

Positionspapier der Jungen GEW Sachsen
zum Vorbereitungsdienst für LehrerInnen an sächsischen Schulen
(August 2010)

Der Vorbereitungsdienst für junge LehrerInnen an sächsischen Schulen gibt in der derzeitigen Verfassung ein vollkommen unzulängliches und für die Beteiligten oft sehr frustrierendes Bild ab. Viele der motivierten LehramtsanwärterInnen sehen sich entgegen aller positiven Erwartungen schnell mit Unsicherheit, Stress, Bevormundung und schlechter Entlohnung konfrontiert, was für einen nicht geringen Teil jener bald zum Verdruss am einstigen Traumberuf führt.

Die Ursachen hierfür finden sich in den von eklatanten Missständen gekennzeichneten Feldern der Informations- und Einstellungspolitik sowie der Qualitätssicherung und Vergütung. So gibt es für das Land Sachsen bis heute keine frei zugänglichen und transparenten Lehrerbedarfsprognosen, an denen sich angehende LehramtsstudentInnen bei ihrer Fächerwahl orientieren können. Auch die Einrichtung entsprechender Vorbereitungsplätze an sächsischen Schulen scheint überdies keiner nachhaltigen und für die LehramtsanwärterInnen verlässlichen Planung zu folgen, so dass Wartezeiten von bis zu zwei Jahren keine Seltenheit mehr sind. Ferner erschwert das Fehlen einer motivierenden Honorierung und angemessenen Qualifizierung der betreuenden MentorInnen in vielen Fällen eine pädagogisch und didaktisch gewinnbringende Verständigung und Zusammenarbeit beider Seiten. Die derzeitige Vergütung der LehrerInnen im Vorbereitungsdienst wird überdies weder dem faktisch erbrachten Arbeitsaufwand noch den Kosten für Arbeitsmaterialien und einer anständigen Lebenshaltung gerecht.

Vor dem Eindruck dieser drängenden Probleme hat die Junge GEW Sachsen einen Maßnahmenkatalog für den Vorbereitungsdienst an sächsischen Schulen mit den folgenden als unumgänglich erachteten Punkten aufgestellt:

1. Sofortige Übernahme aller AbsolventInnen des ersten Staatsexamens in den schulischen Vorbereitungsdienst!

Die LehramtsanwärterInnen brauchen ein Recht auf den lückenlosen Abschluss ihrer akademischen Ausbildung. Im Gegensatz zu den Abschlüssen Magister, Diplom, Bachelor und Master, welche bereits vollwertig an den Universitäten erlangt werden können, ist der Student/ die Studentin eines Lehramtsstudiengang für den vollwertigen Abschluss in Form des zweiten Staatsexamens auf den Vorbereitungsdienst in den Schulen angewiesen. **Wir fordern deshalb die Schaffung ausreichender Plätze für den schulischen Vorbereitungsdienst für alle LehramtsanwärterInnen!** Erreicht werden kann dies zuvorderst mittels einer sinnvollen und nachhaltigen Bedarfsplanung, welche sich nicht primär an kurzfristigen Schwankungen und vermeintlichen Sparzwängen orientiert, sondern am langfristig deutlich steigenden Bedarf neuer Lehrkräfte in Sachsen. Um jedoch gänzlich lange Wartezeiten für die AbsolventInnen des ersten Staatsexamens zu vermeiden, ist es weiterhin erforderlich, den schulischen Vorbereitungsdienst nicht nur wie bisher zu Schuljahresbeginn sondern bereits im Halbjahr antreten zu können, so wie dies bereits in fast allen anderen Bundesländern möglich ist.

