gleich bei Einstellungen auf das künftige Profil der Schule zu orientieren und evtl. den späteren neuen Einsatzort zu vereinbaren.

Parallel dazu nimmt bis in die Jahre 2023/24 der übermäßige Anteil an älteren Lehrkräften durch Renteneintritt ab. Es ist davon auszugehen, dass damit der Altersdurchschnitt an den berufsbildenden Schulen fällt.

3. Lehrkräfte, die über 60 Jahre alt sind, werden sich schwertun, die erneute Umstrukturierung mit zu begleiten und entsprechend eher den Schuldienst verlassen. Auch die Bindungszulage wird dahingehend ihre Wirkung verfehlen.

4. Schulleitungen sind bei Einhaltung der ambitionierten Zeitschiene gezwungen, Mitarbeitergespräche in Größenordnungen zu führen und Angebote bzw. Alternativen für auslaufende Bildungsgänge anzubieten. Schon jetzt arbeiten auch viele Schulleitungen an der Belastungsgrenze. Weiterhin kann es zu einem ungewollten Wanderungseffekt in andere Schularten kommen (z. B. Versetzung an Gymnasien, Oberschulen, Förderschulen) anstatt dem Folgen des Ausbildungsganges an ein anderes BSZ durch die betroffenen Kollegien. Eine weitere personelle Ausdünnung könnte die Folge sein.

Personalgespräche werden jetzt schon als Mitarbeiter – Vorgesetzten Gespräche an die Schulleitungen delegiert anstatt die personalrelevante Aufgabe durch die Referenten des LaSuB durchzuführen. Hier wird der Eindruck suggeriert, dass die Schulleitungen einen Einfluss auf die angelegten Maßnahmen hatten.

5. Die Umsetzung durch Abordnung und Versetzung von Lehrkräften beansprucht die personalführenden Stellen des LaSuB deutlich intensiver, da zeitgleich in einem engen Korridor (Feb. 2021 bis Sommer 2021) die Maßnahmen vollzogen werden müssten.

6. Mit den Personalratswahlen (ÖPR) an den Schulen im Mai 2021 und der sich ab Herbst 2021 neuen Zusammensetzung der Kollegien, wird es auf der Grundlage des Personalvertretungsgesetzes zwangsweise an Schulen zu einer erneuten Wahl kommen müssen.

7. Die Beteiligung bei der Erstellung des Entwurfes ist an den kommunalen Träger der BSZ gerichtet gewesen. (vgl. § 23a Schulnetzplanung, Schulgesetz) Eine entsprechende Einbeziehung der Schulleitungen der BSZ wäre hilfreich gewesen, da hier pragmatische Vorschläge hätten eingebracht werden können. Der kommunale Träger hat bei der Vorplanung des Konzepts/Entwurfes weitestgehend ohne die Schulen agiert.

8. Die Schulleitungen haben lt. § 42 Schulgesetz die Qualifikation und Fortbildung der Lehrkräfte zu organisieren. Eine personelle Umstrukturierung ignoriert das vorhandene Fortbildungskonzept und erwartet eine Neuausrichtung.

9. Sächliche Ausstattungen von Fachkabinetten und Investitionen haben keine Berücksichtigung bei der Fortschreibung von Ausbildungsgängen erhalten.

10. Die Betreuung von Studenten während der Praktikumsphasen an den BSZ, die Gewinnung von Studienreferendaren für das eigene BSZ und die Arbeit am Schulprogramm müssen komplett neu gedacht werden bzw. sind den neuen Bedingungen anzupassen.

11. Mit dem In-Kraft-Treten zum Feb 2021 sind die Standorte des LaSuB mit der Durchführung

der Personalmaßnahmen beauftragt. Anhand der allein im Bereich Dresden und Bautzen anvisierten Größenordnung muss eine Aufstockung von Stellen in den personalführenden Abteilungen umgesetzt werden.

12. Der zeitliche Rahmen für den Diskussionsprozess wird durch die Corona-Pandemie deutlich eingeschränkt und reduziert. Eine Verlängerung des Diskussionsprozesses zwingt zur Aufgabe der anvisierten Zeitschiene.

Fazit:

Der LVBS regt eine zeitliche Verschiebung auf das Jahr 2023/24 an, um die oben genannten Probleme systematisch und umfassend lösen zu können. Der LVBS ist bereit, die Entscheidungsträger zu beraten und zu unterstützen und diesen Prozess fachkundig zu begleiten.

