STAATSMINISTERIUM
FÜR KULTUS

Freistaat
SACHSEN

Handlungsprogramm

Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen

Inhaltsverzeichnis

1 EINFÜHRUNG 3

1.1 Bundesweiter Lehrkräftemangel 3

1.2 Gesamtkonzept 3

1.2.1 Bildung sichern und Attraktivität des Lehrerberufs erhöhen 4

1.2.2 Schrittweise Verbesserungen 4

1.3 Lehrkräftebedarfsplanung und Einstellungsplanung 5

1.3.1 Ausbildungskapazitäten der Lehrerbildung 6

2 FINANZIELLE MAßNAHMEN ZUR STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DES LEHRERBERUFS 6

2.1 Verbeamtung von Lehrkräften und Referendaren 6

2.1.1 Verbeamtung von Neueinstellungen, Bestandslehrern und Übernahme verbeamteter Lehrkräfte aus anderen Bundesländern 6

2.1.2 Verbeamtung von Referendaren und Lehramtsanwärtern im Vorbereitungsdienst 6

2.2 Vergütung Seiteneinsteigerqualifzierung 7

2.3 Hebung der Grundschullehrkräfte auf A 13/E 13 7

2.4 Hebung von niedriger als A 13/E 13 eingruppierten Lehrkräften 7

2.5 Beförderungsstellen und Zulagen für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis 8

2.6 Anpassung der Schulleitungsämter sowie weiterer Gruppen 8

2.7 Budget für Leistungsprämien 9

3 STRUKTURELLE MAßNAHMEN ZUR STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DES LEHRERBERUFS UND ZUR VERBESSERUNG DER UNTERRICHTSVERSORGUNG 9

3.1 Programm „Senior-Lehrkräfte“ 9

3.2 Programm „Schulassistenz“ 10

3.3 Flexi-Teilzeit 10

3.4 Überarbeitung der Lehrpläne und Stundentafeln 10

3.5 Erhöhung der Mittel für Ganztagsangebote 11

3.6 Verringerung der Teilzeitquote 11

3.7 Anschlussreferendariat 11

3.8 Vorziehen der Einstiegsqualifikation für Seiteneinsteiger 11

3.9 Budgetierung von nicht besetzten Lehrerarbeitsvermögen 11

3.10 Begleitete Berufseinstiegsphase 12

3.11 Personelle Absicherung der Maßnahmen im LaSuB 12

3.12 Schulpsychologen 12

4 WEITERE ERGÄNZENDE MAßNAHMEN BZW. VERFAHREN 12

4.1 Prüfung der Auswirkungen der Maßnahmen auf die freien Schulen 12

4.2 Kontinuierliche Begleitung der Umsetzung des Programms durch die Lehrergewerkschaften und Verbände und den Sächsischen Landtag 13

5 ANLAGEN 14

5.1 Anlage 1 - Lehrkräftebedarfsplanung 14

1 Einführung

1.1 Bundesweiter Lehrkräftemangel

Die Situation auf dem Lehrerarbeitsmarkt in Deutschland ist seit Jahren angespannt. Vor dem Hintergrund steigender Geburtenraten, starker Lehrerjahrgänge, die das Ruhestandsalter erreichen, aber auch auf Grund neuer Herausforderungen wie der Umsetzung der Inklusion oder des Zuzugs von Flüchtlingen stehen die Länder in einem starken Wettbewerb. Wurden 2009 bis 2014 bundesweit jährlich ca. 30.000 Lehrkräfte eingestellt, so stieg diese Zahl in 2016 auf gut 36.000 an. Die Zahl der neuen grundständig ausgebildeten Lehrkräfte verharrte dagegen bei ca. 30.000 Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes.

Alle Bundesländer haben derzeit große Schwierigkeiten, grundständig ausgebildete Lehrkräfte in ausreichender Zahl zu finden. Sachsen steht darüber hinaus vor einem zusätzlichen Problem: Die derzeit in Sachsen ausgebildeten Absolventen reichen kurzfristig nicht einmal aus, um die regulären Altersabgänge an den Schulen zu ersetzen. Zusätzliche Bedarfe aufgrund steigender Schülerzahlen können aus eigener Kraft im Grundschulbereich frühestens ab dem Schuljahr 2022/23, in den anderen Schularten erst beginnend ab dem Schuljahr 2024/25 gedeckt werden.

Mittelfristig wird Sachsen seinen Lehrerbedarf zwar aus eigener Kraft decken können; erst recht, wenn die quantitativen Anstrengungen an den Hochschulen von qualitativen Veränderungen in der Lehramtsausbildung begleitet werden. Doch kurzfristig muss das Sächsische Schulsystem zusätzliche Ressourcen mobilisieren, um das aktuell bestehende Defizit an Lehrerarbeitsvermögen zu verringern und sicherzustellen, dass nicht nur künftige Generationen, sondern auch die heute in unseren Schulen lernenden Kinder und Jugendlichen eine hochwertige Schulbildung erhalten.

