

# **Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2010/2011**

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

**- AUSZUG -**



Herausgeber: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder  
in der Bundesrepublik Deutschland, Graurheindorfer Str. 157, 53117 Bonn

Bearbeitung: BRIGITTE LOHMAR  
THOMAS ECKHARDT  
Dokumentations- und Bildungsinformationsdienst /  
Deutsche EURYDICE-Informationsstelle der Länder  
im Sekretariat der Kultusministerkonferenz

in Zusammenarbeit mit der  
Deutschen EURYDICE-Informationsstelle des Bundes  
beim Bundesministerium für Bildung und Forschung

Redaktionsschluss: Juli 2011

Die in dieser Darstellung verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Auf die durchgängige Verwendung der weiblichen und männlichen Form wird aus stilistischen Gründen verzichtet.

© KMK, Bonn 2011

## **9. LEHRKRÄFTE UND ANDERES PERSONAL IM BILDUNGSBEREICH**

### **9.1. Erstausbildung der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich**

#### **Erstausbildung des pädagogischen Personals 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 Erzieher/Erzieherinnen.

#### **Erstausbildung von Lehrkräften**

Die Ausbildung der Lehrkräfte aller Schularten ist durch Landesrecht geregelt. Die einschlägigen Rechtsnormen sind u. a. die Gesetze [R88, R90, R92, R95, R99, R101, R104, R111, R120] und Rechtsverordnungen für die Lehrerbildung, 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 Zuständigkeit für die Lehrerausbildung liegt bei den Kultusministerien der Länder. Diese regeln die Ausbildung durch Studienordnungen und Prüfungsordnungen. Die Erste und die Zweite Staatsprüfung werden durch staatliche Prüfungsämter oder -kommissionen der Länder abgenommen. In Bachelor- und Masterstudiengängen, die die Befähigung für die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst vermitteln, wird die staatliche Verantwortung für die inhaltlichen Anforderungen der Lehrerbildung durch die Mitwirkung eines Vertreters der für das Schulwesen zuständigen obersten Landesbehörde im Akkreditierungsverfahren gesichert; die Akkreditierung des jeweiligen Studiengangs bedarf seiner Zustimmung. Eine Zusammenstellung der gesetzlichen Regelungen aller Länder im Bereich der Lehrerausbildung ist über die Internet-Seite der Kultusministerkonferenz zugänglich [www.kmk.org].

#### **Einrichtungen der Lehrerausbildung, Niveau und Ausbildungsmodelle**

##### **Pädagogisches Personal im Elementarbereich**

Erzieherinnen und Erzieher im Elementarbereich werden in der Regel an Fachschulen für Sozialpädagogik ausgebildet, die nach der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen ISCED [*International Standard Classification of Education*] dem tertiären Bereich zugeordnet sind. 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 Sozialpädagoge. Die Ausbildung umfasst entweder drei Jahre Hochschulstudium und ein Jahr Berufspraktikum oder vier Jahre Hochschulstudium, in das zwei Praxissemester integriert sind.

Neben pädagogischen Fachkräften und Sozialpädagogen werden im Elementarbereich auch Assistenzkräfte, insbesondere Kinderpflegerinnen, beschäftigt. Diese werden in den meisten Ländern in einem zweijährigen Bildungsgang an Berufsfachschulen ausgebildet.

### Lehrkräfte

Die Lehrerausbildung gliedert sich grundsätzlich in zwei Phasen, ein Hochschulstudium einschließlich schulpraktischer Studien und eine pädagogisch-praktische Ausbildung. Lehramtsbezogene Studiengänge werden an Universitäten, Technischen Hochschulen/Technischen Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen angeboten. Die pädagogisch-praktische Ausbildung in Form eines Vorbereitungsdienstes findet an schulpraktischen Seminaren [Studienseminaren] und Ausbildungsschulen statt.

Im Zuge der Reform der Lehrerausbildung ist der Anteil schulpraktischer Studien am Hochschulstudium in den vergangenen Jahren deutlich erhöht worden. Schulpraktische und vergleichbare fachliche Anteile des Studiums können auf die pädagogisch-praktische Ausbildung angerechnet werden. In allen Ländern sind für das Hochschulstudium an den Universitäten Einrichtungen [z. B. Zentren für Lehrerbildung] geschaffen worden, die die Lehrerausbildung zwischen den Fachbereichen koordinieren und eine angemessene Praxisorientierung gewährleisten.

### Zulassungsbedingungen

#### Pädagogisches Personal im Elementarbereich

Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ist 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.

### 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 Masterprüfung ist Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst, ja sie begründet sogar ein Anrecht auf Zulassung. Im Bereich der Ausbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen kann eine Diplomprüfung an die Stelle der Ersten Staatsprüfung oder des entsprechenden Masterabschlusses treten.

### Lehrpläne, Spezialisierung und Lernergebnisse

In der Lehrerausbildung entsprechen die verschiedenen Lehrerberufe den Schulstufen und Schularten in den Ländern. Angesichts der Vielzahl der Bezeichnungen, die sich da-

raus 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 den vergangenen Jahren sind die Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenz über die Ausbildung und Prüfung für die sechs Lehramtstypen den neuen Ausbildungsstrukturen im Hochschulbereich angepasst worden. Die Neufassungen berücksichtigen die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz zur gegenseitigen Anerkennung von Abschlüssen in Bachelor- und Masterstudiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden. Unabhängig davon, wie das Studium organisiert ist, werden die Studiengänge modularisiert und mit einem Leistungspunktsystem versehen.

