

Inhalt Entschlüsseungen 2021

Entschlüsseung 1: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lehrer an berufsbildenden Schulen

(Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufs)

Entschlüsseung 2: Digitale Schule

Entschlüsseung 3: Lehrernachwuchsgewinnung

Entschlüsseung 4: Lehrerausbildung im Berufsbildenden Bereich

Entschlüsseung 5: Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung im berufsbildenden Bereich

Entschlüsseung 6: Inklusion

Entschlüsseung 7: Unterstützungssysteme in der Berufseinstiegsphase

Entschlüsseung 8: Zur Gewinnung von Mitgliedern

Entschlüsseung 9: Rechtliche Stellung der Medizinischen Berufsfachschulen in der Trägerschaft von Krankenhäusern gemäß § 3 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen

Entschlüsseung 10: LehrerGESundheit

Entschlüsseung 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 ist über Jahre hinweg deutlich umfangreicher geworden. Demografischer Wandel, immer höhere Erwartungen der Wirtschaft, einen Anstieg der Schülerzahlen und zunehmend problematische soziale Strukturen ziehen Leistungsdruck nach sich und führen zu einer Verdichtung der Tätigkeiten. Mit der Digitalisierungsoffensive und der Umsetzung des Teilschulnetzplanes kommen weitere Herausforderungen auf die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen hinzu.

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 externen 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 bei Blockunterricht führen zur Arbeit über der Leistungsgrenze. Trotz einer überarbeiteten Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte und dem Ansatz, Schulassistenzsysteme zu installieren, bleibt deren Umsetzung und die Wirkung mangelhaft.

Mit der Verbeamtung von Lehrkräften wird eine grundsätzliche Forderung des LVBS umgesetzt. Durch diese neue Situation haben sich neue Herausforderungen ergeben. 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. Es kann z. B. der lange geforderte Beginn der umfassenden und gleichberechtigten Anwendung von beamtenrechtlichen Regeln auf Tarifbeschäftigte sein.

Mit dem angestrebten Teilschulnetzplan des SMK werden einschneidende Prozesse auf die berufsbildenden Schulen und ihre Lehrkräfte einströmen. Bei der strukturellen Umgestaltung 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 Lehrer 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.
- Neue Modelle, die Arbeitszeit und Freizeit stärker berücksichtigen, werden geprüft und eingefordert. Homeschooling und Präsenzunterricht sind gleichzustellen.
- Individuelle Teilzeitmodelle sind im Einklang mit Beruf, Familie und Freizeit zu berücksichtigen.
- 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 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 fort zu führen.
- 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 Schulverwaltungsassistent, Inklusionsassistent, Sprach- und Integrationsmittler wesentliche Unterstützer im Umfeld Schule.

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.
- Es sind alle rechtlichen Möglichkeiten für eine höhere Eingruppierung von Lehrkräften unterhalb der E13 auszuschöpfen. Die Gleichstellungsverfahren sind entsprechend auf Ingenieurpädagoginnen mit Abschluss nach DDR-Recht zu erweitern.
- 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 Umfang attraktiv und lösbar ausgestaltet.
- Die jetzt begonnene Verbeamtung muss über das Jahr 2024 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 Umsetzung des Teilschulnetzplanes ist schrittweise und als Prozess zu gestalten. Den Lehrkräften sind Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und berufliche Existenzängste zu nehmen.
- Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen sind als dringliche individuelle Unterstützungsangebote anzubieten.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

Entschlüsselung 2: Digitale Schule

Herausforderungen für Lehrkräfte – Unterricht in einer digitalen Welt

Ausgangslage

Mit der Digitalisierung vollzieht sich gegenwärtig ein enormer Umbruch. Digitale Kommunikationsmittel sind im Privatbereich und Beruf selbstverständlich geworden. Wissensinhalte sind darüber sofort in Echtzeit und auf Knopfdruck zeitunabhängig abrufbar. Lernprogramme fördern individuelles und maßgeschneidertes Lernen. Entsprechend ist der Einfluss auf die Bildungslandschaft.

