



# Personalentwicklungskonzept Schule 2019



## Impressum

Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.):  
Personalentwicklungskonzept Schule 2019,  
Erfurt 2019

Herausgeber Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport  
Postfach 900463  
99107 Erfurt

Tel.: +49 361 57-100  
Fax: +49 361 57-34411690  
poststelle@tmbjs.thueringen.de  
www.thueringen.de/th2/tmbjs

Grafik Titelbild contrastwerkstatt | fotolia.com

Gestaltung TMBJS, Herr Müller

Stand Juli 2019

Diese Publikation darf nicht als Parteienwerbung oder für Wahlkampfszwecke verwendet werden. Die Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Das vorliegende Konzept wurde von einer Arbeitsgruppe aus Vertretern des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e. V. (tbb) und des tlv thüringer lehrerbverband (tlv) erstellt.

Mitglieder:

**DGB (GEW):**

Kathrin Vitzthum

Bärbel Brockmann

Gunter Zeuke

**tbb:**

Helmut Liebermann

Birgit Drischmann

**tlv:**

Rolf Busch

Frank Fritze

**TMBJS:**

Lutz Lange (Leitung)

Dr. Rupert Deppe

Dr. Christina Kindervater

Jürgen Rexhäuser

In den Unterarbeitsgruppen arbeiteten weitere Vertreter des TMBJS, der GEW, des tbb und des tlv mit (Anlage).

# Personalentwicklungskonzept Schule 2019

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Personalreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall</b> .....	<b>5</b>
2.1	Schulinterne Vertretungsreserve .....	6
2.2	Mobile Vertretungsreserve .....	6
<b>3</b>	<b>Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften</b> .....	<b>7</b>
3.1	Beantragung und Genehmigung der Teilzeitbeschäftigung zur Entlastung von Lehrkräften .....	7
3.2	Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung .....	8
<b>4</b>	<b>Abordnung und Versetzung</b> .....	<b>10</b>
4.1	Vorbereitung und Durchführung von Versetzungen auf Antrag.....	10
4.2	Durchführung von Versetzungen und Abordnungen aus dienstlichen Gründen.....	11
<b>5</b>	<b>Nachwuchsgewinnung</b> .....	<b>13</b>
5.1	Änderung der Einstellungsrichtlinie .....	13
5.2	Anhebung der Besoldung der Regelschullehrer auf A 13 .....	14
5.3	Erprobung eines Studienstipendiums für Lehramtsstudierende in besonders stark nachgefragten Fächern bzw. Fachkombinationen sowie in wenig nachgefragten Regionen .....	14
5.4	Einführung eines Eignungstestverfahrens im Studium.....	14
5.5	Einstellung in den Vorbereitungsdienst und in den Schuldienst.....	15
<b>6</b>	<b>Grundsätze der Pädagogenbildung</b> .....	<b>18</b>
6.1	Einführung in das Kapitel „Grundsätze der Pädagogenbildung“ .....	18
6.2	Seiteneinsteigerprogramm .....	19
6.3	Weiterbildungsangebote in Bedarfsfächern für Lehrkräfte, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter .....	21
6.4	Ausbildungskapazitäten im Vorbereitungsdienst .....	22
<b>Anlage</b>	.....	<b>23</b>

# 1 Vorbemerkungen

---

Die Zukunftsfähigkeit der Thüringer Schulen ist gemeinsames Bestreben aller an der Bildung beteiligten Akteure des Landes. Für die Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens sind neben Schulstruktur, Personalbestand und Deckung des Personalbedarfs auch Möglichkeiten der Weiterentwicklung von Schulqualität sowie vor allem attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten von wesentlicher Bedeutung.

Das TMBJS verfolgt daher das Ziel, mit zufriedenen Pädagoginnen und Pädagogen allen Schülerinnen und Schülern ein attraktives, leistungsfähiges, verlässliches und sozial gerechtes Bildungsangebot anzubieten.

Auf der Grundlage der Arbeit der Kommission „Zukunft Schule“ und der sich anschließenden landesweiten Diskussion in Regionalforen hierüber hat die Arbeitsgruppe Personalentwicklungskonzept (AG PEK) aus Vertretern des TMBJS, der GEW, des tbb und des tlv die aktuelle Personalsituation analysiert. In der Wahrnehmung der gemeinsamen Fürsorge für die Personalentwicklung der Beschäftigten im Thüringer Schulsystem wurden die Schwerpunkte der Zusammenarbeit auf die Bindung und Entwicklung des vorhandenen Personals sowie die Ausbildung und Gewinnung des künftigen Personals gesetzt.

Es wurde vereinbart, Strategien für fünf Schwerpunktthemen in Unterarbeitsgruppen zu entwickeln:

1. Personalreserve zur Absicherung von Unterricht, Betreuung und Förderung
2. Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften
3. Versetzung und Abordnung
4. Nachwuchsgewinnung
5. Grundsätze der Pädagogenbildung

Als Ergebnis legt die Arbeitsgruppe Personalentwicklung Vereinbarungen zwischen dem TMBJS, der GEW, dem tbb und dem tlv vor. Es besteht Einvernehmen darüber, dass Personalentwicklung einen fortlaufenden Prozess darstellt, der von den Beteiligten eine stete Evaluation und Weiterentwicklung der getroffenen Vereinbarungen einfordert. Teilergebnisse der Unterarbeitsgruppen werden bereits heute umgesetzt, so zum Beispiel die Änderung der Einstellungsrichtlinien, die Nachqualifizierungsverordnung für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger. Vereinbarungen z. B. zur Personalreserve sind haushaltsrelevant und müssen durch das TMBJS in die Haushaltsplanungen und in die Änderung von Gesetzen eingebracht werden. Die Verhandlungspartner sind sich dieser Herausforderung bewusst und setzen sich für eine gegenseitige Unterstützung ein.

## 2 Personalreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall

---

Unter Personalentwicklung verstehen die Beteiligten die Zusammenfassung aller Maßnahmen, Verfahren, Methoden und Instrumente zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung des pädagogischen Personals, das notwendig ist, um den pädagogischen Auftrag entsprechend den rechtlichen Vorgaben zu erfüllen. Sie soll zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen und eine bestmögliche berufliche Entwicklung unterstützen.

Das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport und die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen haben es sich zur Aufgabe gemacht, die Leistungsfähigkeit des staatlichen Schulsystems in Thüringen auch für die Zukunft zu sichern. Gemeinsam haben sie deshalb die Personalsituation im Bereich der staatlichen Schulen analysiert und Probleme lokalisiert. Eine Folge dieses Prozesses ist die Weiterentwicklung des bisher vorliegenden Personalentwicklungskonzeptes 2013 Schule.

Die Kommission Zukunft Schule strebt in ihrem Bericht vom Juni 2017 eine „Unterrichtsgarantie“ an. Hierzu sind Personalreserven im Lehrerbereich zur Vermeidung von Unterrichtsausfall sowie im Erzieherbereich und für Fördermaßnahmen erforderlich.

