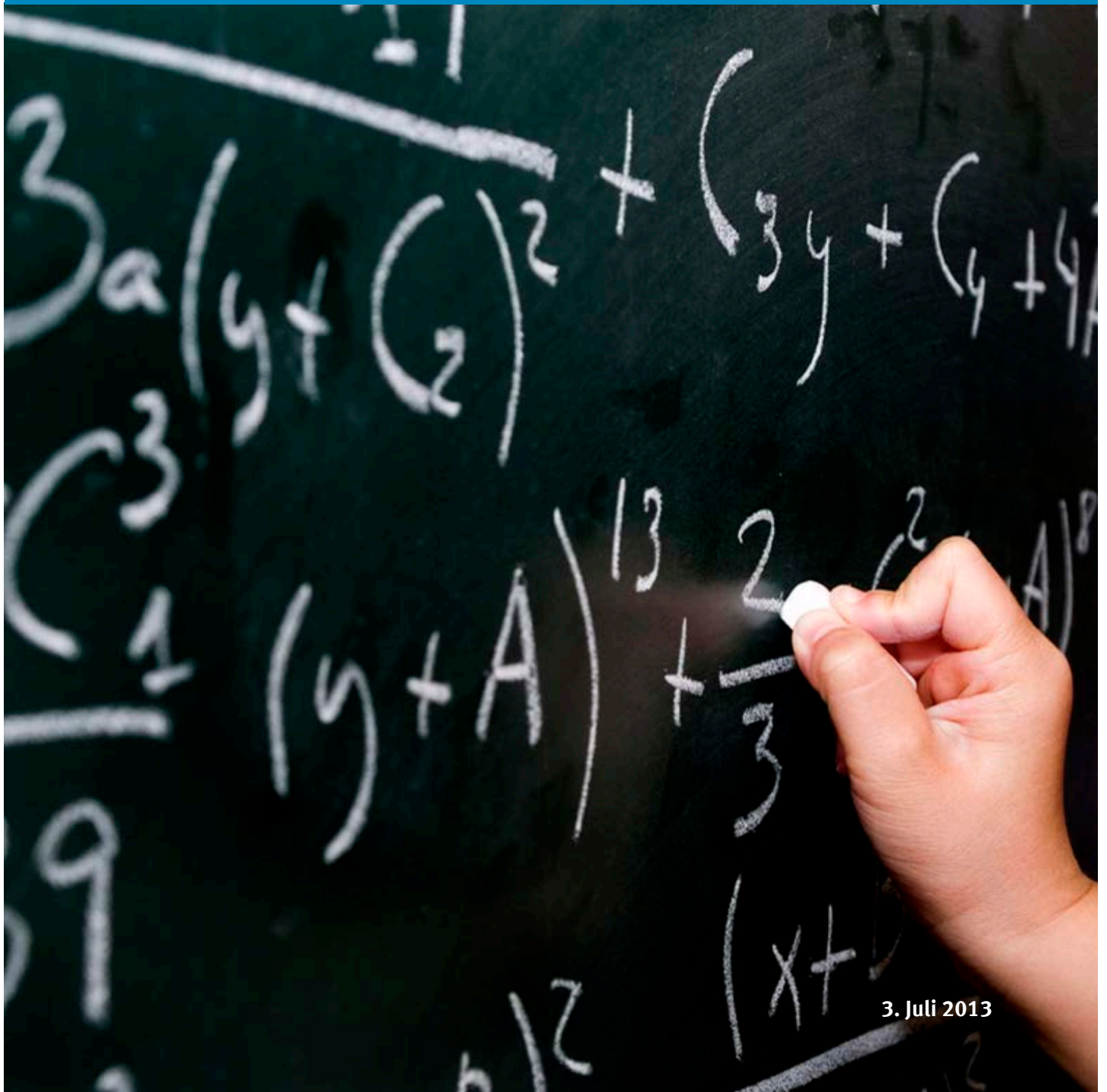




Personalentwicklungskonzept SCHULE



1	VORBEMERKUNGEN	3
2	ENTWICKLUNG DES LEHRERGRUNDBEDARFS	4
	2.1 Berechnung des Lehrergrundbedarfs	4
	2.2 Absicherung des Lehrergrundbedarfs	9
3	PERSONALRESERVE ZUR VERMEIDUNG VON UNTERRICHTSAUSFALL	14
	3.1 Vertretungspool	15
	3.2 Vertretungsbudget	18
4	GESUNDHEITSMANAGEMENT	18
	4.1 Gesundheitliche Vorsorge	18
	4.2 Entlastung	20
	4.3 Gesundheitsmanagement	21
5	FÖRDERUNG VON TEILZEIT ZUR ENTLASTUNG VON LEHRKRÄFTEN	25
	5.1 Beantragung und Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung	25
	5.2 Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung	27
6	ABORDNUNG UND VERSETZUNG	28
	6.1 Vorbereitung und Durchführung von Abordnungen und Versetzungen	28
	6.2 Auswahlverfahren	29
7	SCHLUSS	30
	ANLAGE	34

Das vorliegende Konzept wurde von einer Arbeitsgruppe mit Vertretern des TMBWK und beider gewerkschaftlicher Spitzenorganisationen erstellt.

Leitung Kai Ziesenis/Jürgen Rexhäuser (TMBWK)

Mitglieder	DGB	tbb	TMBWK
	Torsten Wolf (GEW)	Helmut Liebermann (tbb)	Dr. Kerstin Baumgart
	Bärbel Brockmann (GEW)	Ute Fischer-Salzwedel (TPhV)	Jürgen Koch
	Steffi Kalupke (GEW)	Frank Fritze (TLV)	Dr. Hans-Peter Kuhr
	Heike Kandaschow (GEW)	Thilo Helms /BLV)	Peter Kuplich
			Birgit von Metzen
			Susanne Rusche

1 Vorbemerkungen

Thüringens Schulen sind leistungsfähig. Das untermauern wiederholt nationale und internationale Leistungsvergleiche. Engagierte Pädagoginnen und Pädagogen sind dabei der wichtigste Erfolgsfaktor.

Das Thüringer Ministerium für Bildung Wissenschaft und Kultur 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, Probleme lokalisiert und passgerechte Lösungen entwickelt. Das erste Ergebnis dieses Prozesses ist das hier vorliegende Personalentwicklungskonzept Schule.

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. Personalentwicklung dient ebenso der individuellen Weiterentwicklung. Sie soll zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen und eine bestmögliche berufliche Entwicklung unterstützen.

Der erste Schritt zur Entwicklung eines breit getragenen Personalentwicklungskonzeptes war die Zusammenführung der unterschiedlichen Sichten auf Schulentwicklung und das dafür notwendige Personal. Dabei galt es verschiedene Standpunkte aufzuzeigen und – wo immer möglich – vorhandene Widersprüche aufzulösen und Konsens zu finden.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung aus Vertretern des TMBWK und der gewerkschaftlichen Spitzenverbände hat sich der Komplexität der Personalplanung im Schulbereich angenommen, Schwerpunkte der Personalentwicklung benannt und in fünf Unterarbeitsgruppen Konzepte zu folgenden Themenbereichen entwickelt:

- Berechnung des künftigen Lehrerbedarfs
- Personalreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitszeitregelungen
- Abordnung und Versetzung

Eine zentrale Frage der Arbeitsgruppe Personalentwicklung war: Wie lassen sich rechnerisch vorhandene Personalüberhänge auf der einen Seite und realer Unterrichtsausfall auf der anderen Seite erklären? Eine wesentliche Erklärung liegt darin, dass die Fach- und Schultartspezifik des Lehrerberufes Grenzen des Personaleinsatzes setzt: Eine ausgebildete Mathematiklehrerin kann keinen Französischunterricht abdecken; eine Grundschullehrerin kann nicht ohne weiteres am Gymnasium eingesetzt werden. Ein zweiter Faktor sind räumliche Grenzen: Ein Lehrer aus Eisenach kann nicht zum Unterricht im Altenburger Land eingeteilt werden. Das Vorhandensein von Personal und dessen tatsächliche Einsatzmöglichkeit – zum Beispiel eingeschränkt durch (Langzeit-)Erkrankungen – wurde als dritter wesentlicher Punkt

ausgemacht. Alle drei Faktoren – spezifischer Bedarf, räumliche Grenzen und Einsatzmöglichkeit des Personals – wurden bei der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes Schule in den Blick genommen.

Das Personalentwicklungskonzept Schule betrachtet – abgestuft – die Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern, Sonderpädagogischen Fachkräften sowie Erzieherinnen und Erziehern. Richtet sich der Blick sowohl auf Lehrerinnen und Lehrer sowie auf Sonderpädagogische Fachkräfte, ist von Lehrkräften die Rede. Richtet sich der Blick auf alle Beschäftigten, wird von Pädagoginnen und Pädagogen gesprochen.

Das zur Personalentwicklung gehörende Themenfeld Weiterbildung wurde – da es im Zusammenhang aller drei Phasen der Lehrerbildung betrachtet werden soll – ausgeklammert und wird separat beraten.

Die Empfehlungen des TMBWK-Prüfberichtes zum weiteren Umgang mit Verbeamtungen im Lehrerbereich werden begrüßt und sollen als eigener Aspekt der Personalbindung aufgegriffen werden.

Die intensive Arbeit am Thüringer Personalentwicklungskonzept Schule hat gezeigt, dass erfolgversprechende Personalentwicklung nur als kontinuierlicher Prozess gedacht werden kann. Aus diesem Grund soll die gemeinsame Arbeit des Ministeriums und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen mit diesem Personalentwicklungskonzept nicht abgeschlossen sein, sondern kontinuierlich fortgesetzt werden. Ziel der weiteren Arbeit ist es, die Umsetzung der aufgezeigten Lösungen im Rahmen eines Monitorings zu begleiten, Erkenntnisse fortzuentwickeln bzw. Vorschläge zur Weiterentwicklung zu erarbeiten.

2 Entwicklung des Lehrergrundbedarfs

Ausgangspunkt des Personalkonzeptes Schule ist die Betrachtung des Lehrergrundbedarfes in Thüringen und seiner Entwicklung. Als Planungszeitraum wurden dabei zehn Schuljahre abgesteckt (2013/14 – 2022/23).

Der Lehrergrundbedarf beschreibt den sich aus den gültigen Rechtsvorschriften (Schulgesetz, Schulordnung, Stundentafel, Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres) abgeleiteten Personalbedarf zur Abdeckung des Unterrichts und der schulischen Aufgaben.

Die Bedarfsberechnungen wurden vom TMBWK vorgenommen und mit den Spitzenverbänden abgestimmt.

2.1 Berechnung des Lehrergrundbedarfs

Die Berechnung des künftigen Lehrergrundbedarfes erfolgt in zwei Schritten:

1. Ausgehend von der Bevölkerungsentwicklung für Thüringen und der Thüringer Schülerstatistik mit dem Basisjahr 2012/13 wird eine Schülerprognose errechnet.
2. Auf der Grundlage der Schülerprognose und der geltenden Regelungen wird der Lehrergrundbedarf für Unterricht und sonstige Aufgaben an staatlichen Schulen nach Schularten und Schulämtern ermittelt.

Ein vergleichender Zugang zur Bedarfsermittlung – zum Beispiel über einen Vergleich der Pro-Kopf-Ausgaben oder der Schüler-Lehrer-Relation in anderen Ländern – wird nicht verfolgt. Dieser Zugang wäre weder aufgabengerecht, noch würde er sich als Orientierungspunkt für die Weiterentwicklung der Thüringer Bildungspolitik eignen. Das zeigt der Vergleich der Bevölkerungsentwicklung bis 2020 und der Entwicklung der Schülerzahlen im gleichen Zeitraum.