Die dynamisierte Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft endet nicht an der Schule sondern verlangt neue ansprechende Art von Unterricht. Digitale Transformation, die Orientierung auf Kompetenzen und eine Ausbildung, die auf Berufe abzielt, die es heute noch gar nicht gibt, erfordert weitreichende Konsequenzen für die Unterrichtsgestaltung. Bildungspolitik, Wirtschaft und berufsbildende Schulen müssen daher gemeinsam agieren und das Fundament für 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 allgegenwärtig und muss in den Schulen konsequent und nachhaltig installiert werden.

Digitale Lernarrangements gehören aktuell nur punktuell zum Portfolio der Schule. Nach wie vor dominieren im Unterricht fachwissenschaftliche Inhalte vor digitalen Kompetenzen. Das Begreifen von Zusammenhängen unter Nutzung vielfältiger Informationen stellt die große Herausforderung dar, die derzeit nur in Ansätzen gelingt, weil essentielle Rahmenbedingungen unvollständig bzw. gar nicht vorhanden sind. Die besondere Situation durch Schulschließungen im Schuljahr 2019/20 während Covid-19 hat gezeigt, dass u.a. eine einheitliche Kommunikationsplattform sowie deren effektive Nutzung durch die Lehrkräfte notwendig sind.

Der LVBS setzt sich dazu für 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 Geräten benötigen einen eigenen IT-Support direkt an der Schule verortet.
- Die **IT – Ausstattung der Schulen** durch die Schulträger ist durch Nachhaltigkeit bei der Anschaffung der Hardware sowie durch industrielles Anforderungsniveau zu gewährleisten. Die Vernetzung von mehreren Schulen, die Bündelung in städtischen Rechenzentren und die Kooperation mit Universitäten sind für zukunftssichere Projekte unabdingbar.
- Für die Umsetzung digitaler Konzepte benötigen Lehrkräfte abgestimmte und funktionierende **Lernplattformen**, die landesweit den Austausch und die Kommunikation stabil, datenschutzkonform, werbefrei und sicher ermöglichen. 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 für den

Austausch, die Vorbereitung und die Evaluation digitaler Lehr- und Lernarrangements. Digitale Unterrichtsgestaltung muss probiert, geübt und getestet werden. Prüfungen 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 neuen 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 essentieller 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 digitale Lernangebote abgestimmte Software ist bei der Anschaffung Wert zu legen. Hierzu zählen neben digitalen Lehrbüchern, die Bereitstellung und Einbindung kommerzieller Online-Lernplattformen in vorhandene Strukturen.
- Die Nutzung privater Endgeräte ist hinsichtlich **Datenschutz** 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 von finanziellen 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 Klassenbücher 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 möglichst klimatisiert, abdunkelbar und verschattbar auszubauen. Die möblierte Einrichtung muss wandelbar sein, um methodisch variabel zu sein und theoretische wie praktische Elemente zu kombinieren. Insbesondere Lautstärke und Akustik ist 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.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

Entschlüsselung 3: Lehrernachwuchsgewinnung

Ausgangslage

Der Anstieg der Schülerzahlen und der altersbedingte Abgang an Lehrkräften stellt besondere Herausforderungen an die Gestaltung einer zukunftsfähigen Schule unter den derzeitigen Bedingungen dar. Die Sicherung des Grundbereichs der berufstheoretischen Ausbildung durch grundständig ausgebildetes Lehrpersonal wird zunehmend problematisch. Die Ausreichung des Ergänzungsbereichs kann aufgrund fehlender personeller Ressourcen nur ansatzweise erfolgen.

