

Tarifverhandlungen

 **dbb**
beamt**en**bund
und tar**if**union

dbb:
wir.
für euch.

10,5%
Mindestens 500€
200€ für Azubis
Unbefristete
Übernahme Azubis

dbb.de/einkommensrunde

SOMMER 2023



19. JAHRGANG, AUSGABE JULI - SEPTEMBER 2023

Außerdem:
Digitalität, Rechte im Arbeitskampf





EDITORIAL


Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Herbst 2023 beginnen die Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde 2023 auch für uns, die Bediensteten der Länder. Vorab haben inzwischen die Verhandlungen für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen stattgefunden. Zum Redaktionsschluss lag

INHALT

- 05 **INFORMATIONEN ZUM SEMINAR DIENST- UND TARIFRECHT**
- 09 **RECHTE IM ARBEITSKAMPF**
- 11 **SBB GEWERKSCHAFTSTAG**
- 13 **35. STAMMTISCH DER ÖPR-VORSITZENDEN IN DRESDEN**
- 16 **DIE DIGITALE SEITE**
- 25 **AKTUELLE PUBLIKATIONEN**
- 26 **HOCHSCHULTAGE BERUFLICHE BILDUNG 2023 IN BAMBERG**
- 28 **NACHHALTIGKEIT – EIN BERICHT AUS DER PRAXIS**
- 30 **ZUSCHUSS ZUR GKV FÜR BEAMTE**
- 34 **„SCHULRECHT“ – TEIL 9**
- 41 **AUSSCHUSS SENIOREN DES LVBS**
- 43 **TERMINE**

allerdings noch keine Einigung vor, wohl aber eine Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission. Inwiefern die Vorschläge seitens der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber angenommen werden, ist aktuell noch offen. Drei essentielle Punkte sind zur Zustimmung notiert: ein Inflationsausgleich, ein Sockelbetrag und eine prozentuale Erhöhung. Auch diese drei Elemente könnten im Herbst bei uns eine Rolle spielen. Geplant sind im Herbst drei Verhandlungsrunden: Runde 1 am 26. Oktober, Runde 2 am 02. November und eine Runde 3 am 07. Dezember. Man kann durchaus gespannt sein, ob der Arbeitgeber seine Tradition fortsetzt und kein Interesse an den Forderungen der Gewerkschaften signalisiert. Schwer vorstellbar, dass unser Arbeitgeber gar selbst Initiative ergreift. Eins sollten wir uns aber vormerken: Wenn wir etwas erreichen wollen, müssen wir uns zeigen und bereit sein, für unsere Interessen einzutreten, auch auf der Straße, und unsere Fürsorgepflicht für Schülerinnen und Schüler in die zweite Reihe stellen. Das ist zugleich Demokratieerziehung. Jürgen Fischer, Mitglied in der Bundestarifkommission und 2. Vorsitzender des LVBS, berichtet aus dem Resort Dienst- und Tarifrecht über die Vorbereitungen. Und wir verweisen in dieser

- 
- Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde
 - Stammtisch der ÖPR-vorsitzenden
 - Digitalität und Schulentwicklung
 - Seniorenveranstaltung

Ausgabe ausführlich auf unsere „Rechte im Arbeitskampf“.

Manche Dinge und Probleme werden uns seitens der Mitglieder gespiegelt. Diese zum Teil sächsischen Probleme werden allzu oft mit den Verhandlungszielen im Tarifbereich auf Td-L Ebene vermischt, sind dort nicht zu verorten und müssen auf Landesebene angegangen werden. Dazu sind wir Mitglied im Sächsischen Beamtenbund (SBB) und haben den Gewerkschaftstag des SBB 2023 genutzt, gemeinsam mit den Lehrerverbänden SLV, PVS und weiteren, Anträge und Forderungen zu platzieren. Hier geht es im Wesentlichen um die Lücken innerhalb der Besoldungsordnung, die durch das Ausbringen der Zulage in E/A13 für die Lohngruppen oberhalb und unterhalb aufgetan wurden. Weiterhin wichtige Punkte sind die Verstetigung und Weiterentwicklung der Assistenzsysteme, die Beibehaltung der Altersermäßigung der Lehrkräfte, die Absenkung der Pflichtstundenzahl, die weitere Beschäftigung in Teilzeit und die vorbehaltlose Zustimmung zum Sabbatical.

Die Arbeitsbedingungen müssen an den Schulen in den vergangenen Jahren deutlich schlechter geworden sein - denn nur so

erklärt sich, dass ein Großteil der über 63-jährigen vorzeitig, trotz möglicher Bindungszulage und Altersermäßigung, ausscheidet. Aber auch hier will ein Ausstieg wohl durchdacht und überlegt werden. Wir informieren zu den Kündigungsfristen für angestellte Lehrkräfte sowie für Beamte in unserer Rechtsecke.

Auch zwei aktuelle Publikationen möchten wir empfehlen. Einmal handelt es sich um die „Ausgestaltung der technischen Unterstützung für die pädagogisch genutzte Informationstechnik in Schulen“ und zum anderen um die „Herausforderungen politischer Bildung und pädagogischen Handelns an sächsischen Schulen“. Beide Broschüren sind nur als Download verfügbar, insofern nachhaltig aufgelegt. Mit einem Blick in andere Bundesländer gibt uns Petra Dittmer einen Praxisbericht zur Nachhaltigkeit und liefert Links, Kontaktdaten und den Ansprechpartner für BBNE in Sachsen.

Auf gewerkschaftlicher Ebene fand der Dresdner Stammtisch der ÖPR-Vorsitzenden statt. Ein Austausch- und Diskussionsforum, welches die aktuellen Schwierigkeiten an unserer Schulart benennt und durch die Einladung von Experten Antworten gibt. In gewohnter

Form berichtet Jürgen Fischer darüber.

Der LVBS ist neben Gewerkschaft der Fachverband der Berufsschullehrkräfte. Somit nehmen wir u.a. zugleich Themen in der Rubrik „Die digitale Seite“ auf. Prof. Hartmann von der TU Dresden stellt uns in seinem Beitrag „Digitalität und Schulentwicklung“ die universitäre Sichtweise vor. Wir informieren weiterhin die verbeamteten Lehrkräfte über den Stand der geplanten Änderung der Alimentation und insbesondere über die pauschale Beihilfe, die als Zuschuss zur GKV als Alternative zur PKV angedacht und in anderen Bundesländern bereits umgesetzt wird.

Für unsere Senioren planen wir im Herbst einen Ausflug. In Pillnitz wird es einen guten Tropfen zu verkosten geben, Kunst und Kultur kommen ebenso nicht zu kurz. Es lohnt sich

also wie immer der Blick auf unsere Homepage.

Ich wünsche Ihnen nunmehr viel Spaß beim Lesen, einen schönen Sommer und eine erholsame Ferienzeit nach den Anstrengungen des Schuljahres.

Herzlichst Ihr

Dirk Baumbach
1. Vorsitzender



DER LVBS BEI INSTAGRAM

WWW.INSTAGRAM.COM/LVBS_SACHSEN

JETZT UNS FOLGEN!

INFORMATIONEN ZUM SEMINAR DIENST- UND TARIFRECHT DES BVLB UND ZU DEN TARIFVERHANDLUNGEN MIT BUND UND KOMMUNEN



Von Jürgen Fischer

Vom 16.03. bis 23.03.2023 fand in Fulda das Seminar Dienst- und Tarifrecht unseres Bundesverbandes BvLB statt.

Das Interesse war sehr groß und zeigte sich auch darin, dass alle Bundesländer mindestens einen Vertreter bzw. eine Vertreterin geschickt hatten. Andreas Hilgenberg leitete die Veranstaltung. Er begrüßte die Teilnehmer und gab einen kurzen Überblick zum Ablauf. Als Dozenten wurden vorgestellt:

Rechtsanwältin Carola Dehmel, Martin Godde, Johannes Schütte und Jürgen Fischer.

Mit dem Thema „Lehrkräftegesundheit als zentrale Ressource in Zeiten des Lehrkräftemangels“ begann die Tagung. Martin Godde hielt einen kurzen Impulsvortrag. Es zeigte sich im Vortrag und in der anschließenden Diskussion, dass in allen Bundesländern die gleichen Probleme bestehen. Der Lehrkräftemangel führt zur Überlastung der im System befindlichen Lehrkräfte. Dabei ist es nicht nur die Überlastung durch sich ständig ändernde Einsatzpläne der Lehrkräfte, sondern vor allem die zunehmende Be- und Überlastung durch unterrichtsfremde Tätigkeiten. Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass ein attraktiver Lehrerberuf nur durch Entlastung im unterrichtsfremden Bereich zu gestalten ist. Außerdem muss wieder Kontinuität in die Unterrichtsplanung einziehen. Es ist nicht möglich, dass auf lange Sicht die Lehrkräfte den Mangel ausgleichen können. Das Umdenken in den Führungsebenen von den Fachleitern über die Schulleitungen bis in die Ministerien, muss vor allem in dem Bereich beginnen, dass Lehrkräfte nicht durch Be- und Überlastung häufiger durch Krankheit ausfallen, sondern dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass Lehrkräfte gesund und voll einsatzfähig bleiben. In der Abendveranstaltung disku-

tierten die Teilnehmenden genau diese Themen und verglichen die Situationen in den Bundesländern.

Als Gastreferentin war Rechtsanwältin Carola Dehmel eingeladen und hielt einen interessanten Vortrag zur Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit. In Fallbeispielen wurden die Begrifflichkeiten für die Beamten und die Tarifbeschäftigten dargestellt und diskutiert. Aus sächsischer Sicht konnte Jürgen Fischer das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und deren Anwendung darstellen. Dabei wurde zum Beispiel die Bedeutung von Betriebsärzten und Amtsärzten ausführlich dargestellt und diskutiert. Betriebsärzte sind im System, um die Lehrkräfte zu unterstützen, gesund zu bleiben oder gesund zu werden, bezogen auf den Einsatz. Amtsärzte sind in der Regel da, die Dienstfähigkeit zu überprüfen. Hinter allem, was hier stark vereinfacht dargestellt wird, stehen natürlich Gesetze und vorgegebene Abläufe, die eingehalten werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) haben in Sachsen in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung erlangt und ein breites Arbeitsfeld. Herausgehoben wurde, dass die Einbeziehung der SBV nicht an eine eigene Schwerbehinderung gebunden ist, sondern nach längerer Erkrankung möglich und vernünftig ist. Um die Maßnahmen effektiv zu gestalten, ist es sinnvoll den Betriebsarzt in besonderen Fällen einzubeziehen. Der Erfolg von BEM-Maßnahmen hängt wesentlich von der Gestaltung ab. Auf diesem Gebiet hat die SBV eine große Kompetenz, die von den Betroffenen aber angefordert werden soll und muss. Frau Rechtsanwältin Dehmel ging in ihrem Vortrag auf etliche Beamtenregelungen ein und differenzierte eine Menge Begriffe des Beamtenrechtes. Die Erkenntnisse werden in unsere Verbandsarbeit und die Arbeit der Lehrerpersonalräte einfließen. Die Diskussionen zeigten, dass das Thema

eine große Rolle in den Ländern spielt und der Zusammenhang zum Impulsvortrag von Martin Godde stellte sich ganz klar heraus. Wir müssen organisieren, dass die Lehrkräfte gesund bleiben und andererseits ihre Rechte nutzen können, wenn sie kurz- bzw. langfristig oder dauerhaft erkranken. Der Vortrag und die Diskussion haben dazu beigetragen, dass wir hier unterstützend wirken können. Frau Rechtsanwältin Dehmel wurde mit Applaus der Teilnehmenden verabschiedet.

Am nächsten Tag standen die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes, konkret im Bund und Kommunen auf der Tagesordnung. Aus zwei Gründen für uns sehr wichtig.

Erstens sind Andreas Hilgenberg, Johannes Schütte und Jürgen Fischer Mitglieder der Bundestarifkommission, die diese Verhandlungen begleiten.

Zweitens sind diese Verhandlungen eine Standortbestimmung für die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) im Herbst, die uns direkt betreffen.

Der Workshop wurde von Johannes Schütte, Martin Godde und Jürgen Fischer geleitet. In einem Rückblick erklärte Johannes Schütte die Zusammenhänge aus den letzten Tarifverhandlungen. Er stellte die Forderungen den Ergebnissen gegenüber. Daraus wurden die Ziele der jetzigen Verhandlungen abgeleitet. In der Diskussion wurde dargestellt, dass es immer schwieriger wird, Ziele, die eine Spartengewerkschaft hat, in die Verhandlungen einzubringen. Die Besonderheit der Verhandlungen ist die hohe Inflation. Natürlich wollen die Gewerkschaften nicht zulassen, dass es zu Realeinkommensverlusten kommt und andererseits müssen besonders die unteren Einkommensgruppen so gestellt werden, dass sie schadlos die Inflation überstehen. Eine



herausfordernde Situation. Unverständlich für uns ist, dass die Arbeitgeberseite an den „traditionellen“ Vorgehensweisen festhält. In der ersten Runde kein und in der zweiten ein absolut inakzeptables Angebot. Der Situation angemessen und wertschätzend wäre ein direkter Beginn der Verhandlungen. Die dbb und tarifunion hat mit 10,8% eine hohe Hausnummer aufgerufen. Das entspricht aber den vorher genannten Zielen für die Verhandlungen. Nach der zweiten Verhandlungsrunde begannen die ersten Warnstreiks und Kundgebungen. Der öffentliche Dienst hat gezeigt, welche Macht er entfalten kann. In vielen Städten kam es zu Warnstreiks und Kundgebungen und Protestveranstaltungen. Diese Kraft war beispielhaft und muss uns für die Verhandlungen auf Länderebene im Herbst Vorbild sein. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass es genauso schwer wie bei Bund und Kommunen sein wird. Im Seminar wurden

erste Gedanken zur Forderungsfindung für den Herbst ausgetauscht. Klar ist, dass die Auswirkungen der Inflation durch das Ergebnis der Tarifverhandlungen begrenzt bzw. eingeschränkt werden müssen. Das heißt, es muss ein deutlicher Einkommenszuwachs erkämpft werden. Die Mobilisierung unserer Mitglieder und aller Beschäftigten der Länder kann und muss jetzt schon beginnen um den Verhandlungsführern der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) von Anfang an klar zu machen, dass nicht nur ein Wunsch, sondern eine Notwendigkeit hinter den Forderungen steht. Volker Geyer, Tarifvorstand des DBB, war im Lehrgang Gast und erläuterte den Teilnehmenden die Hintergründe der Ziele, die möglichen Prozedere und die Konsequenzen beim Scheitern der Verhandlungen. Der Besuch von Volker Geyer war möglich, weil am gleichen Tag in Fulda ein Warnstreik mit Kundgebung stattfand. Die Teilnehmenden nutzten die Mittagspause,

um an der Kundgebung teilzunehmen und Solidarität zu zeigen.