Die Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles ist, den Grundbedarf der Schulen entsprechend der Verwaltungsvorschrift für die Organisation eines Schuljahres (VVOrgS) abzusichern und personell zu untersetzen.

Gegenwärtig ist die Situation gekennzeichnet durch hohe Ausfälle im Bereich Unterricht, Betreuung und Förderung. Ursachen sind insbesondere krankheitsbedingte Ausfälle, Beschäftigungsverbote sowie Mutterschutzzeiten. Dies begründet die Forderung der Schaffung einer zusätzlichen Personalressource über den Grundbedarf hinaus. Derzeit stehen von 20.392 (Haushalt 2018) Stellen im Schulbereich etwa 1200 (Statistik des Frühjahrs 2018) Bedienstete krankheitsbedingt den Schulen nicht zur Verfügung; dies hat zur Folge, dass zur Absicherung von Unterricht, Betreuung und Förderung ca. 22.430 Stellen im System notwendig sind. Nur mit dieser Stellenanzahl kann die Ausfallsituation an den Schulen entschärft werden.

Das TMBJS installiert zur Absicherung von Unterricht, Betreuung und Förderung über den Grundbedarf der Schulen entsprechend der VVOrgS hinaus eine Personalreserve. Ziel sind zusätzliche Ressourcen in einem Umfang von 10 Prozent des Grundbedarfs für Unterricht, Hortbetreuung und Fördermaßnahmen.

Die Personalreserve setzt sich aus einer schulinternen und mobilen Vertretungsreserve zusammen.

## **2.1 Schulinterne Vertretungsreserve**

Das Bildungsministerium stellt den Schulen über die Staatlichen Schulämter zusätzliches Personal in Höhe von fünf Prozent vom Grundbedarf entsprechend der VVOrgS für eine schulinterne Vertretungsreserve zur Verfügung. Dieses soll zur Verringerung des kurzfristigen Ausfalls von Unterricht, Betreuung und Förderung eingesetzt werden.

Wochenstunden aus der schulinternen Vertretungsreserve, die nicht benötigt werden, stehen den Schulen für aktuelle Aufgaben zur Verfügung.

## **2.2 Mobile Vertretungsreserve**

Die Staatlichen Schulämter erhalten für die Einstellung in die mobile Vertretungsreserve eine zusätzliche Personalzuweisung in Höhe von fünf Prozent vom Grundbedarf entsprechend der VVOrgS.

Das Personal in der mobilen Vertretungsreserve gehört zum Stammpersonal einer Schule. Den Einsatz des Vertretungspersonals, welcher grundsätzlich nur an zwei Schulen und auf zwei Jahre befristet erfolgen sollte, koordinieren die Staatlichen Schulämter über Dienstreisen.



### 3 Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften

---

Die Förderung der Möglichkeit von Teilzeit dient der Entlastung der betroffenen Lehrkräfte, um deren Leistungsfähigkeit zu erhalten, stärkt das Gesundheitsmanagement und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Nachbesetzung der freiwerdenden Stellenanteile führt zu einer besseren altersgemischten Personalstruktur an den Schulen.

Die vorliegende Konzeption regelt die Nachbesetzung der freiwerdenden Stellenanteile mit dem Ziel, die einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehenden dienstlichen Belange und die Folgewirkungen von Teilzeitbeschäftigung für den Dienstherrn/Arbeitgeber zu minimieren. Den Lehrkräften wird die Möglichkeit eröffnet, in einem von ihnen bestimmten Beschäftigungsumfang tätig zu sein. Das Schulamt besetzt die freiwerdenden Stellenanteile nach.

Die Umsetzung des vorliegenden Konzepts erzeugt einen Mehrbedarf. Die freigewordenen Stellenanteile werden durch zusätzliche unbefristete Einstellungen ersetzt.

Die beamtenrechtlichen Regelungen werden im Folgenden auch auf die Tarifbeschäftigten angewandt. Bestehende rechtliche Regelungen bleiben unberührt.

#### 3.1 Beantragung und Genehmigung der Teilzeitbeschäftigung zur Entlastung von Lehrkräften

Die Lehrkräfte beantragen die Absenkung des Beschäftigungsumfangs im Umfang ganzer Lehrerwochenstunden/Stellenanteile auf dem Dienstweg beim Staatlichen Schulamt.

Der Antrag enthält Angaben zur Ausbildung, zum derzeitigen Einsatz und Beschäftigungsumfang sowie zum beantragten Beschäftigungsumfang und zur Laufzeit.

Der unbestimmte Rechtsbegriff „dienstliche Belange des Dienstherrn“ wird wie folgt konkretisiert:

*Zu den zu berücksichtigenden dienstlichen Belangen, die der Gewährung von Teilzeit entgegenstehen können, zählt insbesondere die Notwendigkeit der Unterrichtsabsicherung bei Genehmigung von Teilzeit. Jede Genehmigung von Teilzeit wird Auswirkungen auf die Absicherung des Unterrichts haben.*

Die dem Teilzeitantrag des Beschäftigten eventuell entgegenstehenden dienstlichen Belange des Dienstherrn sind unter Prüfung aller Umstände angemessen zu berücksichtigen. Hierzu zählt insbesondere die Absicherung des Unterrichts, wobei allein die Möglichkeit des Unterrichtsausfalls nicht zu einem zwingenden Ablehnungsgrund eines Antrags führen darf. Vielmehr ist im Einzelfall zu berücksichtigen, dass eine Lehrkraft im Rahmen ihrer Teilzeit sich mit der zu erbringenden Pflichtstundenzahl einbringt, wohingegen die Ablehnung des

Antrages auf Teilzeit und das Einfordern der gesamten Arbeitskraft unter Umständen die Unterrichtsabsicherung gefährden.

Der Umfang der Absenkung des Beschäftigungsumfangs muss ersetzt werden.

Bei der Beantragung von Teilzeit sind nachstehende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Der schriftliche Antrag soll spätestens zum 1. Januar für das folgende Schuljahr beim zuständigen Schulamt gestellt werden.

Durch die rechtzeitige Antragsstellung soll es dem Dienstherrn ermöglicht werden, sich auf die neue Situation einzustellen. Er wird dadurch in die Lage versetzt, im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür Sorge zu tragen, dass entstehender Unterrichtsausfall rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen kompensiert wird. Dies kann beispielsweise durch Abordnungen, Versetzungen oder die Neueinstellung von Lehrkräften geschehen.

- Die Teilzeit hat i.d.R. eine Laufzeit von mindestens einem Schuljahr.

Der Antrag auf Teilzeit kann auch für einen längeren Zeitraum, maximal fünf Jahre, gestellt werden und wird dann nicht jedes Schuljahr erneuert.

### 3.2 Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung

Im Folgenden werden Grundregelungen festgelegt, die für die gesamte Zeitdauer der Teilzeitbeschäftigung gelten.

Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte sind in der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses/Dienstverhältnisses gleichgestellt; Rechte und Pflichten aus gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, gelten für beide in gleichem Maße. Teilzeitbeschäftigte dürfen auf Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter oder besser gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Die Teilzeitbeschäftigung erfasst nicht nur die Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte, bzw. die Präsenzstundenzahl der Erzieher bzw. die geplanten Wochenstunden der SPF sondern auch Teile der Arbeitszeit, die darüber hinaus abzuleisten sind.

Es ist damit grundsätzlich festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Einsatzplanung ebenso wie Vollzeitbeschäftigte schulischen Belangen unterworfen sind.

Bei der Einsatzplanung Teilzeitbeschäftigter ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese für die Arbeitszeit, die nicht aus Pflicht- bzw. Präsenzstunden besteht, nicht im gleichen zeitlichen Rahmen zur Verfügung stehen, wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte (z. B. Aufsichtstätigkeiten, Anzahl der Zwischenstunden).

Bei der Einsatzplanung sind die Wünsche der Teilzeitbeschäftigten, soweit dienstliche Hinderungsgründe nicht entgegenstehen, zu berücksichtigen. Ein Rechtsanspruch auf einen freien Tag, insbesondere auf einen bestimmten freien Tag, besteht nicht, er ist aber zu realisieren, wenn es die Stunden- oder Dienstplanung zulässt.

Teilzeitbeschäftigte sind an den freien Tagen vollständig von ihren Dienstpflichten befreit.

Ist dennoch die Anwesenheit der TZ-Beschäftigten dringend erforderlich, dann ist dies zu gewährleisten.

Bei Anspruch auf Abminderungsstunden gilt für teilzeitbeschäftigte Lehrer § 9 ThürLehrAzVO.

Gilt für Erzieher/Erzieherinnen und SPF:

Hat ein Teilzeitbeschäftigter Anspruch auf Abminderungsstunden, so ist die für den aktuellen Beschäftigungsumfang maßgebende Wochen- bzw. Präsenzstundenzahl um die entsprechende Anzahl von Abminderungsstunden zu reduzieren.

Die festgelegten Abminderungsstunden auf Grund Alters erhalten auch die Beschäftigten mit 50 Prozent bzw. 75 Prozent Teilzeitbeschäftigung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Bediensteten, die unmittelbar mit Kindern oder Jugendlichen tätig sind.

Eine Kürzung der Abminderungsstunde(n) erfolgt nicht, wenn allein durch die Altersabminderung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unmittelbar mit Kindern oder Jugendlichen unter 50 Prozent bzw. 75 Prozent sinkt.

## 4 Abordnung und Versetzung

---

Ein Ziel der Arbeitsgruppe Personalentwicklung bestand darin, dass mit neuen Regelungen Versetzungs- und Abordnungsverfahren im Thüringer Schuldienst noch transparenter und nachvollziehbarer durchgeführt werden. Versetzungen und Abordnungen aus persönlichen Gründen und aus dienstlichen Interessen werden auch zukünftig zur Unterrichtsabsicherung erforderlich sein. Dabei soll bei Vorliegen eines dauerhaften Bedarfs dem Instrument der Versetzung gegenüber dem Instrument der Abordnung Vorrang eingeräumt werden, um bei den betroffenen Beschäftigten eine höhere Akzeptanz und bei den mit der Personalplanung befassten Mitarbeitenden eine zeitliche Entlastung und mehr Planungssicherheit zu erreichen.

Die Versetzung ist geregelt für die Beamten in § 11 ThürBG und für die Tarifbeschäftigten in § 4 TV-L. Die Abordnung ist geregelt für die Beamten in § 10 ThürBG und für die Tarifbeschäftigten in § 4 TV-L.

Versetzungs- und Abordnungsverfahren sollten so zeitig umgesetzt werden, dass sich die Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Schulleitung der aufnehmenden Schule ausreichend vorbereiten können.

In der ersten Phase wird auf das Prinzip der Freiwilligkeit gesetzt. Können die Bedarfe im Rahmen der Freiwilligkeit nicht abgedeckt werden, bedarf es entsprechender Versetzungen und Abordnungen aus dienstlichen Gründen.

Nach Abschluss dieses Verfahrens zur Versetzung und Abordnung ergibt sich so der Bedarf an Neueinstellungen.

Die Ausführungen zu Versetzungen und Abordnungen gelten für alle im Geschäftsbereich des TMBJS beschäftigten Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher.

### 4.1 Vorbereitung und Durchführung von Versetzungen auf Antrag

Im Rahmen der Personalplanung und Personalbesetzung soll eine hohe Flexibilität gewährleistet und somit eine zügige Stellenbesetzung ermöglicht werden. Im Rahmen dieser Stellenbesetzungsverfahren sind die Interessen der Beschäftigten an einem Wechsel des Dienstortes im Wege der freiwilligen Versetzung angemessen zu berücksichtigen.

Anträge auf Versetzung sind bis spätestens 31. Januar des Jahres für das jeweils darauf folgende Schuljahr bei dem für den Beschäftigten zuständigen Schulamt zu stellen. Die Anträge werden in die Einstellungsplanung zum folgenden Schuljahresbeginn einbezogen. Für den Fall der Nichtberücksichtigung ist eine erneute Antragstellung bis spätestens 31. Januar des Folgejahres notwendig. Spätestens am 31. März des Jahres erhält jeder Antragsteller einen Zwischenbescheid, sofern noch keine abschließende Entscheidung zum Antrag getroffen werden konnte.

Die Staatlichen Schulämter prüfen zeitnah, ob an der gewünschten Zielschule in der Fachkombination des Antragstellers Bedarf besteht, der zum kommenden Schuljahr durch eine Einstellung abgedeckt werden müsste. Wenn der entstehende Bedarf an der bisherigen Dienststelle durch eine Versetzung bzw. Neueinstellung gedeckt werden kann, wird die Versetzung durchgeführt. Die Prüfung schulamtsübergreifender Versetzungsanträge erfolgt in gleicher Weise durch die direkte Abstimmung der Schulämter untereinander.

Um ein hohes Maß an Transparenz für alle am Verfahren Beteiligten zu gewährleisten, kommen die Verhandlungspartner darin überein, dass die Bezirkspersonalräte in die Entscheidungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit frühzeitig einbezogen werden. Dazu wird den jeweiligen Bezirkspersonalräten frühestmöglich eine Übersicht über die vorliegenden Versetzungsanträge zur Verfügung gestellt. Die Beteiligung der Personalräte nach § 73 ThürPersVG bleibt hiervon unberührt.

## **4.2 Durchführung von Versetzungen und Abordnungen aus dienstlichen Gründen**

Für eine Versetzung/Abordnung ist das Vorliegen eines dienstlichen Grundes/Bedürfnisses notwendig. Dies kann insbesondere gesehen werden in einer Bedarfssituation bezüglich der Abdeckung des Unterrichts an Schulen, bei sonstigen Bedarfen im TMBJS, Schulamt, ThILLM und Studienseminar. Dies kann sich auch bezüglich der Abdeckung bestimmter Aufgaben ergeben.