Abbildung 1: Entwicklung der Gesamtbevölkerung nach Ländern 2010 – 2020

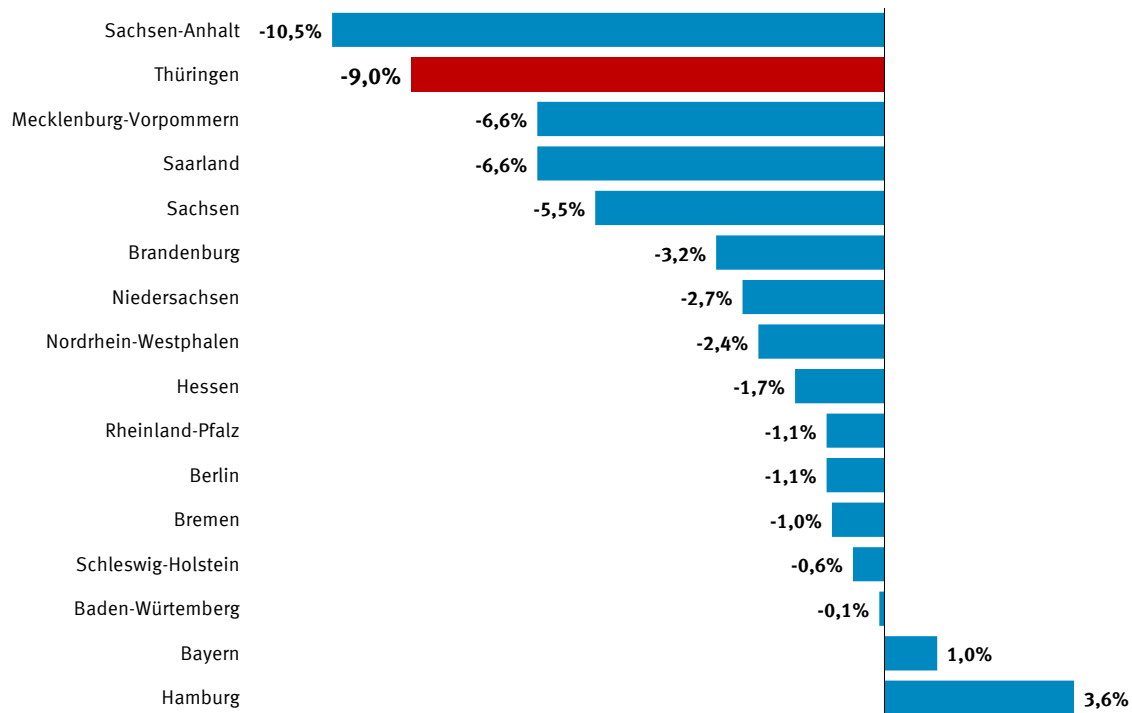
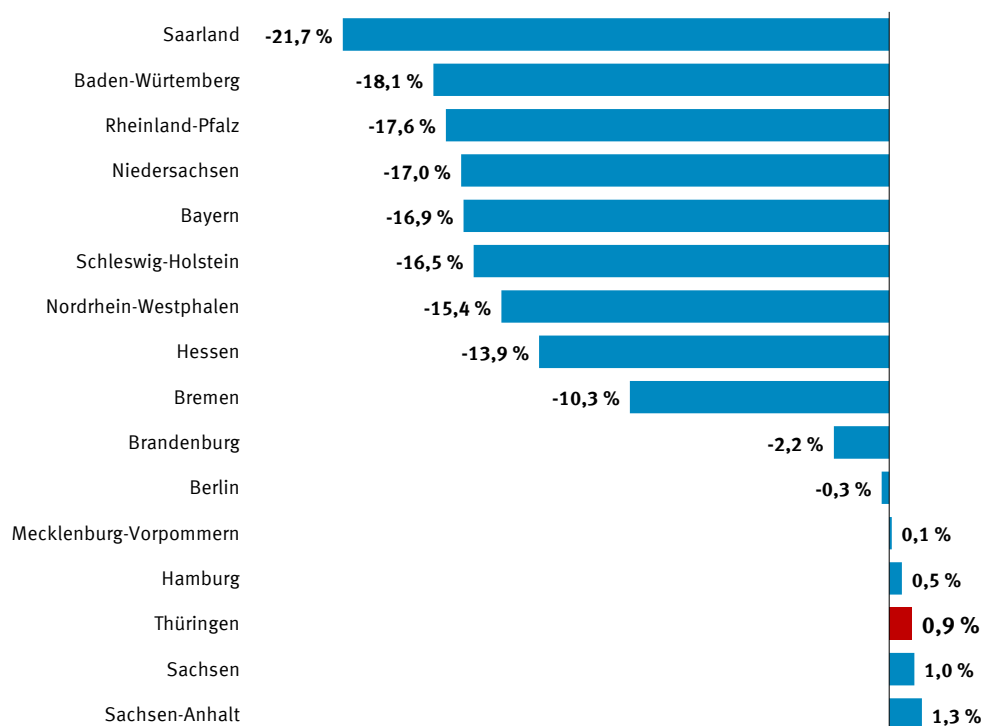


Abbildung 2: Entwicklung der Schülerzahlen nach Ländern 2010 – 2020



Quellen: Kultusministerkonferenz, PwC, Statistisches Bundesamt.

Während Thüringen in den kommenden Jahren deutlich an Einwohnern verliert (- 9 %), bleibt die Schülerzahl annähernd gleich (+0,9 %). Zeitgleich werden insbesondere in den Flächenländern West die Schülerzahlen rapide sinken. Das wird die derzeit noch bestehende Schüler-Lehrer-Relation in diesen Ländern erheblich verändern und an die derzeitigen Thüringer Werte annähern.

2.1.1 Schülerprognose

Zur Prognose der künftigen Schülerzahlen in Thüringen wird auf die Ergebnisse der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zurückgegriffen. Auf dieser Basis ergibt sich folgende generelle Schülerprognose:

Vorausberechnung der Schülerzahlen nach Schularten 2013/14 bis 2022/23								
Schuljahr	Grundschule	Regel-schule	Gymnasium/ Kolleg	Gemeinschafts-, Gesamt-schule	Förder-schule	Gesamt- ergebnis ABS	Berufs- bildende Schule	Gesamt- ergebnis
2013/14	64.405	46.551	52.203	11.048	7.949	182.156	51.674	233.830
2014/15	64.750	46.745	53.299	11.313	8.015	184.123	50.873	234.995
2015/16	65.063	46.689	54.123	11.533	8.045	185.455	50.886	236.341
2016/17	65.858	46.439	54.398	11.727	8.050	186.473	51.330	237.803
2017/18	66.521	46.200	54.516	11.908	8.085	187.230	51.956	239.186
2018/19	65.748	46.249	54.753	12.068	8.096	186.915	52.462	239.377
2019/20	64.135	46.328	54.877	12.209	8.072	185.621	52.788	238.410
2020/21	62.113	46.448	55.094	12.340	8.032	184.027	53.007	237.034
2021/22	59.760	46.636	55.343	12.445	7.989	182.174	53.153	235.327
2022/23	57.933	46.564	55.248	12.495	7.932	180.172	53.145	233.317

Basisdaten: Schulstatistik 2012/13, Bevölkerung am 31.12.2011 und 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Die Dynamik in den einzelnen Thüringer Schularten – insbesondere der Thüringer Gemeinschaftsschule – ist nicht absehbar. Das gewählte Verfahren berücksichtigt nur weitere demografische Entwicklung in den Altersstufen. Da im Bereich der berufsbildenden Schulen neben der Altersstruktur auch verändertes Wahlverhalten der Schülerinnen und Schüler und Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt eine Rolle spielen, sind die Berechnungen in diesem Bereich mit einer deutlich höheren Unsicherheit belegt als im Bereich der allgemein bildenden Schulen insgesamt.

Die Schülerzahlen an allgemein bildenden Schulen Thüringens werden in den nächsten fünf Jahren um insgesamt 4 Prozent steigen und in den nachfolgenden fünf Jahren wieder leicht sinken, so dass im Schuljahr 2022/23 annähernd die gleiche Schülerzahl besteht wie im Basisjahr 2013/14.

Regionale Besonderheiten – wie die unterschiedliche Entwicklung in den Ballungsräumen und im ländlichen Raum – werden zu abweichenden Tendenzen in den Thüringer Schulamtsbereichen führen:

Vorausberechnung der Schülerzahlen nach Schulamtsbereichen 2013/14 bis 2022/23

Schuljahr	Mittel-thüringen	Nord-thüringen	Ost-thüringen	Süd-thüringen	West-thüringen	Gesamt-ergebnis
2013/14	50.589	43.282	58.435	38.678	42.846	233.830
2014/15	51.403	43.165	58.697	38.624	43.107	234.995
2015/16	52.282	43.044	59.088	38.535	43.392	236.341
2016/17	53.274	42.966	59.454	38.460	43.648	237.803
2017/18	54.154	42.956	59.790	38.457	43.829	239.186
2018/19	54.765	42.776	59.803	38.254	43.780	239.377
2019/20	55.196	42.396	59.538	37.784	43.495	238.410
2020/21	55.501	41.942	59.178	37.256	43.156	237.034
2021/22	55.751	41.416	58.735	36.653	42.772	235.327
2022/23	55.966	40.844	58.150	36.001	42.356	233.317

Basisdaten: Schulstatistik 2012/13, Bevölkerung am 31.12.2011 und 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausbe-rechnung.

Die unterschiedlichen Entwicklungen der Schülerzahlen in den einzelnen Schulamtsberei-chen beruht auf der unterschiedlichen demografischen Entwicklung in den dazugehörigen Landkreisen und kreisfreien Städten. Somit ergibt sich für Mittelthüringen ein anderer Trend als die Gesamtentwicklung zeigt. Die Schülerzahlen steigen dort zum Beispiel über den gesamten Zeitraum geringfügig an.

2.1.2 Lehrergrundbedarfsprognose

Auf der Basis der Vorausberechnung der Schülerzahlen an staatlichen Schulen wird in einem nächsten Schritt der künftige Lehrergrundbedarf in Thüringen ermittelt. Dazu wird der sich aus den derzeitigen Rechtsvorschriften (Schulgesetz, Schulordnung, Stundentafel, Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres) abgeleitete Unterrichtsbedarf ins Verhältnis zu den erwarteten Schülerzahlen gesetzt und der Bedarf für weitere schulische Aufgaben hinzu-gerechnet. Der berechnete Gesamtbedarf wird in Vollzeitbeschäftigteneinheiten (VZB) darge-stellt.

Lehrergrundbedarf in VZB nach Schularten 2013/14 bis 2022/23

Schuljahr	Grundschule	Regel-schule	Gymna-sium/ Kolleg	Gemein-schafts-, Gesamt-schule	Förder-schule	Gesamt- ergebnis ABS	Berufs- bildende Schule	Gesamt- ergebnis
2013/14	3.458	3.651	3.339	636	1.572	12.656	2.059	14.715
2014/15	3.467	3.668	3.399	650	1.586	12.771	2.047	14.818
2015/16	3.478	3.664	3.441	662	1.593	12.838	2.055	14.893
2016/17	3.512	3.650	3.455	672	1.599	12.889	2.076	14.965
2017/18	3.537	3.635	3.462	683	1.604	12.922	2.101	15.023
2018/19	3.511	3.634	3.472	692	1.602	12.910	2.121	15.031
2019/20	3.444	3.636	3.474	700	1.592	12.846	2.131	14.977
2020/21	3.364	3.643	3.481	707	1.579	12.774	2.139	14.914
2021/22	3.268	3.652	3.491	713	1.565	12.689	2.145	14.833
2022/23	3.194	3.652	3.483	717	1.550	12.597	2.143	14.740

Der Bedarf für die Förderschulen enthält auch den Bedarf für den Gemeinsamen Unterricht außerhalb der Förderschulen.

