

#EKR2021



Foto: Jürgen Lösel

WINTER 2022



18. JAHRGANG, AUSGABE JANUAR - MÄRZ 2022

Außerdem:
Arbeitsmodelle der Zukunft für Lehrkräfte





EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Herbst fanden Tarifverhandlungen statt. Modern abgekürzt unter #EKR2021 fand man in den sozialen Medien Informationen der Gewerkschaften zum aktuellen Stand der Auseinandersetzung. Die Arbeitgeber sind ohne ein Angebot gestartet, mauerten von Anbeginn der Verhandlungen und ließen bei den vielen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Wertschätzung und den Willen nach einem attraktiven Arbeitgeber vermissen. Wertvolle Zeit wurde in den Verhandlungsrunden vertan. Unsere Reaktionen auf diese Blockadehaltung haben wir bereits nach dem ersten gescheiterten Zusammentreffen dezentral aber wirksam am 14. Oktober an unseren Schulen kundgetan. Fortgesetzt in den Ferien am 28. Oktober zeigten wir Flagge beim SBB- Prozentelauf vor dem sächsischen Finanzministerium. Mit der Postkartenaktion „Zukunft nur mit uns!“ an den Staatsminister der Finanzen, Hartmut Vorjohann, fordern wir einen fairen und wertschätzenden Abschluss mit der TdL und Verhandlungen auf Augenhöhe. Der LVBS wandte sich mit einem Schreiben direkt an Ministerpräsident Michael Kretschmer und an die Staatsregierung, um die Brisanz und Wichtigkeit eines fairen Tarifergebnisses zu untermauern.

Dass im öffentlichen Dienst der Mangel an Personal immer dominanter wird, ist kein Geheimnis. Dass allerdings im Berufsfeld Gesundheit und Pflege die Bezahlung der Lehrkräfte, langsam und noch zögerlich besser wird, schon. Sabine Mesech berichtet von den Details, deren tarifliche Regelungen im TvöD-K beschrieben sind. Gemeinsam mit Kathleen Dilg haben sie als Expertinnen ein Positionspapier beim BvLB auf Bundes-

ebene lanciert und Forderungen bei einer zukünftigen Gestaltung der Ausbildung von Lehrkräften im Berufsfeld Gesundheit und Pflege aufgemacht.

Unser Bundesverband hat weitere Positionspapiere in Fachkommissionen erarbeitet, bei denen Mitglieder des LVBS mitwirkten. Vom Bundeshauptvorstand auf seiner Tagung Mitte November in Fulda beschlossen, geht es proaktiv an die Umsetzung. Die wichtigsten Positionspapiere finden Sie in dieser Ausgabe abgedruckt, weitere dann auf der Homepage des BvLB bzw. des LVBS.

Uns allen ist in den vergangenen zwei Jahren deutlich bewusst geworden, dass sich die Arbeitswelt rasant verändert. Homeoffice, digitales Unterrichten und mehr - hier stellt sich zwangsläufig die Frage: Wie sieht unsere Arbeit als Lehrkraft zukünftig aus? Auf der Tagung der Fachkommission Dienst- und Tarifrecht des BvLB hat man sich dieser Problemstellung von wissenschaftlicher Seite zugewandt und Antworten zu möglichen Arbeitsmodellen gesucht. Jürgen Fischer berichtet in seinem Beitrag von der Tagung, den Ergebnissen einer bundesweiten Befragung der Lehrkräfte und formuliert zusammenfassende Thesen. Darin ist die Digitalisierung von Unterrichtsprozessen eine wesentliche Säule. Entsprechend wendet sich LVBS konkret in seiner Rubrik „Die digitale Seite“ sächsischen Werkzeugen zu. Das Schulportal steht mit dem Relaunch 2.0 kurz vor dem Start in eine übersichtlichere und zieladressierte Darstellung. Gleichwohl die Nutzung des Schulportals für Schulleitungsmitglieder verpflichtend ist, kann das Portal als Informationsmedium für Lehrerinnen und Lehrer einen deutlichen Mehrwert bringen. Nachrichten können aus dem System sicher versendet, Anmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen schnell und bürokratielos erledigt werden und mehr.

Das Potential ist da und die Nutzung DSGVO konform. Eine besondere Beobachtung erfährt das Portal durch den Lehrerhauptpersonalrat, der in einer Dienstvereinbarung mit dem SMK wachsam im Sinne der Kolleginnen und Kollegen darauf schaut.

Neben dem uns bekannten System LernSax existiert das Schullogin. Ein Dienst, der durch das SMK eingerichtet wurde und durch die TU Dresden betreut wird. Hier geht es ausschließlich um unterrichtliche Tätigkeiten. Mit dem Zugang zu schullogin (www.schullogin.de) wird jedem Schüler und jeder Lehrkraft über ein Identitätsmanagementsystem die Möglichkeit eröffnet, digitale Dienste wie beispielsweise der Versand von Nachrichten, Dateiablagen, Videokonferenzen, moodle, Opal-Schule, Anbindung und Verknüpfung an Dienste wie LernSax, MeSax, EtherPad zu nutzen. Nach der Coronapandemie weiterhin digital unterwegs zu sein, wird ein Qualitätskriterium von schulischer Bildung sein. Innovative Ideen können mittels digitaler Möglichkeiten reifen. Hier sind wir alle eingeladen, mitzuwirken.

Ich wünsche Ihnen nunmehr viel Spaß beim Lesen. Starten Sie gut in das neue Jahr, bleiben Sie aktiv und vor allem gesund.

Herzlichst Ihr


Dirk Baumbach
1. Vorsitzender

INHALT

- 04 **BUNDESWEITER AKTIONSTAG AN DEN BERUFLICHEN SCHULEN**
- 06 **PROZENTLAUF IN DRESDEN**
- 08 **RECHTE IM ARBEITSKAMPF**
- 12 **BERUFSFELD GESUNDHEIT UND PFLEGE IN BEWEGUNG**
- 14 **BVLB-POSITIONSPAPIERE**
- 24 **DIE DIGITALE SEITE**
- 25 **SCHULLOGIN - DER ZENTRALE SÄCHSISCHE ZUGANGSWEG ZU DIGITALEN DIENSTEN**
- 28 **SCHULPORTAL RELAUNCH ZUM JANUAR 2022**
- 30 **TAGUNG DER FACHKOMMISSION DIENST- UND TARIFRECHT DES BVLB**
- 34 **FIT DURCH DEN WINTER**
- 35 **SCHULE 2030 - KULTUSMINISTERIUM SUCHT DAS ZIEL**
- 36 **LESERBRIEF: LITTLE FIRES EVERYWHERE**
- 38 **FRÜHLINGSFEST 2022 - DER DRITTE VERSUCH**
- 42 **TERMINE**

Bundesweiter Aktionstag an den Beruflichen Schulen

Berufliche Bildung sichert den Wirtschaftsstandort!



Aktion in Schweinfurt am 14. Oktober 2021 mit Wolfgang Lambl, stellvertretender Bundesvorsitzender des BvLB

An Schulstandorten verteilt über die Republik haben Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich am 14. Oktober 2021 ihren Unmut über die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vorgetragen. Dazu beteiligten sich insbesondere in Bayern, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen Protestierende an örtlichen Aktionen, um ihre berechtigten Erwartungen an die Länder zu unterstreichen. Der bundesweite

Aktionstag vom Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB) und seiner Landesverbände stand unter dem Schlagwort „Bildung nur mit uns! #EKR21.“

Berechtigte Erwartungen der Lehrkräfte

Die Erhöhung der Entgelte um 5 Prozent bei mindestens 150 Euro monatlich ist auch für die Lehrkräfte an den Berufsschulen von zentraler Bedeutung, wie der stellvertretende Bundesvorsitzende des BvLB Wolfgang Lambl deutlich machte. In seiner Ansprache in Schweinfurt hob Lambl dabei hervor: „Den beruflichen Schulen mangelt es nicht an Qualität, aber am qualifizierten Nachwuchs. Das macht die andauernde Pandemie nochmal deutlicher, wo der Mehraufwand für jede Lehrkraft durch Distanz- und Wechselunterricht und den erhöhten Umsetzungsaufwand nicht auch durch mehr Beschäftigte aufgefangen wird. Die vielen unbesetzten Stellen in unserem Bereich müssen attraktiver gestaltet werden, insbesondere durch mehr Wertschätzung bei der Bezahlung.“



dbb.de

Bildung nur mit uns! #EKR21

Die Lehrkräfte an beruflichen Schulen sind maßgeblich daran beteiligt, das duale System der Berufsausbildung durch die Pandemie zu



Hagen



Mindelheim



Leipzig



Sachsen



Sachsen

Wolfgang Lambl, stellvertretender Bundesvorsitzender des BvLB: „Unsere europaweit beachtete berufliche Bildung ist einer der Gründe, warum Deutschland eine relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit hat. Wenn das so bleiben soll, muss mehr in die heutigen und zukünftigen Lehrkräfte an den Berufsschulen investiert werden – und zwar jetzt! Berufliche Bildung sichert unseren Wirtschaftsstandort. Allein mit Beifall für den unermüdeten Einsatz auch in Pandemiezeiten können und werden unsere Lehrkräfte nicht zufrieden sein.“



Bildung nur mit uns!
#EKR21
dbb.de



tragen. Dafür schultern alle Lehrkräfte in der theoretischen wie berufspraktischen Ausbildung und Unterweisung zusätzliche Aufgaben auch mit neuen Unterrichtsformen. Nur dieser Einsatz ermöglicht, einen Stillstand der beruflichen Qualifizierung unserer in Industrie und Wirtschaft dringend benötigten Fachkräfte abzuwenden. Dieser Einsatz verdient Wertschätzung und Anerkennung.

Auf unserer Sonderseite www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie alle Informationen zur Einkommensrunde 2021.

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund** und **tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund** und **tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund** und **tarifunion** – es lohnt sich!

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- Tarifbeschäftigte/r
- Beamter/Beamtin
- Rentner/in
- Azubi, Schüler/in
- Anwärter/in
- Versorgungsempfänger/in

Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sofern erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragserteiler. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon 030 40 81 40, Telefax 030 40 81 49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030 40 81 5400, Fax: 030 40 81 4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

dbb aktuell

dbb aktuell

BvLB
DIE BERUFSBILDNER

dbb beamtenbund und tarifunion

Herausgeber:
dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Verantwortlich:
Volker Geyer
Fachvorstand Tarifpolitik

Fotos:
BvLB, VLB Bayern



Foto: Jürgen Lösel

PROZENTLAUF IN DRESDEN

Die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst der Länder wollen Verschlechterungen bei der Eingruppierung durchsetzen. „Nicht mit uns!“, machte der dbb in einer bundesweiten Aktion klar.

Hunderte Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Länder haben die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) im Rahmen einer bundesweiten Aktion eindringlich davor gewarnt, die laufende Einkommensrunde zu einer Negativrunde zu machen. In den Landeshauptstädten zwischen Kiel und München gingen am 28. Oktober 2021 Prozentläuferinnen und Prozentläufer auf die Straße und protestierten gegen die Pläne der Arbeitgeberseite, mit Veränderungen

von Parametern beim so genannten Arbeitsvorgang eine deutliche Verschlechterung geltender Eingruppierungsregelungen durchzusetzen.

