

Bildung für nachhaltige Entwicklung



WINTER 2023



19. JAHRGANG, AUSGABE JANUAR - MÄRZ 2023

Außerdem:
Erasmus+





EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Jahr 2023 beginnen die Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde 2023. Jürgen Fischer, Mitglied in der Bundestarifkommission und 2. Vorsitzender des LVBS, hat an der Auftaktveranstaltung in Berlin teilgenommen und berichtet von den gewerkschaftlichen Forderungen. Mit der Erhöhung der Tabel-

INHALT

- 05 **BUNDESTARIFKOMMISSION AM 11.10.2022 IN BERLIN**
- 08 **STECKBRIEF: DIE NEUEN IM BVLB BUNDESVORSTAND**
- 10 **AG INTERNATIONALE BILDUNG UND NACHHALTIGKEIT**
- 13 **NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG**
- 15 **ERASMUS+ - ASSOZIIERTE PARTNERSCHAFT DES LVBS MIT DEM IFDT**
- 17 **INDUSTRIE 4.0 VERÄNDERT UNAUFHALTBAR ALLE BERUFSFELDER**
- 20 **ERASMUS+ - SACHSEN IN DER BERUFSBILDUNG**
- 22 **34. STAMMTISCH ÖPR VORSITZENDEN**
- 25 **GESPRÄCH IM KULTUSMINISTERIUM**
- 28 **LEISTUNGSPRÄMIEN IM SCHULDIENTST**
- 31 **PLANUNG VON UNTERRICHT BEI LERNFELD-STRUKTURIERTEN LEHRPLÄNEN**
- 36 **DIE DIGITALE SEITE**
- 38 **AUSSCHUSS SENIOREN DES LV BS**
- 40 **FACHTAGUNG ATA /OTA-AUSBILDUNG**
- 43 **NACH DEM GEISTESBLITZ ...**
- 45 **RECHTSSCHUTZ RICHTIG BEANTRAGEN**
- 46 **TERMINE**

lenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro, bei einer Laufzeit von 12 Monaten und der Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte um 200 Euro stehen zwei Kernforderungen auf dem Papier. Die Durchsetzung liegt nun auch in unserer Macht. Sind wir bereit, für unsere Einkommensentwicklung zu kämpfen oder überlassen wir dem Arbeitgeber das Feld und akzeptieren seine Angebote? Eins sollten wir dabei allerdings immer im Blick haben - wir streiten nicht nur für unsere eigenen Interessen, sondern mehr noch für die Attraktivität unseres Berufes und dessen Wettbewerbsfähigkeit. Wenn sich der Staat als Arbeitgeber nicht von seiner destruktiven Verhandlungspolitik verabschiedet und endlich begreift, dass der öffentliche Dienst das Aushängeschild des Staates ist, die Beschäftigten sein höchstes Gut sind und eine angemessene Entlohnung nachhaltig dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenwirkt, verlieren wir alle. Es ist nachhaltiges Handeln wichtiger denn je. Und dazu sind nicht nur Arbeitgeber angehalten, sondern auch wir an unseren Lernorten. Petra Dittmer stellt in ihrem Beitrag heraus, dass Nachhaltigkeit nicht ein Modewort unserer Zeit, sondern gerade in der beruflichen Bildung essentiell wichtig für die Gestaltung der Zukunft ist. Exemplarisch und konkret

- Tarifverhandlungen
- Erasmus+
- ATA/OTA-Ausbildung
- Rechtsberatung



zeigt sie das Potential in unserer Schulart im Berufsbild des Bäckers auf und wie nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung Eingang finden kann. Und es gibt sie, die sächsischen Angebote zu BBNE: Unterrichtsbeispiele und -materialien, Veranstaltungen und Wettbewerbe.

Kennen Sie Erasmus+? Nein? Dann empfehle ich Ihnen die zwei Beiträge in dieser Ausgabe. Seit Februar 2021 hat das Landesamt für Schule und Bildung als Konsortium für das Erasmus+-Programm in der Berufsbildung die Akkreditierung. Tomasz Jaskow, Referent im Landesamt für Schule und Bildung, informiert zu den aktuellen Initiativen. Auch der LVBS unterstützt die Initiativen im Zusammenhang Erasmus+ und Industrie 4.0. Als assoziierter Partner starten wir unsere Informationskampagne zu dem Pilotprojekt „Betriebliche Datenkompetenz als Lehrkonzept in Ausbildungsberufen“ kurz: BeDaLA mit dem IFDT - Institut für Digitale Technologien gGmbH, Leipzig.

Berufliche Bildung hat seit jeher den Charakter innovativ zu sein. Keine andere Schulart fokussiert sich inhaltlich so stark zu einer Methodik der vollständigen Handlung im Unter-

richtsprozess. Für uns selbstverständlich, für Außenstehende erklärungsbedürftig ist das Lernfeldkonzept. Prof. Hartmann von der TU Dresden skizziert in seinem Gastbeitrag die Planungsprozesse bei Lernfeld-strukturierten Lehrplänen und lässt dabei auch Rückblicke und die Motivation der Einführung nicht unberücksichtigt. Deutlich wird dabei, Unterrichten ist an den berufsbildenden Schulen Teamarbeit und bedarf sehr intensiven Vorbereitungs- und Kommunikationsphasen. Selten, dass unsere Unterrichtsvorbereitungen jahrelangen Bestandsschutz haben. Eben diese Besonderheiten diskutierten wir in einem Gespräch mit Kultusminister Piwarz, vorangestellt der Lehrkräftemangel. Wir stellen in unserem Bericht die diskutierten Problemkreise vor und informieren darüber.

Die Besonderheiten in der Ausbildung - speziell im medizinischen Bereich - haben wir in einer Fachtagung gemeinsam mit dem BLGS-Landesverband Sachsen organisiert. Schwerpunkt der eintägigen Fortbildung war die „ATA/OTA - Ausbildung im neuen Gewand: Anforderungen an die Umsetzung der neuen Ausbildung in Sachsen“. Kathleen Dilg, stellvertretende Landesvorsitzende des LVBS und Leiterin der Fachgruppe Gesundheitsfach-

berufe, und Harald Bielitz, Vorstandsmitglied des BLGS Sachsen, moderierten die Fachtagung. Eine weitere interessante Tagung fand in Dresden mit dem ÖPR-Stammtisch statt. Fragen der ÖPR-Vorsitzenden bzw. ÖPR-Mitglieder zu relevanten Themen aus der Schule konnten den Teilnehmenden beantwortet werden. Gerade jetzt, wo den Personalvertretungen eine höhere Bedeutung an den Schulen zuteilwird, sind der Austausch und die Diskussion sehr wertvoll und für alle ein Mehrwert. Die ÖPR unterstützen z.B. bei der Vergabe der Leistungsprämien mit dem Vorschlagsrecht die Schulleitungen bei der Auswahl. Hierzu gibt es seitens des SMK und des Lehrerhauptpersonalrates abgestimmte Festlegungen. Da diese nicht immer sofort für jeden schnell verfügbar und nachlesbar sind, veröffentlichen wir hier die wichtigsten Inhalte und die möglichen anzuwendenden Kriterien bei der Auswahl und Findung der Prämierten.


Der Mehrwert einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist neben einer Diensthaftpflichtversicherung, die sich auch der Absicherung der Lehrerendgeräte annimmt - siehe dazu unseren Beitrag zu den Haftungsfragen, die Nutzung einer Rechtsberatung bei arbeits-

rechtlichen Fragen. Hierzu informieren wir über das Procedere und geben Ihnen Hinweise zum Ablauf. Es ist im Vorfeld allerdings immer sinnvoll, mit uns telefonisch oder per Email in Kontakt zu treten. Wie immer senden Sie am schnellsten über das digitale Postfach unter kontakt@lvbs-sachsen.de. Nicht immer bedarf es der Einschaltung des DLZ Ost mit dem Rechtsbeistand des dbb.

Unsere Senioren haben nach zweijähriger Pause wieder einen Ausflug unternehmen können. Somit ist klar: Auch nach dem aktiven Dienst ist der LVBS ihr Verband, um sich zu treffen, auszutauschen und aktiv zu sein. Jetzt schon in der Planung wird es im Frühsommer 2023 den nächsten Ausflug geben. Ankündigung und Anmeldung erfolgen wie gehabt über unsere Homepage oder per E-Mail.

Ich wünsche Ihnen nunmehr viel Spaß beim Lesen.

Herzlichst Ihr



Dirk Baumbach
1. Vorsitzender

BUNDESTARIFKOMMISSION AM 11.10.2022 IN BERLIN



*von Jürgen Fischer
und Johannes Schütte*

Die Einkommensrunde für Bund und Kommunen steht 2023 bevor. Die dbb und tarifunion wird wieder entscheidend für den öffentlichen Dienst diese Verhandlungen begleiten. In der Bundestarifkommission (BTK) werden die entsprechenden Absprachen, Abstimmungen und Entscheidungen vorbereitet. Wir Berufsschullehrer sind mit drei Vertretern in diesem Bundesgremium anwesend. Nach dem Ausscheiden von Wolfgang Lambl, der in den Ruhestand gegangen ist, hat Andreas Hilgenberg dessen Funktion übernommen. Johannes Schütte und ich, Jürgen Fischer, bleiben Mitglieder der BTK. Bei dieser Tagung wurde anfangs die Entwicklung des Tarifgeschehens in den verschiedenen Bereichen erörtert. Danach stimmte der DBB- Vorsitzende Ulrich Silberbach die Mitglieder der BTK auf

die Besonderheiten dieser Verhandlungsrunde ein. Jedem wird klar sein, dass es schwere Verhandlungen werden. Die ganzen Maßnahmen der Regierung, um die Auswirkungen der Krise abzufedern, kosten eine riesige Summe Geld. Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber wieder argumentieren, dass kein Geld in den Kassen sei. Ganz klare Aussage von Ulrich Silberbach ist, dass es nicht sein kann, dass in vielen Bereichen horrend Summen verteilt werden (müssen), die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aber leer ausgehen sollen. Eine hohe Forderung ist diesmal die Grundlage der Verhandlungen. Zu Recht! Die Inflation muss ausgeglichen werden! Einmalzahlungen sollen diesmal nicht im Vordergrund stehen, weil es zwar deren Vorteil ist, dass die Summe über alle Einkommensgruppen gleich gezahlt wird und somit positiv auf die unteren Einkommensgruppen wirkt, allerdings ist die Einmalzahlung natürlich nicht tabellenwirksam, also hat keinen bleibenden Effekt. Das bedeutet, dass ein Realeinkommensverlust gegenüber der Inflation hingenommen werden müsste. Der Kampf um die besten Köpfe würde unter diesen Bedingungen nicht einfacher. Die Belastung ist natürlich auch im öffentlichen Dienst gestiegen. Die zunehmende Arbeitsdichte und der Fachkräftemangel - aus den unterschiedlichsten Gründen - tun ihr Übriges.

Die Einkommensrunde 2023 ist der "Vorläufer" der Tarifverhandlungen der Länder TvL. Es ist deshalb auch für uns sehr interessant, welche Ergebnisse im öffentlichen Dienst Bund und Kommune erzielt werden.



Foto: Friedhelm Windmüller

In der BTK wurden folgende Forderungen beschlossen:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro sowie eine verbindliche Zusage zur unbefristeten Übernahme der Azubis
- Laufzeit 12 Monat

Weiterhin erwarten wir:

- Zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes sowie eine Reduzierung der 41-Stunden-Woche im Bereich der Bundesbeamtinnen und -beamten
- Verlängerung des Tarifvertrags zur Gewährung von Altersteilzeit

Die Tarifverhandlungen werden am 24. Januar 2023 beginnen. Eine zweite Runde wird am 22./ 23.2.2023 stattfinden. Die dritte Runde ist für den 27. bis 29.03. 2023 geplant. Gerade in diesen kritischen Zeiten wäre es gut und vernünftig, wenn die Arbeitgeber zum ersten Termin die Verhandlungen beginnen und die üblichen „Spielchen“ der Verzögerung und Blockade vermeiden würden. Allerdings lassen erste Reaktionen der Arbeitgeberseite diese Hoffnung nicht zu. Wir sind gespannt, wie sich diese Verhandlungen gestalten, vor allem vor dem Hintergrund, dass wir 2024 mit den Ländern verhandeln werden.

Weitere Hintergrundinformationen können dem Flugblatt Einkommensrunde TVöD 2023 Nr.7 entnommen werden.

Im Magazin von dbb und tarifunion zur Einkommensrunde 2023 spricht mir Volker Geyer, Tarifvorstand des DBB, aus dem Herzen. Deshalb soll hier als Schlusswort dieses Artikels das Zitat abgedruckt werden.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Gerade haben wir die Forderung für die Einkommensrunde beschlossen und ab dem 24. Januar 2023 werden wir mit Bund und Kommunen verhandeln. Allerdings beschäftigt mich und den gesamten Tarifbereich im dbb diese Einkommensrunde 2023 schon seit einigen Monaten. Und ich stelle dabei fest, dass ich an manchen Tagen den Eindruck habe, die Vorbereitungen laufen ab wie immer, und dann wieder habe ich die Empfindung, dass nicht alles, aber vieles anders ist als in früheren Zeiten.

Während wir jetzt in Berlin unsere Tarifforderung beschlossen haben, gibt es im Osten Europas eine kriegerische Aggression. Darunter leiden natürlich zunächst und vor allem die Bürgerinnen und Bürger in der Ukraine. Aber Auswirkungen hat diese Auseinandersetzung auch auf unser Land und alle seine Bürgerinnen und Bürger.

Wussten wir vor einem Jahr alles über die verschiedenen Corona-Varianten und mühten uns, die von Land zu Land unterschiedlichen Corona-Regeln korrekt zu befolgen, diskutieren wir jetzt über einen Gaspreisdeckel und darüber, ob eine Übergewinnsteuer sinnvoll ist.

Das alles geschieht vor dem Hintergrund einer Inflation, die wir in dieser Dimension nur aus den Geschichtsbüchern kennen.

