

Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2019/2020

**Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen
Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa**

– AUSZUG –

9. LEHRKRÄFTE UND SONSTIGES BILDUNGSPERSONAL

9.1. Einführung

Dieses Kapitel enthält Informationen über die Erstausbildung, die Beschäftigungsbedingungen und die berufliche Weiterbildung des pädagogischen Personals im Elementarbereich und der Lehrkräfte im Schulbereich, des Lehrpersonals an Einrichtungen des tertiären Bereichs sowie der Lehrkräfte in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung.

Pädagogisches Personal im Elementarbereich

Das pädagogische Personal im Elementarbereich in Deutschland hat nicht die Ausbildung und den Status von Lehrkräften. Die pädagogischen Fachkräfte im Elementarbereich sind überwiegend staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher.

Lehrkräfte

Die Ausbildung der Lehrkräfte aller Schularten ist durch Landesrecht geregelt. Die einschlägigen Rechtsnormen sind u. a. die Gesetze (R111–120) und Rechtsverordnungen für die Lehrkräfteausbildung, die Studienordnungen für die Lehramtsstudiengänge und die Prüfungsordnungen für die Erste Staatsprüfung bzw. für die Bachelor- und Masterprüfungen, die Ausbildungsordnungen für den Vorbereitungsdienst und die Prüfungsordnungen für die (Zweite) Staatsprüfung. Die Rahmenvereinbarungen der KMK für sechs Lehramtstypen schaffen die Voraussetzung für die gegenseitige Anerkennung der Ausbildungen und Prüfungen für die verschiedenen Lehrämter.

Die Zuständigkeit für die Lehrkräfteausbildung liegt bei den Kultus- und Wissenschaftsministerien der Länder. Diese regeln die Ausbildung durch Studien-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bzw. entsprechende rechtliche Vorgaben. Die Erste und die Zweite Staatsprüfung werden durch staatliche Prüfungsämter oder -kommissionen der Länder abgenommen. In Bachelor- und Masterstudiengängen, die den Zugang zum Vorbereitungsdienst ermöglichen, wird die staatliche Verantwortung für die inhaltlichen Anforderungen der Lehrkräfteausbildung durch die Mitwirkung eines Vertreters der für das Schulwesen zuständigen obersten Landesbehörde im Akkreditierungsverfahren gesichert; die Akkreditierung des jeweiligen Studiengangs bedarf seiner Zustimmung. Im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens ist insbesondere die Einhaltung der ländergemeinsamen fachlichen Anforderungen für die Lehrkräfteausbildung sowie gegebenenfalls landesspezifischer inhaltlicher und struktureller Vorgaben festzustellen. Zu den ländergemeinsamen fachlichen Anforderungen gehören die „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ sowie die „Ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung“.

Eine Zusammenstellung der gesetzlichen Regelungen aller Länder im Bereich der Lehrkräfteausbildung ist über die Internet-Seite der Kultusministerkonferenz (www.kmk.org) zugänglich.

9.2. Erstausbildung der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich

Einrichtungen der Lehrkräfteausbildung, Niveau und Ausbildungsmodelle

Pädagogisches Personal im Elementarbereich

Erzieherinnen und Erzieher im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung werden in der Regel an Fachschulen für Sozialpädagogik ausgebildet, die international dem tertiären Bereich zugeordnet werden. In den vergangenen Jahren lässt sich eine erhebliche Dynamik und Ausdifferenzierung bei Ausbildungsmodellen und -formaten beobachten. Über gelockerte Zugangsvoraussetzungen, eine stärkere Praxisanbindung bereits während der Ausbildung oder auch eine verkürzte Ausbildungsdauer sollen neue Zielgruppen für das Berufsfeld gewonnen werden, um dem drängenden Fachkräftebedarf zu begegnen. In den letzten Jahren sind in zunehmendem Maße auch grundständige und aufbauende Studiengänge für die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften entstanden. Insbesondere für die Leitungs-, Führungs- und Beratungsebene im Elementarbereich werden in Kooperation zwischen Fachschule und Fachhochschule Aufbaustudiengänge für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher angeboten.

Ein Teil des Personals (vor allem in den Leitungsfunktionen) hat einen Studienabschluss einer Fachhochschule als Sozialpädagogin bzw. Sozialpädagoge oder als Kindheitspädagogin bzw. Kindheitspädagoge. Die Ausbildung umfasst entweder drei Jahre Hochschulstudium und ein Jahr Berufspraktikum oder vier Jahre Hochschulstudium, in das bis zu zwei Praxissemester integriert sind. Weitere akademisch ausgebildete pädagogische Fachkräfte sind z. B. die Kindheitspädagogen. Hier hat sich mittlerweile eine Vielzahl von Bachelor-Studiengängen etabliert.

Neben pädagogischen Fachkräften und Sozialpädagogen werden in einigen Ländern im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung auch Assistenzkräfte, insbesondere Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, beschäftigt. Diese werden in den meisten Ländern in einem zweijährigen Bildungsgang an Berufsfachschulen ausgebildet.

Im Dezember 2011 hat die Kultusministerkonferenz (KMK) ein kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für alle Arbeitsfelder der Erzieherinnen und Erzieher in der Fachschulausbildung entwickelt. Das Qualifikationsprofil definiert das Anforderungsniveau des Berufes und beschreibt die beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Fachkraft verfügen muss. Damit soll die Anrechenbarkeit von erworbenen Qualifikationen an Fachschulen und Fachakademien auf ein Hochschulstudium erleichtert und so die Durchlässigkeit und Attraktivität des Berufes gesichert werden.

Lehrkräfte

Die Lehrkräfteausbildung gliedert sich grundsätzlich in zwei Phasen, ein Hochschulstudium einschließlich schulpraktischer Studien und eine schulpraktische Ausbildung. Der Anteil schulpraktischer Studien am Hochschulstudium ist in den vergangenen Jahren deutlich erhöht worden. In allen Ländern sind für das Hochschulstudium an den Universitäten Einrichtungen (z. B. Zentren für Lehrkräfteausbildung, Schools of Education) geschaffen worden, die die Lehrkräfteausbildung zwischen den Fachbereichen koordinieren, Beratung und Begleitung für Lehramtsstudierende anbieten sowie eine angemessene Praxisorientierung gewährleisten.

Den Abschluss des Hochschulstudiums, das den Zugang zum Vorbereitungsdienst eröffnet, bildet die Erste Staatsprüfung oder ein Master of Education. In den meisten Ländern ist inzwischen die gestufte Studienstruktur mit Bachelor- und Masterabschlüssen (BA/MA) auch in der Lehrkräfteausbildung eingeführt worden. Studiengänge, die Bachelor- und Masterstrukturen in der Lehrkräfteausbildung vorsehen, werden in allen Ländern akzeptiert und ihre Abschlüsse anerkannt, wenn sie folgenden Vorgaben entsprechen:

- integratives Studium an Universitäten oder gleichgestellten Hochschulen von mindestens zwei Fachwissenschaften und ihren Didaktiken und von Bildungswissenschaften in der Bachelorphase sowie in der Masterphase (Ausnahmen können die Länder bei den Fächern Kunst und Musik sowie in den beruflichen Fachrichtungen vorsehen) unter Einhaltung der ländergemeinsamen fachlichen Anforderungen
- schulpraktische Studien bereits während des Bachelor-Studiums
- keine Verlängerung der bisherigen Regelstudienzeiten (ohne Praxisanteile)
- Differenzierung des Studiums und der Abschlüsse nach Lehrämtern
- Eröffnen des Zugangs zum Vorbereitungsdienst für ein Lehramt gemäß Landesrecht

Masterstudiengänge, mit denen die Voraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden, haben ein besonderes lehramtsbezogenes Profil, das in der Akkreditierung nach Vorgaben des Akkreditierungsrates festzustellen und im *Diploma Supplement* auszuweisen ist. Die Abschlussbezeichnungen für Bachelor- und Masterstudiengänge, die die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermitteln, lauten:

- Bachelor of Education (B.Ed.)
- Master of Education (M.Ed.)

Die Entscheidung, ob Lehramtsstudiengänge mit dem Staatsexamen abschließen oder der gestuften Studienstruktur folgen, liegt bei den Ländern. In Ländern, die für Lehramtsstudiengänge eine gestufte Studienstruktur vorsehen, ersetzt in der Regel der Masterabschluss das Erste Staatsexamen. Nach dem Vorbereitungsdienst muss in jedem Fall das (Zweite) Staatsexamen abgelegt werden.

Unabhängig davon, wie das Studium organisiert ist, sind alle Studiengänge modularisiert und mit einem Leistungspunktsystem versehen.

Zulassungsbedingungen

Pädagogisches Personal im Elementarbereich

Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist in der Regel ein Mittlerer Schulabschluss und eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer bzw. eine zweijährige berufliche Vorbildung, so dass der gesamte Ausbildungsweg für pädagogische Fachkräfte vier bis fünf Jahre dauert.

Seit 2004 bilden in Deutschland auch Hochschulen Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung aus. Zwischenzeitlich sind rund 70 früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge entstanden. Zulassungsbedingung ist in der Regel die Hochschulzugangsberechtigung. Jeder dritte Studiengang wird berufsbegleitend angeboten, drei sind als integrierte Angebote konzipiert. Eine enge Kooperation von

Fach- und Hochschulen ermöglicht hier einen Doppelabschluss: den Berufs- und den Bachelorabschluss.

Lehrkräfte

Lehramtsstudiengänge setzen grundsätzlich die Hochschulreife voraus, die nach 12- bzw. 13-jährigem Schulbesuch mit Bestehen der Abiturprüfung erworben wird. Die Hochschulreife kann im Einzelfall auch auf anderem Wege erlangt werden (vgl. Kapitel 8.5.), z. B. von Erwachsenen nach erfolgreichem Besuch einer Abendschule oder in bestimmten Fällen nach erfolgreichem Abschluss einer nicht-universitären Ausbildung im tertiären Bereich.

Das Bestehen der Ersten Staatsprüfung oder einer entsprechenden Hochschulprüfung bzw. je nach Lehramtstyp einer entsprechenden Masterprüfung ist Voraussetzung für den Zugang zum Vorbereitungsdienst, ja sie begründet sogar ein Anrecht auf Zulassung.

Die Erste Staatsprüfung bzw. der Master of Education bildet den Abschluss eines Hochschulstudiums und berechtigt wie der Masterabschluss grundsätzlich zur Promotion. Einzelheiten regeln die promotionsberechtigten Einrichtungen in ihren Promotionsordnungen.

Lehrpläne, Spezialisierung und Lernergebnisse

In der Lehrkräfteausbildung entsprechen die verschiedenen Lehrämter den Schulstufen und Schularten in den Ländern. Angesichts der Vielzahl der Bezeichnungen, die sich daraus für die Lehrämter ergeben, hat sich die Kultusministerkonferenz aus Gründen der Übersichtlichkeit auf folgende sechs Lehramtstypen verständigt:

- Typ 1 Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe
- Typ 2 Übergreifende Lehrämter der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I
- Typ 3 Lehrämter für alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I
- Typ 4 Lehrämter für die Sekundarstufe II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium
- Typ 5 Lehrämter für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen
- Typ 6 Sonderpädagogische Lehrämter

In allen Ländern gliedert sich die Ausbildung in ein Studium an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule einschließlich schulpraktischer Studien und eine schulpraktische Ausbildung (Vorbereitungsdienst). Lehramtsbezogene Studiengänge werden an Universitäten, Technischen Hochschulen/Technischen Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen angeboten. Die schulpraktische Ausbildung in Form eines Vorbereitungsdienstes findet an Studienseminaren oder vergleichbaren Einrichtungen und Ausbildungsschulen statt. Der Vorbereitungsdienst wird mit einer (Zweiten) Staatsprüfung abgeschlossen, mit deren Bestehen die Lehramtsbefähigung erworben wird. Die beiden Ausbildungsphasen sollen im Hinblick auf Erziehung und Unterricht eng aufeinander bezogen sein und den spezifischen Erfordernissen des jeweiligen Lehramts Rechnung tragen.

Die von der Kultusministerkonferenz 2004 beschlossenen „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ definieren Anforderungen, die Lehrkräfte erfüllen

sollen, und beziehen sich auf die in den Schulgesetzen der Länder formulierten Bildungs- und Erziehungsziele. Die Anforderungen ergeben sich aus den angestrebten Kompetenzen, die in vier Bereiche unterteilt sind:

- Unterrichten
- Erziehen
- Beurteilen
- Innovieren

Diese Standards wurden inzwischen um Kompetenzen für das Gebiet der Inklusion ergänzt.

Im Mai 2019 wurden die „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ überarbeitet und mit Blick auf die Erfordernisse der Digitalisierung aktualisiert. Lehrkräfte sollen digitale Medien in ihrem jeweiligen Fachunterricht professionell und didaktisch sinnvoll nutzen sowie gemäß dem Bildungs- und Erziehungsauftrag inhaltlich reflektieren können.