In der Weiterführung des Seminars waren sich die Teilnehmenden einig, dass die Vorbereitungen unserer Tarifverhandlungen jetzt beginnen müssen. Es wird auch bei uns vor Beginn der Verhandlungen Branchentage geben um die Ziele zu fixieren. In unserem Bereich gibt es mehrere Herausforderungen, die nicht neu, aber schwer zu lösen sind. Erstens wird die Einkommensschere zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten immer größer, weil das Tarifergebnis 1:1 auf die Beamten übertragen wird. Das ist zwar gut so, wird aber auf Dauer zu Ungerechtigkeitsempfinden bei den Tarifbeschäftigten führen. Zweitens stehen für viele Lehrkräfte die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ganz vorn auf der Liste. Durch das föderale System sind die aber auf Länderebene zu klären und damit nicht Mittelpunkt der anstehenden Tarifverhandlungen. Drittens müssen sich Beamte im Klaren sein, dass sie im rechtlich sicheren Rahmen sichtbar Aktionen unterstützen müssen. Beamte dürfen nicht die streikenden Lehrkräfte im Unterricht ersetzen und sie müssen an Veranstaltungen außerhalb ihrer Dienstzeit teilnehmen, wenn wir erfolgreich sein wollen. Gerade für Sachsen ist im Schulsektor durch die erst

2018 begonnene Verbeamtung unter diesen Aspekten viel zu tun. Ein erfolgreiches und spannendes Seminar ging mit den Länderberichten zu Ende und die Teilnehmenden werden sich im September wieder treffen.

Zu den Tarifverhandlungen ist folgendes zu sagen:

Auch in der dritten Verhandlungsrunde gab es kein Ergebnis. Wir Gewerkschafter haben in der Bundestarifkommission das Angebot abgelehnt. Es ist notwendig geworden die Schlichtung einzuleiten. Während der Schlichtungsverhandlungen, die auf Arbeitgeberseite von Georg Milbradt dem ehemaligen sächsischen Ministerpräsidenten geleitet werden, herrscht Friedenspflicht. Die Spannung ist hoch. Scheitert die Schlichtung, gibt es nach der Urabstimmung unbefristeten Streik oder es gibt kein Ergebnis. Letzteres wäre in dieser Zeit existenzgefährdend für viele Familien bzw. Beschäftigte in unteren Einkommensgruppen. Es wird spannend, zu sehen, wie ein Schlichterspruch aussieht und ob er annehmbar ist.

Die Ergebnisse werden so oder so auch für uns die Vorbereitung für einen heißen Herbst einleiten!



RECHTE IM ARBEITSKAMPF

Hinweise für Arbeitnehmende

Arbeitskampf ist als Teil der tarifpolitischen Auseinandersetzung durch das Grundgesetz geschützt. Gewerkschaften und Arbeitgebende verfolgen oft gegensätzliche Ziele, sind aber dennoch Tarifpartner. Der dbb führt Tarifverhandlungen stets konsensorientiert. Gleichzeitig sind Streit- und Streikbereitschaft sowie der Wille der Kolleginnen und Kollegen, für ihre Forderungen einzutreten, unerlässlich. Dieser Text dient dazu, die wichtigsten Fragen vor und während eines (Warn-)Streiks zu beantworten.

Kann ich wegen der Teilnahme am Arbeitskampf gekündigt werden?

Bei einem gewerkschaftlichen Arbeitskampf (Warn-/Streik) handeln Streikende nicht arbeitsvertragswidrig. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen. Der Arbeitgebende darf Arbeitnehmende wegen Teilnahme am rechtmäßigen Streik nicht abmahnen oder gar kündigen.

Erhalte ich mein Entgelt weiter? Ist Streikgeld steuerpflichtig?

Streikende haben keinen Anspruch auf Entgelt. Dies gilt auch für (nicht gewerkschaftlich organisierte) Arbeitswillige, die infolge des Streiks nicht beschäftigt werden können. Während einer rechtmäßigen Stilllegung der Dienststelle/des Betriebs oder Aussperrung durch Arbeitgebende wird ebenfalls kein Entgelt gezahlt. Die dbb-Fachgewerkschaften zahlen ihren Mitgliedern als Ausgleich Streikgeld. Streikgeld ist steuerfrei und nicht sozialversicherungsspflichtig.

Ergeben sich Auswirkungen auf Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen?

Basis für die Errechnung der Sonderzahlung ist im Regelfall das Durchschnittsentgelt der Monate Juli, August und September. Wird in dieser Zeit nicht für alle Kalendertage Entgelt bezahlt, kann dies zu einer geringfügigen Verringerung der Sonderzahlung führen. Steht durch den Arbeitskampf für einen vollen Kalendermonat kein Entgelt zu, so verringert sich die Sonderzahlung um ein Zwölftel. Befinden sich Arbeitnehmende am 1. Dezember im Arbeitskampf, haben sie trotzdem Anspruch auf die Sonderzahlung.

Vermögenswirksame Leistungen werden schon dann gezahlt, wenn im Bezugsmonat für wenigstens einen Tag Arbeitsentgelt zu steht.

Verringert sich mein Urlaubsanspruch?

Durch Streikteilnahme verringert sich der Jahresurlaubsanspruch nicht, da das Arbeitsverhältnis weiterbesteht und lediglich ruht.

Muss ich die ausgefallene Arbeitszeit nachholen?

Der Arbeitgebende hat keinen Anspruch auf Nachholung von Arbeitsstunden, die wegen Arbeitskampf ausgefallen sind. Dies folgt daraus, dass für die Zeit des Arbeitskampfs auch kein Entgelt an Streikende gezahlt wird.

Muss ich das Zeiterfassungsgerät vor und nach dem Streik betätigen?

Wenn die Arbeitskampfmaßnahme den ganzen Arbeitstag andauert, besteht unbestritten keine Verpflichtung, das Zeiterfassungsgerät zu betätigen.

Es wird immer während der Arbeitszeit gestreikt. Wer sich ausstempelt, ist aber in Freizeit. Es reicht, sich mündlich „zum Streik“

abzumelden. Die Arbeitgebenden verlangen oft, dass Arbeitnehmende sich zum Streik ausstempeln, wenn sie an diesem Tag schon gearbeitet haben. Die unterschiedlichen Rechtsauffassungen stehen sich seit Jahren gegenüber. Stempeln sich Arbeitnehmende – vielleicht nur, um Streit mit dem Arbeitgebenden zu verhindern oder sich sicherer zu fühlen – vor dem (Warn-) Streik aus und danach wieder ein, gilt Folgendes: Arbeitgebende müssen für die Zeit der Streikteilnahme anteilig das Entgelt einbehalten. Zum Ausgleich erhalten die Streikenden Streikgeld. Wird durch Stempeln gleichzeitig ein „Minus“ auf dem Gleitzeitkonto verbucht, bedeutet dies einen doppelten Abzug (Arbeitszeit und Entgelt). Das ist nicht erlaubt. Die zu erbringenden Wochenstunden reduzieren sich um die durch Streik ausgefallene Zeit.

Bin ich weiter kranken- und unfallversichert?

In der gesetzlichen Kranken-/Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft während des Arbeitskampfs bestehen. Das gilt auch für freiwillig Versicherte. Bei privat Krankenversicherten läuft die Versicherung weiter. Hier tragen Arbeitnehmende aber unter Umständen den vollen Versicherungsbeitrag, wenn durch die Streikteilnahme für einen vollen Kalendermonat kein Entgeltanspruch besteht.

Bei Arbeitskampfteilnahme besteht kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Notdienstarbeiten sind versichert.

Private Unfallversicherungen laufen im Regelfall weiter.

Was geschieht mit der Rentenversicherung?

Für die Dauer eines Arbeitskampfs werden Beitragszeiten bei der Rentenversicherung mangels Entgeltzahlung nicht begründet, Versicherungszeiten jedoch schon, da das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht und lediglich ruht. Da die Höhe der Rente unter ande-

rem von der Höhe des beitragspflichtigen Einkommens abhängt, werden bei geringerem Einkommen auch geringere Rentenanwartschaften begründet.

Was sind Notdienstarbeiten?

Notdienstarbeiten sind Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebseinrichtungen sowie für das Allgemeinwohl zwingend notwendig sind. Sie dienen nicht der Beschäftigung Arbeitswilliger oder zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs. Was genau Notdienstarbeiten sind, kann nicht generell festgelegt, sondern muss im Einzelfall entschieden werden. Beschäftigte können nur aufgrund einer Notdienstvereinbarung zu Notdienstarbeiten herangezogen werden, nicht einseitig durch Arbeitgebende – auch wenn es immer mal wieder versucht wird. Örtliche Streikleitung und Arbeitgebende bestimmen Notdienste immer gemeinsam.

Dürfen auch Auszubildende, Schüler, Praktikanten streiken?

Auszubildende/Schüler/Praktikanten haben Streikrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. In Ausbildungsgängen ist aber oft eine Höchstzahl an Fehlzeit/-tagen festgelegt, zu denen auch Arbeitskampf zählt. Berufsschulunterricht sollte durch Auszubildende nicht bestreikt werden. Ein Streik richtet sich gegen den Arbeitgebenden/Auszubildenden, nicht gegen die Schule.

Dürfen sich Beamtinnen/Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?

Beamtinnen/Beamte haben kein Streikrecht. Die Treuepflicht gegenüber dem Staat schließt den Streik aus (vgl. Art. 33 GG). Sie dürfen und sollen sich in ihrer Freizeit aber selbstverständlich an (Streik-)Demonstrationen beteiligen.

Quelle: www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/221024_flyer_rechte_im_arbeitskampf.pdf

SBB GEWERKSCHAFTSTAG

Die Landesleitung des SBB hat auf ihrer Sitzung vom 30.08.2022 (Beschluss LL 32/2022) beschlossen, den 8. Ordentlichen Gewerkschaftstag des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V. für die Zeit vom 27. bis 28. April 2023 gemäß § 10 der SBB-Satzung nach Dresden in das Penck Hotel (Ostra-Allee 33, 01067 Dresden) einzuberufen. Neben den gewählten Delegierten sind auf dem Gewerkschaftstag die Mitglieder der Landesleitung, die Vorsitzenden der jeweiligen Querschnittsvertretungen und die Vorsitzenden der Kommissionen stimmberechtigt. (§ 12 SBB-Satzung). Die Landesleitung des SBB gibt hiermit die Einberufung des 8. Gewerkschaftstages gegenüber den Mitgliedern/Mitgliedsverbänden bekannt (§ 10 SBB-Satzung). Für den Gewerkschaftstag ist folgende vorläufige Tagesordnung vorgesehen:

- TOP 1** 1. Eröffnung und Begrüßung
- TOP 2** 2. Konstituierung des Gewerkschaftstages
- TOP 3** 3. Entgegennahme der Berichte und Aussprache
- TOP 4** 4. Bericht der Mandatsprüfungskommission
- TOP 5** 5. Entlastung der Landesleitung
- TOP 6** 6. Beschlussfassung über die Satzungsanträge
- TOP 7** 7. Wahlen
- TOP 8** 8. Diskussion und Beschlussfassung über Anträge und Entschließungen
- TOP 9** 9. Antrittsrede des/der Landesvorsitzenden

Unter dem TOP 6 werden insgesamt 52 Satzungsanträge zur Diskussion und Beschlussvorlage eingereicht. Der LVBS hat sich mit den sächsischen Lehrerverbänden im SBB im Vorfeld abgestimmt und aus Sicht der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der

Wirkung kommt von WIR.
Gemeinsam mehr erreichen.

WIR IM SBB.

8. Gewerkschaftstag
des SBB Beamtenbund
und Tarifunion Sachsen

Entlohnung Anträge eingereicht Hierzu waren uns besonders folgende Anträge wichtig:

- § 44 Amtszulagen: A 14 (EG 14), Sächsisches Besoldungsgesetz
- § 44 Amtszulagen: A 11 (EG 10), A 12 (EG 11), A 13 / A 12 (EG 12 Bildungsamtsrat), Sächsisches Besoldungsgesetz, soweit die Zulage nicht im Sächs-BesG als Fußnote 4, 5 vorgesehen ist
- Zuordnung zu Besoldungsgruppen für Schulleiter und Stellvertreter nach dem Sächsischen Besoldungsgesetz / Regelung der Zulagenberechtigung in einer Verordnung
- Beamtenstatus für Lehrkräfte ist unverzichtbar
- Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden entspr. SächsLKAZVO (in der Fassung vom 01.08.2022)
- Abordnung von Lehrkräften an das SMK und nachgeordnete Behörden
- Ausbau der Assistenzsysteme an den Schulen
- kritische Auseinandersetzung mit den Empfehlungen der SWK (Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz)

- Erhöhung der Ausbildungskapazitäten
- Attraktivität des Lehrerberufes
- Attraktivität des Lehrerberufes / Entlastung der Lehrkräfte
- Digitalpakt
- Ausstattung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter
- Unterstützung von Ausbildungsbetreuern / Mentoren
- Recht auf Altersteilzeit
- Nutzung sozialer Medien

Seitens des LVBS nehmen am Gewerkschaftstag 2023 teil:

Dirk Baumbach, Vorsitzender der Fachkommission Bildung im SBB, Ute Thierbach, Birgit Bourdoux und Jürgen Fischer als Delegierte sowie Andrea Köhler als Gastdelegierte. Wir werden in der kommenden Ausgabe über die Ergebnisse und Satzungsanträge berichten.





35. STAMMTISCH DER ÖPR-VORSITZENDEN IN DRESDEN

Am 29.03.2023 trafen sich die ÖPR-Vorsitzenden der Berufsschulen des Lasub-Standortes Dresden zum halbjährigen Stammtisch im Schießhaus in Dresden.