Ist die Möglichkeit der Versetzungen/Abordnungen auf freiwilliger Basis ausgeschöpft und sollte weiterhin ein Personalbedarf an Schulen offen sein, müssen Versetzungen/Abordnungen auch gegen den Willen des Beschäftigten geprüft und entschieden werden.

Die Versetzung/Abordnung erfolgt schriftlich unter Angabe des dienstlichen Grundes.

Liegen die Voraussetzungen für eine Versetzung/Abordnung vor, entscheidet der Dienstherr nach seinem Ermessen, d. h. er wägt seine dienstlichen Interessen mit den persönlichen Interessen des Beschäftigten ab. Im Falle von Abordnungen können etwaige Nachteile für eine bestimmte Dauer zumutbar sein, da es sich hier um eine vorübergehende Maßnahme handelt. Generell gilt, dass der Dienstherr dabei auch seiner Fürsorgepflicht gerecht werden muss. Zudem muss die Auswahl einer bestimmten Person sachlich nachvollziehbar und transparent sein.

Zur Durchführung dieses Verfahrens wurden Kriterien für den gesamten Geschäftsbereich des TMBJS/Bereich Schulen zur Vereinheitlichung der Abordnungspraxis festgelegt.

Bezüglich der sozialen Kriterien wird ein Punkteschema zugrunde gelegt, welches als Hilfestellung zur Auswahlentscheidung dienen soll.

Die Ausübung des billigen Ermessens erfordert allerdings über die Anwendung eines Punkteschemas hinaus stets eine Überprüfung des sich im Einzelfall ergebenden Ergebnisses.

Damit wird sichergestellt, dass ggf. bisher unberücksichtigt gebliebene Umstände, wie z. B. Anzahl der bisherigen Abordnungen, Anzahl der bisher gestellten Versetzungsanträge, Wahrnehmung von besonderen Aufgaben an der Schule usw., Beachtung finden und die in jedem Punktesystem liegenden Härten und Vereinfachungen einer Überprüfung unterzogen werden. Bei Zugrundelegung eines Punktesystems bedarf es einer individualisierten Schlussprüfung.

**Merkmale:**

Lebensalter	pro Jahr	0,2 Punkte
Beschäftigungszeit	pro Jahr	0,2 Punkte
Kind bis 18 Jahre	pro Kind	5 Punkte
Alleinerziehend	wenn ja	5 Punkte
Pflege von Angehörigen	wenn ja	2 Punkte
Teilzeit	je 10 v. H. der Absenkung	1 Punkt
Behinderung	je 10 G. d. B. (Grad der Behinderung)	1 Punkt
Entfernung vom Wohnort	je km zum Einsatzort	0,1 Punkte

## 5 Nachwuchsgewinnung

---

Ausgehend von dem im Februar 2017 von der Thüringer Landesregierung beschlossenen Personalentwicklungskonzept 2025 und der Verpflichtung zu einer Thüringer Unterrichtsgarantie bei Gewährleistung des Unterrichts auf einem qualitativ hohen Niveau hat die Kommission „Zukunft Schule“ u. a. eine Offensive zur Fachkräftegewinnung als Grundvoraussetzung zur Vorbeugung von Unterrichtsausfall empfohlen.

Themenfelder, die sich in diesem Rahmen mit der Einstellung in den Thüringer Schuldienst befassen, wurden von der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ bearbeitet.

Diese sind:

- Änderung der Einstellungsrichtlinie,
- Anhebung der Besoldung der Regelschullehrer auf A 13,
- Erprobung eines Studienstipendiums für Lehramtsstudierende in besonders stark nachgefragten Fächern bzw. Fachkombinationen sowie in wenig nachgefragten Regionen,
- Einführung eines Eignungstestverfahrens im Studium,
- Einstellung in den Vorbereitungsdienst und in den Schuldienst.

Im Ergebnis des Diskussionsprozesses wurden folgende Ergebnisse erzielt:

### 5.1 Änderung der Einstellungsrichtlinie

Bereits im Vorfeld der Beratungen der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ wurde im TMBJS über die Lockerung von Bedingungen für die Einstellung in den Schuldienst in der Einstellungsrichtlinie nachgedacht und entsprechende Prüfungen vorgenommen. Ergebnis dieser Prüfungen war, dass die Einstellungsrichtlinie mit Wirkung vom 12. Januar 2018 dahingehend geändert wurde, dass die Möglichkeit der unbefristeten Einstellung von Bewerbern mit einem anderen Lehramt sowie nachrangig von anderen Bewerbern besteht, sofern keine geeigneten Lehramtsbewerber oder Bewerber, die die fachlichen Voraussetzungen nach der Anlage 1 Nummer 1 der Einstellungsrichtlinie erfüllen, zur Verfügung stehen. Weiterhin sind in der Einstellungsrichtlinie die bisher festgelegten Bewerbungsfristen entfallen, so dass die Schulämter die Möglichkeit haben, bei entsprechend vorliegenden Bewerbungen die ihnen zur Verfügung stehenden Stellen früher zu besetzen.

Die Mitglieder der UAG 4 haben diese bereits vorgenommenen Lockerungen zustimmend zur Kenntnis genommen. Weitere Änderungen in der Einstellungsrichtlinie ergeben sich aus der Umsetzung von Maßnahmen in den anderen Themenfeldern.

## 5.2 Anhebung der Besoldung der Regelschullehrer auf A 13

Die Mitglieder der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ sind sich einig, dass im Sinne der Nachwuchsgewinnung die Besoldung der Regelschullehrer im Eingangsamt, analog zu den Bediensteten in anderen Ländern, auf A 13 angehoben werden muss, damit sich Thüringen im Wettbewerb mit anderen Ländern um attraktivere Beschäftigungsangebote messen lassen kann.

In einigen Ländern wird bereits darüber diskutiert, auch Grundschullehrer im Eingangsamt nach A 13 zu besolden. Diese sollen daher in die Forderung zur Anpassung der Besoldung mit einbezogen werden.

## 5.3 Erprobung eines Studienstipendiums für Lehramtsstudierende in besonders stark nachgefragten Fächern bzw. Fachkombinationen sowie in wenig nachgefragten Regionen

Die Mitglieder der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ haben über die Einführung von Studienstipendien beraten, stehen diesem aber skeptisch gegenüber.

Aus Sicht der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ sollten andere Anreize für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für bestimmte Regionen geschaffen werden. Denkbar ist eine mögliche Unterstützung durch Schulträger bei der Bereitstellung von geeignetem Wohnraum oder von in der Nähe befindlichen Betreuungseinrichtungen für noch nicht schulpflichtige Kinder, sodass die Entscheidung der Bewerber zur Annahme des Platzes in bestimmten Regionen positiv beeinflusst werden kann.