Quellen:

Bild - Online – Karte, Bild

<https://www.berufsschulzukunft.sachsen.de/interaktive-landkarte-3986.html>, abgerufen am 04.05.2020

Informationen – SMK,

<https://www.berufsschulzukunft.sachsen.de/index.html>, abgerufen am 06-05.2020

LEHRERAUSBILDUNG AN DER LEHRER-AUSBILDUNGSSTÄTTE FÜR DAS LEHRAMT AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN IN ZEITEN VON CORONA

von Antje Laspe und Dirk Bachmann

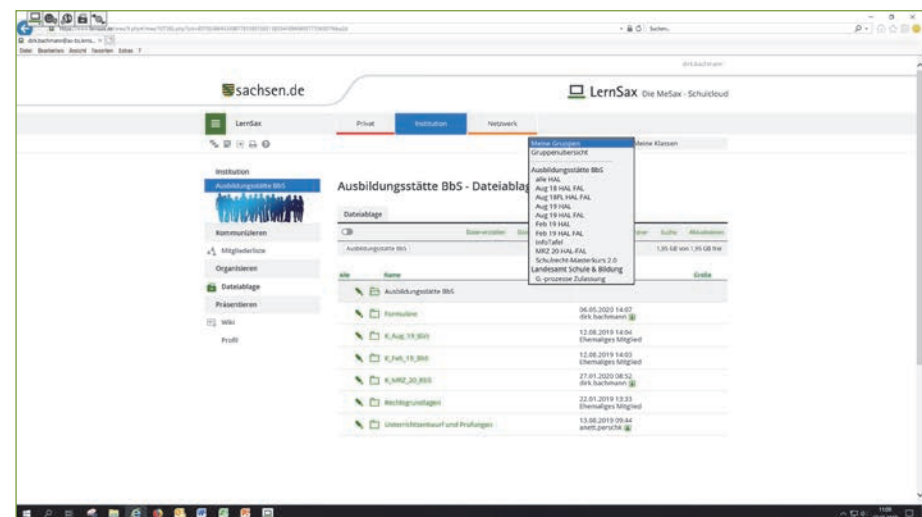
Leitung der Lehrerausbildungsstätte BbS

Mit dem Einsetzen der Corona-Pandemie war natürlich auch die Lehrerausbildungsstätte BbS betroffen. Unterricht in den Schulen fand nicht mehr statt, alle Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer sowie die Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Leitung der Ausbildungsstätte waren von sofort auf gleich im Homeoffice. Diese Situation war so nicht geprobt, auch wenn wir für die Ausbildung gut aufgestellt waren.

Während einige Schulen erst ein Onlinesystem zur Unterrichtung der Schülerinnen und Schüler

aufbauen mussten, hatten wir in den letzten Jahren mit dem System LernSax eine Online-Unterstützung gefunden. Wir haben damit in der Lehrerausbildung ein System aufgebaut, was von Beginn an für die Onlineausbildung der Referendarinnen und Referendare sowie die Lehrerinnen und Lehrer, die sich in der Qualifizierung nach QualiVO und im bbVBD befinden, genutzt werden konnte.

Alle Kurse und Gruppen waren eingerichtet, im Märzkurs 2020 hatte die Ausbildung damit gerade begonnen.



Somit mussten „nur“ die Seminare so aufbereitet werden, dass diese onlinetauglich waren. Dies erfolgte durch das sehr große Engagement der beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder an der LAS. Weiterhin wurden unterschiedliche Formen der Rückmeldungen durch die Kursteilnehmer praktiziert. Kommunikation erfolgte per Mail, telefonisch (durchaus einstündige Telefonate), per Telefon oder Videokonferenz.

Die meisten Teilnehmer waren in der Zeit der Schließung erreichbar, einige wenige waren aber „abgetaucht“, besser formuliert: nicht an die angebotene Kommunikation angeschlossen.

Mit der schrittweisen Öffnung der Schulen wurden auch die Kursteilnehmer wieder im Rahmen des schulpraktischen Teils der Ausbildung an Schule eingesetzt, auch wenn es bis heute dort noch keine Vorcoronormalität, wie in der Ausbildungsordnung vorgesehen, gibt. Die Lehrerausbildungsstätte konnte mit zeitlichem Versatz bisher nur für die Prüfungsjahrgänge, unter Beachtung aller Sicherheitsmaßnahmen, wieder mit der Ausbildung starten. Dies wurde von allen

Beteiligten einhellig begrüßt, da das soziale Miteinander gerade in unserem Beruf eine wichtige Voraussetzung ist und einige Kolleginnen und Kollegen dieser zwischenmenschliche Kontakt sehr gefehlt hat.

Auch wenn sich einige Prüfungsteile nicht ganz so umsetzen lassen, wie in „normalen“ Zeiten, die jetzt im Sommer fertig werdenden Kolleginnen und Kollegen werden gut ausgebildet die Beruflichen Schulzentren im nächsten Schuljahr unterstützen können.

Um den neuen Gegebenheiten dauerhaft gerecht zu werden, werden wir in Technik für die Kolleginnen und Kollegen Ausbilder investieren, die Seminarvorbereitungen um einen gemeinsamen Online-Anteil erweitern, der auch zukünftig als weitere Informationsquelle zur Verfügung steht und die methodische Umsetzung von Distance-Learning in unsere Ausbildung aufnehmen.