Und deshalb ist beides richtig: Wir müssen uns so vorbereiten, wie wir es vor jeder Einkommensrunde tun, und wir spüren gleichzeitig das Besondere dieser Zeit nicht nur beim Zeitunglesen, sondern auch schon an der Supermarktkasse.

Was bedeutet das? Aus meiner Sicht, und das habe ich auch in dem Interview geäußert, das in diesem Heft abgedruckt ist, leben wir in einer „Mitmachzeit“. Vieles ändert sich und mehr denn je gilt: Wollen wir gestalten oder werden wir gestaltet? Wollen wir uns über Schwächen der Krisenpolitik beschweren oder wollen wir diese Politik gegebenenfalls unter Druck setzen? Tarifpolitik ist auch in Krisenzeiten ein brauchbares Instrument, Gerechtigkeit herzustellen.

Darum wird es gehen. Darum ist es immer schon gegangen, aber aktuell ist die Dimension eine besondere.

*Mit freundlichen Grüßen
Volker Geyer*



Foto: Friedhelm Windmüller

STECKBRIEF: DIE NEUEN IM BVLB BUNDESVORSTAND



Name: Speck
Vorname: Thomas
Geburtsdatum: 5.06.1977
Wohnort: Ubstadt-Weiher,
Baden-Württemberg
verheiratet, 3 Kinder

Funktion/Schule:

Lehrer für Wirtschaft und Französisch an der Carl-Theodor-Schule Schwetzingen, Hauptpersonalrat am Kultusministerium

bisherige Tätigkeiten:

seit 2020 Landesvorsitzender BLV Baden-Württemberg

Meine Aufgabe im Bundesverband BvLB:

Ich kümmere mich um die zentralen Themen der Schul- und Bildungspolitik und bringe mich in die Neukonzeption der Bundeszeit-schrift Bildung und Beruf ein.

Was hat Sie motiviert, für den Vorstand des BvLB zu kandidieren?

Als Vorsitzender des Landesverbandes Baden-Württemberg lernte ich über die Sitzungen des Bundesverbandes die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Bundesländern kennen. Die gemeinsamen Gespräche und der Austausch waren extrem spannend und gaben mir wichtige Anregungen und Impulse für meine Arbeit in Baden-Württemberg. Ich profitierte von vielen guten Beispielen, die mir deutlich zeigten, wie bunt, innovativ und leistungsstark die berufliche Bildung ist. Dies liegt an den vielen tollen Lehrerinnen und Lehrern, die täglich die Ärmel hochkrempeln und gemeinsam die aktuellen Herausforderungen zu meistern.

Welche Ziele setzen Sie sich für Ihren Tätigkeitsbereich im neuen Verband?

Die Themen der Lehrkräfte an den Schulen gilt es in den Blick zu nehmen und bundesweit nach vorne zu bringen. Wir brauchen deutschlandweit eine Bildungswende für mehr berufliche Bildung. Bereits 2020 lobte die OECD die Berufliche Bildung: Sie sei eine der Stärken des deutschen Bildungssystems und werde eine Schlüsselrolle in der Erholungsphase nach der COVID-19-Pandemie spielen. Leider nimmt die Öffentlichkeit kaum Notiz davon. Duale Ausbildung und die höhere berufliche Bildung mit Techniker-, Fachwirt, IT-Spezialist und Meisterabschlüssen bieten mehr denn je beste Karrierechancen. Dies gilt es bundesweit gemeinsam immer wieder deutlich zu machen. Bildungspolitik muss den Wert der beruflichen Schulen erkennen und die Entwicklung beruflicher Schulen nachhaltig

voranbringen. Dazu braucht es ausreichend gut ausgebildete Lehrkräfte und attraktive Rahmenbedingungen. Diese bekommen wir aber nicht geschenkt. Daher gilt es zusammenzuarbeiten und gemeinsam für unsere Forderungen z.B. im Bereich der Arbeitszeit

einzustehen. Auch die Verbandsarbeit können wir verbessern und modernisieren. Es braucht mehr digitale Angebote wie z.B. eine digital optimierte Ausgabe der Verbandszeitschrift Bildung & Beruf.

IMMER GUT INFORMIERT AUF WWW.LVBS-SACHSEN.DE

ERHALTEN SIE NACHRICHTEN UND INFORMATIONEN IMMER AKTUELL.



AG INTERNATIONALE BILDUNG UND NACHHALTIGKEIT – ANTRÄGE DER AG ZUR DELEGIERTEN-VERSAMMLUNG DES BVLB 2022

1. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, die Berufsbildenden Schulen bei dem Auftrag zu unterstützen und nachhaltig zu stärken, den Nationalen Aktionsplan Bildung Nachhaltige Entwicklung (BNE) und die UN-Agenda 2030 an den Lernorten beruflicher Bildung in Kooperation mit anderen Bildungs- und Berufsbildungspartnern verbindlich umsetzen zu können.

https://www.unesco.de/sites/default/files/2020-/BNE_Handreichungen%20Bildungsbereich%202018_Nachhaltigkeit_berufliche%20Bildung_2019.pdf

2. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, die Entwicklung von regionalen digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten (360 Grad Nachhaltigkeit - in der beruflichen Bildung) Exzellenzzentren beruflicher Aus- und Weiterbildung und die Verzahnung (Kooperation) von beruflichen Erst- und Weiterbildungseinrichtungen bis 2025 in Europa national und regional durch Umsetzungs- und Investitionspläne zu fördern.

<https://www.bibb.de/de/133318.php>

3. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, für verbesserte Rahmenbedingungen an den europäischen beruflichen Schulen, die zu regionalen digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten Exzellenzzentren Beruflicher Bildung transformiert werden sollen, zu sorgen, um im Sinne des UN-Nachhaltigkeitszieles 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“, SchülerInnen, Auszubildende, Lehrkräfte und Leitungspersonal im internationalen Kontext (globales und lebenslanges Lernen) kooperative Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen. Der neue Zielwert für Auslandsmobilitäten liegt für Azubis bei 20%. Die Erasmus Plus Förderung muss national und regional durch Umsetzungs- und Investitionspläne ergänzend personell und sächlich gefördert werden.

<https://www.na-bibb.de/presse/news/enquete-kommission-staerkt-internationalisierung-der-berufsbildung>

4. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, dass der Wirkfaktor berufliche Schulen, diese sollen entsprechend der Osnabrücker Erklärung 2020 zur Beruflichen Bildung in Europa (Beschluss der EU-Rat



vom 25.11.2020) bis 2025 zu regionalen digital-unterstützten und nachhaltigkeitsorientierten Exzellenzzentren Beruflicher Bildung in Europa weiterentwickelt werden, in den Nachhaltigkeitsstrategien vom Bund und den Ländern verankert wird. Die beruflichen Schulen leisten schon jetzt erhebliche Beiträge zur Erreichung der nationalen und internationalen Nachhaltigkeits- und Klimaschutzziele, da Sie Konsumentinnen und Konsumenten, die angehenden Fachkräfte und zukünftige Unternehmerinnen und Unternehmen nachhaltigkeitsorientiert aus- und weiterbilden.

Es ist daher erforderlich, dass das Thema Nachhaltigkeit in gemeinsamer politischer Verantwortung von EU, Bund, Ländern und Kommunen kohärenter und internationaler gestaltet wird. Mehr gemeinsame politische

Verantwortung bedeutet auch, Lösungen für mehr gemeinsame Investitionen in die regionale berufliche Bildung, speziell in die beruflichen Schulen, zu finden. Schon im Jahr 2016 wurde ein nationaler Berufsbildungsfond für berufliche Schulen gefordert und wiederholt an diesen erinnert. Mit der Einrichtung eines nationalen Investitions- und Innovationsfonds für die nachhaltigkeitsorientierte Berufliche Bildung werden dann auch flächendeckende personelle und sächliche Investitionen in die in der Transformation befindlichen beruflichen Schulen hin zu regionalen Exzellenzzentren Beruflicher Bildung in Europa mehr möglich.

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/441638/15cd708649982b1074f3b366a5a044a9/2016-07-27-bundesverband-beruflicher-schulen-data.pdf?download=1>

5. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei der Selbstorganisation an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert und das Verbandsleben an der 17 Nachhaltigkeitszielen ausrichtet, um selbst Beiträge zur Erreichung der nationalen und internationalen Nachhaltigkeits- und Klimaschutzziele zu leisten.

<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>

6. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, dass die beruflichen Schulen als gleichberechtigter und förderfähiger Lernortkooperationspartner, u. a. auch bei der nachhaltigkeitsorientierten Berufsbildungsforschung (Modellversuche Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung BBNE) berücksichtigt werden.

Es ist erforderlich, dass das Thema Berufsbildungsforschung kohärenter und internationaler gestaltet wird. Mehr gemeinsame Vernetzung trägt zur Qualitäts- und Exzellenzentwicklung bei und bringt wesentliche Impulse für die anstehende Transformation der beruflichen Schulen hin zu Regionalen Exzellenzzentren Beruflicher Bildung in Europa und auch weltweit.

Der BvLB sollte bei den politisch Verantwortlichen, die Einrichtung von nationalen und internationalen Investitions- und Innovationsfonds für die nachhaltigkeitsorientierte Berufliche Bildung und Berufsbildungsforschung fordern, damit verbunden auch flächendeckende personelle und sächliche Investitionen in die Transformation der deutschen, europäischen und internationalen beruflichen Schulen hin zu digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten regionalen Exzellenzzentren Beruflicher Bildung.

<https://www.bibb.de/de/42885.php>

und <https://www.bibb.de/de/143080.php>

7. Antrag: Die BvLB Delegiertenversammlung möge beschließen:

dass der BvLB sich bei den politisch Verantwortlichen beim Bund - den Ländern – den Kommunen dafür einsetzt, einen Deutschen Beruflichen Austauschdienst (DBAD) einzurichten, der verbindlich die deutschen beruflichen Schulen aus der DBAD-Bundeszentrale digital und auch durch Personal vor Ort - Regionalbüros bzw. Büros in den beruflichen Schulen – bei der Organisation von beruflichen Auslandsmobilitäten (Erasmus Plus, AusbildungWeltweit, Stiftungsprogramme (Mercator, Joachim Herz Stiftung, ...), dem Aufbau von internationalen nachhaltigkeitsorientierten Exzellenznetzwerken Beruflicher Bildung, internationalen Lifelong learning -Projekten,...) unterstützt.

<https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>

(Bezug zu Forderung der FDP im Bundestag)

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



von Petra Dittmer

Nachhaltigkeit – das Modewort der Saison oder das dringend benötigte Umdenken in der ganzen Gesellschaft – auch in der beruflichen Bildung?

Laut sächsischem Schulgesetz § 1 (6) gilt seit 2017:

„Die Schule ermutigt die Schüler, sich mit Fragen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, mit Politik, Wirtschaft, Umwelt und Kultur auseinanderzusetzen, befähigt sie zu zukunftsfähigem Denken und weckt ihre Bereitschaft zu sozialem und nachhaltigem Handeln.“

Aber was heißt das, seit wann und warum ist das wichtig und wie genau geht das?

1987 wurde eine nachhaltige Entwicklung im Brudlandtbericht als eine Entwicklung beschrieben, die die Bedürfnisse der Menschen

befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Bereits zu diesem Zeitpunkt war klar, dass die hochentwickelten Industriestaaten weit mehr Ressourcen verbrauchen, als dauerhaft vorhanden sind. Es brauchte dann trotzdem über 30 Jahre und eine Greta, um dieses Thema in die Öffentlichkeit zu bringen.

Das heißt nicht, dass in der Zwischenzeit nichts passiert ist, UN-Konferenzen und Weltklimagipfel von 1992, 2002, 2014 brachten Leitlinien und Zielstellungen. Der UN-Gipfel von 2015 brachte die Agenda 2030 mit den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung mit der Forderung nach maximaler Klimaerwärmung um 1,5°C.

193 Staaten der Welt stimmten damals diesen Zielen zu, doch die Umsetzung ist langwierig und nicht alle beteiligten Staaten verfolgen diese Ziele in gleichem Maße. In Deutschland gibt es seit 2016 die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie und seit 2019 ein Klimaschutzgesetz, welches Vorgaben für alle wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bereiche setzt.

In der Bildung gibt es seit 2016/17 in allen Lehrplänen das Thema „Globale Entwicklung“ mit Handlungsempfehlungen für alle Bildungsbereiche. Heute ist das Thema Bildung und nachhaltige Entwicklung als überfachliches Lernziel in allen Fachlehrplänen enthalten.

Aber wie setzt man das um? In der Berufsschule???

Am 13. September 2022 fand dazu ein Onlineworkshop vom BNE Sachsen statt. Hier wurden didaktische Ansätze und gelungene Umsetzungen an Schulen im Handwerk vorgestellt. Am Beispiel einer Schule im Lebensmittelhandwerk wurde aufgezeigt, dass Nachhaltigkeitsdenken sich nach und nach entwickelt. Zum Beispiel wenn Lernende erkennen, dass ihr privates und berufliches Handeln Einfluss auf die Wirtschaft, die Gesellschaft aber auch auf die Umwelt hat.

Beispiel Bäcker: Einsatz von Rohstoffen, Anwendung an Energie, Verkauf, Umgang mit Nahrungsmitteln

Die Lernenden hinterfragten die Herkunft der Rohstoffe (Mehl, Eier), die in der Ausbildungsstätte verarbeitet wurden, informierten sich über heimische Erzeuger und ihre Lieferbedingungen und konnten mit den Verantwortlichen neue Verträge auf den Weg bringen (Sozialkompetenz – an Entscheidungsprozessen partizipieren können) und mussten dazu auch die Preiskalkulation für den Verkauf im Auge behalten (Sozialkompetenz – Zielkonflikte berücksichtigen).

Parallele Klassen planten ihre Aufgaben für die Woche auch unter dem Aspekt der Energieeinsparung und versuchten in einem Wettbewerb mit möglichst geringem Energieeinsatz alle Backaufgaben zu erfüllen (Sach- und Methodenkompetenz im Sinne des vorausschauenden Denkens und Handelns).

Und ganz nebenbei reflektierten die Lernenden sich selbst.

