

Teil 3 - Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufs und zur Nachwuchsgewinnung

1. Arbeitsbedingungen in den Schulen motivierend gestalten

a) Die Arbeitsbedingungen in den Schulen werden - auch um das Arbeitsvermögen der Lehrer zu erhalten - noch altersgerechter, gesundheitsfördernder und familienfreundlicher gestaltet.

b) Der Lehrerberuf ist grundsätzlich als Vollzeittätigkeit ausgestaltet. Das Sabbatjahrmmodell kann andere Angebote einer Altersteilzeitregelung ergänzen.

Die Möglichkeit von Lebensarbeitszeitkonten wird im Zusammenhang mit der Verlängerungsoption zur Altersteilzeitarbeit (ATZ) in zwei Jahren im Lichte der Entwicklung der Studierenden-, Bewerber- und Abgängerzahlen erneut gemeinsam geprüft.

c) Die Staatsregierung erklärt, dass sie bis zum 31.12.2015 das derzeit geltende Regelstundenmaß für Lehrer nicht erhöhen und die derzeit geltenden Regelungen zur Altersermäßigung nicht verändern wird.

d) Abordnungen werden auf das unbedingt notwendige Maß begrenzt.

Im Fall einer längerfristigen Abordnung wird die Lehrkraft in ihrem neuen Aufgabengebiet im Bedarfsfall durch Fortbildungen unterstützt. Das Thema Personalentwicklung (u.a. Fragen der Abordnungspraxis) sollte zwischen dem Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) und dem Staatsministerium für Kultus in den nächsten zwei Jahren erörtert werden. Für den Fall, dass es innerhalb dieser Zeit nicht zu verbindlichen Absprachen auf dieser Ebene kommt, wird eine Verständigung im Rahmen der Verlängerungsoption zur ATZ angestrebt.

e) Die gesundheitliche Situation und besondere familiäre Belastungen einer Lehrkraft werden neben weiteren Aspekten bei der Auswahlentscheidung einer abzuordnenden Lehrkraft in jedem Fall berücksichtigt.

Dabei sollen ab einem Zeitpunkt von 3 Jahren vor Erreichen der Regelaltersrente ohne Abschläge (§ 44 Nr. 4 TV-L) Abordnungen nur im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

2. Schulen und Lehrkräfte, die Ausbildungsaufgaben erfüllen, stärken

a) Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten werden die Schulen künftig stärker in das Einstellungsverfahren einbezogen. Konkrete Regelungen dazu sollen im Einstellungserlass ausgestaltet werden. Details sind vorrangig auf der Ebene LHPR zu vereinbaren.

b) Besondere Maßnahmen, wie

- Schutz vor Abordnungen,
- konsequente Parallelplanung im 12-monatigen Vorbereitungsdienst und im ersten Jahr des 24-monatigen Vorbereitungsdienstes (darüber hinaus wird auch im 24-monatigen Vorbereitungsdienst sichergestellt, dass Möglichkeiten zur Hospitation im angemessenen Umfang gegeben sind)
- Fortbildungsangebote auf der Basis der Freiwilligkeit
sollen die für Mentoren zunehmenden Herausforderungen kompensieren.

3. Für den Lehrerberuf werben

a) 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.

b) Das Informationsportal des Staatsministeriums für Kultus im Internet ist ein guter Ansatz und wird zielgruppenspezifisch ausgebaut, inhaltlich weiterentwickelt und um aktualisierte, adressatengerecht aufbereitete Prognosen über das Jahr 2020 hinaus ergänzt.

4. Lehrerausbildung an den Universitäten stärken und Studierende besser beraten

a) Die Hochschulen haben sich in den Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Bildungspakets 2020 verpflichtet, sich um die Erhöhung der Erfolgsquote im Lehrerstudium durch hohe Ausbildungsqualität und bessere Beratung, Lenkung und Begleitung der Lehramtsstudierenden zu bemühen. Die Überwachung der Zielvereinbarungen erfolgt durch ein Controlling. Darüber hinaus werden die Gewerkschaften über den Stand der Umsetzung der Zielvereinbarungen durch das Staatsministerium für Kultus informiert.

b) Die Zentren für Lehrerbildung an den Universitäten werden aufgewertet. Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und das Staatsministerium für Kultus wirken in Gesprächen mit den Hochschulen darauf hin, dass eine verlässliche personelle und finanzielle Ausstattung der Zentren erreicht wird.

