
LVBS – *aktuell*

5. Jahrgang – Juli/August 2009

Aus dem Inhalt:

	Seite
○ Konzept 2020 –Positionspapier Berufliche Schulen	2
○ Memorandum zur Pflegebildung	4
○ Europa und die berufliche Bildung	6; 11
○ September 2009: Stammtisch Berufliche Schulen in Leipzig	7
○ LVBS – Frühlingsfest 2009	8
○ Was gibt es Neues auf dem kaufmännischen (Finanz-)Sektor?	12
○ Mitgliederservice: Steuerrecht	13
○ „Erfahrungen im Referendariat“	14
○ Sparda – Bank: Girokonto gebührenfrei	16

Herausgeber:

Lehrerverband Berufliche Schulen Sachsen
Strehleener Platz 2 - 01219 Dresden

KONZEPT 2020 –

Positionspapier zur weiteren Ausgestaltung der Schulen im Freistaat Sachsen

Gemeinsam mit den anderen Lehrerverbänden im Sächsischen Beamtenbund – der *Katholischen Erziehergemeinschaft*, dem *Philologenverband Sachsen* und dem *Sächsischen Lehrerverband* – hat der *LVBS Sachsen* die aktuelle Situation an den sächsischen Schulen analysiert und notwendige Schlussfolgerungen abgeleitet, um künftige Schülergenerationen noch besser auf das Berufsleben vorbereiten zu können.

Das KONZEPT 2020 stellt für jede Schulart weiter verbesserte Lern- und Lehrbedingungen in den Mittelpunkt als Voraussetzung für eine individuelle Förderung und Betreuung unserer Schüler und Lehrlinge.

Anlässlich des Parlamentarischen Abends des Sächsischen Beamtenbundes am 12. Mai 2009 wurde das Positionspapier an Kultusminister Prof. Dr. Wöller und den Vorsitzenden der CDU-Fraktion im Sächsischen Landtag, Steffen Flath, übergeben. Beide sicherten Gespräche zur Sicht der Verbände auf die sächsische Bildungslandschaft zu.

Nachfolgend veröffentlichen wir den Teil *Berufliche Schulen* des Positionspapiers. Das KONZEPT 2020 für alle Schularten ist zu finden unter www.lvbs-sachsen.de.

(LV)

KONZEPT 2020 - Positionspapier Berufliche Schulen

1. Individuelle Förderung unserer Schüler – eine grundlegende Forderung an zukunftsorientierte Bildung

Die Klassen und Gruppen sind hinsichtlich der durchlaufenen Vorbildung inhomogen zusammengesetzt. Die Palette der absolvierten Bildungsgänge reicht von der Hauptschule über die Realschule bis zum Gymnasium. Mit Blick auf die Umsetzung lernfeldorientierter Lehrpläne und eine auf die berufliche Praxis gerichtete Ausbildung müssen die Schüler und Lehrlinge individuell gefordert und gefördert werden. Voraussetzung dafür ist

- die Bildung kleinerer Klassen und Gruppen unter Beachtung der individuellen Voraussetzungen.

2. Individuelle Betreuung – ein Grundrecht eines jeden Schülers

Aktuelle Studien, letztendlich auch die Ereignisse vom März 2009 in Baden-Württemberg, belegen, dass mit ihren Problemen allein gelassene junge Menschen kapitulieren und weder eine berufliche noch eine persönliche Perspektive sehen. Speziell im Spannungsfeld zwischen persönlichen Erwartungen und gesellschaftlichen Anforderungen benötigen junge Menschen individuelle Hilfe und Unterstützung.

Der Erhalt der gegenwärtigen Berufsbildungsstandorte wirkt der Ausprägung weiterer sozialer Brennpunkte entgegen. Individuelle Betreuung ist nur an überschaubaren Einheiten möglich. An den beruflichen Schulen müssen dafür die erforderlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Das ist u. a. gegeben durch:

- Wiedereinführung einer Klassenleiterstunde,
- Schaffung von Möglichkeiten des Forderns und Förderns auch im Rahmen der dualen Ausbildung (z.B. durch zusätzlichen Förderunterricht im Rahmen des Ergänzungsbereiches), um eine verbesserte Ausbildungsfähigkeit zu erreichen,
- verstärkten und kontinuierlichen Einsatz von Sozialpädagogen an den BSZ nach einem festgelegten Verteilerschlüssel für soziale Problemgruppen,
- Entwicklung eines belastbaren Krisenmanagements zur Bewältigung von Extremsituationen.

3. Gute Lehr – und Lernbedingungen sind die Voraussetzungen erfolgreicher Erziehungs- und Bildungsarbeit

Eine nun schon über viele Jahre anhaltende, unzureichende personelle Ausstattung der beruflichen Schulen hat die Lehrerinnen und Lehrer zur Arbeit am Leistungslimit gezwungen. Das ist zeitlich begrenzt sicher verkraftbar, nicht aber, wenn ein Ende der Belastung nicht absehbar ist. Krankenstand, vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand, Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung belegen dies.