Das ist nur eins von vielen Beispielen, auf welche Weise nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung Eingang finden kann. Unter www.bne-sachsen.de finden Sie eine Übersicht sächsischer Angebote für Schulen und außerschulische Bildung, über 200 Unterrichtbeispiele, eine Vielzahl an frei zugänglichen Materialien, Beispiele für Nachhaltigkeit im Alltag und Neuigkeiten über Veranstaltungen und Wettbewerbe.

Auf Bundesebene:

<https://www.globaleslernen.de>
und <https://www.bne-portal.de>

Schauen Sie rein und machen Sie die Berufsschule nachhaltig.

BIBB / Nachhaltigkeit

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist das anerkannte Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

www.bibb.de

www.bmu.de/programm/berufsbildung-fuer-nachhaltige-entwicklung-bbne

ERASMUS+ - ASSOZIIERTE PARTNERSCHAFT DES LVBS MIT DEM IFDT - INSTITUT FÜR DIGITALE TECHNOLOGIEN GMBH, LEIPZIG

Was ist Erasmus+?

„Erasmus+ (gesprochen Erasmus Plus) ist das Programm der Europäischen Union für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport.

Im Zentrum von Erasmus+ stehen die Kooperation von Bildungseinrichtungen und die Mobilität von Einzelpersonen. Das Programm richtet sich an Schüler, Lehrlinge, Studenten, Lehrkräfte, Pädagogen, Jugendliche sowie allgemeines Verwaltungspersonal. Nach dem Grundsatz des lebenslangen Lernens besteht die Möglichkeit zu Studienaufenthalten, Praktika für Studenten und Auszubildende, Lehr- und Fortbildungsaktivitäten, Jugendaustauschprojekte, Jugendarbeit und Maßnahmen im Sportbereich in ganz Europa und teilweise darüber hinaus. Je nach Kategorie gibt es Kurzzeit- und Langzeitmobilitäten, Einzel- sowie Gruppenmobilitäten. Teilnehmer verbessern mit Erasmus+ ihre fachlichen, sprachlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen. Gleichzeitig wird ein erhöhtes Bewusstsein für ein gemeinsames Europa und seine Vielfalt geschaffen.

Darüber hinaus wirkt Erasmus+ auch systemisch, indem es eine nachhaltige horizontale Internationalisierung der nationalen Bildungssysteme von der Elementarpä-

dagogik über alle Schulformen und die Hochschulbildungseinrichtungen bis hin zur Erwachsenenbildung stärkt, nationale bildungspolitische Schwerpunktsetzungen unterstützt sowie Transparenz- und Anerkennungsinstrumente und europaweite Netzwerke fördert. Weiters beinhaltet das Programm Exzellenzinitiativen wie die Europäischen Hochschulen, gemeinsame Masterabschlüsse, Zentren der beruflichen Exzellenz, Jean-Monnet-Maßnahmen (Europastudien) und Erasmus+ Lehrkräfteakademien.

Erasmus+ verfolgt seit 2021 vier inhaltliche horizontale Prioritäten:

- Inklusion und Vielfalt
- Digitaler Wandel (als Teil des Digital Education Action Plan)
- Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels (im Zusammenhang mit dem European Green Deal)
- Teilhabe am demokratischen Leben“

Quelle:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Erasmus%2B>,
abgerufen am 02.11.2022

Zusammenarbeit mit dem IfDT

Der LVBS hat sich nach Anfrage der Institut für Digitale Technologien gGmbH für die Beteiligung als assoziierter Partner bereit erklärt.

Der Projektgegenstand ist ein Lehr-Lernkonzept, das sich modular mit den Themen der betrieblichen Datenintelligenz (mit KI/ML-Komponenten) beschäftigt und eine Querschnittsfunktion durch alle bzw. viele Lehrgebiete an Berufsschulen bilden soll.

Als geförderter Partner besteht bereits die Zusage einer Berufsschule aus Spanien. Als assoziierte Partner haben die HETEL (ein Verband für ca. 30 Berufsschulen in Spanien) und die ITKAM (die italienisch-deutsche Handelskammer) zugesagt.

Das Projekt richtet sich somit an Lehrerinnen und Lehrer an Berufsschulen in Deutschland und im europäischen Ausland, die diesen Themen noch nicht allzu viel Aufmerksamkeit widmen konnten.

Der LVBS beteiligt sich als deutsche Interessenvertretung für Lehrerinnen und Lehrer an Berufsschulen an dem Projekt.



UNSERE LEISTUNGEN - IHRE VORTEILE

- DIE ZEITSCHRIFT „BILDUNG UND BERUF“
- DIE ZEITSCHRIFT „LVBS KONKRET“
DES LVBS SACHSEN
- DEN LEHRERKALENDER DES LVBS SACHSEN
- EINE DIENSTHAFTPFLICHTVERSICHERUNG
INKL. SCHLÜSSELVERSICHERUNG
- KOSTENLOSE RECHTSBERATUNG
- STREIKAUSFALLGELD + ZUSCHÜSSE FÜR
VERANSTALTUNGEN DER SCHULGRUPPEN
- SONDERKONDITIONEN BEI PARTNERN DES LVBS

Der Mitgliedsbeitrag beträgt monatlich für

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



DATENINTELLIGENZ IN DER BERUFSWELT

INDUSTRIE 4.0 VERÄNDERT UNAUFHALTBAR ALLE BERUFSFELDER

Die Digitalisierung der Industrie ist seit 2011 fest in der Hightech-Strategie der Bundesregierung verankert. Ein erstes Zukunftsprojekt innerhalb dieser Strategie war „Industrie 4.0“, das sich zwischenzeitlich zu einem international bekannten Begriff entwickelte, welcher Aktivitäten zur umfassenden Digitalisierung der industriellen Produktion zusammenfasst. Im Sinne eines tiefgreifenden Wandels der Wirtschaft erreicht die Digitalisierung künftig alle Berufsfelder.

Industrie 4.0 steht für die Vision, durch Internettechnologien die reale und die virtuelle Welt enger miteinander zu verbinden. Im Kern stehen intelligente Monitoring- und Entscheidungsprozesse, die von Mensch oder Maschine gesteuert werden. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind große Datenmengen von Produktionsanlagen, aus Prozessabläufen und einer Vielzahl weiterer verfügbarer Datenquellen. Eine andere Voraussetzung ist der intelligente Umgang mit den Daten durch

qualifizierte Fachkräfte, auf deren Grundlage mithilfe der Künstlichen Intelligenz und Verfahren aus dem Machine Learning die Monitoring- und Entscheidungsprozesse unterstützt werden.

Auszubildende, die mit Computer, Smartphone und Internet aufgewachsen sind, zählen zwar zur Generation der „Digital Natives“, was aber meist nur eine Vertrautheit im Umgang mit modernen Technologien und Geräten bedeutet. Das tiefere Verständnis der Funktionsweise oder möglicher Einsatzbereiche und damit der größere Zusammenhang für Betriebe, Industrie und nicht zuletzt der Gesellschaft fehlen oft.

Die Grundlage für „smarte“ Technologien und Smart Services sind digitale Daten. In der Welt der Industrie 4.0 besteht eine direkte Abhängigkeit zwischen der effizienten Nutzung digitaler Daten und geschäftlichem Erfolg. Digitale Daten entstehen zunehmend überall, in jedem Betrieb und bei jeder Dienstleistung. Um international mit der Digitalisierung Schritt zu halten, bedarf es mehr als nur neuer IT-Fachkräfte. Es braucht ein Verständnis zu modernen Technologien und über Einsatzverfahren für eine Unterstützung im betrieblichen Alltag als auch in den Service- und Produktionsprozessen der Fachbetriebe.

Ein Grundverständnis der Bedeutung von Daten für den Wettbewerb auf dem Markt und eine Basiskompetenz im Datenmanagement erfordern weder Programmier- noch andere technische Kenntnisse. Benötigt wird ein umfassendes Verständnis der Zusammenhänge zwischen Digitalisierung und beruflicher Fachkompetenz als Querschnittsthema durch alle Berufsfelder. Fehlt das Grundverständnis bei Fachkräften, wird der Einsatz smarter Technologien und ein intelligenter Umgang mit Daten gehemmt. Denn Akteure mit einer

betriebliche Datenintelligenz verstehen die Datenlage und den Umgang mit Daten entlang der Wertschöpfungsketten und antizipieren daraus weitere effiziente Anwendungsszenarien.

Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe tragen seit jeher mit ihrer zentralen Rolle in der beruflichen Bildung zur Qualifizierung von Fachkräften bei. Der digitale Wandel muss daher in der Ausbildung aufgegriffen werden. Der qualifizierte Umgang mit betrieblichen und gesellschaftlichen Daten hin zu einer betrieblichen Datenintelligenz muss als Querschnittsthema in die verschiedenen Qualifikations- und Berufsebenen integriert werden.

Das von der Europäischen Union im Förderprogramm Erasmus+ finanzierte Projekt „BeDaLA – Betriebliche Datenkompetenz als Lehrkonzept in Ausbildungsberufen einführen“ will daher Lehrkräfte an Berufsschulen sowie Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben, bei denen die Lehrinhalte bisher ohne jegliche IT-Module ausgestaltet sind, mit einer Basiskompetenz im Datenmanagement ausstatten. Damit werden bisher IT-fremde Berufsbilder mit Grundlagen, Übungen und Best-Practice-Beispielen einer betrieblichen Datenintelligenz erweitert, die den Auszubildenden in ihren künftigen Arbeitswelten der datengetriebenen Wirtschaft bessere Chancen bieten.

Der Berufsschullehrerverband LVBS Sachsen unterstützt das Pilotprojekt, das vom Leipziger IFDT – Institut für Digitale Technologien gGmbH - im Zeitraum von Oktober 2022 bis April 2024 koordiniert wird. Gemeinsam mit dem baskischen Partner Bitoriano Gandiaga Fundazioa, einer Berufsschule Oteitza Lizeo Politeknikoa in Zarautz, sowie mit den assoziierten Organisationen ITKAM (Italienische Handelskammer für Deutschland) und HE-

TEL (Berufsschulverband des Baskenlandes) erarbeitet das Projekt geeignetes Material für Berufsschullehrkräfte und unterstützt den Transfer. Aus den drei Ländern Deutschland, Spanien und Italien werden Lehrkräfte eingeladen, das Projektmaterial zu testen, zu evaluieren und dadurch zu verbessern.

Das auf der Grundlage des Feedbacks finalisierte Lern-Lehrmaterial soll einen Baustein liefern, ausbildende Lehrkräfte in Berufsschulen und Betrieben mit einem Kompetenz-Transfer-Potenzial auszustatten, mit dem sie der jungen Generation ein wettbewerbsfähiges Profil für ihre Berufskarriere ermöglichen.

Das Projekt BeDaLA ist eine „Kleine Partnerschaft“ im europäischen Programm Erasmus+. Das Programm fördert die Zusammenarbeit in Europa in allen Bildungsbereichen von Hochschulen, über Berufsschulen bis zur Erwachsenenbildung. „Erasmus+ soll lebenslanges Lernen fördern, nachhaltiges Wachstum ermöglichen, sozialen Zusammenhalt und die europäische Identität stärken sowie Innovationen vorantreiben. Im Zentrum des

Programms stehen dabei die Themen Inklusion und Diversität, Digitalisierung, politische Bildung und Nachhaltigkeit, die eng miteinander verbunden sind“ (www.erasmusplus.de, www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung). Das Programm fokussiert auf Themen wie Inklusion und Diversität, Digitalisierung, politische Bildung und Nachhaltigkeit, die sich eng miteinander verzahnen. Es steht ein Gesamtbudget für Förderprojekte von ca. 26 Milliarden Euro im Zeitraum von 2021 bis 2027 zur Verfügung.

Kontakt: info@ifdt.org
<https://ifdt.org/ifdt-aktivitaeten/bedala/>

Laufzeit des Projektes:
Oktober 2022 – April 2024
Rahmenprogramm: Erasmus+

Projektträger:
Nationale Agentur – Bildung für Europa beim
Bundesinstitut für Berufsbildung

Projektnummer:
2022-1-DE02-KA210-VET-000082129





ERASMUS+ - SACHSEN IN DER BERUFSBILDUNG

Erasmus+ ist ein Programm der Europäischen Union, das Lernaufenthalte im Ausland für Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Führungskräfte und schulisches Unterstützungspersonal fördert. Dank des Programms lernen Teilnehmende Neues und stärken ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen.

Das Landesamt für Schule und Bildung erarbeitete ein umfangreiches Programm im Bereich „Interkulturelle Bildung und Erziehung“ und erhielt für das Erasmus+-Programm 2021-2027 eine Akkreditierung. Die Teilnahme von interessierten beruflichen Schulen wurde damit wesentlich erleichtert.

Im Mittelpunkt des Erasmus+-Plans stehen die Bereiche, in denen Innovationen angestrebt werden und die besonders vom Austausch im europäischen Rahmen profitieren können. Das Landesamt für Schule und Bildung benennt als konkretes Ziel der institutionellen Entwicklung für die kommenden Jahre, Maßnahmen in den folgenden Bereichen zu fördern:

1. Medienbildung und Digitalisierung
2. Politische Bildung und nachhaltige Entwicklung
3. Inklusion und Teilhabe
4. Integration
5. Gesundheit

6. Netzwerkbildung mit europäischen Partnern
7. Interkultureller Austausch
8. Fachliche, didaktische und Führungskompetenzen
9. Berufliche Kompetenzen.

Jedes Jahr im Oktober wird über das Schulportal das Interesse an Erasmus-Mobilitäten abgefragt. Aktuell wird der dritte Mittelabruf für den Zeitraum 01.06.2023-31.08.2024 bearbeitet. Noch bis 30. November 2022 können berufliche Schulen mittels unseres Online-Formulars in das Konsortialprojekt „Erasmus+-Sachsen“ aufgenommen werden. Die Voraussetzung dafür ist eine sogenannte OID-Nummer, die die Schulen eigenständig über das Erasmus-Portal der EU beantragen und uns mitteilen. In den vergangenen Jahren haben achtundzwanzig berufliche Schulzentren die Förderung genutzt.