Vertreter aller BSZ waren der Einladung des LVBS gefolgt. In dieser waren bereits Themen vorgeschlagen worden und viele Vorsitzende hatten auch im Vorfeld Anfragen bzw. Anregungen zu Diskussionsthemen eingereicht.

Als Gäste waren Ute Thierbach als Mitglied des Lehrerhauptpersonalrates und Oliver Bergner, stellvertretender Vorsitzender des LVBS eingeladen.

Jürgen Fischer begrüßte die ÖPR-Vorsitzenden und die Gäste und gab einen kurzen

Überblick über den geplanten Ablauf der Veranstaltung. Erstes Thema war der Beginn der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst. Für die Teilnehmenden ein „Vorgeschmack“ auf die im Herbst anstehenden Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der Länder, die uns direkt betreffen. Neben der Forderung der dbb und tarifunion von 10,8% waren sich die Teilnehmenden einig, dass vor allem bei den Arbeitsbedingungen in unseren Schulen etwas geändert werden muss. Jürgen Fischer erklärte, dass dies durch das föderale Bildungssystem in Deutschland nur schwer in Tarifverhandlungen (also auf Bundesebene) umzusetzen ist und dass vor allem die Länder hier in der Verantwortung stehen. Das Handlungsprogramm der sächsischen Staatsregierung war ein guter Ansatz. Allerdings zeigte

die Reaktion der sächsischen Staatsregierung auf die Vorschläge der ständigen wissenschaftlichen Kommission (SWK) an die Kultusministerkonferenz (KMK), die im Blog des Kultusministeriums nachzulesen sind, dass es Ideen und Pläne in Sachsen gibt, diesen Weg der Verbesserung der Bedingungen zu verlassen. Einigkeit besteht darin, dass eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dazu führt, weniger Absolventen in Sachsen zu halten und auch die im System Befindlichen immer schwerer zu halten sind. Die Anzeichen dafür sind eindeutig erkennbar. Konkret ist zu nennen, dass es in Sachsen für Beamte momentan keine Genehmigung zum Sabbatjahr geben soll und für Tarifbeschäftigte sollen nur langfristige Modelle genehmigt werden.

Auch auf dem Gebiet der Teilzeit verändert die Staatsregierung die Bedingungen. Ute Thierbach informierte aus dem Hauptpersonalrat, dass die gesetzlichen Regelungen natürlich Bestand haben. Das sind, vereinfacht ausgedrückt, Teilzeitanpruch bei Kindern unter 18 Jahren und bei Pflege von Angehörigen. Letzteres setzt voraus, dass man als Pfleger in den Unterlagen benannt ist. Als Ergebnis der Diskussion können die Vorsitzenden an Interessierte Hinweise auf Verfahren und wichtige Hintergründe geben. Schlechter wird es mit allen anderen Anträgen. Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen wird nur noch mit einem ärztlichen Attest gewährt. Auch hier ist die Form und der Inhalt zu beachten. Die ÖPR-Vorsitzenden sind über diese Besonderheiten informiert. Gerade die Kolleginnen und Kollegen, die kurz vor dem Renteneintritt stehen, äußern sich zunehmend, dass dann eben das Arbeitsleben beendet werden muss, weil viele von ihnen weiterarbeiten würden, aber nicht mit der vollen Stundenzahl. Die Diskussion über eine eventuelle Abschaffung der Altersermäßigungsstunden wäre ein Schlag ins

Gesicht aller Lehrkräfte. Wertschätzung sieht anders aus.

In einem weiteren Thema wurden die Möglichkeiten erörtert, wie ÖPR bei Einstellungen votieren können. Jürgen Fischer gab einen kleinen Überblick. Ein positiver Beschluss des ÖPR wird an den Bezirkspersonalrat gemeldet und muss nicht begründet werden. Der ÖPR hat aber auch die Möglichkeit sich nicht zu äußern. Das teilt er dem Bezirkspersonalrat mit. Es gibt aber ebenso die Möglichkeit der Ablehnung. Die möglichen Gründe sind genau in den Paragraphen 80 und 81 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes genannt.

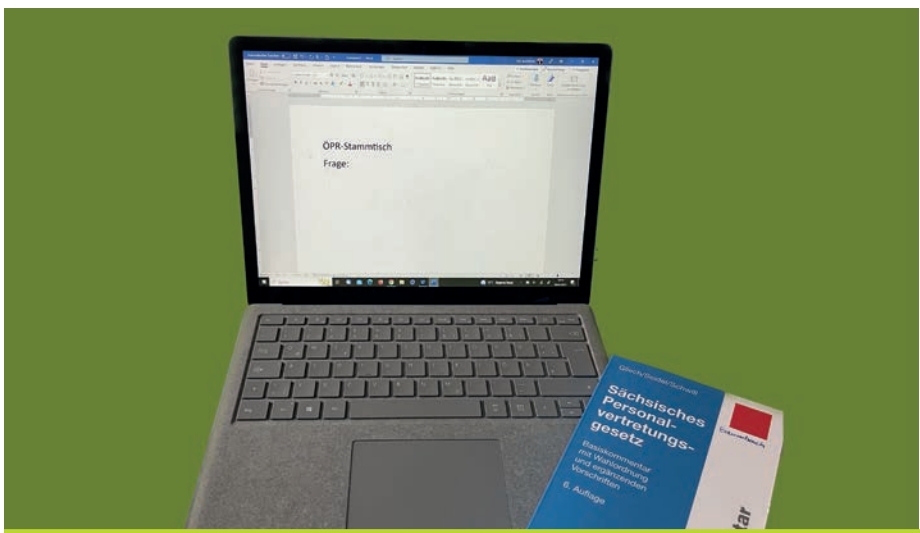
Interessant waren auch die Diskussionen zur Bindungszulage. Ganz klar hob Jürgen Fischer eingangs hervor, dass es eine Weisung des Kultusministers gibt, nach der Schulleitungen mit Lehrkräften ab dem sechzigsten Lebensjahr über ihre weitere Tätigkeit reden müssen. Sollte die Lehrkraft äußern, dass sie vor der Regelaltersrente das Arbeitsverhältnis beenden möchte, soll die Möglichkeit der Bindungszulage erörtert werden. Dazu gibt es ein Formblatt, in dem die Absicht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dokumentiert wird. Dies Absichtserklärung ist noch nicht verbindlich. Sie stellt keine Willenserklärung dar. Weiter wird in dem Formular vermerkt, dass die Lehrkraft bereit wäre für ein halbes oder für ein ganzes Schuljahr bei Zahlung der Bindungszulage weiterzuarbeiten. Dieser Antrag kann vor Ablauf der vereinbarten Zeit erneut gestellt werden. Die Schulleitung gibt zum Antrag ein Votum ab, welches der Lehrkraft nicht mitgeteilt werden muss. Die Unterlagen werden ans Lasub zur Entscheidung gegeben. Hier wird eine Einzelfallentscheidung getroffen, die der Lehrkraft schriftlich mitgeteilt wird. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf die Zulage. In der Diskussion wurde mitgeteilt, dass es in einigen Fällen und auch in Abhän-

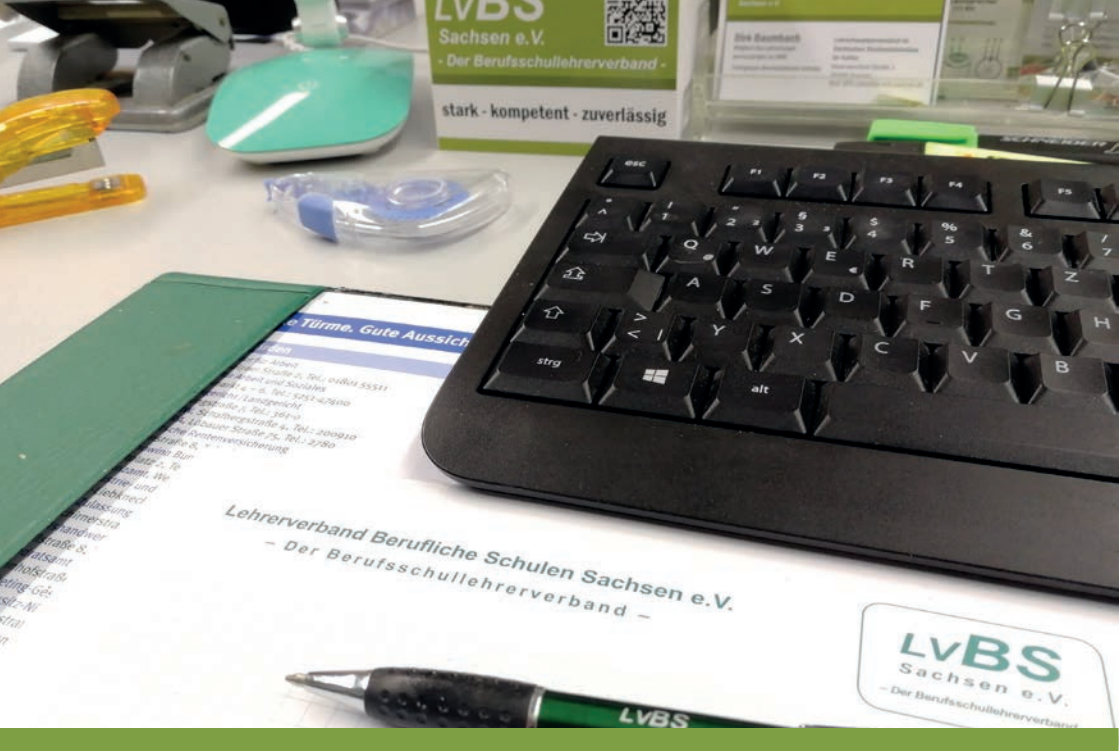
gigkeit von der Schulart abgelehnte Anträge gab. Hier kann die Lehrkraft aber immer noch entscheiden, ob sie das bestehende Arbeitsverhältnis trotzdem fortsetzen will. In der Diskussion stellte sich heraus, dass mit der Möglichkeit der Bindungszulage sehr unterschiedlich umgegangen wird. Der Name sagt es eigentlich, dass die Lehrkräfte gebunden werden sollen. Diese Möglichkeit bewusst oder unbewusst nicht zu nutzen, erscheint den Stammtischteilnehmenden ein Ding der Unmöglichkeit zu sein.

Es gab noch viele andere Themen, die diskutiert wurden. So kam erneut ein Dauerthema zur Sprache, nämlich der Einsatz und die Menge der Aufgaben, die eine Teilzeitlehrkraft zu übernehmen hat. Hier wurde auf die Verhältnismäßigkeit verwiesen. Das Problem sind die unteilbaren Aufgaben, eine Teilzeitkraft kann z.B. nicht nach einem Teil der Dienstberatung gehen. Die andere Seite ist aber, dass ein Ausgleich trotzdem zu organisieren ist. Die Belastung muss im Verhältnis Teilzeit zur Vollzeit hergestellt werden. Dass eine Teilzeitkraft weniger belastet ist, „erkauft“ sie sich

immerhin mit Einkommensverlust. Die ÖPR haben hier eine große Verantwortung. Auch die Belastung der Lehrkräfte in den VKA- und BVJ-Klassen wurde wieder diskutiert. Es war sehr interessant, welche unterschiedlichen Organisationformen es in den BSZ gibt und wie der Lehrereinsatz gestaltet wird.

In allen Diskussionen war zu spüren, dass die ÖPR-Vorsitzenden an einem vernünftigen Klima in den BSZ interessiert sind und dass sie viel unternehmen, um die Interessen und die Gesundheit der Lehrkräfte zu sichern und zu schützen. Es wird durch den Lehrkräftemangel sicher nicht einfacher. Allen war und ist aber klar, dass diese Herausforderungen nur mit Einsatz, aber auch mit Verständnis von allen Seiten zu meistern sind. Beim gemeinsamen Abendessen und auch danach fanden sich kleinere Gruppen, die spezielle Themen diskutierten und das auch noch nach dem offiziellen Ende der Veranstaltung. Dies zeigt, dass der Stammtisch eine wertvolle Veranstaltung zum Gedankenaustausch ist. Auf dieser Grundlage haben sich die Vorsitzenden für den 27.09.2023 erneut verabredet.





DIE DIGITALE SEITE DIGITALITÄT UND SCHULENTWICKLUNG

Von Martin Hartmann

Vorbemerkung, u. a. zu den Voraussetzungen der Nutzung digitaler Instrumente

Die Initiative von Sachsens Staatsregierung und des SMK zum Bildungsland Sachsen und zur Digitalisierung ist aus meiner Sicht grundsätzlich zu begrüßen. Im Landesbildungsrat (LBR) wurde im Januar zum „Bildungsland Sachsen“ ausführlicher diskutiert. Bezüglich der Thematik „Digitalisierung“ (der Schulen), das sehr komplex ist, zeigen sich verschiedene Problembereiche, die durchaus im Blick der Akteur:innen sind:

- Wie kann eine Infrastruktur bereitgestellt werden, die das Arbeiten mit digitalen Instrumenten erst ermöglicht, den Zugang zu Netzen erlaubt und dadurch Lerngelegenheiten schafft? Für diesen Zweck sind entsprechende Bundesmittel zur Verfügung gestellt worden. Gesagt werden kann sicherlich, dass das Programm mehr oder weniger gut in den Schulen angekommen ist.
- Zur Digitalisierung der Verwaltung der Schulen gibt es schon eine sehr lange Zeit Aktivitäten, stellvertretend sind zu nennen die Personal- und Stundenplanung

oder die Kommunikation (z. B. Mail).