Analog der Schülerzahlen wird sich auch der Lehrerbedarf regional unterschiedlich entwickeln. In der folgenden Tabelle ist der Lehrergrundbedarf in Vollzeitbeschäftigten-einheiten für die allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen nach Schulamtsbezirken dargestellt.

Lehrergrundbedarf in VZB nach Schulamtsbereichen 2013/14 bis 2022/24

Schuljahr	Mittel-thüringen	Nord-thüringen	Ost-thüringen	Süd-thüringen	West-thüringen	Gesamt- ergebnis
2013/14	3.024	2.577	3.771	2.579	2.764	14.715
2014/15	3.071	2.584	3.796	2.582	2.784	14.818
2015/16	3.115	2.584	3.819	2.578	2.798	14.893
2016/17	3.163	2.582	3.837	2.574	2.809	14.965
2017/18	3.203	2.582	3.851	2.572	2.815	15.023
2018/19	3.232	2.575	3.850	2.562	2.812	15.031
2019/20	3.251	2.556	3.836	2.538	2.796	14.977
2020/21	3.266	2.536	3.819	2.512	2.780	14.914
2021/22	3.279	2.511	3.798	2.482	2.763	14.833
2022/23	3.290	2.485	3.771	2.450	2.744	14.740

2.2 Absicherung des Lehrergrundbedarfs

Der Berechnung der Lehrerbedarfsprognose schließt sich eine Analyse des zu erwartenden Ersatzbedarfes an. Dabei geht es um die Annäherung an die entscheidende Frage, wie viele Einstellungen rechnerisch notwendig sind, um Unterrichtserfüllung und die Erfüllung der sonstigen Aufgaben aus den einschlägigen Rechtsvorschriften auch in den kommenden Jahren fachgerecht sicherzustellen. Auch bei der Berechnung des Ersatzbedarfes wird in zwei Schritten vorgegangen:

1. Auf der Basis des derzeitigen Personalbestandes wird die Bestandsentwicklung ermittelt.
2. Die Bestandsentwicklung wird mit der Bedarfsentwicklung verglichen und zeigt unter dem Strich den rechnerischen Einstellungsbedarf zur Grundabsicherung von Unterricht und schulischen Aufgaben.

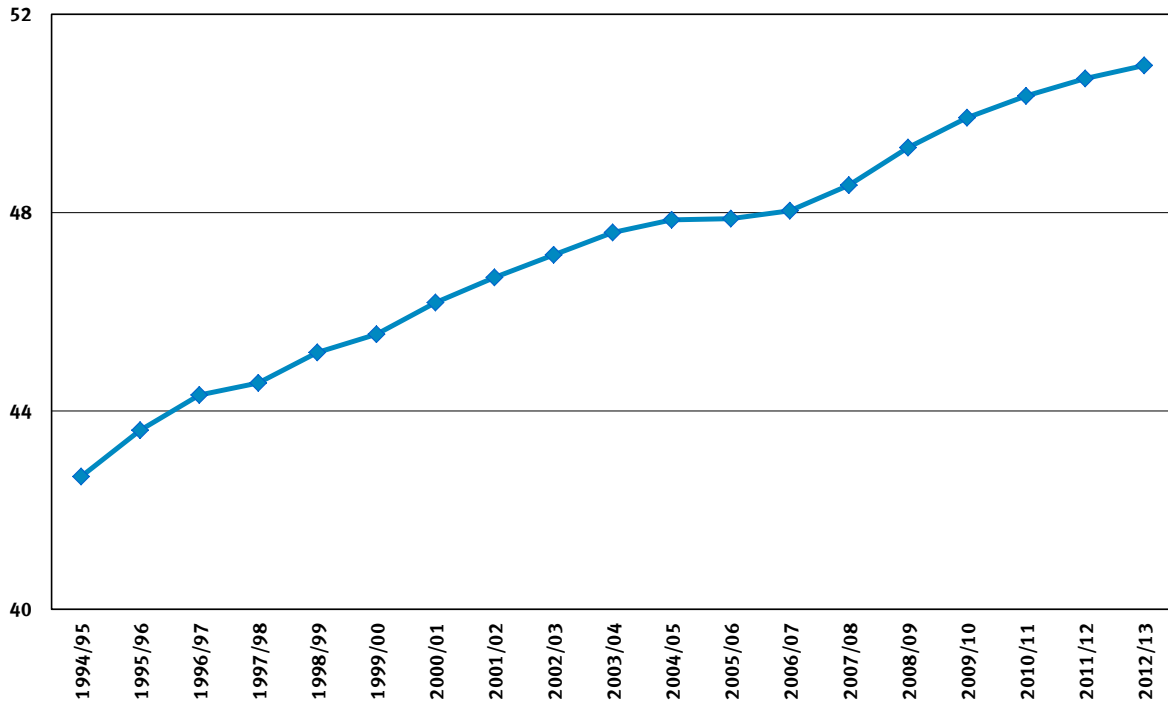
2.2.1 Entwicklung des Personalbestands

Bereits Mitte der 90er Jahre wurde deutlich, dass der Personalbestand an den Thüringer Schulen den drastisch sinkenden Schülerzahlen angepasst werden muss. Als Reaktion folgten Nachqualifizierungen für neue Unterrichtsfächer sowie Arbeitszeitvereinbarungen (z. B. Floating/Teilzeitverbeamtungen). Die Thüringer Pädagoginnen und Pädagogen haben damit einen wichtigen Beitrag zur Ausgestaltung des demografischen Wandels an den Thüringer Schulen erbracht.

2008 unterbrach die geänderte Regelung für Beamte (Hintergrund: Gerichtsentscheidungen gegen die Praxis der Teilzeitverbeamtung) die Personalanpassung. Trotz weiter sinkender Schülerzahlen (Tiefpunkt: 2009/10) stieg damit der Personalbestand wieder an. Im Ergebnis entstand ein zusätzlicher Überhang an Personal.

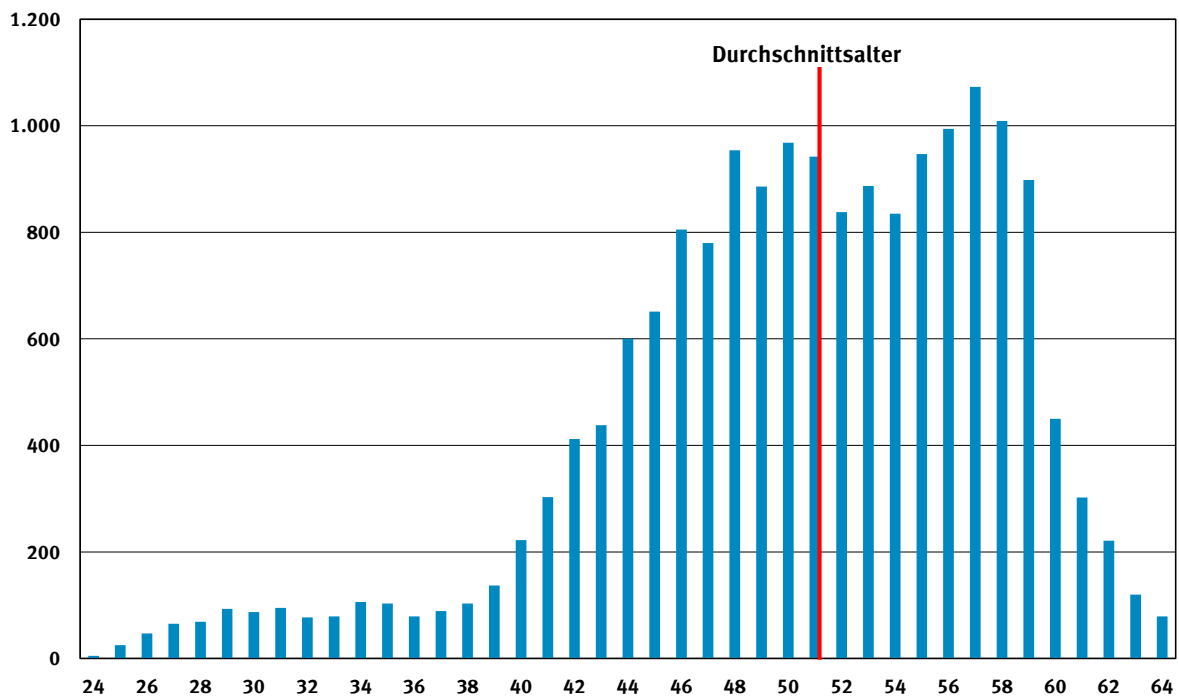
Der in den vergangenen Jahren auf Kosten von Neueinstellungen gewählte Anpassungsprozess veränderte Schritt für Schritt die Altersstruktur der Lehrerschaft in Thüringen. Im Schuljahr 1994/95 betrug das Durchschnittsalter der Lehrer 42,1 Jahre. Die Altersgruppen unter 45 Jahren waren stark besetzt. Im Schuljahr 2008/09 wurde bereits ein Durchschnitt von 49,5 Jahren erreicht. Dieser ist bis heute weiter gestiegen. Im Schuljahr 2012/13 betrug das Durchschnittsalter der Lehrer 51 Jahre.

Abbildung 3: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Lehrerschaft



Auf Grund des hohen Durchschnittsalters wird es im Betrachtungszeitraum zu deutlich steigenden Zahlen des Dienstaustrittes aus Altersgründen kommen.

Abbildung 4: Altersstruktur der Lehrer im Schuljahr 2012/13



Für die Vorausberechnung der absehbaren Veränderungen im Personalbestand entschied sich die Arbeitsgruppe zwei Varianten zu berechnen.

- Variante 1 (Vertragsfortschreibung) berechnet die Bestandsänderungen auf der Basis der personengenauen Fortschreibung der Verträge (Ausscheiden nach Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze bzw. nach derzeit bekanntem Vertragsstand – z. B. bei Befristungen).
- Variante 2 (Altersübergangsquote) berechnet die Bestandsänderungen auf der Basis des derzeitigen realen Austrittsverhaltens. Dabei wird der häufig vorgezogene Austritt aus dem Arbeitsleben berücksichtigt.

Bestandsentwicklung – Vergleich beider Verfahren in VZB

Schuljahr	Bestandsentwicklung in VZB geleistet		Reduzierung zum Vorjahr	
	Vertragsfortschreibung	Altersübergangsquoten	Vertragsfortschreibung	Altersübergangsquoten
2013/14	17.008	16.771		
2014/15	16.911	16.382	-97	-389
2015/16	16.700	15.760	-211	-622
2016/17	16.444	15.032	-256	-728
2017/18	16.130	14.266	-313	-766
2018/19	15.733	13.421	-397	-845
2019/20	15.133	12.559	-600	-862
2020/21	14.557	11.553	-576	-1.006
2021/22	13.609	10.583	-947	-970
2022/23	12.725	9.652	-884	-931

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung hat sich darauf verständigt, beide Modelle zu berücksichtigen. Jede dieser Varianten hat Vor- und Nachteile. Variante 1 stellt eine vertraglich gesicherte Planungsgröße dar, allerdings ist der exakte Austrittszeitpunkt bei Beschäftigten ohne Vertrag nicht bekannt und wird mit dem gesetzlichen Renten- oder Pensionseintrittszeitpunkt gerechnet. Variante 2 zeigt, dass die tatsächliche Reduzierung des Personalbestandes in einzelnen Jahresscheiben höher ausfallen kann. Sie ist aber mit einem statistisch wahrscheinlichen Renten- oder Pensionseintrittszeitpunkt berechnet und enthält daher notwendigerweise Unsicherheiten. Die eine Variante stellt innerhalb des Betrachtungszeitraum eine Minimal-, die andere die Maximalberechnung dar.