Neuorientierungen in der Ausbildung, wie etwa das Lernfeldkonzept, erfordern neben der individuellen Vorbereitung des Lehrers vor allem eine umfassende Abstimmung innerhalb der Lehrerteams und beanspruchen den Einzelnen dadurch zeitlich deutlich stärker. Durch Blockunterricht verursachte Arbeitsspitzen verschleifen das individuelle Arbeitsvermögen überproportional.

Zur Gewährleistung des Anspruchs der Schüler und Lehrlinge auf eine lehrplangerechte Ausbildung und mit Blick auf die Erhaltung des Arbeitsvermögens und der Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen fordern wir:

- eine bedarfsgerechte Personalausstattung auf der Grundlage eines mindestens mittelfristigen Personalentwicklungskonzeptes als Voraussetzung für die vollständige Ausreichung des Grund- und Ergänzungsbereichs der Stundentafeln,
- eine Ausreichung des Ergänzungsbereichs in Eigenverantwortung der jeweiligen Schule,
- die Senkung des Regelstundenmaßes auf 24 Wochenstunden für wissenschaftliche Lehrer, 26 Wochenstunden für technische Lehrer, 27 Wochenstunden für Sportlehrer,
- maximal 30 Unterrichtsstunden pro Woche,
- die Würdigung der Übernahme von Aufgaben außerhalb des Unterrichts durch Ausreichung von Anrechnungsstunden,
- Angebote für kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, ausgerichtet sowohl an den Erfordernissen der Praxis als auch in Bezug auf das seit Jahren steigende Klientel Jugendlicher mit mangelnder Ausbildungsreife.

Die Absolventen der Sekundarstufe I müssen für eine anschließende duale Berufsausbildung oder den Besuch einer beruflichen Vollzeitausbildung nachfolgend aufgeführte Kriterien erfüllen:

➤ **Schulische Basiskenntnisse**

→ Lesen, Schreiben, Rechnen, wirtschaftliche Grundkenntnisse

➤ **Psychologische Leistungsmerkmale**

→ Sprachbeherrschung, Merkfähigkeit, Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit (auch über längere Zeiteinheiten), logisches Denken, Bearbeitungsgeschwindigkeit

➤ **Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens**

→ Selbstorganisation/Selbstständigkeit, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit

➤ **Berufswahlreife**

→ Selbsteinschätzungskompetenz, Informationskompetenz.

Fachgruppe

Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens



Memorandum zur Pflegebildung

Der Deutsche Pflegerat e.V. und seine Mitgliedsverbände fordern die Parteien des Deutschen Bundestages und der Landtage auf, unverzüglich eine grundlegende Reform von Alten- und Krankenpflegegesetz vorzunehmen.

Die demographische Entwicklung führt zu einem steigenden Bedarf an pflegerischer Unterstützung und Betreuung bei Pflegebedürftigkeit, chronischer und akuter Krankheit, zur Prävention und Rehabilitation und am Ende des Lebens in der Palliativversorgung bei gleichzeitig sinkenden Zahlen von Schulabgängern. Diese Herausforderungen verlangen eine umfassende Investition in die Pflegebildung zur qualitativen und quantitativen Sicherstellung der professionellen pflegerischen Versorgung der Bevölkerung.

Dazu ist es unerlässlich, dass

- die bisher drei Pflegefachberufe (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) unter Beachtung der Vorgaben der EU-Richtlinie 2005/36/EG zu einem Beruf mit einer Berufsbezeichnung und Schwerpunktbildung in einer bundesrechtlich reglementierten Ausbildung zusammengeführt werden;

- die pflegeberufsbildenden Schulen aus der organisatorischen und wirtschaftlichen Verantwortung der Träger von Gesundheitseinrichtungen gelöst werden;
- die Pflegeerausbildung an höheren Berufsfachschulen nach Landesrecht und an Hochschulen etabliert wird, nur so sind Bildungsstandards zu sichern und der Anteil von akademisch ausgebildeten Pflegenden steigt perspektivisch;
- die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert wird;
- eine Ausbildungsoffensive den theoretischen und praktischen Unterricht und die praktische Ausbildung unterstützt;
- diese Regelungen eingebunden werden in ein Berufegesetz, das prioritär vorbehaltene Aufgaben der Pflege definiert.

Diese Investitionen in die Pflegebildung können nur Nachhaltigkeit entfalten, wenn gleichzeitig die Rahmenbedingungen der pflegerischen Arbeit verbessert werden durch

- eine angemessene Personalausstattung;
- eine Vergütung, die der Qualifikation und Verantwortung entspricht;
- eine Definition von Verantwortungs- und Gestaltungsräumen für die Berufsangehörigen, die das volle Potenzial pflegerischer Expertise im direkten Klientenbezug, aber auch auf der Ebene der Selbstverwaltung zum Nutzen der betroffenen Menschen ausschöpft;
- Berufsperspektiven, die Karriereoptionen eröffnen und eine Berufsausübung bis zum Eintritt ins Rentenalter möglich machen.