In der neuen Erasmus+-Programmgeneration können Lehrkräfte, Führungskräfte und schulisches Unterstützungspersonal an Fortbildungskursen, Job-Shadowings, Hospitationsbesuchen oder Schulungen teilnehmen. Es können Experten aus dem Ausland eingeladen werden, die Veranstaltungen an der Schule unterstützen. Außerdem ermöglicht das Programm Auszubildenden die Teilnahme an Auslandspraktika oder an Wettbewerben, wie z. B. VET-Skills.

Die finanzielle Förderung erfolgt in Form einer Pauschale, die die Ausgaben zum großen Teil deckt. Zu beachten ist lediglich, dass eine Erasmus+-Mobilität ausreichend Vorlaufzeiten in der Organisation bedarf.

Von der Teilnahme profitiert Ihre Schule - ebenso profitieren alle Teilnehmenden individuell. Sie können Partnerschulen gewinnen und professionelle Netzwerke aufbauen. Sie tragen auch zur Verbreitung der europäischen Idee bei. Neue Horizonte und Motivation für den Beruf oder fürs Lernen sind in jedem Fall für alle Teilnehmenden garantiert.

Wenn Sie am Konsortialprojekt teilnehmen wollen, unterstützt Sie das Erasmus+-Team für Berufsbildende Schulen des Landesamtes für Schule und Bildung:

Erasmus+-Koordinator
 Herr Tomasz Jaskow
 Tel.: +49 3591 621-362
tomasz.jaskow@lasub.smk.sachsen.de

Referentin für Interkulturelle Bildung
 und Erziehung
 Frau Heike Paul
 Tel.: +49 371 5366-434
heike.paul@lasub.smk.sachsen.de
www.erasmusplus-sachsen.de

34. STAMMTISCH DER ÖPR VORSITZENDEN



*von Jürgen Fischer
2. Vorsitzender*

Am 12.10.2022 führte der LVBS seinen traditionellen Stammtisch der ÖPR-Vorsitzenden in der Gaststätte "Zum Schießhaus" in Dresden durch.

Diesmal hatten alle BSZ des Standortes Dresden einen Vertreter des ÖPR zum Stammtisch entsandt. Jürgen Fischer eröffnete den Stammtisch und begrüßte die Vorsitzenden der ÖPR und als Gäste Dirk Baumbach als Vertreter des HPR und als ersten Vorsitzenden des LVBS, sowie die Vorsitzende des Regionalverbandes Dresden des LVBS Petra Dittmer und den Leiter des Ausschusses Junge Berufspädagogen Torsten Paul. In den BSZ hat es durch die Wahlen im letzten Jahr einige Veränderungen gegeben, so dass etliche Teilnehmer das erste Mal unseren Stammtisch

besuchten. In der Einladung wurden schon einige mögliche Themen als Diskussionsgrundlage aufgeführt. So ergab sich auch dieses Mal schnell eine rege Diskussion. Es wurde über die Verfahrensweise für die Verteilung der schulbezogenen Anrechnungsstunden diskutiert, genauso wie über die Schuljahresplanungen. In einigen Schulen gab es zudem einen Wechsel in den Leitungspositionen was teilweise zu ungewohnten bzw. zu problematischen Abläufen führte, was ebenfalls die Diskussionen anregte.

In diesem Zusammenhang wies Jürgen Fischer auf die Bedeutung der Personalversammlungen hin. Dabei wurden die rechtlichen und organisatorischen Schwerpunkte für die Durchführung der Personalversammlungen dargelegt. Wann sollte eine Personalversammlung durchgeführt werden, wen soll bzw. muss man einladen und wie organisiert man eine interessante Personalversammlung. Auch hierzu gab es einen regen Austausch, in dem aber auch zum Ausdruck kam, dass die Teilnehmerzahlen oft nicht der Bedeutung des Gremiums entsprechen. Es ist tatsächlich unverständlich, dass die Kolleginnen und Kollegen zwar oft über Missstände und Probleme diskutieren, aber wenn es darauf ankommt, nämlich die Wertschätzung gegenüber dem ÖPR zu zeigen und die damit zusammenhängende Diskussionsplattform zu nutzen, „Wichtigeres“ zu tun haben. Das hilft dem ÖPR nicht. In der Personalversammlung besteht neben der Diskussion u.a. die Möglichkeit die Gewerkschaften und Verbände dazu zu hören, wie auch die rechtlichen Hintergründe durch die Stufenvertretungen (LBPR und

HPR) darlegen zu lassen. In anderen schulischen (Pflicht-) Veranstaltungen gibt es diese Möglichkeiten meist nicht.

In weiteren Punkten wurde unter anderem darüber gesprochen, wie denn die digitale Arbeit abgerechnet wird und wie man mit Verfügbarkeit bzw. mit der Erreichbarkeit umgehen soll. Hier konnten Dirk Baumbach und Jürgen Fischer aus der Arbeit der Stufenvertretungen berichten. So sind die ersten Schulen dabei Dienstvereinbarungen zwischen den Schulleitungen und dem ÖPR abzuschließen. Das setzt ein beiderseitiges Vertrauen voraus, ist aber eine sehr gutes Verfahren nachvollziehbare Regeln aufzustellen, die für alle Beschäftigten des Hauses gelten.

Andererseits wird auch mit dem Kultusministerium verhandelt, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet werden können.

Im zweiten Teil der Veranstaltung konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Leiterin des Referates Berufliche Schulen im LaSuB Standort Dresden, Frau Martin, begrüßen. Es ist auch hier schon eine gute Tradition geworden, dass sich Frau Martin die Zeit nimmt, um mit den ÖPR-Vorsitzenden ins Gespräch zu kommen und Fragen zu beantworten. In einem ersten Punkt ging es um die wichtigste Frage, die Absicherung des Unterrichts in den Berufsschulen. Verglichen mit anderen Schularten haben wir noch keine extremen Probleme, obwohl die Absicherung des Unterrichtes vor allem durch krankheitsbedingte Ausfälle



immer schwieriger wird. Verbindliche Zahlen können erst nach dem Stichtag im November genannt werden. Klar ist allerdings, dass der Lehrkräftemangel auch an den Berufsschulen nicht spurlos vorübergeht. Die zunehmende Belastung der Lehrkräfte stellt auch im berufsbildenden Bereich ein großes Problem dar. Hier sollen vor allem Assistenzsysteme Entlastung schaffen. Auch die Weiterentwicklung der Einstellungsverfahren ist ein wichtiger Punkt.

Zu den Einstellungsverfahren für grundständig ausgebildete Lehrkräfte (01.08./01.02. des Schuljahres) sind weitere Verfahren für Seiteneinsteiger (01.11./01.05. des Schuljahres) eingeführt worden. Hier ist vor allem die 3-monatige Einstiegsqualifizierung eine gute Möglichkeit, den Seiteneinsteigern den Weg zu erleichtern. Durch diese Verfahren wird auch die Stellung des ÖPR aufgewertet, da dieser sich zur Sinnhaftigkeit der jeweiligen Einstellung äußern muss.

Eine nächste Frage der ÖPR-Vorsitzenden war auch, ob Lehrer mit besonderen Aufgaben trotzdem schulbezogene Anrechnungsstunden erhalten können. In der Diskussion wurden dazu verschiedene Situationen beschrieben. Für die Tätigkeit, die ausgeschrieben war, wird die Höhergruppierung angestrebt und damit sollte sich die Abminderung erledigt haben. Ausgeschlossen ist es aber nicht. Vor allem wenn die Lehrkraft noch andere Aufgaben übernommen hat. Die Gesamtlehrerkonferenz (GLK) ist von der Schulleitung über die Verteilung der zur Verfügung stehenden

Anrechnungsstunden zu informieren. Dort besteht auch die Möglichkeit die Verteilung zu begründen bzw. zu diskutieren.

Auch zum Thema Einstellungsverfahren fand eine angeregte Diskussion statt. Frau Martin erläuterte, welches BSZ schulscharf einstellen kann. Dazu gibt es Absprachen zwischen den Schulreferenten und der Schulleitung. Im Ergebnis wird festgelegt, wer wie viele Stellen ausschreiben darf. Danach bereitet die Schulleitung in Abstimmung mit dem Referat die Ausschreibung vor. Besonders hervorgehoben wurde, dass in der Berufsschule das parallele Listenverfahren stattfindet. Alle waren sich einig, dass dies eine gute Verfahrensweise ist, da wir keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber im Verfahren verlieren. Bei mehreren Bewerbungen auf eine schulscharfe Stelle werden diejenigen Bewerber, welche nicht berücksichtigt werden können, automatisch im Listenverfahren aufgenommen. Das ist nicht in jeder Schulart so.

Die Zeit war wieder sehr schnell vorbei. Jürgen Fischer bedankte sich bei Frau Martin für Ihre Teilnahme und verabschiedete sie im Namen der Anwesenden. Danach gab es noch viele lockere Gespräche, die den Stammtisch abrundeten. Am Schluss verabschiedete Jürgen Fischer die Gäste und die ÖPR-Vorsitzenden mit dem Hinweis, dass der nächste Stammtisch für den 29.03.2023 geplant ist.

Viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen bedankten sich für die gelungene Veranstaltung und freuen sich auf den nächsten Stammtisch.



GESPRÄCH IM KULTUSMINISTERIUM MIT HERRN STAATSMINISTER PIWARZ

Zu Beginn des Schuljahres 2022/23 bat der LVBS um ein Gespräch bei Herrn Staatsminister Piwarz, um den Start in das neue Schuljahr, die Probleme der berufsbildenden Schulen und allgemeine Themen zu diskutieren und zu reflektieren. Am 28. September 2022 fand das Gespräch im Kultusministerium statt. Seitens des LVBS nahm Dirk Baumbach, erster Vorsitzender, und Torsten Paul, Ausschussvorsitzender der Jungen Berufsschullehrkräfte, teil. Staatsminister Piwarz wurde unterstützt durch Herrn Glowka, Abteilungsleiter der Abteilung 3, Grundsatz/ Berufsbildende Schulen, Frau Zeller, Referatsleiterin Referat 24 Lehrerbildung und Herrn Habermalz, Referatsleiter Referat 23 Lehrpersonal.

Dominiert durch den Lehrkräftemangel, der mittlerweile auch die berufsbildenden Schu-

len erreicht hat, starteten wir in den Austausch. Deutlich messbar, da neben dem reduzierten und nicht ausreichbaren Ergänzungsbereich ebenso der Grundbereich keine vollständige Ausreichung erfährt, haben wir auf die Wichtigkeit eines Personalentwicklungskonzepts hingewiesen. Die Altersstruktur an den BSZ zeigt, dass der Anteil Ü60 an unserer Schullart knapp 20% der Lehrkräfte ausmacht und deren Eintritt in das Rentenalter bereits mit 63 Jahren beginnt, trotz Bindungszulage und Altersanrechnungen. Besonders besorgniserregend ist, dass keine verlässliche Größe existiert, welche beruflichen Bedarfe (Fachrichtungen) künftig gebraucht werden. Sachsens berufsbildende Schulen brauchen nicht nur Lehrkräfte, sondern auch die „richtigen“. Aktuelle Ereignisse gestalten einen langfristigen Planungsansatz zusätzlich deutlich schwieriger.

Branchen des Mittelstandes sind einer starken Veränderung ausgesetzt – eine Bäckerei, die aus Kostengründen (Energie- und Absatzproblem) aufgibt, bildet keinen Azubi aus. Und so finden sich viele Beispiele dafür, wie dynamisch die Situation ist und künftig bleiben wird und wie Klassenbildung stattfindet. Der in Umsetzung befindliche Teilschulnetzplan, die daraus resultierenden Problemlagen an den einzelnen BSZ und die angekündigte Evaluierung im Jahr 2025 müssen auch diese Sachlage erfassen und kurzfristige Reaktionen ermöglichen.

Weiterhin gilt es direkt an die 61 BSZ heranzutreten, Ausbildungszahlen zu ermitteln sowie Lehrerbedarfsprognosen mit den Schulleitungen vor Ort zu erstellen und als Zielgröße nicht 100 %, sondern 110% vorzuhalten – denn das ist der Bedarf, wenn man Langzeitkranke und Ausfälle einpreist.

Allein mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften wird es nicht gelingen, eine Besserung einzuleiten. Es sind schlichtweg zu wenige im Lehramt für berufsbildende Schulen immatrikuliert, um die jährlichen Abgänge zu ersetzen, die steigenden Schülerzahlen aufzufangen und auf aktuelle Situationen wie den Zuwachs ukrainischer Flüchtlinge zu reagieren. Seiteneinsteiger werden auch künftig im schulischen Alltag eine nicht unwichtige Rolle haben. Darauf achten, dass die eingerichteten Zugangsvoraussetzungen gleichzeitig einen machbaren Qualifizierungsweg aufzeigen, ist essentiell wichtig und muss sich in der Lehrerqualifizierungsverordnung widerspiegeln. Und letztlich sind neben der Qualifizierung die Anerkennung von Abschlüssen folgerichtig an eine Eingruppierung zu knüpfen.

Trotzdem der Lehrkräftemangel de facto zum Dauerbrenner geworden ist, sind die im Schuldienst befindlichen Personen nicht noch mehr zu überlasten. Altersanrechnungen und

Teilzeit haben ihre berechtigten Gründe. Den Lehrkräftemangel aber durch das vorhandene Schulpersonal zu kompensieren, indem über die Aufgabe von Teilzeit Arbeitsvermögen generiert wird, kann nur über Freiwilligkeit der Beschäftigten angefragt werden.

Wohl wissend, dass die Kernaufgabe der Lehrkräfte das Unterrichten ist, sind die Assistenzsysteme ein wichtiger und notwendiger Teil, die nicht nur verstetigt, sondern weiter ausgebaut werden müssen. Es darf kein BSZ geben, welches ohne Schulverwaltungsassistenz den alltäglichen Organisations- und Verwaltungsaufwand meistern muss.