In Dresden betonte Nannette Seidler, Vorsitzende des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen, „dass wir die großen Zukunftsaufgaben, die in Sachen Digitalisierung, Klimawandel, innere Sicherheit und soziale Sicherung auf uns zukommen, nur mit einem funktionierenden öffentlichen Dienst bewältigen werden. Den wiederum gibt es nur mit motivierten und gut qualifizierten Beschäftigten, die anständig bezahlt und behandelt werden, das muss allen Beteiligten klar sein.“

Hintergrund:

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern für die Beschäftigten der Länder unter anderem eine Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 5 Prozent, mindestens um 150 Euro monatlich (im Gesundheitswesen mindestens 300 Euro) sowie eine Erhöhung der Azubi-/Studierenden/Praktikantinnen/Praktikanten-Entgelte um 100 Euro. Von den Verhandlungen betroffen sind etwa 3,5 Millionen Beschäftigte: Direkt ca. 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte der Bundesländer (außer Hessen), indirekt ca. 1,4 Millionen Beamtinnen und Beamte der entsprechenden Länder und Kommunen sowie rund eine Million Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Die zweite und dritte



Foto: Jürgen Lösel

Verhandlungsrunde finden am 1./2. November 2021 und am 27./28. November 2021 in Potsdam statt.

<https://www.sbb.de/aktuelles/news/prozentlauf-in-dresden/>

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
Teilzeitbeschäftigte Mitglieder	10,00 €	Referendarinnen und Referendare
Mitglieder im Ruhestand	5,00 €	Studentinnen und Studenten
		fördernde Mitglieder:
		nach Vereinbarung

RECHTE IM ARBEITSKAMPF

Arbeitskampf im Allgemeinen und Streik im Besonderen sind Mittel der tarifpolitischen Auseinandersetzung. Die Begriffe Tarifpartnerschaft und Arbeitskampf markieren die Pole, zwischen denen Tarifverhandlungen stattfinden. Obwohl die Tarifparteien – Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeber auf der anderen Seite – mitunter gegensätzliche Ziele verfolgen, bezeichnen sie sich als Partner. Der dbb nimmt dieses gewachsene Prinzip der tarifpartnerschaftlichen Verhandlungsführung sehr ernst. Und dies aus gutem Grund: Wir führen Tarifverhandlungen stets konsensorientiert. Gleichzeitig sind Streit- und Streikbereitschaft unerlässlich zur Durchsetzung tarifpolitischer Forderungen. Diese Kurzinformation soll dazu dienen, den Beschäftigten die wichtigsten Fragen vor und während eines Arbeitskampfes zu beantworten. Ein Streik ist ein durchaus geordnetes und geregeltes Verfahren. Er folgt festen Spielregeln und ist in der freiheitlichen Grundordnung der Bundesrepublik als Teil der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer unbedingt vorgesehen. Tarifverhandlungen sind nichts anderes als die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Dies geht nicht ohne die Möglichkeit einer letzten Konsequenz. Fehlte das Recht auf Streik, wären Arbeitnehmerinteressen nicht wirksam zu vertreten. Fehlt jedoch die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, für ihre eigenen Interessen einzutreten, gilt dasselbe. Um dem Einzelnen mögliche Ängste auf dem Weg vom Arbeitsplatz zum Streiklokal zu nehmen, hat der dbb im Folgenden Kernpunkte zum Thema Streik zusammengefasst.

Kann ich wegen der Teilnahme am Arbeitskampf gekündigt werden?

Bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf handeln die Arbeitnehmer, die deshalb die Arbeit niederlegen, nicht arbeitsvertragswidrig. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen während der Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht abmahnen oder gar kündigen.

Erhalte ich mein Entgelt weiter?

Der Arbeitnehmer, der an einem Arbeitskampf teilnimmt und deswegen seine Arbeitsleistung einstellt, hat für diese Zeit keinen Anspruch auf Entgelt. Dies gilt auch für (nicht gewerkschaftlich organisierte) Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden können. Während einer rechtmäßigen Stilllegung der Dienststelle/des Betriebs oder einer Ausspernung durch den Arbeitgeber muss ebenfalls kein Entgelt an die davon Betroffenen gezahlt werden. Die dbb-Fachgewerkschaften zahlen ihren Mitgliedern als Ausgleich Streikgeld.

Ist Streikgeld steuerpflichtig?

Das Streikgeld, das die Mitgliedsgewerkschaften des dbb ihren Mitgliedern zahlen, die an einem (Warn-)Streik teilnehmen, wird steuerfrei gezahlt. Streikgeld ist auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Ergeben sich Auswirkungen auf die Sonderzahlung und die vermögenswirksamen Leistungen?

Die Basis für die Errechnung der jährlichen Sonderzahlung bildet nach TVöD / TV-L / TV-H das Durchschnittsentgelt der Monate

Juli, August und September. Ist in diesem Zeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt bezahlt worden, erfolgt eine Hochrechnung. Dies kann im Ergebnis zu einer geringfügigen Verringerung der Jahressonderzahlung führen. Steht infolge des Arbeitskampfes für einen vollen Kalendermonat kein Entgelt zu, so verringert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel. Befindet sich der Beschäftigte am 1. Dezember in einem Arbeitskampf, hat er trotzdem Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Für den Anspruch auf Jahressonderzahlung ist nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung, nicht auch die Entgeltzahlung.

Vermögenswirksame Leistungen werden nur gezahlt, wenn im Bezugsmonat für wenigstens einen Tag Arbeitsentgelt zusteht.

Verringert sich mein Urlaubsanspruch?

Durch eine Streikteilnahme verringert sich der Jahresurlaubsanspruch nicht. Für den (vollen) Jahresurlaubsanspruch ist notwendig, dass das Arbeitsverhältnis auch für das laufende Jahr besteht bzw. bestanden hat. Bei einer Streikteilnahme besteht das Arbeitsverhältnis weiter, lediglich die gegenseitigen Ansprüche und Pflichten ruhen.

Darf mein Arbeitgeber verlangen, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen?

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Nachholung von Arbeitsstunden, die wegen eines Arbeitskampfes ausgefallen sind. Dies folgt schon daraus, dass der Arbeitgeber für die Zeit einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme auch kein Entgelt an den/die Streikenden zahlen muss.

Muss ich das Zeiterfassungsgerät vor Beginn und nach Beendigung des Streiks betätigen?

Für den Normalfall, dass die Arbeitskampf-

maßnahme den ganzen Arbeitstag andauert, besteht unbestritten keine Verpflichtung, für diesen Tag das Zeiterfassungsgerät zu betätigen. Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass immer während der Arbeitszeit gestreikt wird. Wer sich ausstempelt, befindet sich jedoch in Freizeit. Es reicht, wenn sich der Streikende mündlich „zum Streik“ abmeldet.

Die Arbeitgeber vertreten häufig eine andere Rechtsauffassung und verlangen ausdrücklich, dass die Beschäftigten sich zur Streikteilnahme ausstempeln, wenn sie an diesem Tag zuvor schon einige Zeit gearbeitet haben. In der Vergangenheit ist es von Arbeitgeberseite zur Androhung von Abmahnungen für Arbeitnehmer gekommen, die sich nicht aus- bzw. einstempeln. Die unterschiedlichen Rechtsauffassungen stehen sich seit Jahren gegenüber.

Stempelt sich ein Arbeitnehmer deshalb – vielleicht nur, um einem Streit mit dem Arbeitgeber zu entgehen oder sich sicherer zu fühlen – vor Beginn des (Warn-)Streiks aus und nach dem (Warn-)Streik wieder ein, so gilt Folgendes: Grundsätzlich muss der Arbeitgeber für die Zeit der Streikteilnahme anteilig das Entgelt einbehalten. Zum Ausgleich erhalten die Streikenden Streikgeld von ihrer Fachgewerkschaft. Wird nun durch das Ausstempeln gleichzeitig ein „Minus“ auf dem Gleitzeitkonto verbucht, so bedeutet dies, dass der Arbeitgeber einen doppelten Abzug vornimmt (Arbeitszeit und Entgelt). Das darf er nicht. Die zu erbringende Wochenarbeitszeit reduziert sich um die durch Streik ausgefallenen Stunden.

Bin ich weiter krankenversichert?

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bestehen. Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung

freiwillig Versicherten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Das gilt ebenso für die gesetzliche Pflegeversicherung.

Bei Arbeitnehmern, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, läuft die Versicherung unabhängig von der Teilnahme an einem Arbeitskampf weiter. Der Beschäftigte trägt als Versicherungsnehmer aber unter Umständen die volle Last des Versicherungsbeitrags, wenn gegenüber dem Arbeitgeber durch die Arbeitskampfteilnahme für einen vollen Kalendermonat kein Entgeltanspruch besteht.

Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung?

Bei der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen besteht kein Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung. Zu den versicherten Tätigkeiten gehören hingegen Notdienstarbeiten. Private Unfallversicherungen laufen im Regelfall weiter.

Was geschieht mit der Rentenversicherung?

Sobald der Streik die Dauer eines Kalendermonats übersteigt, entstehen rentenversicherungsrechtliche Nachteile. Während der Dauer eines Arbeitskampfes ist für die Rentenversicherung von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Jedoch werden Beitragszeiten für den Beschäftigten mangels Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber nicht begründet. Da die Höhe der späteren Rente unter anderem von der Höhe des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens abhängt, werden für Zeiten eines geringeren beitragspflichtigen Bruttoeinkommens grundsätzlich auch geringere Rentenanwartschaften begründet.

Was sind Notdienstarbeiten?

Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebs-einrichtungen sowie für das Allgemeinwohl zwingend notwendig sind. Sie dienen nicht zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten arbeitswilliger Beschäftigter oder zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs. Welche Arbeiten Notdienstarbeiten sind, kann nicht allgemeinverbindlich festgelegt werden. Dies muss einzelfallabhängig vor Ort entschieden werden. Beschäftigte können nur aufgrund einer Notdienstvereinbarung zu Notdienstarbeiten herangezogen werden. Der Arbeitgeber darf dies – auch wenn es gerne versucht wird – nicht einseitig bestimmen. Örtliche Streikleitung und Arbeitgeber bestimmen gemeinsam, welche Notdienste zu verrichten sind.

Dürfen auch Auszubildende, Schüler, Praktikanten streiken?

Auszubildende, Schüler und Praktikanten haben nach der Rechtsprechung des BAG ebenfalls das Recht auf Streikteilnahme bei Arbeitskämpfen, in denen es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Bezüglich ihrer Rechte und Pflichten sind sie wie Arbeitnehmer zu behandeln. Beachtet werden muss in diesem Zusammenhang, dass in einigen Ausbildungsgängen eine Höchstzahl an Fehlzeit/-tagen festgelegt ist, zu denen auch durch Arbeitskampf ausgefallene Zeiten zählen können.

An Tagen mit Berufsschulunterricht sollten Auszubildende möglichst nicht am Streik teilnehmen. Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht werden die Auszubildenden vom Auszubildenden freigestellt. Ein Streik – auch von Auszubildenden – richtet sich jedoch gegen den Arbeitgeber/Ausbilder. Dieser wird von einer Nichtteilnahme am Berufsschulunterricht nicht getroffen. Der Streikzweck

– eine tarifvertragliche Regelung mit dem Streikgegner zu erreichen – kann so nicht erreicht werden.

Dürfen sich Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?

Beamte haben kein Arbeitskampfrecht und damit erst recht kein Streikrecht. Die Treue-

pflicht des Beamten gegenüber dem Arbeitgeber und dem Staat schließt den Streik aus (vgl. Art. 33 GG). Beamte dürfen und sollen sich in ihrer Freizeit aber selbstverständlich an Demonstrationen beteiligen.