In allen Ländern gliedert sich die Ausbildung in ein Studium an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule einschließlich schulpraktischer Studien und eine pädagogisch-praktische Ausbildung [Vorbereitungsdienst]. 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 Ausbildung orientiert sich an den *Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften* und den *Ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung*.

Die von der Kultusministerkonferenz 2004 beschlossenen Standards für die Lehrerbildung in den 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

Gemäß den von der Kultusministerkonferenz im Jahr 2008 beschlossenen ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken sollen Lehramtsstudierende bei Abschluss ihres Studiums

- über anschlussfähiges Fachwissen verfügen,
- über Erkenntnis- und Arbeitsmethoden der Fächer verfügen,
- über anschlussfähiges fachdidaktisches Wissen verfügen.

Im Vorbereitungsdienst erwerben künftige Lehrerinnen und Lehrer die folgenden Kompetenzen:

- fachliches Lernen planen und gestalten,
- Komplexität von Unterrichtssituationen bewältigen,
- die Nachhaltigkeit von Lernen fördern,
- fachspezifische Leistungsbeurteilung beherrschen.

### Hochschulstudium

Nachfolgend werden für die sechs Lehramtstypen charakteristische Elemente der Studiengänge in generalisierter Form beschrieben. Einzelheiten sind in Studienordnungen bzw. staatlichen Ausbildungsordnungen und Prüfungsordnungen 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.

### **Lehramtstyp 1: Lehrämter der Grundschule bzw. Primarstufe**

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:

- Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften sowie Fachdidaktiken und Schulpraktika, die nach Möglichkeit bereits in den ersten Studiensemestern beginnen sollen.
- Das Studium eines Wahl- oder Schwerpunktfaches sowie das Studium der Didaktik der Grundschule bzw. Primarstufe. Alternativ kann für das Lehramt der Grundschule bzw. Primarstufe ein Studium von Lernbereichen oder eines oder mehrerer Fächer bei angemessener Verknüpfung mit fachdidaktischen Fragestellungen absolviert werden. Wahlmöglichkeiten und Schwerpunktsetzungen sind je nach Land unterschiedlich geregelt. Das fachwissenschaftliche Studium konzentriert sich neben einem orientierenden Überblick auf bestimmte Teilgebiete des Fachs. In allen Ländern können im Rahmen des Studiums von Fächern bzw. Lernbereichen gewählt werden: Deutsch, Mathematik; Kunst, Musik, Sport; Sachunterricht. Die Länder können weitere Fächer, insbesondere Fremdsprachen, zulassen. Die Fächer Deutsch und Mathematik sowie der Bereich der musischen Fächer besitzen dabei in manchen Ländern eine Sonderstellung, die sich in [Mindest-] Studienverpflichtungen oder Pflichtbindungen niederschlägt.

- 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-semesteriges 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.
- 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**

Die Ausbildung für ein Lehramt dieses Typs erfolgt durch ein mindestens 7-semesteriges 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.
- 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**

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 Studienvolumen von mindestens 270 Leistungspunkten gemäß ECTS.

Das Studium umfasst die folgenden Teile:

- Bildungswissenschaften und schulpraktische Studien.
- Vertieftes Studium in den Fachwissenschaften und ihren Didaktiken von zwei Fächern im Umfang von insgesamt mindestens 180 ECTS-Punkten, die 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**

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 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 9 Semester und umfasst ein Studienvolumen von 270 Leistungspunkten gemäß ECTS.

Erforderlich ist außerdem eine auf die berufliche Fachrichtung bezogene fachpraktische Tätigkeit mit einer grundsätzlichen Dauer von 12 Monaten.

Das Studium umfasst die folgenden Teile:

- 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 sowie Fachwissenschaften für das zweite Unterrichtsfach im Umfang von insgesamt 180 ECTS-Punkten.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

Anstelle des zweiten Unterrichtsfachs kann eine zweite berufliche Fachrichtung oder eine sonderpädagogische Fachrichtung gewählt werden.

Das Studium wird mit einem entsprechenden Masterabschluss 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, Medientechnik, Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik, Gesundheit und Körperpflege, Ernährung und Hauswirtschaft, Agrarwirtschaft, Sozialpädagogik, Pflege, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik. Die Länder können weitere berufliche Fachrichtungen zulassen.

### **Lehramtstyp 6: Sonderpädagogische Lehrämter**

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 den Ländern bestehen die beiden Ausbildungen nebeneinander oder als Alternativen.

Das Studium umfasst folgende Teile:

- 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 Studienumfang in der Sonderpädagogik etwa 120 ECTS-Punkte betragen.
- Eine schriftliche Arbeit, aus der die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit erkennbar ist.

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

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 der wissenschaftlichen Ausbildung basierende schulpraktische Ausbildung. Je nach Land und Lehramtstyp mit besonderer Akzentsetzung versehen, besteht der Vorbereitungsdienst außerdem aus Hospitationen, angeleitetem und selbstständigem Unterricht an Ausbildungsschulen sowie einem pädagogischen und fachdidaktischen Teil an Seminaren, wo die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen aufgearbeitet und vertieft werden.