### **Anmerkung:**

Nach Veröffentlichungen des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 7. Juni 2018 unter ([www.smk.sachsen.de](http://www.smk.sachsen.de)) soll das in Sachsen erprobte Studienstipendium (Sachsenstipendium) weiterentwickelt werden, da es nicht die erhoffte Wirkung erzielt hat. Im Rahmen des neuen Programms „Perspektive Land“ wird u. a. „künftig allen Referendaren, die ihren Vorbereitungsdienst in ländlichen Regionen absolvieren, neben dem Anwärtergrundbetrag von derzeit knapp 1.500 Euro zusätzlich ein Anwärtersonderzuschlag in Höhe von bis zu 1.000 Euro monatlich gezahlt“.

## 5.4 Einführung eines Eignungstestverfahrens im Studium

Die durch die Kultusministerkonferenz mit Beschluss vom 7. März 2013 abgegebene Empfehlung zur Eignungsabklärung in der ersten Phase der Lehrerausbildung wird als ein sinnvolles Instrument zur Selbstreflexion der Studierenden eingeschätzt, welches aber nicht ausschlaggenerierend wirken darf. Aus diesem Grund werden durch das TMBJS keine weiteren Vorgaben zur Anwendung und Durchführung dieser Empfehlung vorgenommen.

Die Mitglieder der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ verständigten sich darauf, dass interessierten Schülerinnen und Schülern der Gymnasien Erfahrungen mit Kindern ermöglicht werden sollen, um sie nach Ablegung des Abiturs für die Aufnahme eines Lehramtsstudiengangs zu motivieren.



Als sehr sinnvoll wurden die entsprechenden Praxisphasen und Beratungen während des Lehramtsstudiums eingeschätzt.

Es wurde angeregt, in den Studienseminaren und Seminarschulverbänden einen Tag der offenen Tür mit beratenden Gesprächen für die Lehramtsstudierenden und andere Interessierte durchzuführen.

## 5.5 Einstellung in den Vorbereitungsdienst und in den Schuldienst

### **Vorbereitungsdienst**

Ausgangslage:

Da Semesterbeginn und Semesterende innerhalb Deutschlands einheitlich geregelt sind, beenden die Studierenden ihr Studium in der Regel entweder zum 30. September oder zum 31. März des jeweiligen Jahres und werden nach erfolgreicher Bewerbung zum 1. August bzw. zum 1. Februar in den Vorbereitungsdienst zugelassen.

Bewerber, die zum Beginn des Zulassungsverfahrens keine Abschlussnote über das Lehramtsstudium nachweisen, werden im Verfahren nicht mit berücksichtigt und müssen sich für den darauffolgenden Einstellungstermin erneut bewerben. Dies bedeutet, dass vor allem die Absolventen der Universität Erfurt derzeit im Verfahren zur Zulassung in den Vorbereitungsdienst zum 1. August nicht mit berücksichtigt werden, da diese erst Anfang Oktober ihr Zeugnis erhalten.

*Vorschlag der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“:*

Vor diesem Hintergrund sind sich die Mitglieder der UAG 4 einig, geeigneten Absolventen der Thüringer Hochschulen einen möglichst zeitnahen und unkomplizierten Zugang zum Vorbereitungsdienst in Thüringen zu ermöglichen.

Damit die Lehramtsstudierenden direkt nach Ende des Studiums zum Vorbereitungsdienst zugelassen werden können, wurde diskutiert, ob die Termine zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst verschoben werden können. Als mögliche Termine wurden der 1. November bzw. der 1. Mai des jeweiligen Jahres vorgeschlagen. Aufgrund der unterschiedlichen Organisation der Prüfungen an der Universität Erfurt und der Friedrich-Schiller-Universität Jena ist es derzeit jedoch nicht möglich, dass die für die Zulassung erforderlichen Abschlussnoten zum jeweiligen Termin vorliegen. Das bedeutet, dass sich für die Verschiebung des Termins zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter noch keine Lösung abzeichnet. Es bestehen aber zielführende Hinweise zu Ansatzpunkten und positiven Folgen sowie Einvernehmen, dass diesbezüglich weitere Beratungen stattfinden sollen.

In diesem Zusammenhang wird mit geprüft, ob es unterschiedliche Einstellungstermine in den Vorbereitungsdienst für die einzelnen Lehrämter geben kann. Dabei muss bedacht werden, ob durch eine Verschiebung von Einstellungsterminen für bestimmte Lehrämter sehr sinnvoll etablierte Synergieeffekte weiter bestehen bleiben können. Mögliche Synergieverluste sollen konkret benannt und in Abwägung mit den positiven Folgen der Terminverlegung erneut diskutiert werden.

Sofern der Einstellungstermin in den Vorbereitungsdienst vorverlegt würde, hätte dies zur Folge, dass die Lehramtsanwärter nicht wie bisher den Vorbereitungsdienst zum 31. Januar bzw. zum 31. Juli beenden. Daher wurde in der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ mit beraten, wie nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes und der möglichen Einstellung in den Schuldienst zum Beginn des Schulhalbjahres bzw. zum Beginn des Schuljahres die Zeit für die ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer überbrückt werden könnte bzw. wie der Unterricht abgesichert werden müsste. Sollten Einstellungstermine in den Vorbereitungsdienst verschoben werden, besteht derzeit die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse mit den ausgebildeten Lehrern für die Zeit bis zum Ende des Schulhalbjahres bzw. Schuljahres abzuschließen. Daran anschließen können sich unbefristete Einstellungen bzw. der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses. Auch ist es derzeit schon möglich, bei Bedarf unterjährige unbefristete Einstellungen vorzunehmen.

In der gegenwärtigen Situation kann allen Bewerbern mit dem Lehramt an Grundschulen, Regelschulen, Berufsbildenden Schulen sowie für Förderpädagogik, die die Voraussetzungen für eine Zulassung erfüllen, ein Platz angeboten werden.

Damit diese Bewerber bereits im Vorfeld ihrer Bewerbung wissen, wie ihre Chancen auf Zulassung in den Vorbereitungsdienst in Thüringen sind, sollte ihnen möglichst rechts- und werbewirksam sowie zeitnah mitgeteilt werden, dass sie eine Zulassung erhalten werden. Gleiches sollte für Bewerber mit dem Lehramt an Gymnasien in bestimmten Fächern (Bedarfsfächern) gelten. Im Vorfeld dessen wird geprüft, welche Voraussetzungen für die Abgabe einer solchen Zusage vorliegen müssen, welche Fächer beim Lehramt an Gymnasien Bedarfsfächer sind sowie welche Auswirkungen eine solche Zusage nach sich ziehen kann.

Um vor allem in Bedarfsfächern eine größere Anzahl an Bewerbungen zu erhalten, ist auch eine Änderung im Ausschreibungsverfahren im Hinblick auf den erforderlichen Ausweis der Ausbildungskapazitäten für die einzelnen Fächer vorgesehen. Dies gilt insbesondere für ergänzende Hinweise bei der Ausweisung der Ausbildungsplatzhöchstzahlen in den Bedarfsfächern, sodass die Bewerber ein verlässliches Bild über die Einstellungschancen erhalten und motivierter für eine entsprechende Bewerbung in Thüringen sind.