Die zu erwartende Entwicklung des Personalbestandes vollzieht sich in den Schularten und den Fachbereichen unterschiedlich und wird sich auch regional unterscheiden.

Lehrerbestandsentwicklung in VZB nach Schulamtsbereichen (Variante 1)						
Schuljahr	Mittel-thüringen	Nord-thüringen	Ost-thüringen	Süd-thüringen	West-thüringen	Gesamt-ergebnis
2013/14	3.491	2.965	4.442	2.987	3.123	17.008
2014/15	3.497	2.951	4.390	2.974	3.098	16.911
2015/16	3.459	2.920	4.323	2.935	3.063	16.700
2016/17	3.404	2.883	4.258	2.890	3.010	16.444
2017/18	3.330	2.839	4.164	2.842	2.956	16.130
2018/19	3.250	2.763	4.051	2.782	2.887	15.733
2019/20	3.157	2.646	3.891	2.654	2.785	15.133
2020/21	3.061	2.534	3.739	2.544	2.679	14.557
2021/22	2.871	2.347	3.498	2.378	2.515	13.609
2022/23	2.694	2.208	3.270	2.186	2.367	12.725

Lehrerbestandsentwicklung in VZB nach Schulamtsbereichen (Variante 2)						
Schuljahr	Mittel-thüringen	Nord-thüringen	Ost-thüringen	Süd-thüringen	West-thüringen	Gesamt-ergebnis
2013/14	3.440	2.897	4.366	2.994	3.074	16.771
2014/15	3.365	2.827	4.272	2.920	2.999	16.382
2015/16	3.251	2.710	4.112	2.804	2.883	15.760
2016/17	3.110	2.582	3.935	2.659	2.746	15.032
2017/18	2.956	2.452	3.736	2.517	2.604	14.266
2018/19	2.800	2.294	3.525	2.353	2.450	13.421
2019/20	2.641	2.137	3.312	2.180	2.289	12.559
2020/21	2.450	1.957	3.058	1.986	2.102	11.553
2021/22	2.260	1.791	2.811	1.792	1.929	10.583
2022/23	2.083	1.627	2.580	1.612	1.749	9.652

2.2.2 Lehrerersatzbedarf an allgemein bildenden Schulen

Für die Prognose des Ersatzbedarfes ist ein weiterer Schritt nötig. Die Entwicklung des Personalbestandes muss dem zukünftigen Bedarf gegenübergestellt werden. Allerdings: Spätestens ab diesem Stadium operiert eine Berechnung mit einem hohen Grad unsicherer Faktoren.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung hat sich entschieden, die Ermittlung des künftigen Ersatzbedarfes in einem ersten Schritt allein auf die allgemein bildenden Schulen zu beziehen, da die zuvor beschriebenen Unsicherheiten im Bereich der berufsbildenden Schulen zu groß sind. Unter der Berücksichtigung der zwei Varianten der Bestandsentwicklung ergibt sich an den einzelnen allgemein bildenden Schularten folgender Ersatzbedarf bis zum Schuljahr 2022/23:

- Variante 1 Vertragsfortschreibung: 2.700 VZB
- Variante 2 Altersübergangsquoten: 5.075 VZB

Abbildung 5: Variante 1 (Vertragsfortschreibung): 2.700 VZB

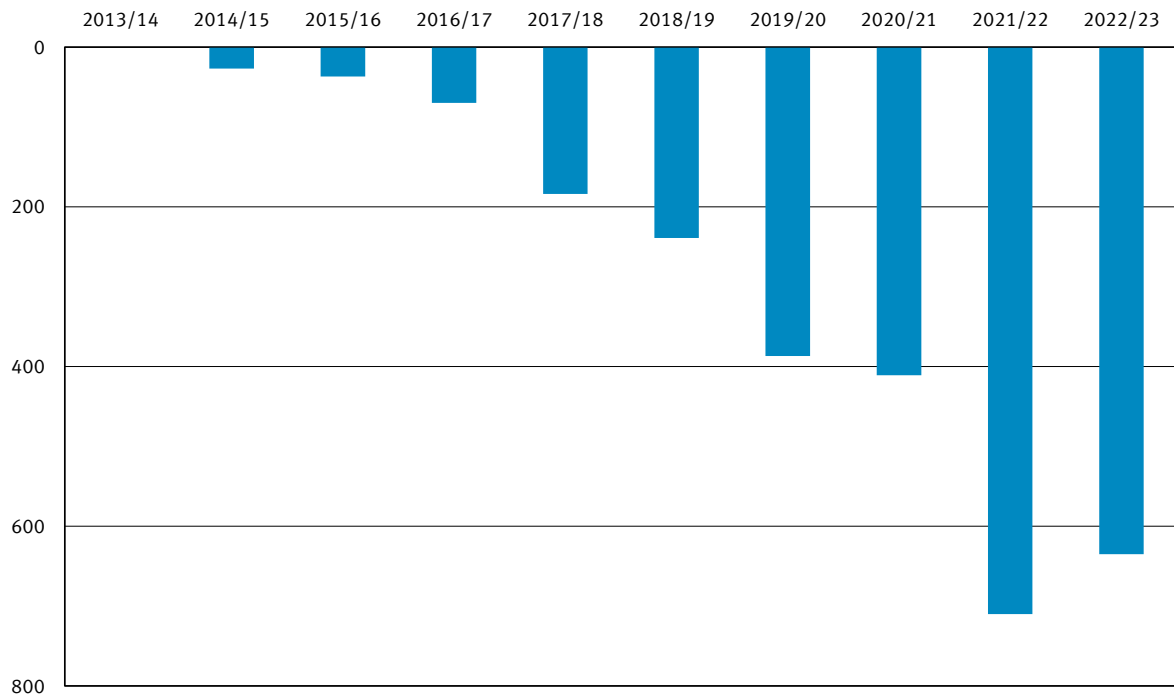
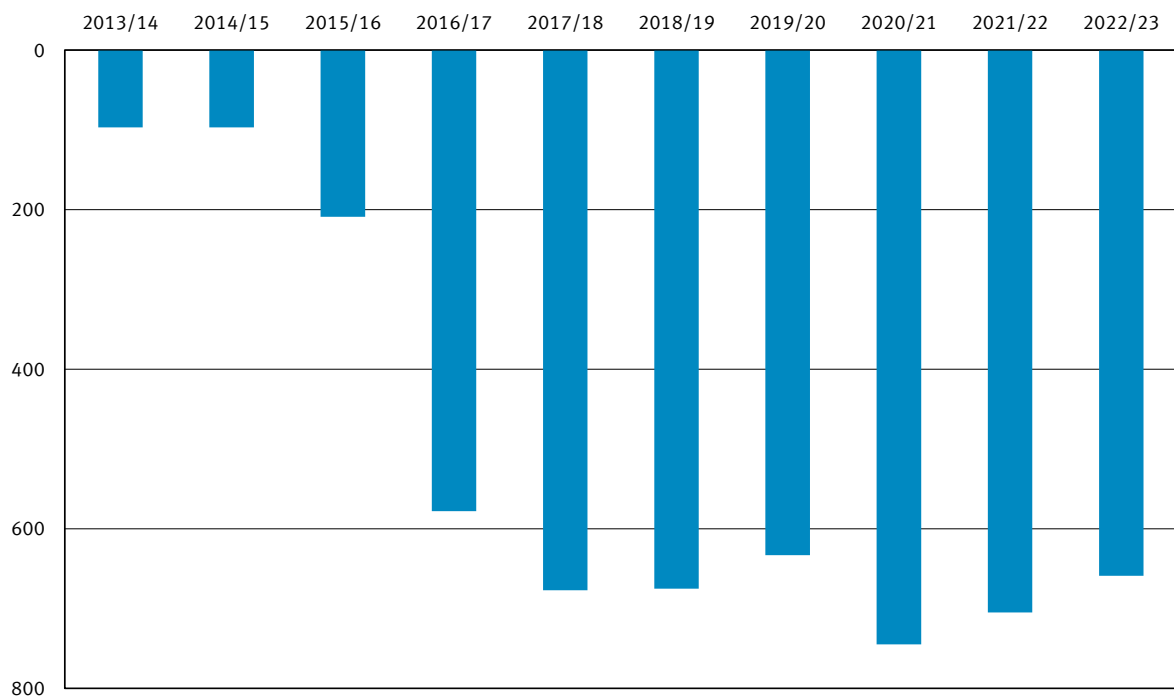


Abbildung 6: Variante 2 (Altersübergangsquoten) 5.075 VZB



Diese Zahlen stellen einen ersten Näherungswert dar. Noch nicht berücksichtigt sind räumliche Faktoren. Unter Beachtung dieser räumlichen Faktoren steigt der Bedarf: modellhaft anhand der Schulamtsbereiche berechnet allein in Variante 2 um ca. 580 VZB im gesamten Betrachtungszeitraum. Eine weitere, nicht vernachlässigbare Rolle bei der Ermittlung des künftigen Ersatzbedarfes spielt neben der Schulart und der räumlichen Faktoren die Fachspezifik.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung begrüßt den derzeitigen Einstellungskorridor von jeweils 400 VZB in den Jahren 2013 und 2014 zur Bedarfsdeckung. Als weitere Schritte werden vereinbart:

- Eine Verfeinerung der Ersatzbedarfsprognose unter Berücksichtigung der Schulart, der räumlichen Faktoren und der Fachspezifik. Diese Prognose soll bis Ende 2013 vorliegen.
- Eine jährliche Aktualisierung der Berechnungen, um neue Entwicklungen oder Änderungen in den Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können.
- Die Berücksichtigung der Ergebnisse bei der zukünftigen Einstellungsplanung.
- Die Erstellung einer ebenso konkreten Bedarfsanalyse für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Sonderpädagogische Fachkräfte.

Gute Schule braucht zur Erfüllung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrags motiviertes und gut qualifiziertes Personal, welches in ausreichender Anzahl vor Ort zur Unterrichtsabdeckung und individuellen Förderung zur Verfügung stehen muss.

3 Personalreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall infolge von Krankheit

Den Schulen und Schulämtern stehen nach Jahren mit Personalüberhang künftig nur die Lehrkräfte und Erzieher im Umfang des Grundbedarfs nach der jeweils gültigen Verwaltungsvorschrift für die Organisation des Schuljahres zur Verfügung. Die Absicherung von Vertretungsunterricht ist dann nur in sehr engen Grenzen möglich.

Das neue Modell der Personalreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall infolge von Krankheit soll die Schulämter in die Lage versetzen, eigenverantwortlich Personalmaßnahmen treffen zu können, die den Unterrichtsausfall minimieren. Der Unterricht und das Hortangebot können planmäßiger abgesichert werden und die Lehrkräfte und Erzieher werden entlastet.

Das TMBWK installiert zur Vermeidung von Unterrichtsausfall infolge von Krankheit über den Grundbedarf der Schulen entsprechend der Verwaltungsvorschrift für die Organisation des Schuljahres hinaus eine Personalreserve. Sie umfasst vorerst Ressourcen in einem Umfang von 4 Prozent des Grundbedarfs und wird jährlich angepasst.