Für einen Masterabschluss können nach Maßgabe landesrechtlicher Regelungen bis zu 60 Leistungspunkte gemäß dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen [*European Credit Transfer System* – ECTS] aus dem Vorbereitungsdienst 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. Der Leiter eines Studienseminars wird vom Kultusministerium ernannt und ist ihm unmittelbar unterstellt.

Die Ausbildung an den Studienseminaren liegt in der Hand besonders erfahrener Lehrkräfte [Lehrbeauftragte/Fachleiter], 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.

### 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. Die Prüfungen 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 Übernahme in den staatlichen Vorbereitungsdienst.

Die Durchführung der Ersten Staatsprüfung obliegt den staatlichen Prüfungsämtern, die den für das Schulwesen zuständigen Ministerien zugeordnet sind. Bachelor- und Masterprüfungen sind Hochschulprüfungen. In Bachelor- und Masterstudiengängen,

die die Befähigung für die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst vermitteln, wird die staatliche Verantwortung für die inhaltlichen Anforderungen der Lehrerbildung durch die Mitwirkung 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 endgültige Anstellung in einem Lehramt. Sie ist vor einem staatlichen Prüfungsamt oder einer staatlichen Prüfungskommission abzulegen und besteht in der Regel aus vier Teilen:

- 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.

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 9.2.].

### **Alternative Ausbildungswege**

Unbeschadet der in allen Ländern vertretenen Auffassung, dass die Einstellung von grundständig ausgebildeten Lehrkräften Vorrang haben müsse, wird zur kurzfristigen Bedarfsdeckung in Mangelbereichen eine Öffnung für qualifizierte Seiteneinsteiger für notwendig erachtet [2009 handelte es sich bei 5,9 % aller Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst um Seiteneinsteiger]. Die einzelnen Länder sehen hier unterschiedliche, auf ihre jeweils besondere Bedarfslage ausgerichtete und teilweise auch befristete Regelungen vor. Es kann sich dabei im Einzelnen z. B. um Direkteinstellungen [vorzugsweise im beruflichen Schulwesen] mit bzw. ohne berufsbegleitende pädagogische Ausbildung handeln oder um die Zulassung zum Vorbereitungsdienst der Inhaber von Diplom- und Magisterabschlüssen. Die im Zuge berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen vergebenen Abschlüsse bzw. die laufbahnrechtliche Stellung der sie erwerbenden Personen ist allerdings unterschiedlich, d. h. sie gelten zunächst in dem Land, in dem sie erworben wurden.

Im Juni 2009 haben die Länder vereinbart, Erfahrungen bezüglich der Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigern in den Lehrerberuf auszutauschen und bei den Programmen zu deren Qualifizierung qualitative Standards zu berücksichtigen.

## **9.2. Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich**

### **Pädagogisches Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung**

Das Personal der Einrichtungen des Elementarbereichs steht bei den jeweiligen Trägern [Kommunen, kirchliche und freie Träger] in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis.

#### **Lehrkräfte**

Die Rechtsstellung der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist durch die Beamtengesetze [R28-43] der Länder geregelt, die sich bislang an den Bestimmungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes orientierten. Die Zuständigkeit für die Laufbahnen, Besoldung und Versorgung der Landesbeamtinnen und -beamten [z. B. Lehrkräfte, Hochschullehrer] wurde durch die im Jahr 2006 in Kraft getretene Föderalismusreform I auf die Länder übertragen. In der Zwischenzeit haben die meisten Länder von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht. Bestimmungen zu Gehältern und Ruhegehältern der Lehrkräfte finden sich in den Beamtenbesoldungsgesetzen [R44-59] und Beamtenversorgungsgesetzen der Länder sowie derzeit noch zum geringen Teil im Bundesbesoldungsgesetz [R7] und im Beamtenversorgungsgesetz [R8] des Bundes. Der Bund hat durch die Föderalismusreform I die Kompetenz zur einheitlichen Regelung der Statusrechte und -pflichten der Kommunal- und Landesbeamten erhalten. Entsprechend ist das Beamtenrechtsrahmengesetz im Jahr 2008 weitgehend durch ein Beamtenstatusgesetz [R9] ersetzt worden, das im April 2009 in Kraft getreten ist. Das Beamtenstatusgesetz enthält unter anderem Bestimmungen zur landesübergreifenden Abordnung oder Versetzung von Beamtinnen und Beamten.

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 Zusammenstellung der Regelungen der Länder ist über die Internet-Seite der Kultusministerkonferenz zugänglich [[www.kmk.org](http://www.kmk.org)].

#### **Bedarfsplanung**

Der Lehrereinstellungsbedarf in Deutschland kann in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht gedeckt werden. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es zu einer großen Anzahl von Austritten aus dem Schuldienst durch Pensionierung kommen wird, der eine zu geringe Zahl von Studienanfängern mit angestrebter Lehramtsprüfung gegenübersteht.

Im Jahre 2003 veröffentlichte die Kultusministerkonferenz die Publikation *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland*, in der eine Abschätzung des Lehrereinstellungsbedarfs mit einer Vorausberechnung des Angebots an Ab-

solventen der Zweiten Staatsprüfungen der verschiedenen Lehrämter verbunden wird. Damit sollen auf der einen Seite konkrete Aussagen zur Deckung des sich abzeichnenden Lehrkräftebedarfs formuliert werden und auf der anderen Seite den Studienberechtigten und Studierenden Hinweise auf ihre Beschäftigungschancen gegeben werden. Die Modellrechnung betrifft die Jahre 2002 bis 2015. Die Länder haben seitdem unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um den sich abzeichnenden, je nach Fächern und Schularten unterschiedlichen Lehrkräftebedarf zu decken. Hierzu gehören in erster Linie:

- 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

Dennoch gibt es in einigen Lehrämtern, in speziellen Fächern, Bildungsgängen und in bestimmten Regionen weiterhin Bedarf an der Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte. Im Juni 2009 haben die Länder zur Sicherung der Unterrichtsversorgung 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* für die Jahre 2010 bis 2020, 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.