5. Übergänge in der Lehrerausbildung optimal gestalten

a) Die Übergänge in der Lehrerausbildung und beim Berufseinstieg werden optimiert, Wartezeiten/Überbrückungszeiträume zwischen den Ausbildungsphasen werden durch eine flexiblere Einstellungspolitik minimiert. Die Einführung von einem zusätzlichen Einstellungstermin pro Jahr im Februar dient den vorangestellten Zielen.

b) Von den Praktika im Studium bis zum Berufseinstieg werden „Ausbildungsketten“ ermöglicht, um eine frühzeitige Bindung zukünftiger Lehrer an den Freistaat Sachsen und an konkrete sächsische Regionen zu fördern.

c) Im Hinblick auf den steigenden Einstellungsbedarf werden im Rahmen der verfassungsrechtlichen Möglichkeiten und unter Beachtung des konkreten Bedarfs künftig allgemeine Einstellungszusagen frühzeitig erteilt.

d) Die Kommunikation mit Bewerbern und potentiellen Bewerbern wird kompetenter, serviceorientierter und werbender gestaltet.

6. Vorbereitungsdienst attraktiver machen

a) Der Vorbereitungsdienst im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis wird durch folgende Sofortmaßnahmen attraktiver ausgestaltet:

Mit der künftigen LAPO II wird die Zulassungsbeschränkungsverordnung de facto abgeschafft.

Es wird im Rahmen eines Modellversuchs der Vorbereitungsdienst in Teilzeit zur Familienförderung erprobt. Dabei ist auszuschließen, dass durch den Teilzeitvorbereitungsdienst Ausbildungskapazitäten an den Schulen für andere Lehramtsanwärter / Referendare blockiert werden.

Durch die LAPO II wird mehr Flexibilität bei der Ableistung des Vorbereitungsdienstes geschaffen.

b) Über Inhalte, Rahmenbedingungen und Konsequenzen (Einstellungschancen, Mobilität, Laufbahnrecht, Besoldung/Entgelt) des Vorbereitungsdienstes werden potenzielle Bewerber frühzeitig informiert.

c) Der 12-monatige Vorbereitungsdienst wird evaluiert. Im Ergebnis wird ggf. über einen 18-monatigen Vorbereitungsdienst entschieden werden.

d) Es wird geprüft, ob zur frühzeitigen Bindung an Regionen weitere Ausbildungsstätten eingerichtet werden.

7. Einstellungsverfahren verbessern und Berufseinstieg begleiten

a) Die Transparenz des Einstellungsverfahrens kann durch rechtzeitige Kommunikation von Anforderungsprofilen und Auswahlkriterien noch verbessert werden.

Es wird das Ziel verfolgt, künftig alle vorhandenen Einstellungsmöglichkeiten („Pool für Vertretungslehrer“ und reguläres Einstellungsverfahren) zeitgleich zu veröffentlichen (einschließlich Anforderungsprofilen). Bewerber werden frühzeitig über das Ergebnis ihrer Bewerbung informiert. Das Staatsministerium für Kultus hat dazu schon Gespräche mit dem LHPR aufgenommen.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Gewinnung von Lehrkräften in regionalen Randbereichen zu legen. Dazu wird ein weitergehendes Bonussystem geprüft.

b) Der Berufseinstieg wird durch Mentoring- und durch einsteigsbegleitende Fortbildungsangebote erleichtert.

c) Elemente der befristeten Ersatzeinstellungen (bspw. Vertretungslehrer, Programm „Unterrichtsversorgung“) werden ausgewertet, um Perspektiven für den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Über die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Einsätze dieser Lehrkräfte werden Gespräche mit den Gewerkschaften geführt.

d) Schulartfremde Einstellungen werden auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt. Eine entsprechende Begleitung durch Fortbildungen beim längerfristigen schulartfremden Einsatz der Lehrkraft an Grund- oder Förderschulen wird wegen der damit verbundenen besonderen fachlichen Anforderungen fortgeführt bzw. weiterentwickelt. Entsprechende Angebote werden durch das Staatsministerium für Kultus bedarfsgerecht ausgebaut. Die

Schulleitungen werden dazu angehalten, begründete Fortbildungsaktivitäten der betreffenden Lehrkräfte zu unterstützen. Die Auswertung der dabei gemachten Erfahrungen soll mindestens einmal jährlich zwischen dem Staatsministerium für Kultus und dem LHPR erfolgen mit dem Ziel, dabei aufgetretenen Problemen abzuwehren.

e) Ein Wechsel an die der Ausbildung entsprechende Schulart wird ermöglicht, sofern noch der Wunsch zu wechseln besteht und bei entsprechendem Bedarf in der anderen Schulart.

f) In Abstimmung mit Kommunen/Landkreisen werden Anreize für den Berufseinstieg in bestimmten Regionen und Schularten entwickelt. Das „Pilotprojekt ERZ“ soll auch in anderen ländlichen Regionen implementiert werden.