

Positionspapier des Sächsischen Schulleitungsverbandes e.V. zur Überwindung der derzeitigen Personalsituation an sächsischen Schulen

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Sächsische Schulleitungsverband e.V. (SSV) vertritt die Interessen der Schulleiter und Stellvertreter aller Grund-, Ober- und Förderschulen in Sachsen. Seit Jahren weisen wir in Publikationen, Diskussionsforen und persönlichen Gesprächen auf den zu erwartenden akuten Lehrermangel in Sachsens Schulen hin. Mittlerweile droht die Personalsituation dramatische Züge anzunehmen. Planmäßige Stundenkürzungen, Unterrichtsauffall durch Langzeiterkrankungen, keinerlei pädagogischen Reserven und die hohe Anzahl von Seiteneinsteigern bei steigenden Schülerzahlen und Problemlagen (Integration, Inklusion, DAZ) bringen viele Schulen an die Grenzen ihrer Funktionsfähigkeit.

Das am 25.10.2016 beschlossene Maßnahmenpaket der Staatsregierung soll dieser Entwicklung entgegen steuern und hat vor allem das Ziel, so schnell und so viel wie möglich neues Lehrerarbeitsvermögen zu generieren. Die geplanten 213,5 Millionen Euro werden vorrangig für höhere Einstiegsgehälter neuer Lehrer, für die Schaffung von Funktionsstellen sowie zur zusätzlichen Vergütungen der über 63-jährigen Kollegen genutzt. Aufgrund der aktuellen personellen Notsituation an den Schulen ist dieses Vorgehen vielleicht sogar zu verstehen, eine „Zukunftsfähigkeit“ der sächsischen Schulen, wie es im Titel des Maßnahmenpaketes heißt, wird damit mit Sicherheit nicht erreicht. Im Gegenteil, die bessere Vergütung von Neueinsteigern ohne jegliche Berufserfahrung empfinden gestandene Lehrer als Nichtwertschätzung ihrer Tätigkeit. Es erfolgt keine Vergütung nach Leistung sondern nach augenblicklichem Bedarf. Dies bringt nicht nur Unfrieden in die Kollegien, sondern hat auch noch einen tragischen Effekt. Das finanzielle Wettrüsten mit anderen Bundesländern zur Gewinnung neuer Lehrer ist für den Freistaat schon deshalb nicht zu gewinnen, weil eine Verbeamtung von Lehrkräften in Sachsen nach wie vor nicht angestrebt wird.

Wie gelingt es, hinreichend viele grundständig ausgebildete Lehrer und ein motiviertes Führungspersonal für Sachsens Schulen zu gewinnen?

Die Antwort auf diese Frage ist komplex und verlangt einen systemischen Ansatz. Im Folgenden möchten wir dazu einige Gedanken darlegen und konkrete Vorschläge unterbreiten:

1. Schulleitung – ein attraktives Berufsbild

Die Schulleitung ist die wichtigste Nahtstelle zwischen Politik, Verwaltung und Unterricht. Es gibt kaum einen Arbeitsbereich im System Schule der so vielschichtig und verantwortungsvoll ist. Deshalb sollte Schulleitung ein eigenständiges Berufsbild werden mit der Wertschätzung und Eingruppierung die ihm zukommt. Das Maßnahmenpaket hat in Summe die Funktionsstellen Schulleiter/stellvertretender Schulleiter nicht attraktiver gestaltet. Deshalb schlagen wir, wie schon in unserem vorhergehenden Positionspapier, vor:

- Jede Schule wird von einem Schulleiter und einem stellvertretenden Schulleiter geleitet, unabhängig von Schulart und Schulgröße.
- Eine passfähige Ämterstruktur muss entstehen und darf sich nicht nur auf die Eingangssämer beziehen. Das Abstandsgebot gilt auch für Schulleitungen mit langjähriger Dienstfahung.
- Die entsprechende Vergütung erfolgt mit dem ersten Tag der Übernahme der Tätigkeit als Schulleiter bzw. stellvertretender Schulleiter.
- Die Schulleitung teilt sich nicht mit anderen Funktionsstellenträgern der Schule den Pool der schulbezogenen Anrechnungsstunden. Schulleiter und stellvertretender Schulleiter sind eigenständige Berufe. Die Arbeitszeit des Schulleiters und stellvertretenden Schulleiters setzt sich aus Unterrichtszeit und Leitungszeit zusammen. Die Unterrichtsverpflichtung eines Schulleiters beträgt 4 - 10 Stunden und richtet sich nach der Anzahl der Schüler der Schule. Die verbleibende Dienstzeit steht ihm für seine Schulleitungsaufgaben zur Verfügung. Eine abgestufte Regelung gilt für den stellvertretenden Schulleiter.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist genauso dringend wie die Gewinnung neuer Fachlehrer. In den nächsten Jahren werden parallel zu den ausscheidenden Lehrern auch Schulleitungen in Pension gehen. Schon jetzt sind viele Leitungsstellen nicht oder nur kommissarisch besetzt. Wenn künftig Fachberater gleichwertig oder sogar besser als Schulleiter vergütet werden, dürfte es kaum noch Kollegen geben die Verantwortung für eine Schule übernehmen möchten.

2. 25 / 25 Regelung

Diese Regelung bedeutet 25 Pflichtstunden pro Lehrer in allen Schularten und maximal 25 Schüler in einer Klasse (Klassenteiler 26). In kleineren Klassen mit weniger Zeitdruck ist mehr individuelles Arbeiten und Fördern möglich. Von dieser Regelung würden alle schulischen Akteure profitieren, Schüler, Lehrer und nicht zuletzt auch Eltern. Dies wäre eine echte Qualitätsverbesserung, die sicher über die Landesgrenzen hinaus ausstrahlt.

3. 60 Plus für 60 Plus

Diese Regelung sieht vor, dass Kollegen ab 60 Jahren ihre Pflichtstundenzahl deutlich reduzieren können, bis zu 60% (15 Stunden). Die frei werdende Zeit

nutzen sie um ihre Erfahrungen an jüngere Kollegen weiter zu geben. In Form eines Mentoring arbeiten sie als Berufseinstiegsbegleiter nicht nur mit Seiteneinsteigern, sondern auch mit ausgebildeten Lehrern, die neu in den Beruf starten. Über einen festen Zeitraum (1 Jahr oder länger) unterstützen sie einen konkret benannten Neueinsteiger bei der Vorbereitung des Unterrichts, hospitieren und geben methodische Hinweise, führen ihn in die Klassenleitertätigkeit ein, bereiten gemeinsam Elterngespräche und Elternabende vor, üben Konfliktgespräche, beraten bei Notengebung und in schulrechtlichen Angelegenheiten und vielen anderem mehr. Solche Startbedingungen ins Berufsleben und Möglichkeiten des schrittweisen Ausstieges dürften bundesweit einmalig sein und wären ein echter Standortvorteil für Sachsen.

4. Individuelle und flexible Teilzeitverträge für Neueinsteiger

Sowohl für Seiteneinsteiger als auch für Junglehrer ist ein Arbeitsbeginn mit voller Unterrichtsverpflichtung ein Sprung ins kalte Wasser. Günstiger wäre es, Neueinsteigern zunächst einen Teilzeitvertrag (z.B. über 20 Stunden) anzubieten. Es sollte jedoch jederzeit und unbürokratisch die Möglichkeit der Aufstockung bestehen, sowohl bei personellem Wunsch als auch bei schulischer Notwendigkeit. Die Organisation und Koordination sollte weitgehend im Verantwortungsbereich der Schulleiter liegen.