Die Personalreserve setzt sich aus einem Vertretungspool und einem Vertretungsbudget zusammen. Der Vertretungspool soll bei entsprechender Bewerberlage mindestens 75 Prozent der Personalreserve umfassen. Die verbleibenden Ressourcen werden als Vertretungsbudget zur Verfügung gestellt.

Beispielhaft wird dies für das Schuljahr 2012/13 dargestellt (Angaben in VZB).

Schulart	Grundbedarf Lehrer	Personal- reserve 4 %	Grundbedarf Erzieher/ SPF	Personal- reserve 4 %
Grundschule	3.459	138	603 inklusive TGS	24 inklusive TGS
Regelschule/ Gemeinschaftsschule	3.935	158	0	0
Gymnasium/ Gesamtschule/ Kolleg	3.535	141	0	0
Förderschule	1.565	63	585	24
Berufsbildende Schule	2.128	85	0	0
Summe (VZB-Einheiten)	14.622	585	1.188	48
davon VZB im Vertretungspool		439		36
davon VZB-Äquivalent im Vertretungsbudget		146		12

Mit dem Aufbau einer Personalreserve wird so bald wie möglich begonnen. Die für die Personalreserve notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen werden derzeit durch den Doppelhaushalt 2013/14 beschränkt. Dazu werden unverzüglich Verhandlungen mit dem Thüringer Finanzministerium (TFM) zur Ausgestaltung und Finanzierung der Personalreserve aufgenommen.

Der Unterrichtsausfall kann mit einer Personalreserve verringert, jedoch nicht völlig vermieden werden. Einerseits ist Ausfall am ersten Tag einer Krankmeldung nicht auszuschließen, da in der Regel zunächst eine Abordnung zu verfügen ist. Andererseits muss auch mit der Erkrankung im Vertretungspool befindlicher Lehrer gerechnet werden. Insbesondere in Zeiträumen mit erhöhtem Krankenstand (Grippewelle) wird die Vertretungsreserve den Bedarf nicht vollständig decken können. Und: Neben Krankheit gibt es weitere Gründe für Unterrichtsausfall.

Die Vertragspartner vereinbaren, weitere Instrumente zur Vermeidung von Unterrichtsausfall infolge von Fort- und Weiterbildung zu prüfen.

3.1 Vertretungspool

Das TMBWK stellt den Schulämtern einen Vertretungspool zur Verfügung, der auf die Anzahl der im jeweiligen Schulamtsbereich tätigen Lehrkräfte und Erzieher abgestimmt ist. Die Schulämter besetzen die jährlich zur Verfügung stehenden Stellen proportional zur Anzahl der tätigen Lehrkräfte und Erzieher in den Schularten und Fächern (siehe Modellrechnung). Vorrangig sind Lehrkräfte für die Fächer zu gewinnen, die einen hohen quantitativen Anteil der

Stundentafel einnehmen. Die übrigen Fächer sollten durch die Zweitfächer dieser Lehrkräfte abgedeckt werden.

Die Einstellung der Lehrerreserve erfolgt unbefristet. Die Tätigkeit im Vertretungspool ist auf einen Zeitraum von maximal 2 Jahren befristet. Lehrer im Vertretungspool können sich auf vakante Stellen im Schuldienst im Wege der Versetzung bewerben. Sollten sie hierfür einen Zuschlag erhalten, wird im Gegenzug die frei werdende Stelle im Vertretungspool nachbesetzt.

Die Lehrkräfte werden der künftigen Stammschule zugeordnet und von dieser als Stammpersonal geführt, aber nicht auf deren Bestand angerechnet. Sofern kein Einsatz zur Vertretung erfolgen muss, werden sie zur individuellen Förderung, Doppelbesetzung oder zu Vertretungsunterricht eingesetzt und haben die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln. Ihr Einsatz als Vertretungslehrkraft an gleichzeitig maximal 2 verschiedenen Schulen wird durch das zuständige Staatliche Schulamt koordiniert. Die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Vertretungskräfte wird um 1 bis 2 Lehrerwochenstunden entsprechend der besonderen Belastung durch das Schulamt reduziert. Darüber hinaus entscheidet das TMBWK auf Antrag des Schulamtes über die Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl um insgesamt 3 bis 4 Lehrerwochenstunden entsprechend der besonderen Belastung. Es soll der vermehrte Arbeitsaufwand ausgeglichen und die Bereitschaft gefördert werden, solche Stellen anzunehmen. Die Entscheidung wird im Einzelfall unter Beachtung der konkreten Situation des Vertretungslehrers und der Einsatzschule(n) getroffen.

Der Bedarf für die Personalreserve erhöht sich um den Umfang der Absenkung der gewährten Pflichtstundenzahl der Vertretungskräfte.

Ausgestaltungsmodell Vertretungspool

Der Vertretungspool hat eine fachspezifische Struktur, die quantitativ dem Anteil des Personalbedarfs der Schularten und innerhalb der Schularten dem jeweiligen Anteil der Stundentafel (in den folgenden Übersichten Anteil genannt) entspricht.

Die quantitativ ermittelte Personalreserve für das Basisschuljahr 2012/2013 hätte beispielhaft in den ausgewählten Schularten folgende fachspezifische Struktur (Angaben in VZB):

Grundschule			Regelschule, Thüringer Gemeinschaftsschule			Gymnasium, Gesamtschule, Kolleg		
Fach	Anteil	VZB	Fach	Anteil	VZB	Fach	Anteil	VZB
EN	3,4	12	AS	0,4	1	AS	0,6	1
ET	4,8	16	BI	1,8	4	BI	4,6	7
ER	1,9	6	CH	1,8	4	CH	3,8	6
FR	0,1	0	DE	11,1	24	DE	12,1	20
KR	0,5	2	EN	9,8	22	EN	10,5	17
KU	4,4	15	ET	3,8	8	ET	3,1	5
MU	4,4	15	ER	1,2	3	ER	1,6	3
SG	5,6	19	FR	1,9	4	FR	3,7	6
SP	10,1	34	GE	2,8	6	GE	4,6	7
WE	5,6	19	GG	2,8	6	GG	3,2	5
			KR	0,3	1	IF	0,5	1
			KU	2,8	6	KR	0,4	1
			MA	10,3	24	KU	3,8	6
			MU	2,8	6	LA	2,6	4
			PH	1,8	4	MA	12,5	20
			SK	1,3	3	MU	3,9	6
			SP	8,3	18	PH	3,9	6
			WRT	6,6	14	SK	1,1	2
						SN	1,2	2
						SP	8	13
						WRT	1,8	3

Hinweis zu Grundschule:

Die Ausbildung der Lehrer der Grundschulen umfasst grundsätzlich die Fächer Deutsch, Mathematik und Heimat- und Sachkunde sowie ein weiteres Fach der Stundentafel. Die Berechnung weist deshalb lediglich das weitere Fach auf.

3.2 Vertretungsbudget

Das TMBWK stellt den Schulämtern ein Vertretungsbudget zur Verfügung, das auf die Anzahl der im jeweiligen Schulamtsbereich tätigen Lehrkräfte und Erzieher abgestimmt ist. Die Schulämter akquirieren im Bedarfsfall geeignetes und qualifiziertes Personal. Das Vertretungsbudget wird gemäß den Bedingungen der Personalbudgetierung („Geld statt Stelle“) verwendet.

Aus dem Vertretungsbudget kann auch kurzfristig notwendige Mehrarbeit von Stammpersonal finanziell im Rahmen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung abgegolten werden. Die bisher vorgegebene Beschränkung, dass Schulleiter nur dann abgeltungsfähige Mehrarbeit anordnen oder genehmigen dürfen, wenn diese in Freizeit abgegolten werden kann, wird aufgehoben. Das TMBWK passt die Richtlinie zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit entsprechend an. Die geänderte Richtlinie soll mit Beginn des Schuljahres 2014/15 in Kraft treten.

4 Gesundheitsmanagement

Gesundheitsfördernde Bedingungen sind eine Voraussetzung für den dauerhaften Erfolg von pädagogischer Arbeit. Nur gesunde Pädagogen werden die Leistungsstärke und -bereitschaft besitzen, die für die Entwicklung guter Schulen notwendig sind.

Die demokratische Schulkultur spielt eine Schlüsselrolle bei den Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Pädagogengesundheit. Die Förderung der Pädagogengesundheit ist eine gemeinsame Aufgabe des TMBWK, der Staatlichen Schulämter, der Schulleitungen und der Pädagogen selbst. Die Thüringer Schulen müssen auf ihre Verhältnisse und Bedingungen zugeschnittene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickeln. Eine breite Partizipation aller Beteiligten ist für eine umfassende Gesundheitsförderung unumgänglich.

Die Erhaltung und Förderung der Pädagogengesundheit wird durch die gesundheitliche Vorsorge und die Vermeidung von Überbelastungen wesentlich bestimmt. Auch die Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit trägt dazu bei, die Motivation der Pädagogen zu stärken.

Die Gesundheit der Pädagogen ist eine wesentliche Komponente zur Vermeidung von Unterrichtsausfall vor allem infolge psychischer Erkrankungen. Aufgabe der an der Pädagogengesundheit Mitwirkenden ist das Bewusstmachen von Krankmachern und die Reduzierung von Belastungen durch berufsfremde Aufgaben.

4.1 Gesundheitliche Vorsorge

An der gesundheitlichen Vorsorge der Lehrkräfte und Erzieher wirken der Pädagoge selbst, seine Kolleg(Inn)en und seine Vorgesetzten gleichermaßen mit. Gemeinsame Netzwerke der Schule, des Schulamtes und des Schulträgers sowie des TMBWK steuern die Aktivitäten. Externe Partner werden hinzugezogen und unterstützen diesen Prozess.

Berufliche Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten, ein wertschätzendes Führungsverhalten, kooperative Arbeitsformen, flexible und mitarbeiterorientierte Arbeitszeitregelungen sowie ein kollegiales und sozial unterstützendes Verhalten innerhalb der Mitarbeiterschaft sind Kennzeichen einer gesundheitsförderlichen Schulkultur.

Durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen werden Fehlbelastungen der Beschäftigten vermindert.

Im Sinne der Integration, Förderung und Beschäftigungssicherung Betroffener wird die Integrationsvereinbarung zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am beruflichen Leben für den Geschäftsbereich des TMBWK (RIV) konsequent umgesetzt.

Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs.2 SGB IX erfolgt auf der Grundlage der RIV.

Die Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe ist konsequent fortzusetzen.

Der vorgesetzten Dienststelle der Schule obliegt die Festlegung der Kontextbedingungen. Diese umfassen die Einstellung des benötigten Personals, das Erstellen von Arbeitszeitmodellen, die Veranlassung von Beförderungen und Höhergruppierungen, die Installation eines Vertretungspools, ein wirksames BEM sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel für die Erhaltung und Förderung der Pädagogengesundheit und Vorsorgeleistungen, z. B. Impfungen.