Wir wünschen Ihnen Allen: Bleiben Sie gesund!

LEHRGANG UND TAGUNG ZU DEN AUFGABEN DER BUNDESTARIFKOMMISSION



*von Jürgen Fischer
2. Vorsitzender des LVBS*

Eine Vereinbarung der Arbeitsgruppe zur Qualifizierung der Bundestarifkommission (BTK) im Herbst 2019 war, einen Lehrgang für neue Mitglieder der BTK zu organisieren.

Nun fand dieser unter dem Titel „Seminar Tarifrecht der Bundestarifkommission“ in Fulda statt. Für unseren Bundesverband der Berufsschullehrer (BvLB) nahmen der stellv. Vorsitzende Wolfgang Lambl und die Mitglieder der Bundestarifkommission Johannes Schüttele und Jürgen Fischer teil.

Die Seminarleitung lag in den Händen des Geschäftsbereichsleiters der dbb Bundesge-

schäftsstelle, Ulrich Hohndorf. Als Referenten traten Volker Geyer, Vorstand Tarifpolitik des dbb beamtenbund und tarifunion, und Matthias Berends, stellv. Geschäftsbereichsleiter der dbb Bundesgeschäftsstelle auf.

Volker Geyer führte in die Veranstaltung ein und informierte über die Arbeitsweise der BTK.

Bei den letzten Verhandlungen gab es viel Kritik. Positiv war hervorzuheben, dass Volker Geyer und sein Team sofort reagierten und Vorschläge der Arbeitsgruppe umsetzten. Für die Vertreter des BvLB war erstaunlich, dass viele Teilnehmer nicht neu in der BTK waren und theoretisch nicht in diesen Lehrgang gehörten. Diese wollten die Gunst der Stunde nutzen und die Diskussion und die Möglichkeit der Kritikäußerung gegenüber dem Team um Volker Geyer suchen. Dies wurde sogar als Bereicherung des Lehrganges empfunden.

Die Bundestarifkommission ist eine breit aufgestellte Organisation. Volker Geyer verwies deshalb auch auf die Herausforderungen, welche sich daraus ergeben. Einerseits müssen sich die Mitgliedsgewerkschaften in den Verhandlungen wiederfinden, andererseits müssen die Ziele allgemein erkennbar und nachvollziehbar sein. Einer der Hauptpunkte ist die sogenannte lineare Forderung, also eine prozentuale Forderung für alle.

Nur auf dieser Basis lassen sich in den Verhandlungen alle anderen Forderungen aufstellen. Wenn also eine Forderung wichtig erscheint, wird so verhandelt, dass man prozentual nachgibt und dafür die konkrete Forderung umsetzen will. Auch für die Teilnehmer war das eine wichtige strategische Ausrichtung, die ihnen bisher nicht bewusst war. Die teilweise hohen Anfangsforderungen sind keine unerreichbaren Ziele, sondern die Ausgangsplattform für die Gesamtverhandlungen und erscheinen in diesem Zusammenhang durchaus berechtigt und sinnvoll.

Volker Geyer ging weiter auf die Verhandlungsführung bei den Tarifverhandlungen ein und zeigte die Besonderheiten, die sich einerseits durch die gemeinsame Verhandlungsführung mit ver.di ergibt, andererseits aber durch den eigentlichen Verhandlungspartner TdL (Tarifgemeinschaft der Länder). Für die Verhandlungen ist es als großer Erfolg zu werten, dass sich die dbb beamtenbund und tarifunion zu einem Teilnehmer der Verhandlungen entwickelt hat. Früher konnte man bestenfalls von einem Beobachterstatus sprechen. Aus diesem Schatten ist die dbb beamtenbund und tarifunion herausgetreten und hat damit eine bemerkenswerte Entwicklung hingelegt.

Bezogen auf die TdL muss man feststellen, dass die Verhandlungen lange nicht mehr nach dem Gesichtspunkt „gute Arbeit, gutes Geld“, sondern eher nach dem Motto, „wenn du was willst, musst du was geben“, ablaufen. Diese Grundeinstellung der TdL hat sich in den Verhandlungen der letzten Tarifrunden immer mehr verfestigt und widerspricht ganz klar der geäußerten „Wertschätzung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen“. Gerade das war für die Teilnehmer eine ungewohnte Erfahrung, wenn man die Worte von der Wertschätzung unserer Arbeit zugrunde legen will. Der Ton ist rauer geworden und das spiegelt

sich in den Verhandlungen wider. Konnte man sich im Ablauf, den Zielen und den Ergebnissen bisher immer an vergleichbaren Verhandlungen, wie z. B. bei Verhandlungen mit Bund und Kommunen richten, sind vor allem die letzten Verhandlungen ein Beleg dafür, dass auch hier die Gesellschaft auseinanderdriftet. Ein Beispiel dafür ist die geforderte stufengleiche Höhergruppierung, die in Bund und Kommunen durchgesetzt werden konnte, in unserem Bereich aber absolut unmöglich war. Das ist ein Armutszeugnis der Vertreter der Arbeitgeberseite. Die Praxis hat gezeigt, dass mit dieser Regelung Unfrieden, Unzufriedenheit und Ungerechtigkeit beibehalten werden und ein enormer Demotivationsfaktor in diesem Bereich nicht beseitigt werden konnte.