Quelle: <https://www.dbb.de/artikel/rechte-im-arbeitskampf.html>

**MITGLIED WERDEN
– EINFACH ONLINE:
WWW.LVBS-SACHSEN.DE**

BERUFSFELD GESUNDHEIT UND PFLEGE IN BEWEGUNG WENN AUCH IN KLEINEN UND ZÖGERLICHEN SCHRITTEN...



von Sabine Mesech

Die Verortung der Bildungsgänge für bundesrechtlich geregelte Gesundheitsfachberufe ist nach wie vor noch hinsichtlich der Rahmenbedingungen im Vergleich zur sonstigen beruflichen Bildung, insbesondere auch der Qualifikation der Lehrkräfte geprägt und beeinflusst von der historischen Entwicklung.

Allerdings ist mit dem längst überfälligen Pflegegesetz etwas Bewegung in die starren Strukturen gekommen. Die Eckpunkte einer

BUND-Länder-Arbeitsgruppe vom Frühjahr 2020 „Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe“ haben gleichermaßen Ziele formuliert. So werden neben der inzwischen vollzogenen Implementierung des Pflegegesetzes weitere bundesrechtliche Einzelgesetzte novelliert. Sichtbar wird das auch in tariflichen Regelungen. So u.a. im TVöD-K.

So wurden endlich die Lehrkräfte an „Schulen für Gesundheitsfachberufe“ gleichwertig eingeordnet, wenn sie über gleichwertige oder vergleichbare Abschlüsse verfügen, im öffentlichen Dienst aber nicht zwingend im Schulrecht der Länder eingeordnet sind. Diesem Sachverhalt wurde auch in den Budgetverhandlungen zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern zur Berechnung der Schulbudgets Rechnung getragen, bzw. wurde dieser Sachverhalt bei der Kostenermittlung zu Grunde gelegt.

Tabelle Eingruppierung Lehrkräfte an Pflegeschulen

Tätigkeit	Qualifikation	Eingruppiert
Leitung		EG 15
Stellv. Leitung		EG 14 Fallgruppe 1
Fachbereichsleitung		EG 14 Fallgruppe 2
Lehrkraft	Master oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen	EG 13 Fallgruppe 1
Lehrkraft	Bachelor oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen	EG 11 Fallgruppe 1
Lehrkraft	„entsprechende Zusatzqualifikation“ (Gesetz der Länder)	EG 10
Lehren zum Drittel besonders schwierig und bedeutend		Teil A Ziffer 2 EG 10
Lehren besonders verantwortungsvoll		Teil A Ziffer 2 EG 9c

<https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/bund/ego/4/4.25.3.html>

Die Sicherung ausreichender grundständiger Studiengänge für den Bedarf von Lehrkräften im Berufsfeld Gesundheit und Pflege bleibt als Aufgabe ebenso wie die Etablierung und Entwicklung von Angeboten zur Nachqualifizierung von Lehrkräften die bereits an Schulen tätig sind und noch entsprechende Abschlüsse erwerben wollen.

Hierzu hat sich der BVLB mit den Landesverbänden auf ein Positionspapier verständigt, welches in dieser Ausgabe veröffentlicht wird. Auch die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft e.V. (DgFE) hat kürzlich dazu eine Stellungnahme verabschiedet. (https://www.dgfe.de/fileadmin/Ordner/Redakteure/Sektionen/Sek07_BerWiP/2021/Stellungnahme_AG_Lehrer_inn_erbildung/Personenbezogene_Dienstleistungsberufe.pdf)

In Sachsen gibt es bereits Bemühungen, um einerseits den Bedarf an grundständigen Angeboten zu sichern und auch Angebote für berufsbegleitende Formate zu entwickeln.

Der LVBS wird diese Entwicklung beobachten, aktiv begleiten und zeitnah berichten.

Digitalisierung in der Zeit nach Corona – Post-Covid-Strategien für die Bildung im digitalen Zeitalter

Diskussionsbeitrag des BvLB zur aktuellen Entwicklung

Für die Schulen war und ist die Corona-Pandemie wie ein Stress-Test, der die Versäumnisse der letzten Jahrzehnte sichtbar gemacht und zukünftige Handlungsfelder aufgezeigt hat. Dies betrifft insbesondere das Thema Digitalisierung. Hier wurde der Nachholbedarf wie z.B. fehlende Endgeräte für Lehrkräfte, funktionierende und datenschutzkonforme Bildungsplattformen oder eine flächendeckende Breitbandanbindung der Schulen schmerzhaft spürbar.

Gleichzeitig hat die Pandemie zu einem Digitalisierungsschub an den Schulen geführt. „Die Herausforderung, schulisches Lernen in Zeiten der Corona-Pandemie zu re-organisieren, hat einen neuen Blick auf die Potenziale und Notwendigkeiten des Lernens mit digitalen Medien eröffnet.“¹ Die jetzigen Digitalisierungsfortschritte dürfen jedoch nicht als Einmal-Effekte verpuffen, sondern müssen kontinuierlich fortgeschrieben werden.

Dank der Flexibilität der Lehrkräfte und ihrem kräftezehrenden Einsatz fand der Unterricht an den berufsbildenden Schulen in der Pandemiezeit verlässlich statt. Was die Lehrkräfte hier unter schwierigen Rahmenbedingungen quasi über Nacht auf die Beine gestellt haben, verdient besondere Anerkennung. Nun gilt es, die entstandenen kreativen Ansätze und die gemachten Erfahrungen aufzugreifen und weiterzuentwickeln.

Unter dem Deckmantel der Digitalisierung darf es jedoch nicht zu Stelleneinsparungen oder dem Wegfall von Klassen kommen. Vielmehr erfordert die digitale Transformation zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen für die berufsbildenden Schulen.

Zum Ende des Schuljahres 2020/2021 zeichnet sich eine Entspannung des Infektionsgeschehens ab und der Präsenzunterricht wird unter Pandemiebedingungen wieder aufgenommen. Dennoch wird es keine Rückkehr zur „alten Normalität“ vor dem März 2020 geben. Die digitale Transformation im Schulbereich, die schon vor der Pandemie im Fokus stand, hat noch mehr an Fahrt aufgenommen. Die entscheidende Rolle bei diesem

¹ Eickelmann, B./ Gerick, J.: Lernen mit digitalen Medien, in: DDS – Die Deutsche Schule, Beiheft 16 (2020), S. 153.

Transformationsprozess spielen die Lehrerinnen und Lehrer: „Die Lehrkräfte sind nicht das Problem, sondern die Lehrkräfte sind die einzige Chance.“²

Die Forderungen sind:

- **„Alles Gute kommt von unten“/ Bottom-Up-Entwicklung und Top-down-Unterstützung:** Die Lehrkräfte und deren Interessensvertretungen müssen von Bildungspolitik und -administration aktiv in den digitalen Transformationsprozess einbezogen werden. Der BvLB und seine Landesverbände stehen mit ihrer fachlichen Expertise als Gesprächspartner jederzeit bereit, um die Digitalisierung der Schulen dauerhaft voranzubringen und nachhaltig aufzustellen.
- **Ausstattung:** „Wegen ihrer Nähe zum Beschäftigungssystem und als Partner in der dualen Berufsausbildung sind die beruflichen Schulen vom technologischen und wirtschaftlichen Wandel durch die Digitalisierung besonders und in unmittelbarer Art und Weise berührt.“³ Berufsbildende Schulen und deren Lehrkräfte benötigen deshalb eine leistungsfähige, flächendeckende und länderübergreifende technische Infrastruktur sowie die bedarfsgerechte Ausstattung mit Endgeräten (inklusive Support). Neben der Anschaffung müssen auch die Anschlussfinanzierung und ein regelmäßiger Austausch der Endgeräte gesichert sein. Dafür sind verlässliche und transparente Budgets einzuplanen.
- **„Primat der Didaktik“:** Das Anschaffen von digitaler Technik alleine reicht nicht. Vielmehr muss Technik für Pädagogik entwickelt werden. Es müssen zudem didaktische Konzepte (weiter-)entwickelt werden und der Kompetenzerwerb für die Berufs- und Lebenswelt in den Fokus gestellt werden. Um dies zu erreichen, müssen von der Bildungspolitik finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt und die in Deutschland im internationalen Vergleich hohe Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte reduziert werden.
- **Bildung für die Arbeitswelt von heute und morgen:** Organisationsformen des Unterrichts, Unterrichtsinhalte und Kompetenzen müssen an die Erfordernisse der Arbeitswelt von heute und morgen angepasst werden. Dazu gehören auch hybride Modelle aus Präsenz- und Fernunterricht. Berufsbildende Schulen sollten die Möglichkeit erhalten, sich zu „blended schools“ weiterzuentwickeln, um damit auch ihre Agilität und Widerstandskraft auszubauen. Hierfür ist das Verhältnis zwischen Präsenz- sowie digitalen Lehr- und Lernformen einvernehmlich mit den Beteiligten zu justieren.

² Eickelmann, B.: Digitalisierungsschub in Schulen durch Corona? – Ausgangslage und Perspektiven für nachhaltig wirksame Veränderungen. Vortrag beim Fachgespräch „Lernen mit digitalen Medien“, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg, Potsdam. (2020, 06. Juni).

³ KMK: Strategie der Kultusministerkonferenz „Bildung in der digitalen Welt“ in der Fassung vom 07.12.2017, S. 20.

- **Bildungsgerechter Unterricht:** Der digitale Wandel bietet neue Chancen für individuelle Förderung und individualisierten Unterricht. Um diese Chancen zu nutzen, benötigen die Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen entsprechende zeitliche Ressourcen für Innovation und Schulentwicklung.
- **Auf- und Ausbau digitaler Kompetenzen in allen drei Phasen der Lehrer:innenbildung:** Die universitäre, seminaristische und schulische Ausbildung von Lehrkräften muss noch enger verzahnt werden. Kompetenzen, Inhalte und Methoden für die „Bildung in der digitalen Welt“ müssen integraler Bestandteil der Lehrer:innenbildung sein.
- **Digitale Chancengerechtigkeit:** Der pandemiebedingte Fernunterricht hat gezeigt, dass das eigene Smartphone der Schüler*innen für digitalen Unterricht nicht ausreicht. Sie benötigen hierzu ein Tablet oder einen Computer. Nicht alle Schüler*innen haben jedoch Zugriff auf solche digitalen Endgeräte und zuverlässiges Internet. Zudem muss die Anschlussfähigkeit der Endgeräte der Schüler*innen (BYOD) zur schulischen Infrastruktur gewährleistet sein.
- **Spannungsfeld zwischen zentraler Steuerung und schulischer Autonomie:** Die Pandemie hat gezeigt, dass zentrale Abstimmungen und Vorgaben wichtig sind. Es wurde gleichzeitig deutlich, dass diese auch Probleme aufwerfen. Die Rahmenbedingungen der einzelnen Schularten sowie der berufsbildenden Schulen vor Ort fallen äußerst unterschiedlich aus. Deshalb benötigen die berufsbildenden Schulen vor Ort Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume. Hierfür brauchen sie mehr administrative Unterstützung und weniger bürokratische Belastung.
- **Bürokratieabbau:** Damit die vorhandenen Mittel des Digitalpaktes Schule schnell in den berufsbildenden Schulen ankommen, müssen bürokratische und fiskalische Hürden schnell abgebaut werden.
- **Bundesweite Lösungen:** Bisher gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen technischen Systemen und Lernplattformen in den verschiedenen Bundesländern. Der BvLB fordert die bundesweite Bereitstellung einer DSGVO-konformen dienstlichen Cloud und einer einheitlichen Lernplattform. *) aktuell in der Diskussion
- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** Die Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen benötigen rechtssichere und DSGVO-konforme digitale Lösungen. Gleiches gilt für die Tools zur Durchführung von Online-Konferenzen, die Notenbildung im digitalen Unterricht und digitale Prüfungsformate.

