

EntschlieÙung 1: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lehrer an berufsbildenden Schulen (Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufs)

Gute Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel zu Motivation und hohen Arbeitsleistungen

Ausgangslage

Die Arbeitsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern sind über Jahre hinweg deutlich umfangreicher geworden. Demografischer Wandel, immer höhere Erwartungen der Wirtschaft, ein Anstieg der Schülerzahlen, Kriegsflüchtlinge und zunehmend problematische soziale Strukturen ziehen Leistungsdruck nach sich und führen zu einer Verdichtung der Tätigkeiten.

Die Lehrerinnen und Lehrer sind im Lernfeldunterricht darauf angewiesen, gemeinsam im Team Lehr- und Lernprozesse zu gestalten. Es bedarf dazu eines hohen zeitlichen Vorbereitungsaufwandes, der sich allein in der Unterrichtsverpflichtung nicht widerspiegelt. Nach wie vor sind zunehmende Aufgaben außerhalb des Kerngeschäftes Unterricht in großem Umfang von Lehrkräften bei nur geringfügiger externer Unterstützung zu leisten: Klassenleitertätigkeit, Verbindung zu den Ausbildungsbetrieben pflegen, Lehrpläne und Kompetenzentwicklungspläne konzipieren, Prüfungsaufgaben erstellen, Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen der Kammern, Praktikumsbetreuung, digitale Lernsituationen gestalten, Betreuung der Digitalinfrastruktur etc. erfordern immer mehr Zeit und Kraft. Spitzen bei den Wochenstundenverpflichtungen von 30 und mehr Unterrichtsstunden bei Blockunterricht führen zur Arbeit über der Leistungsgrenze. Trotz einer überarbeiteten Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte und der Installation von Schulassistenzsystemen bleiben deren Umsetzung und die Wirkung mangelhaft.

Die nunmehr gängige Verbeamtung von Lehrkräften stellt neue Herausforderungen. Vor allem die Unterschiede in der Vergütung zwischen verbeamteten Lehrkräften und Tarifbeschäftigten sowie die Stellung und der Umgang im Arbeitsalltag werfen neue Fragen und Forderungen auf. Dies kann z. B. der lange geforderte Beginn der umfassenden und gleichberechtigten Anwendung von beamtenrechtlichen Regeln auf Tarifbeschäftigte sein.

Mit der Umsetzung des Teilschulnetzplanes des SMK sind einschneidende Prozesse auf die berufsbildenden Schulen und ihre Lehrkräfte eingeströmt. Bei der Evaluation, angekündigt für das Jahr 2025, ist darauf zu achten, dass der Prozess mit den beteiligten Lehrerinnen und Lehrern vor Ort besprochen und damit vermeidbaren Problemen entgegengesteuert wird. Durch Zusammenlegung von Schulstandorten fallen Poolstunden in erheblichem Maße ersatzlos weg. Die Besetzung von Schulleitungsstellen, Fachleiterstellen und Stellen der Verwaltung gestaltet sich zunehmend schwieriger.

Der LVBS fordert die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen im Freistaat Sachsen.

1. Arbeitsbedingungen an den Schulen motivierend gestalten

- Die **Arbeitsbedingungen** in den Schulen, insbesondere die Lehrerarbeitszeitregelungen, werden altersgerechter, gesundheitsfördernder und familienfreundlicher gestaltet.
- Die **Absenkung des Regelstundenmaßes** ist dringend erforderlich, um die individuelle Betreuung und Förderung der Auszubildenden bei der Begleitung zu ermöglichen. Ebenso kann damit eine Rückkehr von der Teilzeit zur Vollzeit für viele Kolleginnen und Kollegen erreicht werden.
- Präsenzunterricht hat Vorrang. Neue Modelle, die Arbeitszeit und Freizeit stärker berücksichtigen, müssen geprüft werden.
- Individuelle Teilzeitmodelle sind im Einklang mit Beruf, Familie und Freizeit zu berücksichtigen.
- Schulversuche mit **schulübergreifenden Kursen** sind bezüglich der Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen kritisch zu beobachten.
- Die Gewährung einer **Klassenleiterstunde** dient dem direkten Kontakt der Lehrperson mit den Auszubildenden und nicht nur schulorganisatorischen Belangen. Klassenleiterstunden sind pädagogische Bestandteile der Unterrichtsarbeit, um gesellschaftliche Entwicklungen, soziale Probleme und jugendkulturelle Einflüsse zu thematisieren.
- **Abordnungen** sind soweit wie möglich durch verbesserte Planung und Steuerung zu vermeiden. Abordnungen an andere Schularten werden nicht gegen den Willen der/des Beschäftigten erfolgen.
- Bei Abordnung an andere Schularten besteht ein **Anspruch auf berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung** unter Anrechnung des Studienaufwandes.
- Für Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr sowie Beschäftigte mit besonderen familiären Belastungen wird ein Versetzungs- und Abordnungsschutz gewährt und eine Entlastung durch „Familientage“ geprüft.
- Den aktiv an der Lehrerausbildung beteiligten Schulen werden ausreichende, verlässliche und zweckgebundene **Zeitkontingente für Ausbildungsaufgaben** (Praktika, Vorbereitungsdienst, begleiteter Berufseinstieg) zur Verfügung gestellt.
- Das Instrument der Bindungszulagen ab 63 Jahren hat sich bewährt und ist weiter fortzuführen.
- In der beruflichen Schule findet ein zunehmender Spezialisierungsprozess im Unterricht / Lernfeld statt. Der Einsatz von Lehrkräften muss vorbereitet und gestaltet werden. Dazu sind Einarbeitungszeiten vorzusehen und parallele Fortbildungsveranstaltungen anzubieten.
- Unsere Mitglieder engagieren sich in den Personalvertretungen und stellen sich für die Stufenvertretungen zur Wahl, um sich somit aktiv an den Gestaltungsprozessen in der sächsischen Bildungslandschaft beteiligen zu können.