1.2 Gesamtkonzept

Mit dem Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“ legt die Sächsische Staatsregierung ein Gesamtkonzept vor, das sich sowohl den kurzfristig umsetzbaren Maßnahmen widmet als auch langfristig erforderliche Steuerungsprozesse einleitet. Im Schuljahr 2018/19 stehen 30.188 Stellen zur Verfügung, im Schuljahr 2019/20 werden es 30.300 Stellen sein.

Das Handlungsprogramm komplettiert die bisher unternommenen Schritte der sächsischen Politik zur Verbesserung der schulischen Bildung beginnend bei den „Bildungspaketen“ I (2011) und II (2013) über den Koalitionsvertrag „Sachsens Zukunft gestalten“ (2014) und das „Lehrermaßnahmenpaket“ (2016) bis hin zum novellierten Schulgesetz (2017).

Weil die vergangenen Jahre deutlich gemacht haben, dass Trends und Entwicklungen nicht mehr ausschließlich langen Linien folgen, sondern auch immer wieder Sprünge und Unwägbarkeiten aufweisen, muss der Freistaat Sachsen in der Lage sein, künftig schneller und flexibler auf Veränderungen im Bildungsbereich zu reagieren. Gleichzeitig führen gerade die heute im Bereich der Lehrerbildung bestehenden Folgeprobleme früherer Entscheidungen vor Augen, dass Kontinuität ein ganz wesentlicher Faktor für das Gelingen von Prozessen ist. Mehr Vielseitigkeit

und zugleich mehr Klarheit, mehr Risikofreude und zugleich mehr Sicherheit, mehr Weitblick und zugleich mehr Schnelligkeit – das sind auch im Bildungsbereich die herausfordernden Gütekriterien von Entscheidungen, denen sich Politik und Verwaltung noch besser als bisher stellen müssen.

1.2.1 Bildung sichern und Attraktivität des Lehrerberufs erhöhen

Mit dem Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“ verfolgen die Koalitionspartner das Ziel, die Attraktivität des Lehrerberufs im Freistaat Sachsen weiter zu steigern. Dies ist einerseits mit Blick auf die beschriebene Wettbewerbssituation mit den anderen Bundesländern erforderlich, um neue Lehrkräfte in die sächsischen Schulen zu bringen. Es ist zum anderen aber auch mit Blick auf die bereits heute in Sachsens Schulen tätigen Lehrkräfte notwendig, um denen, die unser sächsisches Schulsystem seit vielen Jahren tragen und zu steten Erfolgen führen, gebührend Anerkennung und Wertschätzung zuteilwerden zu lassen. Alle Bemühungen dienen schließlich dazu, das verfassungsmäßige Recht aller Kinder und Jugendlichen auf bestmögliche Bildung im Freistaat Sachsen zu gewährleisten.

Die Attraktivität des Lehrerberufes bemisst sich an vielen Faktoren. Natürlich ist die Frage des Verdienstes eine ganz Wesentliche bei der Entscheidung junger Menschen für einen Beruf und den Ort ihrer Berufsausübung. Doch darüber hinaus nehmen auch die Bedingungen, unter denen Lehrkräfte ihre Tätigkeit ausüben können, entscheidend Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Motivation für den Beruf. In vielen Briefen, Stellungnahmen, Petitionen und Äußerungen haben die Lehrkräfte im Freistaat Sachsen in den vergangenen Monaten deutlich gemacht, dass sie sich neben einer im Vergleich zu anderen Bundesländern gerechten Entlohnung mehr Zeit für die Kernaufgaben des Lehrerberufs – guten Unterricht und individuelle Förderung – wünschen. Die hier immer wieder genannten Stichworte lauten: Einführung einer Klassenleiterstunde, Absenkung des Pflichtstundenmaßes oder auch Verringerung des Klassenteilers.

1.2.2 Schrittweise Verbesserungen

Solche Forderungen und Wünsche sind aus der Perspektive der Lehrkräfte nachvollziehbar. Doch gleichzeitig kostet jeder weitere Schritt in eine solche Richtung zusätzliches Lehrerarbeitsvermögen - das bereits jetzt knapp ist. Der Freistaat Sachsen hat in den letzten Jahren viele Schritte unternommen, um sowohl die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte als auch die Bildungsbedingungen für die Schüler zu verbessern:

- Mit der Novellierung des Sächsischen Schulgesetzes wurde der Erhalt von Schulstandorten im ländlichen Raum gesichert. Dadurch werden lange Schul- und Arbeitswege vermieden, eine wohnortnahe Beschulung ermöglicht, die ländlichen Kommunen gestärkt und die Ausdünnung des Schulnetzes verhindert. Aber natürlich verursachen diese Maßnahmen einen zusätzlichen Lehrkräftebedarf.
- Die neue Klassenbildungsverordnung schreibt eine Absenkung der Klassenobergrenze im Rahmen der integrativen Beschulung verbindlich vor. Damit wird eine zusätzliche Belastung der Lehrkräfte vermieden und eine bessere individuelle Förderung der Schüler ermöglicht. Aber natürlich verursacht diese Maßnahme einen zusätzlichen Lehrkräftebedarf.

