

Den Generationenwechsel gemeinsam gestalten!

Vorschlag der GEW Sachsen und des dbb beamtenbund und tarifunion für ein Gesamtpaket zur Gestaltung des Generationenwechsels im Lehrerbereich

(auf der Grundlage der auf Expertenebene erörterten Handlungsfelder)

Präambel:

Der Generationenwechsel im Lehrerbereich ist eine Herausforderung, der sich die Tarifparteien gemeinsam stellen. Sie vereinbaren deshalb das nachfolgende Gesamtpaket zur Gestaltung des Generationenwechsels und verpflichten sich, die darin vorgesehenen Tarifverhandlungen umgehend aufzunehmen und bis zum 31. Dezember 2013 abzuschließen.

Teil 1: Altersteilzeit tarifvertraglich ausgestalten

Würdevollen Altersübergang ermöglichen – ältere Lehrkräfte entlasten, junge Lehrkräfte einstellen

1. Zum Gelingen des Generationenwechsels ist auch der gleitende Übergang älterer Lehrer von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand ein wichtiger Gesichtspunkt. Dadurch werden Möglichkeiten geschaffen, noch mehr jüngeren Lehrern den Einstieg in den Beruf zu eröffnen.
2. Zur verlässlicheren Gestaltung zukünftiger Altersabgänge wird auf der Grundlage der Öffnungsklausel im TV-L und in der Struktur des bis 2009 geltenden ATZ-Tarifvertrages eine neue Altersteilzeit tarifvertraglich geregelt; das Blockmodell wird dabei nicht ausgeschlossen. Tarifverhandlungen dazu werden unverzüglich aufgenommen.

Teil 2: Eingruppierung der sächsischen Lehrkräfte tariflich regeln

1. Im Wettbewerb um den Lehrernachwuchs ist eine bessere Eingruppierung der Lehrkräfte in Sachsen unverzichtbar, um die Einkommensnachteile gegenüber den Lehrkräften im Beamtenstatus in anderen Bundesländern zu kompensieren.
2. Die Eingruppierung der ausschließlich im Arbeitsverhältnis beschäftigten sächsischen Lehrkräfte wird tarifvertraglich geregelt. Die dafür notwendigen Tarifverhandlungen für eine Lehrer-Entgeltordnung werden umgehend aufgenommen.

3. Als vertrauensbildende Sofortmaßnahmen sichert die Staatsregierung zu,
 - den Stellenkegel bei der EG 13 für Lehrkräfte an den Mittelschulen sowohl in der Besoldungsordnung als auch in den Lehrerrichtlinien vollständig zu streichen,
 - die stellenplanmäßigen Voraussetzungen für die Höhergruppierung der noch in EG 11 eingruppierten Lehrkräfte an den Mittel-/ Oberschulen und den Förderschulen zeitnah zu schaffen,
 - die aufgrund ihrer Ausbildung als Erzieher oder Freundschaftspionierleiter mit Lehrbefähigungen für die unteren Klassen noch in der EG 9 eingruppierten Lehrkräfte aufgrund ihrer langjährigen erfolgreichen Tätigkeit an Grund-, Mittel- und Förderschulen den Lehrern für untere Klassen / Unterstufenlehrern gleichzustellen und in die EG 11 einzugruppieren,
 - auch für Lehrkräfte an Beruflichen Schulen und Gymnasien durch das Ausbringen entsprechender Stellen in der EG 14 eine Höhergruppierung zu ermöglichen.
4. Im Rahmen der Verhandlungen sind insbesondere folgende Maßgaben zu beachten:
 - Zusatzqualifikationen werden eingruppierungsrelevant gestaltet.
 - Noch bestehende Benachteiligungen aufgrund einer früheren DDR-Ausbildung werden beseitigt.
 - Lehrkräften mit unvollständiger Lehrerausbildung (z. B. Seiten- und Quereinsteigern) werden anerkannte Qualifizierungsangebote bei angemessener Berücksichtigung von Berufserfahrung unterbreitet.