- Die dauerhafte und nachhaltige Etablierung von Assistenzsystemen dient der Entlastung der Lehrkräfte, die sich somit auf das Kerngeschäft des Unterrichts konzentrieren können. Insbesondere sind Schulverwaltungsassistenten, Schulsozialpädagogen, Inklusionsassistenten, Sprach- und Integrationsmittler wesentliche Unterstützer im Umfeld Schule.

ENTWURF

2. Eingruppierung, Entwicklungs- und Unterstützungssysteme und Veränderungen durch die Verbeamtung

- Wir beeinflussen in der Bundestarifkommission die Weiterentwicklung des Tarifvertrages bezogen auf die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte.
- Unsere Zielstellung ist die Erreichung der stufengleichen Höhergruppierung im Bereich des Tv-L.
- Der mit jeder Tarifrunde größer werdende Verdienstunterschied zwischen Beamten und tarifbeschäftigten Lehrkräften muss verkleinert, zumindest gleich gehalten werden.
- Um den Einkommensnachteilen gegenüber den Lehrkräften im Beamtenstatus ansatzweise entgegenzuwirken, sind u.a. nach nichtmonetären Verbesserungen für tarifbeschäftigte Lehrkräfte zu suchen und diese im Tv-L zu verankern.
- Für Lehrkräfte an beruflichen Schulen wird bereits durch das Ausbringen von Stellen in der EG 14 eine Höhergruppierung ermöglicht, die nicht an bestimmte Tätigkeiten wie Fachleiter, Fachberater oder Oberstufenberater gekoppelt ist. In der Entgeltgruppe 14 ist der finanzielle Abstand zum Beförderungssamt der E13 Z nicht gewährleistet. Es ist deshalb ein neues Beförderungssamt E 14 plus Zulage zu schaffen. Gleichzeitig ist das Abstandsgebot zu den sich anschließenden Entgeltgruppen zu beachten.
- In diesem Zusammenhang ist die Laufbahnordnung für verbeamtete Lehrkräfte auszugestalten und auf die tarifbeschäftigten Lehrkräfte uneingeschränkt anzuwenden.
- Für Führungsaufgaben im Schuldienst müssen verstärkt Ämter eingeführt werden. Dazu gehört, dass diese Ämter mit Abminderungs- bzw. Anrechnungsstunden ausgestattet werden und eine entsprechende Eingruppierung beinhalten, die ebenfalls an eine Laufbahnordnung geknüpft ist.
- Lehrkräften mit unvollständiger Lehrerausbildung (z. B. Seiten- und Quereinsteigern) werden anerkannte eingruppierungsrelevante Qualifizierungsangebote bei angemessener Berücksichtigung von Berufserfahrung unterbreitet. Fort- und Weiterbildungsangebote werden umfassender eingruppierungsrelevant gestaltet. Sie werden hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs und Umfangs attraktiv und lösbar ausgestaltet.
- Die Verbeamtung muss uneingeschränkt fortgesetzt werden und so die Gleichstellung zu den anderen Bundesländern geschaffen werden.
- Die VBL wird so entwickelt, dass stabile Beiträge und Leistungen garantiert werden. Die Kostenübernahme für die Tarifbeschäftigten ist zu überprüfen.