Die Bewältigung demographischer Herausforderungen, insbesondere der des Alters, der Gesundheit und Krankheit sowie Pflegebedürftigkeit, verlangen nachhaltiges Handeln. Die Betroffenen haben ein höchstes Maß an Qualität der Versorgung und Betreuung verdient. Die gesellschaftliche Antwort darauf muss zum Maßstab für Menschlichkeit und soziale Gerechtigkeit unserer Gesellschaft werden. Die Steigerung der Qualifikation und Attraktivität der Pflegeberufe ist eine Voraussetzung, damit sie eine Garantenstellung für eine bestmögliche Versorgung und Betreuung übernehmen können.

Berlin, im Mai 2009 – Deutscher Pflegerat e.V. (DPR) Salzufer 6 | 10587 Berlin | www.deutscher-pflegerat.de

Impressum: 	LVBS– Geschäftsstelle in Sachsen Strehleener Platz 2 01219 Dresden ☎/Fax: 0351/473 52 88 (BSZ Elektrotechnik)	E-Mail-Adresse des Verbandes: Kontakt@lvbs-sachsen.de www.lvbs-sachsen.de	Schriftleitung des LVBS-Sachsen: am.koehler@freenet.de Schriftleitung des Mitteilungsblattes: D. Böttcher
--	---	--	--

Beachten Sie bitte folgende Termine bei der Zusendung von Artikeln für das LVBS–Mitteilungsblatt:			
	09-10/2009	11-12/2009	01-02/2010
Redaktionsschluss:	7. August 2009	9. Oktober 2009	wird nachgereicht

Gedanken zur Europawahl

Europa und die berufliche Bildung

Vom 04.06.2009 bis 07.06.2009 fanden die Wahlen zum Europaparlament in den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union statt. Den fast einen Meter langen Wahlzettel dürften einige eher ratlos denn als echte Auswahl betrachtet haben. Und selbst diejenigen, die sich mit den Wahlkampfthemen zur Bildung und Forschung befasst haben, werden mehrheitlich Inhalte zu Investitionen in Forschung und Entwicklung und der Weiterentwicklung des Europäischen Hochschulrahmens vermisst haben.

Schnell könnte deshalb für den Berufsschullehrer der Entschluss feststehen: „Ich wähle nicht! Was geht mich schon Europa an?“

Aussagen zur beruflichen Bildung muss man gezielt suchen. Aber es gibt sie!

So ist beispielsweise auf der Homepage einer Wahlkampfpartei zu lesen:

„Die Ausgestaltung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und des Europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET) müssen zu mehr Transparenz führen. Die Beschreibung der Lernleistung muss einfach und nachvollziehbar gestaltet sein. Eine Erprobungsphase mit Kontrolle und Einflussmöglichkeiten unter Beteiligung der Sozialpartner ist vorzusehen. Berufliche Bildung muss es ganzheitlich geben, nicht nur in Modulen.“

Worum geht es?

Vor über neun Jahren, im März 2000, hat der Europäische Rat in Lissabon das Ziel festgeschrieben, den Wirtschaftsraum der Europäischen Union „... zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Zwei Jahre danach wurde in Bologna festgelegt, dass bis 2010 ein weltweit anerkannter Präferenzrahmen zur Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung geschaffen werden solle. Im gleichen Jahr lieferte der „Kopenhagen-Prozess“ den allgemeinen Rahmen zur Entwicklung der Berufsbildung in Europa. Dem Wunsch nach der Entwicklung zur Wissensgesellschaft stehen jedoch ca. 80 Mio. Geringqualifizierte in Europa gegenüber. Diese könnten durch eine Erhöhung ihres ganz persönlichen Qualifikationsniveaus in die Lage versetzt werden, den neuen Anforderungen zu folgen und an gesellschaftlichen Entwicklungen teilhaben zu können. Begabten- und Benachteiligtenförderung, lebenslanges Lernen und eine breit aufgestellte, allgemeine und berufliche Bildung müssen für jeden Bürger der EU zugänglich sein.

Gemeinsame Ziele können nur umgesetzt und bewertet werden, wenn gemeinsame Rahmen und bestenfalls Indikatoren gefunden werden. Wer sich mit den in Europa zu findenden Bildungssystemen beschäftigt, wird schnell feststellen, dass dieses Vorhaben der Quadratur des Kreises gleicht. Allein der Vergleich der Rahmenbedingungen unserer dualen Berufsausbildung über die verschiedenen Berufsfelder hinweg oder der beruflichen Abschlüsse, resultierend aus mehreren möglichen Bildungswegen über verschiedenen Schularten, fällt meist schwer. Zusätzlich erwachsen aus der Kultushoheit unserer föderalen Struktur Differenzen bezüglich der Ausbildungsinhalte, die sich auch in

Fortsetzung: Seite 11



Einladung zum

Stammtisch der BerufsschullehrerInnen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ab dem Schuljahr 2009/10 wollen wir regelmäßig zu einem

Stammtisch der BerufsschullehrerInnen der Region Leipzig

einladen.

Diese Zusammenkünfte sind offen für alle interessierten Kollegen der o. g. Lehrerverbände.