Berlin im November 2021

Zukünftige Gestaltung der Ausbildung von Lehrkräften/Lehrerinnen und Lehrern im Berufsfeld Gesundheit/Pflege

Der BvLB fordert:

Eine ausreichende Etablierung bzw. Anpassung grundständiger Studiengänge entsprechend den KMK-Standards sollte zeitnah gesichert werden.

Gleichzeitig müssen begleitend passgenaue Angebote einer Nachqualifizierung für Lehrkräfte, die bereits in der beruflichen Ausbildung der Gesundheitsfachberufe tätig sind und bisher nicht über die geforderten Abschlüsse verfügen, geschaffen werden.

Flankierend sollten die beruflichen Ausbildungen im Berufsfeld Gesundheit und Pflege auf Sekundarstufe II nach jeweiligem Schulrecht der Länder verortet, d.h. in der Regel in das „berufsfachschulische System“ integriert werden.

Begründung:

Traditionell unterlag die berufliche Bildung in den Gesundheitsfachberufen einem Sonderweg. Die Abschlüsse der im System befindlichen Lehrkräfte sind häufig nicht vergleichbar mit den Standards der Lehrerbildung im Übrigen beruflichen Bildungssystem.

Die, lange überfälligen Regelungen zu Mindeststandards einer Lehrerqualifizierung als Zulassungsvoraussetzung für die Genehmigung von Schulen im Berufsfeld Gesundheit und Pflege, wurden in den bereits vollzogenen, derzeit stattfindenden und noch geplanten Novellierungen der bundesrechtlich geregelten Ausbildungsgesetze zu den Gesundheits- und Pflegeberufen festgelegt. Diese Regelungen sind Voraussetzung für die Sicherung von Qualitäts- und Professionsstandards und schaffen gleichwertige Rahmenbedingungen einer beruflichen Bildungsstruktur.

tur. Zurzeit herrscht immer noch ein rechtlich und administrativ heterogenes Bild grundständiger Studiengänge oder einzelner Formate zur Nachqualifizierung.

Der derzeitige Ist-Zustand stellt sich wie folgt dar: Es wurden 60 Studienstandorte an 12 Universitäten und 22 Fach-/ Hochschulen identifiziert. Diese befinden sich vielfach in privater bzw. konfessioneller Trägerschaft. Die Mehrzahl sind Bachelorabschlüsse ohne aufbauendes Masterprogramm. Zum größten Teil folgen sie nicht der gängigen Struktur der Lehrerbildung. Die Bezeichnungen weichen oft von der üblichen Nomenklatur ab. Die zu etablierenden bzw. existierenden Angebote müssen sich an den Qualifikationsstrukturen der Lehrerbildung für berufsbildende Schulen orientieren und sollten diesen gleichgestellt sein. Die Quantität und Qualität der Angebote müssen sich zukünftig an den bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Forderungen orientieren.

Der BvLB fordert deshalb:

1. Die Etablierung ausreichender Studiengänge für die grundständige Ausbildung an Universitäten und Hochschulen entsprechend den geltenden KMK-Standards an bundesweiten Studienstandorten, um dem Bedarf gerecht zu werden. Damit können gleichzeitig Sondermodelle abgebaut werden.
2. Die Schaffung berufsbegleitender, passgenauer Formate zur Nachqualifizierung von Lehrkräften, die bereits in der beruflichen Ausbildung tätig sind und nicht über entsprechende Abschlüsse verfügen. Die Nachqualifizierungsformate sollen kostenfrei oder zumindest finanzierbar oder durch Fördersysteme unterstützbar sein.
3. Es sind Studiengänge zu entwickeln, die unter Beachtung der Heterogenität der potenziell Studierenden (z.B. berufliche Vita) über Anrechnungen anschlussfähig sind. Sie sollen zu einem wissenschaftlich-reflektierten Lehrerhandeln befähigen. Die Integration berufsspezifischer Erfahrungen ist dabei eine hochschuldidaktische Gestaltungsaufgabe.

Regionale Studienzentren (z.B. als Außenstellen der Universitäten) für Seminare, Präsenzphasen, Online-Angebote und Selbststudienanteile in einer ausgewogenen und flexiblen Struktur können hierbei eine Möglichkeit sein. Entsprechend sollen Beratung, Begleitung und Betreuung

der Studierenden angepasst werden. Neben dem Ausbau des digitalen Lernens (interaktive Lernplattformen, Online-Lernmedien u. a. müssen auch Formen des Blended Learnings angeboten werden.

Die Bundesländer werden aufgefordert, einerseits zeitnah rechtliche Rahmenbedingungen zur Umsetzung zu gestalten und andererseits finanzielle Ressourcen und Unterstützungssysteme bereitzustellen.

Literaturangaben

Arens, Frank/Brinker-Meyendriesch, Elfriede (2020): Berufs- und Wirtschaftspädagogik Schwerpunkt Gesundheit. Die berufs- und wirtschaftspädagogischen und fachwissenschaftlichen Bezüge im Spektrum Lehrerbildung Pflege und Gesundheit; In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 37, 1-23.
http://www.bwpat.de/ausgabe37/arens_brinker-meyendriesch_bwpat37.pdf

Darmann-Finck, Ingrid (2020): Ziel noch nicht erreicht, In: Die Schwester/Der Pfleger, 59 (8), S. 66 – 69.

Stellungnahme der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) (2021): Lehrkräftebedarf in den personenbezogenen Fachrichtungen – Professionalisierung und Qualitätssicherung in der beruflichen Lehrerinnen- und Lehrerbildung.
https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Sektionen/Sek07_BerWiP/2021_Stellungnahme_AG_Lehrer_inn_erbildung_Personenbezogene_Dienstleistungsberufe.pdf

Weyland, Ulrike; Reiber, Karin: Lehrer/-innen-Bildung für die berufliche Fachrichtung Pflege in hochschuldidaktischer Perspektive; In: Faßhauer, Uwe/ Fürstenau, Bärbel/ Wuttke, Eveline [Hrsg.] (2013): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung; Opladen, Budrich, S. 189-202.

Berlin im November 2021

Beitrag zur Fachkräftesicherung durch die berufsbildenden Schulen

Diskussionsbeitrag des BvLB zur aktuellen Entwicklung

Die Untersuchungen von Christensen¹ zeigten bereits im Jahr 2013, dass die Sicherung des Fachkräftebedarfs auf der mittleren Qualifikationsebene die besondere Herausforderung der nächsten Jahre sein wird. Die Qualifikation dieser Fachkräfte wird durch berufliche Bildung erfolgen müssen. Sowohl an der Analyse als an der Perspektive, dass ohne berufliche Bildung der Fachkräftebedarf nicht gelöst werden kann, hat sich auch acht Jahre später nichts verändert.

Ein wesentlicher Teil des Bildungsauftrags der berufsbildenden Schule ist Bildungschancen zu ermöglichen und Anschlüsse zu sichern. Viele Schulformen des berufsbildenden Systems stehen für Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit und sorgen seit vielen Jahren für den Erfolg der beruflichen Bildung. Die hohe Anerkennung und weltweite Reputation der Dualen Ausbildung wäre ohne die systematisch entwickelten Schulformen der berufsbildenden Schulen nicht denkbar.

Daraus leitet sich ein starkes Argument für den Erhalt des Bildungsangebotes ab:

Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit in der Berufsbildung muss in der Fläche und für alle Jugendliche erhalten bleiben und als zentrales Bildungsziel langfristig gesichert werden.

Ziel ist die Schaffung gleichwertiger Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen Regionen.

¹ Christensen, Björn: Arbeitskräfteprojektion 2030 in den Kreisen in Schleswig-Holstein. Kiel, 2013. analytix GmbH – Institut für quantitative Marktforschung & statistische Datenanalyse. Gutachten im Auftrag der Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle Verantwortlichen eine aktive Strukturpolitik verfolgen. Diese betrifft neben Breitbandausbau, der Ansiedelung von Behörden und Institutionen in der Fläche ganz wesentlich den Erhalt und Ausbau berufsbildender Bildungseinrichtungen.

Durch diese Maßnahmen werden sichere Arbeitsplätze geschaffen, die Infrastruktur des ländlichen Raumes gestärkt und Impulse an Wirtschaftsunternehmen gesendet.

Die Forderungen sind:

- Daher müssen die bestehenden Berufsschulstandorte und Angebote auch dann aufrechterhalten werden, wenn die Anzahl der Ausbildungsplätze rückläufig ist. Dazu ist ein geeignetes **Instrument der Planstellenzuweisung** zu entwickeln. Fachkräfte in der Region veranlassen Unternehmen zu Investitionen in der Fläche. Die **Standortentwicklung** der berufsbildenden Schulen sichert das Potenzial der jeweiligen Region.
- Grundlage gleichwertiger Lebensverhältnisse ist, in allen Regionen für ein ausreichendes Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu sorgen. Und da reicht es nicht allein auf die Wirtschaft zu zeigen. Der Bund und jedes Bundesland kann mit gezielten **strukturwirksamen Maßnahmen** gezielt Wachstumsimpulse fördern. Dazu gehörten vielfältige und leistungsstarke Ausbildungsmöglichkeiten, aber auch Angebote zur Berufsvorbereitung und der **Erhalt der Vielfalt berufsbildender Angebote**.
- Wir benötigen sichere Erkenntnisse, wie sich gleichwertige Lebensverhältnisse durch Maßnahmen der Berufsbildung entwickelt werden können. Dazu sind **Forschungsprojekte zu initiieren** und deren Empfehlungen umzusetzen.
- **Eine Untersuchung aus Schleswig-Holstein führt aus:**

„Auf die sinkenden Auszubildendenzahlen wird mit einer Beibehaltung der Stellenzuweisungen an berufsbildende Schulen reagiert und damit eine Zukunftsinvestition in die Berufliche Bildung des Landes Schleswig-Holstein getätigt. Die „demografische Rendite“ verbleibt in den strukturschwachen Regionen und ermöglicht es den Schulen, in eigener Verantwortung Profile zu entwickeln. Dadurch kann Ausbildung in den Regionen erhalten bleiben und bspw. der Übergang in die Berufsausbildung durch besondere Ausbildungsangebote unterstützt werden. Im Sinne eines **nachhaltigen Handelns** werden langfristig und strukturell die Regionen gestützt. Da davon ausgegangen werden kann, dass trotz der Entwicklungen bezüglich der Altersstruktur in

ländlichen Gegenden die Wirtschaftskraft in den Regionen gehalten werden kann, dient diese Strategie langfristig dem Erhalt von Arbeitskräften vor Ort und damit auch der Steigerung der Attraktivität ländlicher Gebiete z. B. für jüngere Familien. Insgesamt wird eine Region durch eine Investition in die berufliche Bildung ökonomisch und soziostrukturell gestärkt. Kaum eine andere (indirekte) Investition in die Wirtschaft des Landes wird ähnlich nachhaltige Effekte erzielen.“ (Böhss u.a.2014)²

- Unternehmertum kann man nicht staatlich verordnen. Aber man kann Rahmenbedingungen schaffen, um es zu fördern. Gut ausgebildete Fachkräfte führen beispielsweise zur Ansiedelung von Gründern in der Branche, die nicht ortsgebunden ist.
- Die Kultusbehörden müssen dabei aktiv auf eine Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung hinwirken. Neben der Sicherung der Angebote geht es darum, die didaktischen Entwicklungen auf die berufliche und persönliche Entwicklung der Schülerinnen und Schüler sowie der Bildungspartner auszurichten. Dazu gehört eine zunehmende Heterogenität in den Klassen, die eine individuelle Förderung und Beratung mit sich bringt.
- Natürlich ist das Megathema „Digitalisierter Unterricht“ zu stützen und auch in den entsprechenden Ordnungsmitteln zu verankern und mit entsprechenden Ressourcen zu begleiten.
- Es müssen in den Bereichen Integration und Inklusion neue Bildungsangebote geschaffen werden, um auch hier die Fachkräftegewinnung zu stärken.
- Um Berufsschulen und Berufsschulzentren in ländlichen Regionen zu erhalten, soll die Politik für die Einrichtung von Kompetenzzentren, bzw. für deren Weiterentwicklung eintreten. (Vgl. dazu die Leitlinien, die in der folgenden Website formuliert sind:
<https://www.berufsschulzukunft.sachsen.de/>)
- Verlässliche Strukturen sind verbindlich für bestimmte Zeiträume zu schaffen. Zum Beispiel wird an einem Standort eine Fachklasse für Maler*innen eingerichtet. Dieser Standort erhält für einen längeren Zeitraum eine Standortgarantie, egal, wie sich die Anzahl der Ausbildungsplätze

entwickelt. Dies sichert Investitionen, gut ausgestattete Fachpraxisräume, fachliche versierte Lehrkräfte und signalisiert den Ausbildungsbetrieben und der Innung ein verlässlicher Partner zu sein, auch wenn konjunkturelle oder anderen Gründe zu rückläufigen Ausbildungsplatzverhältnissen geführt haben. Nach der Zeit des Bestandschutzes sind die Schulangebote erneut abzustimmen.