Teil 3: Weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufs und zur Nachwuchsgewinnung

1. Arbeitsbedingungen in den Schulen motivierend gestalten

- Die Arbeitsbedingungen in den Schulen, insbesondere die Lehrerarbeitszeitregelungen, werden altersgerechter, gesundheitsfördernder und familienfreundlicher gestaltet.
- Individuelle Teilzeitmöglichkeiten, einschließlich „Sabbatjahr“, werden tarifvertraglich ausgestaltet. Neben einer Altersteilzeit werden langfristige, attraktive Angebote unterbreitet, um Lehrkräften die Möglichkeit zu eröffnen, geleistete Arbeitszeit mittels Arbeitszeitkonten anzusparen und für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu nutzen. Damit werden zuverlässige Planungen des Arbeitsvermögens sowie künftiger Lehrerbedarfe ermöglicht.
- Angesichts der Zunahme außerunterrichtlicher schulischer Aufgaben wird die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte reduziert. Durch verlässliche Zeitkontingente, die den Schulen zur Verfügung stehen, wird die pädagogische Arbeit über den

Unterricht hinaus gefördert und durch Anrechnungsstunden abgegolten, insb. die Klassenleiter-/Tutorentätigkeit, die Erfüllung von Integrations-/Inklusionsaufgaben sowie der Ausbildungs- und Fortbildungsaufwand.

- Abordnungen sind soweit wie möglich durch verbesserte Planung und Steuerung zu vermeiden. Abordnungen an andere Schularten erfolgen nicht gegen den Willen der / des Beschäftigten und nur mit Anspruch auf berufsbegleitende Fortbildung.
- Für Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr sowie Beschäftigte mit besonderen familiären Belastungen wird ein Versetzungs- und Abordnungsschutz gewährt und eine Entlastung durch „Familientage“ geprüft.

2. Schulen und Lehrkräfte, die Ausbildungsaufgaben erfüllen, stärken

- Den ausbildenden Schulen werden ab dem Haushaltsjahr 2014 ausreichende, verlässliche und zweckgebundene Zeitkontingente für Ausbildungsaufgaben (Praktika, Vorbereitungsdienst, begleiteter Berufseinstieg) zur Verfügung gestellt.
- Die Schulen werden stärker in das Einstellungsverfahren einbezogen.
- Die Gewinnung von Mentoren wird angesichts steigender Zahlen von Lehramtsstudierenden und Lehrer im Vorbereitungsdienst (LiV) zu einer immer größeren Herausforderung und wird deshalb durch besondere Anreize unterstützt, dazu gehören insbesondere
 - mehr Anrechnungsstunden für die Mentorentätigkeit,
 - der Schutz vor Abordnungen während der Mentorentätigkeit,
 - eine konsequente Parallelplanung – auch bei eigenverantwortlichem Unterricht der LiV,
 - Fortbildungsangebote auf der Basis von Freiwilligkeit und mit Anrechnungsstunden.

3. Für den Lehrerberuf werben

- Die Werbung für den Lehrerberuf beginnt frühzeitig. Als Grundlage dafür und als Entscheidungshilfe vor Einstieg in das Studium werden die langfristigen Bedarfsprognosen zielgruppenspezifischer sowie transparenter gestaltet.
- Das Informationsportal des SMK im Internet ist ein guter Ansatz und wird zielgruppenspezifisch ausgebaut, inhaltlich weiter entwickelt und um aktualisierte, adressatengerecht aufbereitete Prognosen über das Jahr 2020 hinaus ergänzt.

4. Lehrerausbildung an den Universitäten stärken und Studierende besser beraten

- Die Abschlussquote im Lehrerstudium ist durch hohe Ausbildungsqualität und durch bessere Beratung, Lenkung und Begleitung der Lehramtsstudierenden zu erhöhen. Den Lehrerausbildenden Universitäten werden dafür ausreichend zweckgebundene Mittel zur Verfügung gestellt.
- Die Zentren für Lehrerbildung an den Universitäten werden institutionell aufgewertet und zur Koordinierung der Lehrerausbildung sowie zur Beratung, Begleitung und

Lenkung der Studierenden personell und finanziell entsprechend langfristig und verlässlich ausgestattet.