- Mit dem Lehrermaßnahmenpaket 2016 wurde für ältere Lehrkräfte eine zusätzliche Altersermäßigung gewährt. Außerdem wurde das Pflichtstundenmaß der Grundschullehrkräfte um eine Stunde abgesenkt. Für die Ausbildung der Seiteneinsteiger durch Mentoren wurden zusätzliche Anrechnungsstunden gewährt, für die Seiteneinsteiger selbst eine dreimonatige Einstiegsfortbildung eingeführt. All diese Maßnahmen dienen dazu, die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte zu verbessern. Doch gleichzeitig verursachen diese Maßnahmen alle einen zusätzlichen Lehrkräftebedarf.

Nicht immer, aber leider oft stehen derzeit die beiden wichtigsten Ziele sächsischer Bildungspolitik – die Absicherung eines qualitativ hochwertigen Unterrichts für die Schülerinnen und Schüler einerseits und die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte andererseits – miteinander im Konflikt. Erst recht unter den aktuellen Grenzen, die nicht mehr ausschließlich der finanzielle Gesamtrahmen des Landeshaushalts setzt, sondern vor allem die begrenzte Verfügbarkeit an ausgebildeten Lehrkräften auf dem Arbeitsmarkt. Maßnahmen zur weiteren Absenkung der Unterrichtsverpflichtung können deshalb kurzfristig nicht ergriffen werden. Allerdings sollen mit dem Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“ planerische Wege eröffnet werden, die solche Maßnahmen langfristig ermöglichen und dabei gleichzeitig die Unterrichtsabsicherung gewährleisten.

1.3 Lehrkräftebedarfsplanung und Einstellungsplanung

Steigende Schülerzahlen einerseits und viele Altersabgänge andererseits führen auch künftig zu einem anhaltend hohen Einstellungsbedarf in allen Schularten. Dieser Einstellungsbedarf kann bereits seit mehreren Jahren nicht mehr ausschließlich mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften gedeckt werden, so dass die Einstellung von Seiteneinsteigern zur Absicherung des Unterrichts erforderlich ist. Seiteneinsteiger sind eine wichtige Hilfe und unverzichtbare Stütze für unser Schulsystem. Mittelfristig muss es aber gelingen, den Einstellungsbedarf wieder vollständig mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften zu decken und den Seiteneinstieg auf seine Nebenrolle als ergänzenden Weg zum Lehrerberuf zurückzuführen.

Um die in den nächsten Jahren erforderlichen Ausbildungskapazitäten für Lehrkräfte solide bestimmen zu können, braucht es eine Planung, die den Bedarf an Lehrkräften transparent und vollständig ausweist (siehe Anlage 1).

So kann beispielsweise eine 100% Abdeckung des Ergänzungsbereichs in einigen Jahren nur dann erreicht werden, wenn die dafür erforderlichen Lehrkräfte heute in die Ausbildung gebracht werden. Gleichzeitig muss transparent werden, dass zum heutigen Zeitpunkt nicht alle in der Lehrerbedarfsplanung als erforderlich ausgewiesenen Stellen besetzt werden können, weil hierfür nicht genügend Personal auf dem Arbeitsmarkt vorhanden ist.

Die langfristig orientierte Lehrkräftebedarfsplanung des Freistaates Sachsen wird zu diesem Zweck um eine kurzfristig orientierte Einstellungsplanung ergänzt. Während erstere die Grundlage für die Bestimmung der Ausbildungskapazitäten an den Universitäten liefert, bildet die Einstellungsplanung die aktuell möglichen Einstellungszahlen ab. Die Lehrkräftebedarfsplanung wird gemäß der Festlegung des neuen Schulgesetzes künftig alle zwei Jahre aktualisiert. Die Aktualisierung der Einstellungsplanung erfolgt halbjährlich auf Basis der Absolventenzahlen und unter Festlegung eines Seiteneinsteiger-Anteils. Die zum Jahresende 2018 neu vorzulegende

langfristig orientierte Lehrkräftebedarfsplanung wird auf Basis der geltenden Rechtslage erstellt und bezieht die vollständige Abdeckung des Ergänzungsbereichs mit ein.

1.3.1 Ausbildungskapazitäten der Lehrerbildung

Voraussetzung für die Stabilisierung der Lehrkräftesituation ist die ausreichende Ausbildung von Lehrernachwuchs. Hierzu müssen einerseits genügend Studienplätze an den Hochschulen bereitgestellt werden. Zum zweiten muss es gelingen, eine ausreichende Zahl von Abiturienten für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums in den benötigten Schularten und Fächerkombinationen zu gewinnen. Und schließlich müssen das Studium und die Arbeitsbedingungen im nachfolgenden Referendariat so gestaltet sein, dass möglichst viele Studierende die Studienziele erreichen und als Absolventen im Freistaat Sachsen verbleiben.