Die Kultusministerkonferenz hat 2008 „Ländergemeinsame inhaltliche Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung“ verabschiedet, die 2014 mit Hinblick auf den inklusiven Unterricht und 2019 mit Hinblick auf die Digitalisierung aktualisiert wurden. Die inhaltlichen Anforderungen an das fachwissenschaftliche und fachdidaktische Studium für ein Lehramt leiten sich aus den *Anforderungen im Berufsfeld von Lehrkräften* ab; sie beziehen sich auf die Kompetenzen und somit auf Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, über die eine Lehrkraft zur Bewältigung ihrer Aufgaben im Hinblick auf das jeweilige Lehramt verfügen muss. Mit der Vorgabe sogenannter Fachprofile enthält der Beschluss *einen Rahmen* der inhaltlichen Anforderungen für das Fachstudium. Die Länder und die lehrerbildenden Hochschulen können innerhalb dieses Rahmens selbst Schwerpunkte und Differenzierungen, aber auch zusätzliche Anforderungen festlegen. Die Fachprofile umfassen die Beschreibung der im Studium zu erreichenden Kompetenzen sowie die dazu notwendigen einzelnen inhaltlichen Schwerpunkte. Sie sind auf die Fächer der allgemeinbildenden und beruflichen Lehrämter bezogen. Gemäß den ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen sollen während der verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung und in unterschiedlichen Bildungseinrichtungen die folgenden Kompetenzen erworben werden:

- Grundlegende Kompetenzen hinsichtlich der Fachwissenschaften, ihrer Erkenntnis- und Arbeitsmethoden sowie der fachdidaktischen Anforderungen werden weitgehend im Studium aufgebaut.
- Die Vermittlung mehr unterrichtspraktisch definierter Kompetenzen ist hingegen vor allem Aufgabe des Vorbereitungsdienstes; zahlreiche Grundlagen dafür werden aber schon im Studium gelegt bzw. angebahnt.
- Schließlich ist die weitere Entwicklung in der beruflichen Rolle als Lehrerin oder Lehrer Aufgabe der Fort- und Weiterbildung.

Hochschulstudium

Nachfolgend werden für die sechs Lehramtstypen charakteristische Elemente der Studiengänge in generalisierter Form beschrieben. Einzelheiten sind in Studienordnungen der Hochschulen, staatlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bzw. rechtlichen Vorgaben der Länder geregelt. Diese enthalten Bestimmungen insbesondere über

- die Fächer/Fachrichtungen und ihre Kombinationen, die für das jeweilige Lehramt gewählt werden können;
- Umfang und Inhalte des Studiums in den einzelnen Fächern/Fachrichtungen einschließlich bildungswissenschaftlicher und fachdidaktischer Studienfächer;
- die Art der Leistungsnachweise während des Studiums, Art und Umfang der einzelnen Teilprüfungen und die Modalitäten der Bewertung.

Grundsätzlich gilt, dass Studiengänge für ein Lehramt so anzulegen sind, dass sie die Zielsetzungen der entsprechenden Schulformen und -arten berücksichtigen und zu einer fachlich und pädagogisch professionellen Handlungskompetenz führen.

Lehramtstyp 1: Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe

Studiengänge für ein Lehramt für die Grundschule bzw. für die Primarstufe sind an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen so anzulegen, dass sie die Zielsetzungen der Grundschule berücksichtigen. Dabei kommt den erziehungswissenschaftlichen und fachdidaktischen Anteilen ein besonderer Stellenwert zu. Das Studium ist auf die wissenschaftlichen Kernbereiche der jeweils studierten Fächer bzw. Lernbereiche ausgerichtet und soll die Fähigkeit zur Durchdringung komplexer Sachverhalte und auch zu fachübergreifendem und interdisziplinärem Arbeiten entwickeln.

Die Ausbildung für ein Lehramt dieses Typs erfolgt durch ein mindestens 7-semesteriges Studium, welches erziehungswissenschaftlichen und fachdidaktischen Anteilen einen besonderen Stellenwert zuweist. Der Studienumfang beträgt mindestens 210 Leistungspunkte gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*).

- Das Studium umfasst die folgenden Teile, wobei den pädagogischen, fachlichen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Heterogenität, Inklusion, Grundlagen der Förderdiagnostik sowie Lehren und Lernen in der digitalen Welt eine besondere Bedeutung zukommt: Bildungswissenschaften, Grundschulpädagogik, Grundschuldidaktik.
- Fachwissenschaftliche und -didaktische Studieninhalte aus den Fächern Deutsch und Mathematik sowie einem weiteren Fach oder Lernbereich für die Grundschule bzw. Primarstufe. Eines dieser Fächer bzw. einer dieser Lernbereiche wird im Umfang von mindestens 50 Leistungspunkten studiert. Damit kann nach Maßgabe landesrechtlicher Regelungen ggf. auch ein Einsatz über die Grundschule bzw. Primarstufe hinaus ermöglicht werden. Anstelle des weiteren Faches bzw. Lernbereichs kann eine sonderpädagogische Schwerpunktsetzung treten.
- Schulpraktische Studien, die nach Möglichkeit bereits in den ersten Studiensemestern beginnen sollen. Die Studieninhalte in Mathematik und Deutsch müssen qualitativ und quantitativ der Funktion einer Grundschullehrkraft und dem Klassenleiterprinzip gerecht werden.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

Das Studium wird mit einem entsprechenden Hochschulabschluss oder einer Ersten Staatsprüfung beendet.

Lehramtstyp 2: Übergreifende Lehrämter der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I

Die Ausbildung für ein Lehramt dieses Typs erfolgt durch ein mindestens 7-semesterlanges Studium mit einem Studiumumfang von mindestens 210 Leistungspunkten gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*).

Das Studium umfasst die folgenden Teile:

- Bildungswissenschaften und schulpraktische Studien. Dabei kommt den pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Bereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik besondere Bedeutung zu.
- Das Studium in den Fachwissenschaften und ihren Didaktiken von mindestens zwei Fächern; dabei soll der Studiumumfang der Fächer gegenüber dem der Bildungswissenschaften etwa im Verhältnis 2:1 stehen.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

Je nach den speziellen Erfordernissen bei einzelnen Lehrämtern können entsprechend Landesrecht anstelle eines der beiden Fächer ein Lernbereich oder zwei Fächer verlangt werden.

Das Studium wird mit einem entsprechenden Hochschulabschluss oder einer Ersten Staatsprüfung beendet.

Lehramtstyp 3: Lehrämter für alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I

Studiengänge für ein Lehramt für die Sekundarstufe I sind an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen so anzulegen, dass sie die Zielsetzungen der entsprechenden Schulformen und -arten berücksichtigen und zu einer fachlich und pädagogisch professionellen Handlungskompetenz führen.

Die Ausbildung für ein Lehramt dieses Typs erfolgt durch ein mindestens 7-semesterlanges Studium mit einem Studiumumfang von mindestens 210 Leistungspunkten gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*).

Das Studium umfasst die folgenden Teile, wobei den pädagogischen, fachlichen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Heterogenität, Inklusion, Grundlagen der Förderdiagnostik sowie Lehren und Lernen in der digitalen Welt eine besondere Bedeutung zukommt:

- Bildungswissenschaften und schulpraktische Studien.
- Das Studium in den Fachwissenschaften und ihren Didaktiken von mindestens zwei Fächern; dabei soll der Studiumumfang der Fächer gegenüber dem der Bildungswissenschaften etwa im Verhältnis 2:1 stehen.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

Je nach den speziellen Erfordernissen bei einzelnen Lehrämtern können entsprechend Landesrecht anstelle eines der beiden Fächer ein Lernbereich oder zwei Fächer verlangt werden.

Das Studium wird mit einem entsprechenden Hochschulabschluss oder einer Ersten Staatsprüfung beendet.

Lehramtstyp 4: Lehrämter für die Sekundarstufe II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium

Studiengänge für das Lehramt für die Sekundarstufe II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium sind an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen so anzulegen, dass sie die Zielsetzungen der entsprechenden Schulformen und -arten berücksichtigen und zu einer fachlich und pädagogisch professionellen Handlungskompetenz führen.

Die Regelstudienzeit eines Studiengangs für ein Lehramt dieses Typs beträgt im Bachelorstudium mindestens sechs Semester und im Masterstudium mindestens zwei Semester. Insgesamt beträgt sie einschließlich schulpraktischer Studien 10 Semester und wird mit 300 Leistungspunkten gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*) bewertet. Die Regelstudienzeit von Lehramtsstudiengängen, die mit einer Ersten Staatsprüfung abschließen, beträgt mindestens 9 und höchstens 10 Semester und umfasst ein Studientvolumen von mindestens 270 Leistungspunkten gemäß ECTS.

Das Studium umfasst die folgenden Teile, wobei den pädagogischen, fachlichen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Heterogenität, Inklusion Grundlagen der Förderdiagnostik sowie Lehren und Lernen in der digitalen Welt eine besondere Bedeutung zukommt:

- Bildungswissenschaften und schulpraktische Studien.
- Vertieftes Studium in den Fachwissenschaften und ihren Didaktiken von zwei Fächern im Umfang von insgesamt mindestens 180 ECTS-Punkten, die etwa gleichmäßig auf die beiden Fächer verteilt sind.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

Das Studium wird mit einem entsprechenden Masterabschluss oder einer Ersten Staatsprüfung beendet.

Lehramtstyp 5: Lehrämter für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen

Studiengänge mit dem Ziel der fachlichen Voraussetzungen für das Lehramt für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5) sind an Hochschulen so anzulegen, dass sie den wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie der beruflichen Praxis Rechnung tragen und zu einer fachlich und pädagogisch professionellen Handlungskompetenz führen.

Die Regelstudienzeit in einem Studiengang für ein Lehramt dieses Typs beträgt im Bachelorstudium mindestens sechs Semester und im Masterstudium mindestens zwei Semester. Insgesamt beträgt sie einschließlich schulpraktischer Studien 10 Semester und entspricht einem Studienaufwand von 300 Leistungspunkten gemäß ECTS (*European Credit Transfer System – ECTS*). Die Regelstudienzeit von Lehramtsstudiengängen, die mit einer Ersten Staatsprüfung abschließen, beträgt 9 Semester und entspricht 270 Leistungspunkten gemäß ECTS.

Erforderlich ist außerdem eine auf die berufliche Fachrichtung bezogene fachpraktische Tätigkeit mit einer grundsätzlichen Dauer von zwölf Monaten.

Das Studium umfasst die folgenden Teile, wobei den pädagogischen, fachlichen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Heterogenität, Inklusion Grundlagen der Förderdiagnostik sowie Lehren und Lernen in der digitalen Welt eine besondere Bedeutung zukommt:

- Bildungswissenschaften mit Schwerpunkt Berufs- oder Wirtschaftspädagogik sowie Fachdidaktiken für die berufliche Fachrichtung und das zweite Unterrichtsfach und schulpraktische Studien im Umfang von 90 ECTS-Punkten.
- Fachwissenschaften innerhalb der beruflichen Fachrichtung (erstes Fach) sowie Fachwissenschaften des Unterrichtsfachs (zweites Fach) im Umfang von insgesamt 180 ECTS-Punkten.
- Bachelor-Arbeit und Master-Arbeit im Umfang von insgesamt 30 ECTS-Punkten.

Die Länder können davon jeweils mit 10 Leistungspunkten nach oben oder unten abweichen, jedoch müssen bei gestuften Studiengängen insgesamt 300 ECTS-Punkte (bzw. bei Staatsexamensstudiengängen 270 ECTS-Punkte) erreicht werden.

Anstelle des Unterrichtsfachs kann eine zweite berufliche Fachrichtung oder eine sonderpädagogische Fachrichtung gewählt werden. In Ausnahmefällen kann das zweite Fach ein affines Fach oder eine affine Fachrichtung sein. Die Studien- und Prüfungsleistungen im zweiten Fach einschließlich Fachdidaktik, in Fachdidaktik für die berufliche Fachrichtung, in den Bildungswissenschaften mit Schwerpunkt Berufs- oder Wirtschaftspädagogik sowie die schulpraktischen Studien können in Ausnahmefällen vollumfänglich im Masterstudiengang erbracht werden.

Das Studium wird mit einem *Master of Education*-Abschluss oder einer Ersten Staatsprüfung beendet.

Die folgenden Fachrichtungen können als Studienfächer gewählt werden: Wirtschaft und Verwaltung, Metalltechnik, Elektrotechnik, Bautechnik, Holztechnik, Textiltechnik und -gestaltung, Labortechnik/Prozesstechnik, Druck- und Medientechnik, Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik, Gesundheit und Körperpflege, Ernährung und Hauswirtschaft, Agrarwirtschaft, Sozialpädagogik, Pflege, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik/Informatik. Die Länder können weitere berufliche Fachrichtungen zulassen.

Lehramtstyp 6: Sonderpädagogische Lehrämter

Studiengänge für das sonderpädagogische Lehramt sind an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen so anzulegen, dass sie den Erfordernissen der sonderpädagogischen Förderung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in allen Schulformen und -arten entsprechen und zu einer fachlich und pädagogisch professionellen Handlungskompetenz führen.

Die Befähigung zu einem sonderpädagogischen Lehramt kann sowohl über das Bestehen der (Zweiten) Staatsprüfung nach dem Erwerb eines entsprechenden Hochschulabschlusses oder dem Bestehen der Ersten Staatsprüfung als auch durch ein Zusatzstudium nach dem Erwerb der Befähigung für ein anderes Lehramt erworben werden. In einigen Ländern bestehen die beiden Ausbildungen nebeneinander oder als Alternativen.

