pvs

ProPhil

Die Zeitschrift für Gymnasiallehrer in Sachsen

Was machen Lehrer wirklich?!

Tarifabschluss 2019
Seite 4

Fehlende Wertschätzung der Arbeit am Gymnasium
Seiten 6/7

Lehrerbildung
Seiten 12/13

Gesundheitsprophylaxe und Prävention bei Lehrkräften
Seiten 16 – 18

1/2019

Philologenverband Sachsen e.V.
Mitglied im SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen

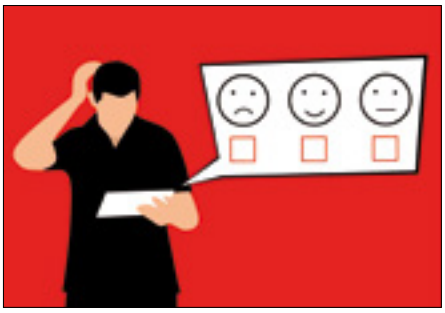
Liebe Mitglieder,

um es mit Martin Luther King, der in diesem Jahr seinen 90. Geburtstag gefeiert hätte, auszudrücken: „I have a dream". Ich habe den Traum, dass Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten der Länder endlich Realität wird. Aller zwei Jahre erleben wir das gleiche Ritual. In den ersten beiden Verhandlungsrunden werden den Beschäftigten in den Ländern von der Arbeitgeberseite keine Angebote zur Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung unterbreitet. „Unbezahlbar", lautet wie immer die ignorante Reaktion auf die Forderungen der Gewerkschaften. Und so zogen trotz sonnigem Wetter zu den Warnstreiks und Demonstrationen Gewitterwolken am Tarifhimmel auf.
In Sachsen streikten vom 12. bis 14. Februar insgesamt über 10.000 Lehrkräfte, die in den einzelnen Regionen zu eintägigen Warnstreiks aufgerufen waren. Nicht nur in Sachsen, in vielen Bundesländern sind die Auswirkungen einer jahrelangen Politik der mangelnden Wertschätzung des öffentlichen Dienstes zu spüren: Fachkräfte fehlen massiv.
Der Landesstreikleiter des Philologenverbandes Sachsen, Markus Gretzschel, der an der Kundgebung vor dem Finanz- und Kultusministerium am 14. Februar in Dresden teilnahm, entgegnete auf die Frage einer Journalistin, warum er heute hier stehe, statt Unterricht an seinem Gymnasium zu halten: „Auch wenn heute in meinem Leistungskurs durch meine Streikteilnahme

Unterricht ausfällt, ist heute hier zu sein, ein wichtiges und notwendiges Signal an die Arbeitgeber, dass wir für unsere Interessen auch kämpfen können. Dabei ging es nicht nur um eine bessere Bezahlung, sondern auch um eine Verbesserung der Lebensbedingungen und Anerkennung unserer tagtäglichen Arbeit."
Eine andauernde Blockade der Arbeitgeber, wie in der jetzt beschlossenen Einkommensrunde erlebt, trägt nicht zur Beseitigung des Personalmangels in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes bei. Sie erleben tagtäglich, wie eng die Personaldecke an den Gymnasien gestrickt ist, es kaum noch Ergänzungsbereich gibt und viele Kolleginnen und Kollegen an andere Gymnasien abgeordnet werden müssen, um Löcher zu schließen. Auch wenn die Ergebnisse nach jetzigen Prognosen den Landesbeschäftigten Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung ermöglichen, so sollte die Arbeitgeberseite den Ausspruch von Friedensnobelpreisträger Michail Gorbatschow „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben", beherzigen und endlich zukunftsorientiert in Verhandlungen treten.
Die für die Gymnasiallehrkräfte relevanten Ergebnisse der Tarifrunde können Sie in diesem Heft nachlesen. Für Ihre Teilnahme an den Warnstreiks und Aktionen möchte ich mich bei allen Mitgliedern unsereres Verbandes an dieser Stelle bedanken.

Ihr Steffen Pabst, Chefredakteur

Mitgliederbefragung: Profilunterricht abschaffen?



In der ProPhil 3/2018 kündigten wir eine Befragung zum Profilunterricht an und stellten die kontroversen Positionen vor. Die Erhebung der Mitgliedermeinung soll nach den Osterferien online erfolgen.

Detaillierte Informationen über Zeitraum und Zugang werden dann auf unserer Homepage zu finden sein. Wir bitten Sie um Ihre zahlreiche Teilnahme.

Inhalt

Was machen Lehrer wirklich?! 3
PVB fordert Entlastung und höhere Bezahlung von Gymnasiallehrkräften 3
Tarifergebnis 2019 – Realeinkommen der Gymnasiallehrkräfte steigt 4
Studienplatzvergabe im Zentralen Vergabeverfahren 4/5
Staatsvertrag – Hochschulzulassung 5
Führungskräfte des LASUB Bautzen protestieren gegen fehlende Anerkennung 6
Ist die Zulage „E13Z" eine Wertschätzung der angestellten Lehrer? 7
Effektives Arbeiten, Nachsinnen über Arbeitsbedingungen 8
Lehrerausbildung auf dem Land 2.0; Studienseminar in Löbau vor dem Aus? 9
Carina Gottschalk zur Vertrauensperson der (BSBV) gewählt 9
Erstattung von bisher gezahlten Beiträgen nach Verbeamtung 10
Abfrage eines Verzichts auf Reisekosten für eine Klassenfahrt kann gegen den beamtenrechtlichen Fürsorgegrundsatz verstoßen 10
Hattie, Hattie, Fahrradketti oder: Wie Profis arbeiten! 11
Phasenübergreifende Vernetzung in der Lehrerbildung 12
Zur Diskussion: Dritte Phase der Lehrerbildung 13
Neues aus dem Lehrerhauptpersonalrat 14
Region Leipzig – Wohin bewegst du dich? 14
Jährliche Mitgliederversammlung des RV Zwickau 15
Professionelles Informationsmanagement 15
Gesundheitsprophylaxe und Prävention bei Lehrkräften überfällig 16–18
Aus den Verbänden, Tagung des Bildungspolitischen Ausschusses 18
Einladung – Liebe Ruheständler/innen des PVS! 19

Was machen Lehrer wirklich?!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Sie haben meine Anspielung auf dem Titelfoto verstanden? Dann brauchen Sie jetzt nicht weiterlesen und können getrost wieder Abitur korrigieren. Sie haben sich gewundert und keine Ahnung, warum ich mich bei solchen Albernheiten fotografieren lasse? Dann will ich Ihnen das gern erklären:
„Ich habe den größten Respekt vor all den Lehrern, die jeden Tag unsere Zukunft bilden und sich täglich all den bekannten Widrigkeiten stellen," sprach der Schauspieler Hendrik Duryn auf einer Pressekonferenz im SMK Anfang März anlässlich der Vorstellung einer neuen Werbekampagne für den Lehrerberuf in Sachsen. RTL-Zuschauern ist Duryn wohlbekannt als Stefan Vollmer: sympathische Hauptfigur der unterhaltsamen TV-Serie „Der Lehrer" – ein Dr. Specht der Neuzeit, der aber nicht an einem Gymnasium in Celle, sondern – dem Zeitgeist entsprechend – an einer Gesamtschule in Köln unterrichtet.
Tatsächlich zur Schule gegangen ist Hendrik Duryn einst in Leipzig und möchte unter anderem deshalb nun dem Freistaat etwas zurückgeben – in Form einer Werbekampagne, die er selbst mitentwickelt hat. Und unser Bundesland kann Unterstützung bei der Verbesserung seines Images wirklich gut gebrauchen. Doch vorwiegend zielt die Aktion natürlich auf die weitere Steigerung des Ansehens des Lehrerberufs ab. Die finanziellen und statusrechtlichen Grundvoraussetzungen für eine höhere Attraktivität für Nachwuchskräfte sind seit diesem Jahr geschaffen. Nun müssen künftige Lehramtsstudierende und Absolventen in ganz Deutschland nur noch erfahren, wie lukrativ der Lehrerjob in Sachsen seit neuestem ist – und wie cool. Dazu kann „der Lehrer" vermutlich einen guten Beitrag leisten.
Auf dem Titelbild seiner Werbekampagne, die neben diversen Fotos noch humorige Videos beinhaltet und auf allen Social-Media-Kanälen läuft, hält der im schwarzen Rollkragenpullover gekleidete Hendrik Duryn ein kleines Pflänzchen in der Hand. Behutsam gießt er dieses zarte Grün mit einem Gießkännchen, mit dem ein kleines Kind zuvor eine frisch gebaute Sandkastenburg gewässert haben könnte. Untertitelt ist das Bild mit der Frage „Was machen Lehrer eigentlich?" Der Symbolgehalt ist leicht zu entschlüsseln und gut gemeint. Die derzeitige Schulwirklichkeit sieht leider anders aus: siehe unser Titelfoto.
Um den riesigen Lehrermangel möglichst schnell zu beseitigen, wird diese Kampagne allein nicht ausreichen. Lehramtsstudierende müssen ihr anspruchsvolles Studium schließlich erst einmal schaffen. Berufseinsteiger müssen mit der Flut von Aufgaben, die es neben der (zu hohen!) Zahl von Unterrichtsstunden zu bewältigen gilt, erst einmal klarkommen. Die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte sind noch längst nicht so gestaltet sein, dass sie allerorts professionelles Arbeiten ermöglichen und ein baldiges Burnout verhindern.
„Lehrer" wird man vielleicht durch ein Schauspielstudium – eine LehrKraft nicht. Unser Beruf ist sehr schön, aber auch sehr anstrengend und anspruchsvoll – gerade jetzt in der Abiturzeit.
Höchste Zeit, dass das Sächsische Kultusministerium dies honoriert.

Herzliche Grüße, Ihr Thomas Langer

Spitzengespräch im Kultusministerium:

Philologenverband fordert Entlastungen und höhere Bezahlung von Gymnasiallehrkräften

Gemeinsam gegen Niveauabsenkung beim Abitur

Am 22. Januar 2019 trafen sich die DPhV-Vorsitzende Prof. Susanne Lin-Klitzing und der PVS-Vorsitzende Thomas Langer zu einem Gespräch mit dem Sächsischen Kultusminister Piwarz. Der Termin galt auch als Antrittsbesuch der Bundesvorsitzenden, die seit einem Jahr im Amt ist.

V. l.: Thomas Langer, Prof. Susanne Lin-Klitzing, Sächsischer Kultusminister Christian Piwarz und Dr. Rainer Heinrich

Im Mittelpunkt des 90-minütigen Treffens standen die Vergleichbarkeit der Länderabiture auf höherem Niveau, die Lehrerbesoldung und der Lehrkräftemangel. Staatsminister Piwarz begann das Gespräch jedoch mit einer Bemerkung zur Bezahlung der Beschäftigten in der Entgeltgruppe E14: Er und seine Mitarbeiter wüssten um den großen Unmut und seien willens, etwas zu tun – nicht zuletzt, weil sonst ja keiner mehr eine Leitungsaufgabe am Gymnasium übernehmen werde. Das klang ganz anders als zum Jahresende, als der Minister ein Schreiben an den PVS verantwortete, in dem den Lehrerinnen und Lehrern unterstellt wurde, Leitungstätigkeiten nicht aus finanziellen Gründen, sondern vor allem aus beruflicher Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung zu übernehmen.
Die derzeitige Haushaltslage mache eine bessere Wertschätzung der E14er jedoch unmöglich, erklärte Piwarz. Den weiteren Forderungen des Deutschen sowie Sächsischen Philologenverbands nach einer generell höheren Besoldung aller Gymnasiallehrkräfte und besseren Beförderungsmöglichkeiten konnte er (noch?) nicht entsprechen.
Die Bundesvorsitzende Lin-Klitzing mahnte, das im Beamtenrecht festgeschriebene Abstandsgebot nicht dauerhaft zu missachten – was in Sachsen aber derzeit geschehe. Natürlich gebühre allen Lehrkräften mehr Wertschätzung, eine gleiche Besoldung berücksichtige die Unterschiede bei der Leistungserbringung aber nicht. Vielmehr seien die Tätigkeitsmerkmale und vor allem die Abschlüsse, die am Gymnasium vergeben werden, zu beachten. Deshalb sei die Forderung nach der A14/E14 für alle Gymnasiallehrkräfte vollkommen legitim, genauso wie die nach besseren Beförderungsmöglichkeiten und/oder mehr Stundenentlastungen. Lin-Klitzing verwies zudem auf die zahlreichen westlichen Bundesländer, in denen Fachleiter und Fachberater nach A 15 besoldet werden.
Kultusminister Piwarz signalisierte Verständnis für diese Forderungen und nannte erneut sein „Perspektivziel" von 24 Stunden Unterrichtsverpflichtung für Gymnasiallehrkräfte.
Als es im Verlauf des Treffens um die Qualität gymnasialer Bildung ging, traten viele Gemeinsamkeiten zu Tage. Staatsminister Piwarz zeigte sich entschlossen, keine weiteren Qualitätsverluste zuzulassen und eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern herzustellen, ohne das Niveau in Sachsen zu senken. Die DPhV-Forderung nach einer bundesweiten Erhöhung der Anforderungen an das Abitur hatte das SMK bereits im Vorfeld des Gesprächs wohlwollend zur Kenntnis genommen. In der Kritik der Philologen stehen vor allem die niedrige Hürde beim Bestehen der Reifeprüfung, die kürzlich erst vereinfachte Punktetabelle für die Oberstufe und die scheinbar inflationäre Steigerung der 1,0-Notendurchschnitte. Damit war Frau Prof. Lin-Klitzing zu Beginn des Jahres vielfach in der bundesdeutschen Presse zitiert worden.
Mit dem SMK hat der DPhV in der Kultusministerkonferenz einen Mitstreiter im Bemühen um ein besseres Abitur gewonnen. *Thomas Langer*

Tarifergebnis 2019 – Realeinkommen der Gymnasiallehrkräfte steigt

Obwohl insgesamt der Abschluss der Einkommensrunde aus Sicht der Gymnasiallehrkräfte positiv zu bewerten ist, hatte es bis zuletzt so ausgesehen, dass aufgrund der Blockadehaltung der Arbeitgeberseite die Einkommensrunde 2019 für die Beschäftigten der Länder, außer Hessen, scheitern könnte. Es scheint mittlerweile ein Ritual der Tarifgemeinschaft der Länder zu sein, dass es zu den ersten zwei Terminen keine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Forderungen der Arbeitnehmerseite gibt. Erst zum letzten geplanten Termin wurde konkret auf die Forderungen der Arbeitnehmerseite eingegangen. Die Besonderheit der diesjährigen Tarifrunde war außerdem, dass die Arbeitgeber auf die Forderungen der Gewerkschaft mit Gegenforderungen reagierten. Wertschätzung der Arbeit des öffentlichen Dienstes der Länder sieht anders aus. Ohne das Engagement unserer Mitglieder bei den Aktionen des dbb beamtenbund und tarifunion im Vorfeld der Verhandlungsrunden wäre das nachstehende Ergebnis nicht möglich gewesen. Bedanken möchten wir uns auch bei den verbeamteten Gymnasiallehrkräften, die in ihrer Freizeit die Aktionen unserer tarifbeschäftigten Mitglieder im PVS zahlreich unterstützt haben. Hier die Zusammenfassung der für die Gymnasiallehrkräfte relevanten Ergebnisse:

Entgelterhöhung

- Rückwirkend zum 1. Januar 2019 erfolgt in den Erfahrungsstufen 2 bis 6 eine Erhöhung der Tabellenwerte um 3,01 %.
- Zum 1. Januar 2020 erfolgt in den Erfahrungsstufen 2 bis 6 eine weitere Erhöhung um 3,12 % und
- zum 1. Januar 2021 in diesen Stufen nochmals um 1,29 %.
- Abweichend erfolgt in der Stufe 1 eine Anhebung ab 01.01.2019 um 4,5 %, ab 01.01.2020: um 4,3 % und ab 01.01.2021 um 1,8 %. Dies spielt aber bei den grundständig ausgebildeten Gymnasiallehrkräften nur eine untergeordnete Rolle, da ihnen bei Einstellung als Tarifbeschäftigter 6 Monate des Referendariats auf die Stufenlaufzeit anerkannt werden und sie somit nach 6 Monaten bereits die Stufe 2 erreichen.