Die Studienplatzkapazitäten für das Lehramt an den sächsischen Hochschulen wurden in den vergangenen Jahren mehrfach erhöht: Standen im Jahr 2011 für Studienanfänger nur 1.000 Studienplätze für die Lehramtsausbildung zur Verfügung, so wuchs diese Zahl im Jahr 2012 auf 1.784 Studienplätze. Ab 2017 konnten über alle Schularten hinweg 2.045 Studienplätze für Studienanfänger angeboten werden und ab 2018 steigt diese Zahl an den lehrerbildenden Hochschulen Sachsens auf vorübergehend 2.420 Studienplätze. Da eine grundständig ausgebildete Lehrkraft von der Immatrikulation an der Hochschule bis zum Ablegen des Zweiten Staatsexamens eine rund siebenjährige Ausbildungszeit absolviert, werden die positiven Effekte der erhöhten Studienkapazitäten ab dem Jahr 2020 schrittweise im Schulsystem spürbar werden, je nach Schulart in unterschiedlichem Ausmaß.

2 Finanzielle Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs

2.1 Verbeamtung von Lehrkräften und Referendaren

2.1.1 Verbeamtung von Neueinstellungen, Bestandslehrern und Übernahme verbeamteter Lehrkräfte aus anderen Bundesländern

Sachsen verbeamtet ab 1. Januar 2019 neu einzustellende Lehrkräfte mit grundständiger Ausbildung und übernimmt zur Bedarfsdeckung statuswahrend bereits verbeamtete Lehrkräfte aus anderen Bundesländern. Gleichzeitig wird grundständig ausgebildeten Lehrkräften im Bestand bis zur Vollendung des 42. Lebensjahres (bisher 47 Jahre) die Möglichkeit eröffnet, sich ebenfalls verbeamten zu lassen. Die Anrechnung von versorgungsrechtlichen Vordienstzeiten wird dabei auf 5 Jahre begrenzt. Die Maßnahme wird befristet bis zum 31. Dezember 2023. Eine Evaluation erfolgt bis zum 31. Dezember 2021.

2.1.2 Verbeamtung von Referendaren und Lehramtsanwärtern im Vorbereitungsdienst

Als Konsequenz der angebotenen Verbeamtung der Lehrer und als Anreizinstrument zur Aufnahme des Vorbereitungsdienstes im Freistaat Sachsen werden Referendare und

Lehramtsanwärter ab 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2023 im Beamtenverhältnis auf Widerruf eingestellt, der bisher gewährte Zuschlag von 390 Euro pro Monat entfällt ab 1. Januar 2019.

Zusätzlich wird die Attraktivität des Lehrerberufs durch folgende Maßnahmen gesteigert:

- ***Einstellungsgarantie***: Referendare erhalten im Zeitpunkt der Aufnahme des Referendariats unter der Voraussetzung des erfolgreichen Bestehens des Zweiten Staatsexamens eine Einstellungsgarantie für die Schularten Grundschule, Förderschule und Oberschule. Bei den Schularten Gymnasium und Berufliche Schulen wird die Einstellungsgarantie bis auf weiteres für bestimmte Fächer bzw. Fächerkombinationen ausgesprochen. Das SMK informiert in jedem Jahr rechtzeitig über die Fortführung der Einstellungsgarantie.

- ***Anwärtersonderzuschlag***: Um einen Anreiz zu schaffen, dass Referendare und Lehramtsanwärter den Vorbereitungsdienst an Schulen im ländlichen Raum absolvieren, soll ein Anwärtersonderzuschlag nach § 73 Sächsisches Besoldungsgesetz gewährt werden. Voraussetzung ist, dass ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerbern vorliegt. Der Anwärtersonderzuschlag wird beitragen, eventuelle zusätzliche Kosten beim Wechsel vom universitären Ausbildungsort an einen schulischen Ausbildungsort im ländlichen Raum neben der Besoldung abzudecken.

- ***Ausbildungsstätten im ländlichen Raum***: SMK wird bis 31. Dezember 2018 über die Einrichtung von zwei weiteren Ausbildungsstätten für Referendare und Lehramtsanwärter im ländlichen Raum (je eine in Ostsachsen und Westsachsen) entscheiden.

2.2 Vergütung Seiteneinsteigerqualifzierung

Die Seiteneinsteiger erhalten für die Zeit ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung künftig bis zu 6 statt bisher „bis zu 4“ Anrechnungsstunden. Damit verringert sich das Pflichtstundenmaß in Vollzeit auf 20 (OS, Gym, BBS) bzw. auf 19 Stunden (FöS) bzw. 21 Wochenstunden (GS).

2.3 Hebung der Grundschullehrkräfte auf A 13/E 13

Mit dem Lehrermaßnahmenpaket vom Oktober 2016 wurden die Oberschullehrer in die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe E 13 eingruppiert. Unser Ziel ist die Gleiche Bezahlung in allen Schularten. Ab 1. Januar 2019 erhalten deshalb auch Grundschullehrer eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13 beziehungsweise eine Vergütung nach der Entgeltgruppe E 13. Die Überstundenvergütung von Grundschullehrern wird ab 1. Januar 2019 auf das Niveau der anderen Schularten erhöht.