Wir sind der Meinung, dass es viele Probleme im Bereich der Berufsbildenden Schulen gibt, so dass es notwendig ist, sich in bestimmten Abständen zu einem Erfahrungsaustausch zu treffen.

Termin: **Donnerstag, 03.09.2009, 16.00 – 18.00 Uhr**

Ort: **Cafe „Kowalski“, Ferdinand – Rhode - Str. 12**

Tagesordnung:

1. Schuljahresbeginn 2009/10
2. Neuigkeiten zum Tarifgeschehen
3. (ATZ)
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
5. Verschiedenes

**Anmeldung bitte bis Mittwoch, 26.08.2009, an:
Uwe Kirchschrager, Tel. 0341/4415020; E-Mail: u.k@lvbs-sachsen.de oder
Christine Schmerwitz, Tel. 0341/3302522; E-Mail: hcschmerwi@t-online.de**

Zu dieser Veranstaltung wird auch ein kleiner Imbiss gereicht.

Uwe Kirchschrager Bezirksvorsitzender LVBS Leipzig
Christine Schmerwitz Vorstandsmitglied im FV BS im SLV)

LVBS – Frühlingsfest 2009:

Unterwegs im schönen Muldental – per Pedes und mit dem Schlauchboot

Die Organisatoren des Frühlingsfestes unseres Verbandes hatten für den 9. Mai 2009 zur Wanderung im Tal der Zwickauer Mulde bei Rochlitz eingeladen. Die Organisatoren hatten mit dem Muldental ein malerisches Fleckchen Erde ausgewählt, das für viele der Teilnehmer absolutes Neuland und eine angenehme Überraschung war.

Erstmals hatten wir ausschließlich auf die Online-Anmeldung gesetzt und so die „Verwaltung“ der Teilnehmer optimiert.



Start war bei bestem Ausflugswetter um 9.45 Uhr am Fuße des Rochlitzer Berges. In einer einstündigen Wanderung ging es entlang des Walderlebnispfades zum Benediktinerkloster Wechselburg. Während der Klosterbesichtigung berichtete ein Benediktinermönch viel Interessantes und Wissenswertes aus der im Sinne des Wortes „wechselhaften“ Geschichte des Klosters und des Ortes.

Mit dem „Sächsischen Hof“ in Wechselburg hatten die Organisatoren eine Gaststätte gefunden, die allen 120 Teilnehmern Platz für eine wohlverdiente Rast bot.

Nach dem Mittagessen konnten die „Wagemutigen“ mit dem Schlauchboot auf der „reißenden“ Mulde bis Rochlitz fahren. Und es zeigte sich wieder einmal: Auch Paddeln will gelernt sein. Während einige sich zunächst nur im Kreis drehten oder gleich nach dem Start wieder auf Grund liefen, fuhren andere am Ziellandeplatz vorbei und mussten flussaufwärts zurück paddeln.

Die „Vorsichtigeren“ hatten sich den zweiten Teil des Walderlebnispfades für die Rücktour gewählt. Nach Wanderpils, Kaffee oder Eis in Sörnzig ging es mit einem Abstecher zum Aussichtsturm auf dem Rochlitzer Berg zurück zum Ausgangspunkt der Wanderung am Morgen.

Der Landesvorstand dankt Dr. Sabine Calov und ihrem Mann sowie Bettina Reichardt für Idee und Organisation. Nur derjenige, der selbst jemals Verantwortung für eine solche Veranstaltung getragen hat, kann den Aufwand ermessen.

Für das Frühlingsfest 2010 wünschen wir dem Bezirksverband Leipzig ein glückliches Händchen bei der Ideenfindung und Vorbereitung. (LV)

Impressionen vom Frühlingsfest 2009:



Im Inneren der Basilika Wechselburg



Auch der Einstieg will geübt sein:



Auf dem „reißenden Strom“



Die „LVBS – Flottille“

Name, Vorname

Straße, Hausnr.

PLZ, Ort

LVBS Sachsen/Strehleener Platz 2
01219 Dresden

FAX: 0351/4 73 52 88

Ä N D E R U N G S M E L D U N G

Wohnungswechsel:

Schulwechsel:

Statuswechsel:

Neue Bankverbindung:

Kto.-Nr.: _____

BLZ _____

Bank _____

Datum, Unterschrift

einem unterschiedlichen Qualifikationsniveau (Nord-Süd-Gefälle) pauschal beobachten lassen. Betrachtete man nun noch die verschiedenen Modelle beruflicher Bildung der Nachbarstaaten, ergab sich eine fast nicht lösbare Aufgabe. Von der auf den jeweiligen Ausbildungsbetrieb abgestimmten, sehr speziellen modularen Ausbildung bis hin zur breit aufgestellten und fast vollständig berufsschulischen Ausbildung werden viele Facetten praktiziert.