Zu den derzeit 3590 Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen (Stand Schuljahr 2019/20) werden bis Ende des Schuljahres 2025/2026 ca. 800 Neueinstellungen unter Berücksichtigung der Abgänge sowie der Umsetzung der Planungsansätze durch den Teilschulnetzplan erforderlich werden.

Der Studiengang Lehramt an berufsbildenden Schulen wird derzeit unter Bedarf studiert, so dass derzeit speziell in den Bereichen Bautechnik, Elektrotechnik und Informationstechnik, Farbtechnik/Raumgestaltung und Oberflächentechnik, Gesundheit und Pflege, Körperpflege, Labor- und Prozesstechnik, Metall- und Maschinenteknik ein Mangel an Lehrkräften unvermeidbar wird.

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

Der LVBS setzt sich dazu für Folgendes ein:

1. Für den Lehrerberuf werben

- Die Werbung für den Lehrerberuf beginnt frühzeitig. Als Grundlage dafür und als Entscheidungshilfe vor Einstieg in das Studium werden die langfristigen Bedarfsprognosen zielgruppenspezifischer sowie transparenter gestaltet.
- Das Informationsportal des SMK im Internet wird inhaltlich weiter entwickelt und um aktualisierte, adressatengerecht aufbereitete Prognosen über das Jahr 2021 hinaus stetig ergänzt.
- Die Abschlussquote im Lehrerstudium ist durch hohe Ausbildungsqualität und durch bessere Beratung, Lenkung und Begleitung der Lehramtsstudierenden zu erhöhen. Den lehrausbildenden Universitäten werden dafür ausreichend zweckgebundene Mittel zur Verfügung gestellt. Die Zentren für Lehrerbildung an den Universitäten werden institutionell aufgewertet und zur Koordinierung der Lehrerausbildung sowie zur Beratung, Begleitung und Lenkung der Studierenden personell und finanziell entsprechend langfristig und verlässlich auszustatten.
- Vorausschauende Einstellungen in Schwerpunktbereichen z.B. gewerblich-technischen Fachrichtungen werden umgesetzt.
- Von den Praktika im Studium bis zum Berufseinstieg werden „Ausbildungsketten“ ermöglicht, um eine frühzeitige Bindung zukünftiger Lehrer an Sachsen und an konkrete sächsische Regionen/Schulen zu fördern.
- Ein verstärktes Angebot an doppelqualifizierenden Bildungsgängen zur Erlangung der Hochschulreife (DuBAS) kann einen vergrößerten Interessentenkreis für 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 verlieflich 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.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

EntschlieÙung 4: Lehrerausbildung im Berufsbildenden Bereich

Eine praxisgerechte und zukunftsorientierte Berufsausbildung braucht grundständig ausgebildete Lehrkräfte.

Ausgangslage:

Das Lehramt an berufsbildenden Schulen erwirbt man nach einem zehensemestriigen Studium, welches mit dem ersten Staatsexamen abschlieÙt. Nachfolgend beginnt ein Vorbereitungsdienst, das Referendariat, welches mit der Zweiten Staatsprüfung abgeschlossen wird. Mit der Umsetzung der Lehramtsprüfungsordnung zum April 2019 wird im Bereich der Ersten Staatsprüfung eine Verschlankung der Prüfungen ermöglicht, die Erstellung der wissenschaftlichen Arbeit um fünf Monate vorgezogen und eine längere Bearbeitungszeit ermöglicht. Somit kann der sich anschließende Vorbereitungsdienst ohne Wartezeit begonnen werden.