Es werden Angebote und Beratungsmöglichkeiten unterbreitet. Exemplarisch seien genannt:

- Betriebsärztliche Betreuung durch den Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst (BAD)
- Sprechstunde der Schulpsychologen für Lehrkräfte und Erzieher
- Gemeinsame Schulung der Schulleiter mit den Örtlichen und Bezirkspersonalräten zu gesundheitsbewusstem Arbeiten in der Schule
- Fortbildungsangebote, auch in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Thüringen, den Krankenkassen sowie dem Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM) zu Themen wie:
 - Gezieltes Coaching (z.B. nach dem Freiburger Modell)
 - Kommunikationstraining
 - Konfliktbewältigung
 - Stimmtherapie
 - Stimmtraining
 - Stressbewältigung
 - Training zum Zeitmanagement

Der Schulleiter als Vorgesetzter trägt die Verantwortung für die Organisations-, Unterrichts- und Personalentwicklung der Schule. Ihm obliegt die Personalplanung für die ihm durch das Schulamt zugewiesenen Lehrkräfte und Erzieher. Er hat im Rahmen seiner Fürsorge- und Aufsichtspflicht für die Umsetzung des Gesundheitskonzepts zu sorgen. Dieses enthält auch Maßnahmen zur Minderung von arbeitsbedingtem Stress und psychischer Belastung.

- Der Schulleiter ist an der Schule präsent. Aufgaben außerhalb der Schule (Abordnung etc.) beanspruchen dauerhaft höchstens 25 Prozent seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Er qualifiziert sich ständig zu allen Fragen von Schulleitung.
- Er führt die Schule nach den Grundsätzen einer demokratischen Schulkultur und optimiert Anzahl, Inhalte und Umfänge von Konferenzen. Die Personalplanung und den Personaleinsatz gestaltet er transparent. Im Rahmen der Personalentwicklung führt er Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche. Auf eigenen Wunsch kann der Mitarbeiter einen Vertreter des Personalrates hinzuziehen. Das TMBWK erstellt in Abstimmung mit dem HPR Schule einen Leitfaden für die Durchführung des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs. Der Leitfaden soll mit Beginn des Schuljahres 2014/15 in Kraft treten.
- Der Schulleiter arbeitet mit dem Schulträger und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen.

Der Schulträger unterstützt die gesundheitliche Vorsorge der Beschäftigten durch die Absicherung eines ordnungsgemäßen Schulbetriebs und Unterrichts sowie durch die Intensivierung des Arbeitsschutzes, insbesondere in Bezug auf Barrierefreiheit, Unfallschutz, Schallschutz, Schutz vor Feinstaubbelastung (Reinigung), Schutz vor CO₂-Belastung, Sonnenschutz und Beleuchtung. Die Schulbaurichtlinie soll entsprechend erweitert werden.

Die Pädagogen etablieren in den Einrichtungen eine Schulkultur, die von Kooperations- und Kompromissbereitschaft ebenso wie von Feedbackkultur auch in Form von gegenseitiger Hospitation geprägt ist. Bei der Installation eines Pausenmanagements an den Einrichtungen ist auch die Eigeninitiative jedes Einzelnen gefragt.

4.2 Entlastung

Mit den Ressourcen, die die Lehrkräfte und Erzieher mit ihrer Arbeitsbereitschaft und –kraft dem System Schule zur Verfügung stellen, ist verantwortungsbewusst umzugehen. Sie sollten auf die Kernaufgaben ausgerichtet sein und in peripheren Bereichen Entlastung erfahren. Folgende Maßnahmen sind angezeigt:

- Der Verwaltungsaufwand, den Schulleitung, die Lehrkräfte und Erzieher zu leisten haben, muss minimiert werden. Beratungen, Konferenzen und andere schulische Dienstverpflichtungen sind im Jahresplan der Schule terminlich zu optimieren. Eine Arbeitsgruppe soll unter Beteiligung des HPR Schule durch Verwaltungsaufgaben resultierende Belastungsfaktoren evaluieren und Vorschläge zur Entlastung unterbreiten.
- Eine dauerhafte Personalbesetzung der Schule entlastet die Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher von zusätzlichen Aufgaben in der Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung von temporären schulischen Verpflichtungen, die aus Mangel an Stammpersonal resultieren. Vertretungsunterricht innerhalb der Schule belastet auch die gesunden Lehrkräfte und Erzieher. Deshalb trägt eine Personalreserve (siehe Kapitel 3) zur Ausfallminimierung und Vermeidung von Folgeerkrankungen bei. Hierzu ist der notwendige Stellenpool noch zu schaffen.
- Die Eigenverantwortung der Lehrkräfte und Erzieher für ihren individuellen Aufgabenbereich wird durch Angebote, wie Handreichungen und Fortbildungen zu neuen Lehrplänen, unterstützt. Diese müssen bei neuen Aufgaben rechtzeitig vorliegen.

- Neue bildungspolitische Schwerpunkte, wie die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, dürfen nicht zu zusätzlichen Belastungen führen. Evaluationen müssen, wo es nötig ist, für zeitnahe Korrekturen sorgen.
- Lehrkräfte und Erzieher sollten in die Lage versetzt werden, individuellen Einfluss auf ihre Arbeitszeit in Form von Teilzeitangeboten zu nehmen. Sie können durch gezielte, auch temporäre, Veränderungen für eine persönliche Entlastung sorgen.
- Im Rahmen des BEM sind zeitweise Einsatzmöglichkeiten, welche die Wiedereingliederung der Pädagogen fördern, vorzuhalten. Hierzu zählen beispielsweise der Einsatz in der Krankenhaus- und Hausbeschulung oder in der Zweitbesetzung im Unterricht. Durch diesen Einsatz sollte befristet vollumfänglicher Einsatz in Schule oder Hort vermieden werden.
- Die Aufgaben der Lehrkräfte und Erzieher sind in der Dienstordnung zu aktualisieren. Dabei müssen die unteilbaren Aufgaben bei der Individualisierung des Lehr- und Lernprozesses verankert werden. Hierzu legt das TMBWK bis zum Beginn des Schuljahres 2014/15 Vorschläge vor.
- Die Personalzuweisung muss kontinuierlich an die bildungspolitischen Anforderungen und an die neuen Rahmenbedingungen angepasst werden.
- Ein professionelles Hilfe- bzw. Unterstützungsmanagement des Schulamts in schwierigen pädagogischen Situationen an der Schule ist zu schaffen.

Durch gemeinsame Bemühungen und in Verantwortung aller beteiligten Personen und Institutionen wird es gelingen, ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen und motivierte, leistungsstarke und gesunde Pädagoginnen und Pädagogen an den Schulen des Freistaates zu beschäftigen.

4.3 Gesundheitsmanagement

Die oben beschriebenen Kernbereiche der Pädagogengesundheit sind perspektivisch zu einem umfassenden Gesundheitsmanagement zu entwickeln. Es vernetzt die einzelnen Handlungsebenen. Die folgenden rechtlichen Verordnungen bilden die Grundlage:

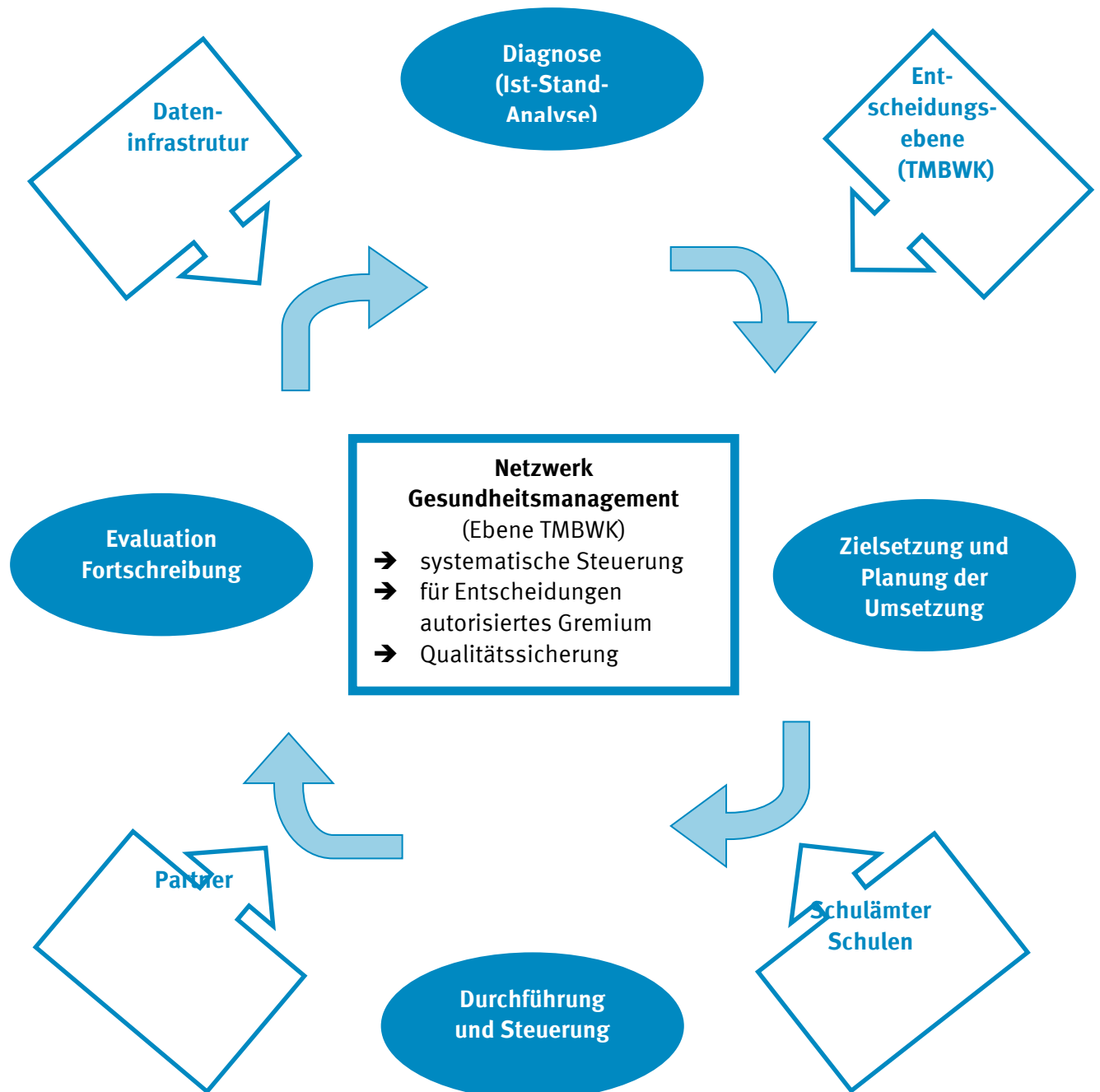
- SGB IX
- RIV
- Rahmendienstvereinbarung Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe
- Leitfäden zum Personalmanagement
- Arbeitsschutzgesetz
- Vorschriften/Richtlinien der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Kultusministerkonferenz (KMK)

■ Datenschutz

Für die Erlangung des erforderlichen Steuerungswissens ist eine Dateninfrastruktur zu entwickeln. Es sind die für die Prozesse erforderlichen Daten unter Beachtung ihrer Schutzwürdigkeit zu erheben. Dazu werden etablierte Verfahren genutzt und, falls erforderlich, weitere automatisierte Verfahren entwickelt.

Instrumente für das Gesundheitsmanagement sind insbesondere eine Gefährdungsanalyse nach dem Arbeitsschutzgesetz und eine Analyse der sich veränderten Belastungen der Pädagogen durch die variierten Bedingungen im Zusammenhang mit den jeweils aktuellen Anforderungen an Schule.

Strukturen und Prozesse



Im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden Netzwerke gebildet und in den unterschiedlichen Ebenen verknüpft.