Nachvollziehbar ist das Bestreben der Mitgliedsländer, ihr jeweiliges Berufsbildungssystem möglichst vollständig im neuen, einheitlichen Qualitätsrahmen positioniert zu sehen. Neben monetären Überlegungen der Länder stehen Entscheidungsträger häufig auch unter dem Einfluss der Vertreter starker Lobby-Verbände, die sich ebenfalls ungern auf veränderte und damit schwer einzuschätzende Rahmenbedingungen einstellen wollen. Es grenzt schon fast an ein Wunder, dass entgegen diesen Mechanismen ein europäischer Qualifikationsrahmen und ein europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung geschaffen werden konnte. Mit acht Qualifikationsstufen, die Berufserfahrung, Lernergebnisse und weitere Qualifikationsprozesse beachten, sollen Kompetenzen unabhängig von ihrem schulischen, akademischen oder betrieblichen Zugang bewertet werden. Damit soll die Vergleichbarkeit innerhalb des europäischen Bildungssystems und eine Erhöhung der Mobilität erreicht werden.

Es liegt die Vermutung nahe, dass das nur möglich war, weil die Verhandlungen auf europäischer Ebene unter dem Einfluss unserer Staatsregierungen (Bund) jedoch weitgehend unbeachtet von Landes- und Kommunalpolitikern stattfinden. Weitreichende und grundsätzliche Entscheidungen und Einigungsprozesse leisten also zweckmäßigerweise Politiker der EU. Grund genug, dass wir alle uns in Zukunft vermehrt mit dieser parlamentarischen Ebene befassen müssen.

Europa ist leider auch im Bewusstsein vieler unserer Landespolitiker noch immer „weit entfernt“. Recherchen zur Einflussnahme des Freistaates Sachsen bei der Implementierung unserer Ausbildungsgänge im Rahmen des ECVET enden eher kläglich. Eine Suche auf www.sachsen-macht-schule.de endet trotz „powered by google“ mit zwei (!) (eher aussageschwachen) Suchergebnissen.

Vermutlich hat beispielsweise ausschließlich Baden-Württemberg einen Experten der beruflichen Bildung nach Brüssel entsandt, um die Einpassung unserer gewerblichen dualen und berufsschulischen Bildungsgänge in das Credit-Point – System der beruflichen Bildung (ECVET) zu beobachten und nach Möglichkeit mitzugestalten. Die Interessenvertreter der Wirtschaft sind auf diesem wichtigen Gebiet weit aktiver. Kurioserweise sind auch sächsische Berufliche Schulzentren im Rahmen eines bundesweiten Versuches eingebunden – allerdings scheinbar weitgehend unbeachtet vom Staatsministerium für Kultus und dessen nachgeordneten Einrichtungen. Angesichts der Tragweite dieses Prozesses ist diese Verfahrensweise eigentlich schwer nachvollziehbar - sind es doch die vom Freistaat finanzierten Lehrer und die kommunalen Träger, die später daraus erwachsende Verpflichtungen einlösen und umsetzen müssen.

Oliver Bergner
Ausschuss Lehrerbildung

Was gibt es Neues auf dem kaufmännischen (Finanz-)Sektor?

Schon lange gilt: Vermögenswirksame Leistungen können in verschiedene Anlageformen eingezahlt werden. Im Vordergrund stehen dabei Bausparverträge und Aktienfonds, denn diese Sparanlagen werden vom Staat besonders gefördert (Arbeitnehmersparzulage und Wohnungsbauprämie). Wer keinen Anspruch auf die Arbeitnehmersparzulage hat, kann auch eine Lebensversicherung oder einen Sparplan bei einer Bank abschließen.

Die Zahlung durch den Arbeitgeber kann um einen Betrag, den der Arbeitnehmer freiwillig drauflegt, erhöht werden. Nun gibt es in diesem Zusammenhang einige Änderungen/Ergänzungen:

Gesetz zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

Nach längerer politischer Diskussion ist nun das Mitarbeiterbeteiligungsgesetz zum 01.04.2009 in Kraft getreten. Daraus ergeben sich Möglichkeiten, wie sich die Arbeitnehmer am Unternehmen beteiligen können.

Das ist der Kern der neuen Beteiligungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:

1. Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird von 18% auf 20% erhöht.
2. Die Einkommensgrenze wird von 17.900 EUR bzw. 35.800 EUR auf 20.000 EUR bzw. 40.000 EUR angehoben.
3. Mitarbeiterbeteiligungen sind bis zu einer Höhe von 360 EUR steuer- und abgabenfrei (bislang maximal 135 EUR).
4. Das Angebot muss an alle Arbeitnehmer gerichtet sein.

Die steuerliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung ist nur dann möglich, wenn das Angebot alle Arbeitnehmer betrifft, die mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind. Exklusive Programme für einzelne Mitarbeiter- oder Führungsgruppen werden nicht gefördert. Außerdem darf es sich bei dem Angebot nicht um eine Lohnumwandlung handeln, sondern es muss um zusätzliche Zahlungen für die Arbeitnehmer gehen. Ein zentraler Punkt ist die Einrichtung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds (kurz: Mitarbeiterfonds). Mitarbeiterfonds werden über eine Änderung des Investmentgesetzes als Fondskategorie neu eingeführt. Auf diesem Weg können sich Arbeitnehmer auch indirekt an mehreren Unternehmen, etwa aus einer Branche, beteiligen.