Regelungen bei Höhergruppierungen

Ein Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe ist häufig mit einem Übergang in eine niedrigere Erfahrungsstufe verbunden. Dadurch können sich finanzielle Nachteile für die höhergruppierte Lehrkraft ergeben. Die Forderung der Gewerkschaften, Beschäftigte und damit auch Gymnasiallehrkräfte bei Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe stets mindestens in die bisherige Erfahrungsstufe einzugruppieren, konnte auch in dieser Tarifrunde nicht durchgesetzt werden. Der Garantiebetrag, der den Mindestwert der Erhöhung des Tabellenwertes bei einer Höhergruppierung festlegt, wird jedoch ab 01. Januar 2019 in den für Gymnasiallehrkräfte relevanten Entgeltgruppen (ab E 9) von 64,13 € auf 180,00 € angehoben.

Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird bis 2021 auf dem Niveau von 2018 eingefroren. Die letzte Stufe der Anhebung der Sonderzahlung Ost auf das Niveau West wird aber 2019 durchgeführt. Damit sinkt das Niveau der Jahressonderzahlung in der E 13 von 50 % des durchschnittlichen Gehaltes der Monate Juli, August und September im Jahr 2018 auf ca. 46,5 % im Jahr 2012, in der E14 und E 15 von 35 % auf ca. 32,5 % im gleichen Zeitraum.

Beispielrechnung für eine Lehrkraft in der Entgeltgruppe 13, Stufe 6:

Durch das Tarifergebnis wird die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost 2019 auf das West-Niveau von 2.729,20 € angehoben und verbleibt bis 2021 auf diesem Stand. Ohne das Einfrieren würde sie bis 2021 bis auf 2.936,47 € anwachsen. Dem Gehaltszuwachs von insgesamt 4.974,36 € im Jahr 2021 zum Jahr 2018 steht somit eine Reduktion von 207,27 € gegenüber.

Wie ist der Tarifabschluss aus Sicht des Philologenverbandes zu bewerten?

Die allgemeine Erhöhung des Entgelts stellt eine positive Entwicklung dar, da sie bei den voraussichtlichen Inflationsraten eine reale Nettolohnerhöhung in den nächsten Jahren erwarten lässt. Die Inflationsrate wird für 2019 von der Europäischen Zentralbank in Höhe von 1,6 Prozent, für 2020 von 1,7 Prozent und für das Jahr 2021 von 1,8 Prozent prognostiziert.

Beispielrechnung für eine Lehrkraft in der Entgeltgruppe 13 Stufe 6:

Diese erhielt bei Vollbeschäftigung im Jahr 2018 ein Tabellenentgelt von 5.458,41 €. Durch den Tarifabschluss steigt das Entgelt zum 1. Januar 2021 auf 5.872,94 €, also um insgesamt 414,53 €. Das entspricht annähernd der Bezahlung von zwei Unterrichtsstunden im Jahr 2018.

Kritisch ist die lange Laufzeit von 33 Monaten zu bewerten, da über diesen Zeitraum weder auf Entwicklungen im Arbeitsmarkt noch auf Veränderungen im Finanzbereich reagiert werden kann. Außerdem sind die auch in dieser Verhandlungsrunde nicht gelösten Probleme, wie das Fehlen einer stufengleichen Höhergruppierung, in weite Ferne gerückt. Als Fazit ist festzustellen, dass der Abschluss zwar in der allgemeinen Einkommensentwicklung begrüßenswert ist. Er entspricht jedoch leider nicht den modernen Abschlüssen anderer Branchen, die deutlich stärker die aktuellen Vorstellungen der Arbeitnehmer zu Arbeits- und Lebensbedingungen in der Gesellschaft berücksichtigen. Als Beispiel seien hier die Metallindustrie oder die Deutsche Bahn genannt – mit einer Wahlmöglichkeit hinsichtlich mehr Einkommen oder mehr Freizeit. Bei den Lehrkräften wäre dies die Wahl zwischen mehr Geld oder weniger Pflichtstunden in Analogie zu der Wochenarbeitszeit bei anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Hier erwarten wir von den Verhandlungsführern des dbb beamtenbund und tarifunion in Zukunft mehr Innovation.

Steffen Pabst, Markus Gretzschel

Hintergrundpapier

Studienplatzvergabe im Zentralen Vergabeverfahren

Beschluss der Kultusministerkonferenz über den Entwurf des Staatsvertrages über die Hochschulzulassung

Wesentliche Regelungen im Entwurf des Staatsvertrags:

Einbeziehung von Studiengängen

In das Zentrale Vergabeverfahren sind die Studiengänge Medizin, Zahnmedizin, Tiermedizin und Pharmazie einbezogen.

Verhinderung von Nachteilen bei der Studienplatzvergabe

Es wird sichergestellt, dass aus der Ableistung von näher bestimmten Diensten bzw. näher bestimmten Fällen von Betreuung und Pflege keine Nachteile bei der Studienplatzvergabe entstehen. Wer vor oder während der Ableistung eines der genannten Dienste eine Zulassung erhält und deshalb das Studium nicht beginnen kann, behält seinen Zulassungsanspruch. Die Nennung der Dienste berücksichtigt die aktuelle Rechtslage insbesondere im Hinblick auf die Aussetzung der Wehrpflicht.

Vorabquoten. In einem Auswahlverfahren sind bis zu zwei Zehntel der zur Verfügung stehenden Studienplätze vorzubehalten für:

- Bewerberinnen und Bewerber, für die die Ablehnung des Zulassungsantrages eine außergewöhnliche Härte bedeuten würde
- Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf Grund entsprechender Vorschriften verpflichtet haben, ihren Beruf in Bereichen besonderen öffentlichen Bedarfs auszuüben
- ausländische Staatsangehörige und Staatenlose, soweit sie nicht Deutschen gleichgestellt sind
- Bewerberinnen und Bewerber, die bereits ein Studium in einem anderen Studiengang abgeschlossen haben (Bewerberinnen und Bewerber für ein Zweitstudium).

Im Rahmen der o. g. Kapazität kann nach Maßgabe des Landesrechts eine Quote für in der beruflichen Bildung Qualifizierte ohne sonstige Studienberechtigung gebildet werden.

Hauptquoten

Die nach Vergabe der Studienplätze an die Vorwegzuzulassenden und nach Abarbeitung der Vorabquoten je Hochschule verbleibenden Studienplätze werden – bei Abschaffung der Wartezeitquote – nach neu geordneten Hauptquoten wie folgt vergeben:

- 30 % durch die Stiftung für Hochschulzulassung nach dem Ergebnis der Hochschulzugangsberechtigung (sog. Abiturbestenquote)
- 10 % durch die Hochschulen nach dem Ergebnis eines neuen Auswahlverfahrens (sog. „zusätzliche Eignungsquote"). Für die Auswahl kommen hierbei nur schulnotenunabhängige Kriterien in Betracht. ➔

Um den besonderen Belangen von Altwartenden Rechnung zu tragen, wird bei Medizin, Zahnmedizin und Tiermedizin für einen Zeitraum von zwei Jahren und mit abnehmendem Gewicht die Zeit seit Erwerb der für den gewählten Studiengang einschlägigen Hochschulzugangsberechtigung (Wartezeit) ergänzend neben anderen Auswahlkriterien berücksichtigt. Beispiel: In den Vergabeverfahren zum Sommersemester 2020 und zum Wintersemester 2020/2021wird eine Wartezeit von 15 Semestern und mehr neben anderen Kriterien mit 45 % gewichtet. Bei einer Wartezeit von weniger als 15 Semestern nimmt die Gewichtung linear ab. Zeiten eines Studiums an einer deutschen Hochschule werden auf die Wartezeit dem Grundsatz nach nicht angerechnet.

Das Landesrecht kann bei der zusätzlichen Eignungsquote Unterquoten zulassen oder festsetzen.

- Im Übrigen von den Hochschulen nach dem Ergebnis des „Auswahlverfahrens der Hochschulen" (AdH).

Der Entwurf des Staatsvertrags enthält dafür einen Katalog schulnotenabhängiger und schulnotenunabhängiger Auswahlkriterien, der den Hochschulen durch Landesrecht mindestens zur Verfügung gestellt werden muss und der durch Landesrecht erweitert werden kann. Hochschulen müssen künftig neben dem Ergebnis der Hochschulzugangsberechtigung mindestens ein schulnotenunabhängiges Auswahlkriterium berücksichtigen, bei Humanmedizin mindestens zwei. Mindestens ein schulnotenunabhängiges Kriterium ist erheblich zu gewichten. Ein fachspezifischer Studieneignungstest wird als verbindliches Kriterium für die Auswahlentscheidung vorgegeben.

Im AdH kann das Landesrecht Unterquoten zulassen oder festsetzen. Im Umfang von bis zu 15 Prozent ist eine Unterquote möglich, in der von den Hochschulen Studienplätze entweder nur nach schulnotenabhängigen oder nur nach schulnotenunabhängigen Kriterien vergeben werden können; auch die Heranziehung nur eines einzigen schulnotenabhängigen oder schulnotenunabhängigen Kriteriums kann dabei vorgesehen werden.

Ausgleich von länderspezifischen Unterschieden in den Abiturnoten

Solange die annähernde Vergleichbarkeit der Abiturdurchschnittsnoten im Verhältnis der Länder untereinander nicht gewährleistet ist, erfolgt quotenübergreifend ein entsprechender Ausgleich bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber auf Basis von Prozentrangverfahren und unter Bildung von Landesquoten. Die Quote eines Landes bemisst sich zu einem Drittel nach seinem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber für die einbezogenen Studiengänge (Bewerberanteil) und zu zwei Dritteln nach seinem Anteil an der Gesamtzahl der Achtzehn- bis unter Einundzwanzigjährigen (Bevölkerungsanteil). Sonderregelungen gelten für die Länder Berlin, Bremen und Hamburg. Bei der Berechnung des Bewerberanteils werden nur Personen berücksichtigt, die eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen, die von allen Ländern gegenseitig anerkannt ist.

Begrenzung der Teilnehmerzahl im AdH und in der zusätzlichen Eignungsquote

Wie bisher kann die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Auswahlverfahren der Hochschulen und nun auch in der zusätzlichen Eignungsquote nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts begrenzt werden. Eine Vorauswahl nach dem Grad der Ortspräferenz darf jedoch nur für einen hinreichend beschränkten Anteil der von der Hochschule zu vergebenden Studienplätze und nur zur Durchführung aufwändiger individualisierter Auswahlverfahren erfolgen.

Übergangsregelungen

Für die Zeit, in der die technischen Voraussetzungen für die Anwendung bestimmter Kriterien und Verfahrensgrundsätze nicht in vollem Umfang gegeben sind, können die Länder bestimmte Einschränkungen bzw. Abweichungen regeln, wobei sie deren Dauer festlegen.

Eine Übergangsregelung ist auch für den Studiengang Pharmazie vorgesehen. Vor dem Hintergrund, dass für diesen Studiengang kein abschließend validierter Studieneignungstest vorliegt, können die Länder bestimmte Ausnahmen in Bezug auf die Vergabe im AdH bzw. in der zusätzlichen Eignungsquote regeln.

Staatsvertrag – Hochschulzulassung

Das Bundesverfassungsgericht hatte im Dezember 2017 in seinem Urteil das Vergabeverfahren für Studienplätze im Fach Humanmedizin teilweise für verfassungswidrig erklärt. Bund und Länder mussten deshalb bis Ende 2019 die Auswahlkriterien neu regeln. Seinerzeit haben die Verfassungsrichter das Versprechen gekippt, nach dem jedes Jahr ein Fünftel aller Medizinstudienplätze an die Bewerber mit der längsten Wartezeit vergeben wurde.

Die in einem Staatsvertrag der Kultusminister bereits jetzt festgeschriebene Neuregelung stärkt die Bedeutung der Abiturnote bei der Studienplatzvergabe. Dass diese zentrale Forderung des Philologenverbandes anerkannt und umgesetzt wurde, stärkt das Abitur und die daraus erwachsende Bestenauslese als eine wesentliche Säule des Zugangs zum Hochschulstudium in Deutschland. Wichtig ist, dass diese Bestenauslesen (Abitur mit 1,0) unabhängig von der Wahl des Studienortes Bestand haben muss. In Studien und statistischen Erhebungen wird immer wieder belegt, dass die Erfolgsquote für Studierende mit Abitur (in Sachsen) mit mehr als 84 % sehr hoch ist. Daneben wurde festgestellt, dass diejenigen Abiturienten, die aufgrund ihrer Abiturnoten länger als vier Jahre auf einen Studienplatz warten, häufiger durch Prüfungen fallen und mit höherer Wahrscheinlichkeit ihr Studium abbrechen als jene mit wesentlich kürzerer Wartezeit.

Gleichzeitig muss die KMK jedoch einräumen, dass die Abituranforderungen nicht im gesamten Bundesgebiet gleich hoch sind. Bis eine annähernde Gleichwertigkeit der Abiturnoten aller Länder durch „politische Maßnahmen im Schulbereich hergestellt ist […], wird (die) annähernde Vergleichbarkeit der Abiturnoten aller Länder über einen Ausgleichsmechanismus (Prozentrangverfahren) sichergestellt." [1]

Zwar fordern der Deutsche und Sächsische Philologenverband seit Jahren, dass sich die Abituranforderungen in allen Bundesländern angleichen sollen. Untersuchungen des bildungspolitischen Ausschusses des Deutschen Philologenverbandes zu den in den Bundesländern aktuell durchgeführten Oberstufenreformen belegen jedoch, dass die Anforderungen durch unterschiedliche Wahl- und Einbringungsverpflichtungen in den Ländern noch weit auseinanderdriften. Die Bestrebungen zu einem einheitlichen Pool für zentrale Abiturprüfungsaufgaben versuchen zwar, diesem Trend entgegenzuwirken, können dies jedoch nicht verhindern. Erschwert wird die Gewährleistung ähnlicher Lern- und daraus folgender Prüfungsbedingungen durch hohen Stundenausfall, bedingt durch fachspezifischen Lehrermangel.

Mit Blick auf die von uns unterrichteten Schüler muss es daher ein zentrales bildungspolitisches Anliegen des Sächsischen Philologenverbandes bleiben, dass Stundentafeln, Lehrpläne und Abituranforderungen so gestaltet werden, dass sächsische Abiturienten **erstens** befähigt werden, ein Hochschulstudium aufzunehmen und erfolgreich zu durchlaufen. Dazu muss im Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen (u. a. Individualisierung, Integration, Digitalisierung u. v. m.) darauf geachtet werden, dass Studierfähigkeit weiterhin mit dem Grad der kritischen und eigenverantwortlichen Fähigkeit zum Umgang mit Wissen, vom Wissenserwerb bis zur Verarbeitung dieses Wissens, zu tun hat.

Zweitens darf es nicht dazu kommen und sich der Eindruck verfestigen, durch die dem Bildungsziel der Studierfähigkeit und des Studienerfolges folgenden hohen Leistungsanforderungen würden sächsische Abiturienten bei der Wahl von Studienorten und Fächern benachteiligt. Das Quotenverfahren der KMK belegt hier eine eindeutige Schieflage.

Aufgabe der Kultusminister-Konferenz muss es wieder werden, die unterschiedlichen Anforderungen nicht nur (nach unten) zu nivellieren, um höhere Absolventenzahlen zu erreichen. Nur so kann gewährleistet werden, dass das Abitur als Hochschulberechtigung erhalten bleibt und sich jede Universität ihre Studierenden nach eigenem Eingangstest aussucht.

Hubertus Kaiser

[1] Vergleiche: https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/richtungsentscheidung-der-kultusministerkonferenz-zur-vergabe-von-studienplaetzen-im-fach-humanmedizi.html, aufgerufen am 10.3.2019

Führungskräfte des LASUB Bautzen protestieren gegen fehlende Anerkennung

Es ist eine bittere Ironie, dass diejenigen, die den Generationenwechsel an den Gymnasien organisieren und die Qualitätsentwicklung von Unterricht gestalten, bei all den Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs in Sachsen vergessen werden. Diesen Eindruck konnten die Mitglieder des PVS-Landesvorstandes in zahlreichen Gesprächen gewinnen.

Kein anderes Thema elektrisiert derzeit die Gemüter von Oberstufenberatern, Fachleitern, Fachberatern und stellvertretenden Schulleitern mehr als die Diskussion um die Nichtgewährung einer Zulage für in die E14 eingruppierten Kollegen. Die Zulage, gedacht als Ausgleich der Gehaltsunterschiede zu den jetzt verbeamteten Kollegen, wird derzeit allen Lehrern in der E13 gezahlt. Immer wieder werden die Vorstandsmitglieder in Gesprächen mit der Frage konfrontiert, was der Verband gegen die Ungerechtigkeit unternimmt, dass eben diesen Lehrkräften mit besonderen Aufgaben und in Führungsverantwortung eine amtsangemessene Zulage verwehrt wird.