3. Teilschulnetzplan schrittweise und sensibel umsetzen

- Die beruflichen Schulzentren brauchen konstante Bildungsgänge und verlässliche Standorte.
- Die Evaluation der Teilschulnetzplanung muss transparent und unter Einbeziehung aller am Prozess Beteiligten erfolgen.
- Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen sind als dringliche individuelle Unterstützungsangebote anzubieten.

ENTWURF

Entschliefung 2: Digitale Schule

Herausforderungen f#r Lehrkr#fte – Unterricht in einer digitalen Welt

Ausgangslage

Mit der Digitalisierung vollzieht sich gegenw#rtig ein enormer Umbruch. Digitale Kommunikationsmittel sind im Privatbereich und Beruf selbstverst#ndlich geworden. Wissensinhalte sind dar#ber hinaus sofort in Echtzeit und auf Knopfdruck zeitunabh#ngig abrufbar. Lernprogramme f#rdern individuelles und ma#geschneidertes Lernen. Entsprechend ist der Einfluss auf die Bildungslandschaft.

Die dynamisierte Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft endet nicht an der Schule, sondern verlangt eine neue Art von Unterricht. Digitale Transformation, die Orientierung auf Kompetenzen und eine Ausbildung, die auf Berufe abzielt, welche es heute noch gar nicht gibt, erfordern weitreichende Konsequenzen f#r die Unterrichtsgestaltung. Bildungspolitik, Wirtschaft und berufsbildende Schulen m#ssen daher gemeinsam agieren und das Fundament f#r lebenslanges Lernen legen. Die digitale Versorgung an den Schulen orientiert sich noch viel zu wenig an den Anforderungen der Betriebe. Industrie 4.0 ist nicht ein Begriff hochtechnologischer Wirtschaftsbranchen, sondern allgegenw#rtig und die Voraussetzungen m#ssen in den Schulen konsequent und nachhaltig installiert werden.

Digitale Lernarrangements geh#ren aktuell nur punktuell zum Portfolio der Schule. Nach wie vor dominieren im Unterricht fachwissenschaftliche Inhalte vor digitalen Kompetenzen. Das Begreifen von Zusammenh#ngen unter Nutzung vielf#ltiger Informationen stellt die gro#e Herausforderung dar, die derzeit nur in Ans#tzen gelingt, weil essenzielle Rahmenbedingungen unvollst#ndig bzw. gar nicht vorhanden sind. Die besondere Situation durch Schulschliefungen im Schuljahr 2019/20 w#hrend Covid-19 hat gezeigt, dass u.a. eine einheitliche Kommunikationsplattform sowie deren effektive Nutzung durch die Lehrkr#fte notwendig sind.

Der LVBS setzt sich dazu f#r Folgendes ein:

- Die Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen brauchen dringend **qualifiziertes IT-Personal**, so dass im Rahmen der digitalen Offensiven die Wartung und Pflege der Hardware zielgerichtet erfolgen kann. Berufsbildende Schulen mit Hunderten von Ger#ten ben#tigen einen eigenen IT-Support direkt an der Schule verortet.
- Die **IT – Ausstattung der Schulen** durch die Schultr#ger ist durch Nachhaltigkeit bei der Anschaffung der Hardware sowie durch industrielles Anforderungsniveau zu gew#hrleisten. Die Vernetzung von mehreren Schulen, die B#ndelung in st#dtischen Rechenzentren und die Kooperation mit Universit#ten sind f#r zukunftssichere Projekte unabdingbar.
- F#r die Umsetzung digitaler Konzepte ben#tigen Lehrkr#fte abgestimmte und funktionierende **Lernplattformen**, die landesweit den Austausch und die Kommunikation stabil, datenschutzkonform, werbefrei und sicher erm#glichen. Kooperation und Kommunikation sind in besonderer Weise unter den Lehrenden und den Lernenden zu entwickeln.
- Die Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen brauchen **ein professionelles Fort- und Weiterbildungskonzept** sowie einen entsprechenden Zeitkorridor f#r den Austausch, die Vorbereitung und die Evaluation digitaler Lehr- und Lernarrangements. Digitale Unterrichtsgestaltung muss probiert, ge#bt und getestet werden. Pr#fungen sind auf digitale Lernformate abzustimmen. Der einfache Zugang zu Hard- und Software sowie WLAN-

Anbindung sind grundlegende Gelingensbedingungen an den Schulen. Entsprechende Fortbildungen sind flächendeckend in den Kollegien umzusetzen und werden durch sinnvolle didaktische Konzepte für alle Schulformen umgesetzt.