Berlin im November 2021

² Marco Böhss, Axel Grimm, Volkmar Herkner, Matthias Rütth: Weiterentwicklung der Berufsschule im Kontext der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) und der Berufsbildenden Schulen des Landes Schleswig-Holstein. Ein Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein. Abschlussbericht Flensburg, März 2014



DIE DIGITALE SEITE

Noch immer beschäftigt uns Covid-19 im schulischen Alltag: Testungen, Prüfungen unter Infektionsschutzbestimmungen und natürlich die digitale Kommunikation auf immer breiteren Wegen. Es zeichnen sich Erfolge, aber auch erhebliche Probleme beim Umgang mit diesen Unterrichtsmedien ab. Neben rein technischen Belangen treten

zunehmend rechtliche Bedenken und Fragen der Arbeitsbelastung für Lehrkräfte in den Vordergrund. Auf den folgenden Seiten lesen Sie aktuelle Informationen und einen Kommentar zum Umgang mit digitalen Plattformen für den Unterrichtsgebrauch.

Ihre Redaktion von LVBS konkret

SCHULLOGIN - DER ZENTRALE SÄCHSISCHE ZUGANGSWEG ZU DIGITALEN DIENSTEN

Digitale Medien sind für den heutigen Schulalltag unerlässlich. So benutzen wir Videokonferenzlösungen wie BigBlueButton (BBB), um Interaktionen im Klassenverband digital nachzubilden, Lernplattformen wie LernSax oder OPAL Schule, um mit Schülerinnen und Schülern an digitalen Kursen zu arbeiten, Cloudlösungen wie die Nextcloud, um mit Schülerinnen und Schülern Arbeitsblätter oder Lernvideos auszutauschen oder Kooperationswerkzeuge wie EtherPad, um gemeinsames Arbeiten auch dann zu ermöglichen, wenn sich die Lernenden nicht vor Ort im Schulgebäude begegnen können.

Diese große Bandbreite an aktuell genutzten digitalen Medien hat jedoch auch Probleme. So müssen dazu:

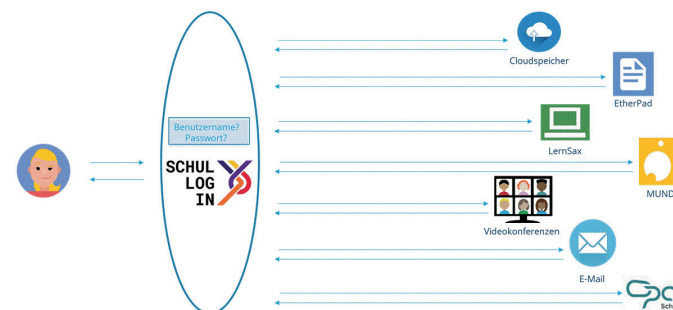
1. für alle Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräfte einzelne Accounts bei den Anbietern dieser Dienste eingerichtet werden.
2. Kontextbedingungen der Nutzung wie Datensicherheit gerade für Schülerinnen und Schüler bei jedem Dienst einzeln eruiert werden.
3. anfallende Kosten zur Nutzung der einzelnen Dienste überprüft sowie Einwilligungun-

gen zu den Nutzungsbedingungen der einzelnen digitalen Medien bei den Beteiligten, insbesondere den Eltern abgefragt werden.

4. der Umgang mit dem Verbleib der eigenen Medien oder Daten beispielsweise bei einem Schulwechsel geklärt werden.

Schullogin hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese Probleme anzugehen und langfristig für das digitale Lernen an sächsischen Schulen zu beheben.

1. Durch Schullogin ist es bereits jetzt möglich, eine ganze Bandbreite von digitalen Diensten mit einem einzigen Account zu nutzen. Dies bedeutet, dass für Schülerinnen und Schüler die gleichen Login-Informationen für den Zugang zu einer Lernplattform wie OPAL Schule oder zur Videokonferenzlösung BBB verwendet werden und sie automatisch (ohne erneute Anmeldung) zur ausgewählten Anwendung gelangen. Aus technischer Sicht werden Lösungen, die diese Art der Authentifizierung ermöglichen können, als Single-Sign-on bezeichnet. Die folgende Abbildung illustriert dieses Grundprinzip.



2. Da Schullog in vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus bereitgestellt wird, wurden alle angebundenen Dienste und Anwendungen vorab beispielsweise hinsichtlich des Datenschutzes zentral geprüft. Schullog in selbst nutzt nur ein Minimum an so genannten Stammdaten, um die Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer authentifizieren zu können. Diese bestehen aus Vorname, Nachname, Rolle (Schüler:in/Lehrer:in/Referendar:in) und Stammeinrichtung (Dienststellenschlüssel). Geburtsdaten, Wohnorte, Noten oder andere Informationen werden von Schullog in zur Authentifizierung nicht benötigt und somit auch nicht gespeichert.

3. Schullog in und alle angebundenen Dienste, wie sie in der folgenden Abbildung gezeigt werden, sind durch die zentrale Bereitstellung durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus kostenlos und einwilligungsfrei. Kosten, die durch die Anbindung der Dienste entstehen könnten, übernimmt somit zentral das Ministerium. Auch müssen Eltern der Nutzung von Schullog in durch ihre Kinder durch die zentrale Bereitstellung nicht explizit zustimmen.

4. Da Schullog in nicht nur einen Single-Sign-on bietet, sondern als Identitätsmanagementsystem (IDM) bezeichnet werden kann, sind Schulwechsel, Veränderungen im Namen (z. B. bei Heirat oder Adoption) oder Rollenwechsel (z. B. von der Referendarin zur Lehrerin) unproblematisch. Daten, die an das jeweilige Login geknüpft sind, bleiben erhalten, auch wenn sich beispielsweise der Nachname oder die Stammeinrichtung verändert.

Den Zugang zu Schullog in einrichten und Hilfe bekommen

Beim Einrichten des Zugangs für Schullog in wird zwischen verschiedenen Schultypen und Schulpersonen unterschieden. Allgemeinbildende und berufsbildende Schulen in öffentlicher Trägerschaft können ihre benötigten Accounts für Lehrende und Lernende direkt über SaxSVS anlegen. Dies bedeutet, dass bei gut gepflegtem SaxSVS-Datenbestand kein zusätzlicher Aufwand entsteht. Schulen in freier Trägerschaft können Accounts für Lehrerinnen und Lehrer sowie für Schülerinnen und Schüler beim Support von Schullog in über support@schullogin.de beantragen. Diese Accounts gelten immer für das laufende Schuljahr und können an-

schließend verlängert werden. Personen, die prinzipiell nicht in SaxSVS geführt werden, wie Schulsozialassistent:innen oder kirchliche Lehrkräfte, können ebenfalls einen Account bekommen, wenn dieser beim Support von Schullog in über die Schulleitung angefragt wird.

Unabhängig vom Schaffen eines Zugangs bietet Schullog in verschiedene Arten von Hilfestellung zum System einerseits sowie andererseits zum allgemeinen Umgang mit digitalen Diensten als Werkzeug für den Unterricht bzw. Gegenstand des Unterrichts. Hierfür bestehen aktuell folgende Formate:

- E-Mail-Support unter support@schullogin.de
- Online-Fortbildungen zusammen mit dem LaSuB Dresden jeden ersten Dienstag im Monat
- Online-Fragestunde Mittwoch 18 Uhr, 14-tägig, in der ungeraden Woche
- ständige Information über den aktuellen Betrieb von Schullog in via Twitter unter <https://twitter.com/schullogin>
- ausführliche Dokumentation unter <https://docs.schullogin.de/>

Lehrkräften werfen und sich mit diesen austauschen können.

Darüber hinaus sind weitere Dienste geplant, die zentral an Schullog in angebunden werden. So ist beispielsweise durch viele Lehrkräfte ein digitales Whiteboard, ein Mindmap-Programm sowie Möglichkeiten zur Erstellung digitaler Aufgaben gewünscht. Ob, wann und unter welchen Umständen diese Dienste angebunden werden können, ist aktuell in Verhandlung.

Letztlich muss Schullog in noch vollständig in den Regelbetrieb überführt werden. Ursprünglich war Schullog in als Projekt der TU Dresden an der Fakultät Informatik unter Prof. Dr. Steffen Friedrich gestartet. Aktuell wird Schullog in in Zusammenarbeit der Technischen Universität Dresden, Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung und dem Ministerium für Kultus betrieben.

von Gregor Damnik, Tabea Langer und Steffen Friedrich



Perspektiven von Schullog in

Langfristig ist geplant, sächsischen Lehrkräften eine digitale Identität entlang der gesamten Lehrer:innenbildungskette zu ermöglichen. Dies würde bedeuten, dass beispielsweise Unterrichtsentwürfe, die während des Studiums an der Hochschule erarbeitet und in die Cloud gelegt wurden, während des Referendariats unter Verwendung der digitalen Dienste umgesetzt werden und im Anschluss an die Ausbildung mit an die Stammeinrichtung genommen werden können. Andersherum bedeutet dies, dass Studierende bereits während ihrer Erstausbildung Einblicke in die digitale Arbeit von etablierten

STAATSMINISTERIUM FÜR KULTUS | SACHSEN | Schullog in wird vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus für Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte in Sachsen bereitgestellt. Die Nutzung ist einwilligungsfrei. Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf der Grundlage eines vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushalts.



DigitalPakt Schule

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

SCHULPORTAL RELAUNCH ZUM JANUAR 2022

Mit dem Begriff Relaunch wird nach wikipedia ein Prozess bezeichnet, bei dem zum einen die Wiedereinführung oder Neubewerbung, zum anderen die Überarbeitung und Verbesserung eines bereits am Markt eingeführten Produktes angekündigt wird. Bereits zu Beginn des Schuljahres 2021/22 wurde dies für das sächsische Schulportal, welches zur geschützten Kommunikation innerhalb der sächsischen Schulen und Schulaufsicht sowie Lehrerinnen und Lehrer sächsischer Schulen zur Verfügung steht, angekündigt. Allerdings konnte die Umsetzung noch nicht realisiert werden und so soll nun mit dem Beginn des neuen Jahres die Plattform nicht nur neue Gestaltungselemente, sondern auch eine inhaltliche zieladressierte Ausrichtung erhalten.