Auf Einladung des PVS-Regionalvorsitzenden des RV Bautzen, Hubertus Kaiser, trafen sich Anfang Februar die oben genannten Führungskräfte, um abzustimmen, wie man sich in der gemeinsamen Forderung nach einer leistungsgerechten Zulage solidarisieren kann. „Ich war vollkommen überrascht, als sich das Beratungszimmer im LaSuB Standort Bautzen immer und immer mehr füllte", beschreibt Thomas Langer seine ersten Eindrücke von dieser Veranstaltung. „Aufgrund der Rückmeldungen hatten wir mit 15 Kolleginnen und Kollegen gerechnet. Es kamen viel mehr, so dass zu Beginn der Veranstaltung kein Stuhl im großen Konferenzraum ungenutzt blieb – ein erster kleiner Achtungserfolg, der gleichzeitig aufzeigt, wie unzufrieden die betroffenen Kollegen mit der anhaltenden Nichtbeachtung sind."

Es begann eine sehr konzentrierte Besprechung. Zunächst berichteten mehrere Kollegen über die verschiedenen Gespräche, Schreiben und Aktivitäten, die unternommen wurden, um auf die hier beabsichtigte Ungerechtigkeit aufmerksam zu machen. Zahlreiche Solidaritätsbekundungen von Kollegen anderer LASUB – Standorte wurden zudem verlesen. Sehr verärgert waren insbesondere jene Kollegen, deren Schreiben gar nicht erst beantwortet oder mit Serienbriefen „abgebügelt" wurden. In persönlich geführten Politikergesprächen zeigt sich zudem die fehlende Sachkenntnis von den umfangreichen Aufgaben.

Ein Vergleich der geänderten Gehaltstabellen zeigte deutlich auf, dass die besonderen Aufgaben und das damit einhergehende zusätzliche Engagement finanziell nicht mehr gewürdigt werden. Ein Punkt, an dem die Resignation im Raum klar spürbar war. Auch in diesem Punkt zeigte sich, dass den sogenannten Fachpolitikern die von ihnen zu verantwortenden Gehaltsdetails zumeist nicht bekannt sind.

Die anwesenden Kollegen beschlossen, mit einer gemeinsam unterzeichneten „Petition" gegenüber dem Kultusminister noch einmal sehr nachdrücklich die Forderung nach einer auch finanziell spürbaren Anerkennung der geleisteten Arbeit zu formulieren. Zudem wurden erste Überlegungen angestellt, wie man die bestehende Ungerechtigkeit öffentlichkeitwirksam noch stärker in den Focus rücken kann.

„Der PVS wird sich auch weiterhin für Sie einsetzen, darauf geben wir Ihnen unser Wort", versprachen Thomas Langer und Hubertus Kaiser in ihrem Schlusswort. „Auch wenn die Oberstufenberater, Fachleiter und Fachberater zahlenmäßig eine verhältnismäßig kleine Personengruppe sind, so wäre der Schaden, der entstehen kann, wenn das Kultusministerium sie vergisst, unabsehbar. Dies würde der Qualität des Gymnasiums spürbar schaden und ist für den Sächsischen Philologenverband nicht hinnehmbar!"

Zum Schreiben an Kultusminister Piwarz:
https://www.phv-sachsen.de/petition-e14.html

Ist die Zulage „E13Z“ eine Wertschätzung der angestellten Lehrer?

Im Synonymwörterbuch des Dudens bezeichnet die Ehrerbietung das bildungssprachlich inhaltsgleiche Wort zum Begriff *Wertschätzung*. Mit der durch den sächsischen Landtag am 12. Dezember 2018 im Artikelgesetz beschlossenen Zulage von 170,– € als Wertschätzung für die angestellten Lehrkräfte, ausgenommen Führungskräfte, kann man Rückschlüsse auf genau diese Ehrerbietung der Landtagsabgeordneten uns Lehrern gegenüber ziehen. Der Satz „Gut gewollt ist noch lange nicht gut gemacht“ stellt die Tragik dieser Zulage recht gut dar. Warum „Tragik“? Erstens ist der Eindruck nicht ganz von der Hand zu weisen, dass es sich eher um ein gewisses Maß an Mitleid mit den Betroffenen handelt. Andererseits scheint eine Furcht zu herrschen, dass auch andere beim Freistaat angestellte Personengruppen jetzt den Wunsch nach einer Zulage lautstark formulieren, ist doch verfehlte Personalpolitik des Freistaates nicht nur im Bildungsbereich zu finden. Es stellt sich allerdings die Frage, ob der Vergleich zum Tragik-Begriff nach Aristoteles gerechtfertigt ist, denn dann müsste es noch eine „Reinigung“ geben.

Welche Rechtsgrundlage hat diese Zulage?

Schwer zu verstehen ist, wie diese Zulage rechtlich umgesetzt wurde. Gezahlt werden soll sie angestellten Lehrern und diese unterliegen dem Tarifrecht. Der Sächsische Landtag hat sie allerdings durch eine Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes beschlossen, welches eigentlich nur für Beamte gilt. Begründet wurde dies damit, dass es nach Tarifrecht nicht möglich wäre, das Gehalt aller Lehrer zu erhöhen. Das ist so nicht richtig! Mittels Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber hätte man einen Vertrag für die angestellten sächsischen Lehrer anstreben können. Der Landtag hat sich aber entschlossen, kein Gespräch mit den Vertretern der Betroffenen zu führen, sondern ohne jede Rücksprache eine Lösung zu beschließen und ein entsprechendes Gesetz zu verabschieden. Um es noch einmal ganz klar zu formulieren: *Diese Zulage wurde komplett OHNE Gewerkschaften beschlossen.*

Welche Auswirkungen hat die Zulage?

Tarifbeschäftigte Lehrer gibt es in allen Bundesländern und bis auf das Bundesland Berlin werden alle nach dem TVL bezahlt, also ebenso wie beim Land Sachsen angestellte Lehrer. Eine Zulage erhalten allerdings nur sächsische Kollegen bis EG13, also der regulären Eingruppierung von Gymnasiallehrern und somit einen – wenn auch geringen – Mehrbetrag gegenüber vergleichbaren Landesangestellten anderer Bundesländer.
In allen Bundesländern arbeiten außerdem Lehrer, die den Beamtenstatus haben, seit dem 1. Januar 2019 auch in Sachsen. Diese werden nach einer anderen Rechtsgrundlage entlohnt. Durch die Verankerung der Zulage im Besoldungsgesetz können auch diese übrigens einen Antrag auf diese Zulage stellen.

Welche Position hat der PVS zur Zulage?

Es ist positiv zu vermerken, dass in den letzten Jahren endlich Verbesserungen für einen Teil der sächsischen Lehrerschaft beschlossen und umgesetzt wurden, auch wenn wir als Gewerkschaft der Gymnasiallehrer nicht alle getroffenen Maßnahmen inhaltlich befürworten. Mit der verkündeten Zulage von 170,– € erhält erstmals auch ein großer Teil der Gymnasiallehrer eine Verbesserung. Neben der generellen Kritik an dieser als wertschätzende Maßnahme bezeichneten Zulage sind zwei Sachverhalte kritisch zu hinterfragen: Diese Zulage nur einer bestimmten Personengruppe zu zahlen und dabei insbesondere Leistungsträger zu benachteiligen, ist in keiner Weise nachvollziehbar und demoralisierend für diese Lehrer. Außerdem verfehlt die Zulage in der ausgereichten Form ihre angestrebten Ziele vollkommen.

Es mag ja der ehrliche Wunsch der Landtagsabgeordneten gewesen sein, den älteren Lehrern zu zeigen, dass man ihre Leistungen der vergangenen Jahre wahrnimmt und würdigt. Das Scheitern beginnt allerdings schon an dem Punkt, eine Form der Würdigung festzulegen, ohne mit denen zu sprechen, denen man seine Ehrerbietung zeigen möchte. Schnell hätte man erfahren, dass diese Zulage eher als Beleidigung aufgenommen wird. Zu anderen Zeiten wäre sie vermutlich etwas positiver aufgenommen worden. Nur hat der Freistaat als Arbeitgeber in der Vergangenheit wenig wertschätzend gehandelt. Exemplarisch sei hier das Verfahren zur Bindungszulage genannt, das selbst nach seiner Verbesserung noch immer einen entwürdigenden Charakter hat.

Der Philologenverband Sachsen fordert vom Freistaat die Zulage den angestellten Lehrern in allen Entgeltgruppen zu zahlen und in diesem Zusammenhang weitere, teilweise schon im Handlungsprogramm beschlossene, entlastende Maßnahmen endlich umzusetzen! Für das Gymnasium fordern wir die zeitnahe Reduzierung des Stundenmaßes auf 24 Unterrichtsstunden.

Herr Piwarz, lassen Sie Ihren wertschätzenden Worten ehrerbietende Taten folgen!

Markus Gretzschel

„Nur in gemeinsamem Handeln lässt sich die Attraktivität des Lehrerberufs ins Sachsen für ältere und jüngere Lehrkräfte nachhaltig verbessern. Die Alleingänge der Arbeitgeberseite bei Handlungsprogramm und Zulage machen deutlich, dass Gespräche und Verhandlungen mit den Gewerkschaften als Vertreter der Lehrer zum Erreichen wirkungsvoller Maßnahmen unerlässlich sind.“

Thomas Langer, Landesvorsitzender des PVS

ProPhil 1/2019

Impressum

Herausgeber:
Thomas Langer, Landesvorsitzender
Philologenverband Sachsen e.V.

Redaktion: Steffen Pabst, Carmen Säurig

PVS-Geschäftsstelle: Carmen Säurig
Königsbrücker Landstraße 79, 01109 Dresden
Tel.: 0351 8025247, Fax: 0351 8025241
Internet: www.phv-sachsen.de

Bezugsbedingungen:
Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich.
Für Mitglieder des PVS ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Der Abonnementpreis für Nichtmitglieder beträgt jährlich 7,16 Euro;
Einzelpreis 1,79 Euro zzgl. Postgebühren

Hinweis:
Für den Inhalt verantwortlich: Herausgeber
Mit dem Namen der Verfasser gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Der Herausgeber behält sich redaktionelle Kürzungen vor.

Satz und Druck:
Lößnitz Druck GmbH, Radebeul

Titelbild: Thomas Langer

Redaktionsschluss für 2/2019: 24.05.2019

Effektives Arbeiten, Nachsinnen über Arbeitsbedingungen

Viele Jahre haben die Themen der Vergütung, Einstufung, Einstellung, Altersstruktur und Verbeamtung der Lehrpersonen den Diskurs mit der Arbeitgeberseite dominiert. Mit den Tarifverhandlungen wird das auch immer wieder aktuell und notwendig sein, doch mit den Entwicklungen des letzten Jahres wurden relevante Teile dieser Diskussion „abgeräumt". Langjährige Forderungen des Philologenverbandes Sachsen konnten, wenn auch mit schmerzhafter Verzögerung und einigen Verwerfungen, erreicht werden. Dies macht nun den Kopf teilweise wieder frei für weitergehende berufspolitische Überlegungen. Mir fallen da folgende Themen ein:

1. Digitalisierung/Arbeitsgerät
2. Wohlergehen/Wertschätzung der Belegschaft
3. Arbeitsplatz/Arbeitszeit
4. Arbeitsbedingungen für leitende Positionen

Alle Themen an dieser Stelle erörtern, wäre zu umfangreich. Ich möchte das Thema 1 herausheben und die übrigen Themen nur skizzieren. Diese werden in einem Folgebeitrag genauer betrachtet.

1. Wir brauchen endlich Entwicklungen auf dem Gebiet der zeitgemäßen Verwaltung und Durchführung von Schule. Unsere Arbeit reicht bis weit in die Zukunft, weshalb es unzureichend ist, wie unsere Schulen ausgestattet sind. Die notwendigen Neuerungen, die Digitalisierung, muss mit nachhaltigen Grundlagen vorbereitet werden. Denn um in ein paar Jahren ernsthaft über neue Möglichkeiten des Unterrichtens durch technologischen Fortschritt zu diskutieren, muss der Lehrkörper mit etwas Vorsprung (nicht nur einige Monate) befähigt werden, die neuen Möglichkeiten zu nutzen. Technikaffine oder Digitalisierungsaffine Kollegen machen dies bereits jetzt von ganz alleine. Ein gesetzter landesweiter Grundstandard könnte helfen, dass diese Kollegen Affine nur für sich selber und seine Kollegen effiziente (unterschiedliche) Lösungen findet, sondern diese Fortschritte für den Großteil der Kollegen nutzbar werden. **Zentral für alle nachhaltigen Überlegungen zu diesem Thema und somit die Kernforderung ist die infrastrukturelle Grundlage: Wir Lehrer brauchen für unsere zukunftsgerichtete Arbeit einen Dienstlaptop.**

Einige weiterführende Gedanken:

a) Kommunikation mit Eltern und Schülern muss nicht mehr über Zettel laufen! LernSax ist da ein wichtiger Schritt.

Wie wäre es zudem, Verwaltungssysteme anzulegen, die von Lehrkräften und Eltern mit entsprechenden Zugangsrechten gemeinsam genutzt werden? Somit könnte man z. B. fehlende Hausaufgaben oder Noten unverzüglich den Eltern mitteilen. Gute Erfahrungen des Schüleraustauschpartners in den Niederlanden mit einem solchen System bekräftigen mich hierin. Nicht immer muss man das Rad selbst neu erfinden, Lösungen und Software sind existent.

b) Datenschutz ist ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit der Digitalisierung. Auf privaten Datenträgern und Geräten landen immer wieder dienstliche Informationen von Schülern und Eltern. Dies könnte alles ordentlich, sauber getrennt auf dem Dienstgerät stattfinden. Mit einem standardisierten Dienstgerät wäre zudem eine ordentliche EDV-Betreuung möglich. Passwort- und Virenschutzmanagement und Wartung könnte von z. B. geschulten Schulverwaltungsassistenten unterstützt werden. Weiterbildungen könnten in den Basics und den vorinstallierten Programmen des Dienstgerätes zielgerichtet stattfinden und die Lehrer hätten zudem die Sicherheit, dass die Neuerungen langfristig und auch an anderen Schulen Sachsens angelegt sind. Die Lizenzen für notwendige Programme könnten auch kostengünstiger für alle versorgt werden.

c) Es werden immer die immensen Kosten für solche Vorschläge moniert. **Erstens:** Es gehört heute einfach dazu, technische Arbeitsgeräte auf der Höhe der Zeit, wie es in der Wirtschaft bereits jahrelang üblich ist, zu nutzen. Diese Kosten sind mit einzukalkulieren!

Und zweitens: Wenn man die Relation zu den Personalkosten sieht, sind die nötigen Sachinvestitionen doch überschaubar. Es sind Investitionen in die Zukunft. Und ganz nebenbei: Als Großkunde könnte man als Bundesland Sachsen sicher einen guten Preis aushandeln.

d) Und man erzielt ja auch etwas durch die Investitionen. Man bekommt über die Zeit digital fittere Lehrer, die dadurch tendenziell offener und kompetenter werden, neue Möglichkeiten im Lernen und Lehren mithilfe digitaler Werkzeuge umzusetzen. Weiterhin spart man Kosten und Ressourcen für altmodischere Verwaltung (Papier!) und viel Zeit! Außerdem sehen unsere Schüler Lehrpersonen, die mit der Zeit gehen. Dies wird auch von ihnen in ihrem Arbeitsleben verlangt werden. Wir Lehrer sollten Vorbilder sein und für neue Möglichkeiten Offenheit zeigen ohne eine kritische Reflektion zu vernachlässigen.

e) Nur zeitlich versetzt macht dann eine Einführung von Schülertablets flächendeckend Sinn. Die darauf enthaltende Lernsoftware sollte zudem mit dem Dienstgerät der Lehrer abgestimmt sein.

An dieser Stelle möchte ich vorerst mit diesem Thema schließen, auch wenn sicher eine ganze Prophil damit gefüllt werden könnte. Ich selber sehe mich nicht als besonders technisch versierten Menschen, und dennoch halte ich es für ein drängendes Thema. Ich möchte das SMK ermutigen, sich mit einigen Lehrern in einer Arbeitsgruppe zusammenzusetzen (affine und nicht affine), und dieses anzugehen, denn irgendwann muss endlich der Anfang gemacht werden. Denkbar wären vielleicht schon 2020/2021 Pilotschulen auszurüsten und dann 2021/2022 flächendeckend die Lehrer auszurüsten.