So wird ein Mitarbeiterbeteiligungs - Sondervermögen eingeführt. Die Kapitalanlagegesellschaft darf für ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen nur bestimmte festgelegte Beteiligungen und Vermögensgegenstände erwerben. Die Beteiligung über Mitarbeiter-Investmentfonds ergibt für kleinere Unternehmen und den Mittelstand wenig Sinn. So ist es für ein mittelständisches Unternehmen kaum attraktiv, 100 Prozent in einen Fonds zu investieren, von dem anschließend nur 75 Prozent in das eigene Unternehmen zurückfließen. Von der verbesserten Förderung des Mitarbeiterkapitals profitieren mithin in erster Linie Beschäftigte von Kapitalgesellschaften, die bereits schon jetzt eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten.

Es werden Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigene identifizierbare Fondskategorie neu eingeführt. Diese werden, anders als sonstige Fondskategorien, nicht primär durch den Grundsatz der treuhänderischen Vermögensverwaltung charakterisiert, sondern durch die

besondere Zwecksetzung des Fonds. Die Fonds werden von einer Kapitalanlagegesellschaft und somit von einem professionellen und lizenzierten Fondsmanager verwaltet. Die Fonds stehen unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Die jeweilige Fondsgesellschaft wird gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlaufphase von zwei Jahren 75 Prozent des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Arbeitnehmer sich an dem Fonds beteiligen.

Um der eingeschränkten Liquidität der im Fonds befindlichen Vermögenswerte Rechnung zu tragen, erfolgt eine Rücknahme der Anteile höchstens einmal halbjährlich und mindestens einmal jährlich unter Einhaltung einer Rückgabefrist, die bis zu 24 Monate betragen kann.

Vermögenswirksame Leistungen für berufliche Weiterbildung

Ab 2009 können vermögenswirksame Leistungen auch unschädlich für die eigene berufliche Weiterbildung oder die berufliche Weiterbildung des Ehegatten eingesetzt werden. Dabei ist ein Zeitfenster von drei Monaten zu beachten und die Weiterbildung außerhalb des Unternehmens muss dem beruflichen Fortkommen dienen (§ 4 Abs. 4 Nr. 4 des 5. VermBG).

Steuerrecht:

Steueränderungsgesetz 2007 / Häusliches Arbeitszimmer

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 1. April 2009 in Absprache mit den obersten Finanzbehörden der Länder festgelegt, dass die Festsetzung der Einkommensteuer im Hinblick auf die Neuregelung zur Abziehbarkeit der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer vorläufig vorzunehmen ist.

Wie im dbb Info 21/2009 berichtet, hat sich der dbb beim Bundesfinanzminister und bei den Finanzministern der Länder dafür eingesetzt, dass die Steuerbescheide hinsichtlich des häuslichen Arbeitszimmers für vorläufig erklärt werden. Mit Schreiben vom 1. April 2009 hat das Bundesministerium der Finanzen der vorläufigen Steuerfestsetzung im Hinblick auf anhängige Musterverfahren entsprochen (Az.: IV A 3 - S 0338/07/10010). Das Schreiben ist beim BMF abrufbar.

Dies bedeutet, dass zukünftig die Steuerbescheide einen entsprechenden Vorläufigkeitsvermerk enthalten. Infolgedessen müssen Betroffene hinsichtlich des häuslichen Arbeitszimmers keine Einsprüche mehr einlegen, die Rechte bleiben bis zu einer abschließenden Entscheidung gewahrt.

Soweit ein Vorläufigkeitsvermerk nicht im jeweiligen Steuerbescheid enthalten ist, müsste der Bescheid zur Vermeidung der Bestandskraft innerhalb von einem Monat angefochten werden. In diesen Fällen sollte unter Angabe des Aktenzeichens beim BFH (VI R 13/09) ein Ruhen des Verfahrens beantragt werden (vgl. Mustereinspruch im Info 21/2009).

(Quelle: dbb - Info Nr.: 24/2009)

„Erfahrungen im Referendariat“

Erfahrungsbericht Nr. 1

Meine Schulleiterin bat mich unlängst, einen Erfahrungsbericht über meine jetzt endende Referendarzeit für diese Zeitschrift zu schreiben. Als Ausgangspunkt dieses Berichtes möchte ich die Worte des Philosophen und Soziologen Theodor W. Adorno aus dem Jahre 1965 zitieren: „Immer wieder hört man, und das möchte ich nur anmelden, ohne mir selber ein Urteil darüber zuzutrauen, daß Studienreferendare in ihrer Ausbildungszeit gebrochen würden, gleichgemacht, daß man ihnen den Elan austreibt, das Beste an ihnen.“¹