Ebene TMBWK:

1. Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement im TMBWK
2. Für das Gesundheitsmanagement zuständiges Referat
3. Netzwerk Gesundheitsmanagement

- Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement im TMBWK
- Verantwortlicher für BEM
- Vertreter Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)
- Vertreter Hauptpersonalrat (HPR)
- Suchtbeauftragte

Ebene Schulamt:

1. Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement im Schulamt
2. Für das Gesundheitsmanagement zuständiges Referat
3. Netzwerk Gesundheitsmanagement
 - Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement im Schulamt
 - Verantwortlicher für BEM
 - Schulpsychologen
 - Vertreter Bezirksschwerbehindertenvertretung (BSBV)
 - Vertreter Bezirkspersonalrat (BPR)
 - Suchtbeauftragte
 - Zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit

Ebene Schule:

1. Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement in der Schule
2. Netzwerk
 - Schulleiter
 - Verantwortlicher für Gesundheitsmanagement der Schule
 - Vertreter des ÖPR der Schule

Partner:

- Unfallkasse Thüringen
- Krankenkassen
- Unterstützungssystem
- ThILLM
- Volkshochschulen
- Thüringer Ministerium für Familie, Soziales und Gesundheit (TMFSG)
- Schulträger
- BAD
- DGUV

Das TMBWK konkretisiert im laufenden Jahr die Zeitschiene zur weiteren Umsetzung und berichtet der Monitoringgruppe.

Informationen sind im Thüringer Schulportal zu finden:
www.schulportal-thueringen.de/lehrgesundheit.

5 Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften

Die Förderung von Teilzeit ist geeignet Lehrkräfte zu entlasten, ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, und sie dadurch zu motivieren. Die Nachbesetzung der freiwerdenden Stellenanteile führt zu einer Verjüngung der Kollegien und trägt zu einer gesunden Altersstruktur bei.

Nach der Beendigung der Einstellungsteilzeit und nach dem Auslaufen von Floating wird Vollzeitbeschäftigung der Regelfall. Auf eigenen Wunsch in Teilzeit zu wechseln wird durch die bestehenden rechtlichen Bedingungen grundsätzlich eingeräumt. Mit dem Abbau des Überhangs stehen dem aber zunehmend dienstliche Belange entgegen.

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 Anwendung des beschriebenen Modells setzt voraus, dass die durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung freiwerdenden Stellenanteile zusammengefasst und nachbesetzt werden können. Dies ist haushaltsrechtlich sicherzustellen. Dazu werden unverzüglich Verhandlungen mit dem TFM aufgenommen.

Die Umsetzung des vorliegenden Konzepts erzeugt keinen Mehrbedarf. Die Nachbesetzung der freiwerdenden Stellenanteile mit jungen Lehrkräften ist zudem kostengünstiger.

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

5.1 Beantragung und Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung

Die Lehrkräfte beantragen die Absenkung des Beschäftigungsumfangs im Umfang ganzer Lehrerwochenstunden auf dem Dienstweg beim Staatlichen Schulamt. Der Antrag enthält Angaben zur Ausbildung, zum derzeitigen Einsatz und Beschäftigungsumfang sowie zum beantragten Beschäftigungsumfang und zur Laufzeit.

Die Anwendung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) wird durch Minimierung der einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehenden dienstlichen Belange auf Grundlage der nachfolgend genannten Bestimmungen präzisiert.

Der im Rahmen der Prüfung des Antrags verwendete unbestimmte Rechtsbegriff „dienstlichen 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 Notwendigkeit der Absicherung des Unterrichts ist aber nicht dahingehend zu verstehen, dass allein die Möglichkeit des Unterrichtsausfalls zwingend ein zur Ablehnung des Antrags auf Teilzeit führender dienstlicher Belang sein muss. Insbesondere ist Unterrichtsausfall in der Regel kein der Teilzeitgenehmigung entgegenstehender dienstlicher Belang. Es ist hinreichend wahrscheinlich, dass eine Lehrkraft zwar nicht die volle Pflichtstundenzahl, aber immerhin doch einen nennenswerten Teil davon erbringen kann, wohingegen das Einfordern der gesamten Arbeitskraft mit einiger Wahrscheinlichkeit zum vollständigen Ausfall der Lehrkraft führen wird. Der Umfang der Absenkung des Beschäftigungsumfangs muss ersetzt werden.

- Die Gefahr höherer Kosten bei Genehmigung von Teilzeit ist ein zu berücksichtigender Aspekt dienstlicher Belange. Bei der Genehmigung von Teilzeit ist bei der Kostenfrage jedoch zu berücksichtigen, dass es im Interesse des Dienstherrn liegt, nicht die gesamte Arbeitskraft einzufordern, wenn dies dazu führen wird, dass eine Lehrkraft in Folge von Überforderung komplett ausfallen wird. Unter Kosteneffizienzgesichtspunkten ist daher zu berücksichtigen, dass es im Einzelfall günstiger sein kann, auf Antrag der Lehrkraft nur einen Bruchteil statt der gesamten Arbeitszeit einzufordern. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Einstellung junger Lehrkräfte in der Regel zu einer Kostenentlastung führen wird (niedrige Stufenzuordnung).
- Der bei den Schulämtern entstehende Verwaltungsmehraufwand ist ein zu berücksichtigender dienstlicher Belang, der allein betrachtet der Genehmigung von Teilzeit nicht entgegenstehen darf. Den Schulämtern ist Personal im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.

Unter Berücksichtigung der Konkretisierung der „dienstlichen Belange des Dienstherrn“ steht diesem bei der Genehmigung von Teilzeit ein Ermessen zu. Im Rahmen des zu betätigenden Ermessens sind nachstehende Gesichtspunkte besonders zu berücksichtigen:

- Der schriftliche Antrag wird mindestens ein Jahr im Voraus zu Beginn eines Schuljahres oder eines Schulhalbjahres auf dem Dienstweg beim zuständigen Schulamt gestellt.
- 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 eine Laufzeit von mindestens drei Jahren.
- Die vergleichsweise lange Gewährung von Teilzeit dient der Planungssicherheit, weil sie dem Dienstherrn eine langfristige Planung ermöglicht.
- Die Genehmigung von Teilzeit ist auch bei Mangelfächern möglich. Die Tatsache, dass eine Lehrkraft Teilzeit beantragt, die ein Mangelfach betrifft, ist kein absoluter Ablehnungsgrund. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit einer Ablehnung höher als bei Nichtmangelfächern, weil die Unterrichtsabsicherung durch Abordnung, Versetzung oder Neueinstellung sich im Einzelfall schwieriger gestalten kann.

- Der Schulstandort ist ohne Belang auf das Genehmigungsverfahren.
- Auch wenn einzelne Schulstandorte weniger beliebt sind als andere, rechtfertigt ein wenig attraktiver Standort allein nicht die Ablehnung des Antrages auf Teilzeitbeschäftigung. Es gilt insoweit das zu den Mangelfächern Gesagte.

5.2 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, wie auch die Bestimmungen des Kapitels 6.2 gelten für beide in gleichem Maße. Teilzeitbeschäftigte dürfen auf Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Die Teilzeitbeschäftigung erfasst nicht nur die Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl, sondern auch die 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.

Dies gilt sowohl für die Einteilung zu Aufsichtstätigkeiten als auch hinsichtlich der Lage und Anzahl der Zwischenstunden und außerunterrichtliche Tätigkeit. Als Maßstab ist das Verhältnis des aktuellen Teilzeitbeschäftigungsumfangs zu dem eines Vollzeitbeschäftigten bei der Erfüllung der entsprechenden Tätigkeiten heranzuziehen.

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.

Bezüglich der Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit sind bei Lehrkräften die einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften maßgebend, soweit nicht unmittelbar tarifliche Vorschriften gelten.

Die Hinweise zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit für Lehrkräfte sind dabei in der aktuellen Fassung zu berücksichtigen.

Hat ein Teilzeitbeschäftigter Anspruch auf Abminderungsstunden, so ist die für den aktuellen Beschäftigungsumfang maßgebende wöchentliche Pflicht- 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, soweit sie auch in diesem Umfang im Unterricht eingesetzt werden.

Eine Kürzung der Abminderungsstunde(n) erfolgt nicht, wenn allein durch die Altersabminderung der Unterrichtseinsatz unter 50 Prozent bzw. 75 Prozent sinkt.

6 Abordnung und Versetzung

Ein weiteres Ziel der Arbeitsgruppe Personalentwicklung bestand darin, dass mit neuen Regelungen Abordnungs- und Versetzungsverfahren im Thüringer Schuldienst transparent und nachvollziehbar durchgeführt werden. Abordnungen und Versetzungen aus persönlichen Gründen und aus dienstlichen Interessen werden auch zukünftig zur Unterrichtsabsicherung erforderlich sein. Mit einem neuen Verfahren soll jedoch eine höhere Akzeptanz der Beschäftigten erreicht werden.

Abordnungs- und Versetzungsverfahren 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. Dazu bedarf es einer verlässlichen Bedarfserfassung auf Schul- und Schulleitungsebene, die nach einem festgelegten Zeit- und Ablaufplan erstellt werden soll. Im Rahmen der Bedarfserfassung und Einsatzplanung an den Schulen sind die Beschäftigten frühzeitig über die Möglichkeiten ihres Einsatzes zu informieren.

Können die Bedarfe im Rahmen der Freiwilligkeit nicht abgedeckt werden, bedarf es entsprechender Abordnungen und Versetzungen aus dienstlichen Gründen.

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

Die Ausführungen zu Abordnungen und Versetzungen gelten für alle im Geschäftsbereich des TMBWK beschäftigten Lehrkräfte und Erzieher. Das Verfahren wird mit Beginn des Schuljahres 2014/15 angewandt.

6.1 Vorbereitung und Durchführung von Abordnungen und Versetzungen

Im Rahmen der Bedarfserfassung in Vorbereitung auf das folgende Schuljahr werden die Beschäftigten frühzeitig über ihren geplanten Einsatz an der Schule informiert.

Die Schulleitungen erfassen den Bedarf in einem thüringenweiten Katalog unter Angabe

- Teilabordnung, Abordnung, Abordnung mit dem Ziel der Versetzung, Versetzung
- Fachkombination/ Fach
- Umfang

- Dauer
- Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten.

Der Katalog der Einsatzmöglichkeiten, mit Hinweisen zu Terminen, Bewerbungsfristen und Verfahren wird durch das TMBWK über die Staatlichen Schulämter allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Die interessierten Lehrkräfte und Erzieher bewerben sich auf dem Dienstweg bei dem Schulamt, in dem die Einsatzmöglichkeit besteht.

Die Schulämter entscheiden über die eingegangenen Bewerbungen, informieren die Bewerber und leiten die notwendigen Maßnahmen zur Abordnung oder Versetzung ein.

6.2 Auswahlverfahren

6.2.1 Abordnungen

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

Die Abordnung ist geregelt für die Beamten in § 29 ThürBG und für die Tarifbeschäftigten in § 4 TV-L.

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

Die Abordnung erfolgt schriftlich unter Angabe des dienstlichen Grundes.

Liegen die Voraussetzungen für eine Abordnung vor, entscheidet der Dienstherr nach seinem Ermessen, d.h. er wägt seine dienstlichen Interessen mit den persönlichen Interessen des Beschäftigten ab. Da es sich bei der Abordnung um eine vorläufige Maßnahme handelt, können etwaige Nachteile für eine bestimmte Dauer zumutbar sein. Generell gilt, dass der Dienstherr dabei auch seiner Fürsorgepflicht gerecht werden muss. Zudem muss die Auswahl einer bestimmten Person sachlich nachvollziehbar sein und unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte durchgeführt werden. Das Verfahren muss sachlich nachvollziehbar und transparent sein.