2. Lehrer ist ein anspruchsvoller Beruf. Emotional, sozial und kognitiv wird von uns stets Top-Leistung verlangt. Um diese über Jahrzehnte abrufen zu können, sind meiner Meinung nach zwei Säulen notwendig: Lehrergesundheit und Wertschätzung. Berufspolitisch stellt sich aus gewerkschaftlicher Sicht die Frage, was systemisch von Arbeitgeberseite implementiert werden kann, sodass eine „win win win" Situation für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gesellschaft herauskommt. Auch von uns müssen hier Impulse und Ideen entwickelt werden.

3. In den Lehrerzimmern findet gerade ein Generationenwechsel statt. Nicht nur die unterschiedliche Lebenszeitsituation bringt einen unterschiedlichen Blick auf unsere Arbeit, sondern auch das Geburtsjahr. Ganz grob verknappt und pauschalisiert, hat man früher gelebt um zu arbeiten, und heute arbeitet man um zu leben. Wenn also der Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt attraktiv sein möchte, dann sollte er sich Gedanken über die sich veränderten Ansprüche der Arbeitnehmer machen. Zum Beispiel wünschen sich viele eine räumliche Trennung von Beruf und Privatem. Dies ist als Lehrer recht schwer, bei unzureichend ausgestatteten Arbeitsplätzen in der Schule. Mit einem Dienstlaptop aus Thema 2 kann man da schon einiges erreichen, aber es geht da noch viel mehr!

4. Verantwortungsträger stehen unter einem besonderen Druck. Attraktiver könnten solche Tätigkeiten werden, wenn zum Beispiel nicht mehr nur zwei Personen die Schulleitung innehaben, sondern sich drei Personen diese Arbeit teilen. Eine solche Schulleitung wäre robuster aufgestellt, könnte sich Spezialtätigkeiten besser aufteilen, könnte, wenn das gewollt ist, auch noch etwas mehr unterrichten und vieles mehr.
Meiner Meinung nach wird so die Schwelle zur Schulleitung herabgesenkt, die Arbeitsbedingungen attraktiver und mehr Kollegen könnten sich eine solche wichtige Tätigkeit vorstellen.

Niels Döring

Lehrerausbildung auf dem Land 2.0

Die sächsische Landesregierung versucht seit Jahren jungen Kolleginnen und Kollegen den ländlichen Raum schmackhaft zu machen, beispielsweise über Stipendien, Zuschüsse oder Zulagen. Auch die neuste Idee im Bereich der Bildungspolitik fällt in diesen Bereich – die Wiederaufnahme der Seminarausbildung der Referendare in Löbau ab dem 01. Februar 2019. Dieses Projekt ist für die Stadt Löbau und die Oberlausitz keine Neuheit, da bereits 2012 ein Versuch unternommen wurde, junge Lehrerinnen und Lehrer so in der Region zu halten. Leider hatte damals die Regierung kein großes Vertrauen in das Projekt und brach es nach nur einem Durchlauf ab. Man kann nun hoffen, dass das Kultusministerium diesmal länger als 24 Monate durchhält und auch rechtzeitig erkennt, dass nicht nur Grundschullehrer regional ausgebildet werden sollten.

Studienseminar in Löbau vor dem Aus?

Seit 2012 findet in Löbau in der Oberlausitz die Seminarausbildung für den zweiten Ausbildungsabschnitt für Gymnasiallehrer direkt in der Region statt. Damit wurde eine lange Tradition wiederbelebt, denn wie aus Quellen wie dem lausitzer-portal.de zu entnehmen ist, gab es „Lehrerbildungsstätten in der Stadt [Löbau H.K.] von 1873 bis 1998 (1873–1935 Königliches Lehrerseminar, 1955–1990 Institut für Lehrerbildung, 1993–1999 Staatliche Seminare für das Lehramt an Grund- bzw. Mittelschulen)."* Für die Referendare und die Lehrbeauftragten ergibt sich der Vorteil einer starken regionalen Anbindung an die Gymnasien in der Oberlausitz und in Niederschlesien und kurze Wege ins Studienseminar. Wenngleich Löbau am Anfang verschmäht wurde, so schätzen inzwischen viele Referendare die gute Erreichbarkeit und auch den intensiven Austausch untereinander. „Das Umfeld ist schön", „die Wege sind sehr viel kürzer und man muss nicht über 1 ½ Stunden von Zittau nach Dresden fahren" und „die persönliche Atmosphäre, die sogar eine eigene Weihnachtsfeier aller 40 Referendare ermöglichte", so dass keiner der hier Ausgebildeten „sein" Löbauer Seminar missen will.

Ein besonderer, für die Entwicklung des ländlichen Raumes nicht zu unterschätzender Nebeneffekt wurde damit auch erreicht. Insbesondere diejenigen, die für den zweijährigen Ausbildungsabschnitt in die Region gezogen sind, haben Wurzeln geschlagen und könnten sich gut vorstellen, neben dem beruflichen auch ihren persönlichen Lebensmittelpunkt hierhin zu verlegen.

Aus diesem Grund ist es für viele Referendare und

Fachausbildungsleiter schwer nachvollziehbar, dass inzwischen offen darüber nachgedacht wird, das Studienseminar nach nur einem Ausbildungsjahrgang wieder zu schließen. Immerhin haben in diesem Schuljahr 23 Lehramtsabsolventen ihre Ausbildung in Gymnasien der Region begonnen. Dass die insgesamt geringe Zahl von Bewerbern der Grund ist, eine Konzentration am Seminar in Dresden voranzutreiben, mag zwar der Grund für diese Entscheidung sein. Eine kluge und weitsichtige Entscheidung ist dies für die Gymnasien zwischen Zittau, Niesky und Weißwasser, die in absehbarer Zeit Lehrernachwuchs brauchen, der in der Oberlausitz und Niederschlesien leben und arbeiten möchte, aber auf keinen Fall. Die Mitglieder des Regionalvorstandes werden daher in intensiven Gesprächen auf allen politischen Ebenen für einen Erhalt des Seminarstandortes Löbau werben.

* Quelle:
http://www.lausitzer-portal.de/staedte_loebau.php

Carina Gottschalk zur Vertrauensperson der Bezirksschwerbehindertenvertretung (BSBV) der Lehrkräfte und Pädagogischen Fachkräfte im LaSuB Standort Dresden gewählt

Mit den Neuwahlen der Bezirksschwerbehindertenvertretungen im Januar 2019 wurde Carina Gottschalk zur neuen Vertrauensperson am LaSuB-Standort Dresden gewählt. Carina Gottschalk, geboren am 01.10.1965, ist angestellte Diplompädagogin für die Fächer Biologie und Chemie am Lößnitzgymnasium Radebeul.

Seit 01. Februar 2019 arbeitet sie gemeinsam mit drei weiteren Vertrauenspersonen und zehn Stellvertretern der Örtlichen Schwerbehindertenvertretungen in den Landkreisen Sächsische Schweiz/Osterzgebirge, Riesa/Meißen/Großenhain sowie der Stadt Dresden. Hauptaufgabe ist die Betreuung aller von Behinderung bedrohten, schwerbehinderten und gleichgestellten sowie langzeiterkrankten und chronisch kranken Kolleginnen und Kollegen an allen Schularten. Diese erhalten umfassende, kompetente Beratung und Unterstützung in schwierigen gesundheitlichen Lebenssituationen. Um einen Beratungstermin bei der jeweils zuständigen Anlaufstelle zu bekommen, muss man keinen Grad der Behinderung haben, da die Schwerbehindertenvertretungen auch präventiv arbeiten. Beratungen finden nicht nur zu den Sprechzeiten in den jeweils zuständigen Anlaufstellen statt, sondern auch vor Ort in den Schulen. Des Weiteren können bei schweren Erkrankungen Termine für Hausbesuche vereinbart werden. Auch eine Begleitung zu Ämtern, Behörden und Ärzten gehört zum Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretungen. Die Kontaktdaten der jeweiligen Anlaufstellen erfahren Sie auf der Homepage der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte: www.hsbvl.de

Liebe Juphis,

der Philologenverband Sachsen setzt sich nicht nur für eure schulpolitischen Interessen ein, sondern er bildet euch auch weiter. In diesem Jahr findet schon zum dritten Mal das Berufseinsteigerseminar in Leipzig statt. Es richtet sich besonders an alle Kolleginnen und Kollegen, die innerhalb der letzten drei Jahre vom Referendariat in den Schuldienst gewechselt sind.

Geplante Fortbildungsinhalte sind unter anderem: Organisation von Klassenleitertätigkeiten, Planen von Klassenfahrten und Auslandsfahrten, Zeitmanagement – wie der Sprung von 12 auf 26 Unterrichtsstunden gelingt, das Tablet als Unterrichtshilfe, Interessenvertretung und Unterstützer – der Personalrat.

Neben viel Input kommt das kulturelle Rahmenprogramm selbstverständlich nicht zu kurz. Seid gespannt, was wir für euch vorbereitet haben.

Termin: 29.08. – 31.08. 2019 (Donnerstag Mittag – Samstag Mittag) **Ort: Mercure Hotel Leipzig.**

Die Anmeldung erfolgt über die Geschäftsstelle des PVS. **Anmeldeschluss ist der 17.05.2019**. Seid schnell, es gibt nur 15 Plätze. Neben eurer Zulassung erhaltet ihr auch die zugehörige Nummer aus dem Fortbildungskatalog des Schulportals. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden durch den PVS getragen. Gleichzeitig wird durch die dbb-Akademie ein Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 30 Cent pro Entfernungskilometer gezahlt.

Viele Grüße Jessica Radloff und Maria Niemz

Erstattung von bisher gezahlten Beiträgen in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der VBL nach Verbeamtung

Beiträge können laut Deutscher Rentenversicherung auch erstattet werden, „wenn Sie durch Ihren Beruf eine andere Form der Altersvorsorge aufbauen, etwa als Beamter ... und dadurch den Kontakt zur gesetzlichen Rentenversicherung verlieren."

Grundsätzlich werden nur die Beiträge erstattet, die Sie selbst gezahlt haben. Das bedeutet zum Beispiel für Pflichtbeiträge, die aufgrund einer Beschäftigung gezahlt wurden, dass nur der Arbeitnehmeranteil erstattet wird. Das geht aber nur, wenn Sie bereits auf Lebenszeit verbeamtet sind und weniger als 5 Jahre (60 Monate) mit Beitragszeiten im Versicherungskonto bei der gesetzlichen Rentenversicherung zurückgelegt haben und seit dem letzten Pflichtbeitrag mindestens 24 Monate vergangen sind. Erstattet wird aber stets nur der Arbeitnehmeranteil des Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung. Wenn Sie 5 Jahre mit Beitragszeiten oder mehr zurückgelegt haben, ist eine Beitragserstattung nicht mehr möglich. Stattdessen haben Sie ggf. mit Vollendung der Regelaltersgrenze einen Rentenanspruch. Unter Umständen kann die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung dabei auf Ihre Altersbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften angerechnet werden (z. B. wenn Sie die Höchstversorgung in Höhe von 71,15 % aufgrund von Teilzeit oder zu weniger als 40 in Vollzeit zu berücksichtigten Dienst- und Anrechnungsjahren nicht erreicht haben, siehe auch Rechenbeispiele, die das SMF veröffentlicht hat). Damit Sie als Versicherter aber eine Beitragserstattung erhalten können, müssen Sie zunächst einen Antrag stellen. Nutzen Sie hierfür bitte den vorgesehenen Antragsvordruck (V 900 bei Aufenthalt im Inland). Eine Antragsfrist müssen Sie nicht einhalten. Allerdings muss die Wartefrist von 24 Kalendermonaten (siehe im Text oben) abgelaufen sein.

Neben dem Arbeitgeberanteil können auch weitere Beiträge nicht erstattet werden. Dazu zählen Beiträge, die von einem Sozialleistungsträger oder vom Bund in voller Höhe getragen wurden, zum Beispiel während eines freiwilligen sozialen Jahres.

Wenn Sie ein junger Mensch sind, kann Ihnen nicht mal ihre Versorgungsdienststelle sagen, welche Auswirkungen eine mögliche Erstattung von Rentenbeiträgen auf die Pensionsberechnung in ca. 30 Jahren haben wird. Zeiten eines Studiums werden mit maximal drei Jahren und die Dauer des Referendariats vollständig bei der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit angerechnet. Weiterhin werden Ihnen maximal 5 Dienstjahre als Angestellter auf die Ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet. Das würden bei Ihnen ca. 10 Jahre sein. Sie wissen nicht, wie sich Ihr Leben gestaltet und ob Sie später noch diese Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung benötigen, wenn Sie nicht den Höchstpensionsbetrag allein durch die ruhegehaltsfähigen Zeiten erreichen. Bitte beachten Sie weiterhin, dass erst nach 5 Jahren als Beamter Sie einen Anspruch auf die Mindestversorgung eines Beamten haben.

Bei der VBL sind alle versicherungspflichtigen Beschäftigten, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu versichern. Durch die Verbeamtung sind Sie von der Versicherungspflicht bei der VBL ausgenommen, da Ihre Altersabsicherung zukünftig nicht mehr arbeits- und tarifvertraglich, sondern über die gesetzlich geregelte Beamtenversorgung gewährleistet wird. Eine bestehende Pflichtversicherung wird daher beendet und es entsteht für Sie eine beitragsfreie Versicherung. Sofern Sie bis zu Ihrer Verbeamtung die erforderliche Wartezeit in der VBL Klassik erreicht haben, steht Ihnen hieraus bei Eintritt des Versicherungsfalls eine Betriebsrente zu, wenn Sie in der Summe aus gesetzlicher Rentenversicherung und Pensionsansprüchen die Höchstversorgung nicht erreichen.

Im Tarifgebiet Ost ist keine Erstattung der Beiträge zur VBL Klassik möglich. Hier können Sie nämlich auch nach dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst die Wartezeit für den auf Ihren Beiträgen beruhenden Anteil der Betriebsrente durch bloßen Zeitablauf erreichen. Der dann nach Eintritt des Versicherungsfalls vorhandene Teilanspruch auf Betriebsrente soll Ihnen nicht durch eine Beitragserstattung verloren gehen.

Beachten Sie bitte weiterhin die steuerrechtlichen Aspekte bei einer eventuellen Rückerstattung von Beiträgen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Hier sollten Sie vor Antragstellung zur Rückerstattung von Beiträgen aus der gesetzlichen Rentenversicherung unbedingt den Rat eines Steuerfachmannes einholen. Bitte beachten Sie weiterhin, dass bei einer vorzeitigen Pensionierung Versorgungsabschläge durch den Dienstherrn vorgenommen werden. Diese Aussagen beziehen sich auf die aktuelle Rechtslage.

Steffen Pabst

Abfrage eines Verzichts auf Reisekosten für eine Klassenfahrt kann gegen den beamtenrechtlichen Fürsorgegrundsatz verstoßen

Die Abfrage der Schulleitung, ob eine Lehrkraft im Falle nicht ausreichender Haushaltsmittel auf eine ihr zustehende Reisekostenvergütung für eine Klassenreise teilweise verzichtet, kann dazu führen, dass sich der Dienstherr auf eine solche Verzichtserklärung nicht berufen kann. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig nun entschieden.

Der Kläger, der als beamteter Realschullehrer im Dienst des beklagten Landes stand, hatte im Jahr 2013 bei seiner Schulleitung die Genehmigung einer Abschlussfahrt nach Berlin beantragt. Das dafür verwendete Antragsformular entsprach der Verwaltungsvorschrift des Dienstherrn für außerunterrichtliche Veranstaltungen. Darin wurde u. a. abgefragt, ob die Lehrkraft ganz oder teilweise auf Reisekostenvergütung verzichte. Der Kläger verzichtete teilweise. Nach seiner Rückkehr wurden ihm unter Hinweis auf seine Teilverzichtserklärung statt der beantragten Reisekostenvergütung i.H.v. rund 197,00 € vom Beklagten lediglich 88,00 € bewilligt. Während das nach erfolglosem Widerspruch angerufene Verwaltungsgericht den Beklagten zur Zahlung weiterer Reisekosten in Höhe des Differenzbetrages von rund 109,00 € verurteilt hat, hat der Verwaltungsgerichtshof auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Verwaltungsgerichts geändert und die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte Erfolg.