2. Nachhaltigkeit und Transparenz in der Planung des künftigen Bedarfs an neuen Lehrkräften!

Die Planung des künftigen Bedarfs an neuen Lehrkräften seitens des sächsischen Kultusministeriums lässt nach außen hin kein nachhaltiges und transparentes Muster erkennen. Stattdessen scheint man der kurzsichtigen Logik des „Schweinezyklus“ zu folgen: wird ein erhöhter Bedarf plötzlich erkennbar, werden hektisch alle verfügbaren, d.h. auch fachfremden Lehrkräfte eingestellt. Ist der Bedarf dann gesättigt, bleibt vielen kommenden und mitunter gezielter qualifizierten LehramtsanwärterInnen der Berufseinstieg verwehrt. Die Folgen sind einerseits Dequalifizierung der Lehrerverberufung durch zunehmenden fachfremden Unterricht, andererseits eine wachsende Unsicherheit der LehramtsanwärterInnen bezüglich ihrer Zukunftsaussichten. **Deshalb fordern wir das sächsische Kultusministerium auf, zu einer langfristig angelegten und öffentlich einsehbaren Bedarfsplanung für zukünftige Lehrkräfte überzugehen!** Das ein solche möglich ist, zeigen die Beispiele anderer Bundesländer (z.B. Baden-Württemberg).

3. Mehr Rechte und Mitbestimmung für LehrerInnen im Vorbereitungsdienst!

Nicht selten werden junge LehrerInnen im Vorbereitungsdienst in seiner bisherigen Form mit Schwierigkeiten konfrontiert, bei denen sie sich schnell überfordert, allein gelassen, fremdbestimmt und unverstanden fühlen. Beispiele dafür gibt es zahlreiche: die Unterrichtsverpflichtungen übersteigen das Maß der individuellen Belastbarkeit, die Bewertung der Lehrproben erscheint willkürlich und nicht nachvollziehbar, und der Mentor/ die Mentorin lässt keinerlei Verständnis für die im Studium erlernten didaktischen Methoden erkennen. Angesichts mangelnder beziehungsweise intransparenter Regelungen fühlen sich viele diesen Praktiken wehrlos ausgeliefert. **Wir fordern deshalb eine Verbesserung sowie eine klare Definition und Verankerung der Rechte und Pflichten von LehrerInnen im Vorbereitungsdienst!** Zuvorderst beträfe dies das Recht auf einen problemlosen Wechsel der Ausbildungsschule sowie der MentorInnen, ferner die Mitsprache bei der Konzeption des Vorbereitungsdienstes, etwa hinsichtlich der Pflichtstundenanzahl und der Höhe der Vergütung.

4. Faire und gleiche Entlohnung für alle Schularten!

Der Vorbereitungsdienst gilt als einer der erfahrungsreichsten und anspruchvollsten Abschnitte einer jeden Lehrerlaufbahn. Die Unterrichtsdurchführung umfasst dabei nur den geringsten Teil des Aufwandes. Zusammen mit Vor- und Nachbereitung kann schnell ein Arbeitspensum von 50 – 60 Stunden pro Woche entstehen. Diese hohe Belastung, die bereits frühzeitig mit hoher Verantwortung verbunden ist, verdient fair und angemessen honoriert zu werden. Für eine gerechte Entlohnung von LehrerInnen im Vorbereitungsdienst muss zum einen der Bedarf für ein Leben in sozial und kulturell erfüllender Teilhabe an unserer Gesellschaft, und zum anderen der hohe geleistete Arbeitsaufwand berücksichtigt werden. **Wir fordern deshalb eine Anhebung des monatlichen Endgeldes auf 1400 Euro brutto!** Eine zusätzliche Materialpauschale an die Schulen für jede/n eingestellte/n Lehrer/in im Vorbereitungsdienst sollte ferner dazu beitragen deren finanzielle Belastungen, die der Einstieg ins Unterrichten typischerweise mit sich bringt, zu reduzieren sowie die Materialausstattung der Schulen zu verbessern. Die bislang unterschiedliche Entlohnung in den verschiedenen Schularten muss in diesem Zuge überwunden werden, denn die Arbeit an Grund-, Mittel- oder Berufsschulen ist in keiner Form

minder anspruchs- und verantwortungsvoll als jene auf Gymnasien. Der eklatante Mangel an Interessenten für den Vorbereitungs- und Schuldienst auf Mittel- und Berufsschulen zeigt indes in aller Deutlichkeit, wohin die bisherige Entlohnungspraxis geführt hat. **Wir fordern deshalb eine einheitliche Entlohnung für alle LehrerInnen im Vorbereitungsdienst – unabhängig von der Schulart, denn gleichwertige Arbeit verdient auch gleiche Entlohnung!**