## **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 2,5 Jahre [gehobener Dienst] oder drei Jah-

re [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 drei Ländern [Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen] erfolgt die Einstellung von Lehrern nur im Tarifbeschäftigtenverhältnis.

### **Einführungsprogramme**

Die Gestaltung der Berufseingangsphase war eines der zentralen Themen der *Gemischten Kommission Lehrerbildung*. Ihren Empfehlungen aus dem Jahr 1999 zufolge soll sich die Personaleinsatzplanung für junge Lehrkräfte an der schrittweisen Entfaltung der beruflichen Kompetenz orientieren sowie ein Unterstützungssystem 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 die Berufsanfänger die Möglichkeit, die Ausbilder an den Studienseminaren [vgl. Kapitel 9.1.] oder Mitarbeiter der Lehrerfortbildung 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 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 Förderschulen ist dies je nach Land unterschiedlich. Nachdem ein Lehrer in der Probezeit [je nach Laufbahn 2,5 bis drei Jahre] den Nachweis seiner Eignung und Befähigung erbracht hat, erfolgt 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 Lehrerausbildung 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 Kultusministerkonferenz 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 Lehrer 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 der Schulleiter 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 eine Verordnung des Bundes für die Beamten bundeseinheitlich geregelt.

Für die längerfristige Vertretung von Lehrkräften im Falle von Mutterschutz oder sich über Monate erstreckender Erkrankung eines Lehrers 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 jedoch nur im Ausnahmefall möglich ist. Die Zeitdauer der Zusammenlegung ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt.

## **Unterstützungsangebot**

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

## **Gehalt**

Im Zuge der im Jahr 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform I ist die Zuständigkeit für die Besoldung der Landesbeamten, denen die meisten Lehrkräfte zuzuordnen sind, auf die Länder übertragen worden. In der Zwischenzeit haben die meisten Länder von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht. Die Bestimmungen zu den Gehältern der Lehrkräfte finden sich daher in den Beamtenbesoldungsgesetzen der Länder [R44-R59] sowie derzeit zum geringen Teil noch im Bundesbesoldungsgesetz [R7].

Für die Vergütung von Lehrkräften im Tarifbeschäftigtenverhältnis galten bis zum Jahr 2006 in den westdeutschen Ländern die Regelungen des Bundes-Angestellentarifvertrags [BAT] und in den ostdeutschen Ländern des BAT-Ost. Die Vergütung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte orientierte sich an der Besoldung der beamteten Lehrkräfte. Im November 2006 ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L] in Kraft getreten. In allen Ländern außer Hessen wurden die tarifbeschäftigten Lehrkräfte aus den Vergütungsgruppen des BAT und des BAT-Ost in die Entgeltgruppen des TV-L überführt, wobei die Eingruppierungssystematik einstweilen unverändert bleibt.

Als Beamte sind die Lehrkräfte – je nach Ausbildungsgang – in die Laufbahngruppen des gehobenen oder des höheren Dienstes eingestuft. Nach dem Studium und dem Vor-

bereitungsdienst werden sie in der Regel in ein Amt der Besoldungsgruppen A 12 oder A 13 eingewiesen. Am Beispiel der in Kapitel 9.1. beschriebenen Lehrämter wird im Folgenden die generelle Zuordnung zu den Besoldungsgruppen mit den Beförderungsmöglichkeiten erläutert:

- |                                     |                 |      |                     |
|-------------------------------------|-----------------|------|---------------------|
| • Lehrkräfte an Grundschulen        |                 | A 12 |                     |
| • Lehrkräfte an Hauptschulen        |                 | A 12 |                     |
| • Lehrkräfte an Realschulen         |                 | A 13 |                     |
| • Lehrkräfte an Förderschulen       |                 | A 13 |                     |
| • Lehrkräfte an Gymnasien           | Studienrat      | A 13 | [mit Stellenzulage] |
| mit Beförderungsmöglichkeit zum:    | Oberstudienrat  | A 14 |                     |
|                                     | Studiendirektor | A 15 |                     |
| • Lehrkräfte an beruflichen Schulen | Studienrat      | A 13 | [mit Stellenzulage] |
| mit Beförderungsmöglichkeit zum:    | Oberstudienrat  | A 14 |                     |
|                                     | Studiendirektor | A 15 |                     |

In einigen Ländern gibt es Lehrer, die nicht schulartbezogen, sondern mit einem stufenbezogenen Schwerpunkt [Primarstufe, Sekundarstufe I, Sekundarstufe II] ausgebildet werden. Diese Stufenlehrer werden den Besoldungsgruppen in der Regel wie folgt zugeordnet:

- |  |                     |      |                     |
|--|---------------------|------|---------------------|
| • Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt der Primarstufe      |                     | A 12 |                     |
| • 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 zum:                                     | Oberstudienrat      | A 14 |                     |
|  | Studiendirektor     | A 15 |                     |

Seit der Föderalismusreform I fällt die Einstufung der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in die Zuständigkeit der Länder. Bereits zuvor gab es einige Lehrämter, deren Besoldung nach Landesrecht geregelt war [z. B. die sonderpädagogischen Lehrämter und die Einstufung der Leiter von Gesamtschulen]. Auch die Einstufung von Lehrern mit Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik [DDR] unterlag bereits vor der Föderalismusreform I dem Landesrecht.