- Ein wichtiger Punkt, um die Vorteile der Digitalisierung auch den Lernenden zugutekommen zu lassen sind die Bereitstellung und Nutzung von Lern-Plattformen wie Moodle, Opal oder Lernsax... Über diese Instrumente kann vielseitig selbstständiges und kollaboratives Arbeiten organisiert werden.
- Ein anderes Dauerthema ist die Organisation des IT-Service an den Schulen und die Sicherheit der Systeme. Hier ist ein immer noch bestehendes, aber erkanntes Problem, dass für den Aufbau und die Wartung der Systeme oft Lehrkräfte eingesetzt werden. Sie mussten oder müssen sich die Kompetenzen mehr oder weniger selbstständig aneignen, daneben unterrichten und konnten in der Vergangenheit in der Regel nur begrenzt die notwendige Professionalität aufbauen.
- Damit die Medien (Hardware) sinnvoll genutzt werden können, müssen sie neben einer leichten Zugänglichkeit und angemessenen Funktionalität, ansprechend gestaltet sein und als Lehr-/Lernmedien (Content) zur Verfügung stehen. Das verweist auf die Medienkompetenz der Lehrkräfte (sowie die der Lernenden). In diesem Sinne wurde die Lehrprüfungsordnung des Freistaats Sachsens für das erste Staatsexamen (LAPO I) novelliert. Die Universitäten müssen gegenwärtig ihre Ordnungen anpassen, um den Kompetenzanforderungen der zukünftigen Lehrkräfte auch bezüglich des Einsatzes von digitalen Instrumenten zu genügen.
- Ein Unterricht, der die Lernenden ansprechen möchte, kann heute Digitalisierung nicht nur als digitale Version von analogen Medien verstehen. Anspruchsvoll aufgearbeiteter Content wird deshalb kaum allein durch Lehrkräfte erfolgen können. Er muss entweder „von der

Stange“ z. B. von Lehrmittelfirmen gekauft oder durch übergreifende Programme bereitgestellt werden. Hier geht es auch um die Beachtung des Urheberrechts. Es ist sinnvoll zentrale Einrichtungen (z. B. Landesmedienzentren) einzubeziehen, vielleicht auch mit Auftragsarbeiten. Darüber hinaus könnten interinstitutionelle Kooperationen weitere Möglichkeiten bieten (siehe unten). Die Produkte sollten unter eine der Lizenzen der Open Educational Resources (OER) gestellt werden.

Die vorherigen Punkte beziehen sich allerdings eher auf die Struktur. Das reicht nicht aus. Es sind ebenso übergeordnete Schul-/Unterrichtsziele in den Blick zu nehmen. Der Zweck von Unterricht ist Lernen. Wichtig sind für eine zukünftig weitergehende Partizipation und die (Mit-)Gestaltung von Welt durch die Lernenden die Entwicklung ihrer Kompetenzen und von darauf aufbauenden Selbstwirksamkeitserfahrungen.

Wirkungen und Herausforderungen der Digitalisierung

Die Gesellschaft im Allgemeinen, aber auch die Wirtschaft (u. a. Unternehmen) im Besonderen leben von der (Mit-)Gestaltung ihrer Mitglieder. Aktives (Mit-)Gestalten ist nur möglich, wenn die Mitglieder der Gesellschaft den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an den verschiedenen Orten und in ihren verschiedenen Rollen gerecht werden können, also die dafür erforderlichen Kompetenzen entwickelt haben. Das bedeutet, dass sie in der Lage sein müssen, Sachverhalte und Prozesse (auch und besonders wertebezogen) einzuordnen, kritisch zu hinterfragen, Alternativen zu erkennen, Wege dahin aufzuzeigen, ihre möglichen Wirkungen zu reflektieren und verantwortungsbewusst Entscheidungen zu treffen. Dafür müssen sie die Sachverhalte

durchdrungen, die Prozesse erfahren und reflektiert und in gewisser Weise verstanden haben.

In unserer Gesellschaft verschwinden Prozesse jedoch immer mehr „hinter Blechen“, in „Black Boxes“, in undurchsichtigen Netzwerken. Das ist die Folge einer (in den vergangenen Jahrzehnten) zunehmenden Digitalisierung. Diese führt u. a. zu

- einer erhöhten Produktivität (Automatisierung, Miniaturisierung, Zeitreduktion für und Rückkoppelung von Prozessen, Vernetzung von Just-in-Time-Lieferketten) und dadurch zu einer Verringerung des Preises der Produkte
- einer (videogestützten) Echtzeitkommunikation gleichzeitig vieler Akteur:innen
- einer Simulation vielfältiger Szenarien (z. B. technischer Prozesse, aber ebenso zukünftiger Entwicklungen) bis hin zur Bereitstellung virtueller Welten, in denen sich die „hineingehenden“ Akteur:innen vor dem Hintergrund von programmierten Gegebenheiten, Zielrichtungen und Handlungslogiken mehr oder weniger frei bewegen und Entscheidungen treffen können
- Rückkoppelungseffekten von digitalen Prozessen und den ihnen zugrundeliegenden Entscheidungen auf die reale Welt, und zwar durch die Automatisierung der Prozesse, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) bei der Findung von – den Prozessen unterliegenden – Mustern und zu treffenden Entscheidungen, durch ein (Re-)Framing (also das „erzählerische“ Einbetten von Fakten in eine spezifische Geschichte), bis hin zu kaum von echten zu unterscheidenden KI-generierten Texten, Bildern und Videos sowie ihrer Zuschreibung auf bestimmte Urheber (Verschwörungserzählungen / „Fake“).

All das macht die „Wirklichkeit“ gleichzeitig zunehmend tiefer durchdringbar, die Darstellung (Medienumsetzung) wird dabei jedoch undurchsichtiger. Simulationen z. B. können unzugängliche natürliche oder technische Prozesse und ihre Wirkungsweise interaktiv darstellen. Solche Prozesse können u. a. sehr schnell oder schleichend ablaufende, in der Mikro- oder Makrowelt bzw. in gefährlichen Umgebungen stattfindende Prozesse sein. Beispiele hierfür sind die Darstellung des Verbrennungsprozesses im Zylinder des Fahrzeuges oder von, für die Arbeitssicherheit, relevanten Prozessen. Simulationen können Wirkungen von Entscheidungen (Szenarien) nachvollziehbar machen und die Anschaulichkeit und Transparenz der Prozesse erhöhen. Auf der anderen Seite ist es den Simulationen, den virtuellen „Welten“ oder der Software selten anzusehen, welche Weltanschauungen ihnen zugrunde liegen: Inwieweit beeinflussten die, in diesem Sinne, getroffenen Entscheidungen die Modellbildung, wie die Art der Darstellung? Wie bringen die den ablaufenden Prozessen zugrunde gelegten Algorithmen, die Art ihrer Programmierung sowie die daraus folgende Nutzung zuvor gewonnener Daten entsprechende Wirkungen hervor? Durch ihre Konstruktion (und die evtl. mit ihr transportierte Geschichte) legen Simulationen, Spielwelten, Software Zusammenhänge nahe und trainieren sie Verhalten und transportieren bestimmte Bilder. Sie entziehen sich somit der Kritik. Das gilt umso mehr, je immersiver sie Erleben (das Eintauchen in die Welt) ermöglichen.

Grundlage für ein Einschätzungsvermögen der Nutzer:innen digitaler Instrumente und „Welten“ ist deren Verständnis von den unterliegenden Prozessen und ihre kritische Reflexion. Verständnis und Kritik sind nur möglich, wenn die Nutzer:innen über vielfältige Erfahrungen in der analogen Welt verfügen, dort in

der Auseinandersetzung und in unmittelbarer Rückkoppelung mit den „Realien“ ihre körperlichen Kräfte, ihre Geschicklichkeit, ihr Einschätzungsvermögen entwickelt haben. Dieser Zusammenhang galt auch schon früher: Die überschlägige Einschätzung der Korrektheit einer Rechnung war mit Erfahrung besser möglich (stimmt die Größenordnung?). Erst durch eine Metall-Grundausbildung, in der ich handgeführte Werkzeuge einsetze, kann ich die wirkenden Kräfte beim Eingriff des Zerspanungswerkzeugs der Werkzeugmaschine ins Metall des Werkstücks einschätzen und ich werde seine Einspannung entsprechend sorgfältig vornehmen – sonst wird mir das Ganze um die Ohren fliegen! Ich werde bei der Programmierung des CNC-Programmes entsprechende Sorgfalt walten lassen. Eine gut geplante Verknüpfung von analogen und digitalen Erfahrungen, die Reflexion über Prozess und Struktur kann also die Kritikfähigkeit gegenüber der digitalen Welt erhöhen und ihre Nutzung angemessener machen.

Sicherlich ist die zunehmende Komplexität der Prozesse hierfür ein Hindernis. Wie sollen sich all die Wirkungen und Rückwirkungen erfahrbar machen lassen? – Das ist nicht von einem auf den anderen Tag zu erreichen! Es handelt sich um einen lebenslangen Prozess, der mit der Geburt beginnt. Kindertagesstätte und Schule nahmen bzw. nehmen neben den Eltern in Kindheit und Jugend einen zentralen Teil des Lebens jedes Menschen ein. Soll Schule im positiven Sinne wirksam sein, so kann sie sich nicht vom Leben bzw. der Berufsarbeit abkoppeln und die Inhalte nur abstrakt abhandeln („vermitteln“).

Die (berufsbildende) Schule hat eine wichtige Rolle in diesem Prozess: Die gemeinsame (also sozial eingebettete) Auseinandersetzung mit der realen Welt und ihre (medial gestützte) Verknüpfung mit der digitalen muss,

vor dem Hintergrund der Möglichkeiten der Lernenden und der gegebenen Bedingungen, erfolgen. Durch eine entsprechende Einbringung der (digitalen und anderen) Hilfsmittel kann ebenso inklusive Bildung leichter gelingen, weil interaktive Medien die Möglichkeit des individualisierten Lernens verbessern (können).

Aktivitäten/Projekte der Professur Metall- und Maschinentechnik/Berufliche Didaktik auf dem Gebiet der Gestaltung komplexer digitaler Lernumgebungen

An der TU Dresden haben wir uns in mehreren Projekten mit der Frage auseinandergesetzt, wie komplexe digitale Lernumgebungen gestaltet werden können, um den genannten Ansprüchen gerecht werden zu können. Dabei ist das Anknüpfen an den Erfahrungen der Nutzer:innen besonders zu berücksichtigen. Mit dem vom bmbf geförderten, als Point-and-Click-Spiel konzipierten, „Serious Game“ „Serena Supergreen und der abgebrochene Flügel“ (<https://serena.thegoodevil.com/>), welches wir mit dem Wissenschaftsladen Bonn (Iken Draeger) und der Spieleentwicklerfirma Good Evil (Linda Kruse) sowie der Professur Psychologie des Lehrens und Lernens (Prof. Dr. Susanne Narciss und Dr. Felix Kapp) erstellt haben, sind Mädchen im Alter von 12 bis 15 Jahren angesprochen. Sie sollen für technische Berufe gewonnen werden. Das Spiel stellt das Problemfeld der Erneuerbaren Energien in den Vordergrund, weil dieses den Ansprüchen der Nachhaltigkeit genügt und unserer Einschätzung nach junge Frauen besonders ansprechen kann (das war ein Teil einer vorher durchgeführten Analyse).

Neben den im Konsortium von allen gemeinsam übernommenen Aufgaben, wie der Entwicklung einer Spielidee und des Ablaufs des Gesamtprozesses, war die Aufgabe meiner Professur besonders darauf zu achten, dass

die dargestellten beruflichen Handlungsprozesse in der Vorgehensweise und fachlich korrekt dargestellt sind. Die Kolleg:innen der Professur des Lehrens und Lernens hatten vor allem die Aufgabe, den Motivationsaspekt, die Einbringung von Selbstwirksamkeitserfahrungen und die Evaluation des Spieles abzusichern. Für das in der Regel mindestens drei Stunden dauernde Spiel wurden Materialien für den (WTH-) Unterricht erstellt (vor allem durch Nadine Matthes), die spezifische Spielsequenzen (z. B. Löten, Verbindung von Solarpennals, Reparatur des Flügels einer Windanlage) aufgreifen und es den Lernenden an den Schulen ermöglichen, erste Erfahrungen z. B. mit der Fertigungstechnik oder der Instandhaltung zu sammeln und tiefer in die dargestellten Arbeitsprozesse einzusteigen. Eine Weiterentwicklung der Thematik für die berufliche Bildung ist an der TU Berlin (Dr. Pia Spangenberg) erfolgt (Virtuelle Lernumgebung Windanlagen, MARLA, https://press.thegoodevil.com/sheet.php?p=marla_masters_of_malfunction&l=de).

In einem, mit der Arbeitsgruppe PAZAT (Produktionsautomatisierung, Zerspan- und Abtragetechnik, Prof. Dr. Nestler, Professur für Formgebende Fertigungsverfahren, Fakultät Maschinenwesen) und der Professur für Konstruktion und Fertigung der TU Bergakademie Freiberg durchgeführten ersten kleinen Projekt Pro-Vi-Lk (Prozesskettenvirtualisierung in der Planung zur Entwicklung eines durchgängigen Lehr- und Lernkonzeptes) ging es um die Zugänglichmachung der Zerspanungsprozesse an der Werkzeugmaschine. Ausgangspunkt des eher hochschuldidaktischen Projekts war, dass nur 10% der Studierenden des Maschinenbaus bereits berufliche Erfahrungen auf dem Gebiet der Zerspanungstechnik hatten. Notwendig war es insofern, ihnen die Wirkungen und Rückwirkungen der Prozessparameter (Schnitttiefe, Drehzahl,

Vorschub usw.) nahe zu bringen. Entstanden ist im Rahmen des Projektes eine Simulation, die die Abhängigkeiten der Parameter u. a. am Beispiel der Herstellung eines Fahrradlenkervorbaus erfahrbar macht.

Ein darauf aufbauendes, von Europäischen Sozialfonds finanziertes Projekt mit denselben Partner:innen, erweitert um solche aus Tschechien (Universität Liberec, evangelische Universität Usti nad Labem) hieß „Praxisorientierte Kompetenzentwicklung Produktionstechnik in den Regionen durch Kooperation. digital“ (POKROK.digital). In seinem Rahmen wurde eine virtuelle Lernplattform zur Planung umfassenderer Produktionsplanungsprozesse bis hin zu den einzelnen Arbeitsgängen erstellt. Hier sind ebenfalls, mit der Möglichkeit der Wahl eines Avatares und einer Kommunikation mit Akteur:innen der Plattform, Spielelemente einbezogen. Aufgabe ist es, auf Grundlage vorgegebener Konstruktionen Produktionsabläufe zu planen. Dabei ist eine Ebene bezogen auf die Auswahl u. a. der Werkzeugmaschinen (Shopfloor), eine zweite auf die Bestimmung der Reihenfolge der Fertigungsschritte und eine dritte Ebene auf die Planung des konkreten Arbeitsgangs. Aufgrund der Förderbedingungen von ESF war es nur möglich, einen Prototypen der Plattform fertig zu stellen. Einzelne Komponenten werden sicherlich im Maschinenbaustudium der beteiligten Akteur:innen eingesetzt. Leider wurde die Plattform nach Ende des Projektes nicht wesentlich weiterentwickelt. Sie steht unter einer OER-Lizenz.