5. Vereinbarkeit von schulischem Vorbereitungsdienst und Elternschaft ausbauen!

Beim Antritt des schulischen Vorbereitungsdienstes sind nicht wenige angehende Lehrer/innen bereits Eltern oder im Begriff es zu werden. Für diese müssen Kinder und Ausbildung so vereinbar sein, dass sie nicht in ihren Chancen eingeschränkt werden die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. **Deshalb fordern wir die Ermöglichung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit sowie das Recht auf Unterbrechung und Wiederaufnahme des Vorbereitungsdienstes zu den Schulhalbjahren!** Weiterhin sollten Eltern bei der Erkrankung ihres Kindes keine Nachteile erfahren. Wir unterstützen außerdem die Beachtung sozialer Kriterien bei der Zuweisung von Stellen des schulischen Vorbereitungsdienstes. Das heißt zum Beispiel, dass besonders Eltern mit Kind/ern möglichst wohnortnahe Ausbildungsschulen erhalten.

6. Möglichkeiten zur Übernahme von LehrerInnen aus dem Vorbereitungsdienst in den regulären Schuldienst ausbauen!

Derzeitig liegt der Altersdurchschnitt der insgesamt etwa 37.600 Lehrkräfte in Sachsen bei 50,1 Jahren (Stand: 2008/09). Das bedeutet, dass aufgrund der anstehenden Pensionierungen bis zum Jahr 2020 etwa 11.500 neue Lehrkräfte eingestellt werden müssen, was sich auf mehr als ein Viertel des derzeitigen Standes beläuft. Um diese strukturelle Herausforderung zu meistern und einem drohenden Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften frühzeitig zu begegnen, braucht es bereits jetzt eine langfristige, nachhaltige und transparente Bedarfsplanung sowie eine sinnvolle Einstellungspolitik. Denn die gut ausgebildeten jungen LehrerInnen werden nur zur Verfügung stehen, wenn erstens genügend Stellen für den schulischen Vorbereitungsdienst geschaffen und zweitens bereits jetzt weitgehende Übergangsmöglichkeiten in den regulären Schuldienst eröffnet werden. Ansonsten droht eine weitere Verstärkung der Abwanderung von Lehrkräften aus Sachsen in Bundes-

länder mit besseren Arbeitsbedingungen mit der Folge sinkender Qualität der hiesigen Schulbildung.

Wir fordern deshalb den sofortigen Ausbau der Vollzeit-stellen im regulären Schuldienst gemäß des erhöhten Bedarfs bis zum Jahre 2020! Der demografische Wandel in der Schülerschaft darf darüber hinaus nicht restriktiv im Sinne sinkender Neueinstellungen sondern muss produktiv im Sinne kleinerer Klassengrößen und besserer Betreuungsschlüssel für eine gezielte individuelle Förderung genutzt werden.

7. Die Zukunft des Vorbereitungsdienstes

Im Jahr 2012 werden in Sachsen die ersten Jahrgänge des lehramtsbezogenen Master-Studienganges ihr Studium beenden. Im Zuge dessen soll es auch einen neuen Vorbereitungsdienst geben. Es besteht also nicht nur die Chance, in diesem Rahmen die oben aufgeführten Mängel zu beheben, sondern die aufgezeigten Lösungswege auch in ein sinnvolles Konzept zu integrieren. Andererseits steht bereits eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf ein Jahr fest. Eine solche Verkürzung kann durchaus sinnvoll sein. Jedoch besteht hierbei die Gefahr, dass die Fehler, die bereits beim Übergang der alten Studiengänge zum Bachelor/Master-Studium begangen wurden – nämlich alte Probleme in einen engeren Zeitrahmen zu pressen – wiederholt werden. Um dies zu vermeiden, sollte von Anfang an kein Umbau betrieben werden, sondern eine Neukonzeption für einen modernen, sozialen und kompetenzorientierten Berufseinstieg geschaffen werden. Ein solcher Weg wäre die Etablierung einer *Berufseinstiegsphase* anstatt eines Vorbereitungsdienstes.