Nachdem ich nun fast zwei Jahre Referendarzeit absolviert habe, tritt mir rückblickend und in Bezug auf Adornos Worte eine Erscheinung vor Augen, welche ich diesbezüglich anführen möchte. Erlebte ich die Zeit des Studiums als Zeit, in der ich mich intensiv mit den Inhalten der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen auseinandersetzen konnte, war es im Referendariat meine primäre Aufgabe, die Rolle des Lehrenden anzunehmen und zu entwickeln. Die nun an mich gesetzten Erwartungen, welche ich in diversen Praktika anscheinend nur zum Teil erfahren und die ich anscheinend auch nur zum Teil antizipiert hatte, verlangten von mir jetzt eine untrügliche Anpassung. Der „Anfängerbonus“ bei den Lernenden, so bemerkte ich relativ rasch, war schnell aufgebraucht. Die Lernenden gaben auf ganz unterschiedliche und eher subtile Weise zu verstehen, was sie von mir erwarten bzw. wovon ich glaubte, dass sie es von mir erwarten: einen störungsfreien Unterricht zu gewährleisten. Ging ich eingangs davon aus, dass ich dies gut in einem auf gegenseitiger Anerkennung beruhenden Aushandlungsprozess erreichen könnte, stieß dies an verschiedenen Stellen blindlings an seine Grenzen. Insofern musste ich mein bis dahin entwickeltes Bild von LehrerIn-SchülerInnen-Interaktionen notwendigerweise (überspitzt: „um des eigenen Überlebens willen“) neu ausrichten. In dieser Hinsicht empfand ich jene Neubestimmung meiner Position in gewisser Weise als Anpassung, als Ausrichtung an einem vermeintlichen Ideal von einer Lehrperson, welches eine Vielzahl von Lernenden, denen ich begegnet bin, hatten.

Um auf Adornos Worte zurückzukommen, empfand ich gerade hier eine gewisse Art des „Gleich-gemacht“-Seins, obschon ich weiterhin eine originäre Position bezog. Nichtsdestoweniger habe ich ein „Gebrochen“-Sein nicht erlebt, auch wenn Adorno weniger auf die Lernenden als auf das LehrerInnenausbildungssystem als Verursacher abzielte.

Aus meiner Sicht kann das Verorten in der Rolle als Lehrperson nicht abschließend sein. Um so mehr empfinde ich jetzt Gelassenheit, von der erworbenen Position aus in weiteren Dialog mit den Lernenden diesbezüglich treten zu können. Nicht zuletzt die individuelle Begleitung seitens der MentorInnen, Lehrbeauftragten und KollegInnen und die schönen Erlebnisse in der Arbeit mit den Lernenden haben es mir ermöglicht, die Anstrengungen zu überwinden und Freude am Beruf erleben zu können.

N. Herrmann

¹⁾ Adorno, Theodor W. (1970): Tabus über den Lehrerberuf. In: Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker. 1959 – 1969, hrsg. von Gerd Kadelbach. Frankfurt/M., 89.

Erfahrungsbericht Nr. 2

Nachdem ich selbst als sogenannte Seiteneinsteigerin (Unwort der Jahres 2009?) das Referendariat an berufsbildenden Schulen absolviert hatte, durfte ich ab dem Schuljahr 2007/08 eine Referendarin und einen Referendar betreuen. Diese Aufgabe als Mentorin war für mich eine neue Herausforderung und gleichzeitig eine gute Möglichkeit, ganzheitliches Lehren und Lernen einzuüben. Ausgehend von den eigenen Anforderungen während des Referendariats hatte ich große Erwartungen an die Referendarin und den Referendar. Sicher werden die beiden manchmal gestöhnt haben über den Zeit- und Arbeitsaufwand, um die Vorbereitungen für jede Stunde mit Zielformulierungen, Un-

terrichtsablauf und fachliche Erarbeitung rechtzeitig abzugeben oder per Mail zu senden. Wie viele E-Mails sind wohl zwischen uns gewechselt worden? Aus meiner Sicht haben sich diese Bemühungen jedoch sehr gelohnt. Dabei ging es mir nicht darum, dass die Lernenden etwas oder mich nachmachen sollten. Mir war wichtig, dass die beiden Referendare ihr pädagogisches Selbstkonzept entwickeln, prüfen und reflektieren und damit eine ganz authentische LehrerInnenpersönlichkeit ausbilden. So verstehe ich die 2. Phase der Lehrerbildung auch als einen Weg durch eine Methodenlandschaft: über *systemische Brücken*, zu den *Wiesen des Ideenreichtums*; vorbei an den *Klippen des Scheiterns* über die *methodischen Hügel* in den *Wald der Wagnisse* zum *Tal der Gewissheiten* (*Metaphern* von Kersten Reich). Das ist alles andere als ein Sonntags-spaziergang! Aber in einem Lied-Text heißt es: *Eigene Wege entstehen erst beim Geh'n! Also be-weg-en wir uns!* Dabei durfte ich immer wieder erleben: Mentorenschaft ist keine „Einbahnstraße“, sondern eine stark frequentierte Bergstraße mit vielen Kurven, manchen Umwegen, einigen Pannen, aber auch mit grandiosen Aus- und Einsichten. Ich als Mentorin durfte erfahren: Geben und Nehmen gehören zu einem gelungenen Bildungsprozess.