Weitere kleine studentische Projekte zielten in den letzten Jahren auf den Einsatz komplexer automatisierter Produktionsanlagen, mit dem Ziel, das, was hinter den Blechen solcher Anlagen geschieht, für die Lernenden transparenter zu machen. Es ging auch darum die Entwicklung Richtung Industrie 4.0,

wie sie in einer Reihe von Unternehmen eingesetzt wird, mit ihrer ganzen Problematik der Integration von alten und neuen Anlagenbestandteilen (z. B. unterschiedliche Hard- und Software) nachvollziehbar zu machen. Dafür sind für eine alte, aus den 90er Jahren stammende FESTO-Anlage Siemens-Steuerungen und auch Raspberry Pies, Sensorik und Aktorik beschafft und in die Anlage integriert worden. In Zusammenarbeit mit der Ausbildungswerkstatt der TU Dresden sowie dem BSZ für Elektrotechnik Dresden wurden dafür entwickelte Aufgaben mit Auszubildenden erprobt. Während die Siemens-Steuerungen das komplex angelegte T-Portal einbeziehen, erlauben Raspies und die eingesetzte Software eine hardwarenahe Sicht auf den Steuerungsprozess. Eine weitere Baustelle könnte die Entwicklung Virtueller Lernumgebungen für die Sichtbarmachung der Prozesse „hinter den Blechen“ sein.

Herausforderungen und Überlegungen zur Arbeit an den berufsbildenden Schulen

Die (berufsbildende) Schule sollte vor allem das Ziel verfolgen, Kinder und Jugendliche so (aus-) zu bilden, ihre Kompetenzen in der Weise entwickeln zu helfen, dass sie die Gesellschaft und den Arbeitszusammenhang verantwortungsvoll (mit-)gestalten (können). Aktives (Mit-)Gestalten ist nur möglich, wenn das, was gestaltet werden soll, auch erschlossen, die Handlungen und Prozesse in ihren Auswirkungen erfasst, also der gesamte Zusammenhang verstanden wird. Es geht um einen „nachfrage-“ statt „angebotsorientierten“ Unterricht. Eine wichtige Voraussetzung für eine hochwertige Bildung (Schulqualität) ist also, dass die Lernenden im Mittelpunkt der Aktivität der Schule, der Lehrenden und der Schulleitung stehen (müssen). Schulentwicklung wird insofern nicht zuvorderst als ein formaler Akt der Einhaltung von (oft von außen) festgelegten Kriterien verstanden, sondern

unter dem Aspekt, dass die primäre Funktion der Schule gewährleistet ist.

Die Aufgabe der Schule, zuallererst natürlich der Lehrkräfte, die Lernenden an der (berufsbildenden) Schule in ihrer Entwicklung zu fördern, ist eine sehr komplexe. Sie müssen

- die Lernenden als Individuen, aber auch als Teil der Lerngruppe sehen, ihre Fähigkeiten in verschiedenen Dimensionen (fachlich-theoretisch bzw. -praktisch, sozial-kommunikativ, wertebezogen/selbststeuernd usw.) einschätzen und Entwicklungsziele für sie definieren bzw. mit ihnen aushandeln
- den Unterricht des Berufsvorbereitungsjahres, Beruflichen Gymnasiums, der Fachoberschule, der Berufs- oder auch der Fachschule, entsprechend
 - der komplexen Anforderungen der Schulart, des Berufs bzw. der Berufsarbeit (prozesslogisch, handlungs- und problemorientiert) bzw.
 - der komplizierten fachlichen Zusammenhänge,
 - vor dem Hintergrund von individuellen Schwierigkeiten, z. B. Durchhaltevermögen, Abstraktionsvermögen, Vorstellungskraft, Kreativität usw.
 - angemessen planen (u.a. Lernaufgabenkonstruktion), den konkreten Unterricht vorbereiten (Medienentwicklung, Raumgestaltung usw.), dafür evtl. auch Lernortkooperationen initiieren, ihn durchführen und in seiner Wirksamkeit beurteilen (evaluieren).

Für die berufsbildende Schule gilt es m. E. die Kooperation der Lernorte verstärkt in den Blick zu nehmen und insbesondere die Möglichkeiten des lernfeldstrukturierten Unterrichts zu berücksichtigen (vgl. Beitrag in

dieser Zeitschrift vom Herbst 2022). In der Kooperation, besser: mit der Kollaboration, lassen sich im Allgemeinen Praxis (Lernsituationen in denen die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz im Vordergrund stehen) und Theorie (fachliche Durchdringung der Prozesse) sehr gut miteinander kombinieren. Auch hier können unterstützende Medien eingesetzt werden.

Anhand der oben (voriges Kapitel) angeführten Beispiele lässt sich zeigen, wie digitale Instrumente und berufliche Erfahrung miteinander vernetzt werden können. Allerdings erweist sich die Erstellung solcher Instrumente auch als sehr aufwändig – und die Nutzung/Bedienung ist ebenso nicht unbedingt einfach.

Vorschläge zur Umsetzung

Es ist klar, dass die Lehrkräfte für die Entwicklung von handlungs- und problemorientiertem Unterricht und dafür einsetzbare (digitale) Medien entsprechende Arbeitsbedingungen vorfinden müssen. Ist das nicht der Fall, werden sie, damit sie nicht in der Arbeit und den vielschichtigen Problemlagen untergehen, zuallererst auf sich achten müssen, nicht auf die Lernenden! Für eine prospektiv angelegte Schulentwicklung ist u. a. besonders auf die Unterrichtsqualität zu achten. Um diese zu befördern, könnten zunächst mögliche Entwicklungslinien identifiziert (z. B. berufsbildbezogene Projekte) und nach Prioritäten gestuft werden. In Projekten könnten Lehrkräfte in wechselnden Teams zwecks Umsetzung der Ideen zusammenarbeiten, sodass sich die Kompetenzen der Lehrkräfte und die Qualität des Unterrichts entwickeln können. Besonderes Augenmerk wären auf den Einsatz von kompetenzentwickelnden komplexen Unterrichtsverfahren und erfahrungsunterstützenden Medien zu legen.

Soll die Unterrichtsqualität gesteigert werden, erscheint die Stundenzahl der Lehrkräfte mit 26 Stunden insgesamt zu hoch. Zu Beginn, im Berufseinstieg, wenn sie noch viel mit dem Aufbau von situationsadäquaten fachlichem Wissen und der eigenen Struktur des Vorgehens (bis hin zu flexibel bereitstehenden Routinen), zu tun haben, noch mehr die Notwendigkeiten und nicht die Möglichkeiten den Alltag bestimmen, müsste eine entsprechende Stundenanzahl viel (vielleicht zehn Stunden) niedriger liegen, damit die Qualität des Unterrichts gewährleistet werden kann.

Vorstellbar ist auch ein, in das Konzept der Entwicklung eingebundener Wechsel von Lehrkräften von einigen Wochen oder einer längeren Zeit z. B. in eine betriebliche Position, in eine andere Institution oder an die Universität. Dadurch können neue Einsichten gewonnen, eigenes schulisches Handeln reflektiert und erfahrungsnahe, theoriebasierte Unterrichtskonzepte und lernsituationsbezogene Lernaufgaben entwickelt werden. Hierfür könnten Kooperationsverträge geschlossen und gemeinsame Projekte angestoßen und durchgeführt werden. Auch heute schon sind Lehrende der (berufsbildenden) Schulen an die Universität abgeordnet, z. B. an das Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung der TU Dresden (ZLSB). Sie unterstützen dort die Lehre und haben die Möglichkeit zu promovieren. Doch mit einer stärkeren Vernetzung der Institutionen durch weitere, dann auf die Schulentwicklung konzentrierte Lehrende, wären weitere Entwicklungsmöglichkeiten der Schulen denkbar. Ich weiß: Das ist gegenwärtig vor dem Hintergrund des Mangels an Lehrkräften kaum denkbar. Trotzdem: über die Möglichkeit wird der Beruf der Lehrer:in an berufsbildenden Schulen weiter aufwertet, die Entwicklung der Schulen wie auch der Wirtschaft des ländlichen Raums kann damit

befördert werden. Vielleicht lässt sich mit dem Projekt OptLA (vgl. dazu die Ausgabe des vergangenen Sommers dieser Zeitschrift) ein unterstützender Verbund bilden, der diese Entwicklungen unterstützt.

Literatur

- Gabriel, Stephan; Pütker, Michael; Hartmann, Martin; Biber, Jörg, Eler, Martin; Essers, Marius (2016): *Entwicklung einer interaktiven Lernumgebung für komplexe technologische Prozesse zur Ermöglichung praktischer Erfahrungen und Entwicklung der Handlungskompetenz - Pilotprojekt „ProVi-LK“ - Synergien zwischen Hochschule und Ausbildung.* In: Frenz; Schlick; Unger (Hg.): *Wandel der Erwerbsarbeit. Berufsbildgestaltung und Konzepte für die gewerblich-technischen Didaktiken*, Münster: LIT-Verlag, S. 400-419
- Hartmann, Martin (2018): *Zum Zusammenhang von beruflichen Handlungsprozessen und beruflicher Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund von „Industrie 4.0“*, in: Goth; Kretschmer; Pfeiffer (Hg.): *Auswirkungen der Elektromobilität auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung*, Bielefeld: wbv, S. 143-183
- Hartmann, Martin (2018): *Erfahren, Verstehen, Wissen - Medien im Implikationszusammenhang von Zielen, Inhalten und Methoden*, in: Vollmer; Jaschke; Dreher (Hg.): *Aktuelle Aufgaben für die gewerblich-technische Ausbildung*, Bielefeld: wbv, S. 123-135
- Hartmann, Martin (2022): *Lehrer:innenbildung. Implikationen veränderter Arbeitsrealitäten für die zukünftige Gestaltung der Lehrerbildung*, in: Anselmann, Faßhauer, Nepper, Windelband (Hg.): *Berufliche Arbeit und Berufsbildung zwischen Kontinuität und Innovation*, Bielefeld: wbv, S. 167-175, Open Access, Online: <https://tec-edu.net/site/assets/files/1118/i71831.pdf>
- Hartmann, Martin; Link, Nico (2023): *Kompetenzentwicklung von Lehrkräften auf dem Gebiet der Mechatronik: Die Herausforderung, zwischen Metall-, Elektro- und Informationstechnik beheimatet zu sein*, in: Grimm, Herkner (Hg.): *Entwicklungen und Herausforderungen der beruflichen Fachrichtung Metalltechnik und deren Didaktik*. Frankfurt/Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien: Peter

LangVerlag

- Nestler, Andreas; Wohlrabe, Dirk; Arnold, Frank; Hoffmann, Jens; Hartmann, Martin; Wenkler, Eric (2019): *Development of a digital learning platform for the planning of manufacturing processes*, in: *OP Conference Series: Materials Science and Engineering*, Volume 564, Number 1, 6 Seiten; Open Access, Online: <https://iopscience.iop.org>
- Sawadogo, Eric J. Wendkouni; Wohlrabe, Dirk; Hartmann, Martin (2020): *Komplexität technisch-kommunikativer Vorgänge im Rahmen der Digitalisierung und Konsequenzen für Kompetenzprofile und Unterricht*, in: Vollmer, Torben, Tim Richter, Schlömer, Schütt-Sayed (Hg.): *Digitalisierung mit Arbeit und Berufsbildung nachhaltig gestalten*, Bielefeld: wbv, S. 85-106, Open Access, Online: <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/6004722w>
- Spangenberg, Pia; Draeger, Iken; Kapp, Felix; Matthes, Nadine; Kruse, Linda; Hartmann, Martin; Narciss, Susanne (2020): *Serena Supergreen und der abgebrochene Flügel: Serious Game – Forschungsergebnisse und pädagogische Einsatzmöglichkeiten*, Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin, Online: <https://depositonce.tu-berlin.de/bitstreams/498be2b9-1d65-4d97-a9ca-7c2ac8fd2922/download>
- Wohlrabe, Dirk; Hartmann, Martin (2019): *Lernkultur und Lernumgebung an beruflichen Schulen vor dem Hintergrund der Digitalisierung*, in: Vollmer; Jaschke; Hartmann; Mahrin; Neustock (Hg.): *Gewerblich-technische Berufsausbildung und Digitalisierung*, Bielefeld: wbv, S. 153-172

EMPFEHLUNG: EBOOK „SCHULE FIT FÜR DIE ZUKUNFT MACHEN“

Die digitale Transformation ist Realität in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Sie macht auch nicht Halt vor den Schulen. Dabei ist die digitale Transformation eine Chance, die Institution Schule fit für die Zukunft zu machen.

Befeuert durch die Corona-Pandemie, durch den DigitalPakt Schule und viele regionale Projekte hat sich in Sachen digitaler Bildung bereits einiges getan. Doch für die Entwicklung der Schule als Institution und die Weiterentwicklung des Schulsystems in Deutschland braucht es gute Konzepte und vor allem Mut.

Das Netzwerk Digitale Bildung hat ein neues eBook „Schule fit für die Zukunft machen“ veröffentlicht und möchte dabei den Weg der digitalen Transformation in Ihrer Schule unterstützen.

Das eBook kann kostenfrei bestellt werden:



AKTUELLE PUBLIKATIONEN - IM NETZ UND NUR ZUM DOWNLOAD

AUSGESTALTUNG DER TECHNISCHEN UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE PÄDAGO- GISCH GENUTZTE INFORMATIONS- TECHNIK IN SCHULEN

Empfehlung der gemeinsamen Arbeitsgruppe Technische Unterstützung und Wartung des Sächsischen Staatsministerium für Kultus, des Sächsischen Landkreistages und des Sächsischen Städte- und Gemeindetages.



Herausgeber
Staatsministerium für Kultus

Dieser Artikel ist nur elektronisch als PDF verfügbar. Es sind keine Druckexemplare vorhanden.