- Zum Zwecke einer bedarfsgerechteren Ausbildung und einer entsprechenden Steuerung wird die Studiendauer für alle Lehrerbildungsgänge wieder einheitlich lang gestaltet und die Durchlässigkeit zwischen den schulartspezifischen Lehrerbildungsgängen wird erhöht.

5. Übergänge in der Lehrerausbildung optimal gestalten

- Die Übergänge in der Lehrerausbildung und beim Berufseinstieg werden optimiert, Wartezeiten / Überbrückungszeiträume zwischen den Ausbildungsphasen werden durch eine flexiblere Einstellungspolitik minimiert.
- Von den Praktika im Studium bis zum Berufseinstieg werden „Ausbildungsketten“ ermöglicht, um eine frühzeitige Bindung zukünftiger Lehrer an Sachsen und an konkrete sächsische Regionen zu fördern.
- Einstellungsperspektiven werden auf der Basis verbesserter Prognosen frühzeitig kommuniziert. In besonderen Bedarfsbereichen werden frühzeitige Einstellungsgarantien geprüft.
- Die Kommunikation mit Bewerbern und potenziellen Bewerbern wird kompetenter, serviceorientierter und werbender gestaltet.

6. Vorbereitungsdienst attraktiver machen

- Der Vorbereitungsdienst (VD) im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis wird attraktiver ausgestaltet, um gegenüber dem Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis konkurrenzfähig zu sein. Dazu gehören folgende Sofortmaßnahmen:
 - Abschaffung der Zulassungsbeschränkungs-VO;
 - eine angemessene tarifliche Ausbildungsvergütung, einschließlich der Gewährung einer Jahressonderzahlung – dazu sofortige Aufnahme von Tarifverhandlungen;
 - die Ermöglichung eines VD in Teilzeit zur Familienförderung;
 - mehr Flexibilität bei der Ableistung des Vorbereitungsdienstes.
- Über Inhalte, Rahmenbedingungen und Konsequenzen (Einstellungschancen, Mobilität, Laufbahnrecht, Besoldung/Vergütung) des Vorbereitungsdienstes werden potenzielle Bewerber frühzeitig informiert.
- Um eine bessere Anschlussfähigkeit / geringere Überbrückungszeiten zwischen Studium und VD sowie VD und Berufseinstieg zu erreichen, wird die Dauer des VD für alle Lehrämter auf 18 Monate vereinheitlicht.
- Zur frühzeitigen Bindung an bestimmte Regionen werden weitere Ausbildungsstätten geschaffen.

7. Einstellungsverfahren verbessern und Berufseinstieg begleiten

- Das Einstellungsverfahren wird weiter verbessert. Anforderungsprofile und Auswahlkriterien werden rechtzeitig erstellt und transparent gemacht. Bewerber werden frühzeitig und verlässlich über das Ergebnis ihrer Bewerbung informiert.
- Der Berufseinstieg wird durch Mentoring- und durch einstiegsgleitende Fortbildungsangebote (unter Gewährung von Anrechnungsstunden) erleichtert.
- Zur Bindung (noch) vorhandenen Nachwuchses werden vorübergehend auch Einstellungen über Bedarf ermöglicht; eine entsprechende Überbrückungsfinanzierung wird gesichert.
- Durch individuelle Teilzeit und durch Altersteilzeit werden weitere Einstellungsmöglichkeiten für junge Lehrkräfte erschlossen; ggf. werden unbefristete Einstellungen mit befristeter Teilzeit bis zum Ausscheiden einer Lehrkraft in ATZ oder bis zur Beendigung einer befristeten individuellen Teilzeit angeboten.
- Schulartfremde Einstellungen werden auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt und nur auf der Basis von Freiwilligkeit und mit dem Recht auf begleitende Fortbildung realisiert.
- Ein Wechsel an die der Ausbildung entsprechende Schulart wird ermöglicht, sofern dann noch der Wunsch zu wechseln besteht.
- In Abstimmung mit den Kommunen / Landkreisen werden Anreize für den Berufseinstieg in bestimmten Regionen und Schularten entwickelt.

Dresden, den 09. September 2013