Der LVBS setzt sich dafür ein, dass

- ein Studium des Lehramtes an beruflichen Schulen im Freistaat Sachsen durch zielgenaue Straffung der Studieninhalte sowie klare und verlässliche Bedingungen an Attraktivität und Qualität gewinnt. Insbesondere im gewerblich-technischen Bereich muss dem sich abzeichnenden akuten Lehrermangel entgegengewirkt werden,
- Lehrkräfte mit dem zwischenzeitlichen Studienabschluss "Master" dürfen keine Benachteiligungen in ihrem Berufsleben erfahren,
- das Studium fachspezifisch mit den Inhalten der Ausbildungsberufe an den Beruflichen Schulzentren in Einklang gebracht wird.
- ein nahtloser Übergang vom Studium zum Vorbereitungsdienst gewährleistet wird,
- die Ausbildungsinhalte an der Ausbildungsstätte für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen den aktuellen Erfordernissen entsprechen und durch Module wie Körpersprache, Sprecherziehung u.ä. ergänzt werden. Es gilt bei den Studienreferendaren durch Realitätsnähe einen „Praxisschock“ zu verhindern,
- phasenubergreifende Zusammenarbeit zwischen den Universitäten und dem Studienseminar stattfindet. Die Lehrerausbildung muss für die Studierenden kohärent und sinnvoll im Zusammenspiel von Theorie und Praxis erlebbar sein.
- die Lehrerausbildung an den Universitäten eines in der Gesellschaft anerkannten und wertgeschatzten Berufsbildes des Lehrers bedarf, um nicht als zweitrangig behandelt zu werden.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

Entschlüsselung 5: Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung im berufsbildenden Bereich

Eine praxismgerechte und zukunftsorientierte Berufsausbildung braucht fortgebildete Lehrkräfte.

Ausgangslage

Die Lehrerfortbildung ist ein wesentliches Instrument schulischer Qualität. Die über das Schulportal bereitgestellten Angebote sind vielfältig auf die Personalentwicklung ausgerichtet. Dabei sind die Berufsbildenden Schulen, bedingt durch ihren hohen Grad an Spezialisierungen, selten umfassend bedient. Der Bedarf orientiert sich an aktuellen Bedürfnissen, die zum Teil direkt durch externe Anbieter erfolgen. An dieser Stelle ist noch Potential nach oben.

Die Beantragung und die Genehmigung von Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte umfasst ein sehr ausführliches Anmeldeprozedere. Das Einreichen des Fortbildungsantrages über die Beantragung der Dienstreise und im Anschluss die Abrechnung der Reisekosten wird mit mehreren Seiten Papier flankiert. In diesem Zusammenhang verzögern sich Reisekostenabrechnungen nicht selten auf mehrere Monate bis zur Erstattung der Auslagen. Onlinefortbildungen werden nunmehr stärker im Angebot aufgeführt. Der Ausbau von Fortbildungsangeboten als Webinare scheint gerade im engeren Fokus zu sein.

Die Durchführung von Fortbildungen mit kleiner Teilnehmerzahl wird zunehmend vom Ausrichter abgelehnt. Sinnvolle Begründungen, wie ein sehr kleiner Adressatenkreis (z.B. fachliche Fortbildungen in Berufen der Landesfachklassen) werden nicht anerkannt.

Seiteneinsteiger, Ein-Fach-Lehrer und weitere, seit Jahren erfolgreich tätige Lehrer mit und ohne Studienabschluss bekommen nur sehr begrenzt und unter zum Teil unzumutbaren Rahmenbedingungen die Möglichkeit, ihre pädagogischen Fähigkeiten zu qualifizieren und damit einen höherwertigen Bildungsabschluss zu erreichen. Der Freistaat Sachsen konnte und kann auch in Zukunft nicht auf diese wertvollen Kollegen verzichten.

Der seit vielen Jahren unverändert niedrige Satz zur Entlohnung von, insbesondere wissenschaftlich ausgebildeten Fachkräften für Fortbildungen auf Ebene der schulinternen oder fachspezifischen Fortbildung, birgt kaum noch Möglichkeiten eben solche Fachkräfte zu finden.