Weiter ist angedacht, das Verfahren zur Zulassung in den Vorbereitungsdienst für alle Beteiligten transparent darzulegen. Vor allem die Bewerber sollten wissen, welche Verfahrensschritte anstehen.

### **Schuldienst**

Ein Baustein der Nachwuchsgewinnung ist aus Sicht der Mitglieder der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ die Verschiebung der Einstellungstermine. Es wurde entschieden, dass beginnend mit dem Schuljahr 2018/2019 die unbefristeten, nicht unterjährigen Einstellungen zum 1. Februar und zum 1. August vorgenommen werden sollen. Hintergrund dieser Entscheidung ist, dass momentan der Vorbereitungsdienst für die Mehrzahl der Thüringer Lehramtsanwärter zum 31. Juli bzw. zum 31. Januar endet. Mit der Verschiebung der Einstellungstermine sollen die ausgebildeten Lehrer in Thüringen gehalten werden.

Die Einstellungsrichtlinie wird derzeit entsprechend angepasst.

Im Rahmen der Beratungen wurde von den Mitgliedern der Unterarbeitsgruppe „Nachwuchsgewinnung“ auch über die Abgabe einer Einstellungsgarantie für die Thüringer Lehramtsanwärter diskutiert. Ergebnis dieser Diskussion ist, dass eine allgemeine Einstellungsgarantie für alle Lehramtsanwärter nicht gegeben werden kann. Zuvor muss geprüft werden, welche Auswirkungen dies hätte, da das Einstellungsverfahren auch mit Abgabe einer Einstellungsgarantie weiterhin ordnungsgemäß durchgeführt werden muss.

Es besteht jedoch Einigkeit darüber, dass der Ablauf des Einstellungsverfahrens überprüft wird. Ziel soll sein, das Verfahren für die Bewerber, Schulämter, Studienseminare, Schulen und das Ministerium transparent zu gestalten. Diese Überprüfung und ggf. Anpassung des Einstellungsverfahrens wird derzeit vorbereitet. Die Einstellungsrichtlinie ist in der Folge entsprechend anzupassen.

## 6 Grundsätze der Pädagogenbildung

---

### 6.1 Einführung in das Kapitel „Grundsätze der Pädagogenbildung“

Die Verhandlungen zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes 2013 von TMBJS (damals TMBWK) sowie Gewerkschaften und Verbänden werden mit dem Ziel geführt, die personelle Situation in den Thüringer Schulen nachhaltig verbessern und damit die Unterrichtsabsicherung für unsere Schülerinnen und Schüler sowie die Realisierung wesentlicher Schulentwicklungsmaßnahmen gewährleisten zu können.

Auch mit dem Blick auf die Qualität nimmt die Pädagogenbildung eine wichtige Rolle im Prozess der Weiterentwicklung der Thüringer Schule in den nächsten Jahren ein.

Die Pädagogenbildung umfasst dabei alle Bereiche von Schule: die Lehrerbildung mit ihren drei Phasen (Studium, Vorbereitungsdienst und Fort- und Weiterbildung), die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Sonderpädagogischen Fachkräften sowie von Erzieherinnen/Erziehern und beginnt bereits mit der Beruflichen Orientierung.

Im Rahmen des Werkstattprozesses „Zukunft Schule“ wurden vielfältige Vorschläge mit den Bildungspartnern diskutiert, die dazu beitragen sollen, dem Lehrkräftemangel im Freistaat Thüringen entgegenzuwirken.

In der Unterarbeitsgruppe „Grundsätze der Pädagogenbildung“ zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes wurden dem Thema entsprechende Empfehlungen als Grundlage für die Diskussion aufgegriffen und bearbeitet.

Unter Berücksichtigung der aktuellen personellen Situation in den Schulen legt die Unterarbeitsgruppe erste Ergebnisse vor:

- Seiteneinsteigerprogramm
- Weiterbildungsangebote in Bedarfsfächern für Lehrkräfte, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter
- Ausbildungskapazitäten im Vorbereitungsdienst.

Für eine erfolgreiche Umsetzung dieser zusätzlichen Maßnahmen halten die Mitglieder der Unterarbeitsgruppe Folgendes für erforderlich:

- Zurverfügungstellung ausreichender Ressourcen (Personal/Kapazitäten) für die Umsetzung der Maßnahmen in allen Einrichtungen der Pädagogenbildung
- Intensive Vorbereitung aller in die Maßnahmen involvierten Personen auf ihre neuen Aufgaben

Dieses betrifft u. a. die Verantwortlichen für Ausbildung und die fachbegleitenden Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen, auch unter Berücksichtigung der neuen Aufgaben

in der Betreuung in der pädagogischen Begleitung der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger.

Für eine bessere Koordination aller Maßnahmen wird die Einrichtung einer Referentenstelle für Pädagogenbildung (ehemals Lehrerbildung) an den Staatlichen Schulämtern als notwendig erachtet.

Die Attraktivität der Übernahme von Fachleiteraufgaben in der Lehrerbildung muss erhöht werden. Im Zusammenhang mit den zusätzlichen Aufgaben und einer notwendigen Kapazitätserhöhung im Vorbereitungsdienst müssen grundsätzliche Entscheidungen zur Weiterentwicklung der Staatlichen Studienseminare getroffen werden.

Unter den Verhandlungspartnern besteht Einvernehmen darüber, dass die Arbeit, einerseits in Begleitung der Umsetzung der bereits vorgelegten Ergebnisse und andererseits zur Behandlung weiterer Schwerpunkte, fortgesetzt werden muss.

## 6.2 Seiteneinsteigerprogramm

Mit der Änderung der Einstellungsrichtlinie Anfang 2018 und dem Erlass der Thüringer Lehrkräftenachqualifizierungsverordnung Ende 2017 wurde die Möglichkeit geschaffen, Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger (Personen mit nicht lehramtsbezogenen universitären Hochschulabschlüssen) in Bedarfsfächern unbefristet einzustellen und die für deren Arbeit im Schuldienst notwendige Nachqualifizierung zu ermöglichen.

Eine Einstellung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern kommt nur in Betracht, wenn grundständig ausgebildete Lehrkräfte, auch fachfremd nachqualifizierbare, nicht vorhanden sind (Nachrangigkeitsprinzip).

Die Integration der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in den Schuldienst erfolgt schrittweise und im Rahmen einer intensiven Begleitung, um sie auf die Herausforderungen im Schulalltag vorzubereiten, insbesondere um eine ordnungsgemäße Unterrichtserteilung sicherzustellen.