Die Besoldung der beamteten Lehrkräfte besteht aus einem Grundgehalt, dem Familienzuschlag und Zulagen. Das Grundgehalt richtet sich nach der Besoldungsgruppe und der Besoldungsstufe [bis zu 12]. Bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis richtet sich die Besoldungsstufe zunächst nach dem Lebensalter; Zeiten der Ausbildung werden pauschal berücksichtigt. Zu Beginn des Beamtenverhältnisses erfolgt in der Regel eine Einstufung in die Besoldungsstufen 3-5. Zunächst steigt der Lehrer nach jeweils zwei Jahren, später nach jeweils drei bzw. vier Jahren in die nächsthöhere Besoldungsstufe auf. Neben dem Dienstalter wird beim Aufstieg in die nächsthöhere Besoldungsstufe auch die Leistung des Lehrers 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 des Beamten. Die erste Stufe des Familienzuschlags bezieht sich auf den Familienstand des Beamten, die zweite Stufe und weitere Stufen auf die Anzahl seiner Kinder.

Für herausgehobene Funktionen, z. B. in Gremien oder Kollegialorganen, können Zulagen gewährt werden.

Zur Besoldung kann ferner eine so genannte jährliche Sonderzahlung gehören, deren Höhe Bund und Länder für ihren jeweiligen Bereich regeln können. Die Sonderzahlung wird monatlich oder jährlich ausgezahlt. Je nach Land besteht sie im Jahr 2009 aus einem Betrag in Höhe von 30 % bis 65 % des monatlichen Grundgehalts oder aus einem festen Betrag zwischen 500 und 1.500 Euro. 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 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 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 Beamten freigestellt und ergänzt die Beihilfeleistungen, die der Dienstherr seinen 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 eines Lehrers 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) Der Lehrer an Grundschulen erhält das Anfangsgehalt. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 37.187 Euro
- b) Der Lehrer an Grundschulen hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 46.295 Euro
- c) Der Lehrer an Grundschulen erhält das Höchstgehalt. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 49.991 Euro

### Lehrer im Sekundarbereich I

- a) Der Lehrer im Sekundarbereich I erhält das Anfangsgehalt. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 41.015 Euro
- b) Der Lehrer im Sekundarbereich I hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 50.544 Euro
- c) Der Lehrer im Sekundarbereich I erhält das Höchstgehalt. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 56.327 Euro

### Lehrer im Sekundarbereich II

- a) Der Lehrer im Sekundarbereich II erhält das Anfangsgehalt. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 44.191 Euro
- b) Der Lehrer im Sekundarbereich II hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 54.369 Euro
- c) Der Lehrer im Sekundarbereich II erhält das Höchstgehalt. Im Jahr 2008 beträgt sein Bruttojahresgehalt 62.265 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 2009/2010 beschränken sich exemplarisch auf die Schularten, die in der Mehrzahl der Länder angeboten werden:

• Grundschule:	27	bis	29	Wochenstunden
• Hauptschule:	26	bis	28	Wochenstunden
• Realschule:	24	bis	28	Wochenstunden
• Gymnasium:	22,2	bis	27	Wochenstunden
• Gesamtschule:	22,3	bis	28	Wochenstunden
• Förderschule:	25	bis	32	Wochenstunden
• Berufliche Schulen:	22,2	bis	31	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. bei Schulleitern und stellvertretenden Schulleitern im Hinblick auf die Erfüllung von Verwaltungsaufgaben]. Außerdem erfolgt eine Ermäßigung der Pflichtstunden für Sonderaufgaben und besondere außerunterrichtliche Belastung [z. B. Aufgaben in der Lehrerausbildung, Aufstellung von

Stunden- und Vertretungsplänen, Verwaltung von Lehrer- bzw. Schülerbüchereien, Mitarbeit in der Schülervertretung als Vertrauens- oder Verbindungslehrer] sowie eine altersbedingte Ermäßigung von ein bis zwei 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 Schwankung der Schülerzahlen, der Verknappung öffentlicher Mittel, dem steigenden Durchschnittsalter der Lehrkräfte sowie neuer Aufgaben für die Schulen, wie z. B. dem Ausbau der Ganztagsbetreuung, 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 Schuljahrs 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 des Lehrers 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 dem Lehrer, Leistungsbericht des Schulleiters, Unterrichtsbesuch] und die Beurteilungsmerkmale [Fachkenntnisse, Leistung als Lehrer, 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 nicht regelmäßig beurteilt, da hierfür keine Rechtsgrundlage vorliegt.

Für die Beförderung sind allein Eignung, Befähigung sowie fachliche Leistung und nicht das Dienstalmer maßgeblich. Beförderungssämter dürfen nach § 25 des Bundesbesoldungsgesetzes [R7] 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 eines Schulleiters zu bewerben oder bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Schulaufsichtsbeamter tätig zu sein [siehe Kapitel 10.1. und 10.2.].