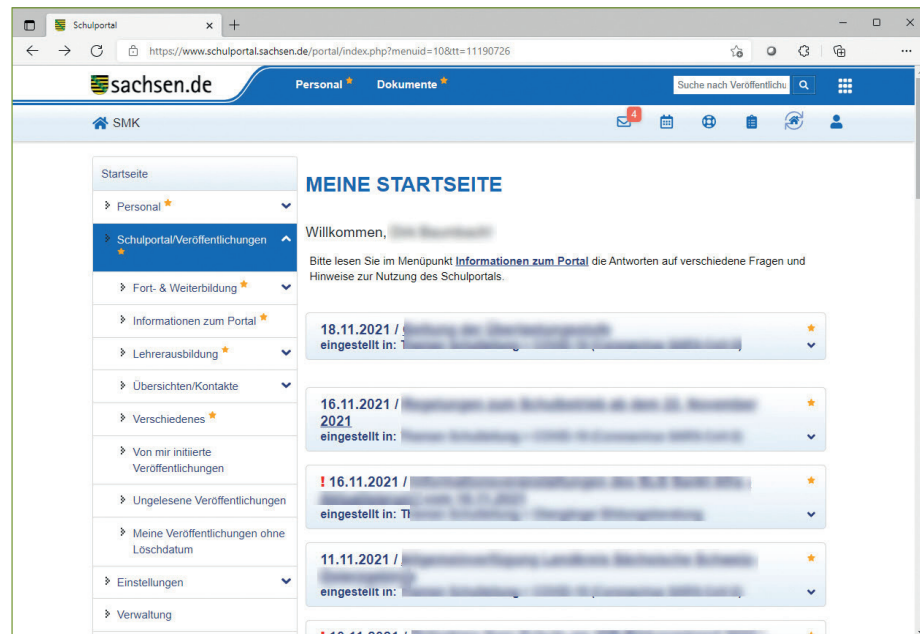
Das Team um Frau Hofer arbeitet mit Hochdruck an der Realisierung und steht den Nutzern per telefonischem Support persönlich als Ansprechpartner zur Verfügung.

Frau Julia Habedank
0341 4945 774

Herrn Florian Stegemann
0341 4945 712

Frau Catrin Retsch
0341 4945 775

Mit einem neuen Design präsentiert sich die Kommunikationsplattform bereits jetzt. Und so kann der Nutzer in seinen Einstellungen schon mal einen Vorgeschmack erhalten.



Zur dienstlichen Nutzung des Schulportals hat der Lehrerhauptpersonalrat mit dem SMK eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Hier wird das Wesentliche in 15 Paragraphen geregelt. Die Dienstvereinbarung wird den Lehrkräften über das Schulportal bzw. durch Aushänge bekannt gegeben. Wichtig erscheint darauf zu verweisen, dass im §7 Nutzung des Schulportals durch Beschäftigte ohne Funktionsstelle Abs. 1 alle Beschäftigten ausschließlich Empfänger von Informationen sind, wenn ein digitaler Arbeitsplatz in der Einrichtung zugänglich ist. Die einmalige verpflichtende wöchentliche Einsichtnahme gestattet es also nicht z.B. Vertretungspläne o.ä. über das Portal einzustellen.

Mit dem Schulportal haben sächsische Lehrkräfte ein mächtiges Werkzeug an der Hand, welches andere Bundesländer für ihre Lehrkräfte erst am Entwickeln sind. Beispielsweise kann mit dem installierten Nachrichtensystem jeder Nutzer jede Lehrkraft in Sachsen auf elektronischen Weg aus einem geschützten Bereich erreichen. Ministerielle und personalrechtliche Informationen stehen abrufbereit zur Verfügung und eröffnen die Chance, analoge Aushänge in den Lehrerzimmern zu entschlacken. Anmeldungen zu Fortbildungen sind mit wenigen Mausklicks erledigt. Weiterhin fest etabliert sind bereits Onlinebewerbungen, Prozessketten für die Verbeamtung, die Einstellung von Urlaubsanträgen und mehr. Künftig werden noch weitere Dienste

hinzukommen. Vorstellbar sind beispielsweise die Antragstellung von Dienstreisen und die Abrechnung von Reisekosten. Das Portal tut gut daran, die Effizienz der Dienste und den Mehrwert für die Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren.

Die nachfolgende Zusammenstellung über die Loginplattform benennt aktuell folgende Anmeldungen, die für berechnigte Nutzergruppen möglich sind:

- Schulportal
- SaxSVS-BBS
- geschützter Lehrerbereich auf www.bildung.sachsen.de
- Prüfungsaufgaben auf www.bildung.sachsen.de
- Lernaufgaben auf www.bildung.sachsen.de
- Lehrplan-Datenbank
- Informationsportal schulische Qualitätsentwicklung
- Formulare
- SIEVAS
- Zeugnisse BBS auf www.bildung.sachsen.de
- Praktikumsportal Sachsen
- Potenzialanalyse / Praxisberater
- OPAL
- Schuldatenbank/Schulporträt

TAGUNG DER FACHKOMMISSION DIENST- UND TARIFRECHT DES BVLB

THEMA: ARBEITSMODELLE DER ZUKUNFT FÜR LEHRKRÄFTE



von Jürgen Fischer

Als Referent trat Herr Prof. Dr. Gerholz von der Universität Bamberg auf.

Als Co-Referent begleitete die Veranstaltung Herr Mertens, Betriebsrat Zahnradfabrik (ZF) Friedrichshafen. Das Thema weckte natürlich das Interesse der Teilnehmer aus verschiedenen Bundesländern, doch die Teilnehmerzahl war diesmal begrenzt durch die uns allen bekannten Coronaregeln. Die Veranstaltung wurde geleitet von den beiden BvLB Verantwortlichen Wolfgang Lambl und Dieter Hartmann.

Zum Thema hatte der BvLB eine Befragung unterstützt, aus der Prof. Gerholz empirische Ergebnisse ermittelt und mit Herrn Mer-

tens Gestaltungsforderungen abgeleitet hat. Hauptaugenmerk wurde auf das digitale Unterrichten in all seinen großen und kleinen Bedingungen und Befindlichkeiten gelegt.

Die Veranstaltung war einerseits kurzweilig, dennoch sehr anspruchsvoll und fordernd. Wir hörten nicht nur Vorträge, sondern waren von Anfang an in die Gestaltung einbezogen, was auch in direkten Gruppenarbeiten mündete.

Mit einem Überblick zu den Ergebnissen der Befragung begann die Veranstaltung.

Dabei wurde erklärt, wie man dazu kommt, dass die Befragungen tatsächlich in der Auswertung zu wissenschaftlichen Erkenntnissen führen. Es wurden z.B. in die Befragung Teile eingebaut, die zur Wertung der vorherigen Fragen herangezogen werden können. Aus dem Vergleich kann man die Tatsächlichkeit der Aussagen prüfen und von gefühlsmäßigen Äußerungen trennen. Prof. Dr. Gerholz untersuchte in drei Ebenen: Digitalisierung von Unterricht (Mikro-Ebene), Digital strukturierte Schulorganisation (Meso-Ebene) und Digitalisierung von Schule (Makro-Ebene).

Die Erkenntnisse gingen in die „Erfahrungen und Perspektiven digitalen Unterrichtens und Entwickelns an beruflichen Schulen“ ein. Der Ausgangspunkt war die Darstellung des Forschungsstandes. Dabei wurden die entsprechenden Studien genannt und vor allem eine kleine Gegenüberstellung des Ist-Zustands

der Forschung und dem subjektiven Erleben in der Corona-Situation durchgeführt.

Beispielsweise ist eine der subjektiven Aussagen, dass „die Corona-Pandemie [...] eine Katalysatorenfunktion für den digitalen Unterricht [hat].“ Ich denke, jede Lehrkraft kann diese Aussage bestätigen.

Im Vortrag wurde allerdings sehr genau hingeschaut, wie digitaler Unterricht organisiert und welcher Qualifikationsstand vorhanden ist, wie haben welche möglichen Unterstützungssysteme gewirkt. Im subjektiven Erleben der Corona-Situation gibt es die Tendenz zum positiven Unterstützungserleben vom Kollegium. Dabei geht es um das Gefühl der Unterstützung der Kollegen untereinander. Anders ist das Ergebnis bei der Unterstützung durch die EDV-Verwaltung. Hier ergeben die Befragungen ein geteiltes Bild aus eher Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit und in Bezug auf die Unterstützung durch die Bildungsverwaltung ergibt es tendenziell ein Bild der Unzufriedenheit. Die Ausstattung hingegen wurde mehrheitlich als ausreichend empfunden. Im Bereich der Fortbildung ergibt sich aus der Frage nach den bisher besuchten Fortbildungen die Erkenntnis, dass zwar eine Verbesserung von Schule und Unterricht eingetreten ist, aber der Nutzen sich nicht einstellt. Das heißt konkret, die Fortbildungen werden als Bereicherung wahrgenommen, die Umsetzung im Unterricht ist allerdings nicht umfassend erkennbar.

Die Vielschichtigkeit des Problems und auch der Studie sind schon hier zu erkennen. Für mich war interessant, dass das Stresserleben durch digitales Arbeiten eher in der Mitte liegt. Eine sich stark verändernde Komponente wird die Verbindung von Dienstlichem und Privatem sein. Hier hat die Studie ergeben, dass Vermischung von Privatem und Arbeit in

der Mitte liegt, wobei das Privatleben eher gering von Arbeit beeinträchtigt wird. Auch die Bereicherung vom Privatleben durch Arbeit sehen die Befragten in der Mitte.

An dieser Stelle möchte ich bemerken, dass sich in Sachsen sehr wenige Lehrkräfte an der Studie beteiligt haben. Das kann dazu führen, dass Länder wie Bayern einen größeren Einfluss auf die Ergebnisse haben und deshalb durchaus Unterschiede zu unserem Wahrnehmungsbild entstehen können. Deshalb an dieser Stelle die Aufforderung, an derartigen Befragungen teilzunehmen um sächsische Positionen nicht außen vorzulassen.

Ich möchte gern die Ergebnisse wie folgt zusammengefasst zitieren:

„Jungbrunnen“

Berufliche Lehrkräfte fühlen sich jünger als sie tatsächlich sind.

Digitale Ausstattung

Digitale Ausstattung wird ausreichend bis gut wahrgenommen. Herausforderungen sind WLAN gefolgt von IT-Support.

Stresserleben

Stresserleben mittel bis niedrig. Zufriedene Work-Life-Balance. Vermischung Arbeit- und Freizeit. Technische Ausstattung und digitale Selbstverwirklichung stehen im negativen Zusammenhang mit Stresserleben.

Digital kompetent

Die Daten zeigen positive Tendenzen hinsichtlich der Selbsteinschätzung beim digitalen Arbeiten und Organisieren.

Fortbildung

Relevanz wird gesehen.

Motivation

Fachlich-methodische Weiterentwicklung gefolgt von informellem Austausch. Nutzen stellt sich nicht ein.

Zusammenhang digitale Kompetenz

Die technische Ausstattung steht im positiven Zusammenhang mit digitaler Selbstwirksamkeit.

Diese extrem verkürzte Darstellung wird sicher Diskussionen auslösen. Auch ich kann mich nicht mit jeder Aussage identifizieren und sehe sie eher kritisch. Das kann aber daran liegen, dass tatsächlich in den Bundesländern unterschiedliche Bedingungen wirken.