Das Studium umfasst die folgenden Teile, wobei den pädagogischen, fachlichen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Heterogenität, Inklusion

Grundlagen der Förderdiagnostik sowie Lehren und Lernen in der digitalen Welt eine besondere Bedeutung zukommt:

- Bildungswissenschaften und schulpraktische Studien, auch in den sonderpädagogischen Aufgabenfeldern.
- Studium in der Fachwissenschaft und ihrer Didaktik in mindestens einem Unterrichtsfach oder Lernbereich.
- Studium der Sonderpädagogik; dabei soll der Studiumumfang in der Sonderpädagogik etwa 120 ECTS-Punkte betragen.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

Dabei soll der Studiumumfang in den Fachwissenschaften gegenüber dem Studiumumfang in den Bildungswissenschaften etwa im Verhältnis 2:1 stehen.

Soweit für das Unterrichtsfach fachliche Standards des Lehramtstyps 4 zugrunde gelegt werden, beträgt der Umfang der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Ausbildungsanteile etwa 90 Leistungspunkte (ECTS).

Die Regelstudienzeit beträgt mindestens 8 Semester und wird mit 240 Leistungspunkten gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*) bewertet.

Das Studium wird mit einem entsprechenden Hochschulabschluss oder einer Ersten Staatsprüfung beendet.

Das Studium in der Sonderpädagogik enthält fachrichtungsspezifische und fachrichtungsübergreifende Anteile unter Berücksichtigung der Aspekte der gemeinsamen Erziehung von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf. Die fachrichtungsspezifischen Anteile sind den folgenden sonderpädagogischen Förderschwerpunkten zugeordnet:

- Sehen
- Hören
- geistige Entwicklung
- körperliche und motorische Entwicklung
- Lernen
- Sprache
- emotionale und soziale Entwicklung

Die Länder können andere Fachrichtungen zulassen.

Vorbereitungsdienst

Für alle Lehrämter folgt dem Studium an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule als zweiter Ausbildungsabschnitt der Vorbereitungsdienst. Er kann zwischen 12 und 24 Monate dauern. Aufgabe des Vorbereitungsdienstes ist die auf den im Studium erworbenen fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Kompetenzen gründende schulpraktische Ausbildung. Sie dient der Weiterentwicklung der in den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ formulierten Kompetenzen für das Berufsfeld der Lehrerin bzw. des Lehrers.

Die Ausbildung im Vorbereitungsdienst findet in unterschiedlichen Ausbildungsformaten an Schulen, Studienseminaren oder vergleichbaren Einrichtungen statt. Sie

umfasst theoretische Anleitung, unterrichtliche Erprobung und theoriegeleitete Reflexion.

Die folgenden Formate prägen die Ausbildung im Vorbereitungsdienst:

- Einführungsveranstaltungen
- Hospitation
- begleiteter Unterricht
- selbständiger Unterricht
- Ausbildung in seminaristischen Veranstaltungsformen

Die Länder können außerdem eine Anrechnung einschlägiger Auslandspraktika während des Vorbereitungsdienstes bzw. nach Abschluss der ersten Phase der Lehrkräfteausbildung auf die Dauer des Vorbereitungsdienstes vorsehen. Mindestens die Hälfte des Vorbereitungsdienstes sollte jedoch im Inland absolviert werden.

Allen Bewerberinnen und Bewerbern, die ein Lehramtsstudium gemäß den Vorgaben der KMK absolviert haben, soll der gleichberechtigte Zugang zum Vorbereitungsdienst für den ihrem Abschluss entsprechenden Lehramtstyp ermöglicht werden. Dies gilt unabhängig davon, in welchem Land der Abschluss erworben wurde.

Bis zu 60 Leistungspunkte aus dem Vorbereitungsdienst können nach Maßgabe landesrechtlicher Regelungen für den Erwerb eines Masterabschlusses angerechnet werden.

Lehrkräfteausbilder

Im Rahmen des Vorbereitungsdienstes erhalten Lehrerinnen und Lehrer eine pädagogische und fachdidaktische Ausbildung an Studienseminaren. Die Organisation der Studienseminare liegt in der Verantwortung der Länder. Die Leiterin bzw. der Leiter eines Studienseminars wird in der Regel vom Kultusministerium ernannt und ist ihm unmittelbar unterstellt.

Die Ausbildung an den Studienseminaren liegt in der Hand von Lehrkräften (Lehrbeauftragte/Fachleiterinnen bzw. Fachleiter) mit besonderer wissenschaftlicher und schulpraktischer Expertise, die in ihrem eigenen Unterricht für die Arbeit am Studienseminar angemessen entlastet werden sollen oder die für einen befristeten Zeitraum vollständig an ein Seminar abgeordnet werden.

Für die Ausbildung der Lehramtsanwärter an den Schulen sind fachlich und methodisch besonders bewährte Lehrkräfte der Schulen zuständig, denen die Lehramtsanwärter zur Ausbildung zugewiesen sind.

Die mit der Ausbildung im Vorbereitungsdienst beauftragten Lehrkräfte werden kontinuierlich fortgebildet.

Qualifikationen, Leistungsbeurteilung und Abschlüsse

Unabhängig davon, ob das Studium im gestuften System organisiert ist oder mit der Ersten Staatsprüfung abschließt, werden die Studiengänge modularisiert und mit einem Leistungspunktsystem gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*) versehen. Prüfungen in universitärer Verantwortung werden grundsätzlich studienbegleitend durchgeführt. Leistungspunkte, die an Fachhochschulen im Rahmen eines akkreditierten Bachelor- oder Masterstudiengangs erworben worden sind, können in allen lehramtsbezogenen Studiengängen auf die zu erbringenden Leistungspunkte angerechnet werden.

Einzelheiten regeln die Studienordnungen und Prüfungsordnungen. Der Abschluss eines Studiums, durch das die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden, begründet ein Anrecht auf den Zugang zum staatlichen Vorbereitungsdienst.

Die Durchführung der Ersten Staatsprüfung obliegt den staatlichen Prüfungsämtern, die den für das Schulwesen zuständigen Ministerien zugeordnet sind. Prüfungen, die zu einem Bachelor- bzw. Masterabschluss führen, werden in Verantwortung der Hochschulen durchgeführt. In Bachelor- und Masterstudiengängen, die die Befähigung für die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst vermitteln, wird die staatliche Verantwortung für die inhaltlichen Anforderungen der Lehrkräfteausbildung durch die Mitwirkung einer Vertreterin oder eines Vertreters der für das Schulwesen zuständigen obersten Landesbehörde im Akkreditierungsverfahren gesichert; die Akkreditierung des jeweiligen Studiengangs bedarf seiner Zustimmung.

Der Vorbereitungsdienst schließt mit der (Zweiten) Staatsprüfung ab. Diese ist Voraussetzung, nicht aber Garantie für eine unbefristete Anstellung im öffentlichen Schuldienst. Sie ist vor einem staatlichen Prüfungsamt oder einer staatlichen Prüfungskommission abzulegen und besteht in der Regel aus vier Teilen:

- in der Mehrzahl der Länder einer schriftlichen Hausarbeit aus dem Gebiet der Pädagogik, der Pädagogischen Psychologie oder der Didaktik eines der Unterrichtsfächer
- einer unterrichtspraktischen Prüfung mit Lehrproben in den gewählten Fächern
- einer Prüfung über Grundfragen der Pädagogik, des Schul- und Beamtenrechts, der Schulverwaltung und ggf. über soziologische Aspekte der Schulbildung
- einer Prüfung über didaktische und methodische Fragen der Unterrichtsfächer

Die Formen der Staatsprüfung müssen geeignet sein, den Stand der Kompetenzentwicklung gemäß den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ in der jeweils geltenden Fassung erfassen zu können. Zur Sicherung der Qualität der Ausbildung im Vorbereitungsdienst sollen Maßnahmen der externen und internen Evaluation durchgeführt werden.

Nach der (Zweiten) Staatsprüfung besteht kein Rechtsanspruch auf Übernahme in den Schuldienst. Die Einstellung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis erfolgt im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens nach Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung und nach Maßgabe des Bedarfs an Neueinstellungen. In einigen Ländern werden die freien Stellen mit einem entsprechenden Anforderungsprofil von den Schulen selbst ausgeschrieben. Lehrkräfte, die nicht berücksichtigt werden konnten, können sich für eine befristete Anstellung bewerben, z. B. im Falle von Mutterschutz, Erkrankung einer Lehrkraft oder von Elternzeit (siehe auch Kapitel 9.3.).

Alternative Ausbildungswege

Die Ausbildung von Lehrkräften erfolgt grundsätzlich in einem Lehramtsstudium an Universitäten oder gleichgestellten Hochschulen mit anschließendem Vorbereitungsdienst und einer abschließenden Staatsprüfung. Wenn in den Ländern dennoch unabweisbare lehramts- und fächerspezifische Bedarfe entstehen und die Unterrichtsversorgung mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften nicht sichergestellt werden kann, ist zur kurzfristigen Bedarfsdeckung die Einstellung von Seiten-

einsteigern möglich. Je nach Land, Schulart und fachlicher Ausrichtung werden Seiteneinsteiger in unterschiedlichem Maße nachgefragt. Im Jahr 2019 handelte es sich bei 3.245 oder 9,2 Prozent aller Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst um Seiteneinsteiger, deren Zahl damit im Vergleich zum Vorjahr weiter deutlich anstieg. Die Maßnahmen zur Einstellung von Seiteneinsteigern orientieren sich grundsätzlich an der jeweils geltenden Fassung der von der KMK verabschiedeten Standards und ländergemeinsamen Vereinbarungen zur Lehrerausbildung. Im Dezember 2013 hat die KMK unter anderem die folgenden Mindestanforderungen für die Qualifizierung von Seiteneinsteigern beschlossen:

- universitärer Masterabschluss oder ein diesem gleichgestellter Hochschulabschluss, aus dem sich mindestens zwei lehramtsbezogene Fächer ableiten lassen
- Abschluss des Vorbereitungsdienstes oder einer vergleichbaren Ausbildung, über die auch grundlegende bildungswissenschaftliche Kompetenzen zu sichern sind, durch eine (Zweite) Staatsprüfung oder eine gleichwertige staatlich zertifizierte Qualifikation

Den Ländern steht es darüber hinaus frei, weitere landesspezifische Sondermaßnahmen zu ergreifen. Mit der Formulierung gemeinsamer Vorgaben und Anforderungen für Seiteneinsteiger hat die KMK zugleich die Mobilität von Seiteneinsteigern bei einem späteren Landeswechsel gestärkt.

9.3. Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich

Das Personal der Einrichtungen des Elementarbereichs steht bei den jeweiligen Trägern (Kommunen, kirchliche und freie Träger) in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis, sofern eine Tarifvereinbarung besteht. Derzeit und in den kommenden Jahren besteht in einigen Ländern ein massiver Bedarf an Fachkräften im Elementarbereich. Gründe dafür sind insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung im frühkindlichen Bereich. Um den Mehrbedarf zu decken, haben die betroffenen Länder ihre Ausbildungskapazitäten erheblich ausgeweitet.

Die Rechtsstellung der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist durch die Beamtengesetze (R29–44) der Länder geregelt. Bestimmungen zu Gehältern und Ruhegehältern der Lehrkräfte finden sich in den Beamtenbesoldungsgesetzen (R45–60) und Beamtenversorgungsgesetzen der Länder. Die Grundstrukturen der Statusrechte und -pflichten der Kommunal- und Landesbeamten werden durch das Beamtenstatusgesetz (R9) des Bundes geregelt, das unter anderem Bestimmungen zur landesübergreifenden Abordnung oder Versetzung von Beamtinnen und Beamten enthält.

Die Rechtsstellung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte richtet sich nach dem allgemeinen Arbeitsrecht sowie tarifvertraglichen Regelungen.

Bund und Länder können jeweils für ihren Bereich durch Rechtsverordnung eigene Regelungen zur Gewährung von Leistungsstufen, -prämien und -zulagen treffen. Einzelne Bereiche des Dienst- und Arbeitsverhältnisses der Lehrkräfte (z. B. Pflichtstunden und Entlastungen) und Laufbahnangelegenheiten (Einstellung, Versetzung, Abordnung, Beförderung) werden auf der Ebene der Länder durch Rechtsverordnungen oder Verwaltungsvorschriften der Kultusministerien geregelt. Eine Zusammen-

stellung der Regelungen der Länder ist über die Internet-Seite der Kultusministerkonferenz (KMK) zugänglich.

Bedarfsplanung

Der Lehrkräfteeinstellungsbedarf ist in Deutschland je nach Land, Schulart und Fach unterschiedlich. In mehreren Ländern kann der Bedarf in den kommenden Jahren in bestimmten Regionen für einzelne Lehramtstypen wie für bestimmte Fächer voraussichtlich nicht gedeckt werden. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es dort zu einer großen Anzahl von Austritten aus dem Schuldienst durch Pensionierung kommen wird, der eine zu geringe Zahl von Studienanfängern mit angestrebter Lehramtsprüfung gegenübersteht.