Im weiteren Verlauf wurden strukturelle Maßnahmen angesprochen. Hier standen neben der Stärkung der Personalvertretung an den Schulen z.B. bei der Vergabe von Leistungsprämien, bei schulscharfen Einstellungen, bei der Planung der Vorbereitungswoche auch die hohe Belastung der Kolleginnen und Kollegen im Blockunterricht sowie der überdurchschnittlich hohe Bedarf an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, gerade im Blick auf Industrie 4.0 und Digitalität, auf der Agenda.

Im dritten und letzten Teil der Gesprächsrunde standen allgemeine schulartübergreifende Themen im Vordergrund. So u.a. die Umsetzungspraxis bei den Bindungszulagen für Lehrkräfte ab 63. Weiterhin wiesen wir darauf hin, dass die im Stellenplan ausgebrachten Stellen in A14 für Lehrkräfte mit besonderen schulischen Aufgaben deutlich zu gering sind. Zum Abschluss forderten wir den Arbeitgeber auf, wertschätzende Maßnahmen zu Dienstjubiläen bei langjähriger Zugehörigkeit im Schuldienst durch eine besondere anerkennende Art und Weise des Kultusministeriums auf den Weg zu bringen.

Als werbendes Mitglied wählen Sie eine der Prämien und erhalten diese nach erfolgreicher Gewinnung eines neuen LVBS-Mitgliedes (immer solange der Vorrat reicht). Dazu den umseitigen Mitgliedsantrag ausfüllen und an die LVBS-Geschäftsstelle senden.

Name des Werbers:

Prämie 1: LVBS-Trinkflasche

Prämie 2: LVBS-Tasche

Prämie 3: Powerbank + Stift + Buch



LEISTUNGSPRÄMIEN IM SCHULDIENTST



von Dirk Baumbach
1. Vorsitzender

Leistungsprämien im Schuldienst gibt es zweimal jährlich für die Beschäftigten. Beide Verfahren der Prämienvergabe waren in der Vergangenheit nahezu gleich. Leistungsprämien sind somit eine finanzielle Wertschätzung hervorragender Leistungen im Schuldienst durch den Arbeitgeber.

Im Frühjahr werden Leistungsprämien nach dem Handlungsprogramm eröffnet. Insgesamt stehen 5.000.000 € allerdings ausschließlich für Tarifbeschäftigte zur Verfügung. Diese Prämien werden in der Regel im August ausgezahlt.

Die Zuweisung dieses zusätzlichen Prämienbudgets erfolgt aktuell bis zum 31. Dezember 2023. Inwieweit es eine Fortführung geben wird, bleibt offen.

<https://www.bildung.sachsen.de/blog/wp-content/uploads/2015/08/Handlungs-programm-Nachhaltige-Sicherung-der-Bildungs-qualit%C3%A4t-im-Freistaat-Sachsen.pdf>

Zum Ende des Jahres (reguläres Verfahren)

werden Leistungsprämien nach Haushaltslage und vorhandenen Mitteln für Tarifbeschäftigte und Beamte gezahlt.

Die Mittel für die Gewährung von Leistungsprämien an Beamte sind im Haushaltsplan ausgebracht. Dagegen müssen die Mittel für die Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte im Haushalt zunächst erwirtschaftet werden. Dies geschieht, wenn z. B. Stellen längere Zeit nicht oder unterwertig besetzt sind. Diese Prämien werden in der Regel im November ausgezahlt. Es gab allerdings schon Jahre, in denen keine Leistungsprämien ausgezahlt worden sind.

Aus der Summe der zur Verfügung stehenden Mittel ergibt sich die Anzahl der Leistungsprämien, die vergeben werden kann. An jeder Schule ist die Prämiensumme zu vergeben, die ihr konkret nach Anzahl der Beschäftigten zugewiesen wurde. Jede Schule erhält jedoch mindestens eine Leistungsprämie zugeteilt. Die Mindesthöhe von 800 € (978,60 € einschließlich Arbeitgeberanteil) ist bei der Prämienvergabe einzuhalten. Gleiches gilt für die festgelegte Höchstsumme von 3.800 € (4.648,35 € einschließlich Arbeitgeberanteil). Neben Einzelprämien können ebenso Gruppenprämien vergeben werden. Letzteres ist häufig für die Arbeit in Teams sinnvoll.

Die Entscheidung über die Vergabe obliegt dem Schulleiter im Benehmen mit dem ÖPR. Dabei bedeutet „Benehmen“ das ernsthafte Bemühen um die Herstellung eines Einverständnisses. ÖPR, Frauenbeauftragte und die örtliche Schwerbehindertenvertretung haben ein Vorschlagsrecht. Gleichwohl kann der Schulleiter davon aus sachlichen Gründen abweichen. Ebenso ist auf Antrag des ÖPR die Gesamtlehrerkonferenz anzuhören. Hier ist der zur Verfügung stehende Zeitraum meist sehr knapp und es ist ratsam und empfehlenswert, bereits im Jahresarbeitsplan eine Gesamtlehrerkonferenz nach den Herbstferien aufzunehmen.

Über die Verteilungsgrundsätze haben sich der Lehrerhauptpersonalrat und das Kultusministerium verständigt und einen Kriterienkatalog erarbeitet. Der Kriterienkatalog ist dabei so zu lesen, dass er als unvollständige Anregung bei der Wahl zu Rate gezogen werden kann. Der Kriterienkatalog gehört als Anlage dem Erlass bei. Wir geben Ihnen daher diesen hier zur Information und Orientierung mit.

Mögliche Kriterien für die Vergabe von Leistungsprämien

Im Folgenden werden besondere Leistungen beispielhaft aufgeführt, für die eine Leistungsprämie gewährt werden kann. Die Aufzählung ist ausdrücklich nicht abschließend und stellt eine Empfehlung dar.

Die Lehrkraft hat:

- die Aufgaben des Schulleiters oder stellvertretenden Schulleiters für mehrere Monate im Falle der Vakanz amtierend wahrgenommen
- besondere Leistungen in der täglichen Unterrichtsarbeit (insbesondere auch bei der Unterrichtung von Vorbereitungsklassen und –gruppen) erbracht
- besonderes, überdurchschnittliches Engagement im Rahmen der Betreuung von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder bei der lernziel-differenten Unterrichtung von Schülern oder der Betreuung von Klassen mit einem signifikanten Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund gezeigt
- überdurchschnittliches Engagement und besondere Ideen bzw. Ergebnisse bei der Gestaltung der Schule einschließlich ihrer Außenanlagen erbracht
- die Arbeit an speziellen Projekten oder in Arbeitsgruppen mit herausragenden Ergebnissen (Suchtprävention, Gewaltprävention usw.) geleistet oder besonderen Einsatz bei der Vermittlung von Medienkompetenz gezeigt
- über die eigentliche Unterrichtsverpflichtung hinaus besonderen Einsatz gezeigt und außerordentliche Ergebnisse erzielt für die spezielle Förderung von Schülern, zum Beispiel für hochbegabte Schüler, für Schüler mit Migrationshintergrund, für Schüler mit besonderen Lernschwierigkeiten
- besonderen Einsatz gezeigt und besondere Ergebnisse erzielt beim Schüleraustausch und bei Kontakten zu ausländischen Schulen
- besondere Unterrichtsformen mit daraus resultierenden positiven Ergebnissen eingesetzt
- an kleinen Grund-, Ober- und Förderschulen (ohne eine derartige Funktionsstelle) die Aufgaben des stellvertretenden Schulleiters wahrgenommen
- war (ist) als Landesprogrammlehrkraft tätig
- hat besondere Aufgaben (z. B. Sicherheitsbeauftragte, LRS-Verantwortliche, GTA-Verantwortliche usw.) wahrgenommen
- wiederholt (z. T. ohne Unterbrechung) als Mentor in der Ausbildung von

Referendaren und / oder Seiteneinsteigern gearbeitet

- wiederholt im Grund- und Leistungskursfach mit erhöhtem Korrekturaufwand (Deutsch, Geschichte, Englisch) ohne Anrechnung K6 / K9 gearbeitet
- wiederholt in Fächern mit erhöhtem Korrekturaufwand (Deutsch, Geschichte, Englisch) gearbeitet, in denen eine Mehrzahl der Schüler auch die schriftliche Abschlussprüfung ablegt
- wiederholt eine große Anzahl von mündlichen Abschlussprüfungen zu erstellen und abzunehmen
- neben Klassenleitertätigkeiten auch noch eine Weiterbildung (Zertifikat), beispielsweise für LRS-Förderung absolviert
- sich an der Förderschule neben der Klassenleitertätigkeit verstärkt in der Diagnostik und Inklusion engagiert
- besondere, von der Schulaufsicht übertragene Aufgaben (z. B. Ausbildungsleiter, Mitglied von Autorengruppen für Prüfungsaufgaben, Mitglied von Lehr-

plankommissionen), mit besonderem Engagement und Ergebnissen erfüllt

- vielfältige Aufgaben als Personalrat (auch in Stufenvertretungen) erfüllt
- vielfältige Aufgaben als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung erfüllt
- das Funktionieren des gerade während der Pandemie unverzichtbaren Systems zur Umsetzung digitaler Unterrichtsformen gewährleistet (z. B. Einrichtung/Betreuung von LernSax u. ä. digitalen Lernplattformen, Anleitung des Kollegiums zur Nutzung digitaler Lehrmittel und Unterrichtsmethoden, Einrichtung/Wartung der Leih-Laptops für Schüler, Lösung technischer Probleme u. Ä.)

Wenn Sie durch ihren Schulleiter gewürdigt wurden, gratuliere ich ebenso. Wenn nicht, bleiben Sie dennoch motiviert und engagiert, im Interesse unserer Lehrlinge und Auszubildenden.



PLANUNG VON UNTERRICHT BEI LERNFELD-STRUKTURIERTEN LEHRPLÄNEN

KURZE BEGRÜNDUNG FÜR DIE EINFÜHRUNG LERN- FELD STRUKTURIERTER LEHRPLÄNE

Berufliche Ausbildung hat seit ihren Anfängen (zu verschiedenen Zeiten und in unterschiedlichem Umfang), damit zu kämpfen, nicht theoriehaltig genug zu sein, zu wenig praktische Relevanz zu haben bzw. zwischen den Dualpartner:innen zu wenig abgestimmt zu sein. Das liegt in der Natur der Sache. Am Arbeitsplatz gibt es in der Regel Personen die Arbeiten sollen und deren Aufgabe nicht vorrangig die Ausbildung ist und es sollen die Aufgaben erledigt werden, sodass wenig Zeit für die Ausbildung geben ist. In der Schule fehlen die betrieblichen Aufgabenstellungen und der Ernstcharakter, den der Arbeitsplatz fordert. So müssen die Ordnungsmittel (die Lehrpläne für Betrieb und Schule) die Anforderungen so formulieren, dass sich mit der jeweiligen Arbeit der Lernorte eine sinnvoll abgestimmte Berufsausbildung ergibt.

Die Gestalt der (Rahmen-)Lehrpläne der Schule und die Ausbildungsrahmenpläne des Betriebs sind also die Voraussetzung für eine funktionale und mit der betrieblichen Ausbildung abgestimmte Ausbildung. Nach langen Jahren, das Abstimmungsproblem auf andere Weise in den Griff zu bekommen, wurden seit Mitte/ Ende der 90er Jahre Lernfeldlehrpläne eingeführt. Sie haben für die verschiedenen Berufsfelder, Berufsgruppen und Einzelberufe

unterschiedliche Struktur und Ausrichtung. Für die Ausbildung der Lehrkräfte an der TU Dresden haben wir für unsere Studierenden an der Professur Metall- und Maschinentechnik/ Berufliche Didaktik (neben Metalltechnik verantwortlich auch für die berufliche Fachrichtungen Elektrotechnik und Informationstechnik und die Informationstechnik/ Informatik) ein Konzept und eine ausführliche Anleitung für die Planung Lernfeld-strukturierter Unterrichts entwickelt.

Der erste Grundsatz dieses Konzeptes basiert auf einer möglichst klaren Definition des Begriffes Kompetenz, das als das „Können“/ „In-der-Lage-sein-zu“ verstanden wird, auch in chaotischen Situationen das Angemessene (bzw. nicht nur etwas richtig, sondern das Richtige) zu tun. Kompetenzen sind demnach „... entwickelte innere Dispositionen bzw. Anlagen von Personen, die aufgrund von gesetzten Zielen sich in komplexen Handlungen erweisen“ (Erpenbeck, Rosenstiel, 2007). Unser Konzept knüpft darüber hinaus an das Kompetenzkonzept der KMK an, (das Erpenbeck durchaus kritisch sieht) und das (mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen, 2011) eine Unterteilung in Fach-, und Selbst- und sozialer Kompetenz sowie Methodenkompetenz(en) vornimmt (KMK 2021).

Lernfeld-Lehrpläne verlassen die sachlogische Struktur und fordern eine prozesslogische Anlage des Unterrichts: Das bedeutet nicht, dass der Inhalt unwichtig wird, sondern dass dieser eingebunden ist in die Prozess-(Handlungs-)Struktur der „vollständigen Handlung“. Prozesse sind in ihrer Anlage (und in den ihnen zugrundeliegenden Kompetenzen) in der Regel dauerhafter als die Inhalte (die den Maschinen und Anlagen z. B. zugrundeliegende Wirkprinzipien sind different bzw. schnell(er) änderbar). Sie hängen von der übergreifenden Organisation und der gegebenen technischen Einrichtung ab. Früher musste – die Lehrpläne sind verbindlich – oft Unterricht über Inhalte stattfinden, die in der Praxis nicht mehr relevant waren.

Kompetenzprofile für unterschiedliche Berufe/ Berufsgruppen

Unterschiedliche Berufe gibt es, weil in den Unternehmen unterschiedliche Aufgaben zu bewältigen sind. Es liegt also in der Natur der Sache, dass die Berufe unterschiedliche Kompetenzprofile aufweisen. In der Analyse zeigt sich, dass es – aufgrund der Konstruktionsprinzipien der Berufe – übergreifende Bündel von Kompetenzen gibt, die den Beruf ausmachen und natürlich Abweichungen auf einer feineren Ebene. Um die übergreifenden Herausforderungen für die Didaktik zugänglich zu machen, sind im Folgenden solche Bündel dargestellt. Es gibt Berufe, die sind ausgerichtet auf die:

- Herstellung und Installation. Sie sind prospektiv (auf ein zukünftig bestehendes Produkt) und fertigungsbezogen (z. B. industrielle Metallberufe) bzw. installieren Baugruppen und Systeme (z. B. Anlagenmechanik SHK oder Elektroniker:in für Gebäude und Systeme). Zukünftige Fachkräfte sollen sich anhand z. B. eines Planes vorstellen können, wie das zu erstellende Teil aussehen

soll, wenn es fertig ist – und wie dahin zu kommen ist.