Link:
<https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/35203>

HERAUSFORDERUNGEN POLITISCHER BILDUNG UND PÄDAGOGISCHEN HANDELNS AN SÄCHSISCHEN SCHULEN

Eine Fallbeispielsammlung



Ob Volksverhetzung im Klassenzimmer oder Hate Speech in sozialen Netzwerken, ob das Anbringen verfassungsfeindlicher Symbole auf der Schultoilette oder politisch motivierte Gewalt auf dem Schulhof: Besondere Vorkommnisse stellen eine Herausforderung für alle schulischen Akteure dar.

Die Fallbeispielsammlung erklärt anhand von realen Vorkommnissen an sächsischen Schulen die aktuell gültige Rechtslage, gibt Hinweise zum schulorganisatorischen Handeln und zeigt mögliche pädagogische Maßnahmen und fall-spezifische Unterstützungsangebote auf.

Herausgeber
Landesamt für Schule und Bildung

Dieser Artikel ist nur elektronisch als PDF verfügbar. Es sind keine Druckexemplare vorhanden.

HOCHSCHULTAGE BERUFLICHE BILDUNG 2023 IN BAMBERG



Von Sabine Mesech

Die Hochschultage der beruflichen Bildung in Bamberg fanden vom 20. bis 23. März nach einer längeren Corona-Zwangspause nun endlich wieder in Präsenz in der Universitätsstadt Bamberg statt. Qualität und Quantität der beruflichen Ausbildung in allen Berufsfeldern, Formaten und Bildungsebenen/-wegen wurden durch diverse Fachtagungen, Workshops und Vorträge in einem sehr umfangreichen Programm abgebildet.

In diesem Jahr, insbesondere unter dem Aspekt des gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftemangels, war die verstärkte Wahrnehmung des Berufsfeldes Gesundheit, Pflege und Soziales neu und bedeutsam; dies vor allem bezüglich der Lehrerbildung,

akademischer Formate der beruflichen Bildung und der traditionellen beruflichen Ausbildungsformen. Dazu wurden mehrere Veranstaltungen angeboten. Besonders in der Abschlussveranstaltung standen alle Beiträge unter genau dieser Thematik und der Fokus wurde auf notwendige Veränderungen gelegt. Erneut wurden die Sonderwege dieser beruflichen Bildung (außerhalb des öffentlichen Schulsystems, keine geregelte Lehrerbildung, nicht nachvollziehbare Parallelität von Bildungssystemen und politisch gesteuerte Einzelgesetzesregelungen) sehr kritisch analysiert. Die fehlende Kongruenz zu anderen Berufsfeldern zeigt sich auch in der nicht nachvollziehbaren und pauschalen Einordnung ins DQR-System. Abschlüsse der dualen Berufsausbildung folgen dagegen einer aufeinanderfolgenden und aufbauenden Qualifikation in einem Laufbahnkonzept sowie einer Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Konstatiert wurde ein erheblicher Nachbesserungsbedarf an dieser Stelle.

Alle Menschen – jeder Altersstufe – sind auf Pflege und Sorgearbeit (*care work*) angewiesen. Sie ist essenziell und existenziell für das Funktionieren einer Gesellschaft. Allerdings sind die Rahmenbedingungen oft prekär und defizitär einerseits im Rahmen der beruflichen Bildung und später auch in der Arbeitswelt. „Care Work befindet sich in einer gesellschaftlichen Transformation“ so die einvernehmliche Meinung aller Diskussionen. Wie können Lehrende und Auszubildende darauf vorbereitet werden? Vorgestellte Konzepte widmeten sich insbe-

sondere den Thematiken *Sicherung des doppelten Praxisbezugs und der Stärkung des Dialogs der Lernorte sowie der Identifizierung gegenwärtiger und künftiger beruflicher Kernaufgaben.*

Ein Schwerpunkt bildet auch die Diskussion um die Thematik *Gesundheit, als verpflichtendes Schulfach* mit dem Ziel die Erlangung einer Gesundheitskompetenz für alle.

Der Austausch der Teilnehmerinnen und Referentinnen zu diesen und weiteren Problemfeldern der beruflichen Bildung war sehr intensiv. Bleibt die Hoffnung, dass die vielen Ideen, Impulse, Projekte, die diskutiert und entwickelt worden, auch aufgenommen und in neuen Konzepten integriert sowie zeitnah umgesetzt werden.

IMMER GUT INFORMIERT AUF

WWW.LVBS-SACHSEN.DE

ERHALTEN SIE NACHRICHTEN UND INFORMATIONEN
IMMER AKTUELL.



NACHHALTIGKEIT – EIN BERICHT AUS DER PRAXIS

Mittlerweile hat es sich rumgesprochen, Nachhaltigkeit ist ein Handlungsprinzip, bei dem natürliche Ressourcen so genutzt werden, dass eine Nutzung dieser Rohstoffe auch in Zukunft möglich ist.

Vorreiter im berufsbildenden Bereich stellt hier die BBS I in Uelzen unter Leitung von Stefan Nowatschin dar. Die Schule hat einen Leitfaden zur Umsetzung von Nachhaltigkeits-Projekten erarbeitet und dabei heraus-

gestellt, dass Nachhaltigkeit sowohl ein Querschnittsthema ist, welches sich auf unterschiedlichste Produkte und Technologien beziehen kann, als auch eine Mehrdimensionalität besitzt.

Gerade diese Mehrdimensionalität hat es in sich und sollte bei Nachhaltigkeitsbetrachtungen berücksichtigt werden. Im Leitfaden der Schule wird dies am Beispiel des Anbaus von Biotreibstoffen getan. Siehe Bild Tabelle 1:

Tabelle 1: exemplarische Beurteilung der Nachhaltigkeit des Anbaus von Biotreibstoffen

**ÖKOLOGIE
POSITIV**

Die Verwendung von Biotreibstoffen belastet das Klima (unter gewissen Bedingungen) weniger stark, als die Nutzung von fossilen Rohstoffen.

Das Angebot von Bio-treibstoffen hilft, den Preis für Kraftstoffe zu stabilisieren. Zudem wird die Abhängigkeit von einzelnen Staaten reduziert.

Die verstärkte Nutzung von Biotreibstoffen kann die Abhängigkeit von Energierohstoffimporten verringern und dadurch Konflikten vermeiden.

NEGATIV

Der Anbau von Biotreibstoffen ist oft mit nicht nachhaltigem Düngereinsatz verbunden. Der Anbau von Energiepflanzen stellt eine flächenintensive Nutzung der beschränkten Ressource Boden dar. Dies kann dazu führen, dass Regenwaldflächen gerodet und Moore trockengelegt werden.

Der Anbau von Energiepflanzen kann in Konkurrenz zum Anbau von Nahrungsmitteln treten. Dies kann dazu führen, dass die Preise von Grundnahrungsmitteln steigen oder sich diese in Entwicklungsländern verknapfen.

GESELLSCHAFT

Das Beispiel zeigt, dass jedes menschliche Handeln sowohl positive als auch negative Folgen haben kann und jeder sich dieser Tragweite bewusst werden sollte, bei allem was er tut. Um dieses Bewusstsein zu schärfen, führt die Schule in Uelzen seit einigen Jahren alle schulischen Projekte unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit durch. Damit überzeugte sie auch die Jury der Deutschen UNESCO-Kommission und wurde für ihr Handeln schon mehrfach ausgezeichnet.

Für Interessierte, die an Ihrer Schule das Thema ebenfalls einbringen und umsetzen möchten, stellt Herr Nowatschin einige Informationen bereit. Unter www.bbs1uelzen.de/wp-content/uploads/2021/01/BBS_1_Imagefilm_v4.mp4 stellt sich die Schule vor und die folgenden Links geben Überblick über Praxisprojekte. Hier erfährt man, wie sowohl Bankkaufleute als auch bautechnische Berufe

die Nachhaltigkeitsbetrachtung in ihre Tätigkeit einbringen und praxisrelevante Ergebnisse erzielen können:

- www.bbs1uelzen.de/virtuelle-plattform-bne-bbne
- www.waldner.de/de/ueber-uns/magazin/nachhaltig-lernen
- www.umwelt-im-unterricht.de/hintergrund/nachhaltigkeit-im-unterricht-materialien-und-ideen-fuer-die-praxis-anlaufstellen-im-netz

Sollten Sie auf den Geschmack gekommen sein oder Ihren bisherigen nachhaltigen Unterricht weiter ausbauen wollen, so gibt es auch in Sachsen einen geeigneten Ansprechpartner im Bildungsbereich.

Ansprechpartner für Sachsen für BBNE:
Herr Albrecht Handke, LaSuB,
0351 564 68 615

DER LVBS LEHRER-KALENDER 2023/24

FÜR MITGLIEDER
KOSTENLOS

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



PAUSCHALE BEIHILFE: ZUSCHUSS ZUR GKV FÜR BEAMTE

Beamte erhalten im Regelfall von ihrem Dienstherrn einen Zuschuss zu ihren Krankheitskosten in Form der Beihilfe. Dadurch müssen Sie als Privatversicherte lediglich eine Restkostenversicherung abschließen. Doch können sich Staatsdiener auch bei der gesetzlichen Krankenversicherung absichern. In diesem Fall entfällt der Anspruch auf Beihilfe. Allerdings bieten einige Länder einen Zuschuss zur GKV für Beamte, die sogenannte „Pauschale Beihilfe“. Als Vorreiter für den GKV-Zuschuss gilt seit 2018 das Land Hamburg. Auch Bremen, Brandenburg und Thüringen unterstützen ihre gesetzlich versicherten Beamten mit der Pauschalen Beihilfe.

Der GKV Zuschuss für Beamte

2018 führte das Land Hamburg das Zuschuss-Modell für gesetzlich versicherte Beamte ein. Dadurch sollen Staatsdiener, die sich die Beiträge zur PKV nicht leisten können oder aus anderen Gründen gesetzlich versichert sind, finanziell entlastet werden. Häufig sind davon Personen betroffen, die viele mitzuversichernde Familienmitglieder oder eine niedrige Besoldungsgruppe haben.

Am 01.01.2020 zogen auch die Länder Thüringen, Bremen und Brandenburg nach und bieten ihren Beamten den GKV-Zuschuss. Berlin und Baden-Württemberg sind seit dem 01.01.2023 dabei.

Der Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung für Beamte orientiert sich am Arbeitgeberanteil zur GKV. Der Dienstherr übernimmt die Hälfte der Kosten der Krankensicherung, maximal 50 Prozent des Höchstbeitrags zur GKV.

Nehmen Beamte die Pauschale Beihilfe in Anspruch, haben sie und ihre Angehörigen keine weiteren Beihilfe-Ansprüche mehr. Allerdings können Familienmitglieder unter bestimmten Voraussetzungen kostenlos über die Familienversicherung mitversichert werden.

Wichtig: Die Entscheidung, sich in der GKV gesetzlich zu versichern, ist unwiderruflich. Ein Wechsel in die klassische Beamtenversicherung der PKV ist somit ausgeschlossen. Diese Regelung gilt auch dann, wenn die Beamten sich für das Prinzip der Kostenerstattung in der GKV entscheiden.

So funktioniert die Pauschale Beihilfe bei einer gesetzlichen Krankenversicherung

Beamte, die in der GKV verbleiben, werden als freiwillig versichertes Mitglied abgesichert, da sie nicht der Versicherungspflicht unterliegen. Wie in der gesetzlichen Krankenversicherung üblich, bemisst sich der Beitrag für ihre Absicherung anhand des monatlichen Einkommens.

Die Pauschale Beihilfe wird zusammen mit der Besoldung ausbezahlt. Die Beamten können 50 Prozent ihres GKV-Beitrags als Zuschuss erhalten. Allerdings ist der Zuschuss auf die Hälfte des Höchstbeitrags der Krankenkassen begrenzt. 2020 liegt dieser bei 684,38 Euro monatlich.

Beamte konnten 2020 einen Zuschuss zur GKV bis zu 342,19 Euro beziehen (50 Prozent des Höchstbeitrags von 684,38 Euro).

Liegt Ihr GKV-Beitrag unter dem Höchstbeitrag, erhalten Sie auch nur die Hälfte der

tatsächlichen Kosten. Ein Beispiel:
Die Kosten für die freiwillig gesetzliche Krankenabsicherung eines Beamten belaufen sich auf 500 Euro monatlich. Der Dienstherr beteiligt sich zu 50 Prozent an den Kosten. Der Beamte erhält somit einen Zuschuss von 250 Euro, der monatlich mit seiner Besoldung ausbezahlt wird.

So hoch ist der Beitrag zur GKV

Die Höhe des Beitrags zur GKV ist einkommensabhängig. Steigt die Besoldung, erhöht sich der Beitrag. Im Umkehrschluss reduziert sich die Prämie, wenn die Beamten beispielsweise aufgrund von Teilzeitarbeit ein niedrigeres Einkommen haben. Da Staatsdiener im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung durch die Krankenkasse erhalten, gilt für sie der ermäßigte Beitragssatz von 14 Prozent des Bruttoeinkommens. Hinzu kommt ein individueller Zusatzbeitrag, der

bei jeder Krankenkasse verschieden ist. Im Durchschnitt liegt der Zusatzbeitrag bei einem Prozent des Bruttoeinkommens.

In der gesetzlichen Krankenversicherung gibt es einen Mindest- und ein Höchstbeitrag. 2020 galt die Mindestbemessungsgrundlage von 1.062 Euro. Somit zahlten freiwillig Versicherte ohne Krankengeldanspruch mindestens 148,68 Euro monatlich für die GKV.

Als Höchstbeitrag wurden für das Jahr 2020 4.687,50 Euro brutto im Monat festgelegt. Lag die Besoldung über diesem Betrag, fielen für das zusätzliche Einkommen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Somit betrug der Höchstbeitrag zur GKV für freiwillig Versicherte ohne Krankengeldanspruch 2020 656,25 Euro monatlich.

Beispiel zur Beitragsberechnung

Besoldung 3.986,53 Euro Beitragssatz 14 Prozent	Besoldung 5.555,24 Euro (gedeckelt auf 4.687,50 Euro) Beitragssatz 14 Prozent
GKV-Beitrag: 558,11 Euro monatlich zzgl. Zusatzbeitrag Pauschale Beihilfe: 279,05 Euro	GKV-Beitrag: 656,25 Euro zzgl. Zusatzbeitrag Pauschale Beihilfe: 328,12 Euro

Ist die Pauschale Beihilfe sinnvoll?