Unter dem Titel „Blick nach Innen“ ging es um Arbeitsmodelle der Zukunft.

Dabei wurden in der Befragung Szenarien beschrieben und dazu Reaktionsmodelle bzw. Vorgehensweisen vorgeschlagen, für welche sich die Teilnehmer entscheiden sollten. Es war auch möglich eine eigene Entscheidung zu beschreiben.

Detailliert kann das hier nicht dargestellt werden. Beispielhaft wirkt es aber sicherlich genauso. Frei formuliert, ging es im Szenario 1 beim Thema „Workload- Verteilung im digitalen Raum“ darum, dass nach einem echt vollen Arbeitstag gegen 20 Uhr noch eine Mail eingeht. Man fühlt sich verpflichtet zu antworten. Dazu sind unterschiedliche Szenarien vorgeschlagen, von nicht antworten bis sofort antworten.

Die beiden meistgewählten Antworten möchte ich hier nennen:

„Ich antworte auf die Mail, es ist aber genau deswegen dringend nötig, dass zusätzliche Arbeitszeit erfasst und später ausgeglichen wird!“

Die meisten Stimmen bekam:

„Ich antworte auf die Mail, da ich genau weiß, dass Phasen mit hohem Workload wieder durch entspanntere Zeiten ausgeglichen werden.“

Hier zeigt sich, dass die Lehrerschaft tatsächlich gespalten ist. Der eine Teil möchte und verlangt klare Arbeitsvorgaben mit anrechenbarer Zeit und der andere Teil möchte die Freiheiten und damit auch unterschiedlichen Belastungszeiten durchaus behalten.

Und genau hier ist mein Ansatz: Wenn Vertrauen in die Leistungserbringung der Lehrkräfte besteht, ist eine Abrechnung über die Unterrichtszeit hinaus nicht nötig. Eine Lehrkraft hat genügend Aufgaben außerhalb des Unterrichts zu erfüllen.

Unser Problem ist, dass immer mehr unterrichtsfremde Tätigkeiten durch Lehrkräfte erfüllt werden müssen und auch die Unterrichtsbelastung, durch zunehmende Inhomogenität und differenzierte Unterrichtsbedingungen zunimmt und zu außerunterrichtlicher Belastung führt, ohne ein entsprechendes Ausgleichsangebot zu berücksichtigen. Genau das führt zur ersten Gruppe und das ist eine große Herausforderung für die künftige Arbeitsgestaltung der Lehrkräfte.

Szenario 2 „Flexible Arbeitszeitmodelle“ hat mit großer Mehrheit ergeben:

„Damit geregelter Unterricht sichergestellt wird, muss dafür Präsenzzeit in der Schule vorgesehen sein. Alles über die Unterrichtszeit hinaus muss nicht mehr unbedingt vor Ort erledigt werden.“

Szenario 3 „Remote- und Aufgabenorientierung“ hat mit großem Abstand zur häufigsten Antwortmöglichkeit geführt:

„Ein Jahresarbeitszeitkontingent und zu erfüllende Tätigkeiten werden allgemein für Lehrkräfte an beruflichen Schulen vorgegeben. Wann und wie die Tätigkeiten erfüllt werden, liegt im Entscheidungsbereich von Ihnen als Lehrkraft.“

Es wird spannend sein, wie all diese Erkenntnisse in ein vernünftiges Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte speziell für die Berufsschule einfließen. Ich gehe davon aus, dass wir vor allem räumliche und gestalterische Veränderungen angehen werden. Präsenzunterricht wird für einen geregelten Unterricht die Grundlage bleiben. Ergänzend könnte die Einbeziehung von digitalen Sequenzen als selbstständige Schülertätigkeit mit und ohne Lehrerbeteiligung und auch die direkte digitale Unterrichtsführung sein, wie teilweise im Lockdown über die Lernplattformen durchgeführt. Grundlage dafür ist die Anerkennung der Kernaufgaben der Lehrkraft. Dazu zählen Unterrichten, Beraten, Unterstützen und Beurteilen bzw. Bewerten. Dabei werden neue Möglichkeiten geprüft und bei Erfolgsaussicht wird die Einführung ermöglicht und unterstützt. Eine Aussage von Herrn Mertens gab dabei zu denken. Die Frage: „Wo wollen wir mit der Digitalisierung hin?“ ist an Schulen nicht geklärt. Die Einführung von mehr Computern im weitesten Sinne ist zu wenig. Man kann erwarten, dass die Entscheidungsträger endlich langfristige abgestimmte Strategien entwickeln. Es kann nicht sein, dass Lehrkräfte diese wichtige Arbeit „nebenbei“ leisten. Es wird auch nicht reichen, wenn Programme erarbeitet werden, deren finanzielle und personelle Umsetzung nicht abgesichert werden kann. Die Entwicklung des Schul- und Unterrichtssystems muss endlich als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gesehen werden, der sich sowohl die Bundesregierung als auch die jeweilige Landesregierung annimmt und bei der Lösungsansätze gesucht, entwickelt und unterstützt werden müssen. Die in Sachsen angestrebte Entlastung der Lehrkräfte von verwaltungstechnischen Aufgaben ist dabei das Mindeste und nur ein kleiner Baustein. Im BvLB auf Bundesebene und im LvBS Sachsen sind wir uns einig, dass künftig digitales Unterrichten und Unterrichten in Präsenz in vielen

Varianten und Formen angewendet werden müssen. Die rechtlichen Grundlagen dafür müssen genauso geschaffen werden, wie die personelle und finanzielle Absicherung und ganz wichtig, ein zeitlicher Korridor zur Umsetzung der in diesem Zusammenhang stehenden Maßnahmen muss vorhanden sein. Dass dies eine Herausforderung ist, bleibt unbestritten. Das Reaktionsspektrum möchte ich in diesem Zusammenhang an zwei Meinungen aus den „offenen Antworten“ zitieren: *„Ich hoffe, dass ich die paar Jahre bis zu meiner Pensionierung ohne diesen Mist auskomme.“*

„An beruflichen Schulen liegen unendliche Ressourcen an Motivation und Fachkompetenz brach, weil jede neue Generation akribisch in weltfremde Abläufe konditioniert wird. Ein zeitgemäßes Arbeitszeitmodell wäre ein riesiger Schritt in die richtige Richtung!!!“

Für beide Standpunkte gibt es Gründe und auch für die erste Meinung kann man Verständnis aufbringen.

In der Fachkommission Dienst- und Tarifrecht des BvLB werden wir die Entwicklung begleiten und versuchen vernünftig voranzutreiben sowie unsere Vorstellungen einbringen. Schwierig, aber auch herausfordernd und interessant ist das allemal. Es ist aber auch höchste Zeit, dass eine Umsetzung von der Theorie in die Praxis erfolgt und langfristige Entwicklungen angestrebt werden. Dabei muss das Gute erhalten bleiben und die Grundlage für das Neue bilden.

Quelle:

Digitales Unterrichten und Organisieren an beruflichen Schulen

Ergebnisse einer Querschnittsstudie bei Lehrkräften an beruflichen Schulen

Karl-Heinz Gerholz, Philipp Schlottmann, Uwe Faßhauer, Julia Gillen & Thomas Bals



FIT DURCH DEN WINTER



Die Tage werden wieder kürzer, die Temperaturen bewegen sich langsam Richtung Gefrierpunkt und an vielen Tagen sind wir zudem auf den Regenschirm angewiesen. Die Motivation für ein regelmäßiges Training erreicht bei vielen einen Tiefpunkt.

Gerade in der kalten Jahreszeit stärkt das regelmäßige Training unser Immunsystem und schützt uns damit vor Infektionskrankheiten. Zudem produziert unser Körper mehr Körperwärme, dadurch erhält die Fettverbrennung, während des Trainings an der frischen Luft, noch einmal einen richtigen Boost.

Die Schlussfolgerung muss also lauten, ab nach draußen und den Winterlauf oder das Fitness-Workout an der frischen Luft absolvieren. Doch was gibt es dabei in den Wintermonaten zu beachten:

(1) Empfehlenswert für den Outdoor-Sport ist funktionelle Kleidung, die in mehreren Lagen getragen wird, um sich vor Kälte, Nässe und Wind zu schützen. Zudem beugt man übermäßigem Schwitzen vor und die Feuchtigkeit kann schnell nach außen geleitet werden. Mütze und Handschuhe sind unverzichtbare Trainingsbegleiter, denn besonders der Kopf ist kälteempfindlich und sollte zusätzlich geschützt sein.

(2) Die Erwärmung vor dem Training sollte intensiver und ausgedehnter gestaltet werden, um keine Verletzungen zu riskieren. Eine Viertelstunde ausgiebiges Warmup und eine moderate Belastung im Training sind eine ideale Kombination.

(3) Meist ist das Durstempfinden in den kalten Monaten reduziert. Die Aufnahme von Flüssigkeit ist im Winter aber genauso wichtig wie im Sommer. Zusätzlich ist die kalte Luft meist trockener, wodurch der Körper vermehrt Feuchtigkeit verliert.

Wer sich für das Laufen, Nordic Walking oder den Langlauf mit Skiern nicht begeistern kann, macht alternativ seine Wohnung zu einem kleinen Fitnesscenter.

Übungen mit dem eigenen Körpergewicht oder der Einsatz von Gegenständen aus dem Hausstand bieten dafür eine riesige Vielfalt. Ob der heimische Stuhl, die Treppe im Hausflur, die vollen Wasserflaschen vom Wochenend-Einkauf oder das Handtuch, richtig eingesetzt können sie mit vielen „professionellen“ Trainingsgeräten gut und gerne mithalten.

Anregungen für das Workout zu Hause haben wir für Euch in unserer digitalen Sporthalle zusammengetragen. Einfach den QR-Code scannen...



Autor:
Paul Döring
Vizepräsident
Sportlehrerverband Sachsen

SCHULE 2030 - KULTUSMINISTERIUM SUCHT DAS ZIEL



von Oliver Bergner

„Wer vom Ziel nicht weiß, kann den Weg nicht haben und wird im selben Kreis all sein Leben traben.“

Christian Morgenstern
(deutscher Schriftsteller 1871-1914)

Im Frühjahr 2019 beauftragte unser Kultusminister, Herr Christian Piwarz sein Haus mit dem Auftrag, ein Konzept zur langfristigen strategischen Weiterentwicklung der vorschulischen und schulischen Bildung zu erstellen. Dabei wurde betont, dass keine Denkverbote bestünden.

Dieser Vorgang ist ausdrücklich zu begrüßen, da es nur so möglich wird, aus dem Zustand

des permanenten Reagierens auf die brennenden Fragen und Probleme heraus zu kommen, hin zu einem Zustand des Agierens.

Und das ist dringend nötig! Wir alle kennen die Probleme, die uns seit Jahren beschäftigen und deren Anzahl mit jedem gelösten Problem eher größer zu werden scheint.

Momentan befasst sich das Team um Matthias Böhme (RL 33 SMK) mit der Beschreibung und inhaltlichen Untersetzung von Handlungsfeldern. Dazu wurden und werden verschiedene Akteure befragt wie der Landesbildungsrat, der Landesschülerrat und die Mitarbeiter des LaSuB sowie SMK.

Wir, als LVBS, haben darüber hinaus ausdrücklich unsere Unterstützung angeboten. Da die Zielstellungen und Rahmenbedingungen in den fünf Schularten der Berufsbildung sehr unterschiedlich sind, ist es selbst für ausgesprochene Fachexperten oft schwer, die Wirkung einzelner Entscheidungen umfassend abzuschätzen. Gerne möchten wir deshalb unsere Expertise beisteuern, wenn es darum geht, spezifische Ziele zu formulieren oder Erdachtes auf Sinn und Durchführbarkeit im Bereich der Berufsbildenden Schulen zu prüfen und zu bewerten.