- Vorgegebene Systeme. Sie sind instandzuhalten, in größere Anlagen zu integrieren, in ihnen auftretende Fehler sind zu diagnostizieren, und sie sind in Betrieb zu nehmen.
- Kundinnen und Kunden (z. B. im Verkauf des Automobils, oder im Service). Das stellt besondere Anforderungen, die je nach Aufgabe, sehr anspruchsvoll sein können.
- Geschäftsprozesse, wenn z. B. die IT-Fachkräfte Netzwerke, Datenbanken oder Software für unterschiedliche Personengruppen (mit spezifischen Rollen und Berechtigungen) bereitstellen müssen und dabei die jeweiligen Besonderheiten (z. B. bezüglich Sicherheit) beachten müssen.
- Den Körper bzw. auch psychische Dispositionen. In Therapie, Medizin oder Pflege können die ausgebildeten Fachkräfte den Menschen sehr nahekommen und es besteht möglicherweise die Gefahr, dass sie übergriffig werden (auch wenn sie es nicht wollen).

Ist Unterricht nach Lernfeldern zu planen, so können verschiedene Schritte der Planung identifiziert werden:

- 1. Berufsanalyse:** Im ersten Schritt muss Klarheit über das Berufsbild mit übergreifenden Kompetenzprofil geschaffen werden. Das gilt auch bezogen auf die Arbeitsorte (eher Baustelle, Werkstatt, Shopfloor in der Massenfertigung), die Arbeitsgegenstände (Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, Instrumente), die (vorwiegenden) Arbeitstätigkeiten, -organisationsformen.
- 2. Analyse des im Lernfeld geforderten Kompetenzprofils,** des Niveaus und

der Ausprägung der Kompetenzen (vorher entwickelte Kompetenzen, auf die aufgebaut werden kann, nachfolgende Kompetenzentwicklungsansprüche, die auf den Kompetenzen des Lernfeldes aufbauen)

3. **Vorstrukturierung des Lernfeldes:**

Mögliche Aufteilung des Lernfeldes in prozessbezogene logische Einheiten (Lernsituationen), denen unterschiedliche Prozess(schritt)e, z. B. Auftragsannahme, Expert:innenbefragung, Konstruktionsanalyse, Fertigungsaufgabe (oder kleiner: Fertigungsplanung, -durchführung, -bewertung), Montageaufgabe, Diagnoseaufgabe, Inbetriebnahmeanalyse, Streitgespräch usw. oder aber Lerngegenstände (z. B. Zerspanungsprozesse mit Hilfe unterschiedlicher Fertigungsverfahren wie Drehen und Fräsen, Geräte oder Systeme mit unterschiedlichen Wirkprinzipien) zugrunde liegen.

4. **Grober Entwurf** der (das Lernfeld abdeckenden) handlungsorientierten (prozesslogischen) **Lernsituationen**. Dazu ist ein erstes (Lernaufgaben-)Szenario zu entwerfen. Fragen dazu, die grob beantwortet werden sollten:

- Welche betrieblichen Arbeitsprozesse beinhalten die beruflichen Handlungssituationen? Könnte eine dieser Situationen (an das Lernfeld angepasst), Pate für die schulische Lernsituation sein?
- Gibt es eine bzw. verschiedene Problemstellung/en, die von den Lernenden bearbeitet werden können und die geforderten Kompetenzen beinhalten?
- Können die geforderten Kompetenzen mit dieser Handlungssituation entwickelt werden? – Wenn nicht: Ist eine weitere Lernsituation zu pla-

nen, die die vernachlässigten Aspekte beinhaltet oder insgesamt eine andere Lernsituation zu suchen?

- Ist der avisierte Lerngegenstand relevant (exemplarisch, gegenwarts- bzw. zukunftsbedeutend)? Ermöglicht er einen Zugang der Lernenden zum Prozess und zu im Beruf bzw. Lernfeld relevanten Inhalten? Eröffnet er genügend Schwierigkeiten (Lerngelegenheiten für die Lernenden)? Ist er also motivierend?
 - Ist das Niveau in etwa angemessen? Sind verschiedene Schwierigkeitsgrade (inhaltlich, prozedural) möglich (Differenzierungsaspekt)?
 - [Habe ich genügend Informationen bzw. Materialien, die ich in den Unterricht einbringen kann? Wenn nicht: Kann ich mit einem Ausbildungsbetrieb kooperieren und dadurch dieses Problem entschärfen (sowie zusätzlichen Gewinn für meine Kooperation ziehen)? Woher kann ich sie ansonsten bekommen (z. B. Bibliothek, Internetrecherche, Kontaktaufnahme z. B. mit Anbieter:innen von Produkten oder mit Lehrmittelhersteller:innen)? Falls weiterhin bestehend: Welche anderen Möglichkeiten ergeben sich, das Problem zu „umschiffen“?]
- ### 5. **Feinplanung der Lernsituation:** Hier steht erst einmal die Entwicklung der **Lernaufgabe** im Vordergrund. Wie bereits gesagt, beschreibt die Lernaufgabe im besten Fall ein Szenario, eine berufliche Handlungssituation. Sie wirft eine (oder mehrere) Problemstellung(en) auf, die in diesem Schritt präzisiert werden müssen. Damit die Lernenden selbsttätig werden können, muss die Aufgabenstellung offen genug sein. In der Aufgabenstel-

lung müssen (explizit und/oder implizit) Entscheidungskriterien unterlegt sein, die es den Lernenden möglich machen, Entscheidungen bzgl. ihrer Aufgabe zu fällen. Schon das Setting gibt Anhaltspunkte: Soll eine PV-Anlage auf das Dach gebracht, eine komplexe Welle hergestellt oder eine Schaltung installiert werden, sind bestimmte (z. B. räumliche, maschinelle, werkzeugbezogene oder durch die Konstruktion bedingte) Rahmenbedingungen gegeben, die bei der Lösung der Aufgabenstellung von den Lernenden mit bedacht werden müssen. Zusätzliche Bedingungen können u. a. in Auseinandersetzung mit „Kundinnen bzw. Kunden“ eingebracht werden. Die Lernaufgabe strukturiert auch die folgenden **Unterrichtsphasen** vor. Wie bereits angeführt können der Lernsituation bestimmte **komplexe Unterrichtsverfahren** unterlegt werden. Als unterstützende Literatur kann hier das Buch von Pahl 2021 eingesetzt werden. Die dort aufgeführten Verfahren zeichnen immer einen Ablauf (Unterrichtsphasen) vor. In diesen Phasen (die dem **Konzept der vollständigen Handlung** folgen) ist die **inhaltliche** Auseinandersetzung (Entwicklung von fachlichem Wissen) mit aufzunehmen. Am besten ist es, wenn die Lernenden selbst das Bedürfnis entwickeln, sich mit fachlichen Fragen auseinanderzusetzen, um das gegebene Problem gut zu lösen. Zum Ende der Lernsituation kann eine Phase eingebaut werden, die das erarbeitete fachliche Wissen (also z. B. Erkenntnisse über Werkstoffe, über naturwissenschaftliche Wirkprinzipien, über Schaltungen usw.) in einen systematischen Zusammenhang bringt, sodass die Erkenntnisse in folgenden Lernfeldern wieder aufgegriffen werden können. Die Bereitstellung von **Unterrichtsmaterialien** soll den Lernenden

nicht zu viel an Denkarbeit wegnehmen, sie aber bei der Lösung des Problems auch nicht allein lassen. Je nach Voraussetzungen der Lernenden und gegebenen Lernfeld (Beginn bzw. Mitte oder Ende der Ausbildung) können die Materialien mehr führen (z. B. auf mögliche Vorgehensweisen im Prozess bzw. Prozessschritte aufmerksam machen) oder mehr inhaltliche Gesichtspunkte aufgreifen, die für die Schülerinnen und Schüler ansonsten wenig zugänglich wären. Die Ausarbeitung von **Prüfungen** ist möglichst handlungsorientiert anzulegen. Prüfungsbestandteile können Prozessprodukte (wie z. B. Skizzen oder Zeichnungen, Gesprächs- oder Protokolle von durchgeführten Versuchen oder auch aufgebaute, funktionierende Schaltungen sein. Prozessbegleitend können (per Bogen aufgenommene) Beobachtungen bzw. (bewertete) Fachgespräche einbezogen werden. Klassenarbeiten sollten in einem handlungsorientierten Unterricht nicht mehr ganz so in den Vordergrund treten (und – wie oben bereits angeregt – bedürfen einer vorherigen inhaltlichen Systematisierung).

Werden entsprechende Lernsituationen in Lernortkooperation entwickelt, so bedarf diese Vorgehensweise zwar einer gewissen Vorbereitungs- und Kommunikationsarbeit, aber sie garantiert mehr oder weniger auch, dass der Unterricht nicht aufgrund unendlicher jährlicher Wiederholungen langweilig wird, bzw. dass die Lehrkraft immer weiter lernt und den Schülerinnen und Schülern einen interessanten Unterricht bietet.

Autor:

Prof. Dr. phil. habil. Martin D. Hartmann

Technische Universität Dresden

Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken

Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, Onlineabruf 02.11.2022: https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/der_deutsche_qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_lernen.pdf?_blob=publicationFile&v=1:

Erpenbeck, John, Rosenstiel, Lutz von (Hrsg.) (2007): Handbuch der Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart: Schäfer Poeschel 22007

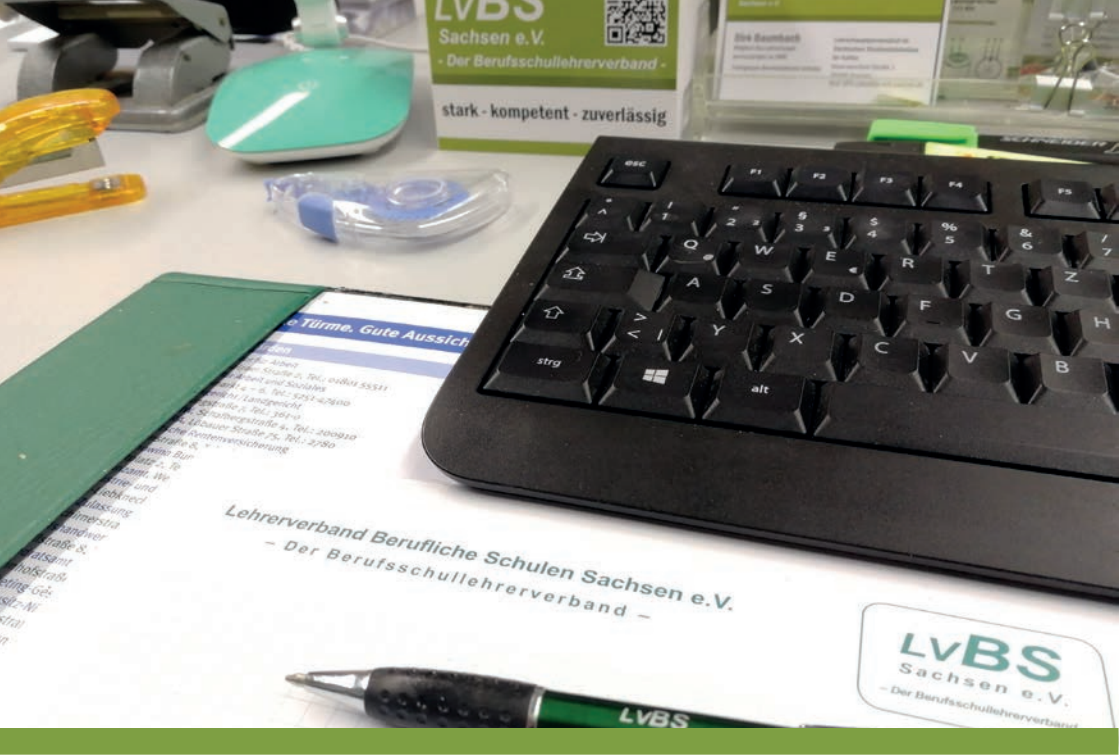
Pahl, Jörg-Peter; Pahl, Maike-Svenja (2021): Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. Ein Kompendium für Lehrkräfte in Schule und Betrieb, Bielefeld: wbv Sekretariat der KMK (2021): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, Berlin

DER LVBS LEHRER-KALENDER 2022/23

**FÜR MITGLIEDER
KOSTENLOS
ÜBER DIE SCHULPOST**

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





DIE DIGITALE SEITE HAFTUNG BEI DIGITALEN ENDGERÄTEN

Mit der Digitalisierungsoffensive des Bundes erhielten Lehrkräfte digitale Endgeräte zur dienstlichen Nutzung. Die Geräte wurden von den Schulträgern angeschafft und über die Schulen ausgegeben. Dazu haben die Schulträger unterschiedlich ausformulierte Leihverträge aufgesetzt und den Lehrkräften bei Übernahme der Geräte zur Gegenzeichnung als Bedingung der Ausleihe vorgelegt. Der Lehrerhauptpersonalrat hatte dazu bereits mehrere Anfragen aus den Gremien der Örtlichen Personalvertretung erhalten und um rechtliche Klärung der Ausleih- und Nutzungsvereinbarungen das Kultusministerium angefragt. Im Vierteljahresgespräch am 24.03.2022

erfolgte bereits dazu die Beantwortung. Die entsprechende Passage wurde im Infoblatt des HPR (Schulportal ID: 232640) veröffentlicht.