Der Beklagte kann sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht auf den Teilverzicht des Klägers auf Reisekostenvergütung berufen. Dabei handelt es sich um eine unzulässige Rechtsausübung. Die entsprechende Abfrage verletzt den beamtenrechtlichen Fürsorgegrundsatz, weil sie die wohlverstandenen Interessen des Klägers nicht in gebührender Weise berücksichtigt. Sie dient der Umsetzung der Verwaltungsvorschrift des Dienstherrn. Danach sind Genehmigungen außerunterrichtlicher Veranstaltungen durch den Schulleiter nur im Rahmen der verfügbaren Mittel möglich, es sei denn, der teilnehmende Lehrer verzichtet vorher ganz oder teilweise auf Reisekostenvergütung. Diese Koppelung zwischen Genehmigung und Verzicht bei – wie im vorliegenden Fall – nicht ausreichenden Haushaltsmitteln für alle im Schuljahr vorgesehenen Veranstaltungen setzte den Kläger einem Konflikt aus. Er musste entweder auf seinen Anspruch auf Reisekostenvergütung (teilweise) verzichten oder verantworten, dass die Abschlussfahrt nicht stattfindet. Dass eine Abschlussfahrt stattfinden sollte, entsprach den von der Gesamtlehrerkonferenz beschlossenen Grundsätzen, an die der Kläger gesetzlich gebunden war. Nach der vom Dienstherrn erlassenen Verwaltungsvorschrift kommt außerunterrichtlichen Veranstaltungen bei der Erfüllung der erzieherischen Aufgaben der Schule besondere Bedeutung zu. Dem Kläger wurde so auch die Verantwortung dafür zugewiesen, ob er eine staatliche Aufgabe unter Verzicht auf seinen ungeschmälerten Anspruch auf Reisekostenvergütung erfüllt. Hinzu kommt, dass der Kläger mit seinem Teilverzicht diese staatliche Aufgabe mit privaten Mitteln finanziert. Dies läuft dem Zweck des Anspruchs auf Reisekostenvergütung zuwider, nach dem der Dienstherr in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht seinen Bediensteten notwendige dienstliche Reiseaufwendungen abnehmen soll.

Urteil vom 23.10.2018 – BVerwG 5 C 9.17

Hattie, Hattie, Fahrradketti oder: WIE PROFIS ARBEITEN!

Ein Glück, dass Winterferien waren! Keine Ahnung, wie sonst folgende Aufgaben meiner to-do-Liste bei laufendem Publikumsverkehr und Nebenjob als junger Vater zu bewältigen gewesen wären:

- Sachbericht zum Schüleraustausch abfassen
- Verwendungsnachweis der Zuschüsse im Rahmen von IntBilKoop ausfüllen
- Detaillierte Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben vornehmen
- Auszahlungsantrag für den Schulträger/Förderverein vorbereiten
- Erklärung zur Anzahl der Teilnehmer am Internationalen Schüleraustausch nach der FRL IntBilKoop vom Schulträger/Förderverein abzeichnen lassen
- Reisekostenabrechnung über privat ausgelegte 700 € für den Schüleraustausch bei der LASUB machen
- Bericht über die Wirksamkeit des Schüleraustausches für die SL schreiben sowie eine Konzeption für die künftige Durchführung in Abstimmung mit den anderen fremdsprachlichen Fachkonferenzen ausarbeiten

(Ja, genau: Das war nur für den einwöchigen Austauschbesuch unserer Schüler in Spanien!)

- Korrektur der Vorabitur-Klausuren
- Korrektur des Podcast-Projekts
- Erstellung von 5 mündlichen Abiturprüfungen Englisch (P5) (Ja, liebe Kollegen Geographie, GRW, Ethik und Religion: lachhaft, ich weiß. Gleichwohl: Siehe „Korrektur Vorabi-Klausuren".)
- Planung des spanischen und englischen Anteils am trilingualen Projekt der § 4-Klasse für die letzte Schulwoche
- Glosse für die Verbandzeitschrift verfassen

Man hatte also gut zu tun, selbst in den Ferien. Außerhalb dieser kommen – rein außerunterrichtlich – noch eine Fachkonferenzleitung, eine Referendarsbetreuung, eine Koordinationstätigkeit mit verschiedenen nachmittäglichen und abendlichen Terminen hinzu. Aber macht dies den Autor dieser Zeilen auch zu einem guten Lehrer, einem professionellen, einem wirksamen zumal? Unter Hatties Lernwirksamkeitsfaktoren spielen lehrerseitig die Faktoren Lehrer-Schüler-Beziehung (Effektstärke d = 0,72) und Feedback (0,73) herausragende Rollen.

Lehrer sollen also motivierend, fordernd, zugewandt und empathisch sein sowie auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen, und sie sollen Arbeits- und Lernstände anhand klar formulierter Kriterien sowie unter Verweis auf Optimierungspotenzial einschließlich dafür nötiger Ressourcen und Lernstrategien detailliert an die Lernenden zurückmelden. Hatties Beurteilung der Qualität von Lehrern hängt also ausschließlich am Kerngeschäft: Dem Unterricht. Folgerichtig lautet die Hauptthese der Studie, „dass Lehrpersonen mehr Zeit und Energie investieren müssen, um das Lernen mithilfe der Augen der Schülerinnen und Schüler zu verstehen."

Vielleicht staunt nun der Laie, dass Hattie strukturelle Ressourcen und Arbeitsbedingungen der Lehrer, z. B. finanzielle Ausstattung (d = 0,23) oder Klassengrößen (d = 0,21), explizit aus den „sechs Wegweiser[n] für Exzellenz im Bildungsbereich" ausnimmt, denn sie hätten lediglich indirekte bzw. wahrscheinlichkeitsbezogene Effekte auf das Lernergebnis.

Der Fachmann jedenfalls wundert sich, dass die Arbeitszeit von Lehrern augenscheinlich an keiner Stelle als Faktor auch nur geprüft wurde, zumal die oben angedeuteten Tätigkeiten per se zeitintensiv sind und da sowohl (nicht zuletzt administrativer) Aufgabenumfang wie (technologische) Komplexität und (sozial-)pädagogische Anforderungen stetig zunehmen und damit die engagierten Kollegen aus rein physikalischen Gründen tendenziell von Hatties Reiner Lehre entfernen. Dass sich zudem Klassengrößen direkt proportional zum Korrektur- (und Feedback-) -aufwand verhalten und zeitliche Auswirkungen haben, sollte ebenfalls einleuchten.

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine enthusiastisch-empathische Lehrperson mit der Fähigkeit zur „kritischen Reflexion im Licht der Evidenz" – also ein pädagogischer Profi im Sinne Hatties – vor die Klasse tritt, dürfte daher exponentiell steigen, wenn diese nicht nur über eine subjektive Selbstwirksamkeit, sondern bei aller Rationalität der Aufgabenbearbeitung auch objektiv über hinreichende zeitliche Ressourcen verfügte. Die Wirklichkeit unterscheidet sich halt von Raumschiff Enterprise (Sie wissen schon: „Scotty, wie lange brauchen Sie für die Reparaturen?" „Mindestens zwei Tage, Captain." „Ich gebe Ihnen zwei Stunden." „Ok, ich mach's in einer.").

Im gegenteiligen Falle dürften über eher kurz als lang selbst bei den zähesten Unterrichtsenthusiasten zahlreiche der Indikatoren, die Prof. Andreas Helmke in seinem Standardwerk zur Lehrerprofessionalität als Voraussetzungen für den Lehrberuf zitiert, verloren gehen: Freude am Umgang mit Kindern und Jugendlichen, Fähigkeit zur offensiven Misserfolgsverarbeitung, Humor, Frustrationstoleranz, Stimme, Flexibilität, soziale Sensibilität, Anstrengungs- und Entbehrungsbereitschaft, Erholungs- und Entspannungsfähigkeit, Stabilität bei emotionalen Belastungen, Begeisterungsfähigkeit, Stressresistenz, beruflicher Idealismus. (Ein Schelm, wer zu erkennen meint, hier deute sich eine erhebliche Schnittmenge mit Hatties lehrerbezogenen Erfolgsfaktoren an.)

Mutmaßlich muss dem Glossisten Professionalitätswahn im Endstadium diagnostiziert werden, wenn er in diesem Zusammenhang von der Senkung des Lehrauftrags auf 24 Stunden deliriert, eine Wiedereinführung der Klassenleiterstunde in Verbindung mit einem Klassenteiler unter realiter 29+ fantasiert und latent von einer K9-Halluzination betroffen ist. Der Fiebertraum von einer endlich spürbaren Entlastung von administrativen Tätigkeiten ist hierbei wohl das Licht am Ende des letzten Tunnels („Geh' nicht in das Licht!"), und wenn sich dann noch eine interzerebrale Hämorrhagie namens regelmäßige und wirkungsvolle Lehrerfortbildungen (mit immerhin d = 0,62 keine Kleinigkeit) ergießt, tanzt der Herzkasper auch auf allen ministerialen Gräbern.

Fast schon schade, dass sich das SMK jedoch frühestens ab 2025 derartigen „Innovationen" widmen will. Wenn alle Personalprobleme mithilfe der Testverbeamtung gelöst sein werden. Ja nee, is' klar. Einstweilen betreiben wir unser professionelles Geschäft weiter unter amateurhaften Bedingungen, frei nach dem bewährten Motto: „Überholen ohne …" Naja, Sie wissen schon.

In dem Sinne ein fröhliches Banzai Kamikaze! Bleiben Sie resilient und kontrollieren Sie gelegentlich das nervöse Zucken im Augenwinkel. Aber falls Ihnen doch alles zuviel werden sollte, besorgen Sie sich einfach Passierschein A38 und Sie sind frei!

Ingo Klähnhammer

Liebe JuPhis,

SAVE THE DATE...

... am **28. September 2019** ist es wieder soweit: Der diesjährige **JuPhitag** findet am 28.09.2019 im St. Augustin Gymnasium in Grimma statt.

Detailliertere Informationen erhaltet ihr von uns, wie immer, rechtzeitig per Mail.

Viele Grüße
Jessica Radloff und Maria Niemz

Phasenübergreifende Vernetzung in der Lehrerbildung

Professionalisierung von Seiteneinsteigenden

Im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung des Bundes und der Länder fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Maßnahmepaket „Synergetische Lehrerbildung im exzellenten Rahmen" an der TU Dresden (TUD-Sylber). Am 17. November 2018 fand die nunmehr 3. TUD-Sylber-Konferenz zum Thema „Phasenübergreifende Vernetzung in der Lehrerbildung" statt. In fünf Workshops wurden für die Lehrerbildung relevante Themen aufgegriffen. Einen Schwerpunkt stellte die Professionalisierung von Seiteneinsteigenden dar – ein Weg jenseits der traditionellen Phasen der Lehrerbildung. Beteiligte Akteurinnen und Akteure waren eingeladen, die Herausforderungen bei der Professionalisierung von Seiteneinsteigenden aus ihrer Sicht darzustellen. Aufschlussreich ist die Beleuchtung der Voraussetzungen, welche die Seiteneinsteigenden mitbringen.

Biographie

Schon von April 2013 bis Oktober 2014 lief unter Beteiligung von Prof. Axel Gehrmann, dem Workshopleiter, das QUER-Projekt zur Qualifizierung von Akademikern zum Einstieg in den Lehrerberuf am Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsforschung der TU Dresden. Eine umfangreiche Online-Umfrage unter den am QUER-Projekt Interessierten zeigte damals, welche berufsbiographischen Merkmale, aktuellen Lebenssituationen und Motive bei den Seiteneinsteigenden vorzufinden sind. Es kristallisierte sich eine Kerngruppe heraus, die „hochgebildet, prekär beschäftigt und pragmatisch orientiert" ist (Abschlussbericht QUER-Projekt, S. 87).

Typisch für Seiteneinsteigende ist:
- weibliches Geschlecht,
- Alter zwischen Anfang und Mitte 30,
- Lebensmittelpunkt in einer Stadt mit Universität, Hochschule, Fachhochschule,
- Universitätsdiplom, in Naturwissenschaften häufig auch Promotion,
- vorherige Berufstätigkeit von im Durchschnitt 8,6 Jahren und
- pädagogische Vorerfahrung.

Motive

Insbesondere für Frauen ist mit Familiengründung ein Knick in der Berufsbiographie beobachtbar. Der Wunsch nach beruflicher Veränderung ist ein Motiv für den Seiteneinstieg. Dabei muss klar sein, dass dieser Plan B in vielen Fällen einhergeht mit einem Abschied von Plan A, der unter Umständen auch als Scheitern empfunden wird. In diesen Fällen ist einerseits die Motivation groß, den Seiteneinstieg zum Erfolg zu führen, andererseits besteht ein großer Druck, nicht noch einmal zu scheitern. Oftmals wird der neue Beruf nah an der bisherigen Tätigkeit gewählt, so dass auf Erfahrung auf diesem Gebiet zurückgegriffen werden kann. Dabei steht häufig während mehrjähriger wissenschaftlicher Tätigkeit erworbenes, umfangreiches Fachwissen zur Verfügung, das mit Leidenschaft weitergegeben wird. Weitere Motive für den Seiteneinstieg sind die familienfreundlichen Arbeitszeiten im Schuldienst, der tägliche Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie das Bedürfnis, etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun.

Positive Bedingungen für den Seiteneinstieg

Aus den Ergebnissen des QUER-Projektes geht hervor, dass die anhand dieser Biographie und Motive beschriebene Gruppe vielversprechend ist für einen erfolgreichen Seiteneinstieg – zahlreiche positive Beispiele sprechen ebenfalls dafür. Um genau diese Gruppe auch für den Schuldienst gewinnen zu können, gilt es, den Seiteneinstieg möglichst attraktiv für die Betroffenen zu gestalten. Dazu gehört, dass die Professionalisierung in einem überschaubaren Zeitraum stattfindet – ein bis eineinhalb Jahre scheinen angemessen. Mehr als zwei Jahre sind in Anbetracht von erhöhter Arbeitsbelastung durch eine Lernsituation mit Prüfungen und reduziertem Einkommen für viele Interessierte nicht akzeptabel. Wichtig ist eine Vergütung, die zum Familieneinkommen nennenswert beitragen kann. Die familiäre Situation vieler Betroffener erfordert auch eine wohnortnahe Ausbildung sowie Teilzeitangebote. Am Ende der sehr aufwändigen Professionalisierungsphase sollte unbedingt die Staatsprüfung als Abschluss stehen, ansonsten werden die umfangreichen Investitionen womöglich als nicht lohnenswert empfunden.

Vorteile im Vorbereitungsdienst

Zusammengefasst deuten die oben genannten Bedingungen darauf hin, dass der Seiteneinstieg in den Vorbereitungsdienst ein sinnvoller Weg ist, bei dem unter geringer Unterrichtsbelastung Theorie und Praxis gewinnbringend miteinander verbunden werden. Außerdem bietet der Vorbereitungsdienst vielfältige Möglichkeiten für Hospitationen und zur Reflexion des eigenen Unterrichts sowie Unterstützung bei schulorganisatorischen Aufgaben. Zusätzlich unterstützend wirken sich in Vorbereitung der Entscheidung zum Seiteneinstieg

- eine Konfrontation mit dem Berufsbild, z. B. durch Hospitationen und Vorbereitungsseminare,
- Probeunterricht und
- Coaching-Angebote zum Reflektieren der Motive aus.

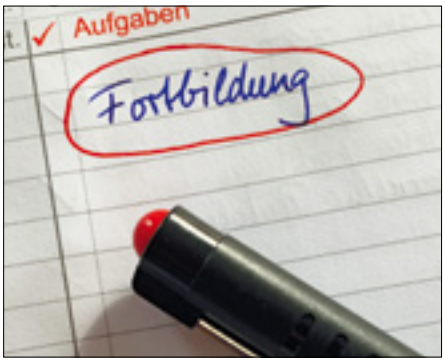
Mein Resümee

Meiner Meinung nach kann insbesondere der wertschätzende Umgang mit den Voraussetzungen, über die die Betroffenen verfügen, wesentlich zum Gelingen des Seiteneinstiegs beitragen. Ich möchte sogar so weit gehen zu behaupten, dass sich ein erfolgversprechendes Programm zum Seiteneinstieg an diesen orientieren muss. Unabdingbar für einen gelingenden Seiteneinstieg ist außerdem ein wohlwollendes und positives Arbeitsumfeld.