## **Versetzungen**

Ein beamteter Lehrer kann an eine andere Schule versetzt werden, wenn er es beantragt oder ein dienstliches Bedürfnis besteht. Ohne dessen Zustimmung 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 des Lehrers, 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 der Lehrer einer Versetzung Folge leisten muss, auch wenn sie seinen Wünschen nicht entspricht. Bei der Entscheidung muss die Schulbehörde allerdings schwerwiegende persönliche Umstände berücksichtigen, die der Versetzung entgegenstehen [z. B. hohes Alter, beeinträchtigte Gesundheit].

Lehrkräfte, die als Beamte in den Schuldienst eines anderen Landes innerhalb Deutschlands wechseln wollen, benötigen hierfür das Einverständnis des Kultusministeriums des abgebenden und des aufnehmenden Landes. Die Kultusministerkonferenz 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 sich im Rahmen des auch bisher schon angewandten Tauschverfahrens um eine Stelle in einem anderen Land bewerben. Bei diesem Verfahren übernimmt jedes Land grundsätzlich nur so viele Lehrkräfte, wie Stellen durch Abgabe von Lehrkräften in andere Länder freigemacht werden. Der Lehreraustausch dient vor allem – jedoch nicht ausschließlich – der Familienzusammenführung. Die Übernahme der Lehrkräfte findet grundsätzlich zum Schuljahrsbeginn, in Ausnahmefällen auch zum Beginn des Schulhalbjahres statt. Damit soll der Anspruch der Schülerinnen und Schüler auf Unterrichtskontinuität gewahrt werden. Die gegenseitige Anerkennung der Lehrerausbildung in den einzelnen Ländern ist durch Beschlüsse der Kultusministerkonferenz 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.

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.

## Entlassung

Soweit ein beamteter Lehrer nicht selbst seine Entlassung verlangt, kann er nur unter außergewöhnlichen Umständen entlassen werden:

- wenn er die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaften verliert;
- wenn er sich weigert, den gesetzlich vorgeschriebenen Diensteid zu leisten oder ein an dessen Stelle vorgeschriebenes Gelöbnis abzulegen;
- wenn er 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 ein Lehrer sich nicht bewährt oder wenn er eine Handlung begeht, die bei 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 65. Lebensjahres - für Schwerbehinderte nach Vollendung des 60. Lebensjahres - möglich.

Die Versorgung der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis sowie von deren Hinterbliebenen richtete sich bisher nach dem Beamtenversorgungsgesetz [R8] und war für alle Beamten einheitlich geregelt. Im Zuge der im Jahr 2006 beschlossenen Föderalismusreform I ist die Zuständigkeit für die Versorgung der Landesbeamten, denen die meisten Lehrkräfte zuzuordnen sind, auf die Länder übertragen worden. In den meisten Ländern gelten derzeit jedoch noch die Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes. Es ist zu erwarten, dass die Länder hier in den kommenden Jahren eigene Regelungen treffen. Im Allgemeinen gelten für die Versorgung der Landesbeamten im Jahr 2009 noch 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 % und höchstens 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Die Altersversorgung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte ist im Sechsten Buch des Sozialgesetzbuches [SGB VI] geregelt. Sie richtet sich nach der Dauer und Höhe der im Be-

rufsleben 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.

### **9.3. Berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich**

#### **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.

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative *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 - R168] kann seit Juli 2009 die Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin und zum Erzieher bundesweit gefördert werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] hat gemeinsam mit der Robert-Bosch-Stiftung und in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut zudem die *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* [WIFF] ins Leben gerufen. Im Rahmen der Initiative werden Qualifizierungsansätze und -materialien für die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen entwickelt. Mit dem *Aktionsprogramm Kindertagespflege* werden die Ziele verfolgt, mehr Personal für die Tagespflege zu gewinnen, die Qualität der Betreuung deutlich zu steigern und das Berufsbild insgesamt aufzuwerten. Damit werden die entsprechenden Maßnahmen der Länder unterstützt, die eine Verbesserung der Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern unter anderem durch zusätzliche Weiterbildungsangebote anstreben.

#### **Lehrkräfte**

##### Organisatorische Aspekte

##### Rechtliche Grundlagen

Die Ziele der Lehrerfortbildung sind in der Mehrzahl der Länder gesetzlich festgelegt, und zwar in den Gesetzen [R88, R90, R92, R95, R99, R101, R104, R111, R120] und Rechtsverordnungen zur Lehrerbildung oder in den Schulgesetzen [R85, R87, R89, R91, R93, R96, R98, R100, R102-103, R105, R107, R113, R115-117] der Länder. Weitere Einzelheiten über die Träger der Lehrerfortbildung, über Anmeldung, Zulassung und Beurlaubung bei der Teilnahme an Veranstaltungen sind durch Erlasse geregelt. Einige Länder haben auch die grundsätzlichen Ziele und Aufgaben der Lehrerfortbildung 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.

### **Zuständigkeit für die berufsbegleitende Fortbildung**

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

### **Einrichtungen der Lehrerfortbildung und -weiterbildung**

Die staatliche Lehrerfortbildung 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 Lehrerfortbildung haben alle Länder staatliche Institute der Lehrerfortbildung geschaffen, die überwiegend als unselbstständige Einrichtungen der Länder den Kultusministerien nachgeordnet sind. Die zentralen Einrichtungen der Lehrerfortbildung [ein bestimmtes Land kann mehrere zentrale Einrichtungen besitzen] werden als staatliche Akademie, Landesinstitut oder wissenschaftliches Institut für Lehrerfortbildung bezeichnet.

