

# MAßNAHMENPAKET ZUR STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DES LEHRERBERUFS IN THÜRINGEN

Die Thüringer Schulen stehen vor dem größten Generationswechsel der letzten Jahrzehnte. Insofern braucht Thüringen in den nächsten Jahren sehr viele neue Lehrerinnen und Lehrer. Die Gewinnung von Lehrern ist die Basis zur Sicherung des hohen Standards des Thüringer Schulsystems und die Grundvoraussetzung zur Sicherung einer hochwertigen Ausbildung der Thüringer Schüler in den kommenden Jahrzehnten. Zwar gibt Thüringen im Ländervergleich mit Abstand am meisten Geld pro Schüler aus, dennoch sind die Einstellungsbedingungen in Thüringen im Vergleich zu anderen Ländern schlecht, so dass viele junge gut qualifizierte Lehrer in benachbarte Bundesländer abwandern. Dieses Abwandern kann sich Thüringen nicht mehr leisten, darum sprechen wir uns dafür aus, jungen Lehrern in Thüringen eine langfristige Perspektive zu geben. Im Wettbewerb der Bundesländer verlieren wir ansonsten qualifizierten pädagogischen Nachwuchs und das Rennen um die besten Köpfe.

Deshalb fordern wir:

## BEWERBERMANGEL BEGEGNEN!

1. den Einstellungskorridor bedarfsorientiert zu gestalten sowie langfristig und transparent zu veröffentlichen;
2. eine Einstellungsgarantie in den Thüringer Schuldienst für Lehramtsstudierende in Mangelfächern und im Regelschul- und Berufsschulbereich, nach erfolgreicher 2. Staatsprüfung;
3. Lehrern attraktive Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen anzubieten, das bedeutet unbefristete Vollzeitstellen und eine Rückkehr zur Verbeamtung in allen Schularten, soweit vom ersten Tag der Verbeamtung mündelsichere Vorsorge für die entstehenden Pensionen aller Schularten getroffen wird;
4. ein Konzept, dass finanzpolitisch verantwortungsvolle Gehaltsverbesserungen für Berufseinsteiger bietet, um die Wettbewerbsfähigkeit des Landes als Arbeitgeber/Dienstherr zu sichern und jungen Lehrern bereits zu Beginn ihrer Berufslaufbahn eine auskömmliche Vergütung zukommen zu lassen. Dabei soll zum einen eine, dem jeweils erreichten Bildungsabschluss angemessene, Zuordnung der Eingangssämter für Lehrer aller Schularten erfolgen, zum anderen eine strukturelle Neuordnung der Erfahrungsstufen in den einzelnen Besoldungsgruppen;

## ENGAGEMENT BELOHNEN!

5. ein Modellprojekt, das tarifbeschäftigten Lehrern ermöglicht, freiwillig ihren Beschäftigungsumfang über ihr Stundendeputat bis zu 32 Wochenstunden zu erhöhen, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist;
6. Vertretungsstunden über die arbeitsrechtliche Verpflichtung hinaus im Monat finanziell voll auszugleichen;
7. für Lehrer, die ihr 60. Lebensjahr vollendet haben, die Teilzeitgewährung zu erleichtern;