2.4 Hebung von niedriger als A 13/E 13 eingruppierten Lehrkräften

Der Freistaat Sachsen wird alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Angleichung der Bezahlung von unterhalb der A 13/E 13 eingruppierten Lehrkräften ausschöpfen, denn in ihrer praktischen Tätigkeit an den sächsischen Schulen sind diese Lehrkräfte hinsichtlich ihrer fachlichen

und pädagogischen Fähigkeiten seit vielen Jahren eine wesentliche Stütze des sächsischen Bildungserfolgs.

Lehrkräfte mit DDR-Abschluss werden hinsichtlich ihrer Lehrbefähigung und damit ihrer Eingruppierung den an ihrer Schulart tätigen Lehrkräften nach neuem Recht gleichgestellt. Voraussetzung hierfür ist neben dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung an einer damaligen (Pädagogischen) Hochschule, Pädagogischen Schule oder einem Institut für Lehrerbildung eine mindestens fünfjährige Unterrichtstätigkeit in den entsprechenden Fächern und eine Kurzbeurteilung des Schulleiters. Die Lehrer-Qualifizierungsverordnung wird entsprechend geändert.

Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen sind aufgrund des Theorie und Praxis verbindenden Lernfeldunterrichts in Sachsen grundsätzlich als Berufsschullehrer tätig. Damit bestimmt sich auch für Handwerksmeister, Ingenieurpädagogen und ähnliche Berufsgruppen die Eingruppierung nach Abschnitt 2 Ziffer 4 der Entgeltordnung Lehrkräfte, mithin erfolgt eine Eingruppierung mindestens in Entgeltgruppe 10.

Seiteneinsteiger werden aufgrund ihrer wissenschaftlichen Ausbildung – soweit möglich – grundsätzlich in Entgeltgruppe 12 eingruppiert. Nach einer erfolgreichen berufsbegleitenden Qualifizierung erwerben sie einen der grundständigen Lehramtsausbildung gleichgestellten pädagogischen Abschluss und gelangen damit in die Entgeltgruppe 13.

Zur Erstellung von Ermessensleitlinien für die Anerkennungspraxis und zum Umgang mit Härtefällen wird eine „Anerkennungskommission“ beim SMK unter Beteiligung der sächsischen Lehrergewerkschaften und des SMF eingerichtet.

2.5 Beförderungsstellen und Zulagen für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis

Die erfolgreiche Entwicklung des sächsischen Schulsystems ist entscheidend dem jahrzehntelangen Engagement der Lehrkräfte im Bestand zu verdanken. Der Freistaat hat dazu in den letzten Jahren Oberschul- und Förderschullehrkräfte in Anerkennung dieses Engagements in die Entgeltgruppe 13 höhergruppiert. Grundschullehrkräfte steigen zukünftig ebenfalls in die Entgeltgruppe 13 auf. Ergänzend dazu wird durch Ausbringung von 20 Prozent Beförderungsstellen den nicht verbeamteten grundständig ausgebildeten Lehrkräften an den weiterführenden Schulen ab 1. Januar 2019 eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 14 angeboten.

Außerdem treten wir in Gespräche mit der TdL ein, um möglichst vielen sächsischen Lehrkräften eine Zulage zu gewähren.

2.6 Anpassung der Schulleitungsämter sowie weiterer Gruppen

Für eine passförmige Ämterstruktur werden in der Folge der vorgenannten Höhergruppierungen die Schulleitungsämter an Grundschulen, Oberschulen und Förderschulen angepasst, um die Leistungen der Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter zu honorieren und Anreize für die Übernahme der verantwortungsvollen Funktion der Schulleitung zu setzen.

Darüber hinaus wird sichergestellt, dass Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben an Lehrerseminaren bzw. im Landesamt für Schule und Bildung ebenfalls angepasst werden.

2.7 Budget für Leistungsprämien

Jede Schule erhält ab 1. Januar 2019 ein frei aufteilbares Prämienbudget zur Ausgabe individueller und kollektiver Leistungsprämien. Über die Vergabe entscheidet der Schulleiter in Abstimmung mit dem Örtlichen Personalrat. Das Prämienbudget wird auf die öffentlichen Schulen im Freistaat Sachsen entsprechend der Anzahl der Lehrkräfte an jeder Schule aufgeteilt. Die Zuweisung des zusätzlichen Prämienbudgets erfolgt bis zum 31. Dezember 2023.

3 Strukturelle Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs und zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung

Das sächsische Schulsystem muss kurzfristig alle verfügbaren Ressourcen mobilisieren, um das aktuell bestehende Defizit an Lehrerarbeitsvermögen zu verringern und die Unterrichtsversorgung abzusichern. Hierbei werden verschiedene Maßnahmen gleichzeitig ergriffen, die dazu dienen, die Lehrkräfte zu entlasten und so ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Auch dies trägt dazu bei, die Attraktivität des Lehrerberufs zu erhöhen. Ein Weg zur Entlastung von Lehrkräften und damit zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung besteht darin, zusätzliches Personal an die Schulen zu bringen, welches einen Teil der Aufgaben, die jetzt Lehrkräfte erledigen, übernehmen kann.