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Pauschale Beihilfe sinnvoll sein kann. Denn sie bietet gesetzlich versicherten Beamten eine finanzielle Entlastung und einen Ausgleich zu den entfallenen Beihilfe-Ansprüchen. Ob sich Beamte allerdings nun aufgrund des Zuschusses bei einer Krankenkasse versichern sollten, anstatt die beihilfefkonforme PKV zu beanspruchen, lässt sich nicht pauschal beantworten.

Zwar gilt die PKV gemeinhin als leistungsstärker, doch nur dann, wenn auch ein guter Tarif gewählt wurde.

Bei einer privaten Krankenversicherung muss für jede versicherte Person ein Vertrag mit einem eigenen Beitrag abgeschlossen werden. Bei mehreren beihilfeberechtigten Familienmitgliedern kann die PKV daher teuer werden. Die gesetzliche Krankenversicherung bietet hingegen die Möglichkeit, Kinder und erwerbslose Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen kostenlos in der Familienversicherung abzuschließen.

Sowohl die gesetzliche als auch die private Krankenversicherung bieten im Krankheitsfall einen angemessenen Versicherungsschutz.

Beide Formen der Krankenversicherung bieten sowohl Vorteile als auch Nachteile. Daher muss individuell, personenbezogen und von der familiären Situation abhängig entschieden werden, ob sich ein Beamter gesetzlich oder privat absichern sollte. Unabhängig davon, inwiefern die Krankenabsicherung vom Dienstherrn bezuschusst wird.

Hamburgs Gesundheitssenatorin Cornelia Prüfer-Storcks zur Pauschalen Beihilfe:

“Von der Einführung der Pauschalen Beihilfe profitieren vor allem diejenigen, die sich die Beiträge zur Privaten Krankenversicherung nicht leisten können: Beamtinnen und Beamten mit vielen Kindern, einem geringen Verdienst oder Vorerkrankungen. Diese Menschen haben wir finanziell spürbar entlastet.“

Laut einer Auswertung des Hamburger Senats machen eher einkommensschwache Angestellte vom Wechselrecht Gebrauch. Fast 50 Prozent der Wechsler stammen aus einer unteren Besoldungsgruppe im allgemeinen Verwaltungsdienst.

Das spricht gegen den Zuschuss für Beamte zur GKV

In erster Linie darf der Zuschuss zur GKV für Beamte nicht ausschlaggebend für die Entscheidung der Krankenabsicherung sein. Denn ob die gesetzliche oder die private Krankenversicherung sinnvoller ist, sollte immer von den persönlichen Umständen und der Lebenssituation abhängig sein.

Gegen eine Absicherung in der gesetzlichen Krankenkasse spricht, dass die Kassen in den letzten Jahren immer wieder ihre Leistungen gekürzt haben. Hingegen sind einmal vereinbarte Leistungsbausteine in der PKV garantiert. Außerdem bietet die GKV nur begrenzt Versicherungsschutz im Ausland – und auch das nur innerhalb der EU. Allerdings

dürfen die privaten Krankenversicherer ihre Beiträge anheben, um auf steigende Gesundheitskosten des Unternehmens zu reagieren, was zur finanziellen Belastung führen kann.

Wichtig ist auch zu beachten, dass der GKV-Zuschuss derzeit nur für Beamte in Hamburg, Thüringen, Sachsen, Brandenburg und Bremen bezahlt wird. Ziehen die Staatsdiener in ein anderes Bundesland, in dem die Beihilfeverordnung keinen Zuschuss vorsieht, entfällt der Zuschuss. Zudem müssen Sie als Rentner ohne Anspruch auf eine gesetzliche Rente den Krankenkassenbeitrag auch auf Einkünfte aus Mieten und Kapitalerträgen zahlen. Dadurch können die GKV-Kosten im Alter sogar ansteigen.

Fazit

Nur 1,95 Prozent der Hamburger Beamten machten von der Wechseloption in Hamburg bisher Gebrauch. Ein Grund dafür könnte sein, dass für viele Beamte nach wie vor die private Krankenversicherung die bessere Absicherungsform darstellt. Auch Detlef Daubitz, zweiter Landesvorsitzender des DBB Brandenburg, erklärt in einem Interview mit cash.online, dass er die sogenannte pauschale Beihilfe ablehnt und sagt: *„Aus meiner Sicht gibt es für Beamte daher heute keinen Grund mehr, sich gesetzlich zu versichern.“*

Dem entgegen steht allerdings, dass die PKV nicht verallgemeinert für alle Beamte sinnvoll ist. So kann, je nach Lebenssituation, die gesetzliche Krankenversicherung die bessere Wahl darstellen. Finanzsenator Dr. Kollatz aus Berlin sagt dazu: *„Die gesetzliche Krankenversicherung ist vor allem für Beamtinnen und Beamte mit niedrigeren Besoldungsgruppen und mitzuversichernden Familienmitgliedern eine echte Alternative“.* Und für genau diese Zielgruppe, die sich trotz Beihilfe-Anspruch für die freiwillige

Mitgliedschaft in der Krankenkasse entscheidet, ist die Pauschale Beihilfe durchaus sinnvoll.

Nachtrag für den Freistaat Sachsen

Auch für Sachsen ist ein Zuschuss für freiwillig in der GKV-Versicherte Beamte geplant. Das resultiert aus dem Koalitionsvertrag. Im Rahmen der Umsetzung der Rechtsprechung zur Alimentation soll eine solche Regelung umgesetzt werden. Dazu gibt es einen Änderungsantrag (besser Ergänzungsantrag) der Regierungskoalition zum Gesetzesentwurf, der sich derzeit im Landtag befindet und vor der Sommerpause beschlossen werden muss, sonst wackelt die Umsetzung der

100% Beihilfe für Kinder/Angehörige wegen Kündigungsfristen in der PKV.

Das Landesamt für Steuern und Finanzen hat auf seiner Homepage ein Merkblatt zur Information abgelegt. www.lsf.sachsen.de/download/Beihilfe/Merkblatt_Wichtige_Informationen_zur_Beihilfe.pdf

Geplant sind aber gerade bei den Bemessungssätzen neue prozentuale Anteile, die durchaus relevant für die Entscheidung sein könnten.

Für Nachfragen wenden Sie sich bitte an kontakt@lvbs-sachsen.de oder an den SBB.



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

„SCHULRECHT“ – TEIL 9

EIN GERÜCHT: KORRUPTION IM LEHRERZIMMER

Von Max Otto

In der Mittagspause einer Schule entwickelt sich eine hitzige Diskussion im Lehrerzimmer. Das Thema Korruption geistert durch den Raum. Auslöser der Diskussion soll die Annahme eines hochwertigen großformatigen Fotokalenders mit spektakulären Luftaufnahmen durch eine Lehrkraft gewesen sein, überreicht von einem Vertreter eines Ausbildungsbetriebs einer Berufsschulklasse Anfang Dezember des letzten Jahres. Die Lehrkraft sieht sich mit dem Vorwurf der Bestechlichkeit konfrontiert und reagiert beleidigt. Inzwischen hat auch die Schulleitung von der Sache Kenntnis bekommen und bestellt die Lehrkraft zu einer Stellungnahme. Hat sich die Lehrkraft etwas zu Schulden kommen lassen? Wenn ja, welche Konsequenzen könnte das haben?

„Korruption“ ist ein Oberbegriff

Die aktive Form der Korruption umfasst das in Aussichtstellen und Fordern eines Vorteils, sprich die Vorteilsgewährung und die Bestechung. Die passive Form hingegen umfasst die Bestechlichkeit und die Vorteilsannahme. Die Vorteilsannahme wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, bei Bestechlichkeit bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe geahndet. Typische Begleitdelikte von Korruptionsstraftaten sind beispielsweise Betrug, Untreue, Fälschungsdelikte und Geheimnisverrat. Ein bedeutsames Merkmal ist die Verknüpfung von Dienstaussübung und Vorteilszuwendung durch eine zumindest stillschweigende Unrechtsvereinbarung, wenn also die Tathandlung als Gegenleistung für eine künftige oder bereits vorgenommene Diensthandlung erfolgt. In Korruptionsdelikte sind in der Regel

zwei bis drei Akteure eingebunden, der Geber, der Nehmer und gegebenenfalls ein Auftraggeber. Ziel der Korruption ist es, sich einen materiellen oder nicht materiellen Vorteil zu verschaffen. Ein Vorteil im rechtlichen Sinne ist jede Leistung eines Gebenden, welche einen (nehmenden) Amtsträger materiell oder immateriell in seiner wirtschaftlichen, rechtlichen oder persönlichen Lage objektiv besser stellt und auf die er keinen rechtlich begründeten Anspruch hat. Vorteile können zum Beispiel Geld- und Sachwerte, Rabatte, Preisgelder, Einladungen zu diversen Events, Urlaubsreisen und die Überlassung von Freikarten für Veranstaltungen sein. Auch das Fordern, Versprechenlassen und Annehmen eines Vorteils für einen Dritten sind erfasst, zum Beispiel für Verwandte, Bekannte oder Schulfördervereine (Achtung „Spenden“!). Korruptionsstraftaten eines Angestellten oder Beamten des öffentlichen Dienstes sind regelmäßig Amtsdelikte und somit so genannte Officialdelikte. Sie werden von Amtes wegen verfolgt, die Strafandrohungen sind verhältnismäßig hoch. Der Vorwurf der Vorteilsannahme ist aber nicht nur strafrechtlich relevant, sondern auch dienst- und zivilrechtlich. Ist der Vorwurf der Vorteilsannahme zutreffend, ist zumeist eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bzw. bei Angestellten eine fristlose Kündigung zu erwarten. Darüber hinaus können Ansprüche auf Schadensersatz geltend gemacht werden, wenn durch das strafbare Verhalten des Beschäftigten beim Dienstherrn ein vermögenswerter Schaden eingetreten ist.

Beispiele möglicher Korruptionsfälle

- Lehrkräfte bekommen Geschenke von Schulfotografen

- Lehrkräfte bekommen von Reiseveranstaltern beim Buchen von Klassenfahrten Rabatte für die persönliche Reisefinanzierung oder andere Vergünstigungen
- Lehrkräfte erhalten von Schulbuchverlagen Geschenke oder unverhältnismäßig hohe Rabatte
- Lehrkräfte erhalten von einer Computefirma private Gratissoftware, wenn sie den Kauf von Computersystemen durch den Schulträger ermöglichen
- Lehrkräfte werden von Schülern und/oder Eltern mit teuren Geschenken für die geleistete Arbeit bedacht
- Berufsschulpädagogen erhalten von Ausbildungsunternehmen Gutscheine für Dienstleistungen oder Waren, zum Beispiel für Restaurantbesuche, Kfz-Reparaturen, Friseurbesuche, Konsumgüter
- Schüler zahlen bei etwaigen Vergehen in eine „Lehrer-Kaffeekasse“ ein

In vielen Fällen handelt es sich dabei um unternehmerische Kosten der Gebenden, die zum Vorteil der Lehrkräfte auf die Preise für Schüler, Eltern oder Steuerzahler umgelegt werden. In anderen Fällen geht es um eine unzulässige Vergütung, da die Lehrkräfte für die honorierte Tätigkeit bereits eine regelmäßige Vergütung vom Dienstherrn erhalten. Korruption im Bereich öffentlicher (wie auch freier) Schulen untergräbt nicht nur das Vertrauen der Bürger in die Funktionsfähigkeit, Seriosität der Institution Schule, sondern begünstigt auch die Bereicherung Einzelner, meist auf Kosten der Allgemeinheit.

Hinweise auf zugrundeliegende Rechtsnormen

Strafgesetzbuch (StGB): § 331 Vorteilsnahme „(1) [...] ein für den öffentlichen Dienst [...] Verpflichteter, der für die Dienstaussübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird [...]

bestraft. [...] (3) Die Tat ist nicht [...] strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.“ **§ 332 Bestechlichkeit** „(1) [...] ein für den öffentlichen Dienst [...] Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehmen und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird [...] bestraft. [...] Der Versuch ist strafbar. [...] (3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so [ist Absatz 1] schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat, bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder, soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.“

Verwaltungsvorschrift (VwV) Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile: „[...] Alle öffentlich Bediensteten müssen bereits jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Deshalb dürfen sie Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vorteile weder für sich noch für einen Dritten in Bezug auf das Amt oder die dienstliche Tätigkeit fordern, sich versprechen lassen oder annehmen [...] Dies gilt auch dann, wenn der Vorteilsgeber selbst der öffentlichen Verwaltung angehört; angenommen ist der Dienstherr oder Arbeitgeber des öffentlich Bediensteten. Ausnahmen von dem Verbot kann es nur in den Fällen geben, in denen der Vorteil nicht gefordert wurde und eine Beeinflussung der Bediensteten durch eine Annahme nicht zu befürchten ist. Ausnahmen bedürfen grundsätzlich der vorherigen