Der LVBS setzt sich dafür ein, dass

- die finanziellen Möglichkeiten für die Lehrerfortbildung verbessert werden, um Fortbildungen mit kleiner Teilnehmerzahl stattfinden zu lassen. Der Fokus der Durchführung einer Fortbildung muss von der Quantität hin zur Qualität verschoben werden,
- die Finanzierung von Einzelmaßnahmen und somit die Teilnahme an Veranstaltungen der Wirtschaft gesichert werden,
- allen Kolleginnen und Kollegen, die durch den Besuch einer qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahme, die Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums oder der Absolvierung des Vorbereitungsdienstes einen höherwertigen Bildungsabschluss erwerben wollen, attraktive und einstufigsrelevante Angebote unterbreitet werden,
- Wege beschritten werden, die die Teilnahme von Lehrkräften an externen Fortbildungen durch Anbieter aus der Wirtschaft in deutlich höherem Umfang ermöglichen,
- die Anmeldung und Abrechnung von Fortbildungsveranstaltungen prozessorientiert, zeitnah und ohne bürokratische Hürden erfolgt,

- Angebote für Fortbildung länderübergreifend in den Katalog Aufnahme finden.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

Entschliefung 6: Inklusion

Eine praxisgerechte und zukunftsorientierte Berufsausbildung braucht inklusiv geschulte Lehrkrfte.

Ausgangslage

Die Schlerinnen und Schler an Berufsbildenden Schulen sind zwischen 16 und 50 Jahre alt und setzen sich aus allen Bevclkerungsschichten zusammen. Insbesondere in berufsvorbereitenden Maafnahmen und der dualen Ausbildung (Berufsschule) arbeiten die meisten Berufsschullehrer bereits jetzt permanent auch mit Schlern aus sonderpdagogischen Einrichtungen und mit Schlern verschiedenster Arten und Stufen von Lernbehinderungen oder Lernschwierigkeiten. Inklusion ist hier bereits Realitt. Die sAchlichen und personellen Voraussetzungen fr eine erfolgreiche Inklusion sind zwingend zu verbessern.

Es ist einem Studenten (Lehramt an Berufsbildenden Schulen) derzeit nicht mglich, sich mit einer sonderpdagogischen Zweitfachausbildung fr die Erste oder Zweite Staatsprfung zu qualifizieren. Somit kann es derzeit im Freistaat Sachsen keinen Berufsschullehrer mit fundierter sonderpdagogischer Ausbildung geben. (Sonderpdagogik als Zweitfach anerkennen)

Sowohl das Bewusstsein ber diese Seite der Ttigkeit eines Berufsschullehrers, als auch die Anerkennung z. B. durch die Vergabe von ausreichend Anrechnungsstunden ist in vielen Fllen weder beim Gesetzgeber, der Schulverwaltung noch bei Schulleitungen ausreichend gegeben.

In den allgemeinbildenden Schulen werden seit mehreren Jahren Schlerinnen und Schler inklusiv beschult. In der beruflichen Bildung kommen diese Lernenden verstarkt an.

Der LVBS setzt sich dafur ein, dass

- allen Lehramtsstudenten und aktiven Berufsschullehrern Mglichkeiten erffnet werden, eine anerkannt sonderpdagogische Ausbildung, z. B. in Form eines Zweitfachs bzw. einer Lehrbefhigung zu erlangen,
- Lehrer, Schulleitungen und das Personal in der Schulverwaltung an derzeitige Probleme im Zusammenhang mit inklusiven Unterricht herangefhrt werden und diese Seite der Ttigkeit eines Berufsschullehrers strkere Anerkennung und Untersttzung durch Fortbildungen erfahrt,
- das Untersttzungssystem des Inklusionsassistenten muss ausgebaut und dauerhaft in der beruflichen Bildung implementiert werden, da dies zur Entlastung der Lehrkrfte betrgt (z. B. bei der Erstellung von Forderplnen).