- Die Lehrerinnen und Lehrer benötigen **technische und zeitliche Ressourcen**, um sich auf die digitalen Herausforderungen einzustellen. Entsprechend sind diese Anrechnungen im persönlichen Stundendeputat fest zu verankern. Digitalisierung ist ein dynamischer Prozess und wird weiter kontinuierlich zu qualifizieren bleiben und muss essenzieller Bestandteil der Unterrichtsverpflichtung sein.
- Die Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen erhalten digitale technische Unterstützung durch vom Arbeitgeber bereitgestellte Hardware und Software. Insbesondere auf für digitale Lernangebote abgestimmte Software ist bei der Anschaffung Wert zu legen. Hierzu zählen neben digitalen Lehrbüchern, die Bereitstellung kommerzieller Online-Lernplattformen sowie deren Einbindung in vorhandene Strukturen.
- Die Nutzung privater Endgeräte ist hinsichtlich **Datenschutzes** und **Informationsfreiheit** zu legitimieren. Cloudbasierte Softwarelösungen, insofern sie derzeit für den Einsatz an Schulen geduldet werden (bspw. Office365), sind rechtssicher zu gestalten. Mobile Dienst-Tablets, Smartphones oder Laptops sind je nach Anforderungsprofil hilfreich, um aktuelle Standards und Qualitäten sicherzustellen. Hinsichtlich notwendiger finanzieller Anschaffungen sind Konzepte auf Leasing/Mietbasis zu prüfen.
- Die Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen brauchen **Rahmenbedingungen** für den digitalen Unterricht. Es bedarf eindeutiger Regelungen zur digitalen Lernzeit. Ebenso ist hier die Akzeptanz durch die Betriebe hinsichtlich digitaler Lernprozesse herzustellen.
- Die **Entgrenzung von Arbeitszeit** bei Lehrkräften ist als Problem zu thematisieren. Es ist nach geeigneten Lösungen suchen, die einerseits digitale Prozesse nicht behindern und andererseits den Schutz vor Überlastung durch permanente Erreichbarkeit gewährleisten.
- Die Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen werden bei der Einführung digital gestützter Unterrichtsprozesse wie der Nutzung digitaler Klassen- und Notenbücher sowie bei der Datenübertragung zwischen Schulen, Betrieben und Einrichtungen unterstützt.
- An den Schulen sind die sächliche und räumliche Ausstattung auf die Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen. Die Ausstattung aller Klassenräume ist mit zeitgemäßer Technik (E-Tafel, Dokumentenkamera, WLAN im gesamten Schulgelände) und innerhalb einer Schule mit möglichst einheitlicher und homogener Funktionalität zu gestalten.
- Die Klassenräume sind klimatisiert, verdunkelbar und verschattbar auszubauen. Die möblierte Einrichtung muss wandelbar sein, um methodisch variabel zu sein, um theoretische wie praktische Elemente zu kombinieren. Insbesondere Lautstärke und Akustik haben den arbeitstechnischen Gesundheitsanforderungen zu genügen.
- Digitale Informationssysteme wie das Schulportal und diverse Lernplattformen sind unter dem Aspekt der Zweckmäßigkeit zu betrachten und behutsam in die pädagogische Arbeit einzubeziehen.

Entschliefung 3: Lehrernachwuchsgewinnung

Ausgangslage

Der Anstieg der Schlerzahlen und der altersbedingte Abgang an Lehrkrften stellt besondere Herausforderungen an die Gestaltung einer zukunftsfhigen Schule unter den derzeitigen Bedingungen dar. Die Sicherung des Grundbereichs der berufstheoretischen Ausbildung durch grundstndig ausgebildetes Lehrpersonal wird zunehmend problematisch. Die Ausreichung des Ergnzungsbereichs kann aufgrund fehlender personeller Ressourcen nur ansatzweise bis gar nicht erfolgen.

Zu den derzeit 3759 Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen (Stand Schuljahr 2023/24) werden weitere Neueinstellungen unter Bercksichtigung der Abgnge sowie der Umsetzung der Planungsansatze durch den Teilschulnetzplan erforderlich werden.

Bereits im Studiengang Lehramt an berufsbildenden Schulen wird derzeit unter Bedarf studiert. Jhrlich erreichen den Vorbereitungsdienst nur ca. 75 Studienabsolventen, nicht immer mit passenden Fachkombinationen. Gerade in den Bereichen Bautechnik, Elektrotechnik und Informationstechnik, Farbtechnik/Raumgestaltung und Oberflchentechik, Labor- und Prozesstechnik, Metall- und Maschinentechik ist der Mangel besonders grof.