Die Lehrerfortbildung auf regionaler Ebene wird je nach Land unterschiedlich von den 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 Lehrerfortbildung wird von den Schulen in eigener Verantwortung für das Lehrerkollegium oder Teile des Lehrerkollegiums durchgeführt.

Soweit die Landesinstitute für Lehrerfortbildung 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 Lehrerfortbildung, z. B. in der Form von regelmäßigen Dienstbesprechungen oder Fachtagungen. Auf diese Weise wird die Lehrerfortbildung in einem Kooperationsverbund durchgeführt.

Die schulinterne Lehrerfortbildung wird im Wesentlichen von der einzelnen Schule organisiert, wobei sie bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung in einigen Ländern von den Lehrerfortbildungseinrichtungen 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 Lehrerfortbildung und -weiterbildung der Länder zu entnehmen sind.

## **Zulassungsbedingungen**

Die Zugangskriterien zu den Veranstaltungen der Lehrerfortbildung sind im jeweiligen Veranstaltungsprogramm ausgewiesen, das regelmäßig vom Kultusministerium oder von den Lehrerfortbildungseinrichtungen bzw. anderen Veranstaltern der Lehrerfortbildung 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].

Jeder Lehrer, der 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 Lehrerfortbildung werden die Lehrkräfte gegebenenfalls 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 vom Schulleiter bzw. von der zuständigen Schulaufsichtsbehörde erteilt.

Teilweise melden sich die Teilnehmer direkt bei dem Veranstalter der Fortbildung an, teilweise erfolgt die Anmeldung auf dem Dienstweg, d. h. über den Schulleiter und die Schulaufsichtsbehörde. Auch die Auswahl der Teilnehmer erfolgt je nach Land in unterschiedlicher Weise; teilweise wählt die Schulaufsichtsbehörde die 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 Lehrerfortbildungseinrichtung] nach einem abgestimmten Kriterienkatalog erfolgen.

## **Zielsetzungen und Inhalte der Fort- und Weiterbildung**

Die LEHRERFORTBILDUNG dient der Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kompetenz der Lehrkräfte. Sie trägt dazu bei, dass die Lehrkräfte den aktuellen Anforderungen ihres Lehramtes entsprechen und den Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule erfüllen können. Durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird das für die Berufsausübung erforderliche Wissen und Können der Lehrkräfte im pädagogischen, psychologischen, didaktischen und fachwissenschaftlichen Bereich vertieft und erweitert. Der kontinuierlichen Fortbildung der Förderschullehrer wird, vor allem im Zusammenhang mit der Integration Behinderter in allgemeinen Schulen, große Bedeutung beigemessen.

In der Lehrerfortbildung ist das Themenspektrum 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 einer frühzeitigen Einschulung. Insbesondere bei der zentralen Lehrerfortbildung richten sich viele Fortbildungsveranstaltungen an Schulleiter, Beratungslehrer, Fachseminarleiter und

auch Schulaufsichtsbeamte. Zur Hauptzielgruppe der zentralen Lehrerfortbildung gehören in einigen Ländern die Fachberater, die selbst Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte organisieren und durchführen.

Zur weiteren Entwicklung in diesem Bereich hat die *Gemischte Kommission Lehrerbildung* der Kultusministerkonferenz die folgenden Grundsätze formuliert, die zugleich die Probleme andeuten, die mit der Durchführung und Umsetzung von Fortbildungsveranstaltungen verbunden sind:

- Die institutionalisierte Lehrerfortbildung wird nur als ein Teil des allgemeinen und durchgängigen „Lernens im Beruf“ angesehen. Die Maßnahmen sollen darauf gerichtet sein, selbst Impulse zu vermitteln, individuell oder innerhalb von Lehrerkollegien das Weiterlernen im Beruf als selbstverständliches Element der Berufsarbeit zu verwirklichen.
- Die Intensivierung von Fortbildung soll nicht zu vermehrtem Unterrichtsausfall führen. Von Lehrkräften kann daher aus der Sicht der Kommission gefordert werden, dass sie während der unterrichtsfreien Zeit auch Fortbildungsangebote wahrnehmen.
- Darüber hinaus erscheint es besonders wichtig, den punktuellen und individuellen Charakter von Lehrerfortbildung zu überwinden, um weitgehend als bisher auch die Ebene des Handelns im Klassenzimmer zu erreichen.
- Bei der Frage nach der Freiwilligkeit bzw. dem Pflichtcharakter von Fortbildung ist aus der Sicht der Kommission von zentraler Bedeutung, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen nicht mehr als individuelle Entscheidung zu verstehen, sondern als Beitrag zur Entwicklung der Einzelschule bzw. als Teil von Personalentwicklung innerhalb der einzelnen Schule.

In der gemeinsamen Erklärung der Kultusministerkonferenz und der Bildungs- und Lehrgewerkschaften *Fördern und Fordern – eine Herausforderung für Bildungspolitik, Eltern, Schule und Lehrkräfte* vom Oktober 2006 wurde die Notwendigkeit eines am gegenwärtigen Reformprozess orientierten systematischen Angebots an Lehrerfortbildung hervorgehoben. Die Lehrerfortbildung soll insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Heterogenität, eine Verbesserung der Diagnosefähigkeit und eine gezielte Unterstützung der einzelnen Schülerinnen und Schüler weiterentwickelt werden. Im Rahmen von Projekten hat das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen [IQB] Fortbildungskonzeptionen und -materialien zur Unterrichtsentwicklung vor allem in den Bereichen Lesen, Geometrie und Stochastik zur Verfügung gestellt.