Die Herausforderung der Übergangsphase zur Lehrprofession besteht in der Verknüpfung von Theorie und Praxis. Dieser Prozess der Verknüpfung wird derzeit maßgeblich erschwert, sodass der bisherige Vorbereitungsdienst nur in beschränktem Maße einen Übergang fördert, vielmehr aber einen Bruch darstellt. Die Gründe hierfür sind letztlich strukturell. Denn wie soll Theorie mit Praxis verknüpft werden, wenn Mentoren kaum Möglichkeiten geben, die erlernte Theorie zu erproben, weder eine tatsächliche Integration des angehenden Lehrers in das Kollegium stattfinden kann, noch sichergestellt ist, dass bei erfolgreichem Abschluss eine Aufnahme in den Schuldienst in garantiert ist?

Daher fordern wir eine einphasige Lehramtsausbildung, die mit dem Hochschulabschluss beendet wird und der im Falle einer anschließenden

Einstellung in den Schuldienst eine ein- bis zweijährige *Berufseinstiegsphase* folgt, in welcher der Berufseinsteiger rechtlich als vollwertiger Lehrer gilt. Der Vorteil einer *Berufseinstiegsphase* besteht darin, dass ein Sonderstatus der Übergangsphase, wie oben beschrieben überwunden wird. Die LehramtsanwärterInnen sind hier von Anfang an selbständig in der Konzeption und der Durchführung ihres Unterrichts, wie es jeder andere Lehrer auch ist. Mentoren erfüllen folglich nur eine unterstützende und beratende Rolle und nicht, wie bisher, eine bewertende und regulierende. Letzteres ist überflüssig, da die theoretische Ausbildung bereits an der Hochschule erfolgt sein sollte. Dennoch sollte den Mentoren für ihre wichtige Unterstützerrolle mehr als bisher eine angemessene Zahl an Abschreibungsstunden zugestanden werden, denn zeitlich intensive Lernphasen sind bekannter Weise nachhaltiger als stressige. Demnach kann die Übergangsphase auch nur dann gelingen, wenn beim Einstieg in den Beruf der langen Dauer anfallender Vorbereitungszeiten Rechnung getragen wird, indem z.B. die zu haltenden Unterrichtsstunden in einem vertretbaren Maß, also deutlich unter dem bisherigen, liegen. Letztlich erscheint es daher auch sinnvoll, auf Zusatzbelastungen wie Lehrproben und Fachprüfungen gänzlich zu verzichten und die Zuständigkeit für das am Ende auszustellende Zeugnis an die Ausbildungsschule zu übertragen. Der Abschluss wird auch nicht nach Noten differenziert, sondern die Ausbildungsschule stellt einzig die uneingeschränkte Lehrberechtigung aus oder behält sie vorerst ein.

Dass so ein Konzept funktioniert, zeigen Beispiele in anderen Ländern, wie zum Beispiel in Kanada. Wird jedoch in Sachsen die Belastung und Diskriminierung junger LehramtsanwärterInnen im Vorbereitungsdienst in Zukunft weiter verschärft, besteht die Gefahr, dass Sachsen und somit Sachsens Lehrer und Schüler nicht in der Lage sein werden, die Probleme des nächsten Jahrzehnts zu bewältigen.

Junge GEW Sachsen

AG Demokratische LehrerInnenbildung (DeLiSa)

*Anmerkungen, Ergänzungen, Meinungen, Kritik u.ä. können gerne an
AGDeLiSA@googlemail.com geschickt werden*