3.1 Programm „Senior-Lehrkräfte“

In den vergangenen Jahren sind viele Lehrkräfte mit der Regelaltersgrenze oder vorzeitig in ihren wohlverdienten Ruhestand gegangen. Zwar ist es mit der im Lehrermaßnahmenpaket beschlossenen und bis mindestens zum 31. Dezember 2023 beizubehaltenden Bindungszulage gelungen, mehr als 600 Lehrkräfte über das 63. Lebensjahr hinaus im Schuldienst zu halten. Doch nicht alle Lehrkräfte sind nach langjähriger Unterrichtstätigkeit dazu bereit und in der Lage, auch noch im Rentenalter regelmäßig vor Schulklassen zu stehen. Allerdings dürften viele von Ihnen gern die Aufgabe erfüllen, künftige Lehrkräfte auszubilden und so ihre Erfahrungen weiterzugeben.

Der Freistaat Sachsen startet deshalb das Programm „Senior-Lehrkräfte“ und bietet allen Lehrern unmittelbar vor ihrem Renteneintritt eine Weiterbeschäftigung als „Senior-Lehrkraft“ an. Aufgabe der Senior-Lehrkraft ist die Begleitung und Einarbeitung von Seiteneinsteigern, Referendaren und Praktikanten sowie die Unterstützung der Schulleitung bei ihren organisatorischen Aufgaben. Die Weiterbeschäftigung erfolgt analog zu den Maßgaben des Programms Unterrichtsversorgung je nach Bedarf an der eigenen oder einer anderen Schule in Teilzeit in einem Umfang von bis zu 20 Stunden pro Woche, dabei werden die konkreten Beschäftigungskonditionen (Arbeits- oder Honorarvertrag) nach individueller Situation der Senior-Lehrkraft gestaltet. Für das Programm sollen auch bereits heute in Rente befindliche Lehrkräfte gewonnen werden.

In gleichem Maße wie Senior-Lehrkräfte an den sächsischen Schulen die Aufgaben der Betreuung von Seiteneinsteigern und Referendaren übernehmen, können die hierfür derzeit gewährten Anrechnungsstunden wieder der regulären Unterrichtsversorgung zugeführt werden („Atmendes System“ – Berechnung pro Schuljahr).

3.2 Programm „Schulassistenz“

Der Freistaat Sachsen startet das Programm „Schulassistenz“. Vor allem an Schulen mit besonderen Herausforderungen (z.B. hoher DaZ-Klassen- bzw. Migrantenanteil, hoher Anteil an Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, hoher Anteil an Schülern mit wirtschaftlich schwachem Hintergrund, etc.) haben die Lehrkräfte viele zusätzliche Aufgaben zu erledigen. An diesen Schulen soll zusätzliches nichtpädagogisches Personal zur Unterstützung und Entlastung der Lehrkräfte gewonnen werden.

Auf Basis einer Vergütung bis zu Entgeltstufe E 9 werden wir bis zu ein Drittel aller sächsischen Schulen erreichen.

3.3 Flexi-Teilzeit

Das bisher praktizierte Sabbatjahrmodell wird zum Modell „Flexi-Teilzeit“ weiterentwickelt und ausgebaut. Danach übernimmt die Lehrkraft für einen bestimmten Zeitraum ein höheres Unterrichtsvolumen, als sie vergütet bekommt und kann dieses zu einem späteren Zeitpunkt durch eine in gleichem Maße gewährte Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung ohne Einkommensverlust abgelten. Das Modell wird so ausgestaltet, dass die „Ausgleichsphase“ erst ab dem Schuljahr 2023/2024 in Anspruch genommen werden kann.

3.4 Überarbeitung der Lehrpläne und Stundentafeln

Neue Lerninhalte wie beispielsweise Digitalisierung, Medienbildung und politische Bildung verlangen eine fächerübergreifende Lehrplanüberarbeitung die sich in den Stundentafeln niederschlagen wird. Mit einer Stundentafelüberarbeitung wird deshalb die im bundesweiten und erst recht europäischen Vergleich überdurchschnittlich hohe Stundenlast der Schülerinnen und Schüler verringert und Raum hierfür geschaffen. Gleichzeitig wird so auch zusätzliches Lehrerarbeitsvolumen zur Absicherung des Unterrichts gewonnen.

Die Lehrpläne und Stundentafeln werden zum 1. August 2019 überarbeitet. Ziel ist eine Absenkung des Unterrichtsvolumens um 4 Prozent bei gleichzeitiger Einhaltung der KMK-Standards. In die Stundentafelüberarbeitung sollen alle Fächergruppen einbezogen werden.

3.5 Erhöhung der Mittel für Ganztagsangebote

Um kurzfristig zusätzliche Angebote zu ermöglichen und langfristig Veränderungen der Stundentafel konzeptionell zu begleiten, werden die Mittel für Ganztagsangebote um 13,5 Mio. Euro pro Jahr beginnend ab 1. August 2019 erhöht.