Dr. A. Franke-Börner
RV Chemnitz

Während des Eröffnungsvortrages von Prof. Axel Gehrmann *Foto: Oliver Krügler*

Zur Diskussion: Dritte Phase der Lehrerbildung



Professionalisierung durch Fort- und Weiterbildung

Unter den sächsischen Mathematiklehrkräften lag die Teilnahmequote an Fortbildungen im Jahr 2012 bei 90,4 % (IQB Bildungstrend 2015). Diese Zahl erscheint auf den ersten Blick hoch, ist aber insbesondere vor dem Hintergrund der Fortbildungsverpflichtung laut Sächsischem Schulgesetz ausbaufähig. Über Umfang und Qualität der besuchten Veranstaltungen sagt die Teilnahmequote allein wenig aus.

Für mich persönlich stellen Fortbildungen eine Bereicherung des Berufsalltags dar. Ich nutze diese Gelegenheiten gern, um mein Fachwissen aufzufrischen, um Kontakte herzustellen und zu pflegen. Meistens kehre ich motiviert in den Unterrichtsalltag zurück. Als frustrierend empfinde ich,

- wenn Fortbildungsanträge abgelehnt werden, weil nur eine Lehrkraft pro Schule freigestellt wird und ein Kollege mit seinem Antrag schneller war als ich,
- wirklich interessante Veranstaltungen samstags stattfinden, wenn ich auch Zeit mit meiner Familie verbringen möchte und
- das Material aus der Fortbildung viel zu schnell in irgendeinem Ordner verschwindet ohne jemals wieder angeschaut zu werden, weil sich kein Kollege von meiner Begeisterung anstecken lässt und der Aufwand zur Neugestaltung einer Unterrichtssequenz für mich allein viel zu groß ist.

Mir stellt sich deshalb die Frage: Wie muss ein gelingendes Fort- und Weiterbildungskonzept gestaltet sein, von dem sowohl Lehrkräfte, Schülerschaft als auch Schulen profitieren? Eine Expertenkommission, die 2017/18 den Mathematikunterricht in Hamburg untersucht hat, misst der Professionalisierung durch Fortbildung im Lehrerberuf eine hohe Relevanz bei (Wissenschaftliche Begleitung des Mathematikunterrichts in Hamburg, Bericht der Mathematik-Expertenkommission, Hamburg, 3.12.2018).

Im Folgenden möchte ich einige Ideen zu einem erfolgversprechenden Fortbildungskonzept alle Fächer betreffend zur Diskussion stellen.

Stundenkontingent

Zur Erhöhung des Stellenwertes von Fortbildungen wäre es wünschenswert, dass der Arbeitgeber nicht nur die Verpflichtung zur Teilnahme festschreibt, sondern auch ein Kontingent an Unterrichtsstunden dafür zur Verfügung stellt. Dies könnte die Bereitschaft, Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, entscheidend beeinflussen.

Veranstaltungsreihen

Eine erfolgversprechende Fortbildungsveranstaltung sollte Input- und Erarbeitungsphasen sowie Erprobungs- und Anwendungsgelegenheiten umfassen und zur gemeinsamen Reflexion anregen. Das kann eine „One-Shot"-Veranstaltung an einem Vormittag oder Nachmittag nicht leisten. Oft genug habe ich mich angefüllt mit guten Ideen auf den Heimweg begeben, um dann festzustellen, dass diese im Unterrichtsalltag in Vergessenheit geraten. Wenn es doch eine Idee bis zur Umsetzung in den Unterricht geschafft hat, fehlte die Gelegenheit zur Nachbereitung und Weiterentwicklung. Hier wäre eine Folgeveranstaltung zur Fortbildung hilfreich gewesen. Da manche Ideen auch einfach Zeit brauchen, um zu reifen, erachte ich über einen längeren Zeitraum angelegte Veranstaltungsreihen als sinnvoll.

Entsendung von Teams

Als nahezu wirkungslose Transferstrategie hat sich erwiesen, einzelne Lehrkräfte auf Fortbildungen zu entsenden und auf eine Weitergabe der Fortbildungsinhalte innerhalb des Kollegiums zu setzen.

Kooperation und Austausch unter Lehrkräften spielen für die Weiterentwicklung von Unterricht eine wesentliche Rolle. Die Einführung neugedachter Unterrichtssequenzen ist häufig mit einem großen Aufwand verbunden. Dieser lässt sich reduzieren, indem man die Arbeit teilt. Hierfür ist aber nötig, dass sich die Begeisterung für eine neue Idee auf mehrere Personen überträgt – ein gutes Argument, nicht nur einzelne Lehrkräfte zu Fortbildungen zu entsenden, sondern Teams.

Fortbildungsinhalt

Auch der Inhalt von Fortbildungen spielt eine wesentliche Rolle dafür, ob die Veranstaltungen als gewinnbringend wahrgenommen werden. Positiv bewertet werden insbesondere:

- die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Fortbildungskonzept,
- die Behandlung von allgemeinen Themen wie z. B. Digitalisierung aus fachdidaktischer Perspektive,
- ein fachlich eng gesetzter Schwerpunkt und
- die direkte Verwertbarkeit z. B. von Materialien für den Unterricht.

Ein gelingendes Fort- und Weiterbildungskonzept hält qualitativ hochwertige Veranstaltungen bereit, die von Lehrkräften als positive Impulse wahrgenommen werden und mit einem geringen, auf jeden Fall vertretbaren Mehraufwand verbunden sind.

Dr. A. Franke-Börner
RV Chemnitz

Veranstaltungshinweis für die Chemnitzer Region

Der Chemnitzer Regionalvorstand lädt ein zum

„Stammtisch der besonderen Art"

am Dienstag, dem 18. Juni 2019, ab 17 Uhr
im Schloss Lichtenwalde
(Schlossallee 1, 09577 Niederwiesa, OT Lichtenwalde).

Erkunden Sie mit uns im Rahmen einer Führung Schloss und Parkanlage, bevor wir ins Jagdzimmer des Restaurants „Vitzthum" einkehren.

Wir bitten Sie um Ihre Anmeldung unter cornelia.krausse@phv-sachsen.de.

Neues aus dem Lehrerhauptpersonalrat

Krankenstand weiterhin sehr hoch

Die Ausfallzeiten der sächsischen Lehrkräfte aufgrund eigener Krankheit, Kur und Krankheit von Kindern waren auch 2018 enorm hoch. So fiel im letzten Kalenderjahr im Schnitt jeder Gymnasiallehrer 13,8 Tage aus, schulartübergreifend betrug dieser Ausfall sogar 16,3 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit zwar ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Allerdings lagen die Ausfalltage im Jahr 2012 noch bei durchschnittlich 12,3 Tagen an den Gymnasien bzw. 13,1 Tagen bei schulartübergreifender Betrachtung. Daher bleibt zu hoffen, dass die im Schulleiterbrief zu Beginn des Schuljahres 2018/19 angekündigten Entlastungen in Zukunft an allen Schulen konsequent umgesetzt werden und so Wirkung zeigen können. Zu kritisieren ist an dieser Stelle leider zum wiederholten Mal, dass zahlreiche vom Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) vorgeschlagene Entlastungen aus unserer Sicht oftmals auch am fehlenden politischen Willen zur Umsetzung scheitern.

Novellierung der Sächsischen Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung

Deutlich wurde dies beispielsweise bei der Diskussion eines Entwurfes der Sächsischen Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (SächsLKAZVO). So schlug der LHPR in seiner Sitzung im Februar den Vertretern des sächsischen Staatsministeriums für Kultus (SMK) vor, im Zuge der Novellierung der SächsLKAZVO das Regelstundenmaß aller sächsischen Lehrkräfte wieder auf das Niveau vor der „vorübergehenden" Erhöhung Anfang der 1990er Jahre zu senken. Dies hätte unter anderem zur Folge, dass das Regelstundenmaß für Gymnasiallehrkräfte auf 24 Unterrichtsstunden reduziert wird, was einer angemessenen Entlastung entsprechen würde. Allerdings besteht für die Umsetzung dieser Forderung zum Schuljahr 2020/21 ebenso wenig Hoffnung, wie auf eine Umstellung der derzeitigen Anrechnungen für den Unterricht in der Oberstufe vom Modell K6/K9 auf ein gerechteres Modell K4/K6/K10. Großes Unverständnis herrscht bei vielen Vertretern des LHPR zudem, dass in der Vorlage der neuen SächsLKAZVO an der unterschiedlichen Gewährung von Anrechnungen für Fachberater an Grund-, Förder- und Oberschulen mit bis zu sechs und Fachberatern an Gymnasien und berufsbildenden Schulen mit bis zu vier Anrechnungsstunden festgehalten wird.

Sehr kritisch betrachte ich die Forderung, die Umstellung der Berechnungsgrundlage der Anrechnungsstunden nicht mehr schulartbezogen vorzunehmen. Hier könnte eine Neuausrichtung der Zuweisungen zwar sicherlich zu mehr Transparenz und Gerechtigkeit zwischen den Schularten und innerhalb der Kollegien führen, dies darf aber nicht, wie bei der Umstellung des Berechnungsschlüssels zur Berechnung des Ergänzungsbereiches, zur Verschlechterung der Bemessung für die Schulart Gymnasium führen.

Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement im SMK(StG-BGM)

Die Erarbeitung der Konzeption zur Durchführung einer IST-Analyse vor der Etablierung eines schulischen Gesundheitsmanagements einschließlich Fragebogen zur Mitarbeiterbefragung ist zurzeit Arbeitsschwerpunkt einer Steuergruppe mit Teilnehmern aus dem LHPR und dem SMK.

Einvernehmen herrscht bei den Vertretern dabei darüber, dass das Ziel der IST-Analyse die Identifizierung der betrieblichen Gesundheitsstrukturen und daraus folgend die Ableitung von Handlungskonzepten für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine gesundheitsförderliche Ausgestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitsumfeld und der sozialen Beziehungen sein muss. Denn dies wäre eine weitere Möglichkeit zur Gesundung und Gesunderhaltung der sächsischen Lehrkräfte und damit zur Reduzierung des hohen Krankenstandes. Leider ist absehbar, dass die im Haushalt zur Verfügung stehenden Mittel nicht ausreichen werden, um in nächster Zeit die Befragung durchzuführen und die daraus abgeleitete Maßnahmen zeitnah umzusetzen. Daher erwarte ich mit großer Spannung die Präsentation der Ergebnisse der Arbeitszeitstudie des Deutschen Philologenverbandes (DPHV) im Ende März 2019.

Die Vertreter des LHPR plädieren weiterhin dafür, einen hauptamtlichen Gesundheitsmanager mit Universitätsabschluss und Erfahrung zeitnah einzustellen, der den Aufbau- und Strukturierungsprozess des BGM von Beginn an begleiten und als Mitglied der Steuerungsgruppe aktiv gestalten soll.

Professionalität trotz Lehrermangel sichern

Die Erörterung des Einstellungserlasses verlief zwischen den Vertretern des LHPR und des SMK im Februar 2019 im Vergleich zu den vergangenen Jahren fast schon harmonisch.

Zwar gibt es immer noch Schularten (beispielsweise Förderschule und Oberschule), die zur Absicherung des Grundbereiches jede Lehrkraft dringend benötigen, andererseits wurden strittige Fragen bereits durch Kompromisse in der Einigungsstelle geklärt. So soll auch im kommenden Schuljahr 2019/20 der sehr schwierige Spagat zwischen Absicherung des Unterrichtes und der Sicherung der Professionalität des Lehrberufes durch die begrenzte Einstellung von Lehrkräften mit einem Bachelorabschluss bzw. mit nur Fachrelevanz gelingen. Hier gelang es dem LHPR nach langer und intensiver Diskussion mit den Vertretern des SMK, umfangreiche Kriterien für die Einstellungen im Programm Unterrichtsversorgung festzulegen. Damit ist für die zukünftigen Einstellungen auch dieser Personenkreis auf Bewerber mit einem Mindestmaß an pädagogischer und fachlicher Qualifikation und Eignung begrenzt. Weiterhin wurde festgelegt, welche Personen als Klassenlehrer bzw. im Anfangsunterricht Mathematik/Deutsch/Sachkunde eingesetzt werden dürfen. Für Beschäftigte die keinen vollständigen lehramtsbezogenen Abschluss vorweisen können, wurde außerdem eine verbindliche Schulung in Schulrecht und in den Grundlagen der Bewertung/Zensierung festgelegt.

Abschließend bleibt zu hoffen, dass mit der Wirkung der Maßnahmen des Handlungsprogrammes und der Weiterentwicklung sowie dem Ausbau des schulscharfen Bewerbungsverfahrens die Prämisse der Professionalität des Lehrerberufes wieder in den Vordergrund aller Einstellungen in den sächsischen Schuldienst zurückkehrt.

Jens Rieth

LEIPZIG – QUO VADIS?

Region Leipzig – Wohin bewegst du dich?

Die Februareinstellungen fürs Gymnasium 2019 – nur 26 an der Zahl gegenüber ca. 100 im August 2018 – sind vollbracht, haben aber nicht mal dort wegen der enormen Anzahl von Bewerbern allen nur Freude gebracht.

Nur wenige Bewerber für die MINT-Fächer bekamen ein Lächeln ins Gesicht gezaubert, ggf. wurden noch Bewerber mit Abschlüssen in anderen Mangelfächern erfreut.

Ansonsten hieß es, die Münze zu werfen:

KOPF – Ich bleibe hier – wenn ich Oberschule, Grundschule, Förderschule oder vielleicht der Berufsschule für eine absehbare Zeit aushelfe.

ZAHL – Ich verlasse meinen Studienort, meine Heimatregion und ziehe der Arbeit – dem Einsatz als Lehrer in meinen studierten Fächern – entgegen.

Noch kann die sehr große Bewerberzahl fürs Gymnasium fast alle Fächer fachgerecht abdecken.

Nur im Fach Informatik hakt es schon ein wenig – es fehlen hier genügend vollständig ausgebildete Bewerber, sodass mittlerweile auf zwar fachlich perfekt ausgebildete Bewerber, aber ohne die notwendige pädagogische Ausbildung ausgewichen werden muss.

Diese erhalten dann die Auflage, die eigene Ausbildung in einer vorgegebenen Zeit zu komplettieren.

An Oberschulen und Grundschulen ist der Mangel an vollständig ausgebildeten Bewerbern schon so unsäglich, dass man bei überhaupt vorhandenen Bewerbern in letzter Konsequenz sogar auf eine geeignete Fachzuordnung verzichtet, wenn derjenige bereit ist, auszuprobieren, wie es ist, Lehrer zu sein und vor einer Klasse zu bestehen.

Barbara Szilagyi

Schöne Tradition:

Jährliche Mitgliederversammlung des Regionalverbandes Zwickau in der Vorweihnachtszeit

Sie ist im Regionalverband Zwickau inzwischen eigentlich zu einer festen Größe geworden – die Mitgliederversammlung in der Zeit rund um den Nikolaustag. Leider nahmen diesmal aber weniger Mitglieder als erhofft (und auch aus den Vorjahren gewohnt) an der Versammlung am 04. Dezember 2018 im Gasthof „Voigtsgrün" in Hirschfeld teil. Schade für diejenigen, die sich mit der Vorbereitung und Durchführung befasst hatten und schade für alle Nichtanwesenden, weil sie die Gelegenheit, untereinander und mit Vertretern aus Regional- und Landesvorstand ins Gespräch zu kommen, nicht nutzten.

Nach der Begrüßung durch unsere Regionalverbandsvorsitzende Franziska Heinert ging es zuerst um das Thema

„Autismus an Gymnasien".

Julia Seifert und Sandra Schmidt, beide verantwortlich für Betreuung und Beratung autistischer Schüler an Gymnasien des LaSuB-Standortes Zwickau, sprachen zum Begriff Autismus, der Bandbreite darunter einzuordnender Störungen, Formen des Auftretens sowie den derzeit bekannten Ursachen. Auf das Asperger-Syndrom, mit dem inzwischen viele Lehrkräfte an Gymnasien bei ihren Schülern direkt oder indirekt Erfahrungen gemacht haben, wurde näher eingegangen. Neben dem einen oder anderen Aspekt aus wissenschaftlicher Sicht waren vor allem Zahlen zu betroffenen Gymnasialschülern in unserer Region interessant.