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

EntschlieÙung 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

- Coaching/ Supervision
 - die Einführung einer „Coaching-Sprechstunde“ zur Begleitung der zweiten Phase der Lehrerausbildung und in der Berufseinstiegsphase,
- Einarbeitungskonzepte, Hilfe für Mentoren an den Schulen
 - 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,
- Stammtisch
 - den regelmäßig halbjährlich stattfindenden Stammtisch Junger Berufspädagogen. Damit wird eine Austauschform für diese Personengruppe geschaffen. Anregungen der Berufseinsteiger werden aufgegriffen und Unterstützungsangebote unterbreitet,
- Verbandspublikationen und Homepage
 - dass wichtige Informationen zur relevanten Themen der Berufseinstiegsphase etc. an die Mitglieder gelangen,
- die Zusammenarbeit mit Partnern
- Veranstaltungen zu wichtigen Themen des Lehrerberufes, z.B. Digitalisierung, auch mithilfe von Partnern.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

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 umsetzen. Dabei ist es wichtig, den Mehrwert einer Mitgliedschaft in unserem Verband zu kommunizieren. Mit unserem Motto: stark – kompetent – zuverlässig identifizieren 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 soll auf eindrückliche Weise die **Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft** aufgezeigt werden.

Der LVBS setzt dazu folgende Maßnahmen um:

- kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten gemäß der Verbandssatzung,
- Unterstützung bei dienstrechtlichen Fragen durch den direkten Kontakt mit Vertretern der Personalräte (am LASuB und SMK),
- Diensthauptpflichtversicherungen, z. B. bei Schlüsselverlust,
- Aktivierung der Mitglieder durch Vernetzungsstrukturen, insbesondere durch
 - Bildung von Schulgruppen für ein Zusammengehörigkeitsgefühl,
 - Durchführung des Frühlingsfestes,
- Belegung des Ausschusses junger Berufspädagogen,
- Ansprechpartner für die Einbindung von Studierenden und Berufsanfängern in den Verband, der Fragen beantwortet und bei Problemen Hilfe anbietet,
- Bereitstellung von Informationen zu aktuellen und dauerhaften Themen durch
 - die Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. „Bildung und Beruf“,
 - die Zeitschrift „LVBS – konkret“,
 - monatliche Informationsblätter,
- kostenfreier Lehrerkalender des LVBS Sachsen.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

Entschlüsseung 9: Rechtliche Stellung der Medizinischen Berufsfachschulen in der Trägerschaft von Krankenhäusern gemäß § 3 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen

Ausgangslage

Öffentliche medizinische Berufsfachschulen nach § 3 des Sächsischen Schulgesetzes sind den berufsbildenden Schulen im Freistaat gleichgestellt. Sie übernehmen eine wichtige Aufgabe bei der Sicherung des Nachwuchses insbesondere von künftigen Pflegekräften und sonstigen Gesundheitsfachberufen.

Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichwertigkeit und vergleichbare Rahmenbedingungen sind allerdings unbefriedigend. Insbesondere gibt es erhebliche Unterschiede in den finanziellen Rahmenbedingungen (z. B. Investitionspauschale) im Vergleich zu Schulen in freier Trägerschaft gleicher Art. Weiterhin sind die medizinischen Berufsfachschulen von vielen Schulentwicklungsprojekten und Fördermaßnahmen ausgeschlossen.

Die Wahrnehmung der Schulaufsicht erfolgt nicht ausreichend stringent.

Der LVBS setzt sich für Folgendes ein:

- Die medizinischen Berufsfachschulen werden als unverzichtbarer und gleichwertiger Bestandteil des Berufsbildungssystems in Sachsen wahrgenommen und entsprechend gleichwertig behandelt und finanziert.
- Die Schulaufsicht nimmt ihre Aufgaben gleichwertig wahr und unterstützt die Schulen bei ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag. Sie setzt sich dafür ein, dass zeitnah das Bund-Länder-Arbeitspapier zur Ausbildung von Gesundheitsfachberufen umgesetzt werden kann.
- Kosten die nicht über das Krankenhausfinanzierungsgesetz und über die Kostenpauschalen abgedeckt werden, müssten vergleichbar zu öffentlichen Schulen oder Schulen gleicher Art in freier Trägerschaft gesichert werden.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()