## LEHRERNACHWUCHS GEWINNEN!

8. eine Bestandsgarantie für alle Studiengänge die für die spezifischen Schularten des Thüringer Schulsystems bedarfsorientiert qualifizieren;
9. die Studienberatung an den Hochschulen dahingehend zu stärken, dass sie Studierende in Mangelfächer lenkt, bzw. ihnen während des Studiums die Aufnahme des Studiums in einem dritten Fach bedarfsorientiert nahelegt;
10. die Einstellungsverfahren in den Thüringer Schuldienst wesentlich früher zu beginnen. Auch Bewerbungen mit Zwischenzeugnissen sind zu ermöglichen, so dass Bewerber frühzeitig wissen, ob es für sie eine berufliche Perspektive in Thüringen gibt und Schulleitern die Möglichkeit zu geben, aktiv auf Lehramtsanwärter zuzugehen und sie durch Vorverträge an ihre Schule zu binden;
11. im Rahmen eines Modellprojekts für Mangelfächer Einstellungen von tarifbeschäftigten Bewerbern mit unvollständiger Lehrerausbildung und Hochschulabsolventen ohne Studienrichtung Lehramt vorzunehmen. Es sind die Bedingungen für die Absolvierung des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes, mit dem Ziel 2. Staatsexamen, und ggf. dem Studium eines zweiten Unterrichtsfaches für sog. Seiteneinsteigern zu schaffen. Unterrichtspraktische und wissenschaftliche Qualifizierungsprogramme werden in Kooperation der Universitäten und dem ThILLM individuell auf den vorhandenen Hochschulabschluss des Beschäftigten gestaltet. Sie sind entsprechend tariflich einzugruppieren;
12. Seiteneinsteiger insbesondere in den berufsbildenden Schulen berufsbegleitend an den Hochschulen weiter zu qualifizieren und anschließend eine vergleichbare Entlohnung sicherzustellen;

### LEHRERBILDUNG STÄRKEN!

13. die Ausbildungskapazitäten an den Thüringer Universitäten und Studienseminaren entsprechend dem absehbaren fachspezifischen Lehrerbedarf in den Schulen schrittweise zu erhöhen, um dem sich abzeichnenden Lehrerbedarf an unseren Schulen zu begegnen;
14. die Attraktivität der Übernahme von Fachleitertätigkeiten durch zusätzliche Beförderungsplanstellen oder der Möglichkeiten von Zulagen für Fachleiter aller Lehrämter zu erhöhen. Denn für die Qualifizierung von Lehramtsanwärtern braucht es auch die entsprechenden Fachleiter;
15. ein eigenes interdisziplinäres universitäres Zentrum für Lehramtsstudierende mit Fächern aus dem MINT-Bereich (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften-Technik) und aus dem Berufsschulbereich;
16. in naturwissenschaftlichen Fächern einen Bonusfaktor bei der Vergabe von Referendariatsplätzen einzuführen;
17. allen Lehramtsanwärtern, die in Thüringen ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben zeitnah einen Referendariatsplatz anzubieten;

### FUNKTIONSTRÄGER UNTERSTÜTZEN!

18. ein Beförderungssystem im Thüringer Schuldienst zu etablieren, dass die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben belohnt und das Aufstiegsbeförderungen ermöglicht, insbesondere bei der Übernahme einer Tätigkeit als Schulleiter, stellvertretender Schulleiter, Oberstufenleiter, Abteilungsleiter und Fachberater;
19. ein „Modellprojekt Schulverwaltungsassistenz“ zur Entlastung der Schulleitungen in allen Schularten von administrativen Tätigkeiten, damit diese sich verstärkt dem pädagogischen Kerngeschäft und der Qualitätsentwicklung von Schule widmen können;

### SCHULENTWICKLUNG FÖRDERN!

20. ein gemeinsames Maßnahmenpaket mit dem Hauptpersonalrat Schule zur Reduzierung von Zusatzaufgaben für Lehrkräfte und Schulleitungen. Aufwand und Nutzen werden neu abgewogen. Eingeführte Dokumentationen wie bspw. Lernentwicklungsgespräche und Kompetenzbögen werden deutlich reduziert;
21. mehr Handlungsspielraum und eigenverantwortliche Entscheidungskompetenzen für Schulleiter. In diesem Sinne fordern wir für sie mehr Mitspracherecht bei Personalentscheidungen, sowohl bei der Kandidatenauswahl für stellvertretende Schulleiter als auch bei der Einstellung von Lehrern und Referendaren;

## BERUFSBILD STÄRKEN!

22. ein onlinebasiertes Bewerber- und Informationssystem, das über Perspektiven für Lehrer im Thüringer Schuldienst, Einstellungsbedingungen und aktuelle Bedarfe der einzelnen Schulstandorte informiert. Bewerbungen und Einstellungen können so nicht nur schulartspezifisch, sondern auch schulscharf erfolgen.

*Die entsprechenden rechtlichen Grundlagen sind zu schaffen.*