Zur Durchführung dieses Verfahrens ist die Festlegung von Kriterien für den gesamten Geschäftsbereich des TMBWK/Bereich Schulen zur Vereinheitlichung der Abordnungspraxis notwendig.

Bezüglich der sozialen Kriterien wird ein Punkteschema zugrunde gelegt. Dieses Punkteschema stellt die Grundlage der Auswahl dar. Der individuelle Punktwert bestimmt dabei den Platz auf der Auswahlliste. Dieses Vorgehen ist erforderlich, um dem Ausgleich der beiderseitigen Interessen der verschiedenen Parteien untereinander gerecht zu werden.

Bei der Auswahl der Bediensteten gilt folgendes Punkteschema:

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 GdB	je 10 GdB	1 Punkt
Entfernung vom Wohnort	je km zum Einsatzort	0,1 Punkte

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 Beachtung finden und die in jedem Punktesystem liegenden Härten und Vereinfachungen einer Überprüfung unterzogen werden. Bei Zugrundelegung eines Punktesystems bedarf es einer individualisierten Schlussprüfung

6.2.2 Versetzungen

Die Versetzung ist geregelt für die Beamten in § 30 ThürBG und für die Tarifbeschäftigten in § 4 TV-L.

Für eine Versetzung 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 TMBWK, Schulamt, ThILLM und Studienseminar. Dies kann sich auch bezüglich der Abdeckung bestimmter Aufgaben ergeben.

Abzuwägen sind bei den Versetzungen die sozialen Gründe, insbesondere dann, wenn die Bediensteten über mehrere Jahre einen Versetzungsantrag gestellt haben.

Die erforderlichen Formulare werden auf der Internetseite des TMBWK veröffentlicht [GEW prüft Mitveröffentlichung].

7 Schluss

Schule ist Lern-, Arbeits- und Lebensraum zugleich. Schule spiegelt gesellschaftliche Entwicklungen und stellt sich täglich den sich daraus resultierenden komplexen Anforderungen.

Gute Arbeitsbedingungen für Pädagoginnen und Pädagogen sind eine wichtige Voraussetzung für die bestmögliche Förderung der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Dazu sind qualifizierte und motivierte Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher – die in ausreichender Anzahl stets vor Ort zur Verfügung stehen müssen – unerlässlich. Weiterhin sind die Interessen des Dienstherrn und der Beschäftigten einvernehmlich so in Einklang zu

bringen, dass der Bildungs- und Erziehungsauftrag realisiert werden kann und die Beschäftigten optimale Entfaltungsmöglichkeiten in ihren Schulen erhalten.

Gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen hat sich das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Aufgabe gestellt, ein fachlich fundiertes und breit getragenes Konzept zu erstellen. Gemeinsam wurde eine gesicherte Perspektive erarbeitet, deren Ziel es ist, die Leistungsfähigkeit des staatlichen Schulsystems in Thüringen ausbauen und Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhöhen.

Als Fixpunkte der Entwicklung in den kommenden zehn Jahren bestimmt das Personalentwicklungskonzept Schule:

- **Konstanter Lehrergrundbedarf.** Im Unterschied zum allgemeinen Bevölkerungsrückgang wird die Zahl der Schüler in den kommenden Jahren annähernd gleich ausfallen, bzw. leicht steigen. Der Bedarf an Lehrern zur Grundabsicherung des Unterrichts und der schulischen Aufgaben wird – bei gleichbleibenden Aufgaben – zum Beginn und am Ende des Betrachtungszeitraumes annähernd gleich sein. Im Jahr 2013/14 beträgt der notwendige Personalbedarf 14.715 Vollzeitbeschäftigteneinheiten (VZB). 2022/23 werden es ca. 14.740 sein. Noch nicht berücksichtigt ist dabei eine notwendige Vertretungsreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall (siehe unten) und neu erwachsende Aufgaben (z. B. Inklusion/Ausbau der Ganztagsangebote).
- **Steigender Ersatzbedarf.** Aufgrund des derzeit hohen Durchschnittsalters im Lehrerbereich und der Überwindung des bisherigen (ungleich verteilten) Personalüberhangs wächst die Notwendigkeit von Neueinstellungen. Für eine vorausschauende Personalpolitik erstellt die Arbeitsgruppe Personalentwicklung ein Prognoseinstrument, das regionale Besonderheiten und fachspezifische Bedarfe berücksichtigt.
- **Aufbau einer Vertretungsreserve zur Vermeidung von Unterrichtsausfall.** Unterrichtserfüllung verlangt in personalplanerischer Perspektive mehr als die reine Bedarfsabdeckung. Eine Personalreserve in Höhe der durchschnittlichen Krankheitsausfälle soll künftig für gesicherte Vertretung sorgen. Die Personalreserve orientiert sich an der Zahl der vorhandenen Krankheitsausfälle und soll zu Beginn vier Prozent des Gesamtpersonalbedarfes betragen.
- **Besseres Gesundheitsmanagement.** Menschen werden aus den unterschiedlichsten Gründen krank. Gerade Menschen mit hoher Kontaktdichte, wie Pädagoginnen und Pädagogen, erkranken in gewissen Zeiten häufiger als Menschen ohne. Die Thüringer Lehrkräfte sind im Durchschnitt 51 Jahre alt und damit die älteste Berufsgruppe in Thüringen. Ältere Beschäftigte sind zwar nicht häufiger, aber länger krank, da sie andere Krankheiten haben. In den Thüringer Lehrkräften vereinigen sich also zwei besondere Risikogruppen, hohe soziale Kontaktdichte und hohes Durchschnittsalter. Dies führt, wenn hier nicht gegengesteuert wird, prinzipiell und vor allem in gewissen Zeiten, zu einem Lehrkräftemangel auf Grund von Krankheit. Das Personalentwicklungskonzept Schule fasst die bestehenden Angebote zusammen und leitet die Weiterentwicklung zu einem umfassenden Gesundheitsmanagement ein. Dazu werden als nächster Schritt Instrumente zur Datenerhebung und klare Zuständigkeiten auf allen Ebenen (Ministerium, Schulamt, Schule) geregelt sowie Netzwerke zur systematischen Steuerung ausgebaut.

- **Teilzeitangebote zur Entlastung von Lehrkräften und zur Ermöglichung zusätzlicher Einstellungen.** Mit dem endgültigen Auslaufen der generellen Teilzeitregelungen (Floating) zum Schuljahr 2013/14 soll es ein neues Verfahren zur Beantragung von Teilzeit geben. Das abgestimmte Verfahren bietet den Beschäftigten Transparenz und sichert durch die Wiedervergabe frei werdender Stellenanteile die Absicherung des Personalbedarfs.
- **Klare Regelungen für Abordnungen und Versetzungen.** Auch in Zukunft werden Verfahren zur Abordnung und Versetzung von Lehrkräften notwendig sein. Das Personalentwicklungskonzept Schule stellt dazu nachvollziehbare Regelungen auf.

Jenseits der benannten Fixpunkte der Personalentwicklung war es der Arbeitsgruppe noch nicht möglich, alle Aspekte der Personalentwicklung einer ausreichenden Würdigung zu unterziehen. Offene Punkte sind:

- **Lehrerbildung/Pädagogenausbildung.** Hier ist das TMBWK mit der Novellierung des Lehrerbildungsgesetzes in Vorleistung gegangen. Ziel der zukünftigen Beratung und Empfehlung soll es sein, ein bedarfsdeckendes Angebot an Lehrkräften zu erzielen, welches umfassend nach neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen den Anforderungen einer den gesetzlichen Bestimmungen (z.B. individueller Förderung) ausgerichteten Schule entspricht. Besondere Herausforderungen werden an der Schnittstelle Hochschule/Schule gesehen, also in der ersten Phase der Lehrerbildung. Die zweite und dritte Phase der Lehrerbildung muss ständig evaluiert und es müssen entsprechende Empfehlungen erarbeitet werden. Zur Absicherung des Fort- und Weiterbildungsgebotes in der dritten Phase der Lehrerbildung soll eine Erweiterung der Personalreserve zur Unterrichtsabsicherung geprüft werden.
- **Bedarfsprognose.** Neben der Verfeinerung der Ersatzbedarfsprognose im Lehrerbereich soll möglichst zeitnah eine Analyse und vorausschauende Prognose des Bestands und Ersatzbedarfs an Sonderpädagogischen Fachkräften sowie des Bestands und Ersatzbedarfs nach VZB und Stunden an Erzieherinnen und Erzieher erfolgen.

Nicht ausgeräumt werden konnten die verschiedenen Positionen des TMBWK und der gewerkschaftlichen Spitzenverbände zu den Forderungen nach einer pauschal zugewiesenen Klassenleiterstunde und die Berücksichtigung nicht teilbarer Aufgaben bei Teilzeitbeschäftigung.

Sowohl die Fixpunkte der Personalentwicklung für die kommenden Jahre als auch die Liste der offenen Punkte zeigen, dass Personalentwicklung als kontinuierlicher Prozess gedacht werden muss. Die gemeinsame Arbeit des Ministeriums und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen soll deshalb mit diesem Personalentwicklungskonzept nicht abgeschlossen sein, sondern kontinuierlich fortgesetzt werden.

Das Thüringer Ministerium für Bildung Wissenschaft und Kultur und die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen setzen aus diesem Grund eine dauerhafte Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung ein. Ihre Aufgabe ist es, die Umsetzung der aufgezeigten Lösungen im Rahmen eines Monitorings zu begleiten, Erkenntnisse fortzuentwickeln bzw. Vorschläge zur Weiterentwicklung zu erarbeiten.

Das TMBWK wird zu allen vereinbarten Punkten zeitnah Umsetzungshinweise geben und dabei die gewerkschaftlichen Spitzenverbände beteiligen.

Erfurt, 03. Juli 2013

DGB Thüringen

tbb beamtenbund und tarifunion
thüringen

Thüringer Ministerium für
Bildung, Wissenschaft und Kultur

.....

.....

.....

Torsten Wolf
Vorsitzender GEW Thüringen

Helmut Liebermann
Vorsitzender tbb

Christoph Matschie
Minister

Anlage

Unterarbeitsgruppe Berechnung des Ersatzbedarfs:

Peter Kuplich	(TMBWK)
Heidi Müller	(TMBWK)
Jürgen Rexhäuser	(TMBWK)
Bernd Sabin	(TMBWK)
Bärbel Brockmann	(GEW)
Torsten Wolf	(GEW)
Ute Fischer-Salzwedel	(TPhV)
Frank Fritze	(TLV)

Unterarbeitsgruppe Personalreserve:

Jürgen Rexhäuser	(TMBWK)
Torsten Wolf	(GEW)
Ute Fischer-Salzwedel	(TPhV)
Helmut Liebermann	(tbb)

Unterarbeitsgruppe Gesundheitsmanagement:

Jürgen Rexhäuser	(TMBWK)
Steffi Kalupke	(GEW)
Dana Kecke	(GEW)
Thomas Messner	(GEW)
Hans-Jürgen Schmidt	(TLV)
Ralf Stietz	(TLV)

Unterarbeitsgruppe Förderung von Teilzeit:

Jürgen Rexhäuser	(TMBWK)
Dr. Hand-Peter Kuhr	(TMBWK)
Peter Kuplich	(TMBWK)
Bärbel Brockmann	(GEW)
Heike Kandraschow	(GEW)
Helmut Liebermann	(tbb)

Unterarbeitsgruppe Abordnung und Versetzung:

Birgit von Metzen	(TMBWK)
Bärbel Brockmann	(GEW)
Heike Kandraschow	(GEW)
Frank Fritze	(TLV)
Bernd Fröhlich	(TLV)