Inhaltlich ganz anders ausgerichtet waren die sich anschließenden Ausführungen unseres Vorsitzenden Thomas Langer. Ausgehend von der in letzter Zeit häufig gestellten Frage

„Was macht denn der Philologenverband?!?"

gab er einen Überblick zu aktuellen Arbeitsschwerpunkten des Vorstands. Dabei ging er auch darauf ein, welche Probleme derzeit in der Kommunikation mit den Verantwortlichen im Kultusministerium und den angesprochenen Landtagsfraktionen (namentlich der Regierungsparteien) auftreten und welche große Diskrepanzen bei der Schwerpunktsetzung in der aktuellen Bildungspolitik bei den Akteuren bestehen.

Deutlich wurde aber auch, dass die Erwartungshaltung einiger Mitglieder an die Tätigkeit und die Erfolge des Vorstandes sehr hoch ist – eine Meinungsäußerung allein in der Form

„Der PVS muss mal…"

ist dabei wenig hilfreich. Ein auf ehrenamtlicher Tätigkeit beruhender Verband wie der PVS lebt von der Aktivität (aller) seiner Mitglieder.

Die sich anschließende Diskussion wurde z. T. durchaus emotional geführt. Es wurde deutlich, dass langjährige, erfahrene Lehrkräfte prinzipiell die Verbeamtung jüngerer Kolleginnen und Kollegen befürworten, sich aber aufgrund der finanziellen Unterschiede echt benachteiligt fühlen – daran ändert auch der ab Januar gezahlte „Ausgleich" nichts.

Besonders die anwesenden Oberstufenberater, Fachberater und Fachleiter brachten zum Ausdruck, wie „wertgeschätzt" sie sich angesichts des Fehlens jeglicher Zulage fühlen und wie beispielsweise dieser Sachverhalt die fast zeitgleich laufende Umfrage zur Wertschätzung im Schulportal ad absurdum führte.

Unterschiedlich fielen die Bewertungen der Änderungen im Bereich schulische Profile/Neugestaltung des Profilunterrichts an den Gymnasien aus.

Alles in allem war es erneut eine für alle Beteiligten lohnende Veranstaltung. Danke an alle, die an Vorbereitung und Durchführung beteiligt waren.

Annett und Oliver Scholz
Diesterweg- bzw. Lessing-Gymnasium Plauen

Professionelles Informationsmanagement

Bleiben Sie mit der neuen rss-Funktion der PVS-Homepage auf dem Laufenden

Die neue Website des Philologenverbandes Sachsen bietet einen besonderen Service:

Alle neuen Artikel und Beiträge, die auf der Internetseite erscheinen, können Sie automatisch – als Push-Nachricht – auf Ihrem Smartphone angezeigt bekommen. Sie benötigen dazu nur eine gängige App, einen sogenannten Feed-Reader, welcher die bereitgestellten Informationen besonders übersichtlich auf Ihrem Endgerät darstellt.

Bewährte Apps sind hier z. B. FeedReady, Feedly, Feedbin, FeedHQ, The Old Reader, Inoreader (jeweils für Android und iOS verfügbar).

Diese kleinen Tools erlaubt das kostenlose Abonnement der Neuigkeiten sowohl des Philologenverbandes, aber auch großer Nachrichtenagenturen, Zeitungen und Zeitschriften (Frankfurter Allgemeine, Süddeutsche Zeitung, Spiegel…) und lokaler Presse wie Sächsische Zeitung, LVZ oder Freie Presse…).

Einfach auf der www.phv-sachsen.de das animierte Symbol links oben auf der Startseite anklicken, der Download- und Installationsanleitung folgen und damit über die aktuellen Aktivitäten des Philologenverbandes auf dem Laufenden bleiben.

Eine Anleitung sowie Links für Download und kostenloses Abonnement der PVS-News finden Sie auf der Website (https://www.phv-sachsen.de/rss-feed.html).

Thomas Fritzsche

Gesundheitsprophylaxe und Prävention bei Lehrkräften überfällig

von Rainer Starke, Klaus Scheuch, Steffi Kreuzfeld, Reingard Seibt

1. Lehrerarbeit im Wandel

Im klassischen Sinn wird der Beruf des Lehrers mit dem Unterrichten von Kindern und Jugendlichen ab dem 6. bis zum 19. Lebensjahr gleichgesetzt. Vor allem in den letzten zwei Jahrzenten haben Politik und Gesellschaft den Lehrkräften immer weitere zusätzliche Aufgaben als Erzieher, Sozialarbeiter, Schullaufbahn- und Berufsberater, Partner der Schülerinnen und Schüler sowie als Aufklärer für ein demokratisches Regierungs- und Gesellschaftssystem zugewiesen. Immer wenn das Elternhaus einer Erziehungs- oder Fürsorgeaufgabe nicht mehr in vollem Umfang nachkam, erfolgte der Ruf nach der Schule, die es schon richten wird. So sind im Rahmen einer „Gesunden Schule" insbesondere viele Grundschulen zu einem gemeinsamen Frühstück zu Unterrichtsbeginn übergegangen. Wahlerfolge rechter und linker Parteien führten zur Mahnung nach einer stärkeren Werteerziehung in den Schulen, so auch von dem jetzigen Präsidenten der Kultusministerkonferenz, Helmuth Holter.

Der Ruf nach der Schule erfolgt, als wären Lehrkräfte nicht bereits durch ihre Kernaufgabe, das Unterrichten, ausgelastet. Die Lehrkräfte an den Gymnasien haben als didaktisch und pädagogisch kompetente Experten ihre Schülerinnen und Schüler in einem geschlossenen Bildungsgang zur allgemeinen Hochschulreife zu führen, sodass sie ein wissenschaftliches Studium absolvieren oder in eine adäquate Ausbildung eintreten können. Ist diese Aufgabe nicht bereits mehr als genug?

Schule hat sich gewandelt: Die Informationstechnologien sind eingezogen. Mehr und mehr sind die Klassen auch an den Gymnasien multikulturell und durch die inklusive Beschulung von Schülerinnen und Schülern geprägt. Durch die Eigenverantwortlichkeit der Schulen ist der Alltag des Lehrers zunehmend durch Aufgaben des Schulmanagements und der Schulverwaltung bestimmt. Der Beruf des Lehrers ist heute nicht nur der eines Wissensvermittlers, sondern erfordert auch die Kompetenzen eines Kultur-, Gesellschafts-, Sozial- und Verwaltungsberufes. Die sich gewandelte Lehrerarbeit hat Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Belastung und die Gesundheit von Lehrkräften. „Hier setzt die Studie des Deutschen Philologenverbandes zur Lehrerarbeitszeit, Belastung und Gesundheit an", so die Verbandsvorsitzende Prof. Lin-Klitzing. Nachdem die Erhebung erfolgreich abgeschlossen werden konnte, warte sie jetzt – wie auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – gespannt auf die Ergebnisse des Instituts für Präventivmedizin der Universitätsmedizin Rostock, das die Auswertung im Auftrag des Deutschen Philologenverbandes vornimmt.

2. Besondere Belastungen bei Lehrkräften

Im Lehrerberuf sind die klassischen Belastungen durch physikalische (u. a. Schullärm, Raumklima), chemische (z. B. Gefahrstoffe im Fachunterricht, Baustoffe) oder ergonomische (z. B. Bildschirmarbeitsplatz) Gefährdungsfaktoren zwar geringer als in manchen anderen Berufen, aber oftmals dennoch vorhanden, während psychische Belastungen dominieren und ein hohes Risiko für die Entwicklung psychischer bzw. psychosomatischer Erkrankungen darstellen (Scheuch et al. 2015).

Nicht zu unterschätzen ist einerseits der Schullärm, der mit hohen Stimmbelastungen der Lehrkräfte einhergeht. Andererseits gibt es durch bautechnische Mängel relevante Problembereiche wie beispielsweise hohe Nachhallzeiten in den Unterrichtsräumen, ungünstige Beleuchtungsverhältnisse und unzureichende Be- und Entlüftungstechnik.

Lehrkräfte haben bei verschiedenen Befragungen ihre Belastung im Beruf als hoch bis sehr hoch eingeschätzt. Sie gaben dabei zu große Klassen, Zeitdruck, die Zunahme der Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben, Probleme mit den Schulbehörden und mangelnde Autonomie der Schulen, aber auch Leistungsschwäche, Verhaltensauffälligkeiten und mangelnde Motivation bei Schülerinnen und Schülern, eine zunehmend problembehaftete Zusammenarbeit mit Eltern, ein geringes gesellschaftliches Ansehen, fehlende Anerkennung und die fehlende Trennung von Arbeit und Freizeit als besonders belastendende Faktoren an.

Die Gesundheit der Lehrkräfte ist ein von der Politik vernachlässigtes Problem. Denn: Summieren sich diese Belastungsfaktoren auf, können sie sich bei den disponierten Lehrkräften in chronischen Beschwerden oder Erkrankungen manifestieren (Seibt et al. 2016a).

3. Gesundheitliche Situation bei Lehrkräften

Die Ergebnisse des erst kürzlich vorgelegten Gesundheitsberichtes 2016 der Sächsischen Bildungsagentur (Seibt et al. 2016a) zeigen, dass „die meisten Lehrkräfte sich der Eigenverantwortung für ihre Gesundheit bewusst sind und eine Bereitschaft zum Investieren eines zeitlichen und auch finanziellen Eigenanteils entwickelt haben." Dies wird auch durch Daten der gesetzlichen Krankenkassen unterlegt, die für Lehrkräfte, die bei ihnen Mitglied sind, für die meisten Erkrankungen einen unterdurchschnittlichen Krankenstand ausweisen.

Eine im Mai 2015 veröffentlichte Übersichtsarbeit zur Lehrergesundheit kommt zu folgenden Ergebnissen (Scheuch et al 2015): Wie in anderen Berufsgruppen sind auch im Lehrerberuf Zivilisationskrankheiten des Muskel-Skelett- und Herz-Kreislaufsystems die häufigsten (M1). Dagegen treten psychische und psychosomatische Erkrankungen bei Lehrkräften überdurchschnittlich häufig auf und drei bis fünf Prozent von ihnen leiden unter einem Burnout. Ebenfalls überdurchschnittlich im Vergleich zur Gesamtbevölkerung kommt es nach eigenen Angaben der Lehrkräfte zu Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Abgespanntheit (M2).

Mit der bundesweiten Erhebung zur Gesundheit im Rahmen der LaiW-Studie des Deutschen Philologenverbandes soll hier eine wissenschaftliche Lücke geschlossen werden.

4. Der gesundheitliche Stellenwert bei Lehrerinnen

Der Frauenanteil unter den Gymnasiallehrkräften lag im Schuljahr 2016/17 bundesweit bei nahezu 60 Prozent, in den neuen Bundesländern je nach Bundesland sogar zwischen 70 und 80 Prozent. Dies zeigt die besondere Bedeutung, die gerade der Gesundheitsvorsorge für Lehrerinnen beizumessen ist. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei den Gymnasiallehrerinnen in diesem Zeitraum bei 80 Prozent. Dies zeigt, dass viele Gymnasiallehrerinnen sich Entlastung über einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gesucht haben. In vielen Fällen dürfte der Hauptgrund in der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf liegen.

Eine Arbeitsgruppe (Reingard Seibt, Katja Meyer, Anne Steputat und Klaus Scheuch) hat sich in einer umfangreichen Querschnittsstudie mit Fragen der psychischen Gesundheit von jüngeren (unter 40 Jahre) und älteren (ab 50 Jahre) Lehrerinnen auseinandergesetzt. Unter anderem wurde für diese beiden Altersgruppen der Einfluss arbeits- und personenbezogener Merkmale auf der psychischen Gesundheit untersucht. Bei den arbeitsbezogenen Merkmalen wurden die Arbeitsbedingungen und das Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis, bei den personenbezogenen Merkmalen das Kohärenzerleben, die Erholungsfähigkeit, die Stressanfälligkeit und die soziale Anerkennung berücksichtigt.

Ein Ergebnis der Untersuchung war, dass nur sehr geringe Altersgruppenunterschiede für die psychische Gesundheit berichtet wurden und die Autoren somit zu dem Schluss kamen, dass „eine Risikogruppe „älterer Lehrerinnen" nicht existiert" (Seibt et al. 2016b). Jedoch war bei den älteren Lehrerinnen die Erholungsfähigkeit stärker eingeschränkt. Als Lösung zur Verbesserung der Erholungsfähigkeit empfehlen Seibt et al. (2016b) die Vermittlung für ein effizientes Erholungsverhalten, individuelle Arbeitszeitmodelle und eine effektivere Gestaltung der Erholungspausen an. Besondere Bedeutung für die Gesunderhaltung sehen sie auch in der „Belohnungskomponente", also der Wertschätzung und Anerkennung durch Schulleitung, Kolleginnen und Kollegen sowie durch Eltern und Schülerinnen und Schüler.

➔

5. Die Förderung der LaiW-Studie durch die DAK-Gesundheit

„Die Gesundheit der Lehrkräfte wirkt sich maßgeblich auf die Unterrichtsqualität und damit auf den Lernerfolg der Schüler aus. Insbesondere bei „ausgebrannten" Lehrkräften ist die Qualität des Unterrichts vermindert" (Scheuch et al. 2015). Deshalb fördert die Deutsche Angestelltenkrankenkasse (DAK-Gesundheit) die bundesweite LaiW-Studie des Deutschen Philologenverbandes und seiner Landesverbände. „Auch für die DAK-Gesundheit hängt die Qualität des Unterrichts und somit der einzelnen Schulen von der gesundheitlichen Situation der Lehrkräfte ab", so Sabine Winterstein, Leiterin der Fachgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der DAK-Gesundheit in Hamburg. Eine interne Statistik der DAK-Gesundheit zeigt, dass angestellte, gesetzlich versicherte Lehrkräfte durchschnittlich einen geringeren Krankenstand als die übrigen Versicherten aufweisen. Auch ist die Dauer der Erkrankungen geringer (M3). „Der DAK-Gesundheit liege aber die Verbesserung der schulischen Qualität am Herzen", so Sabine Winterstein, „und hierfür sei die Gesundheit der Lehrkräfte unabdingbar".
Die Studie wird Erkenntnisse zur Belastung und zum Gesundheitszustand von Gymnasiallehrkräften erbringen. „Auch die DAK-Gesundheit kann dann auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie Forderungen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Gymnasiallehrkräften stellen", so Sabine Winterstein.

6. Zielsetzung der LaiW-Studie

Die Berufsgruppe der Lehrer ist durch Überalterung einerseits und Lehrermangel andererseits gekennzeichnet. Von den 176.706 Gymnasiallehrkräften bundesweit gehörten im Schuljahr 2016/17 27 Prozent der Altersgruppe über 55 Jahre an. Es wird in den kommenden 10 Jahren schwierig werden, die Lehrkräfte, die in den Ruhestand treten, durch wissenschaftlich und pädagogisch voll ausgebildete Lehrkräfte zu ersetzen. Umso mehr gilt es, dafür Sorge zu tragen, dass die Lehrkräfte das gesetzlich vorgesehene Ruhestandsalter erreichen. Die Zahl der Frühpensionierungen und Frühverrentungen wegen Dienstunfähigkeit ist in den letzten zehn Jahren drastisch gesunken (M4). Im Jahr 2000 erreichten nur 6 Prozent der Lehrkräfte arbeitsfähig die Regelaltersgrenze. „62 % schieden krankheitsbedingt wegen Dienstunfähigkeit aus, 32 % gingen vorzeitig …, weil sie eine Antragsaltersgrenze erreicht hatten." (Scheuch et al. 2015).

Die Autoren ziehen daraus die Schlussfolgerung, „Lehrberufe benötigen eine qualifizierte, den Besonderheiten der Lehrtätigkeit gerecht werdende betriebsärztliche Betreuung in einem Kompetenznetz, in das neben behandelnden Ärzten auch Psychologen, Psychiater und Psychosomatiker eingebunden sein sollten". Die arbeitsmedizinische Betreuung der Lehrkräfte in Deutschland ist entsprechend auszuweiten. „Für den Deutschen Philologenverband hat die Gesundheitsprophylaxe und die Prävention der Lehrerinnen und Lehrer an den Gymnasien einen hohen Stellenwert", so Prof. Lin-Klitzing.