Die Länder haben unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um den sich abzeichnenden, je nach Fächern und Schularten unterschiedlichen Lehrkräftebedarf zu decken. Hierzu gehören in erster Linie:

- Werbemaßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger im Lehramtsbereich
- Ausbau der Studienkapazitäten
- Werbemaßnahmen zum Eintritt in den Vorbereitungsdienst und Einstellungsangebote für Absolventen des Vorbereitungsdienstes
- Nach- und Weiterqualifizierung für Lehrkräfte zum Einsatz in Mangelfächern
- zusätzliche Einstellungstermine zum Vorbereitungsdienst
- Maßnahmen zur Erleichterung der räumlichen Mobilität von Lehrkräften
- Maßnahmen für Seiteneinsteiger
- Optimierung der Einstellungsverfahren
- Erhöhung der Kapazitäten bei den Studienseminaren
- Öffnung des Vorbereitungsdienstes für andere Hochschulabschlüsse

Im Jahr 2009 haben die Länder zur Sicherung der Unterrichtsversorgung zudem gemeinsame Leitlinien zur Deckung des Lehrkräftebedarfs verabschiedet, die auch die Bereitstellung der erforderlichen Studienplätze und der notwendigen Kapazitäten im Vorbereitungsdienst vorsehen. Zu den vereinbarten Maßnahmen gehören u. a.:

- die Erarbeitung einer Modellrechnung *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland*, die etwa alle zwei Jahre aktualisiert werden soll
- Maßnahmen zur Sicherung der erforderlichen Kapazitäten für Lehramtsstudienplätze und den Vorbereitungsdienst
- der Informationsaustausch zwischen den Ländern über die voraussichtliche Entwicklung des Lehrkräftebedarfs und über Maßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs

Seit Dezember 2018 wird jährlich die Dokumentation *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder* veröffentlicht. Der Bericht stützt sich auf Angaben der Länder und verbindet die aktuelle Abschätzung des Einstellungsbedarfs in den verschiedenen Lehramtern für die kommenden Jahre mit einer Vorausberechnung des Angebots an Absolventen der Zweiten Staatsprüfung. Ausgangspunkt für die Ermittlung des Gesamtbedarfs bilden die Lehrkräfte, die für die vorhandenen und prognostizierten Schülerzahlen bis 2030 als erforderlich angesehen werden. So soll eingeschätzt

werden können, inwiefern sich bis zum Jahr 2030 der jeweilige Bedarf an Lehrkräften in den einzelnen Lehrämtern durch das Angebot in den jeweiligen Ländern decken lässt. Zusammengefasst lautet das Ergebnis der Modellrechnung:

Zwischen den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland gibt es Unterschiede im Verhältnis zwischen Lehrereinstellungsbedarf und -angebot. Für den „Sekundarbereich II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium“ besteht deutschlandweit in den nächsten Jahren durchgängig ein Überangebot. In allen anderen Lehrämtern lassen die Zahlen einen zum Teil erheblichen Bedarf erwarten.

Die Differenzierung nach Lehramtstypen und der fachspezifische Bedarf zeigen, dass das Problem nicht besetzbarer Stellen in allen Ländern zum Teil weiterhin bestehen bleiben wird. Unverändert angespannt bleibt die Situation für den Lehramtstyp „Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen“ – hier insbesondere in den ostdeutschen Ländern – sowie für die sonderpädagogischen Lehrämter, bei denen der Bedarf über dem Angebot liegt. Aber auch bei den „Lehrämtern für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I“ zeigen sich zum Teil große Engpässe.

Zugang zum Beruf

Nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes können sich die Lehrkräfte für die Einstellung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis an öffentlichen Schulen bewerben. Je nach Land ist die Bewerbung an das Kultusministerium oder die jeweils zuständige Schulaufsichtsbehörde zu richten. Über die Einstellung wird entsprechend den zur Verfügung stehenden Stellen zentral nach Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung entschieden. In einigen Ländern wird daneben ein Teil der Stellen auf das Profil einer bestimmten Schule hin gesondert ausgeschrieben und die jeweilige Schule bei der Auswahl der Bewerber beteiligt. In diesem Verfahren sind die Bewerbungen z. T. direkt an die jeweilige Schule zu richten; die Einstellung erfolgt jedoch nicht von der Schule selbst, sondern durch das Kultusministerium bzw. die ihm nachgeordnete Schulbehörde. Erfolgreiche Bewerber werden in der Regel zu Beamten auf Probe ernannt. Die Probezeit, die für Lehrkräfte in der Regel 2,5 Jahre (gehobener Dienst) oder drei Jahre (höherer Dienst) beträgt und unter bestimmten Voraussetzungen abgekürzt oder verlängert (max. fünf Jahre) werden kann, dient der weiteren Überprüfung der Bewerber im Hinblick auf eine Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Für Lehrkräfte, die in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis übernommen werden, gilt eine Probezeit von sechs Monaten. In Berlin erfolgt die Einstellung von Lehrkräften nur im Tarifbeschäftigtenverhältnis. In Sachsen werden vollständig ausgebildete Lehrkräfte seit Anfang 2019 verbeamtet; diese Maßnahme ist derzeit bis Ende 2023 befristet.

Den Absolventinnen und Absolventen eines Vorbereitungsdienstes für ein Lehramt, das den Vereinbarungen der KMK entspricht, soll in allen Ländern gleichermaßen der Berufszugang zu dem ihrem Abschluss entsprechenden Lehramtstyp ermöglicht werden.

Einführungsprogramme

Die Gestaltung der Berufseingangsphase war eines der zentralen Themen der *Gemischten Kommission Lehrerbildung* der KMK. Ihren Empfehlungen aus dem Jahr 1999 zufolge soll sich die Personaleinsatzplanung für junge Lehrkräfte an der schrittweisen Entfaltung der beruflichen Kompetenz orientieren sowie ein Unterstützungs-

system für die Berufseingangsphase mit einer hierauf abgestimmten Fortbildung eingerichtet werden. In der Mehrzahl der Länder werden derzeit Konzepte zur Gestaltung der Berufseingangsphase erarbeitet bzw. sind bereits umgesetzt. Im Falle von didaktisch-methodischen Schwierigkeiten haben insbesondere Berufsanfänger die Möglichkeit, die Ausbilder an den Studienseminaren (vgl. Kapitel 9.1.) oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lehrkräftefortbildung um Beratung zu bitten.

Beruflicher Status

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in den westdeutschen Ländern sind in der Regel Beamte und zwar im Dienst der Länder. Innerhalb des Berufsbeamtentums werden im Lehrerbereich die Laufbahnen in der Regel dem gehobenen und dem höheren Dienst zugeordnet. Nach den Eingangssämtern der jeweiligen Lehrämter gehören danach die Lehrkräfte an Grundschulen und Hauptschulen sowie an Realschulen zur Laufbahn des gehobenen Dienstes, während die Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen in der Regel dem höheren Dienst zugeordnet sind.

Für die sonderpädagogischen Bildungseinrichtungen ist dies je nach Land unterschiedlich. Nachdem eine Lehrerin oder ein Lehrer in der Probezeit (je nach Laufbahn 2,5 bis drei Jahre, in Bayern zwei Jahre) den Nachweis ihrer oder seiner Eignung und Befähigung erbracht hat, erfolgt ihre oder seine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Die Lehrkräfte in den ostdeutschen Ländern – mit Ausnahme des Landes Brandenburg – sind zum überwiegenden Teil im Tarifbeschäftigtenverhältnis tätig. Für die Lehrkräfte mit einer Lehrkräfteausbildung nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) war die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf der Grundlage des Einigungsvertrags und landesrechtlicher Bestimmungen jedoch auch möglich. Zur Klärung der besoldungsrechtlichen Einstufung der Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der DDR hat die KMK im Mai 1993 eine Vereinbarung zur „Anerkennung und Zuordnung der Lehrerausbildungsgänge der ehemaligen DDR zu herkömmlichen Laufbahnen“ beschlossen. Die Vereinbarung hat dazu beigetragen, dass in den meisten ostdeutschen Ländern Regelungen erarbeitet wurden, die die Übernahme der Lehrkräfte in ein Beamtenverhältnis und in das Besoldungssystem der westdeutschen Länder ermöglichen können.

Auch in den westdeutschen Ländern werden Lehrkräfte auf der Grundlage befristeter oder unbefristeter Arbeitsverträge zum Teil im Tarifbeschäftigtenverhältnis eingestellt. Es kann für den Fall der Vertretung beurlaubter oder erkrankter Lehrkräfte sowie bei fehlenden Voraussetzungen für eine Übernahme ins Beamtenverhältnis Anwendung finden.

Vertretungsmaßnahmen

Zur Deckung des Vertretungsbedarfs kann die Schulleitung zunächst auf vorhandenes Lehrpersonal zurückgreifen. Die Lehrkräfte sind nach den geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen zu einer vorübergehenden und zunächst unentgeltlichen Mehrarbeit verpflichtet. Wird die von den Ländern festgelegte Pflichtstundenzahl um mehr als drei Unterrichtsstunden monatlich überschritten, so kann eine Vergütung für die Mehrarbeit gewährt werden. Die Mehrarbeitsvergütung für die einzelne Unterrichtsstunde ist durch Verordnungen der Länder geregelt.

Für die längerfristige Vertretung von Lehrkräften im Falle von Mutterschutz oder sich über Monate erstreckender Erkrankung einer Lehrkraft können auch Lehrkräfte auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen eingestellt werden. Eine weitere Maßnahme zur Vertretung von Lehrkräften kann in der vorübergehenden Zusammenlegung von Klassenverbänden und Kursen bestehen. Die Zeitdauer der Zusammenlegung ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt.

Unterstützungsangebot

Bei Problemen in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder Schülerinnen und Schülern können sich alle Lehrkräfte zunächst an die Schulleitung wenden. Bei Schwierigkeiten mit anderen Kolleginnen oder Kollegen kann auch der jeweils für die Schule zuständige Personalrat angerufen werden. In Fällen eines Konflikts mit Schülerinnen oder Schülern besteht neben der Beratung mit der Schulleitung die Möglichkeit, den Elternbeirat der Schule oder die untere Schulaufsicht (Schulrätin/Schulrat, Schulamtsdirektorin/Schulamtsdirektor) einzuschalten. Die zuletzt genannte Möglichkeit besteht auch dann, wenn Probleme mit Kolleginnen oder Kollegen nicht auf der Ebene der Schule gelöst werden können. Bei persönlichkeitsbedingten Schwierigkeiten mit Kolleginnen oder Kollegen bzw. Schülerinnen oder Schülern oder bei den Auswirkungen eines „Burnout-Syndroms“ kann die Schulpsychologin/der Schulpsychologe hinzugezogen werden.

Gehalt

Pädagogisches Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung

Erzieherinnen und Erzieher werden im Allgemeinen nach Entgeltgruppe S 8a des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vergütet, wobei die Gehaltsstufen der Entgeltgruppe sich an der jeweiligen Berufserfahrung orientieren. Erzieherinnen und Erzieher, die bereits über Berufserfahrung verfügen, werden in der Regel in Stufe 2 eingeordnet. Höhere Stufen werden erst nach mehreren Jahren beim gleichen Arbeitgeber erreicht. Beschäftigte in tarifgebundenen Einrichtungen sind bei Monatseinkommen und Sonderzahlungen deutlich bessergestellt als jene in nicht tarifgebundenen Einrichtungen.

In öffentlichen Kindertageseinrichtungen betragen die durchschnittlichen Monatsbruttogehälter des pädagogischen Personals laut Bildungsfinanzbericht im Jahr 2018 3.700 Euro. Sie variieren zwischen 3.500 Euro und bis zu 3.800 Euro.

Lehrkräfte

Für die Vergütung von Lehrkräften im Tarifbeschäftigtenverhältnis gelten in allen Ländern außer Hessen die Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). In Berlin erfolgt die Einstellung von Lehrkräften ausschließlich im Tarifbeschäftigtenverhältnis. Sachsen hat beschlossen, dass von 2019 bis vorerst 2023 neu einzustellende Lehrkräfte mit vollständiger Ausbildung verbeamtet werden können.

Die Bestimmungen zu den Gehältern der beamteten Lehrkräfte finden sich in den Beamtenbesoldungsgesetzen der Länder (R45–60). Die folgende Darstellung der Beamtenbesoldung bildet die Situation in der Mehrheit der Länder ab.