Tarifverhandlungen sollen immer die sich entwickelnden Umgebungsbedingungen in der Entwicklung der Arbeitsbedingungen und in der Verdienentwicklung widerspiegeln. Solange es so bleibt, dass gerade im öffentlichen Dienst, der das Aushängeschild einer Gesellschaft sein soll, um jeden Cent gefeilscht wird, kann man nach außen weder von Wertschätzung noch von Achtung sprechen. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, dass die Attraktivität des Arbeitgebers „Bundesland“ darunter leiden wird.

Ulrich Hohndorf stellte in seinem einleitenden Vortrag dar, wie die für 2020 anstehenden Verhandlungen mit Bund und Kommunen vorbereitet werden. Für uns interessant, weil wir ja 2021 Ähnliches zu erwarten haben. Hauptpunkt wird immer wieder die Zielfindung sein. Ich darf vorgreifen, wir werden die Branchentage beibehalten und ausbauen. Attraktive Ziele werden die Aktionsfähigkeit beeinflussen und eine mobilisierende Wirkung haben. Also muss schon hier eine gute Vorbereitungsarbeit geleistet werden. So gesehen ist es klar, dass die lineare Forderung,



die alle betrifft, nach wie vor den hohen Stellenwert hat. In der Gesellschaft spielt zunehmend die Zeit eine Rolle, die man für sich bzw. die Familie hat. Deshalb gibt es eine Entwicklung zum sogenannten Geld-Zeit-Tausch. Das wird eine neue Erfahrung in den Verhandlungen sein. Gespannt sind wir, ob die TdL diese Entwicklung akzeptieren und in die Tarifverhandlungen ernsthaft einbeziehen werden.

Und natürlich gibt es eine Reihe von Forderungen, die sich in den Spartengewerkschaften entwickeln. Hier muss besonders der Solidargedanke immer wieder belebt werden.

Ulrich Hohndorf erläuterte, wie man von der Idee zur Forderung kommt. Dabei zeichnet

sich eine gute bzw. vernünftige Forderung durch folgende Eigenschaften aus:

Sie muss motivierend und zugleich realistisch und durchsetzbar sein. Nachvollziehbarkeit und öffentliche Wirksamkeit zeichnen sie ebenfalls aus. Wünsche gibt es viele. Eine Forderung zu entwickeln, geht weit darüber hinaus. Hier liegt auch die Grundlage für das Verständnis, wann welche Forderung einbezogen bzw. aufgestellt wird. Den Branchentagen kommt dabei eine zunehmend wichtigere Bedeutung zu. Einerseits werden die Wünsche und Vorstellungen der Inhalte des künftigen Arbeitskampfes aufgenommen, andererseits liegt hier die Möglichkeit Forderungen vorzustellen und meiner Meinung nach noch wichtiger, die Begründung abzugeben, warum diese und gerade jetzt aufgenommen wird.

Diese Transparenz ist vor allem für den Solidargedanken unwahrscheinlich wichtig.

Im letzten Teil des Lehrganges informierte Matthias Berends ausführlich zu Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. In den letzten Jahren gab es hier die Entwicklung, dass Arbeitgeber zunehmend die rechtliche Grundlage für Arbeitskampfmaßnahmen geprüft haben. Wir sind auf einem sicheren Weg und stimmen unsere Maßnahmen mit der dbb und tarifunion immer ab. Somit können wir sagen, dass auch unsere Mitglieder abgesichert sind, wenn wir uns dem Aufruf zum Arbeitskampf anschließen.

Das bedeutet aber auch, dass man nicht zu jeder Zeit einfach streiken darf. Auch wenn ich unsere Mitglieder verstehen kann, die mir bekunden, einmal nachdrücklich die Schulen zu schließen, ist ein Streik eben das letzte Mittel der Auseinandersetzung und wird auch rechtlich so eingestuft. Eine gute Vorbereitung und auch die Absicherung der damit verbundenen Wirksamkeit bedarf einer exakten Organisation.

Die Abstimmung mit unseren Verbündeten in der dbb beamtenbund und tarifunion ist dafür eine sichere und erfolgsorientierte Voraussetzung.