Stand der Ausstattung der Lehrkräfte mit digitalen Endgeräten

Die Ausreichung der Endgeräte verzögert sich z. T. wegen fehlender Kapazitäten bei der Einrichtung der Dienstlaptops. Diese ist nicht Aufgabe der PITKOs. Schulträger stehen dafür Fördermittel aus dem Digitalpakt zur Verfügung.

Lehrkräfte, die vom Schulträger bereitgestellte Endgeräte nutzen, haften nach den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung bzw. Beamtenhaftung, d.h. der Freistaat Sachsen tritt in die Haftung ein und kann von Beschäftigten nur bei grob fahrlässig odervorsätzlich verursachter Schaden Regress fordern.

Der LHPR rät Lehrkräften davon ab, einen unmittelbaren Schadensausgleich gegenüber dem Schulträger zu leisten. Dies gilt auch für Bagatellschäden.

Befristet eingestellte ukrainische Lehrkräfte erhalten kein Dienstgerät, sie können aber eines der Leihgeräte nutzen, die für Schüler im häuslichen Lernen angeschafft wurden.

Weiterhin bleibt festzuhalten, dass, auch wenn die Lehrkraft einen Vertrag mit dem Schulträger eingegangen ist, in einem Scha-

densfall der Freistaat die Lehrkraft nur dann in Regress nehmen kann, wenn ein Nachweis der groben Fahrlässigkeit oder des Vorsatzes vorliegt. Entsprechend ist der Lehrkraft zu empfehlen, dies zu verneinen. Damit ist der Schulträger in der Verantwortung, den Sachverhalt mit dem LaSuB zu klären. Die Lehrbezirkspersonalräte und der Lehrerhauptpersonalrat sind in einem solchen Verfahren in der Beteiligung. Mitglieder des LVBS haben zusätzlich über ihre Dienstaftpflichtversicherung einen Versicherungsschutz.

In einer künftigen Lehr- und Lernmittelverordnung (ehemals: Sächsische Lernmittelverordnung [SächsLernmitVO]) werden in einem neuen Abschnitt Regelungen fixiert, die auf mobile Endgeräte für Lehrkräfte ausgerichtet sind. Der Lehrerhauptpersonalrat arbeitet derzeit mit dem Kultusministerium an einem Dokument, welches allgemeine Ausleih- und Nutzungsbedingungen für dienstliche Endgeräte und deren Zubehör zum Inhalt hat. Sobald dieses fertiggestellt ist, informieren wir darüber.



AUSSCHUSS SENIOREN DES LVBS

AUSFLUG DER SENIORENGRUPPE DES LVBS AM 9. SEPTEMBER 2022 ZUR LANDESGARTENSCHAU NACH TORGAU



*von Andreas Füll
Ausschuss Senioren*

Nach zweijähriger coronabedingter Zwangspause konnten wir endlich wieder einen Ausflug der LVBS-Seniorengruppe organisieren. Ziel war die die 9. Sächsische Landesgartenschau in Torgau.

Los ging es am Treffpunkt Hauptbahnhof in Dresden, natürlich mit den aktuellen Fragen: „Werden die Züge fahren, haben sie Verspätung, bekommen wir den Anschlusszug, ...?“ Die Antwort war - zumindest für diesen Tag - ja, alles hat geklappt - die Bahn scheint doch zuverlässiger zu sein als ihr Ruf!

Nach der entspannten Anreise per Bahn, einer kleinen Stärkung im Café am Eingangsbereich und der Vervollständigung der Gruppe mit den aus Leipzig individuell angereisten Teilnehmern wurden wir von einer gutgelaunten Gästeführerin in Empfang genommen.

Und los ging es mit unserer rund 90-minütigen Tour über das Gelände der Landesgartenschau. Unter dem Motto „Natur. Mensch. Geschichte.“ Erfuhren wir allerlei interessante Fakten und Geschichten im Bereich des historischen, noch zu Festungszeiten im 19. Jahrhundert angelegten Stadtparks „Glacis“. Aus dem ehemaligen Vorland der Festungsanlage entstand ein wunderschönes Erholungsgebiet mit altem Reitweg unter noch älteren Bäumen, liebevoll angelegten Spielplätzen (z.B. mit dem großen Kranich) und Blumenarrangements. Altes und Neues geht hier eine gelungene Symbiose ein.

Die weiteren Bereiche der Landesgartenschau sind ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie man mit vielen guten Ideen, Enthusiasmus und dem nötigen Kleingeld aus alten Brachen einen Kultur-, Sport- und Landschaftsraum gestalten kann, der die Attraktivität des städtischen Lebensraums enorm steigert und allen Einwohnern und Gästen der Stadt Torgau auch in Zukunft ein Stück Lebensqualität schenken wird. Zusammen mit



der historischen, vor allem in der Renaissance entstandenen Altstadt ist ein Besuch Torgaus auch nach dem Ende der Landesgartenschau absolut empfehlenswert. Nicht zu vergessen: Auch den Streichelzoo für die Jüngsten und das grüne Klassenzimmer für Schulklassen der Stadt wird es ebenfalls nach dem Ende der Landesgartenschau weiterhin geben.

Nach etwa zwei Stunden Rundgang verabschiedete sich unsere Gästeführerin von der Gruppe, natürlich nicht ohne ein Gruppenbild zu machen. Danach hatten alle Teilnehmer noch Zeit, Torgau individuell zu erkunden, sich zu stärken oder auch ein Andenken an den Tag und die Stadt zu erwerben.

Gegen 15:00 Uhr verabschiedeten wir uns aus Torgau und fuhren der Heimat entgegen. Während der Fahrt gab es viel zu

erzählen und viele Teilnehmer haben sich fest vorgenommen, Torgau in nächster Zeit wieder einmal zu besuchen.

Ein schöner Tag fand sein Ende und die Vorfreude auf den nächsten Ausflug der Seniorengruppe im Frühsommer 2023 stieg.



BLGS-LANDESV ERBAND SACHSEN UND LVBS SACHSEN E.V.:

FACHTAGUNG „ATA/OTA IM NEUEN GEWAND: ANFORDERUNGEN AN DIE UMSETZUNG DER NEUEN AUSBILDUNG IN SACHSEN“



*von Kathleen Dilg
und Harald Bielitz*

Am 11. Oktober 2022 trafen sich im Kongressraum des LVBS Sachsen in Dresden Schulleiter*innen und Lehrende der ATA- und OTA-Ausbildung in Sachsen. Gemeinschaftlich eingeladen zu dieser Fachtagung hatten der BLGS-LV Sachsen und der LVBS Sachsen. Ziel war es, Akteurinnen und Akteure, die an der Umsetzung der neuregelten

Ausbildung in Sachsen wesentlich beteiligt sind, zusammenzubringen und somit einen fachlichen und persönlichen Austausch zu ermöglichen.

Nach der Begrüßung durch die beiden Vorsitzenden der einladenden Verbände, Dirk Baumbach (LVBS) und Silke Opitz (BLGS-LV Sachsen), wurden im ersten Teil des Tages die Neuerungen und Herausforderungen durch das ATA-/OTA-Gesetz und die ATA-/OTA-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung



aus Sicht der beteiligten sächsischen Ministerien thematisiert. Andrea Therese Püls (Referentin im Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt) beleuchtete unter anderem das Zustandekommen der gesetzlichen Grundlagen und gab einen differenzierten Einblick in generelle Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung dieser Regelungen. Katrin Schüler (Referentin im Staatsministerium für Kultus) verdeutlichte anhand der Sächsischen Stundentafeln den Lehrauftrag der ausbildenden Schulen. Zudem erläuterte sie insbesondere die Mindestanforderungen an die Schulen und deren Lehrpersonal sowie die veränderte Verantwortung der Schulen im Verhältnis zur bisher geltenden DKG-Empfehlung. Im Anschluss daran beschrieb Harald Bielitz (Vorstandsmitglied des BLSGS-LV Sachsen) wichtige Eckpunkte zur Entwicklung und Ausgestaltung der schuleigenen Curricula. In diesem Zusammenhang wurde von Teilnehmenden der deutliche Wunsch

zur zentralen Unterstützung und Zusammenarbeit bei den curricularen Erarbeitungen und der Erstellung der Aufsichtsarbeiten für die Abschlussprüfung formuliert.

Im zweiten Teil des Tages berichteten Jannicke Schickert und Steffi Jäger (Schulleiterin bzw. Fachleiterin der Medizinischen Berufsfachschule am Universitätsklinikum Leipzig) sehr anschaulich vom Weg der Schule und ihrer Praxispartner von der „alten“ zur „neuen“ Ausbildung. Im Rahmen ihres Vortrages entwickelte sich eine intensive Diskussion zur Notwendigkeit der Hochschulqualifizierung von Lehrkräften in Sachsen sowie zu bestehenden Kapazitätsgrenzen in Schule und Praxis bei der Umsetzung der Ausbildung.

Kathleen Dilg (LVBS) und Harald Bielitz führten sowohl die Referierenden als auch die Teilnehmenden moderierend durch Vorträge, Anfragen, Anmerkungen und Diskussion.



Im Rahmen des Fazits zur Tagung wert-schätzten die Teilnehmenden den persön-lichen und fachlich konstruktiven Austausch. Deutlich wurde der Wunsch nach weiteren, vertiefenden Veranstaltungen und mehr Ver-netzung formuliert. Die Vertreter*innen des BLGs und des LVBS zeigten sich für Organisation und Mitgestaltung weiterer Zusammenarbeit offen.

Ergänzung aus SMK (Frau Schüler) vom 01.11.2022

Frage:

Werden alle Noten nach Studentafel (einschließlich Ethik) zu Berechnung der Jahresnote gemäß § 8 Absatz 2 Nummer 1 i.V.m. Absatz 3 ATA-OTA-APrV herangezogen?

*Antwort: Diese Frage kann mit „Ja“ beantwortet werden. Der Bundesgesetzgeber spricht im Zusammenhang mit der **Jahresnote als Gesamtnote von den „Fächern des theoretischen und praktischen Unterrichts“**.*

Anmerkung/Hinweis:

Den Ländern liegt keine Möglichkeit vor, Näheres zu den Jahreszeugnissen zu regeln, wie das in der neuen Pflegeausbildung der Fall ist. Daher wird es auch keine (gleichlautende) Regelung in der BFSO geben.

Ergänzung aus der LDS (Hr. Kempe) vom 04.11.2022

Frage 1)

Wird es seitens der LDS eine (zentrale) Inforeveranstaltung zur Vorbereitung auf den ersten Jahrgang der Abschlussprüfung der neugeregelten Ausbildung geben?

Frage 2)

Wird es eine überregionale Erstellung der Prüfungsarbeiten (schriftliche Aufsichtsarbeiten) geben, an der alle auszubildenden Schulen beteiligt sein können?

Antwort:

Ihre aufgeworfenen Fragen werden ggw. intern noch bearbeitet. Hierzu werde ich Ihnen noch eine Rückmeldung zuleiten.

Daneben möchte ich Sie noch auf die Allgemeinverfügung der Landesdirektion Sachsen zur Feststellung der nach § 14 des Anästhesietechnische- und Operations-technische-Assistenten-Gesetzes für die praktische Ausbildung geeigneten Einrichtungen (AV Geeignetheit Praxiseinrichtungen A-TA/OTA) vom 7. Juli 2022 hinweisen. Diese können Sie unter dem nachfolgenden Link abrufen:

https://lds.sachsen.de/bekanntmachung/?ID=19392&art_param=1009

gez. H. Bielitz



NACH DEM GEISTESBLITZ ...

Seit Jahrzehnten arbeiten die meisten Lehrenden an staatlichen und privaten Berufsschulen nach einem Arbeitszeitmodell, das sehr alt ist: Es wird schuljährlich ein Lehrauftrag erteilt, der eine bestimmte Zahl an Unterrichtsstunden in bestimmten Fächern und/oder Zusatzaufgaben umfasst. Dann wird ein Stundenplan gebaut und erwartet, die Lehrenden erfüllen ihre Pflicht.

In dieser Grundhaltung des Arbeitgebers zeigt sich das im neunzehnten Jahrhundert entwickelte Beamtenbild, nach dem der

Beamte und seine Familie für die Erfüllung einer bestimmten staatlich vorgegebenen Aufgabe unter Einsatz seiner Lebensarbeitszeit alimentiert wurde.

Wie viel Arbeitszeit die Lehrenden tatsächlich investieren, um Unterrichtsstunden vor- und nachzubereiten, wurde und wird nicht erfasst. Über den Unterricht hinausgehende weitere Arbeiten, wie Buchbestellungen, Pausenaufsichten, Elternabende, Klassenleiterfunktionen usw. werden nicht oder mit pauschalen Ansätzen „abgegolten“.

Dies wurde gemeinhin als Vertrauensarbeitszeit bezeichnet. Die sich langsam auftürmenden Probleme wurden ignoriert. Denn der europäische und der deutsche Gesetzgeber haben in den letzten Jahren unter dem Gesichtspunkt des Schutzes der Arbeitnehmer immer mehr Regelungen eingeführt, um ausufernden Arbeitszeiten, hemmungsloser Ausbeutung und Mindestlohnunterschreitungen einen Riegel vorzuschieben.

Diese Regelungen kollidieren gerade in Berufsfeldern, die ehemals dem Beamtentum zugeordnet waren, mit der staatlichen Beschäftigungspraxis.

Nun entschied das Bundesarbeitsgericht - überraschend selbst für die Parteien des Rechtsstreits - am 13.09.2022 zu Aktenzeichen 35/22 in einem Beschluss:

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.

Nach § 3 Arbeitsschutzgesetz „hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.“

Die Begründung für den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts ist bisher nicht veröffentlicht und Arbeitnehmer und Arbeitgeber rätseln, wie künftig ihre Arbeitszeit gesetzeskonform erfasst werden soll. Denn eine Stechuhr an der Berufsschule löst das Problem nicht. Und die nächsten Unterrichtsstunde kann auch nicht ausfallen, weil die Wochenarbeitszeit schon lange überschritten ist. Es bleibt bei einer Arbeitszeiterfassung nach Stechuhr für Lehrende das ungute Gefühl, damit überwacht und in ihren Freiheiten der Gestaltung der Lehre eingeschränkt zu sein.