Bleibt zu hoffen, dass wir in den kommenden Monaten und Jahren immer wieder die Möglichkeit erhalten, unser Wissen um sinnvolle Zielstellungen beizusteuern.

LESERBRIEF: LITTLE FIRES EVERYWHERE

(Autor ist der Redaktion bekannt)

Manch einer wundert sich, dass „Ostdeutsche“, auch in größerer Anzahl scheinbar vom „Mainstream“ abweichende Meinungen vertreten. Sind wir alle einfach nur: „... Menschen ...“, die teilweise in einer Form diktatursozialisiert sind, dass sie auch nach 30 Jahren nicht in der Demokratie angekommen sind.“¹

Am **Buß- und Bettag** werden wir erneut daran erinnert, dass wir Sachsen als Einzige in Deutschland und ausschließliche die Arbeitnehmer einen Feiertag selbst finanzieren - mit einer höheren Besteuerung der Pflegeversicherung in Höhe von 0,5%. Nicht viel scheint es, summiert sich aber bei einem durchschnittlichen Pro-Kopf-Verdienst in unserem Freistaat von ca. 32.100€ auf immerhin 160€ oder bei einem Jahresbrutto von 50.000€ auf 250€ die jährlich in der Familienkasse fehlen. Das Durchschnittsgehalt für Deutschland beläuft sich übrigens auf 47.700€.

Andere Bundesländer waren da irgendwie schlauer. Sie stimmten der Abschaffung des gesetzlichen Feiertages 1995 zu und schufen für ihre Einwohner einfach an anderer Stelle einen neuen arbeitsfreien Tag - ohne Belastung der arbeitenden Bevölkerung natürlich (zuletzt Niedersachsen 2018).

Die Auswirkungen der **Vermögensverteilung** treffen uns Ostdeutsche besonders hart.

Das neben einem durchschnittlich höheren Einkommen der absolute Großteil der Vermögen in Westdeutschland vererbt wird, ist

¹ <https://www.faz.net/podcasts/f-a-z-podcast-fuer-deutschland/ostbeauftragter-ueber-afd-waehler-nach-30-jahren-nicht-in-der-demokratie-angekommen-17363632.html>

statistisch belegt und überall nachlesbar. Die Wirkungen sind immens. Nur wenige Ostdeutsche erben genug Vermögen, mit dem es möglich wird, aktuell ein eigenes Haus oder eine Wohnung zu erwerben, um einem zunehmend teuren Mietverhältnis zu entgehen und stattdessen Vermögen zu bilden. Zudem befinden sich nur wenige größere Firmensitze in Ostdeutschland, was die Steuereinnahmen von Ländern und Kommunen negativ beeinflusst.

Auch, dass mit Geld und gut dotierten Posten **Politik** nachhaltig zu **Gunsten des Kapitals** (was viele Menschen in Sachsen nicht haben) beeinflusst, ist längst kein Geheimnis mehr. Diese in der Regel sehr diskret stattfindenden Prozesse sind nur selten sichtbar. Beispielhaft sei hier nur genannt die permanente Arbeit von Lobbyvereinigungen von Pharmafirmen, Automobilherstellern, Banken oder auch die Stiftung Familienunternehmen oder auch der wohl prominenteste Fall. Unser Ex-Bundeskanzler Gerhard Schröder unterschrieb als Bundeskanzler den Vertrag über die Verwirklichung der Erdgastrasse Nord-Stream in der Ostsee. Nach (k)einer sehr kurzen „Schamfrist“ wurde er Chef des Aktionärsausschusses bei Nord Stream und später (bis heute) Aufsichtsratsvorsitzender des russischen Energieversorger Rosneft.

Im Ergebnis kommen politische Entscheidungen zustande, die Interessen vieler ostdeutscher Einwohner kaum tangieren.

Uns Sachsen wird oft pauschal unterstellt **Impfgegner** zu sein und damit Dumpfbacken, Rechtsradikalen oder sonstigen Bevölkerungsschichten anzugehören. Was soll man darauf antworten? Mir ist persönlich niemand bekannt, der sich in der DDR gegen das Impfen

entschieden hätte. Auch ist in den Statistiken klar ersichtlich, dass die überwältigende Mehrheit der Sachsen heute ihre Kinder mit vielen der von der STIKO empfohlenen Impfungen versorgen lassen (z.B. MMR, Polio, Diphtherie, Tetanus)².

Interessant in diesem Zusammenhang, dass genau denen, die zwei unterschiedliche Wirtschafts- und Sozialsysteme erlebt und gelebt haben nun mangelnde Solidarität im Zusammenhang mit ihrer Impfscheidung vorgeworfen wird. Ist Egoismus (und die Anhäufung irrwitziger Vermögen) ohne langwierige Gedankenspiele über Schwächere unserer Gesellschaft nicht genau das, was einem Bürger im **Kapitalismus** praktisch tagtäglich, wenn auch meist subtil, als Erfolgsmodell für ein sorgenfreies Leben präsentiert wird? Ist nicht **systemimmanent** von einem möglichst großen, völlig **unsolidarischen** Lohngefälle hiesiger aber insbesondere Menschen anderer Länder sehr gut zu leben? Seit Jahrzehnten nehmen wir hin, dass Menschen, die einen Großteil unserer Waren herstellen, starben und sterben, nicht an COVID, sondern an mangelhafter Ernährung, schlechten Lebensbedingungen und für sie unbezahlbarer einfachster medizinischer Versorgung. Wo soll da der Solidargedanke hierzulande herkommen?

Auch hat der Umgang mit dem SARS-CoV-2 Virus in den vergangenen (fast) zwei Jahren an vielen Stellen verdeutlicht, wie **starr und unbeweglich** das derzeitige System ist. Die Umsetzung wichtiger und dringlicher Entscheidungen dauert viele, viele Jahre, manche kommt nie. Kaum ein Lehrer kann in seinem Schulgebäude oder an seinen Arbeitsbedingungen wesentliche Verbesserungen hinsichtlich des Infektionsschutzes erkennen. Die „Patentrezepte“ lauten nach wie vor: Testen,

² https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/EpidBull/Archiv/2019/Ausgaben/18_19.pdf?__blob=publicationFile

Lüften mit der jeweiligen Außentemperatur, Maske tragen, Kontakte reduzieren - mit dicht an dicht sitzenden Schülern gemeinsam in dementsprechend zu kleinen Räumen, ohne Luftfilter unter einer täglich unsäglichen Belastung für viele Schüler und Lehrkräfte. Diese sind nämlich gezwungen unter behinderter Luftzufuhr stundenlang, sehr deutlich in der Aussprache, in eine Maske hineinzubrüllen.

Manch älterer Ostdeutscher hinterfragt aus seiner Erfahrung heraus die Rolle der „vierten Gewalt“. **Medien** machen Politik, indem sie wählen können, was veröffentlicht wird und wer seine Gedanken verbreiten darf. Einige Menschen fühlen sich hier von etablierten deutschen Medien nicht mehr vertreten und weichen auf alternative Produkte aus. Vermisst werden Gedanken und Vorstellungen, wie man sie in ausländischen Medien wie beispielsweise der NZZ hin und wieder präsentiert bekommt. Problematisch sollte man in diesem Zusammenhang Mediengiganten wie das Redaktionsnetzwerk Deutschland (Verlagsgesellschaft Madsack) sowie die Funke Mediengruppe sehen. Viele regionale und überregionale Zeitschriften erschaffen eine scheinbare Medienvielfalt, die aber wegen oftmals identischer Artikel nicht gegeben ist. Bei einigen Menschen ergibt sich so der Eindruck, Zeitschriften seien gleichgeschaltet. Dass bei genauerem Hinsehen Parteien als große Anteilseigner auftreten, wirkt dem o. g. Eindruck nicht gerade entgegen.

Wenn dann noch „**Ostbeauftragte**“ benannt werden, die viele Ostdeutsche nicht einmal kennen (aktuell Herr Marco Wanderwitz) oder von dem sich ein nicht unwesentlicher Anteil der Anderen nicht vertreten, sondern sogar verunglimpft fühlt, bleibt vorerst nur zu hoffen, dass diese und viele weitere kleine Feuer, die in uns lodern, nicht, wie im gleichnamigen Roman von Celeste Ng, am Ende ein ganzes Haus entzünden.



DER LVBS LEHRER-KALENDER 2021/22

FRÜHLINGSFEST 2022 - DER DRITTE VERSUCH

Alle guten Dinge sind drei. In diesem Sinne lädt der LVBS - Regionalverband Dresden erneut zum Frühlingsfest auf das Landschloss Zuschendorf bei Pirna (www.landschloss-zuschendorf.de) ein.

Geplant ist der 30.04.2022. Wir treffen uns gegen 9.30 Uhr am Eingang zum Schlossgarten.

Die einstündige Führung durch das Schloss und die dortige Azaleenschau beginnt um 10.00 Uhr. Im Anschluss können alle Teilnehmer den weitläufigen Park und die

Gewächshäuser auf eigene Faust besichtigen. In welcher Form ein gemeinsames Mittagessen möglich sein kann, wird kurzfristig über unsere Homepage bekanntgegeben.

Anmeldungen werden ab 01.04.2022 bis 15.04.2022 über unsere Homepage möglich sein.



**NOCH WENIGE RESTEXEMPLARE
ÜBER WWW.LVBS-SACHSEN.DE
ODER TEL. 0351/ 47591020**

IMMER GUT INFORMIERT AUF

WWW.LVBS-SACHSEN.DE

ERHALTEN SIE NACHRICHTEN UND INFORMATIONEN
IMMER AKTUELL.



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

Geburtsort

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 2022

Redaktionsschluss: 21.02.2022

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, Wikipedia





HIERMIT ERKLÄRE ICH MEINEN BEITRITT ZUM LEHRERVERBAND BERUFLICHE SCHULEN SACHSEN E.V. - LVBS SACHSEN -

Name, Vorname

Geburtsort

Geburtstag

Straße, PLZ, Ort

Tel.

E-Mail

Schule

Schulanschrift

Qualifikation/Abschluss

Tätigkeit/Funktion

Im Berufsschuldienst seit

Beitritt ab Monat/Jahr

Datenschutzerklärung

Wir erheben und verwenden Ihre personenbezogenen Daten ausschließlich zur Mitgliederverwaltung unter den Bestimmungen des Datenschutzrechts der Bundesrepublik Deutschland. Eine Weitergabe von Daten an Dritte erfolgt grundsätzlich nicht, sofern dies nicht zur Vertragsdurchführung notwendig ist.

Ort, Datum

Unterschrift

Ich wünsche die Zuordnung zur Fachgruppe (bitte ankreuzen)

Gewerbliche, haus- und
landwirtschaftliche Berufe

Kaufmännische
Berufe

Gesundheitsfach-,
pflegerische und
soziale Berufe.

Ich erkenne die Satzung an.

Ort, Datum

Unterschrift

Ich ermächtige den LVBS Sachsen e. V. (Gläubigeridentifikation DE 64 ZZZ 00000 604194) widerruflich die satzungsgemäßen Beiträge zu Lasten meines Kontos

IBAN

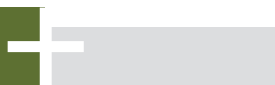
SWIFT-BIC

Bank

mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Verband gezogenen Lastschriften einzulösen.

Ort, Datum

Unterschrift



lvBS
Sachsen e.V.