Als Beamte sind die Lehrkräfte – je nach Ausbildungsgang – in der Regel in die Laufbahngruppen des gehobenen oder des höheren Dienstes eingestuft. Nach dem

Studium und dem Vorbereitungsdienst werden sie in der Regel in ein Amt der Besoldungsgruppen A 12 oder A 13 eingewiesen. Am Beispiel der in Kapitel 9.2. beschriebenen Lehrämter wird im Folgenden die generelle Zuordnung zu den Besoldungsgruppen mit den Beförderungsmöglichkeiten erläutert:

Lehrkräfte an Grundschulen		A 12	
		A 13	
Lehrkräfte an Hauptschulen		A 12	
Lehrkräfte an Realschulen		A 12	
		A 13	
Lehrkräfte an sonderpädagogischen Bildungseinrichtungen		A 13	
Lehrkräfte an Gymnasien	Studienrat	A 13	(mit Stellenzulage)
mit Beförderungsmöglichkeit	Oberstudienrat	A 14	
zum:	Studiendirektor	A 15	
Lehrkräfte an beruflichen Schulen	Studienrat	A 13	(mit Stellenzulage)
mit Beförderungsmöglichkeit	Oberstudienrat	A 14	
zum:	Studiendirektor	A 15	

In einigen Ländern gibt es Lehrkräfte, die nicht schulartbezogen, sondern mit einem stufenbezogenen Schwerpunkt (Primarstufe, Sekundarstufe I, Sekundarstufe II) ausgebildet werden. Diese Stufenlehrkräfte werden den Besoldungsgruppen in der Regel wie folgt zugeordnet:

Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt der Primarstufe		A 12	
		A 13	
Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt der Sekundarstufe I	Eingangsamtsamt	A 12	
	Beförderungsamtsamt	A 13	
Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt der Sekundarstufe II	Studienrat	A 13	(mit Stellenzulage)
mit Beförderungsmöglichkeit	Oberstudienrat	A 14	
zum:	Studiendirektor	A 15	

Die Besoldung der beamteten Lehrkräfte besteht aus einem Grundgehalt, dem Familienzuschlag und Zulagen. Das Grundgehalt richtet sich nach der Besoldungsgruppe und der Besoldungsstufe. Zu Beginn des Beamtenverhältnisses erfolgt in der Regel eine Einstufung in die Besoldungsstufen 3–5. Zunächst steigt die Lehrkraft nach jeweils zwei Jahren, später nach jeweils drei bzw. vier Jahren in die nächsthöhere Besoldungsstufe auf. Neben den Erfahrungszeiten wird beim Aufstieg in die nächsthöhere Besoldungsstufe auch die Leistung der Lehrkraft berücksichtigt. Die letzte Besoldungsstufe wird je nach der Festsetzung des Besoldungsdienstalters zu Beginn des Beamtenverhältnisses zwischen dem 50. und 55. Lebensjahr erreicht.

Die Höhe des Familienzuschlags richtet sich nach der Besoldungsgruppe und den Familienverhältnissen der Beamtin/des Beamten. Die erste Stufe des Familienzuschlags bezieht sich auf den Familienstand der Beamtin/des Beamten, die zweite Stufe und weitere Stufen auf die Anzahl ihrer/seiner Kinder.

Für herausgehobene Funktionen können Zulagen gewährt werden.

Zur Besoldung kann ferner eine sogenannte jährliche Sonderzahlung gehören, deren Höhe Bund und Länder für ihren jeweiligen Bereich regeln können. Die Sonderzahlung wird monatlich oder jährlich ausgezahlt. In einigen Ländern ist die jährliche Sonderzahlung entfallen; in anderen Ländern wurde sie in das Grundgehalt eingebaut. Zusätzlich zur jährlichen Sonderzahlung kann für jedes Kind ein Sonderbetrag gewährt werden. Von den sich ergebenden Bruttogehältern für die Beamtinnen/Beamten werden Steuern, aber nicht wie bei Tarifbeschäftigten Sozialabgaben (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung) abgezogen. Die Abzüge für die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung entfallen wegen des Beamtenstatus, nach dem die Beamte/der Beamte Anspruch auf Versorgungsbezüge hat. Die Beiträge zur Krankenversicherung können nur im Einzelfall angegeben werden, da die Höhe der Beiträge für die in der Regel private Krankenversicherung unterschiedlich ist. Der Abschluss einer Krankenversicherung ist den Beamtinnen/Beamten freigestellt und ergänzt die Beihilfeleistungen, die der Dienstherr seinen Beamtinnen und Beamten zur Absicherung im Krankheitsfall gewährt.

Die Besoldung der beamteten Lehrkräfte wird der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig angepasst. Die Tarifabschlüsse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind dabei grundsätzlicher Maßstab.

Zur Veranschaulichung werden im Folgenden das Anfangsgehalt, das Gehalt nach 15 Jahren Berufserfahrung und das Höchstgehalt einer Lehrkraft im bundesweiten Durchschnitt nach Bildungsbereichen aufgeführt. Der Berechnung liegen die gesetzlich bzw. vertraglich vereinbarten Jahresgehälter aller Lehrkräfte an öffentlichen Schulen zu Grunde. Zulagen und Sonderzahlungen sind in der Berechnung enthalten. In den Beispielen wird davon ausgegangen, dass die Lehrkraft kinderlos und unverheiratet ist und somit keinen Anspruch auf Familienzuschlag und Sonderbeträge für Kinder hat.

Lehrer im Primarbereich

- a) Die Lehrkraft an Grundschulen erhält das Anfangsgehalt. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 50.029 Euro
- b) Die Lehrkraft an Grundschulen hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 61.403 Euro
- c) Die Lehrkraft an Grundschulen erhält das Höchstgehalt. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 65.784 Euro

Lehrer im Sekundarbereich I

- a) Die Lehrkraft im Sekundarbereich I erhält das Anfangsgehalt. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 55.153 Euro

- b) Die Lehrkraft im Sekundarbereich I hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 66.827 Euro
- c) Die Lehrkraft im Sekundarbereich I erhält das Höchstgehalt. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 72.373 Euro

Lehrer im Sekundarbereich II

- a) Die Lehrkraft im Sekundarbereich II erhält das Anfangsgehalt. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 58.542 Euro
- b) Die Lehrkraft im Sekundarbereich II hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 70.304 Euro
- c) Die Lehrkraft im Sekundarbereich II erhält das Höchstgehalt. Im Schuljahr 2018/2019 betrug ihr Bruttojahresgehalt 82.027 Euro

Arbeitszeit und Urlaub

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte entfällt auf Unterrichtsstunden (Pflichtstunden) und sonstige Aufgaben, die mit dem Lehrerberuf verbunden sind und durchaus zeit- und arbeitsintensiv sind (u. a. Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts, Korrekturen, Teilnahme an Konferenzen, Durchführung von Schulwanderungen sowie von Elternsprechtagen).

Die Zahl der Pflichtstunden, die von Lehrkräften zu erteilen sind, ist von Schulart zu Schulart, aber auch in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Eine Pflichtstunde umfasst in der Regel 45 Minuten. Die folgenden Angaben für das Schuljahr 2020/2021 beschränken sich exemplarisch auf die Schularten, die in der Mehrzahl der Länder angeboten werden:

Grundschule	26	bis	28	Wochenstunden
Hauptschule	26,5	bis	28	Wochenstunden
Realschule	24	bis	28	Wochenstunden
Schularten mit mehreren Bildungsgängen	23	bis	27	Wochenstunden
Gymnasium	22,2	bis	27	Wochenstunden
Gesamtschule	21,4	bis	27	Wochenstunden
Förderschulen	25	bis	32	Wochenstunden
Berufliche Schulen	21	bis	32	Wochenstunden

Die Lehrerpflichtstunden variieren darüber hinaus nach Lehramtsbefähigung und Unterrichtsfächern (z. B. höhere Unterrichtsverpflichtung in musischen und praktischen Fächern). Ferner haben die Lehrkräfte Anspruch auf eine Ermäßigung dieser Pflichtstunden für die Wahrnehmung von Funktionen (z. B. als Schulleitung bzw. stellvertretende Schulleitung im Hinblick auf die Erfüllung von Verwaltungs-

aufgaben). Außerdem erfolgt eine Ermäßigung der Pflichtstunden für Sonderaufgaben und besondere außerunterrichtliche Belastung (z. B. Aufgaben in der Lehrkräfteausbildung, Aufstellung von Stunden- und Vertretungsplänen, Verwaltung von Lehrer- bzw. Schülerbüchereien, Mitarbeit in der Schülervertretung als Vertrauens- oder Verbindungslehrkraft) sowie eine altersbedingte Ermäßigung von ein bis drei Wochenstunden frühestens ab dem 55. Lebensjahr. Angesichts der Sparmaßnahmen in den öffentlichen Haushalten, die Neueinstellungen von Lehrkräften nur in begrenztem Umfang zulassen, sind fast alle westdeutschen Länder dazu übergegangen, die Zahl der Pflichtstunden anzuheben und die der Ermäßigungsstunden herabzusetzen.

Aufgrund der aktuellen Schwankungen der Schülerzahlen, der Verknappung öffentlicher Mittel, des steigenden Durchschnittsalters der Lehrkräfte sowie neuer Aufgaben für die Schulen, wie z. B. des Ausbaus der schulischen Ganztagsangebote, haben einige Länder Planungsgruppen eingesetzt, die sich mit Alternativkonzepten zur Festlegung der Lehrerarbeitszeit befassen sollen. Mehrere Länder haben zwischenzeitlich besondere Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Vorgriffsstundenmodell) eingeführt, durch die die Lehrerarbeitszeit den sich verändernden Schülerzahlen flexibel angepasst werden soll. Danach müssen die Lehrkräfte in einem mehrjährigen Zeitraum eine Stunde zusätzlichen Unterricht erteilen; um diese Stunde wird ihre Pflichtstundenzahl später für den gleichen Zeitraum verringert.

Urlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub für beamtete Lehrkräfte bemisst sich nach allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften. Der Urlaub ist mit den Schulferien abgegolten. Ferienzeiten, die über den Urlaubsanspruch hinausgehen, dienen der Fort- und Weiterbildung, der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie der Wahrnehmung anderer dienstlicher Verpflichtungen, z. B. der organisatorischen Vorbereitung des neuen Schuljahres sowie dem Ausgleich der in der Unterrichtszeit geleisteten Arbeitszeit, die über die im öffentlichen Dienst sonst übliche Arbeitszeit hinausgeht. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten entsprechende tarifrechtliche Regelungen.

Beruflicher Aufstieg und Mobilität

Bei bestimmten in Aussicht genommenen Veränderungen im Beamtenverhältnis, z. B. vor einer Beförderung, werden die Lehrkräfte beurteilt (Anlassbeurteilung). Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Lehrkraft sind mindestens vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen. In manchen Ländern werden die Lehrkräfte nicht nur vor Veränderungen im Beamtenverhältnis, sondern in einem regelmäßigen Rhythmus beurteilt. Für die Beurteilung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen haben die Kultusminister Richtlinien herausgegeben, die Zuständigkeiten, Anlass und Zeitpunkt für Lehrerbeurteilungen sowie deren Form und weitere Behandlung festlegen. Eine Beurteilung muss hiernach die Beurteilungsgrundlage (z. B. Gespräch mit der Lehrkraft, Leistungsbericht der Schulleitung, Unterrichtsbesuch) und die Beurteilungsmerkmale (Fachkenntnisse, Leistung als Lehrkraft, dienstliches Verhalten) angeben. Neben dem Gesamturteil über die bisherigen fachlichen Leistungen ist die Beurteilung mit einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung abzuschließen. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte werden im Allgemeinen nicht regelmäßig beurteilt.

Für die Beförderung sind allein Eignung, Befähigung sowie fachliche Leistung und nicht das Dienstalter maßgeblich. Beförderungssämter dürfen in der Mehrzahl der Länder nur eingerichtet werden, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben. Insofern können Personen in eine höhere Gruppe oder Gehaltsstufe grundsätzlich nicht ohne Änderungen in Bezug auf ihre Aufgaben oder ihre Stelle befördert werden.

Zudem besteht die Möglichkeit, sich um die Position der Schulleitung zu bewerben oder bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Schulaufsichtsbeamter tätig zu sein (siehe Kapitel 10.1. und 10.2.).

Lehrkräfte, die als Beamtin oder Beamte in den Schuldienst eines anderen Landes innerhalb Deutschlands wechseln wollen, benötigen hierfür das Einverständnis des Kultusministeriums des abgebenden und des aufnehmenden Landes. Die KMK hat zuletzt in einer Vereinbarung vom Mai 2001 zwei Verfahren für die „Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern“ festgelegt. Ziel dieser Vereinbarung ist u. a. die Erhöhung der Mobilität der Lehrkräfte in Deutschland: Zum einen können Lehrkräfte sich nun jederzeit an Bewerbungsverfahren in einem anderen Land beteiligen. Daneben können sie im Rahmen des auch bisher schon angewandten Tauschverfahrens die Versetzung in ein anderes Land beantragen. Bei diesem Verfahren übernimmt jedes Land grundsätzlich nur so viele Lehrkräfte, wie Stellen durch Abgabe von Lehrkräften in andere Länder freigemacht werden. Der Lehrkräfteaustausch dient vor allem – jedoch nicht ausschließlich – der Familienzusammenführung. Die Übernahme der Lehrkräfte findet grundsätzlich zum Schuljahresbeginn, in Ausnahmefällen auch zum Beginn des Schulhalbjahres statt. Damit soll der Anspruch der Schülerinnen und Schüler auf Unterrichtskontinuität gewahrt werden. Die gegenseitige Anerkennung der Lehrkräfteausbildung in den einzelnen Ländern ist durch Beschlüsse der KMK zuletzt 1999 geregelt worden. Dabei wurde auch die Vereinbarung über die gegenseitige Anerkennung der Lehrbefähigungen, die vor der Vereinigung der beiden deutschen Staaten nach dem Recht der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) erworben wurden, neu gefasst. In Fortschreibung früherer Beschlüsse hat die KMK mit einem Beschluss vom März 2013 die länderübergreifende berufliche Mobilität von Lehrkräften weiter gestärkt. Den Lehramtsabsolventinnen und Lehramtsabsolventen soll besser als bisher ein gleichberechtigter Zugang zum Vorbereitungsdienst ermöglicht werden. Außerdem soll der Berufszugang für alle Lehrerinnen und Lehrer bundesweit grundsätzlich gewährleistet werden. Die Umsetzung des sogenannten Mobilitätsbeschlusses ist Gegenstand jährlicher Berichterstattung.

Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis sind nicht an die genannten Regeln gebunden; für sie gelten die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen, wenn sie in den Schuldienst eines anderen Landes wechseln wollen.

Versetzungen

Eine beamtete Lehrkraft kann an eine andere Schule versetzt werden, wenn sie es beantragt oder ein dienstliches Bedürfnis besteht. Ohne die Zustimmung der Lehrkraft ist die Versetzung nur zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn angehört wie das bisherige Amt und mit demselben Endgrundgehalt ausgestattet ist. Das dienstliche Bedürfnis für die Versetzung kann durch die Zusammenlegung von Schulen oder die

Reduzierung der Lehrerstellen wegen rückläufiger Schülerzahlen begründet sein, aber auch in der Person der Lehrkraft, z. B. bei Eignung für neue Aufgaben. Eine Versetzung ist auch dann erforderlich, wenn der Beamte nur auf diese Weise seinem Amt gemäß beschäftigt werden kann. Aus der Pflicht des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn folgt, dass die Lehrkraft einer Versetzung Folge leisten muss, auch wenn sie ihren Wünschen nicht entspricht. Bei der Entscheidung muss die Schulbehörde allerdings schwerwiegende persönliche Umstände berücksichtigen, die der Versetzung entgegenstehen (z. B. hohes Alter, beeinträchtigte Gesundheit).

Entlassung

Soweit eine beamtete Lehrkraft nicht selbst ihre Entlassung verlangt, kann sie nur unter außergewöhnlichen Umständen entlassen werden:

- wenn die Lehrkraft die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaften verliert
- wenn sie sich weigert, den gesetzlich vorgeschriebenen Diensteid zu leisten oder ein an dessen Stelle vorgeschriebenes Gelöbnis abzulegen
- wenn sie in einem ordentlichen Strafverfahren durch das Urteil eines deutschen Gerichtes zu einer Freiheitsstrafe von einer bestimmten Dauer verurteilt wird

Auch ein Disziplinarverfahren kann mit der Entfernung aus dem Dienst enden. In der Probezeit ist eine Entlassung möglich, wenn eine Lehrkraft sich nicht bewährt oder wenn sie eine Handlung begeht, die bei einer Beamtin oder einem Beamten auf Lebenszeit eine Disziplinarmaßnahme im Rahmen eines förmlichen Disziplinarverfahrens zur Folge hätte.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte können unter Einhaltung der vertraglich geregelten Kündigungsfristen ihre Tätigkeit beenden. Ihnen kann vom Arbeitgeber aus Gründen, die in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegen, sowie aus anderen Gründen ebenfalls unter Einhaltung der Kündigungsfristen gekündigt werden. Die Dauer der Kündigungsfrist ist entsprechend der Dauer der Beschäftigungszeit gestaffelt.

Pensionierung

Der Eintritt in den Ruhestand erfolgt für Lehrkräfte mit dem Ende des Schuljahres bzw. Schulhalbjahres, das dem 65. Lebensjahr vorausgeht oder folgt. Ein vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand ist auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit nach Vollendung des 63. Lebensjahres – für Schwerbehinderte nach Vollendung des 60. Lebensjahres – möglich.

Seit 2012 wird das Regelalter für den Eintritt in den Ruhestand schrittweise angehoben, zunächst um einen Monat pro Jahrgang und ab 2024 um zwei Monate pro Jahrgang, so dass ab Jahrgang 1964 der Eintritt in den Ruhestand im Alter von 67 Jahren erfolgt.

Für die Versorgung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis gelten im Jahr 2017 im Allgemeinen die nachfolgend beschriebenen Regelungen.

Voraussetzung für das Ruhegehalt der Beamten ist in der Regel eine Dienstzeit von wenigstens fünf Jahren. Eine Mindestdienstzeit wird jedoch nicht gefordert, wenn der Beamte z. B. durch Krankheit dienstunfähig geworden ist. Dem Ruhegehalt liegen als ruhegehaltfähige Dienstbezüge das Grundgehalt, der Familienzuschlag und

ruhegehaltfähige Zulagen, die der Beamte zuletzt erhalten hat, zugrunde. Das Ruhegehalt beträgt für jedes Dienstjahr, das für das Ruhegehalt angerechnet wird, 1,8 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, jedoch mindestens 35 Prozent und höchstens 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Die Altersversorgung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte ist im Sechsten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI – Gesetzliche Rentenversicherung) geregelt. Sie richtet sich nach der Dauer und Höhe der im Berufsleben eingezahlten Beiträge zur Rentenversicherung. Neben ihrer Altersrente erhalten tarifbeschäftigte Lehrkräfte eine zusätzliche Rente, die sich bis Ende 2000 an beamtenrechtlichen Grundsätzen orientierte und von den Ländern auch für ihre Tarifbeschäftigten übernommen wird. Ab 2001 wurde ein neues System der Altersversorgung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte eingeführt, das sich an privatwirtschaftlichen Modellen orientiert.

9.4. Berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich

Organisatorische Aspekte

Pädagogisches Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung

Zur Erweiterung der beruflichen Kompetenz, zur Bewältigung neuer Anforderungen im Beruf und zur Weiterqualifizierung und Spezialisierung werden auch für das pädagogische Fachpersonal vielfältige Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung angeboten.

Der Weiterbildungsmarkt für Erzieherinnen und Erzieher ist nur in geringem Umfang gesetzlich reguliert und daher gekennzeichnet durch eine organisatorische Vielfalt, die sich in den Trägerstrukturen und Veranstaltungstypen widerspiegelt. Bei den Anbietern von Weiterbildungen in diesem Bereich handelt es sich überwiegend um gemeinnützige freie Träger und privat-gewerbliche Anbieter. Nur ein geringer Teil der Weiterbildungsanbieter gehört einem öffentlichen Träger an, der auf Bundes- und Landesebene oder auf der kommunalen Ebene tätig ist. Die Veranstaltungsformate sind heterogen: Das Spektrum reicht von kurzen Informationsveranstaltungen bis hin zu mehrjährigen Fortbildungen. Neben individuellen und teambezogenen Weiterbildungen umfasst es Supervisionsangebote, Qualitätszirkel oder Studienfahrten.

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative für Deutschland *Aufstieg durch Bildung* führt die Bundesregierung seit dem Frühjahr 2008 eine Fortbildungsinitiative für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Tagespflegepersonen durch. Durch eine Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG – R167) kann seit Juli 2009 die Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin und zum Erzieher bundesweit gefördert werden. Diese Fördermöglichkeiten wurden mit der Novellierung des AFBG, die zum 1. August 2016 in Kraft getreten ist, noch einmal deutlich ausgebaut.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat gemeinsam mit der Robert-Bosch-Stiftung und in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) zudem die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WiFF) ins Leben gerufen. Im Rahmen der Initiative werden Qualifizierungsansätze und Qualifizierungsmaterialien für die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen entwickelt. Nähere Informationen über WiFF sind Kapitel 11.2. zu entnehmen.

Mit der „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) seit dem Ausbildungsjahr 2019/20 Länder, Kommunen und Träger von Kindertagesbetreuung darin, die Erzieherausbildung attraktiver zu gestalten, pädagogische Fachkräfte zu gewinnen und bereits ausgebildete Fachkräfte im Beruf zu halten und ihre Kompetenzen zu stärken. Ziel des Programms ist es, durch Ausweitung der vergüteten praxisintegrierten Ausbildung zusätzliche Fachkräfte in der frühen Bildung zu gewinnen sowie eine professionelle und praxisintegrierte Ausbildung in den Kindertageseinrichtungen durch Praxisanleitung zu fördern. Das soll besonders auch Personengruppen ansprechen, die unter den Beschäftigten bislang unterrepräsentiert sind, z. B. Männer, Personen mit Hochschulzugangsberechtigung oder Berufswechselrinnen und Berufswechsler. Darüber hinaus soll die Übernahme besonderer fachlicher Verantwortung honoriert werden, um Entwicklungsperspektiven für erfahrene Fachkräfte zu eröffnen.

Das Bundesprogramm „ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt“ fördert die Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen, bessere Arbeitsbedingungen und eine gute Zusammenarbeit in der Kindertagespflege. Bereits seit 2011 wird die berufsbegleitende Weiterqualifikation von Kindertagespflegepersonen unterstützt, seit 2012 werden auch Angestelltenverhältnisse in der Kindertagespflege gefördert. Nähere Informationen über das Bundesprogramm ProKindertagespflege sind Kapitel 4.5. zu entnehmen.

Lehrkräfte

Die Fortbildung der Lehrkräfte fällt – ebenso wie die Ausbildung – in die Zuständigkeit der Länder. In den Ländern ist das jeweilige Kultusministerium verantwortlich für die Lehrkräftefortbildung, da es oberste Schulaufsichtsbehörde und in der Regel Dienstherr der Lehrkräfte ist.

Die Ziele der Lehrkräftefortbildung sind in der Mehrzahl der Länder gesetzlich festgelegt, und zwar in den Gesetzen (R111–120) und Rechtsverordnungen zur Lehrkräfteausbildung oder in den Schulgesetzen (R86–103) der Länder. Weitere Einzelheiten über die Träger der Lehrkräftefortbildung, über Anmeldung, Zulassung und Beurlaubung bei der Teilnahme an Veranstaltungen sind durch Erlasse geregelt. Einige Länder haben auch die grundsätzlichen Ziele und Aufgaben der Lehrkräftefortbildung in Erlassen oder Bekanntmachungen formuliert und nicht gesetzlich festgelegt. Die Pflicht der Lehrkräfte zur Fortbildung ist in allen Ländern ausdrücklich durch Gesetz oder Rechtsverordnung statuiert. Dem steht die Pflicht des Dienstherrn (in der Regel des Kultusministeriums) gegenüber, für geeignete Bildungsmaßnahmen zu sorgen.

Staatliche Fortbildung und Weiterbildung von Lehrkräften gemäß bildungspolitischen Vorgaben umfasst berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen, die dem Erhalt, der Aktualisierung und der Weiterentwicklung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen im Sinne des lebenslangen Lernens dienen. Sie differenziert ggf. für unterschiedliche Zielgruppen und verfolgt spezifische Ziele, die auf zentraler, regionaler (ggf. auch länderübergreifender) und schulinterner Ebene umgesetzt werden. Sie soll außerdem einen Beitrag leisten, Entwicklungsprozesse in der Schule zu initiieren, neu auszurichten und aufeinander abzustimmen, so dass organisationale Kapazitäten gestärkt werden.

Fortbildung schließt im Sinne einer Kohärenz in der Lehrkräftebildung an die erste und zweite Phase der Lehrkräftebildung an und verbindet Wissenschaftsbasierung und Praxisorientierung. Zur dritten Phase der Lehrkräftebildung gehört zudem die berufliche Weiterbildung. Über diese werden – weitestgehend durch berufsbegleitende wissenschaftliche Studien, aber auch durch fachliche Weiterbildungslehrgänge – Zusatzqualifikationen erworben.

Von der Lehrkräftefortbildung ist die Weiterbildung abzugrenzen, die die Lehrkräfte befähigen soll, ihre Lehrtätigkeit in einem weiteren Unterrichtsfach oder in einer zusätzlichen Fachrichtung auszuüben. Sie bietet außerdem die Möglichkeit, die Befähigung für ein weiteres Lehramt zu erwerben. Manche Weiterbildungsmaßnahmen dienen auch der Vorbereitung auf besondere Aufgaben (z. B. Tätigkeit als Beratungslehrer).

Die Weiterbildung erstreckt sich meist über einen längeren Zeitraum und umfasst Einzelveranstaltungen im Umfang von mehreren Wochenstunden und ggf. zusätzliche Kompaktveranstaltungen. Für die Dauer der Maßnahme erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Dienstbefreiung oder eine Ermäßigung ihrer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung im Umfang von mehreren Stunden, vorausgesetzt die Schulaufsichtsbehörde stellt einen Bedarf für die betreffende Weiterbildung fest.

Die Bildungsmaßnahmen werden von den Hochschulen oder den Lehrkräftefortbildungseinrichtungen durchgeführt. Zulassung, Stundenumfang, Leistungsnachweise und Abschlussprüfung regeln die Kultusministerien. Im Folgenden wird ausschließlich die Lehrkräftefortbildung behandelt.

Einrichtungen der Lehrkräftefortbildung

Die staatliche Lehrkräftefortbildung ist in den Ländern organisatorisch in eine zentrale, regionale und örtliche Ebene gegliedert. Darüber hinaus findet sie auch als schulinterne Fortbildung oder in Form eines angeleiteten Selbststudiums statt.