Letztendlich haben wir aus sächsischer Sicht die für uns neue Einbeziehung von verbeamteten Lehrkräften diskutiert. Die Erfahrungen der anderen Bundesländer sind für uns sehr wertvoll. Vor allem die zeitliche Gestaltung von Arbeitskampfmaßnahmen wird bei den nächsten Verhandlungen eine Rolle spielen. Sowohl Streik als auch Kundgebungen außerhalb der Arbeitszeit werden zu organisieren sein, um Tarifbeschäftigten und Beamten die Möglichkeit der wirksamen Teilnahme zu bieten.

Als Fazit kann eine hohe Qualität der Veranstaltungen aus Vorträgen und Diskussionen gezogen werden. Das wird uns helfen sowohl in der Bundestarifkommission Sachsen weiter erfolgreich zu repräsentieren und auch die kommenden Verhandlungen erfolgsorientiert führen zu können.



ARBEITSZEITGESTALTUNG EINES LEHRERS IN DEN FERIEEN

Im **§ 44 TV-L „Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte“** ist unter Nr. 3 im 2. Absatz geregelt, dass für Lehrkräfte während der den Urlaub in den Schulferien übersteigende Zeit die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten gelten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien. Die **Sächsische Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung** vom Juli 2019 präzisiert das im § 1, Absatz 1:

¹„Arbeitstage sind diejenigen Schul- und Ferientage, die die Zahl der Urlaubstage im Kalenderjahr übersteigen.“²Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden

wöchentlich. ³Soweit die Lehrkraft nicht Unterrichtsverpflichtungen oder andere dienstliche Verpflichtungen zu bestimmten Zeiten wahrnehmen hat, ist sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben zeitlich nicht gebunden.“

Daraus leitet sich ab, dass Lehrkräfte für ihre berufliche Tätigkeit in den Ferien herangezogen werden können. Hierbei sollte die **Protokollerklärung im § 44 TV-L** mit beachtet werden.

„Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.“



DER LVBS, AKTUELL BEI FACEBOOK:

[f /BERUFSSCHULLEHRERVERBAND.SACHSEN](https://www.facebook.com/BERUFSSCHULLEHRERVERBAND.SACHSEN)

Wenn Schulleiter Aufgaben in den Ferien zu vergeben haben und dafür Kollegen heranziehen möchten, ist zu hinterfragen, ob diese Tätigkeiten unbedingt in der unterrichtsfreien Zeit abgearbeitet werden müssen oder sich der Kollege durch langfristige Aufgaben- und Terminstellung die Arbeit selbst einteilen kann.

Es gibt keine Regeln, wo der Kollege sich in der unterrichtsfreien und urlaubsfreien Zeit aufhalten soll oder muss. Er kann zum Beispiel durchaus in eine andere Stadt fahren, um sich Dinge anzuschauen, die ihm für seine pädagogische Arbeit wichtig erscheinen (persönliche Fort- und Weiterbildung; Vorbereitung des neuen Unterrichtsabschnittes). Es ist deshalb auch nicht zu verlangen, dass er in bestimmten Zeiten seine dienstlichen E-Mails abrufen und sofort darauf reagiert. Möglicherweise sind hier schulinterne Regelungen zu beachten, die aber übergeordneten Festlegungen/Vereinbarungen nicht widersprechen dürfen (z. B. Dienstvereinbarungen des SMK mit dem LHPR).

Deshalb sollten diese Regelungen im Einverständnis zwischen Schulleitung und Kollegium angewendet und vor allem mit dem ÖPR konkret und sachlich präzise vorbereitet werden. Sollten Sie sich auf eine Erreichbarkeit einigen, beachten Sie erstens, die Bedingungen der Erreichbarkeit konkret zu benennen und stark einzugrenzen. Zweitens sollte der Zeitraum der Verfügbarkeit des einzelnen Kollegen in der unterrichtsfreien Zeit ebenfalls so kurz wie möglich gehalten werden (Welche Arbeiten gibt es in den Ferien, die der o. g. Protokollerklärung entsprechen?). Drittens ist der **§ 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz** zu beachten.

„(1) ... Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die

Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.“

„(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.“

und

Denn in den Ferien arbeitet die Lehrkraft nicht nach einem ihr übergebenen Stundenplan und die „plötzlichen“ Arbeiten sind auch nicht in einem Dienst-/Monatsplan vorhanden (anders in der Vorbereitungswoche - hier gibt es zumeist einen Wochenplan). Darüber hinaus gilt nach **Sächsischer Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung §1 Absatz 4:**

„Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte können in der Summe ihrer Tätigkeiten nur entsprechend dem Verhältnis von ermäßigter Arbeitszeit zu Vollbeschäftigung zur Dienstleistung herangezogen werden.“

ENTLASTUNGEN FÜR ÄLTERE LEHRKRÄFTE UND GEWÄHRUNG EINER BINDUNGSZULAGE

Wiederholt erreichen uns Anfragen zum Thema Entlastung von Lehrkräften und Gewährung einer Bindungszulage. Deshalb hier an dieser Stelle die aktuellen Informationen, um handlungsfähig zu sein sowie gegebenenfalls selbst aktiv zu werden.