Von der Lehrerfortbildung 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 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 Lehrerfortbildungseinrichtungen durchgeführt. Zulassung, Stundenumfang, Leistungsnachweise und Abschlussprüfung regeln die Kultusministerien.

### **Organisationsformen**

Die Lehrerfortbildungsveranstaltungen finden meist in Form von Seminaren statt. Daneben gibt es Arbeitsgemeinschaften, Tagungen, Studienfahrten und Kolloquien. Lehrerfortbildung wird auch als Fernunterricht angeboten.

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 2,5 bis fünf Tage.

### **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 Lehrerfortbildung hat keine Auswirkungen auf Beurteilung und Bezahlung der Lehrkräfte. Sie kann sich jedoch insofern indirekt auswirken, als bei Bewerbungen um Funktionsstellen [z. B. als Schulleiter] die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen positiv bewertet wird.

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 Lehrerfortbildung, mehr noch die Lehrerweiterbildung, eröffnet in manchen Fällen neue Berufsperspektiven: Unterricht in einem anderen Fach, ein neues Amt, evtl. eine Beförderung. Am Status des Lehrers, der ohnehin bereits im Beruf steht, ändert sich jedoch nichts. Bewerbern für ein Lehramt steht es frei, durch ein weiteres Hochschulstudium und eine Erweiterungsprüfung die Chancen auf eine Anstellung zu verbessern.

## **9.4. Erstausbildung der Lehrkräfte in der Hochschulbildung**

### **Lehrpersonal an Hochschulen und Berufsakademien**

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

- Hochschullehrern;
- wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Die 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 selbstständig 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 Mitarbeitern kann in besonders begründeten Fällen auch die selbstständige 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**

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 und

darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle

- zusätzliche wissenschaftliche Leistungen oder zusätzliche künstlerische Leistungen
- besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis.

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 Hochschullehrer nicht erfüllen.

Für das hauptberufliche Personal an den staatlichen Berufsakademien in Thüringen und 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.

## **9.5. Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte in der Hochschulbildung**

### **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.

Mit dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft [Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG – RI23] vom April 2007 wurde den Hochschulen die Möglichkeit eröffnet, wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zeitlich befristet für den Zeitraum eines Projekts zu beschäftigen, das überwiegend durch Drittmittel finanziert wird.

### **Gehalt**

Im Rahmen der allgemeinen Reform des Hochschuldienstrechts mit dem Ziel der Stärkung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems und seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit wurde 2002 das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung [RI22] verabschiedet. Durch dieses Gesetz wurde ein stärker leistungsorientiertes und wettbewerbsförderndes Besoldungssystem eingeführt.

Im Zuge der im Jahr 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform I ist die Zuständigkeit für die Besoldung der Landesbeamten, denen die meisten Lehrkräfte zuzuordnen sind, auf die Länder übertragen worden. In der Zwischenzeit haben die meisten Länder von ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht. Die Bestimmungen zu den Gehältern der Hochschullehrer finden sich in den Beamtenbesoldungsgesetzen der Länder [R44-59] sowie derzeit noch zum geringen Teil im Bundesbesoldungsgesetz [R7].

Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren und 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 [dabei ist zu berücksichtigen, dass die so genannte jährliche Sonderzahlung in einigen Ländern in das Grundgehalt integriert wurde]. Diese belaufen sich im Jahr 2010 je nach Land auf:

- Besoldungsgruppe W 1  
Juniorprofessorin/Juniorprofessor      zwischen 3.456,42 Euro und 3.847,31 Euro
- Besoldungsgruppe W 2  
Professorin/Professor                      zwischen 3.948,38 Euro und 4.488,96 Euro
- Besoldungsgruppe W 3  
Professorin/Professor                      zwischen 4.794,46 Euro und 5.420,53 Euro

Das Grundgehalt der Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 ist nicht gleichzusetzen mit dem Anfangsgehalt. Das Gehalt besteht hier 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 Hochschulselbstverwaltung 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 Hochschullehrer bewährt haben, ab dem Zeitpunkt der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von monatlich 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 einen Lehrstuhl berufen werden. Die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens ist in den Hochschulgesetzen der Länder geregelt. Die endgültige Entscheidung über die Berufung eines Bewerbers obliegt je nach Land dem Wissenschaftsminister oder dem Leiter der Hochschule.

### **Pensionierung**

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

### **9.6. Berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte in der Hochschulbildung**

Hochschullehrer und wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Hochschullehrer 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 freiwillig.

### **9.7. 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 Leiter und pädagogische Mitarbeiter der Einrichtungen der Erwachsenenbildung über einen Hochschulabschluss verfügen. Einstellungsvoraussetzung für pädagogische Assistenten ist ein Hochschulabschluss, ein Fachschulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung.

### **9.8. Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung**

Nach einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz [KMK] und des Deutschen Städte- tages aus dem Jahre 1981 sollen die Einrichtungen der Erwachsenenbildung grundsätzlich über hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen.

### **9.9. 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 der Tutorinnen und Tutoren in der Weiterbildung.