Nach zwei Jahren intensiver Begleitung geht es mir wie einer Mutter mit ihren erwachsenen Kindern:

Einerseits bin ich ein bisschen stolz auf die Entwicklung meiner beiden Referendare. Sie zeigen Verhaltenseigenschaften wie Urteilskraft, Improvisationsgabe, Selbstständigkeit und Kooperationsbereitschaft, Verlässlichkeit und Loyalität. Andererseits bin ich erstaunt, wie schnell diese beiden Jahre vergangen sind. Und nun, nachdem das 2. Staatsexamen über- und bestanden ist, haben beide Referendare an unserem Krankenhaus einen Arbeitsvertrag bekommen. Welch ein Glück! Vielleicht wird jetzt aus der Bergstraße eine Straße durch verschiedenartige Landschaften mit Ausbaustrecken und Holperpisten.

Eines erscheint sicher: Langweilig wird es nie! Und es ist gut zu wissen: Die Wege durch den Schulalltag können wir gemeinsam gehen.

Katrin Q.

Erfahrungsbericht Nr. 3

Der Weg zum Ziel

Die Tage vor der letzten Prüfung im Vorbereitungsdienst gleichen dem letzten Wegstück eines Wanderers zum Gipfel. Die letzten Meter kosten nochmals einiges an Überwindung, Konzentration und Besonnenheit - nur kein Fehltritt - so kurz vor dem Ziel.

Brauchte es für diesen Weg zwei Jahre? Aus meiner Sicht: Ja! In diesen zwei Jahren des Vorbereitungsdienstes wurde nicht nur theoretisches, pädagogisches und fachdidaktisches Wissen aus der Hochschule in der Schulpraxis übertragen und mit neuem Handlungswissen angereichert. Die Entwicklung der beruflichen Professionalität begann mit dem Prozess der Rollenannahme: Lehrer werden - Lehrer sein. Die dabei erfahrenen Rückschläge und Erfolge aus der Schulpraxis und dem Seminar waren nicht nur für einen selbst, sondern auch für das soziale Umfeld mitunter eine Herausforderung.

Eine Schlüsselrolle übernimmt während dieser zweijährigen Wanderung der Mentor. Am Anfang beschreibt er das gemeinsame Ziel, steht an Weggabelungen beratend zur Seite und schafft es, dass wir schließlich - auf unsere Fähigkeiten vertrauend - den Rest des Weges ganz allein gehen.

Dann ist es vollbracht: Hände werden geschüttelt, es wird gratuliert! Herzlichen Glückwunsch zur bestandenen Prüfung. Es wird Zeit, die Aussicht zu genießen, bevor es weiter geht.

Elke König

Girokonto gebührenfrei

Gebührenfreie Girokonten sind heute bei vielen Banken erhältlich. Doch ein kritischer Vergleich und ein Blick auf das Kleingedruckte lohnen sich. Nicht selten sind an die gebührenfreie Kontoführung eine Reihe von Bedingungen geknüpft.

Im Interview sprach Regina Lenz, Regionalleiterin der Sparda Bank Berlin eG der Vertriebsregion Sachsen, über die Angebote der Sparda Bank.



Frau Lenz, was ist das besondere am gebührenfreien Girokonto der Sparda-Bank?

Regina Lenz: Wir haben das Original! Markenzeichen der Bank ist das seit jeher gebührenfreie Girokonto, mit kostenloser ec- und Kreditkarte.

Unser Girokonto ist für unsere Privatkunden und Mitglieder in allen Kombinationen gebührenfrei, unabhängig davon, in welcher Form sie ihr Konto nutzen möchten, ob in der Filiale, per Telefonbanking oder auch online. Vor dem Wechsel der Bankverbindung sollte man genau prüfen, unter welchen Bedingungen das Konto wirklich gratis ist. Doch nicht nur die gebührenfreie Kontoführung spricht für einen Wechsel zur Sparda Bank.

Im Wettbewerb „Deutschlands kundenorientierteste Dienstleister 2008“ platzierte sich die Sparda-Bank Berlin unter den Top 25 der Unternehmen aller Branchen und wurde mit dem „Sonderpreis Beste Filialbank“ ausgezeichnet. Im „Kundenmonitor Deutschland“, einer Untersuchung zur Kundenzufriedenheit, stehen die Sparda-Banken bereits seit 16 Jahren auf Platz 1. In den Untersuchungen von Stiftung Warentest gehört die Bank seit Jahren mit ihrem gebührenfreien Girokonto-Modell zu den Testsiegern.

Die Sparda-Bank Berlin eG bietet in Sachsen über 90.000 Kunden an insgesamt 17 Standorten den Service einer Bank für Privatkunden. Besuchen Sie unsere Homepage, unter www.sparda-b.de können Sie sich genau über die Möglichkeiten informieren.



**Briefe effektiv und kostengünstig an den
LVBS-Landesvorstand per E-Mail:**

kontakt@lvbs-sachsen.de