Entlastungen für ältere Lehrkräfte

Mit dem Maßnahmenpaket 2016 wurden bereits Aussagen zur Entlastung von älteren Lehrkräften getroffen. So bedarf es beispielsweise bei Abordnung ab Vollendung des 63. Lebensjahres der Zustimmung der Lehrkraft. Ebenso wurde für Beschäftigte über 63 hinsichtlich des Aufgabenbereichs Entlastungen benannt. In diesem Zusammenhang wurden mehrtägige Klassenfahrten, die Entbindung von Klassenleitertätigkeiten erwähnt, aber nicht schriftlich festgehalten. Entsprechend sollte hierzu der Kollege das Gespräch mit der Schulleitung suchen.

Gewährung einer Bindungszulage

Mit der Gewährung einer Bindungszulage nach TV-L § 16 Abs. 5 wurde ein monetäres Instrument dem Beschäftigten eröffnet, wenn er beabsichtigt über das 63. Lebensjahr hinaus weiter zu arbeiten. Die Zulage, die jeweils zum 1.8. oder 1.2. gewährt werden kann, bedarf allerdings einiger zwingender Voraussetzungen.

1. Der Beschäftigte erklärt gegenüber dem Schulleiter, dass er bereit ist, über den frühestmöglichen Renteneintritt (mit 63 Jahren)

hinaus zu arbeiten. Er knüpft die Bereitschaft an die Gewährung einer Bindungszulage.

2. Der Schulleiter unterstützt das Gesuch des Beschäftigten, weil entsprechend an der Schule Bedarf besteht und gibt das Gesprächsprotokoll an das LaSuB weiter.

3. Die Bearbeitung von Anträgen auf Gewährung einer Bindungszulage obliegt grundsätzlich dem LaSuB in eigener Zuständigkeit. Das LaSuB prüft, ob die Lehrkraft durch Neueinstellung, Abordnung o. ä. ersetzt werden könnte. Im Regelfall wird, wenn kein Ersatz möglich ist und dringender dienstlicher Bedarf besteht, dem Antrag auf Gewährung der Bindungszulage zugestimmt und der Beschäftigte informiert.

Nach dem geltenden Tarifrecht besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Bindungszulage. Tarifliche Möglichkeiten der Durchsetzung einer Bindungszulage scheiden daher aus. Die Gewährung der Bindungszulage ist mit dem Lehrermaßnahmenpaket bis zum 31. 12. 2023 beschlossen.

Für Rückfragen stehen Ihnen vor Ort die Örtlichen Personalräte als Ansprechpartner zur Verfügung. Weiterhin können Sie sich bei Fragen direkt an uns wenden. Nutzen Sie dazu am besten das Kontaktformular auf unserer Homepage oder schreiben Sie an kontakt@lvbs-sachsen.de.

AUSSCHUSS SENIOREN DES LVBS

ABSAGE DER BRAUEREITOUR IN GÖRLITZ

von *Andreas Füll*
Ausschuss Senioren

Liebe Ruheständler des LVBS, nach intensiver Diskussion hat der LVBS-Vorstand beschlossen, dass die 39. Seniorenveranstaltung mit dem Ausflug zur Landskron-Braumanufaktur in Görlitz am 18. Juni 2020 auf Grund der aktuellen Corona-Pandemie nicht stattfinden kann.

Auch wenn die Regeln der Allgemeinverfügung in Sachsen Mitte Juni eventuell die Veranstaltung zugelassen hätten, haben wir doch aus

Rücksicht auf die hohe Zahl von Teilnehmern aus der sogenannten „Risikogruppe“ auf den schon organisierten Ausflug verzichtet. Wir hoffen, dass dies bei Ihnen auf Verständnis stößt.

Der Ausflug wird natürlich, sobald es die Bedingungen zulassen, nachgeholt. Ein konkretes Datum gibt es derzeit allerdings noch nicht.

Liebe Grüße, verbunden mit den besten Wünschen für Ihre Gesundheit!

FRÜHLINGSFEST 2020 WIRD ZU FRÜHLINGSFEST 2021

von *Petra Dittmer*

Liebe LVBS-Mitglieder, unser diesjähriges Frühlingsfest im Landschloss Zuschendorf ist durch die aktuelle Corona-Pandemie ausgefallen. Aber wir möchten die ursprünglich geplante Veranstaltung gern im

nächsten Jahr nachholen. Der neue Termin wird über unser Heft lvbs-konkret und unsere Homepage bekanntgegeben, sobald die Situation es zulässt.

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben!