Zunächst besteht vor der Einstellung für potentielle Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger mit Zustimmung der Schulleitung die Möglichkeit der Hospitation, um sich über die Tätigkeit als Lehrkraft ein Bild zu machen. Auf dieses Angebot ebenso wie auf die Möglichkeit, vorab einen onlinebasierten Eignungstest zu absolvieren, der bei der Entscheidung für die anspruchsvolle Tätigkeit als Lehrkraft unterstützen kann, sollen die Bewerberinnen und Bewerber durch die Staatlichen Schulämter hingewiesen werden.

Bei Einstellung einer Seiteneinsteigerin/eines Seiteneinsteigers sollen diese verpflichtet werden, an einem mehrwöchigen Intensivkurs (Einstiegsfortbildung) teilzunehmen, in welchem sowohl eine erste theoretische (im Studienseminar) wie auch eine praktische (in einer Schule) Unterweisung erfolgt.

Parallel zur Einstiegsvorbereitung werden die Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteiger individuell für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten bis zum Beginn der Nachqualifizierung durch erfahrene Fachleiterinnen und Fachleiter betreut, und zwar in Form von Hospitationen sowie Beratungen. Sie sind in dieser Zeit auch zur Teilnahme an

bestimmten Seminarveranstaltungen verpflichtet (pädagogisch-praktische Begleitung vor der eigentlichen Nachqualifizierung). Darüber hinaus soll in der Schule eine fachliche Begleitung durch entsprechende erfahrene Lehrkräfte, zum Beispiel in Form einer Doppelbesetzung im Unterricht erfolgen.

Die Konzepte und Verfahren für die Einstiegsfortbildung sowie für die Betreuung der Seiteneinsteigenden im Zeitraum der pädagogisch-praktischen Betreuung wird in Kooperation des Thüringer Instituts für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM), der Studienseminare und der Staatlichen Schulämter erarbeitet. Neben den Lerninhalten sollen diese die weiteren Rahmenbedingungen, u. a. Art und Umfang des Unterrichtseinsatzes (schrittweise Heranführung an den selbständig zu erteilenden Unterricht) sowie für alle Schulamtsbereiche einheitlich geltende Festlegungen zu den erforderlichen Anrechnungsstunden für die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen enthalten.

Die eigentliche anschließende Nachqualifizierung auf der Grundlage der Thüringer Lehrkräftenachqualifizierungsverordnung dauert je nach Anzahl der festgestellten Ausbildungsfächer zwischen 12 und 24 Monaten, besteht aus der Teilnahme an verschiedenen Ausbildungsveranstaltungen am zuständigen Studienseminar und wird mit der Ablegung einer staatlichen Prüfung beendet (Prüfungslehrprobe und mündliche Prüfung je Ausbildungsfach).

Neben Seiteneinsteigern mit Abschluss an einer in § 1 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 Thüringer Hochschulgesetz benannten Hochschule sieht die geänderte Einstellungsrichtlinie zur zukünftigen Bedarfsdeckung nunmehr mit Zustimmung des Ministeriums auch die nachrangige - nach einer Bewährungszeit von einem Jahr - unbefristete Einstellung von Absolventen und Absolventinnen mit geeigneten Abschlüssen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) vor. Auch diese Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger erhalten die zuvor beschriebene intensive Einstiegsbegleitung (mehrwöchiger Intensivkurs, pädagogisch-praktische Begleitung bis zu sechs Monaten). Darauf aufbauend sollen durch eine Änderung der Thüringer Bildungsdienstlaufbahnverordnung und der Thüringer Nachqualifizierungsverordnung sowie gegebenenfalls weiterer Verordnungen der Lehrerbildung Möglichkeiten für den Erwerb einer Befähigung für den Dienst in der Bildung geschaffen werden.

Der begleitete Seiteneinstieg in den berufsbildenden Bereich ist in Thüringen bereits ein etabliertes Instrument. Mit der Öffnung des Seiteneinsteigerprogramms nunmehr auch für die Tätigkeit an allgemein bildenden Schulen geht der Freistaat Thüringen einen neuen Weg, um neben anderen Maßnahmen mit diesem dem bestehenden und weiter steigenden Lehrkräftebedarf zu begegnen. Im Hinblick auf das zu fordernde Qualifikationsniveau des Programms im Vergleich zu einer grundständigen Lehramtsausbildung ist eine enge Zusammenarbeit mit den ausbildenden Einrichtungen (lehrerbildenden Universitäten, Staatliche Studienseminare sowie dem ThILLM) erforderlich. Darüber hinaus wird eine zeitnahe Evaluation des Programms, insbesondere zur Analyse der Stärken und Schwächen dieser Form der Personalgewinnung für erforderlich erachtet.

### 6.3 Weiterbildungsangebote in Bedarfsfächern für Lehrkräfte, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Dem Subsidiaritätsansatz (Vorrang der Einstellung ausgebildeter Lehrkräfte vor Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteigern) folgend, entwickelt das TMBJS in Zusammenarbeit mit den Staatlichen Schulämtern, den Staatlichen Studienseminaren, dem ThILLM sowie den lehrerbildenden Universitäten und dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) ein Verfahren zur Weiterbildung, insbesondere von neu einzustellenden grundständig ausgebildeten Lehrkräften, für deren Einsatz in Bedarfsfächern.

Den Staatlichen Schulämtern ist es möglich, Lehrkräfte mit Fächerkombinationen in „Überangebotsfächern“ mit der Maßgabe einzustellen, sie in Bedarfsfächern einzusetzen, für die diese sogleich weitergebildet werden können. Ziel ist der Erwerb einer Unterrichtserlaubnis. Zudem sollen Anreize für den Erwerb einer Lehrbefähigung in einem weiteren Fach (Erweiterungsprüfung) gesetzt werden, um die Befähigung für das jeweilige Bedarfsfach auf eine breitere wissenschaftliche Basis zu stellen. Leistungen im Rahmen der Weiterbildung für die Unterrichtserlaubnis könnten dabei gegebenenfalls auf die nachzuweisenden Studienleistungen angerechnet werden.

Um den vorgenannten Weg auch für befristet einzustellende Lehrkräfte zu eröffnen, soll die Verwaltungsvorschrift „Weiterbildung zum Erwerb einer Unterrichtserlaubnis“ geändert werden, die bisher nur für unbefristet im staatlichen Schuldienst beschäftigte Lehrkräfte galt. Befristet eingestellte Lehrkräfte, deren Befristungsdauer die Dauer des Weiterbildungslehrgangs übersteigt, sollen nachrangig zu den unbefristet eingestellten Lehrkräften die Möglichkeit der Weiterbildung erhalten.

Mit den Staatlichen Schulämtern wird anhand der Einstellungen der Bedarf an Weiterbildungsangeboten festgelegt und mit dem ThILLM, den Staatlichen Studienseminaren sowie den lehrerbildenden Universitäten werden die erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen erarbeitet.

Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit erfahrene Lehrkräfte der Bedarfsfächer als fachlich begleitende Lehrkräfte für die weiterzubildenden Lehrkräfte eingesetzt werden und ihnen hierfür eine Anerkennung gewährt wird.

Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern ist es bereits möglich, neben der Ausbildung im Vorbereitungsdienst eine Prüfung in einem weiteren Fach abzulegen. Für die Ablegung einer Erweiterungsprüfung, mit der die Lehrbefähigung für ein weiteres Fach erworben wird, enthält die Einstellungsrichtlinie vom 12. Januar 2018 den Anreiz, dass Bewerberinnen und Bewerber mit entsprechender Qualifikation einen Bonus bei der Erstellung der Rangliste von Bewerberinnen und Bewerber für die Einstellung in den staatlichen Schuldienst erhalten.

Darüber hinaus soll es Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern als weitere Variante für einen besseren Einsatz im Schuldienst (gilt insbesondere für Absolventen mit Überangebotsfächern) zukünftig auch schon während des Vorbereitungsdienstes ermöglicht werden, Vorleistungen für den späteren Erwerb einer Unterrichtserlaubnis in einem Bedarfsfach erbringen zu können, soweit dadurch die Ausbildung im Vorbereitungsdienst nicht beeinträchtigt wird. Hinsichtlich der erforderlichen Voraussetzungen (insbesondere

Nachrangigkeit/Dauer) und erforderlichen Verfahrensschritte (vor allem Ermittlung des Bedarfs) gilt das zuvor zu den Weiterbildungen für einzustellende/bereits eingestellte voll ausgebildete Lehrkräfte festgestellte.

#### **6.4 Ausbildungskapazitäten im Vorbereitungsdienst**

Gemäß § 3 Absatz 2 Thüringer Gesetz zur Regelung der Zulassung zum Vorbereitungsdienst für Lehramtsanwärter (ThürLZuG) bestimmt sich die Ausbildungsplatzhöchstzahl nach den Festlegungen des Landeshaushalts. Der Landeshaushaltsplan 2018/2019, Einzelplan 04, sieht nach den Erläuterungen zum Titel 0420 422 61 Mittel für 500 Referendarinnen und Referendare (Anmerkung: rechtlich korrekt: Lehramtsanwärterinnen/Lehramtsanwärter) des höheren Dienstes (Förderschulen, Gymnasien und berufsbildende Schulen) und für 500 Referendarinnen und Referendare (Lehramtsanwärterinnen/Lehramtsanwärter) des gehobenen Dienstes (Grund- und Regelschulen) vor.

Die Auswertung der Bewerbungszahlen und Einstellungen von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter für die Einstellungstermine Februar 2017, August 2017 und Februar 2018 ergab, dass mit Ausnahme der Schulart Gymnasien alle Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt werden konnten. Lediglich im Bereich Gymnasium waren Ablehnungen aus Kapazitätsgründen erforderlich (Ablehnungen nach Februar 2017: 130, August 2017: 67, Februar 2018: 72).

Vor dem Hintergrund, dass bei Neueinstellungen vollständig ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern ein Vorrang vor Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern eingeräumt wird, auch wenn der Abschluss der Lehrkräfte nicht dem Bedarf nach Schulart und/oder Unterrichtsfach entspricht (Nachqualifizierung in Bedarfsfächern; schulartübergreifender Einsatz gemäß Einstellungsrichtlinie), wird eine Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter geprüft. Ausgehend von den Bewerberzahlen der vorherigen Einstellungstermine ist eine Erhöhung der Ausbildungskapazität von jährlich 500 Plätzen auf bis zu 600 Plätze angezeigt. Inwieweit dies möglich ist, hängt vor allem von den Ausbildungskapazitäten an den Ausbildungsschulen ab. Diese werden durch das TMBJS überprüft. Sind die Kapazitäten gegeben, sind die Ressourcen der Staatlichen Studienseminare entsprechend zu überprüfen und bei Erforderlichkeit anzupassen. Letztlich bedarf es einer entsprechenden Änderung im jeweiligen Haushaltsplan.



## Anlage

---

### **Unterarbeitsgruppe Personalreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall**

GEW	Bärbel Brockmann Peter Seifert Gunter Zeuke
tbb	Thomas Hartleb
tlv	Frank Fritze Ralf Stietz
SSA	Michael Kaufmann Ingo Meyer
TMBJS	Heike Wenk ( <b>Leitung</b> ) Ulrich Becker Dr. Rupert Deppe Peter Kuplich Knut Effler Dirk Hederich Christina Köhler Michael Lange Katja Limacher Dr. Marion Malz Bärbel Ritter Michael Rutz Olaf Wundke

### **Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften**

GEW	Kathrin Vitzthum Bärbel Brockmann Steffi Kalupke Dana Kecke
tbb	Heiko Krüger Ralf Stietz
tlv	Kerstin Knauer Hans-Jürgen Schmidt
TMBJS	Ute Bäro ( <b>Leitung</b> ) Roland Richter Dr. Rupert Deppe Ulrich Becher Michael Rutz

### **Unterarbeitsgruppe Abordnung und Versetzung**

GEW	Dieter Gebhardt Johannes Reuter Heike Tilch Gunter Zeuke
tbb	Mario Köhler Heiko Krüger
tlv	Bernd Fröhlich Steffi Müller
SSA	Wolfram Abbé Michael Kaufmann (optional)
TMBJS	Jürgen Koch ( <b>Leitung</b> ) Dirk Hederich Joachim Franke (optional) Tabea Rohac

### **Unterarbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung**

GEW	Jana Bonn Steffi Kalupke Dr. Michael Kummer Gunter Zeuke
tbb	Peter Krippendorf
tlv	Ina Amm Sebastian Helbing
FSU Jena Uni Erfurt	Dr. Karin Kleinespel Bernhard Becher Dr. Benjamin Dreer
TMWWD	Ulla Kasten
SSA	Michael Kaufmann
Studienseminar	Thomas Euchler Kerstin Herrmann Steffi Jünemann Heike Scheika
TMBJS	Roland Brandl ( <b>Leitung</b> ) Elke Brechling Heike Fischer Cathleen Förster Dirk Hederich Jürgen Koch Sandra Lohmüller Birgit von Metzen

## **Unterarbeitsgruppe Grundsätze der Pädagogenbildung**

GEW	Jana Bonn Bärbel Brockmann Marcel Helwig Ulricke Rausch Kathrin Vitzthum Gunter Zeuke
tbb	Bettina Würbach
tlv	Elke Salzmänn Uwe Sommermann
FSU Jena	Dr. Karin Kleinespel
Uni Erfurt	Dr. Benjamin Dreer
TMWWD	Ulla Kasten
SSA	Michael Kaufmann Wolfram Abbé
Thillm	Martin Seelig
Studienseminar	Thomas Euchler Kerstin Herrmann
TMBJS	Sandra Lohmüller ( <b>Leitung</b> ) Roland Brandl Elke Brechling Knut Effler Heike Fischer Bärbel Fleischer Silke Fließ Dirk Hederich Wilfried Huth

Personalentwicklungskonzept  
Schule 2019