Zustimmung der zuständigen Stelle gemäß Ziffern III und IV. [...] III. [...] für folgende Fälle [gilt] die Zustimmung zur Annahme allgemein als erteilt: 1. [...] bei der Annahme von geringwertigen Aufmerksamkeiten bis zu einem handelsüblichen Marktwert von im Einzelfall schätzungsweise 20 EUR und jährlich insgesamt höchstens schätzungsweise 60 EUR, zum Beispiel Reklameartikel einfacher Art wie Stifte, Schreibblocks, Kalender, bei geringfügigen Dienstleistungen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen, beispielsweise die Abholung mit einem Fahrzeug vom Bahnhof oder vom Flughafen, bei der Annahme von Geschenken aus dem Kreis der Kollegen und Mitarbeiter im üblichen Rahmen, beispielsweise aus Anlass des Geburtstages oder eines Dienstjubiläums. 2. Die allgemein erteilte Zustimmung kann durch die zuständige Stelle widerrufen werden, wenn durch die Annahme der Eindruck der Bevorzugung Einzelner oder der Befangenheit entstehen könnte. [...] IV. [...] Handelt es sich um einen Vorteil, zu dessen Annahme die Zustimmung nicht allgemein als erteilt gilt, ist die Zustimmung der zuständigen Stelle einzuholen. Hierbei ist folgendes Verfahren zu beachten: 1. [...] Die Zustimmung muss vor der Annahme des Vorteils eingeholt werden. Sie ist vorbehaltlich der unter Ziffer III beschriebenen allgemein erteilten Zustimmung auch in Zweifelsfällen unverzüglich schriftlich [...] zu beantragen. Kann die Zustimmung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, etwa weil die Gewährung des Vorteils nicht absehbar war, so dürfen öffentlich Bedienstete den Vorteil vorbehaltlich der Zustimmung der zuständigen Stelle vorläufig annehmen. Die nachträgliche Zustimmung ist unverzüglich [...] zu beantragen. In dem Antrag sind die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen, die Art des Vorteils, sein geschätzter Wert, der Anlass der Vorteilsgewährung und von wem der Vorteil gewährt wurde. Angaben nach reisekostenrechtlichen Regelungen, das

heißt im Dienstreiseantrag oder im Antrag auf Kostenerstattung einer Dienstreise, ersetzen nicht einen Antrag auf Zustimmung zur Annahme, wie umgekehrt eine Zustimmung nicht von Angaben nach reisekostenrechtlichen Regelungen, wie zum Beispiel über kostenlose Verpflegung oder Unterbringung, entbindet. Dies gilt auch im Fall einer allgemein als erteilt geltenden Zustimmung zur Annahme. 2. [...] Die Zustimmung zur Annahme ist schriftlich [...] zu erteilen. Versagungsgründe sind in der Entscheidung zu benennen. Die Zustimmung ist insbesondere zu versagen, wenn mit der Gewährung des Vorteils erkennbar eine Beeinflussung des amtlichen Handelns beabsichtigt ist oder in dieser Hinsicht Zweifel bestehen, die Gefahr besteht, dass durch die Annahme die objektive Amtsführung des öffentlich Bediensteten beeinträchtigt oder bei dritten Personen der Eindruck seiner Befangenheit oder Käuflichkeit erweckt werden kann. Als Orientierungshilfe kann hierbei von einem Wert in Höhe von etwa 70 EUR ausgegangen werden. [...] V. [...] 1. Wird die nachträgliche Zustimmung zur Annahme abgelehnt, ist der Vorteil an den Vorteilsgeber zurückzugeben [...] 2. Die Rückgabe an den Vorteilsgeber nach Nummer 1 entfällt, wenn sie nicht angebracht ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn a) die Rückgabe als Verstoß gegen die allgemeinen Regeln des gesellschaftlichen Umgangs oder der Höflichkeit aufgefasst werden würde, b) der Vorteilsgeber die Rücknahme verweigert hat oder c) die Rücksendung mit einem Aufwand verbunden wäre, der zum objektiven Wert des Vorteils außer Verhältnis steht. Die Ablehnung der nachträglichen Zustimmung ist dann mit der Aufforderung zu versehen, den Vorteil unverzüglich an die zuständige Stelle abzuliefern. Der Vorteilsgeber ist grundsätzlich zu informieren, wenn der Vorteil [...] nicht bei dem öffentlich Bediensteten verblieben ist. Zurückgeben ist auch ein Vorteil, der ohne Zutun des öffentlich Bediensteten gewährt wurde und den der öffentlich Bedienstete nicht

annehmen möchte [...] Ist in einem solchen Fall die Rückgabe aus den unter Nummer 2 genannten Gründen nicht angebracht, liefert der Bedienstete den Vorteil an die zuständige Stelle ab. Der Vorteilsgeber ist entsprechend [...] zu informieren. Die zuständige Stelle hat die an sie abgelieferten Vorteile oder ihren Versteigerungserlös grundsätzlich einem sozialen Zweck zuzuführen. Bis zu ihrer Verwertung können die Vorteile eingelagert werden. [...]“

VwV Anti-Korruption: Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen. Der Korruptionsbekämpfung dienen neben der Ausübung repressiver Pflichten von Vorgesetzten, zum Beispiel Anzeigepflicht bei konkreten Verdachtsfällen, Unterstützung der Strafverfolgungsbehörde, Disziplinar- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, insbesondere Präventionsmaßnahmen durch Sensibilisierung der Bediensteten, Aus- und Fortbildung, Personalrotation, allgemeine Vorgangskontrollen, Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht und Anwendung des Mehraugenprinzips.

Ein Fazit zum Ausgangsfall:

Der Vorwurf der Bestechlichkeit gegen die Lehrkraft wegen der Annahme eines hochwertigen Fotokalenders ist wegen fehlender eindeutiger Tatmerkmale nicht gerechtfertigt. Allerdings handelt es sich um eine anzeigepflichtige Vorteilsannahme, zumal festzustellen ist, dass der handelsübliche Wert des Kalenders über 20 EUR liegt. **Das Fehlverhalten der Lehrkraft:** Sie hat die Vorteilsnahme nicht angezeigt, was in diesem vergleichsweise geringfügigen Fall eine eindringliche Belehrung durch den Schulleiter zur Folge haben sollte. **In einem solchen oder ähnlichen Fall hat eine derart begünstigte Lehrkraft dem**

Schulleiter frühzeitig die Annahme des Vorteils schriftlich anzuzeigen, dabei die Umstände zu erklären und zu versichern, dass aus ihrer Sicht mit der Annahme des Vorteils erkennbar keine Beeinflussung des amtlichen Handelns einhergeht oder in dieser Hinsicht Zweifel bestehen, und auch keine Gefahr besteht, dass durch die Annahme die objektive Amtsführung beeinträchtigt oder der Eindruck der Befangenheit oder Käuflichkeit erweckt werden kann. **Der Schulleiter muss den Sachverhalt und die Umstände prüfen und eine Entscheidung fällen.** Er kann der Annahme des Kalenders und einer privaten Nutzung durch die Lehrkraft zustimmen. Denkbar ist auch, dass der Schulleiter der Annahme zustimmt, jedoch nicht der privaten Nutzung durch die Lehrkraft. Der hochwertige Fotokalender könnte dann beispielsweise in einem Klassenraum, im Lehrerzimmer oder ganz repräsentativ im Dienstzimmer des Schulleiters hängen. Der schenkende Ausbildungsbetrieb wäre entsprechend zu informieren. Der Fall könnte hiermit als gelöst betrachtet werden, jedenfalls schulrechtlich. Er lässt aber auch ahnen, dass fehlerhaftes Handeln wegen Unkenntnis oder ungeeigneter Rechtsauffassungen zu schädlichen Streitereien und Missverhältnissen im Kollegium führen kann. Möglicherweise missgünstige oder schadenfreudige Kollegen tragen ein Übriges dazu bei. Der eigentliche Schulrechtsfall könnte dadurch zur Bagatelle werden. Es ist daher ratsam, dem Thema „Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile“ im Bereich Schule ausreichend Aufmerksamkeit und Aufklärung zu widmen. Gerade in zweifelhaften Situationen ist gegenüber der vorgesetzten Stelle der Anzeigepflicht nachzukommen und gegenüber den Kollegen die notwendige Transparenz an den Tag zu legen. **Noch schlimmer als das Gerücht, dass es korrupte Lehrer gibt, ist, dass es tatsächlich welche gibt.**



KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR LEHRKRÄFTE

1. Als angestellter Lehrer kündigen:

Was ist zu beachten?

TV-L - Kündigungsfristen

unbefristete Arbeitsverhältnisse

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
weniger als 6 Monate	2 Wochen zum Monatsende
bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsende
mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Quartalsende
mindestens 5 Jahre	3 Monate zum Quartalsende
mindestens 8 Jahre	4 Monate zum Quartalsende
mindestens 10 Jahre	5 Monate zum Quartalsende
mindestens 12 Jahre	6 Monate zum Quartalsende

- Ein besonderer tariflicher Kündigungsschutz („Unkündbarkeit“) besteht für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die mindestens 15 Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren und mindestens 40 Jahre alt sind.

befristete Arbeitsverhältnisse

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis Ablauf der Probezeit	2 Wochen zum Monatsende
mehr als 6 Monate	4 Wochen zum Monatsende
mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Monatsende
mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Quartalsende
mehr als 3 Jahre	4 Monate zum Quartalsende

- bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber werden deren Beschäftigungszeiten zusammengezählt.
- nach Ablauf der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens 12 Monate beträgt.
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen von akademischen Mitarbeitern oder von Arbeitern gelten u.U. die Kündigungsfristen der unbefristeten Arbeitsverhältnisse.

Grundlage

§ 34, TV-L (unbefristete Arbeitsverhältnisse)

§ 30, TV-L (befristete Arbeitsverhältnisse)

BAT SR 2y

Quelle: <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/allg/kuendigungsfristen.html>, abgerufen am 18.04.2023

2. Als verbeamteter Lehrer Entlassung beantragen: Was ist zu beachten?

Sächsisches Beamtengesetz

§ 43 Fristen

(1) Bei der Entlassung nach § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Beamtenstatusgesetzes sowie bei der Entlassung der Beamtin oder des Beamten auf Probe nach § 23 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes und der Entlassung der Beamtin oder des Beamten auf Widerruf nach § 23 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes beträgt die Entlassungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

1. von bis zu drei Monaten zwei Wochen zum Monatsende,
2. von mehr als drei Monaten einen Monat zum Monatsende und

3. von mindestens einem Jahr sechs Wochen zum Ende des Kalendervierteljahres.

(2) Als Beschäftigungszeit gilt die Zeit ununterbrochener entgeltlicher Tätigkeit bei demselben Dienstherrn oder bei dem Verwaltungsträger, dessen Aufgaben der Dienstherr übernommen hat.

(3) Im Falle von § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Beamtenstatusgesetzes können Beamtinnen und Beamte auf Probe sowie Beamtinnen und Beamte auf Widerruf ohne Einhaltung einer Frist entlassen werden. Vor der Entlassung ist der Sachverhalt aufzuklären; die §§ 21 bis 30 des Sächsischen Disziplargesetzes gelten entsprechend.

(4) In den Fällen von § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 des Beamtenstatusgesetzes ist die Entlassung nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten seit der Auflösung oder Umbildung der Behörde zulässig.

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

§ 23 Entlassung durch Verwaltungsakt

(1) Beamtinnen und Beamte sind zu entlassen, wenn sie

1. den Diensteid oder ein an dessen Stelle vorgeschriebenes Gelöbnis verweigern,
2. nicht in den Ruhestand oder einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist,
3. dauernd dienstunfähig sind und das Beamtenverhältnis nicht durch Versetzung in den Ruhestand endet,
4. die Entlassung in schriftlicher Form verlangen oder
5. nach Erreichen der Altersgrenze berufen worden sind.

Im Fall des Satzes 1 Nr. 3 ist § 26 Abs. 2 entsprechend anzuwenden.

(2) Beamtinnen und Beamte können entlassen werden, wenn sie in Fällen des § 7 Abs. 2 die Eigenschaft als Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes verlieren.

(3) Beamtinnen auf Probe und Beamte auf Probe können entlassen werden,

1. wenn sie eine Handlung begehen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Dienstbezüge zur Folge hätte,
2. wenn sie sich in der Probezeit nicht bewährt haben oder
3. wenn ihr Aufgabengebiet bei einer Behörde von der Auflösung dieser Behörde oder einer auf landesrechtlicher Vorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder Verschmelzung dieser Behörde mit einer anderen oder von der Umbildung einer Körperschaft berührt wird und eine andere Verwendung nicht möglich ist.

Im Fall des Satzes 1 Nr. 2 ist § 26 Abs. 2 bei allein mangelnder gesundheitlicher Eignung entsprechend anzuwenden.

(4) Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden. Die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung soll gegeben werden.

Quelle: www.gesetze-im-internet.de/beamstg/_23.html, abgerufen am 18.04.2023

AUSSCHUSS SENIOREN DES LVBS - EINLADUNG ZUR 41. SENIORENVERANSTALTUNG „WANDERN, WEIN UND WAGNER“



*Von Andreas Füll
Ausschuss Senioren*

Unser diesjähriger Herbstausflug soll uns von Pillnitz aus am 29. September 2023 über leicht zu wandernde Wege zuerst in die Vinothek des Weinguts „Klaus Zimmerling“ in den Weinbergen östlich von Pillnitz führen. Dort kann, wer will, den gute Tropfen in toller Verbindung von Kunst und Genuss in angenehmem Ambiente probieren. Im Anschluss ist das Jagdschloss Graupa mit seiner umfangreichen Sammlung zum Leben und Wirken des großen Komponisten Richard Wagner unser Ziel. Dort erwartet uns am Ursprungsort der weltbekannten Oper „Lohengrin“ eine kompetente Führung. Die Dauer der Wanderung beträgt etwa 90 bis 120 Minuten ohne größere Steigung und führt über gut erschlossene Wanderwege.

Eingeladen sind alle Mitglieder des LVBS im (Un-)Ruhestand. Natürlich sind auch die (Ehe-) Partner der Mitglieder herzlich willkommen.

Anreise individuell:

Treffpunkt ist ca. 10:15 Uhr an der Bushaltestelle „Leonardo-da-Vinci-Straße“ am Schlossparkplatz am Ortseingang Pillnitz (von Dresden kommend).

Programm:

Wanderung in den Weinbergen von Pillnitz nach Graupa, Besuch der Vinothek des Weingut Zimmerling, Führung durch die Richard Wagner Ausstellung im Jagdschloss Graupa, Rückfahrt per Bus nach Pillnitz.

Der LVBS übernimmt für die Teilnehmer die Kosten für den Eintritt und die Führung in Graupa. Verpflegung ist individuell mitzubringen oder in der Vinothek bzw. bei einem Bäcker in Graupa möglich.

HINWEISE:

- Die Teilnehmerzahl ist auf 24 Personen begrenzt.
- Festes Schuhwerk und wettergerechte Kleidung sind notwendig.
- Die Veranstaltung ist nicht für Gehbehinderte und Rollstuhlfahrer geeignet.

Bei der Teilnahmemeldung (vorzugsweise über die Homepage des LVBS, aber auch per E-Mail, schriftlich oder telefonisch in der Landesgeschäftsstelle in Dresden möglich) geben Sie bitte bis zum 08.09.23 die teilnehmende Personenzahl sowie Ihren Treffpunkt an.



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: Herbst 2023

Redaktionsschluss: 29.08.2023

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



ÄNDERUNGSMELDUNG

Bitte per Post an: LVBS Sachsen, Strehleener Straße 11, 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

Geburtsdag

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