UMSETZUNG DES MASERNSCHUTZGESETZES

Am 01. März 2020 trat das deutschlandweite Masernschutzgesetz in Kraft. Damit wird die Masernimpfung per Gesetz grundsätzlich zur Pflicht. Das Gesetz gilt in Gemeinschaftseinrichtungen für Betreuer und Betreute. Somit hat das Gesetz Gültigkeit für Lehrkräfte, pädagogisches und technisches Personal und Schüler*Innen. Das LaSuB informierte die Schulleitungen Ende Februar über die Inhalte und Umsetzungsschritte des Gesetzes.

Wir stellen die Fakten und Hinweise hier zusammen:

Für wen gilt das Masernschutzgesetz?

Unterschieden wird in zwei Gruppen

1. Personen, die schon in der Einrichtung tätig sind oder betreut werden und ab dem 01.01.1971 geboren sind.

Lehrkräfte, Pädagogische Fachkräfte im Unterricht, Studienreferendare, Schulassistenten, Praktikanten, Honorarkräfte, technisches Personal, Externe und alle Schülerinnen und Schüler haben eine Übergangsfrist der Nachweispflicht bis zum 31.07.2021 – bis dahin sind keine rechtlichen Konsequenzen zu befürchten.

2. Personen, die neu ab 01.03.2020 in einer Einrichtung tätig werden oder betreut werden.

Personen dürfen ohne den Immunitätsausweis nicht mehr tätig bzw. betreut werden. Der Nachweis ist vor Aufnahme der Tätigkeit bzw. der Beschulung/Betreuung bei der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter unaufgefordert vorzulegen.

Welche Konsequenzen folgen, wenn der Nachweis nicht erbracht wird?

Lehrkräfte, Externe erhalten Zutrittsverbot zur Einrichtung, es erfolgt eine Meldung an das Gesundheitsamt. Das Gesundheitsamt stellt ein Tätigkeitsverbot (nach §34 Infektionsschutzgesetz) aus oder es ergeht ein Nutzungsverbot, welches bei Zuwiderhandlungen bereits mit einem Zwangsgeld belegt wird.

Bei Schülerinnen und Schülern wiegt die Schulpflicht rechtlich höher als die Impfpflicht. Es erfolgt eine Meldung an das Gesundheitsamt. Ein Schulbesuch ist dennoch ohne Impfung möglich, kann aber ein Bußgeld oder Zwangsgeld nach sich ziehen, welches bei fortdauernd fehlendem Immunitätsnachweis allerdings pro Schuljahr fällig wird.

Wie läuft die Umsetzung ab? Wer hat welche Aufgaben?

Die Kontrolle von Impfausweisen und die Dokumentation erfolgt durch die Leiter der Einrichtung. Die Schulleitungen können per Weisungsrecht (§ 42 Schulgesetz) die Kontrolle bei den Schüler*innen an die Lehrerinnen und Lehrer delegieren. Letztendlich stehen aber die Schulleitungen gegenüber dem Gesundheitsamt in Verpflichtung. Trotz der einschlägigen und umfangreichen Dokumentation der Einträge im Impfausweis (siehe nachfolgende Quellen) sollte die Lehrkraft bei Unsicherheit in der Einschätzung bzw. Bewer-

tung der vorgelegten Dokumente sich Rat bei der Schulleitung einholen.

Der Präsident des LaSuB, Herr Berger, hat in seinem Schreiben vom 18. Februar 2020 darauf hingewiesen, dass es hinsichtlich des weiteren Verfahrens der Prüfungen bis zum 31.07.2021 in der Auftaktveranstaltung zum Schuljahr 2020/21 gesonderte Informationen zur Kontrolle des Impfstatus an die Schulleitungen geben wird und sich deshalb die Verpflichtung der Kontrolle auf die neu zum 01.03.2020 ankommenden Personen begrenzen sollte. In Erwartung, dass dabei die Nachweisführung vereinfacht und vereinheitlicht sowie zu einer effektiven Umsetzung gelangt, sollte darauf zeitlich orientiert werden.

Hinweise und Quellen zur Masernpflicht:

(1) SMK- Blog,

<https://www.bildung.sachsen.de/blog/index.php/2020/02/24/impfpflicht-startet/>
abgerufen am 11.05.2020;

(2) FAQ-Liste Masernschutzgesetz;

https://www.bildung.sachsen.de/blog/wp-content/uploads/2020/02/FAQ_Masernschutzgesetz.pdf

abgerufen am 11.05.2020;

(3) Fragen und Antworten zum Masernschutzgesetz,

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/impfpflicht/faq-masernschutzgesetz.html>

abgerufen am 11.05.2020;

Pressemeldung

Learn-Labs als Aktionsraum für digitale Transformation

BvLB: Vorschlag einer „Bundeszentrale für Medienbildung“ kann nur ein erster Schritt hin zum Digital-Hub sein