Entschlüsselung 10: Lehrergesundheit

Ausgangslage

Im „Handlungsleitfaden zum Gesundheitsmanagement für die sächsische Staatsverwaltung“ wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als ganzheitlicher und stetiger Prozess beschrieben, welcher die Gesunderhaltung und Motivation der Beschäftigten zum Ziel hat. Das BGM stützt sich immer auf drei Säulen: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung.

Im schulischen Arbeitsalltag sind vor allem zahlreiche Prozesse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beobachten, wie z. B. die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge, das Arbeitsmanagementsystem (AManSys), das Durchführen von Schulbegehungen und das Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen. Bildhaft: Säule 1 steht bereits stabil.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (abgekürzt: BEM) als zweite Säule des BGM soll ein funktionierendes System an Maßnahmen bieten, die nach längerer Arbeitsunfähigkeit der Wiedereingliederung von Beschäftigten dienen. Bereits seit 2004 werden in diesem System Schritte verfolgt, die darauf abzielen, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den eigenen Arbeitsplatz zu erhalten. Kritisieren muss man in diesem Zusammenhang allerdings die ungenügenden verfügbaren personellen (und teils auch materiellen) Ressourcen an den Schulen, um die Eingliederungsmaßnahmen wirkungsvoll in ihrer Bandbreite umzusetzen, sowie den mangelnden Wissensstand über das BEM-Verfahren bei manchen Beteiligten. Um auch hier im Bild zu bleiben: An Säule 2 muss dringend nachgebessert werden.

Die dritte Säule im BGM ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Hier geht es darum, Strategien zu entwickeln, um Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden von Lehrerinnen und Lehrern am Arbeitsplatz Schule zu verbessern und langfristig zu erhalten. Bei der Etablierung und Verstetigung entsprechender präventiver Maßnahmen ist die Gesundheitsförderung nicht nur mit dem Blick auf verbesserte Arbeitsbedingungen zu betrachten. Eine umfassende betriebliche Gesundheitsförderung dient vielmehr dem Gesamtsystem Schule hinsichtlich einer verbesserten Schulkultur, Reduzierung von Ausfallzeiten, einem erhöhten Gesundheitsbewusstsein der Lehrkräfte und somit zu langfristiger Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Bildlich gesprochen: Die Ausschreibung für Säule 3 ist erfolgt.

Der LVBS setzt sich dafür ein, dass

- mit der Etablierung der betrieblichen Gesundheitsförderung der Weg zu einer gesunden Schule für Lehrkräfte und Schüler konsequent gegangen wird,
- zielgerichtet Gesundheitsangebote für Lehrkräfte initiiert werden, die der Präventio dienen. Exemplarisch seien hier Gesundheitstage, Vorträge zu gesunder Ernährung und Workshops zur Stressbewältigung genannt,
- Maßnahmen zur Anwendung kommen, die die Gesundheit der Lehrkräfte schützen und gesundheitliche Risiken verringern,
- das Ausschöpfen der monatlichen Steuerfreigrenze von 44 Euro oder im Zuge der betrieblichen Gesundheitsförderung mit bis zu 600 Euro jährlich den Lehrkräften bei Sport, Bewegung und Prävention zur Verfügung stehen,
- das eine passgenaue Auswahl von Maßnahmen direkt durch die Schulen nach Bedarf aufgerufen werden können (z.B. Supervision, individuelle Beratungen, Trainings),

- Projekte zur Lärminderung und Verringerung der Nachhallzeiten in Klassenräumen durch verbesserte Schulraumakustik initiiert werden.

Beschluss

angenommen: (x)

abgelehnt: ()

als Arbeitspapier ()