Auf die bedarfsgerechte Gewinnung von Lehrernachwuchs ist durch alle Verantwortlichen dringendes Augenmerk zu richten. Seiten- und Quereinsteiger sind fr die berufsbildenden Schulen auch knftig in den gewerblich-technischen Fachrichtungen erforderlich.

Der LVBS setzt sich dazu fr Folgendes ein:

1. Ffr den Lehrerberuf werben

- Die Werbung fr den Lehrerberuf beginnt frhzeitig. Als Grundlage dafur und als Entscheidungshilfe vor Einstieg in das Studium werden die langfristigen Bedarfsprognosen zielgruppenspezifischer sowie transparenter gestaltet.
- Das Informationsportal des SMK im Internet wird inhaltlich weiterentwickelt und um aktualisierte, adressatengerecht aufbereitete Prognosen ber das Jahr 2025 hinaus stetig ergnzt.
- Die Abschlussquote im Lehrstudium ist durch hohe Ausbildungsqualitt und durch bessere Beratung, Lenkung sowie Begleitung der Lehramtsstudierenden zu erhhen. Den lehrausbildenden Universitten werden dafur ausreichend zweckgebundene Mittel zur Verfugung gestellt. Die Zentren fr Lehrerbildung an den Universitten werden institutionell aufgewertet und zur Koordinierung der Lehrerausbildung sowie zur Beratung, Begleitung und Lenkung der Studierenden personell und finanziell entsprechend langfristig und verlässlich ausgestattet.
- Vorausschauende Einstellungen in Schwerpunktbereichen, z.B. den gewerblich-technischen Fachrichtungen, werden umgesetzt.
- Von den Praktika im Studium bis zum Berufseinstieg werden „Ausbildungsketten“ ermoglicht, um eine frhzeitige Bindung zukünftiger Lehrer an Sachsen und an konkrete sächsische Regionen/Schulen zu frdern.
- Ein verstärktes Angebot an doppelqualifizierenden Bildungsgngen zur Erlangung der Hochschulreife (DuBAS) kann einen vergrößerten Interessentenkreis fr eine Studienaufnahme des Lehramtes an berufsbildenden Schulen erzeugen.

2. Einstellungsverfahren verbessern und Berufseinstieg begleiten

- Die Kommunikation mit Bewerbern und potenziellen Bewerbern wird kompetenter, serviceorientierter und werbender gestaltet. LeoSax – das Onlinebewerbungsverfahren ist hinsichtlich der Nutzbarkeit zu optimieren und um eine ansprechende Gestaltung zu erweitern.
- Das Einstellungsverfahren wird mit Blick auf die Kommunikation mit den Bewerbern weiter verbessert. Anforderungsprofile und Auswahlkriterien werden rechtzeitig erstellt und transparent gemacht. Bewerber werden frühzeitig und verlässlich über das Ergebnis ihrer Bewerbung informiert. Schulscharfe Einstellungen und Einstellungen im Listenverfahren sind weiter parallel anzuwenden.
- Der Berufseinstieg muss durch Mentoring unter Gewährung von aufwandsgerechten Anrechnungsstunden erleichtert werden. Einstiegsbegleitende Fortbildungsangebote sind zielgerichtet und verstärkt anzubieten.
- Zur Bindung vorhandenen Nachwuchses werden vorübergehend auch Einstellungen über Bedarf ermöglicht. Eine entsprechende Überbrückungsfinanzierung wird gesichert.
- Schulartfremde Einstellungen und Seiten- und Quereinsteigereinstellungen werden zielgerichtet auf den Bedarf der jeweiligen Schule ausgerichtet. Es besteht das Recht und die Verpflichtung auf berufsbegleitende Fort- bzw. Weiterbildung von Beginn an.

Entschlüsseung 4: Lehrerausbildung, Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung im berufsbildenden Bereich

Eine praxisnahe und zukunftsorientierte Berufsausbildung braucht Lehrkräfte, die entsprechend den aktuellen gesellschaftlichen und beruflichen Entwicklungen ausgebildet sind.

Ausgangslage

Die sächsischen Berufsschulen stehen in den nächsten 10 Jahren vor großen Herausforderungen. Dem prognostizierten Anstieg der Schülerzahlen um 10% bis 2034 steht ein jährlicher „Abgang“ von ca. 200 „Vollzeitäquivalenten“ (VZÄ) gegenüber. Daraus ergibt sich ein durchschnittlicher jährlicher Bedarf von 250 Berufsschullehrern bei derzeit meist deutlich unter 100 Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes. Diese Entwicklungen sind nicht neu und werden vom LVBS und seinen Vorgängerverbänden seit über 20 Jahren angemahnt und mit Lösungsvorschlägen versehen.

Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Probleme, aber auch der Erfolge bei der Ansiedlung von Unternehmen der Elektronikbranche, muss der Freistaat Sachsen nun endlich Konsequenzen ziehen und alle Möglichkeiten nutzen, um weiterhin eine qualitativ hochwertige Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Qualifizierung in den weiterführenden berufsbildenden Schularten zu gewährleisten. Dazu sind weitreichende und mutige Schritte notwendig.

Der LVBS setzt sich dafür ein, dass

- die universitäre Lehramtsausbildung zum Erhalt einer qualitativ hochwertigen beruflichen Theoriebildung als Normativ erhalten bleibt.
- die Zahl der Studienanfänger in den Mangelfächern der beruflichen Bildung durch gezielte Maßnahmen erhöht wird. Denkbar ist u.a. das Angebot eines dualen Studiums mit attraktiver Vergütung bereits während des Studiums.
- die Ausbildungscurricula aller Phasen der Lehrerbildung (Universität, Seminar, Schule) übergreifend gestaltet und gelebt werden. Dazu müssen die beteiligten Institutionen in einem kontinuierlichen Austausch stehen und projektbezogen zusammenarbeiten.
- Quer- und Seiteneinsteiger, einschließlich der Lehrkräfte für fachpraktischen Unterricht, eine der grundständigen Lehrerausbildung vergleichbare oder zumindest dem jeweiligen Tätigkeitsfeld angepasste pädagogische Ausbildung in Voll- oder Teilzeit an einem Ort der grundständigen Lehrerausbildung erhalten können.
- jeder Lehrkraft periodisch Entwicklungsmöglichkeiten in Schule und Schulverwaltung durch Fort- und Weiterbildungsangebote aufgezeigt werden. Für Lehrkräfte unterhalb von A13/EG 13 sind besoldungsrelevante Fortbildungsangebote zu schaffen bzw. personalisiert bekannt zu machen.
- Regelungen für die Gewährleistung von Bildungsurlaub gefunden werden.

EntschlieÙung 5: Qualifizierung der Lehrkräfte in den bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen

Ausgangslage

Mit der Novellierung und Überarbeitung der gesetzlichen Grundlagen verschiedener Gesundheitsfachberufe (z.B. Pflege, OTA/ATA) steigen die Anforderungen an die Qualifikation der Lehrenden in diesem Bereich.

Der LVBS fordert daher

- die Beibehaltung grundständiger Studiengänge, die den Standards der Kultusministerkonferenz (KMK) entsprechen. Dies ist für die Qualität der Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen von zentraler Bedeutung.
- die Nachqualifizierung von Lehrkräften. Für Lehrkräfte, die bereits in der beruflichen Bildung in den Gesundheitsfachberufen tätig sind und bisher nicht über die erforderlichen Abschlüsse verfügen, müssen vielfältige und passgenaue Angebote zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Diese Maßnahmen sind notwendig, um die fachliche Kompetenz und die Qualität der Ausbildung zu erhöhen.

Flankierend sollten die beruflichen Ausbildungen im Berufsfeld Gesundheit und Pflege entsprechend der jeweiligen Schulgesetzgebung der Länder auf der Sekundarstufe II verortet werden, d.h. in der Regel in das „System Berufsfachschule“ in vollständiger Verantwortung des sächsischen Kultusministeriums integriert werden.

Entschlüsseung 6: Inklusion

Eine praxisgerechte und zukunftsorientierte Berufsausbildung braucht inklusiv geschulte Lehrkräfte.

Ausgangslage

Inklusion, also die gleichberechtigte Teilhabe von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. Behinderung am gemeinsamen Unterricht, ist an beruflichen Schulen seit Jahrzehnten gelebte Praxis. Es besteht eine gewisse Professionalität im Umgang mit allen, die eine berufliche Schule beispielsweise zum Erwerb eines ersten Schulabschlusses in der Berufsvorbereitung, eines Berufsabschlusses, des Erlangens des Abiturs oder der Fachhochschulreife besuchen – egal welche Besonderheiten diese aufweisen.

Unverändert zeigen sich jedoch auch viele ungelöste Herausforderungen, die sich dadurch für Lehrkräfte ergeben. Beispielhaft seien hier die fehlenden Ausbildungsinhalte im Lehramtsstudium sowie die fehlende Möglichkeit der Spezialisierung in Form eines Zweitfaches bei der Lehrerausbildung genannt.