Für die Organisation der zentralen Lehrkräftefortbildung haben alle Länder staatliche Institute für Lehrkräftefortbildung geschaffen, die überwiegend als unselbständige Einrichtungen der Länder den Kultusministerien nachgeordnet sind. Die zentralen Einrichtungen der Lehrkräftefortbildung (ein bestimmtes Land kann mehrere zentrale Einrichtungen besitzen) werden als staatliche Akademie, Landesinstitut oder wissenschaftliches Institut für Lehrkräftefortbildung bezeichnet. In einigen Ländern fällt die Organisation der zentralen Lehrkräftefortbildung in die Zuständigkeit der ebenfalls je nach Land unterschiedlich benannten Landesinstitute für Schulentwicklung.

Die Lehrkräftefortbildung auf regionaler Ebene wird je nach Land unterschiedlich von den für die Lehrkräftefortbildung zuständigen Landesinstituten und ihren Außenstellen sowie von den mittleren und unteren Schulaufsichtsbehörden durchgeführt.

Für die Organisation der Fortbildung auf lokaler Ebene sind in der Regel die unteren Schulaufsichtsbehörden (Schulämter) zuständig.

Die schulinterne Lehrkräftefortbildung wird von den Schulen in eigener Verantwortung für das Lehrerkollegium oder Teile des Lehrerkollegiums durchgeführt.

Soweit die Landesinstitute für Lehrkräftefortbildung landesweit zuständig sind, besteht keine Notwendigkeit zur Abgrenzung von Kompetenzen. Ansonsten erfolgt in

den Ländern in der Regel eine Abstimmung zwischen den Angeboten der zentralen und regionalen Lehrkräftefortbildung, z. B. in Form von regelmäßigen Dienstbesprechungen oder Fachtagungen. Auf diese Weise wird die Lehrkräftefortbildung in einem Kooperationsverbund durchgeführt.

Die schulinterne Lehrkräftefortbildung wird im Wesentlichen von der einzelnen Schule organisiert, wobei sie bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung in einigen Ländern von den Lehrkräftefortbildungseinrichtungen oder von Beratern aus den Schulaufsichtsbehörden unterstützt werden kann. In einigen Ländern werden die Inhalte und Termine der schulinternen Veranstaltungen dem Kultusministerium angezeigt, in anderen Ländern bieten die Landesinstitute in Zusammenarbeit mit den Schulaufsichtsbehörden auch schulinterne Fortbildungsveranstaltungen an.

Bildungsmaßnahmen werden auch von kirchlichen und freien Trägern (z. B. ausländische Kulturinstitute, Vereinigungen Schule und Wirtschaft) angeboten. In einigen Ländern bedürfen diese einer Anerkennung durch die Schulaufsichtsbehörden. Universitäten und gleichgestellte Hochschulen haben Aufbaustudiengänge (mit Abschluss) sowie Ergänzungs- und Weiterbildungsstudien für Lehrkräfte eingerichtet. Das Institutionenverzeichnis im Anhang der Darstellung enthält eine Übersicht, der die Einrichtungen für Lehrkräftefortbildung und -weiterbildung der Länder zu entnehmen sind.

Zulassungsbedingungen

Die Zugangskriterien zu den Veranstaltungen der Lehrkräftefortbildung sind im jeweiligen Veranstaltungsprogramm ausgewiesen, das regelmäßig vom Kultusministerium oder von den Lehrkräftefortbildungseinrichtungen bzw. anderen Veranstaltern der Lehrkräftefortbildung herausgegeben wird. Meist werden die Veranstaltungen auf zentraler, regionaler und örtlicher Ebene für bestimmte Adressatengruppen angeboten (z. B. Lehrkräfte bestimmter Schularten oder Schulstufen, Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für bestimmte Fächer oder Lehrkräfte aus einer bestimmten Region).

Jede Lehrkraft, die die formalen Zulassungskriterien erfüllt, kann grundsätzlich an den Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, wenn die Teilnahme von dienstlichem Nutzen ist und wenn dienstliche Interessen der Teilnahme nicht entgegenstehen. Zur Teilnahme an den Kursen der Lehrkräftefortbildung werden die Lehrkräfte in der Regel unter Fortzahlung ihrer Bezüge vom Unterricht freigestellt. Die Verfahren der Anmeldung, der Dienstbefreiung und der Genehmigung der Teilnahme sind in den Ländern unterschiedlich geregelt. Wenn die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in die Unterrichtszeit fällt, ist in allen Ländern ein Antrag auf Dienstbefreiung zu stellen. Die Dienstbefreiung wird in der Regel von der Schulleitung bzw. von der zuständigen Schulaufsichtsbehörde erteilt.

Teilweise melden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt bei dem Veranstalter der Fortbildung an, teilweise erfolgt die Anmeldung auf dem Dienstweg, d. h. über die Schulleitung und die Schulaufsichtsbehörde. Auch die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt je nach Land in unterschiedlicher Weise; teilweise wählt die Schulaufsichtsbehörde die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus (z. T. unter Beteiligung des Personalrates). Die Auswahl durch die Aufsichtsbehörde schließt in diesem Fall eine Dienstbefreiung ein. Je nach Land kann die Auswahl auch durch

den Veranstalter (z. B. die zentrale Lehrkräftefortbildungseinrichtung) nach einem abgestimmten Kriterienkatalog erfolgen.

Zielsetzungen und Inhalte der Fort- und Weiterbildung

Fortbildung ist wesentlicher Bestandteil der beruflichen Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern und in rechtlichen Rahmenvorgaben verankert. Daraus erwächst dem Dienstherrn eine Fürsorgepflicht zur Bereitstellung eines angemessenen bedarfs- und zielgruppengerechten Angebotes sowie zur Sicherung eines hinreichenden Zugangs. Die beständige Entwicklung der beruflichen Kompetenzen sowie die Reflexion der individuellen Tätigkeit liegen in der Verantwortung der jeweiligen Lehrkraft. Die eigene Weiterentwicklung soll vor allem zu gutem Unterricht, dem Erreichen der jeweiligen Bildungsziele von Schülerinnen und Schülern sowie zur Gestaltung erfolgreicher Schulentwicklungsprozesse befähigen. Zugleich trägt sie unmittelbar zur Berufszufriedenheit und mittelbar zur Gesundheit von Lehrkräften bei. Fortbildung kann somit als präventiver Faktor zum Erhalt der Berufsfähigkeit bewertet werden und soll daher als feste Komponente der Personalentwicklung auf allen Führungsebenen Berücksichtigung finden.

Die Konzepte der staatlichen Fortbildung beziehen sich inhaltlich auf die Anforderungen im Berufsfeld von Lehrkräften. Sie orientieren sich an den „Ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung“ (Beschluss der KMK in der jeweils gültigen Fassung), den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (Beschluss der KMK in der jeweils gültigen Fassung) sowie landesspezifischen Schwerpunktsetzungen. Die im Rahmen der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung erworbenen Kompetenzen werden bedarfsbezogen über die gesamte Berufsbiografie erweitert und weiterentwickelt. Die Inhalte sind in die jeweiligen Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozesse eingebettet und orientieren sich an dem konkreten schulischen, fachlichen und persönlichen Bedarf.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildung berücksichtigt in Abhängigkeit von Kontext, Zielgruppe und Thema insbesondere die Wissenschaftsbasierung, die Passung von Format, Ziel und Inhalt, das Wirkungspotenzial der Fortbildung für den Unterricht sowie deren Nachhaltigkeit.

Die Fortbildungsthemen bestimmen sich sowohl durch die Vorgaben des Dienstherrn, als auch durch den Bedarf der Schulen und der Lehrkräfte. Das Themenspektrum ist außerordentlich breit gefächert. Die Inhalte können auf Schulfächer, Schularten oder Erziehungs- und Unterrichtsziele bezogen sein. Gegenstand sind allgemein- und schulpädagogische Themen, fachdidaktische und fachwissenschaftliche Veranstaltungen, Veranstaltungen in bestimmten aktuellen Schwerpunktthemen (z. B. interkulturelles Lernen oder neue Technologien) und Einführungen in neue Lehrpläne. Viele Fortbildungsmaßnahmen dienen der besseren Verzahnung von frühkindlichem Bereich und Grundschule mit dem Ziel eines fließenden Übergangs zwischen den Bildungsabschnitten. Insbesondere bei der zentralen Lehrkräftefortbildung richten sich viele Fortbildungsveranstaltungen an Schulleiterinnen und Schulleiter, Beratungslehrkräfte, Fachseminarleiter und auch Schulaufsichtsbeamte. Zur Hauptzielgruppe der zentralen Lehrkräftefortbildung gehören in einigen Ländern die Fachberater, die selbst Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte organisieren und durchführen.

Organisationsformen

Fortbildungsveranstaltungen können u. a. in Form halb-, ein- oder mehrtägiger Präsenzveranstaltungen, als Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozesse begleitende Fortbildungen sowie als kumulative Fortbildungsreihen schulintern, regional, zentral bzw. länderübergreifend durchgeführt werden. Dabei ergeben sich die Fortbildungsformate aus ihrer Zielsetzung und inhaltlichen Ausrichtung. In Abhängigkeit von Adressaten, Kontext und Thema finden zunehmend auch qualitativ hochwertige, sofern möglich evidenzbasierte Online-Formate in der Fortbildung Anwendung ebenso wie Mischformate, bei denen sich Präsenz- und Online-Phasen (Blended Learning-Formate) abwechseln.

Die schulinterne Fortbildung findet meist nachmittags oder abends statt. Es werden jedoch auch ganztägige Veranstaltungen im zeitlichen Umfang von einem halben bis zu mehreren Tagen pro Schuljahr angeboten. Die regionalen Veranstaltungen können als eintägige Veranstaltung oder als Serie von ganztägigen bzw. Nachmittags- und Abendveranstaltungen einmal oder mehrmals wöchentlich angeboten werden. Die zentralen Fortbildungsveranstaltungen dauern meist zweieinhalb bis fünf Tage.

Fortbildungen werden von Dozentinnen und Dozenten gestaltet, die möglichst über besondere wissenschaftliche und schulpraktische sowie erwachsenenpädagogische und fortbildungsdidaktische Expertise verfügen. Die Qualität der Angebote wird durch die Qualifikation der Dozentinnen und Dozenten ebenso abgesichert wie durch teilnehmerorientierte Bedarfsanalysen und zielorientierte Evaluationsmaßnahmen. Für die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sind die Dozentinnen und Dozenten daher angemessen methodisch-didaktisch, fachlich-inhaltlich sowie technisch zu qualifizieren. Die Wissenschaftsbasierung von Fortbildungen, aber auch der Qualifizierung von Dozentinnen und Dozenten, kann durch die Kooperation mit Hochschulen erreicht werden. Die Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten für die Fortbildung ist als langfristige Personalentwicklungsmaßnahme anzulegen.

Leistungsbeurteilung und Zeugnisse

Eine Beurteilung der Lehrkräfte, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, findet in der Regel nicht statt. In einigen Ländern und für bestimmte Fortbildungsveranstaltungen werden jedoch Zertifikate ausgestellt, die zu den Personalakten zu nehmen sind.

Die Teilnahme an Veranstaltungen der Lehrkräftefortbildung hat in der Regel keine Auswirkungen auf Beurteilung und Bezahlung der Lehrkräfte. Sie kann sich jedoch insofern indirekt auswirken, als bei Bewerbungen um Funktionsstellen (z. B. als Schulleitung) die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen positiv bewertet wird. In Bayern besteht für Lehrkräfte eine Verpflichtung zur regelmäßigen persönlichen Fortbildung. Die Erfüllung dieser Verpflichtung wird bei der regelmäßig durchgeführten Beurteilung von Lehrkräften als Kriterium mit berücksichtigt.

Maßnahmen der Lehrerweiterbildung werden, vor allem wenn sie in Form eines Hochschulstudiums stattgefunden haben, mit einer Erweiterungsprüfung zur Ersten Staatsprüfung abgeschlossen, die von den staatlichen Prüfungsämtern abgenommen wird. Unterhalb dieser Ebene gibt es Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Unterrichtserlaubnis führen, d. h. der Berechtigung, Unterricht im entsprechenden Fach und der entsprechenden Schulart zu erteilen.

Anreize für die Beteiligung von Lehrkräften an beruflichen Weiterentwicklungsangeboten

Die Lehrkräftefortbildung, mehr noch die Lehrerweiterbildung, eröffnet in manchen Fällen neue Berufsperspektiven: Unterricht in einem anderen Fach, ein neues Amt, evtl. eine Beförderung. Am Status der Lehrkraft, der ohnehin bereits im Beruf steht, ändert sich jedoch nichts. Bewerberinnen und Bewerber für ein Lehramt steht es frei, durch das Studium eines weiteren Fachs an einer Hochschule und eine Erweiterungsprüfung die Chancen auf eine Anstellung zu verbessern.

9.5. Erstausbildung der Lehrkräfte in der Hochschulbildung

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der HOCHSCHULEN besteht insbesondere aus:

- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern
- wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Lehrkräften für besondere Aufgaben

Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen bzw. Professoren und Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren) nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahr.

Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen obliegen wissenschaftliche Dienstleistungen. Hierzu gehört u. a., den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen. Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann in besonders begründeten Fällen auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.

Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, kann diese den hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.

Das Lehrpersonal für die Ausbildung an BERUFSAKADEMIEN, das an den Studienakademien tätig ist, besteht aus haupt- und nebenberuflichen Lehrkräften. Die nebenberuflich an der Berufsakademie tätigen Lehrbeauftragten sollen gemäß den Berufsakademiegesetzen der Länder aus dem Bereich der Hochschulen, der Schulen, der Wirtschaft, der freien Berufe, der Sozialeinrichtungen und der Verwaltung gewonnen werden.

Einstellungsvoraussetzungen für PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN an Hochschulen sind im Wesentlichen:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit

Darüber hinaus können zu den Einstellungsvoraussetzungen je nach den Anforderungen der Stelle gehören:

- zusätzliche wissenschaftliche Leistungen oder zusätzliche künstlerische Leistungen
- besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis
- der Nachweis mehrjähriger Schulpraxis bei Professuren, mit denen die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrkräftebildung verbunden ist

Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen müssen in der Regel keine zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbracht haben. Stattdessen müssen sie eine mindestens fünfjährige Berufspraxis in der Entwicklung und Anwendung von wissenschaftlichen Methoden und Erkenntnissen vorweisen können.

Einstellungsvoraussetzungen für JUNIORPROFESSORINNEN UND JUNIORPROFESSOREN sind im Wesentlichen:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- pädagogische Eignung
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität der Promotion nachgewiesen wird

Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.

Einstellungsvoraussetzung für WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ist grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN müssen die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht erfüllen.

Für das hauptberufliche Personal an den staatlichen Berufsakademien in Sachsen gelten die gleichen Qualifikationsvoraussetzungen wie für die Berufung von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen. Der Anteil der Lehre, der von den hauptberuflichen Lehrkräften erbracht wird, soll mindestens 40 Prozent betragen. Soweit Lehrangebote überwiegend der Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse dienen, können sie Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.

9.6. Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte in der Hochschulbildung

Bedarfsplanung

Die Personalplanung im Hochschulbereich erfolgt zunächst durch die vom zuständigen Landesministerium vorgegebenen Stellenpläne, wobei die Rechtslage hinsichtlich der Notwendigkeit und Verbindlichkeit von Stellenplänen in den Ländern unterschiedlich ausgestaltet ist. Im Zuge der zunehmenden Autonomie der Hochschulen verlagert sich die Zuständigkeit für die Personalplanung immer mehr auf die Institutionen selbst.

Zu den Maßnahmen, mit denen Bund und Länder im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 die Aufnahme einer erhöhten Anzahl von Studienanfängern ermöglichen, gehört auch die Einstellung von mehr wissenschaftlichem Personal.

Ziel des über eine Laufzeit von 15 Jahren und von Seiten des Bundes mit einer Milliarde Euro ausgestatteten Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissen-

schaftlichen Nachwuchses ist es, die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen besser planbar und transparenter zu machen. Es soll die internationale Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems steigern und den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen dabei helfen, die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland zu gewinnen und möglichst dauerhaft zu halten, indem mit der Tenure-Track-Professur ein international bekannter und akzeptierter Karriereweg zu einer Professur stärker etabliert wird.

Zugang zum Beruf

Professorinnen- und Professorenstellen werden in der Regel international ausgeschrieben und durch ein Berufungsverfahren besetzt. Hierfür bildet die Fakultät eine Berufungskommission, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Professorenschaft, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden besteht. Außerdem gehören der Berufungskommission die oder der Gleichstellungsbeauftragte sowie in der Regel eine Berufungsbeauftragte oder ein Berufungsbeauftragter und gegebenenfalls die oder der Schwerbehindertenbeauftragte an. Auch Mitglieder der Hochschulleitung, Mitglieder anderer Fakultäten und externe Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können der Berufungskommission angehören. Durch die Zusammensetzung der Berufungskommission ist in der Regel eine Mehrheit der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gegeben. Das Berufungsverfahren besteht zumeist aus den folgenden Schritten:

- öffentliche Ausschreibung
- Sichtung der Bewerbungen
- Erstellung einer Rangliste mit drei Kandidaten
- Ruferteilung
- Berufungsverhandlungen
- Vertragsabschluss oder Übernahme in ein Beamtenverhältnis

Die Zuständigkeit für die Ruferteilung liegt entweder beim Wissenschaftsministerium des jeweiligen Landes oder, in zunehmendem Maße, bei der Hochschule selbst. Die Berufung eines Professors aus der eigenen Hochschule ist unüblich; es gilt in der Regel ein sogenanntes Hausberufungsverbot. Zunehmend werden auch *Tenure-Track*-Verfahren entwickelt. Diesen Karriereweg unterstützen Bund und Länder mit dem im Juni 2016 verabschiedeten Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Beruflicher Status

Im Zuge der Stärkung der Hochschulautonomie wurde in mehreren Ländern die Zuständigkeit für die Berufung von Professorinnen und Professoren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder auf Lebenszeit von den für Wissenschaft zuständigen Ministerien auf die Hochschulen übertragen. Professorinnen und Professoren können aber auch im Tarifbeschäftigtenverhältnis eingestellt werden.

Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorgesehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Entsprechend den landesspezifischen Regelungen kann die erste Phase bis zu vier Jahre dauern. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn der Juniorprofessor sich als Hochschullehrer bewährt hat. Anderenfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu

einem Jahr verlängert werden. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden zu Beamten auf Zeit ernannt oder in einem Tarifbeschäftigtenverhältnis eingestellt.

WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER werden ebenfalls befristet oder unbefristet als Beamte oder Tarifbeschäftigte eingestellt.

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG – R125) vom April 2007 bietet Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs angepasste, gegenüber dem allgemeinen Arbeitsrecht erweiterte Befristungsmöglichkeiten. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal kann zum Erwerb einer Qualifizierung (Maximaldauer für die Befristung 6 Jahre vor sowie 6 Jahre – im Bereich Medizin 9 Jahre – nach der Promotion) oder aufgrund von Drittmittelfinanzierung (Sachgrundbefristung ohne Maximaldauer, regelmäßig für die Dauer eines Drittmittelprojekts) befristet beschäftigt werden. Dadurch wird die Möglichkeit, eine wissenschaftliche Qualifizierung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung zu erlangen, möglichst vielen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eröffnet. Mit einer Novellierung des Gesetzes im Jahr 2015, die im März 2016 in Kraft getreten ist, sollen vor allem unsachgemäße Kurzbefristungen von Arbeitsverträgen unterbunden werden.

Gehalt

Die Bestimmungen zu den Gehältern der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer finden sich im Bundesbesoldungsgesetz, in den Beamtenbesoldungsgesetzen (R45–60) und Leistungsbezügeverordnungen der Länder sowie in den entsprechenden Regelungen der einzelnen Hochschulen.

Professorinnen bzw. Professoren erhalten ein Grundgehalt und werden auch nach Leistung bezahlt. Die zwei Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gelten für Professorinnen und Professoren an allen Hochschulen des jeweiligen Landes. Neu eingeführt wurde im Jahr 2002 die Juniorprofessur mit der Besoldungsgruppe W 1. In allen drei Besoldungsgruppen gibt es feste Grundgehälter, wobei zu berücksichtigen ist, dass die sogenannte jährliche Sonderzahlung in einigen Ländern in das Grundgehalt integriert wurde. Nach Angaben des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) belaufen sich die Grundgehälter von Professorinnen und Professoren im Juli 2020 je nach Land auf:

- Besoldungsgruppe W 1
Juniorprofessorin/Juniorprofessor
zwischen 4.494,23 Euro und 5.228,25 Euro
- Besoldungsgruppe W 2
Professorin/Professor
zwischen 5.291,02 Euro und 6.583,53 Euro
- Besoldungsgruppe W 3
Professorin/Professor
zwischen 6.256,08 Euro und 7.473,55 Euro

Das Grundgehalt der Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 ist nicht gleichzusetzen mit dem Anfangsgehalt. Das Gehalt besteht aus dem Grundgehalt und einem individuell mit der Hochschule vereinbarten variablen Gehaltsbestandteil, der aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen im Rahmen der Hochschul-

selbstverwaltung vergeben werden kann (variable Leistungsbezüge). Die Zuordnung der Ämter der Professorinnen und Professoren nach Besoldungsgruppe W 2 und W 3 wird durch Landesrecht geregelt. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erhalten, wenn sie sich als Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrer bewährt haben, ab dem Zeitpunkt der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von monatlich mindestens 260 Euro.

Arbeitszeit und Urlaub

Die Regellehrverpflichtungen des Lehrpersonals sind unterschiedlich hoch. Der Umfang der Lehrverpflichtungen des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals wird in Lehrveranstaltungsstunden ausgedrückt. Jede Lehrveranstaltungsstunde umfasst mindestens 45 Minuten Unterrichtszeit pro Woche während der Vorlesungszeit des Semesters.

Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom Juni 2003 soll die Lehrverpflichtung an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen betragen:

- 8 Lehrveranstaltungsstunden für Professorinnen und Professoren
- 4 Lehrveranstaltungsstunden für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der ersten Anstellungsphase
- 4–6 Lehrveranstaltungsstunden für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der zweiten Anstellungsphase
- höchstens 4 Lehrveranstaltungsstunden für Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen im Beamtenverhältnis auf Zeit
- höchstens 8 Lehrveranstaltungsstunden für Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen im Beamtenverhältnis
- 12–16 Lehrveranstaltungsstunden für Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen haben eine Regellehrverpflichtung von 18 Lehrveranstaltungsstunden. Für Kunsthochschulen sind nach Landesrecht abweichende Lehrverpflichtungen vorgesehen.

Bei der Übernahme bestimmter Funktionen und Aufgaben können die Lehrverpflichtungen ermäßigt werden, z. B. für die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen innerhalb der Hochschule oder von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben an einer Fachhochschule. Zudem ist in gewissem Umfang eine zeitweilige Reduzierung der Lehrtätigkeit einzelner Lehrpersonen möglich, wenn ihre Lehrverpflichtungen in dieser Zeit durch andere Lehrpersonen erfüllt werden.

Der Umfang der Lehrverpflichtungen an Berufsakademien wird durch Rechtsverordnung bzw. Verwaltungsvorschrift des für Wissenschaft und Forschung zuständigen Ministeriums geregelt.

Beruflicher Aufstieg und Mobilität

Professuren werden in der Regel international ausgeschrieben. Bewerberinnen und Bewerber, die die Einstellungs Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, können auf eine Professur berufen werden. Die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens ist in den Hochschulgesetzen der Länder geregelt. Die endgültige Entscheidung über die Berufung einer Bewerberin oder eines Bewerbers obliegt je nach Land dem Wissenschaftsminister oder dem Leiter der Hochschule.

Pensionierung

Beamtete Professorinnen und Professoren werden bei Erreichen der Altersgrenze pensioniert. Nähere Informationen zur Pensionierung von Beamtinnen und Beamten sind Kapitel 9.2. zu entnehmen.

9.7. Berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte in der Hochschulbildung

Organisatorische Aspekte

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können in bestimmten Zeitabständen in der Regel für die Dauer eines Semesters zum Zwecke der eigenen Forschung und Weiterbildung beurlaubt werden. Im Übrigen ist die Lehrverpflichtung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Regel so bemessen, dass ihnen noch genügend Zeit zur Forschung, für die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie für die wissenschaftliche Grundlegung und Weiterentwicklung von Lehre und Studium bleibt. Insoweit erfolgt die Weiterbildung des Personals an den Hochschulen im unmittelbaren Zusammenhang mit der beruflichen Aufgabenstellung.

Einige Hochschulen bieten Weiterbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der Hochschuldidaktik für Lehrpersonal an. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist in der Regel freiwillig.

Anreize für die Beteiligung von Lehrkräften an beruflichen Weiterentwicklungsangeboten

Es liegen derzeit keine Informationen über Anreize für die Beteiligung an beruflichen Weiterentwicklungsangeboten vor.

9.8. Erstausbildung der Lehrkräfte in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung

Die meisten Landesgesetze enthalten Festlegungen zu den Qualifikationsanforderungen an das pädagogische Personal. Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) von 1970 sollen Leiterinnen/Leiter und pädagogische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Einrichtungen der Erwachsenenbildung über einen Hochschulabschluss verfügen. Einstellungsvoraussetzung für pädagogische Assistentinnen/Assistenten ist ein Hochschulabschluss, ein Fachschulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung.

9.9. Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung

Nach einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz (KMK) und des Deutschen Städtetages aus dem Jahre 1981 sollen die Einrichtungen der Erwachsenenbildung grundsätzlich über hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen. Die Mehrzahl der Lehrkräfte ist jedoch freiberuflich oder nebenberuflich auf Honorarbasis tätig.

9.10. Berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung

Die fachliche Fortbildung des pädagogischen Personals in der Weiterbildung erfolgt im Rahmen der Zuständigkeit der Länder für die Weiterbildung. Darüber hinaus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) verschiedene

Projekte zur Verbesserung der fachlichen und pädagogischen Fähigkeiten des Personals in der Weiterbildung.