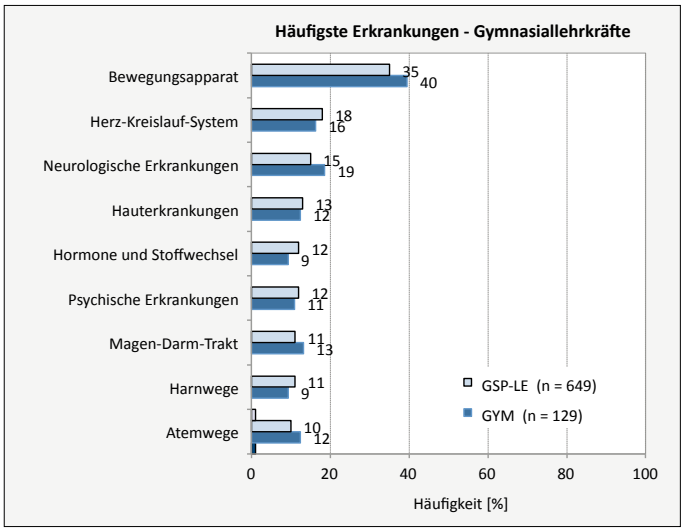
Hier setzt die Studie zur Lehrerarbeit im Wandel (LaiW-Studie) an. Bisher gab es noch keine umfassende deutschlandweite belastungsfähige Untersuchung zur Gesundheit der Lehrkräfte an den Gymnasien. Diese ist aber notwendig, um gezielt Maßnahmen zu ergreifen, die der Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Gymnasiallehrkräfte in allen Bundesländern dienen. Notwendig dazu war neben der genauen Erfassung der Arbeitsbedingungen eine detaillierte Analyse der Arbeitszeiten von Lehrkräften. „Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sind wissenschaftlich belegt", so Frau Prof. Lin-Klitzing „Somit besteht bei der jetzt abgeschlossenen deutschlandweiten Untersuchung des Deutschen Philologenverbandes die Möglichkeit, für diesen Zusammenhang zum ersten Mal einen umfassenden Überblick über den Gesundheitszustand von Gymnasiallehrkräften in unserem Land zu bekommen."

Zuletzt bleibt festzustellen, dass es nach wie vor kaum vergleichende Bewertungen der Belastungen der Lehrkräfte zu anderen Berufen gibt. Wichtig ist, die Belastungen im Lehrerberuf deutlich zu machen und für eine Reduzierung zu kämpfen. Doch genauso wichtig ist es, die positiven Aspekte des Lehrerberufes zu betonen. Denn der Lehrerberuf gilt als einer der abwechslungsreichsten Berufe, dem in der Gesellschaft eine entscheidende Aufgabe zukommt.

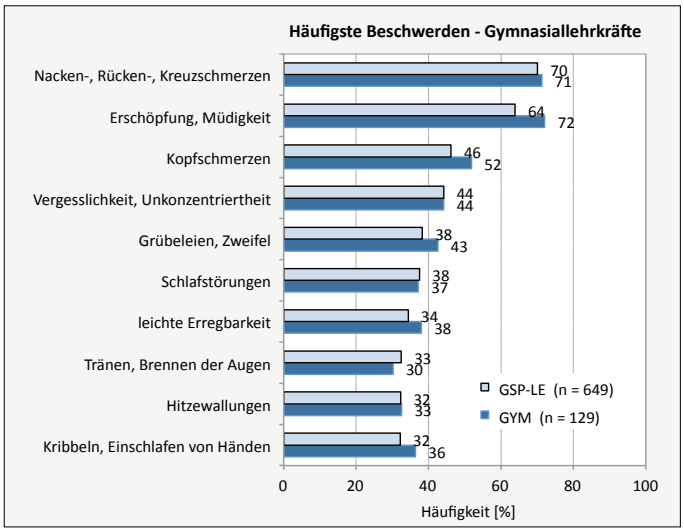
Literatur:

1. Statistisches Bundesamt (2017): FS 11, Reihe 1, Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2017. Online verfügbar unter www.destatis.de/Kontakt
2. Statistisches Bundesamt (2018): FS 14, Reihe 6.1, Versorgungsempfänger öffentlicher Dienst 2011–017. Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2011–2017. Online verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Finanzen Steuern/OeffentlicherDienst/Versorgungsempfaenger2140610137004.pdf?_blob=publicationFile. [Zugriff: 22.05.2018].
3. Scheuch K, Haufe E, Seibt R (2015). Lehrergesundheit. Dtsch Arztebl 112(20): 347-56.
4. Seibt R, Meyer K, Druschke D, Steputat A, Spitzer S, Scheuch K (2016a). Gesundheitsbericht der Sächsischen Bildungsagentur 2016. Gesundheit von Lehrkräften unterschiedlicher Schularten mit Berücksichtigung von Alter und Geschlecht. Sächsische Bildungsagentur. Chemnitz: Sächsische Bildungsagentur, 64 S.
5. Seibt R, Meyer K, Steputat A, Scheuch K (2016b). Einflussfaktoren der psychischen Gesundheit bei Lehrerinnen – ein Altersgruppenvergleich. Wirtschaftspsychologie 11: 162-170.

Grafiken:



M1: Häufigste Erkrankungen der Gymnasiallehrkräfte (GYM) im Vergleich zu allen untersuchten Lehrkräften (GSP-LE)



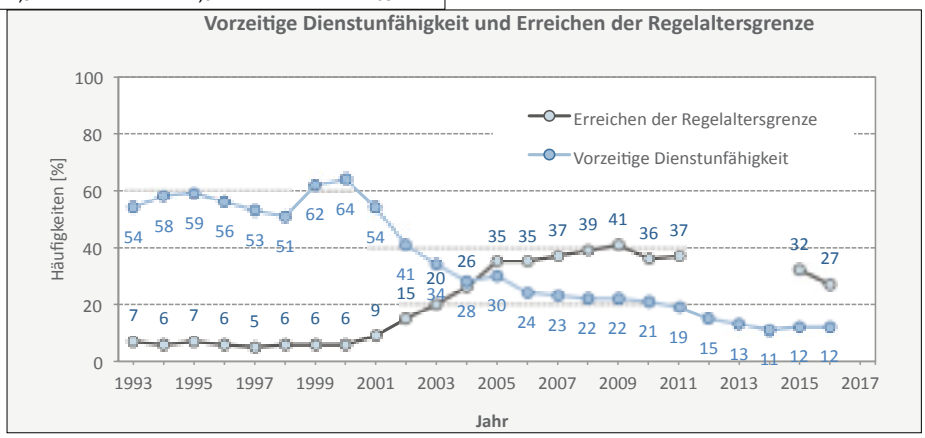
M2: Häufigste aktuelle Beschwerden der Gymnasiallehrkräfte (GYM) im Vergleich zu allen untersuchten Lehrkräften (GSP-LE)

➔

	Krankenstand [AU[1]-Tage/100/ Versicherten-Tage[2]]	Anzahl AU-Fälle je 100 Versichertenjahre[3]	Durchschnittliche Dauer AU-Fälle [d]	AU-Tage je 100 Versichertenjahre[3]
DAK-Versicherte Wirtschaftsgruppe Bildung, Kultur, Medien				
2017	3,3 %	114,4	10,6	1.216
2016	3,2 %	103,9	11,2	1.165
2013	3,1 %	106,4	10,6	1.124
2012	3,0 %	99,5	11,1	1.108
DAK-Versicherte insgesamt				
2013	4,0 %	121,1	12,0	1.456
2012	3,8 %	111,9	12,6	1.405

M3: Arbeitsunfähigkeit von Lehrkräften in Deutschland – Daten der DAK-Statistik

[1] Arbeitsunfähigkeit
[2] 365 Tage (1 Jahr)
[3] ganzjährig versichert



M4: Vorzeitige Dienstunfähigkeit und (arbeitsfähiges) Erreichen der Regelaltersgrenze bei verbeamteten Lehrkräften in Deutschland zwischen 1993 und 2016 (nach Angaben des statistischen Bundesamtes von 1993 bis 2016); fehlender Anteil zu 100 %: Erreichen einer Antragsaltersgrenze

AUS DEN VERBÄNDEN

Oberstufenreform, numerus clausus und Digitalisierung im Blick

Tagung des Bildungspolitischen Ausschusses des DPhV in Fulda

Im September fand die Herbsttagung des Bildungspolitischen Ausschusses (BPA) des Deutschen Philologenverbandes (DPhV) in Fulda statt. Nachdem die Frühjahrstagung weitgehend der Strukturierung der Ausschussarbeit gewidmet war, ging es in dieser Sitzung an die Erarbeitung konkreter Inhalte. Im Folgenden möchte ich gern vorstellen, an welchen Themen in diesem, der Koordinierung der bundesweiten Bildungspolitik dienenden Gremium gearbeitet und worüber derzeit bundesweit diskutiert wird.

Den Einstieg in die Arbeit bildete die Analyse des Hochschulzulassungsverfahrens im Fach Humanmedizin. Dabei wurde die im Juni 2018 getroffene Entscheidung der Kultusministerkonferenz, die Abiturbestennote bei der Studienplatzvergabe im Fach Humanmedizin beizubehalten und auf mindestens 20 % heraufzusetzen, als positives Signal der Bedeutung des Abiturs bewertet. Diese Entscheidung sorgt für Gerechtigkeit bei der Vergabe der teuren Studienplätze.

Anschließend wurde vom BPA ein Eckpunkte-Papier zur Beurteilung qualitätsverbessernder Maßnahmen am Gymnasium erarbeitet, das zukünftig Positionsbestimmungen des Bundesverbandes sowie auch des PVS erleichtern soll. Dieses Papier stand im Mittelpunkt der zweiten Arbeitsphase. Das Gremium erprobte die Eckpunkte an einer konkreten Maßnahme aus Hamburg und kam zu dem einstimmigen Ergebnis, das Papier dem Geschäftsführenden Vorstand als Hilfsmittel bei der Erarbeitung von Stellungnahmen gegenüber den Landes- und Bundesbehörden weiterzuleiten. Ferner kann es den Landesverbänden und den Personalräten bei der Beurteilung einzelner Maßnahmen der Kultusministerien dienlich sein, so die übereinstimmende Meinung der Ausschussmitglieder.

Danach informierte Stefan Düll, stellvertretender DPHV-Bundesvorsitzender, die Ausschussmitglieder über die aktuelle Arbeit im Bundesvorstand. Ein Schwerpunkt war hier wieder einmal das Reizthema „Digitalisierung". Diskussionsbedarf gab es gerade im Hinblick auf den Ansatz des *„Bring your own device"*, d. h. die Nutzung privater mobiler Endgeräte der Schüler und Lehrer in der Schule. Hierbei wurde besonders kontrovers diskutiert, inwiefern Schüler verpflichtet werden können, bestimmte Anwendungen auf ihren Endgeräten zu installieren, um eine didaktisch sinnvolle Nutzung der digitalen Helfer im Unterricht zu gewährleisten. Die Ausschussmitglieder waren sich darüber einig, dass die inhaltliche Diskussion der methodisch-didaktischen Umsetzung und des „unterrichtlichen Gewinns der Digitalisierung" im DPhV weiter vorangetrieben werden müsse. Dabei wurde bisher vor allem die wissenschaftlich verifizierte Antwort auf die Frage vermisst, wo der Einsatz digitaler Medien überhaupt sinnvoll und wo dies nur in geringem Maße der Fall ist.

Düll informierte weiterhin darüber, dass der wissenschaftliche Beirat des DPhV im Herbst zum Thema allgemeine und berufliche Bildung tagen werde und dabei insbesondere die Rolle des Gymnasiums in den Fokus nehmen möchte. Weitere Themen im Bundesverband seien die Oberstufe und das Abitur allgemein, der berufspolitische Dauerbrenner „A13 für alle", Seiten- und Quereinsteigerprogramme als Qualitätsproblem und die Arbeitszeitstudie. Hierzu führte Herr Düll aus, dass die Daten noch in der Auswertung seien und aus diesem Grund zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Aussage gemacht werden könnten.

Im letzten Arbeitsschritt ging es um die Neuordnung der Anforderungen in den gymnasialen Oberstufen der Länder. Trotz der Tatsache, dass noch nicht in allen Bundesländern neue Oberstufenverordnungen in Kraft getreten sind, kann jetzt schon festgestellt werden: Die Neuregelungen führen eher zu einem weiteren Auseinanderdriften der Abituranforderungen, sodass die vom DPhV seit Jahren angestrebte höhere Vergleichbarkeit des Abiturs (im Hinblick auf Studierfähigkeit und den numerus clausus) nicht erreicht wird. Speziell die Rolle der Kernfächer, das Niveau und der Leistungsanspruch im Oberstufenbereich, die Vergleichbarkeit des Abiturs sowie praktische und organisatorische Aspekte der neuen Oberstufenverordnungen wurden diskutiert und bewertet. Zum Thema „Zukunftsfähigkeit" wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern die Digitalisierung, das Fach Informatik, aber auch Werteerziehung und Persönlichkeitsbildung sowie Berufsorientierung im Bereich der Oberstufe eine Rolle spielen müssen.

Hubertus Kaiser
Beisitzer Bildungspolitik im PVS

Liebe Ruheständler/innen des PVS!

Lasst uns auf den Spuren des Adelsgeschlechts von Harras, weiter auf denen der Grafen Vitztum von Eckstädt und auch auf den Spuren des Freiheitsdichters Theodor Körner wandeln,

denn unser diesjähriger Frühjahrsausflug führt uns nach Lichtenwalde ins Barockschloss und in den angrenzenden Park mit seinen Wasserspielen. Es ist ein Besuch des Schlosses (vormittags) und des Parks (nachmittags) vorbereitet. Außerdem ist ein Spaziergang an der Zschopau geplant, der auch für „gesunde Füße" bis zum Harrasfelsen mit dem Gedenkkreuz für Theodor Körner erweitert werden kann.
Für diesen romantischen Weg, genannt „Liebeslieder-Weg", sind hin und zurück ca. 1 Stunde vorgesehen. (Ich habe es ruhigen Schrittes ausprobiert!)

Zu diesem Ausflug lade ich Sie herzlich ein:

für den Mittwoch, den 15. Mai 2019, nach Lichtenwalde bei Chemnitz

Treffpunkt:	Parkplatz 4 (direkt am Schloss)
Uhrzeit:	10.30 Uhr
1. Führung:	11.00 Uhr
Mittagessen:	ab 12.00 – 13.45 Uhr
2. Führung:	14.00 Uhr
Kaffeetrinken:	ab 15.15 Uhr

Für Interessierte am Spaziergang sind zwei Möglichkeiten geplant:

1. Morgens	vor der Schlossbesichtigung
Treffpunkt:	„Parkplatz zum Harrasfelsen" (fürs Navi: Braunsdorf / Niederwiesa „An der Zschopau")
Uhrzeit:	09.00 Uhr
2. Nachmittags	nach dem Kaffeetrinken **Gemeinsame Autofahrt zum Treffpunkt „Parkplatz zum Harrasfelsen"** (siehe oben)

Wenn Sie an diesem Ausflug teilnehmen möchten, melden Sie sich bitte in der Geschäftsstelle des PVS oder bei mir bis zum **08. Mai 2019**.

Antje Hoppe

Telefon:
034298 65520

E-Mail:
antje@hoppenet.de

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Eintritt in den Philologenverband Sachsen e.V. zum _____

Name, Vorname: _____

Privatanschrift: _____

Telefon: _____ E-Mail: _____

Geburtstag: _____

Fachkombination: _____ Amtsbezeichnung: _____

Schule

Anschrift: _____

Telefon: _____ Fax: _____ E-Mail: _____

Bankverbindung

Ich bin einverstanden, dass meine persönlichen Daten elektronisch gespeichert und automatisch verarbeitet werden. Der PVS verpflichtet sich, diese Angaben entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzes nur für die Verbandsarbeit zu nutzen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstitutes / Postgiroamt keine Verpflichtung zur Einlösung.

Teilnahme am Lastschriftverfahren

Hiermit ermächtige ich den Philologenverband Sachsen e.V. widerruflich, meinen Mitgliedsbeitrag von folgendem Konto einzuziehen:

Kontoinhaber: _____

IBAN: _____ Kreditinstitut: _____

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift des Verfügungsberechtigten

Unsere Leistungen für unsere Mitglieder:

- finanzielle und rechtliche Absicherung bei Arbeitskämpfen
- Privathaftpflichtversicherung für alle im Haushalt Lebenden
- Berufshaftpflichtversicherung
- Berufsrechtsschutz (Beratung und Verfahrensschutz)
- Schlüsselversicherung
- Verbandszeitschrift „ProPhil“
- Lehrerkalender
- Aktuelle Informationen und Formulare im Internet
- Weiterbildungen
- Personalratsschulungen

Ihr Beitrag: 10,00 Euro pro Monat

bei Einstufung in E 13