Einen Wink - diesen Konflikt zu lösen - hat das Bundesarbeitsgericht bereits gegeben: Man wird eine gesetzliche Regelung finden müssen. Auf Landesebene oder auf Bundesebene sollte unverzüglich aktiv damit begonnen werden, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen. Einerseits ist das verfassungsrechtlich verbrieft Recht der Freiheit von Forschung und Lehre zu beachten und andererseits den europarechtlichen Anforderungen an menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu genügen.

Die Gewerkschaften sollten sich hier an die Spitze der Entwicklung stellen, Vorschläge einbringen und Formulierungen ausarbeiten.

Rechtsanwalt Tomas Dils
Anwaltskanzlei Drach & Drach in Bautzen
Wir kämpfen für Ihr Recht.

RECHTSSCHUTZ RICHTIG BEANTRAGEN – SO GEHT‘S

Mitglieder des LVBS genießen umfangreichen Rechtsschutz in dienstlichen Angelegenheiten. Um den rechtlichen Beistand einzufordern sind allerdings ein paar Dinge zu beachten.

dbb Beamtenbund und Tarifunion bietet für die Mitglieder des LVBS eine kostenlose juristische Beratung in Arbeitsrechtsangelegenheiten an. Die Beratung wird durch die Geschäftsstelle des sbb Beamtenbund und Tarifunion Sachsen organisiert.

Ist es absehbar, dass zwischen Ihnen und dem Dienstherrn ein Konflikt besteht und Sie den juristischen Beistand benötigen, verfahren Sie wie folgt:

Laden Sie sich von der Homepage des LVBS aus der Rubrik SERVICE - Formulare - Rechts-ecke den Antrag auf Rechtsschutz herunter.



Senden Sie diesen vollständig ausgefüllt an die Geschäftsstelle des LVBS.

Der vom Landesvorstand des LVBS bestätigte Antrag wird an das dbb-Dienstleistungszentrum weitergeleitet und dieses setzt sich mit Ihnen in Verbindung.

Hinweis: Bitte beachten Sie: Es ist aus formellen Gründen nicht möglich einen eigenen Rechtsanwalt zu beauftragen und dessen Kosten dem Verband in Rechnung zu stellen.

Der dbb führt berufsbezogenen Rechtsschutz durch

Der dbb führt berufsbezogenen Rechtsschutz im Auftrag seiner Mitgliedsorganisationen für deren Einzelmitglied durch.

Rechtsschutz kann generell nur über Ihre Fachgewerkschaft beantragt werden und nicht direkt über den dbb oder die dbb Dienstleistungszentren.

Was ist Rechtsschutz?

Rechtsschutz auf Grundlage der dbb Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) gliedert sich in Rechtsberatung und Verfahrensrechtsschutz.

Beratungsrechtsschutz bedeutet, dass das zuständige dbb Dienstleistungszentrum mündliche oder schriftliche Auskünfte oder rechtliche Kurzeinschätzungen abgibt.

Verfahrensrechtsschutz bedeutet die Vertretung in einem außergerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren durch das zuständige dbb Dienstleistungszentrum.

Wer erhält gewerkschaftlichen Rechtsschutz und wie weit geht dieser Rechtsschutz?

Der dbb bietet den Einzelmitgliedern seiner Mitgliedsorganisationen exklusiv und kostenlos berufsbezogenen Rechtsschutz an. Die Rechtsschutzgewährung selbst erfolgt über den zuständigen Landesbund oder die Fachgewerkschaft. Die Rechtsschutzdurchführung wird über die zuständigen Dienstleistungszentren bewirkt.

Der Rechtsschutz umfasst Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit derzeitigen oder früheren beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst oder im privaten Dienstleistungssektor stehen. Darunter fallen auch Tätigkeiten in den Funktionen als Mitglied eines Personal- oder Betriebsrates, einer Jugend- oder Ausbildungsvertretung, als Frauenbeauftragte oder als Vertrauensfrau/-mann für Schwerbehinderte.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz umfasst damit sämtliche dienst- und arbeitsrechtlichen Fragen.

Er umfasst auch Rechtsprobleme des Sozialrechts, soweit diese unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeits- oder Dienstrecht haben, wie z. B. Fragen um die Feststellung des Grades der Behinderung oder Fragen im Zusammenhang mit Unfällen auf dem unmittelbaren Weg von oder zur Arbeitsstätte und ähnliches mehr.

In Straf-, Disziplinar- und Ordnungswidrigkeitsverfahren kann die Rechtsschutz gewährende Stelle im Ausnahmefall Rechtsschutz gewähren. Eine Rechtsschutzdurchführung über die dbb Dienstleistungszentren erfolgt hinsichtlich der straf- und ordnungswidrigkeitsrechtlichen Sachverhalte nur insoweit, als ein unmittelbarer Berufs- und Tätigkeitsbezug gegeben ist.

Die Rechtsschutzdurchführung in disziplinarrechtlichen Angelegenheiten ist stets möglich, da ein Disziplinarverfahren immer einen unmittelbaren dienstlichen Bezug hat.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz, wie er vom dbb für die Einzelmitglieder seiner Mitgliedsorganisationen angeboten wird, ist eine freiwillige satzungsmäßige Leistung des dbb. Einen Anspruch hierauf gibt es nicht. Die Rechtsschutzdurchführung wird versagt,

wenn dem Rechtsschutzanliegen hinreichende Erfolgsaussichten fehlen oder dem Rechtsschutzanliegen gewerkschaftspolitischen Bestrebungen entgegenstehen.

Wer übernimmt die Kosten?

Der Rechtsschutz durch den dbb ist für Sie als Einzelmitglied kostenlos, wenn nicht die Rechtsschutzordnungen oder -Richtlinien der Rechtsschutz gewährenden Stellen etwas anderes bestimmen.

Der dbb übernimmt grundsätzlich die notwendigen Kosten und Kostenvorschüsse für die Führung des Verfahrens. Zu den notwendigen Kosten gehören ggf. auch die gesetzlichen Gebühren des gegnerischen Rechtsanwalts.

Für den Fall, dass die dbb Dienstleistungszentren aus prozessualen Gründen gehindert sind, das Verfahren selbst zu führen, beauftragt der dbb einen externen Rechtsanwalt. Die hierdurch entstehenden Kosten trägt der dbb.

Die Sachverständigenkosten werden vom dbb übernommen, wenn sie auf einen gerichtlichen Beweisbeschluss oder auf eine gerichtliche Beweisanordnung zurückzuführen sind.

Gutachterkosten nach § 109 SGG werden vom dbb dann getragen, wenn sie erforderlich sind. Erforderlich in diesem Sinne sind sie, wenn es zum Sachverhalt widersprüchliche fachärztliche Einschätzungen gibt oder sonstige medizinisch begründete Zweifel an den Gutachten nachvollziehbar belegt werden können.

Sollte ein rechtskräftiges Urteil zu Gunsten des Einzelmitglieds in vollstreckbarer Fassung vorliegen, so übernimmt der dbb im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes den Vollstreckungsversuch hierzu. Schlägt dieser fehl, wird dem Anspruchsinhaber der Voll-

streckungstitel (rechtskräftiges Urteil nebst Vollstreckungsklausel) im Original übermittelt. Hierdurch wird der Anspruchsinhaber in die Lage versetzt, insgesamt bis max. 30 Jahren aus dem so erstrittenen Urteil gegen den Schuldner vorzugehen.

Was muss ich tun, um Rechtsschutz zu erhalten?

Der dbb Rechtsschutz in dem umschriebenen Umfang setzt einen vorherigen Rechtsschutzantrag voraus. Wenden Sie sich bitte direkt an ihre zuständige Fachgewerkschaft und beantragen dort die Gewährung von Rechtsschutz. Ihre Mitgliedsgewerkschaft vermittelt ihnen den Kontakt zum jeweils zuständigen Dienstleistungszentrum.

Von Ihrer Mitgliedsgewerkschaft erhalten Sie einen Rechtsschutzantrag, den Sie mit Ihren persönlichen Daten – Status, Erreichbarkeit, etc. – versehen.

Bitte geben Sie Ihrer Mitgliedsgewerkschaft eine hinreichende schriftliche Stellungnahme ihres Rechtsschutzbegehrens.

Gleichzeitig sollten Sie sämtliche Schriftstücke, die im Zusammenhang mit dem Rechtsschutzbegehren stehen – etwa Arbeitsverträge, Kündigungsschreiben, Ausgangs- und Widerspruchsbescheide, Beurteilungen, Vorkorrespondenz etc. – in Kopie übermitteln. Das so gesammelte Material wird seitens der Mitgliedsgewerkschaft entweder direkt oder – wenn eine Mitwirkung des Landesbundes erforderlich ist – über den Landesbund an das zuständige Dienstleistungszentrum weiter gereicht. Hier erfolgt die weitere rechtliche Bearbeitung.

Wie arbeiten die dbb Dienstleistungszentren?

Nach dem Eingang der Rechtsschutzunterlagen nimmt das Dienstleistungszentrum

Kontakt mit Ihnen auf. In der Regel erfolgt eine Eingangsbestätigung und fehlende Unterlagen werden angefordert. Dann beginnt die mündliche oder schriftliche Beratung. Sofern der Rechtsschutzfall in einen Verfahrensrechtsschutz mündet, werden die einzelnen Verfahrensabschnitte mit Ihnen abgestimmt. Von sämtlichen Schriftstücken in Ihrer Angelegenheit erhalten Sie Kopien für Ihre Unterlagen, sodass Sie jederzeit über den aktuellen Stand des Verfahrens informiert sind.

Die hier dargestellten Hinweise zum gewerkschaftlichen Rechtsschutz können nur einen groben Überblick über Art, Inhalt und Umfang der Rechtsschutzdurchführung durch die dbb Dienstleistungszentren geben. Die Einzelheiten hierzu ergeben sich aus dem Zusammenspiel der dbb-Satzung und der dbb Rahmenrechtsschutzordnung in der jeweils gültigen Fassung.

Wie erreiche ich die dbb Dienstleistungszentren?

Öffnungszeiten:

Die Dienstleistungszentren sind von Montag bis Donnerstag von 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr und am Freitag von 09:00 Uhr bis 14:00 Uhr erreichbar. An unterschiedlichen Standorten werden zudem regelmäßig Rechtsberatungstermine angeboten.

dbb Dienstleistungszentrum Ost
zuständig für: Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen

Axel-Springer-Straße 54a, 6.OG

10117 Berlin

Tel.: 030/203790

Fax: 030/20379111

E-Mail: dlzost@dbb.de

ÄNDERUNGSMELDUNG

Bitte per Post an: LVBS Sachsen, Strehleener Straße 11, 01069 Dresden
oder per Fax: 0351 / 4759 1022

Liebes LVBS-Mitglied,

wenn sich etwas im Leben ändert, muss man an viele Dinge denken. Sind Sie umgezogen, haben Sie Ihren Mitgliederstatus gewechselt oder arbeiten Sie nun an einer anderen Schule und haben vergessen uns zu informieren?

Name, Vorname

Geburtsort

Geburtsstag

Straße, PLZ, Ort

Tel.

E-Mail

Änderung Wohnanschrift:

Straße

Hausnr.

PLZ

Wohnort

Änderung Bankverbindung:

IBAN

SWIFT-BIC

Bank

Änderung Schule:

Schulbezeichnung

Straße

Hausnr.

PLZ

Wohnort

Änderung Status:

Student

Referendar

Arbeitnehmer

Ruhestand

Elternzeit

Beamter

ab

Ort, Datum

Unterschrift





RECHTSBERATUNGEN

Die Rechtsberatungen finden in der Regel jeden ersten Mittwoch im Monat in der Landesgeschäftsstelle des SBB, Theresienstraße 15, 01097 Dresden von 11:30 bis 16:00 Uhr statt.

Die aktuellen Termine werden unter <https://www.sbb.de/service/rechtsschutz/> veröffentlicht.

Eine Terminvereinbarung ist erforderlich über die Geschäftsstelle des SBB, Tel. 0351 4716824 oder per E-Mail an post@sbb.dbb.de. In jedem Fall ist ein Rechtschutzantrag an den LVBS zu richten.

RENTENBERATUNG/PENSIONSBERATUNG

Die Rentenberatung erfolgt direkt über die Deutsche Rentenversicherung bzw. für Beamte über das Landesamt für Steuern und Finanzen.

Einen persönlichen Ansprechpartner erreichen Sie direkt über die auf unserer Homepage verlinkten Seiten.

weitere Informationen:

www.sbb.de/service/renteversorgungvbl

RENTE

Bei Fragen zur Rente wenden Sie sich gern an die Auskunfts- und Beratungsstellen über die Deutsche Rentenversicherung: www.deutsche-rentenversicherung.de

PENSION/ RUHEGEHALT

Der Ansprechpartner ist das Landesamt für Steuern und Finanzen. Hier finden Sie die aktuellen Informationen und die entsprechenden Kontaktdaten:

Homepage vom Landesamt: www.lsf.sachsen.de

VBL - BETRIEBSRENTE

VBL – Die Altersvorsorge für den öffentlichen Dienst

Informationen unter www.vbl.de.

Kommen Sie zur persönlichen VBL-Vorsorgeberatung. Termine in Ihrer Nähe unter: www.vblvorort.de

Alle Links erreichen Sie bequem über www.lvbs-sachsen.de unter Rente Pension VBL

TERMINE

Bitte beachten Sie folgenden Termin bei der Zusendung von Beiträgen:

Ausgabe: Frühjahr 2023

Redaktionsschluss: 27.02.2023

IMPRESSUM

LVBS Sachsen e. V.

Strehleener Straße 14, 01069 Dresden

Telefon: 0351 47591020

Fax: 0351 47591020

E-Mail: kontakt@lvbs-sachsen.de

www.lvbs-sachsen.de

Redaktion: Der Landesvorstand

Fotos: freepik, Fotolia, Photodune, LVBS



Ihr digitaler Assistent für die Ausbildung.

MLS
Digital Learning



Content Partner

Ein Produkt der

 Nachwuchs-
stiftung
Maschinenbau



Auswahl unserer Kunden



Miele

DMG MORI



VORWERK