3.6 Verringerung der Teilzeitquote

Die rechtlichen Möglichkeiten für Teilzeitarbeit werden beibehalten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Lehrkräfte sicherzustellen. Gleichzeitig werden wir bei den Lehrerinnen und Lehrern für die Vollzeittätigkeit werben und auch das Hinausschieben des Ruhestandseintritts der Lehrkräfte soll weiterhin dazu beitragen, das Arbeitsvermögen im Schuldienst zu erhalten. Die Bindungszulage bleibt erhalten.

3.7 Anschlussreferendariat

Zukünftig wird der unmittelbare Wechsel in den Vorbereitungsdienst nach dem Ersten Staatsexamen ermöglicht. Die laufende Novellierung der Lehramtsprüfungsordnung I wird berücksichtigen, dass der Ablauf der Ersten Staatsprüfung so gestaltbar ist, dass nach Abschluss aller Einzelprüfungen (zum Mai/Juni bzw. Dezember/Januar) der Vorbereitungsdienst anschließen kann. Das Zulassungsverfahren zum Vorbereitungsdienst wird parallel zum Ablauf der Prüfungen organisiert.

3.8 Vorziehen der Einstiegsqualifikation für Seiteneinsteiger

Die Einstiegsqualifikation für Seiteneinsteiger wird um drei Monate vor Schulhalbjahresbeginn vorgezogen – erstmalig ab 1. Mai 2018.

3.9 Budgetierung von nicht besetzten Lehrerarbeitsvermögen

Schulen erhalten im Rahmen eines Modellversuchs befristet die Möglichkeit nicht besetzbares Lehrerarbeitsvermögen zu kapitalisieren und zur Entlastung von Lehrkräften bzw. für unterrichtsergänzende und -vertiefende Angebote einzusetzen. Zusätzlich erhalten diese Schulen ein schulgenaues finanzielles Budget aus dem Programm Unterrichtsversorgung zur eigenverantwortlichen Verwendung, um schnell und flexibel auf Vertretungsbedarfe von bis zu fünf Wochen reagieren zu können.

In einer Pilotphase im Schuljahr 2018/2019 sollen 10 Schulen Vertragskonstruktionen erproben. Gemeinsam mit dem LaSuB werden parallel die erforderlichen Verwaltungsprozesse definiert, erprobt und mit Blick auf die flächendeckende Einführung ab dem Schuljahr 2019/2020 überprüft.

3.10 Begleitete Berufseinstiegsphase

Im Rahmen des Berufseinstiegs werden intensive Coaching- und Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Die Teilnahme ist freiwillig und kostenfrei. Für diese begleitete Berufseinstiegsphase stehen bedarfsgerecht Ressourcen zur Verfügung.

3.11 Personelle Absicherung der Maßnahmen im LaSuB

Als zusätzliche vorübergehende Aufgaben zu den ohnehin stattfindenden Neueinstellungen wird das LaSuB die Verbeamtung von Bestandslehrern, Hebungen, Höhergruppierungen und Anlassbeurteilungen vornehmen. Dies beinhaltet voraussichtlich über 30.000 einzelne zusätzliche vorübergehende Personalmaßnahmen. Um die zusätzlichen Aufgaben zu bewältigen bedarf es übergangsweise zusätzlichen Personals im LaSuB, welches unverzüglich einsetzbar ist.

3.12 Schulpsychologen

Das SMK wird beginnend ab 1. Januar 2019 bis zu 20 zusätzliche Schulpsychologen einstellen.

4 Weitere ergänzende Maßnahmen bzw. Verfahren

4.1 Prüfung der Auswirkungen der Maßnahmen auf die freien Schulen

Eine Verbeamtung von neu eingestellten bzw. bereits beschäftigen Lehrkräften im Angestelltenverhältnis erhöht die staatlichen Zuschüsse für Schulen in freier Trägerschaft. Durch die im Sächsischen Gesetz über Schulen in freier Trägerschaft (SächsFrTrSchulG) festgelegte Berechnungsregelung wirkt sich eine Verbeamtung dieser Lehrkräfte positiv auf die Bruttojahresentgelte aus und führt damit zu einer Steigerung der Schülerausgabensätze. Bei der Berechnung der Schülerausgabensätze sind die Bruttojahresentgelte der tarifbeschäftigten Lehrer einschließlich der pauschalierten Arbeitgeberbeiträge zu den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder maßgeblich. Verbeamtete Lehrer, wie derzeit schon die Schulleiter, werden mit berücksichtigt und als tarifbeschäftigte Lehrer behandelt. Die Besoldungsgruppen werden dabei den entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet. Damit fließen die pauschalierten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in die Berechnung ein.

Die Zahlungen in den Generationenfonds und Beihilfeaufwendungen finden allerdings keine Berücksichtigung.

Diese Herangehensweise ist in § 14 Abs. 3 Satz 4 SächsFrTrSchulG ausdrücklich festgeschrieben. Die Zuordnung der Besoldungsgruppen zu den Entgeltgruppen ist in § 2 Zuschussverordnung geregelt. Dies führt bei einer Verbeamtung von neueingestellten und jüngeren Lehrkräften (die sich in der Regel in den unteren Entgeltstufen der Entgeltgruppen befinden) zu höheren Bruttojahresentgelten, weil in die Berechnung der durchschnittlichen Bruttojahresentgelte in stärkerem Maße die Lehrkräfte mit den höheren Entgeltstufen einfließen.