Der LVBS setzt sich dafür ein, dass:

- das derzeitige Schulsystem, in dem bei Bedarf spezielle Klassen für Schüler und Schülerinnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Berufsschulen gebildet werden, erhalten bleibt.
- Klassen, deren Inklusionstatbestände erhöhte Zuwendung durch Lehrkräfte oder Schulbegleiter benötigen, entsprechende Freiräume durch Anpassung der Klassengröße sowie Anrechnungsstunden für besonders involviertes Lehrpersonal erhalten. An jedem BSZ muss ein Sozialassistent zur Verfügung stehen, der in allen Schularten der Beruflichen Bildung zum Einsatz kommen kann.
- Schulleitungen die Besonderheiten dieser Lehrtätigkeit wertschätzend anerkennen und unterstützend agieren. Dazu sollen Sie in enger Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen sinnvolle Unterstützungsangebote unterbreiten.
- Schulträger an jedem BSZ ihrer gesetzlichen Aufgabe gerecht werden und darüber hinaus ihre angestellten Sozialpädagogen für die Arbeit in allen Schularten der beruflichen Bildung freigeben.
- Das Sächsische Staatsministerium für Kultus weitere Unterstützungsangebote schafft.

Entschließung 7: Unterstützungssysteme in der Berufseinstiegsphase

Eine praxisgerechte und zukunftsorientierte Berufsausbildung braucht Unterstützungssysteme für angehende Lehrkräfte.

Ausgangslage

Der Einstieg in das Berufsleben stellt eine besondere Situation dar.

Der LVBS will an dieser Stelle Unterstützung anbieten, um die besonderen Anforderungen in der Berufseinstiegsphase zu bewältigen und mit gezielten Maßnahmen für Entlastung zu sorgen.

Der LVBS unterstützt und organisiert

- die Einführung einer „Coaching-Sprechstunde“ zur Begleitung der zweiten Phase der Lehrerausbildung und in der Berufseinstiegsphase bei Bedarf.
- dass neue Lehrkräfte an ihren Schulen, insbesondere dort, wo kein Einarbeitungskonzept oder Mentoring implementiert ist, von erfahrenen LVBS-Lehrkräften begleitet werden und diese als Ansprechpartner, z.B. bei schulorganisatorischen Fragen o.ä. fungieren.
- einen regelmäßig halbjährlich stattfindenden Stammtisch Junger Berufspädagogen auf Nachfrage. Damit wird eine Austauschform für diese Personengruppe geschaffen. Anregungen der Berufseinsteiger werden aufgegriffen und Unterstützungsangebote unterbreitet.
- dass wichtige Informationen zu relevanten Themen der Berufseinstiegsphase direkt über die Lehrerausbildungsstätte an die Mitglieder gelangen.
- die Zusammenarbeit mit Partnern.
- Veranstaltungen zu wichtigen Themen des Lehrerberufes, z.B. Verbeamtung, Tarif- und Dienstrecht, Digitalisierung eigenständig und mit Unterstützung von externen Partnern.

EntschlieÙung 8: Zur Gewinnung von Mitgliedern

Ausgangslage:

Der LVBS ist der einzige Verband, der vollumfänglich die Interessen der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer vertritt. Wir kennen die Bedürfnisse der Mitglieder und wollen sie auf hohem, professionellem Niveau unterstützen. Dabei ist es wichtig, den Mehrwert einer Mitgliedschaft in unserem Verband zu kommunizieren. Mit unserem Motto: **stark – kompetent – zuverlässig** identifiziert sich unser Verband und will junge Berufsschullehrer, Studierende, Studienreferendare, Berufseinsteiger und gestandene Lehrkräfte für eine aktive Beteiligung und Mitwirkung gewinnen.

Der LVBS sieht sich zu jeder Zeit als Ansprechpartner und stellt Unterstützungsangebote bereit. Zudem sollen sich die genannten Gruppen durch den Verband vertreten fühlen.

Es ist wichtig alle genannten Zielgruppen zu erreichen. Potenziellen Mitgliedern sollen auf eindrückliche Weise die **Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft** aufgezeigt werden.