5. Entlastung von Verwaltungstätigkeit – mehr Zeit für Kinder

Wenn nicht genügend ausgebildetes Lehrpersonal zur Verfügung steht, muss organisiert werden, dass flächendeckend Lehrer von Verwaltungsaufgaben entlastet werden, um wieder mehr Zeit für ihre Kernaufgaben Bildung und Erziehung zu bekommen. Erstellung von Konzeptionen, Abrechnung von GTA-Mitteln, Organisation von Schulfahrten und Schüleraustauschen, Erstellen von Integrations- und Förderschulanträgen, Organisation und Koordinierung von Betriebspraktika, Begleitung von Potentialanalysen, Beantragungen für schulpsychologische Beratungen, Verfassen von Entwicklungsberichten sind Tätigkeiten, die von Verwaltungsangestellten teilweise oder komplett effektiver und kostengünstiger erledigt werden können. Dazu benötigt jede Schule einen solchen Sachbearbeiter.

6. Pädagogischer Stundenpool in der Verantwortung der Schule

Der Einsatz der Kollegen an den Schulen sollte grundlegend neu strukturiert werden. Im schulischen Alltag ergeben sich 4 Einsatzkomplexe:

1. Grundbereich (Fachunterricht laut Stundentafel)
2. Verwaltungsarbeit (Schulleitung, Beratungslehrer, Betreuungslehrer, Integrationsverantwortlicher, GTA-Koordinator, PITKO, Verantwortlicher für Berufsorientierung, LRS-Verantwortlicher, . . .)
3. Fortbildung / Kooperation / Qualitätssicherung
4. Individuelle Arbeit mit Kindern über den Grundbereich hinaus

(Individuelle Förderung, Integration, Klassenleitertätigkeit, GTA, Lernzeiten, Neigungskurse, Leistungsgruppen, lokale Besonderheiten (z.B. Unterrichtsräume), HA-Betreuung, . . .)

Für den Punkt 1 (Grundbereich) sollte das Arbeitsvolumen (AV) pro Kollege nach folgender Rechnung bestimmt werden:

AV = Stunden laut Arbeitsvertrag – personenbezogene Anrechnungen – 5 Stunden

Die pro Kollege offenen 5 Stunden gehen in einen Pool, der an der Schule eigenverantwortlich verwaltet wird. Davon werden alle Aufgaben der Komplexe 2 bis 4 abgedeckt. Diese Regelung ermöglicht der Schule ein eigenes Profil auszuprägen, ihr Schulprogramm umzusetzen und endlich Qualitätsentwicklung zu betreiben. Außerdem versetzt es die Schule in die Lage, flexibel auf Veränderungen zu reagieren z.B. zusätzliche Gruppen zu bilden, bei Bedarf Klassen zu teilen, kurzfristigen Lehrerausfall zu kompensieren oder in besonderen Fällen eine extra Förderung anzubieten. Diese Regelung würde auch die im Augenblick völlig überforderten Bildungsagenturen spürbar entlasten, weil die Probleme vor Ort gelöst werden könnten, ohne zeitraubende Verwaltungsschleifen.

Dies sind nur einige Beispiele für Maßnahmen, mit denen man Schulen in Sachsen nicht nur attraktiv, sondern auch zukunftsfähig machen kann. Junge Leute, die sich für den Schuldienst entscheiden, schauen nicht nur auf Einstiegsgehälter sondern auch auf Rahmenbedingungen.

Wenn aus dem Slogan „Lehrer werden in Sachsen. Aus Überzeugung.“ die Einstellung „Lehrer sein in Sachsen. Mit Stolz.“ wird, sind wir zwei entscheidende Schritte weiter. Einerseits haben wir den gestandenen Kollegen die Wertschätzung zu Teil werden lassen, die sie verdienen, und andererseits bei Interessenten den Wunsch geweckt, auch Teil dieses Systems zu werden, vielleicht sogar ohne Verbeamtung.

Wir stehen als Verband jederzeit zur Verfügung, wenn es darum geht neue Ideen zu entwickeln um das Sächsische Schulsystem zukunftsfähig zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Kerstin Daniel

Chemnitz, 12.12.2016

-Vorsitzende-