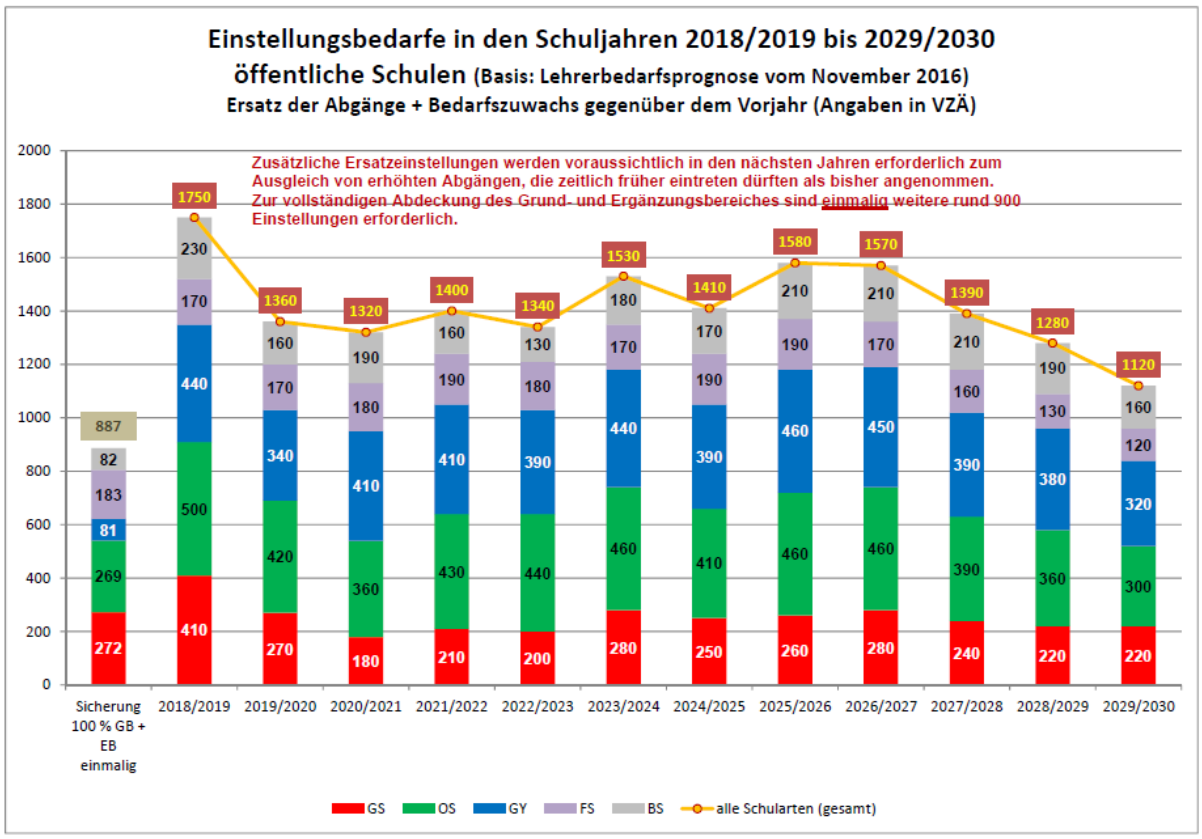
Um durch die Verbeamtung ggf. entstehende Nachteile der Schulen in freier Trägerschaft beim Wettbewerb um Lehrkräfte ohne Zeitverzug auszugleichen, wollen wir für die Schulen in freier Trägerschaft bereits zum Jahr 2019 einen entsprechenden Ausgleich schaffen.

4.2 Kontinuierliche Begleitung der Umsetzung des Programms durch die Lehrergewerkschaften und Verbände und den Sächsischen Landtag

Das SMK wird in 2018 und 2019 vierteljährlich den Lehrergewerkschaften und Verbänden sowie dem Schulausschuss des Sächsischen Landtages über die Umsetzung des Handlungsprogramms berichten.

5 Anlagen

5.1 Anlage 1 - Lehrkräftebedarfsplanung



Bei der oben genannten Tabelle handelt es sich um eine modifizierte Darstellung auf der Basis der Lehrerbedarfsprognose vom November 2016. Über die damals festgestellten Einstellungsbedarfe hinaus wird der zusätzliche Einstellungsbedarf ausgewiesen, um den Grund- und Ergänzungsbereich vollständig abzudecken.

Die Grafik stellt eine Momentaufnahme dar. Bis Ende 2018 erfolgt eine umfassende Evaluation des Lehrerbedarfs insbesondere auf der Basis der fortgeschriebenen Schülerzahlprognose des Statistischen Landesamtes.

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Carolaplatz 1, 01097 Dresden

Bürgertelefon: + 49 351 564-2526

E-Mail: buerger@bildung.sachsen.de

www.bildung.sachsen.de

www.bildung.de/blog

Twitter: @Bildung_Sachsen