Der LVBS setzt dazu folgende Maßnahmen um:

- Wir vertreten die Interessen unserer Mitglieder in landes- und bundesweit agierenden Gremien wie im Sächsischen Ministerium für Kultus, im Landesbildungsrat, im Sächsischen Beamtenbund, im Deutschen Beamtenbund, in der Bundestarifkommission und im Bundesverband BvLB.
- Wir bieten kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten gemäß der Verbandssatzung.
- Wir bieten Unterstützung bei dienstrechtlichen Fragen durch den direkten Kontakt mit Vertretern der Personalräte (am LaSuB und SMK).
- Wir bieten eine Diensthaftpflichtversicherung, z. B. bei Schlüsselverlust und Schäden an dienstlichen Endgeräten.
- Wir bieten eine Plattform zur Betreuung der Mitglieder durch Vernetzungsstrukturen an. Insbesondere spiegelt sich das durch die Bildung von Schulgruppen für ein Zusammengehörigkeitsgefühl wider. Wir bieten den ÖPR-Stammtisch zum regelmäßigen Austausch an. Wir organisieren das jährlich stattfindende Frühlingfest.
- Wir sind Ansprechpartner für die Einbindung von Studierenden und Berufsanfängern in den Verband. Wir unterstützen bei Fragen und beantworten Anfragen schnell und kompetent digital. Wir bieten bei Problemen persönliche und direkte Hilfe an.
- Wir stellen Informationen zu aktuellen Themen in unserer Online-Zeitschrift „LVBS – konkret“ vor.
- Wir stellen Informationen zu aktuellen Themen durch die Online-Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. „Bildung und Beruf“ bereit.
- Wir geben monatliche Informationsblätter an die Schulgruppenvertreter heraus.
- Wir stellen den Lehrerkalender des LVBS Sachsen kostenfrei zur Verfügung.
- Wir bieten spezielle Beratungskonferenzen durch unsere Partner an.

Entschliefung 9: Lehrergesundheit

Ausgangslage

Der „Handlungsleitfaden zum Gesundheitsmanagement f#r die s#chsische Staatsverwaltung“ existiert seit 2021. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement st#tzt sich auf drei S#ulen: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsf#rderung.

Im schulischen Arbeitsalltag sind vor allem zahlreiche Prozesse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beobachten, wie z. B. die Durchf#hrung der arbeitsmedizinischen Vorsorge, das Arbeitsmanagementsystem (AManSys), das Durchf#hren von Schulbegehungen und das Erstellen von Gef#hrdungsbeurteilungen. Seit dem Schuljahresbeginn 2024/ 25 l#uft die Arbeitszeitstudie, auf deren Ergebnis und Schlussfolgerungen wir gespannt sind.

Bereits seit 2004 wird im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (abgek#rzt: BEM) als zweite S#ule des BGM ein funktionierendes System an Ma#nahmen geboten, die nach l#ngerer Arbeitsunf#higkeit der Wiedereingliederung von Besch#ftigten dienen. Nach wie vor kritisieren muss man in diesem Zusammenhang allerdings die ungen#genden verf#gbaren personellen und teils auch materiellen Ressourcen an den Schulen, um die Eingliederungsma#nahmen wirkungsvoll in ihrer Bandbreite umzusetzen, sowie den mangelnden Wissensstand #ber das BEM-Verfahren bei manchen Beteiligten.

Die dritte S#ule im BGM ist die betriebliche Gesundheitsf#rderung. Hier geht es darum, Strategien zu entwickeln, um Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu st#rken und das Wohlbefinden von Lehrerinnen und Lehrern am Arbeitsplatz Schule zu verbessern und langfristig zu erhalten. Leider kann man seit dem letzten Vertretertag hier kaum Fortschritte an den BSZ sp#ren, die Ergebnisse des Gesundheitszirkels m#ssen sich in konkreten Ma#nahmen widerspiegeln.

Der LVBS setzt sich daf#r ein, dass

- die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkr#fte in beruflichen Schulen die Gesamtbelastung durch verschiedene T#tigkeiten in Gremien und Verb#nden ber#cksichtigt und Lehrkr#fte von Verwaltungs- und Berichtspflicht entlastet werden.
- Schulverwaltungsassistenten, Schulgesundheitsfachkr#fte und Schulsozialarbeiter unbefristet eingestellt werden.
- das Aussch#pfen der monatlichen Steuerfreigrenze von 44 Euro oder im Zuge der betrieblichen Gesundheitsf#rderung mit bis zu 600 Euro j#hrlich den Lehrkr#ften bei Sport, Bewegung und Pr#vention gem#ß §20 und 20b SGB V zur Verf#gung steht.
- Schulgesundheitstage gestaltet werden k#nnen.
- es eine echte Freizeit ohne Schulportalzwang oder Pr#senzerreichbarkeit gibt.