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB) begrüßt den Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN an den Bundestag, eine „Bundeszentrale für digitale Medienbildung“ auf den Weg zu bringen und hier die digitalen Angebote, die es gibt, zu bündeln. „Der Ansatz ist gut, muss aber deutlich breiter ausgerollt werden. Wir brauchen keine zentrale Verwaltungseinheit, die die digitalen Medien für die berufliche Bildung nutzerfreundlich auf einer Internetseite präsentiert“, sagt Joachim Mailß, BvLB-Vorsitzender, und betont: „Um die Chancen der digitalen Bildung für die berufsbildenden Schulen zu heben, brauchen wir ein Digital-Hub, in dem Learn-Lab Fortbildungskonzepte gelebt, neueste Techniken und Technologien im gläsernen Unterricht angewendet und auf deren Tauglichkeit hin erprobt werden. Gekoppelt mit entsprechenden Fort- und Weiterbildungsangeboten für Lehrkräfte, die implementiert werden, erwächst so ein Inkubator für die beschleunigte Digitalisierung der beruflichen Bildung.“

Der BvLB fordert, dass berufliche Schulen Kompetenzzentren für berufliche Bildung in der digitalen Transformation werden müssen. „Die berufsbildenden Schulen sind das Bindeglied zur Wirtschaft. Die Anforderungen der Betriebe sind maßgeblich für das, was wir vermitteln. Um hier erfolgreich sein zu können, müssten Technik und Didaktik zusammengeführt werden und e-Didaktik-Konzepte entwickelt werden. Die berufliche Bildung braucht deshalb Learn-Labs, wo die Transformation gelebt wird, und digitale Klassenräume, die über Schulgrenzen hinweg untereinander vernetzt sind und einen Wissenstransfer ermöglichen“, sagt Eugen Straubinger, ebenfalls BvLB-Vorsitzender.

Der Antrag der GRÜNEN sieht vor, dass die Bundeszentrale zunächst als befristetes Bund-Länder-Modellprojekt gegründet werden soll. Hier soll der Bund digitalpädagogische Kompetenzen bündeln, vermitteln und fördern. Das Projekt soll eine Online-Plattform inklusive App umfassen, die die unterschiedlichen und zahlreichen Angebote der digitalen Medien und Medienbildung bündeln und nutzerfreundlich präsentiert. Das Angebot soll eingeordnet und qualitätsgesichert dargestellt werden. Eigene Inhalte sollen produziert werden, um Pädagoginnen und Pädagogen sowie interessierten Erwachsenen und Heranwachsenden schnell, einfach, übersichtlich und kompetent Unterstützung zu ermöglichen.

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. vertritt in Deutschland über 39.000 Lehrerinnen und Lehrer.



RECHTSBERATUNGEN

Die Rechtsberatungen finden in der Regel jeden ersten Mittwoch im Monat in der Landesgeschäftsstelle des SBB, Theisenstraße 15, 01097 Dresden von 11:30 bis 16:00 Uhr statt.
01.07.20 05.08.20 02.09.20 07.10.20 04.11.20
02.12.20

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 Rechtschutzantrag 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:	Herbst 2020	Winter 2020
Redaktionsschluss:	23.08.2020	22.09.2020

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





HIERMIT ERKLÄRE ICH MEINEN BEITRITT ZUM LEHRERVERBAND BERUFLICHE SCHULEN SACHSEN E.V. - LVBS SACHSEN -

Name, Vorname

Geburtsort

Geburtstag

Straße, PLZ, Ort

Tel.

E-Mail

Schule

Schulanschrift

Qualifikation/Abschluss

Tätigkeit/Funktion

Im Berufsschuldienst seit

Beitritt ab Monat/Jahr

Datenschutzerklärung

Wir erheben und verwenden Ihre personenbezogenen Daten ausschließlich zur Mitgliederverwaltung unter den Bestimmungen des Datenschutzrechts der Bundesrepublik Deutschland. Eine Weitergabe von Daten an Dritte erfolgt grundsätzlich nicht, sofern dies nicht zur Vertragsdurchführung notwendig ist.

Ort, Datum

Unterschrift

Ich wünsche die Zuordnung zur Fachgruppe (bitte ankreuzen)

Gewerbliche, haus- und
landwirtschaftliche Berufe

Kaufmännische
Berufe

Gesundheitsfach-,
pflegerische und
soziale Berufe.

Ich erkenne die Satzung an.

Ort, Datum

Unterschrift

Ich ermächtige den LVBS Sachsen e. V. (Gläubigeridentifikation DE 64 ZZZ 00000 604194) widerruflich die satzungsgemäßen Beiträge zu Lasten meines Kontos

IBAN

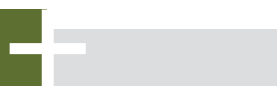
SWIFT-BIC

Bank

mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Verband gezogenen Lastschriften einzulösen.

Ort, Datum

Unterschrift



LVBS
Sachsen e.V.