

Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2017/2018

**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 Erzieher/Erzieherinnen.

Lehrkräfte

Die Ausbildung der Lehrkräfte aller Schularten ist durch Landesrecht geregelt. Die einschlägigen Rechtsnormen sind u. a. die Gesetze (R110–119) 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 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. Eine Zusammenstellung der gesetzlichen Regelungen aller Länder im Bereich der Lehrkräfteausbildung ist über die Internetseite der Kultusministerkonferenz zugänglich.

9.2. Erstausbildung der Lehrkräfte im Elementar- und Schulbildungsbereich Einrichtungen der Lehrkräfteausbildung, Niveau und Ausbildungsmodelle

Pädagogisches Personal im Elementarbereich

Erzieherinnen und Erzieher im Elementarbereich werden in der Regel an Fachschulen für Sozialpädagogik ausgebildet, die international dem tertiären Bereich zugeordnet werden. 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. 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 Elementarbereich auch Assistenzkräfte, insbesondere Kinderpflegerinnen, 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. 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 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) geschaffen worden, die die Lehrkräfteausbildung zwischen den Fachbereichen koordinieren und 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 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

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 Voraussetzungen für ein Lehramt vermitteln, lauten:

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

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“ in den Bildungswissenschaften sowie die „Ländergemeinsamen inhaltlichen Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung“.

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 Kita-Fachkräfte 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 Masterprüfung ist Voraussetzung für die

Übernahme in den Vorbereitungsdienst, ja sie begründet sogar ein Anrecht auf Zulassung.

Die Erste Staatsprüfung bildet den Abschluss eines Hochschulstudiums und berechtigt wie der Master of Education grundsätzlich zur Promotion. Einzelheiten regeln die Universitäten 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

Im März 2015 haben KMK und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) eine gemeinsame Empfehlung „Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt“ zum Thema Inklusion beschlossen. Die Lehramtsstudiengänge sollen so weiterentwickelt werden, dass die angehenden Lehrkräfte besser auf die Herausforderungen durch eine vielfältige Schülerschaft vorbereitet werden.

In allen Ländern gliedert sich die Ausbildung in ein Studium an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule einschließlich schulpraktischer Studien und eine schulpraktische 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 von der Kultusministerkonferenz 2004 beschlossenen Standards für die Lehrkräfteausbildung 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

Im Juni 2014 wurden die „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ überarbeitet und mit Blick auf die Erfordernisse inklusiven Unterrichts aktualisiert.

Die Kultusministerkonferenz hat 2008 die ländergemeinsamen inhaltliche Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung verabschiedet (zuletzt geändert 2017). Die darin enthaltenen 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 Lehrerbildung 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, 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.

Lehramtstyp 1: Lehramter 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, Grundschulpädagogik und Grundschuldidaktik. Den pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.
- 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 als Schwerpunktfach studiert. Anstelle des weiteren Fa-

ches bzw. Lernbereichs kann eine sonderpädagogische Schwerpunktsetzung treten.

- Schulpraktische Studien, die nach Möglichkeit bereits in den ersten Studiensemestern beginnen sollen.
- 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. 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

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. 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 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. Dabei kommt den pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Bereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik besondere Bedeutung zu.
- 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

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:

- 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. Dabei kommt den pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Bereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik besondere Bedeutung zu.

- 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.

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.

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, 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

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 folgende Teile:

- Bildungswissenschaften und schulpraktische Studien, auch in den sonderpädagogischen Aufgabenfeldern. Dabei kommt den pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Bereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik besondere Bedeutung zu.
- 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 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 Vorberei-

tungsdienst 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. 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/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 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“ 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 universitären Lehramtsstudium mit anschließendem Vorbereitungsdienst und einer abschließenden Staatsprüfung. Wenn in den Ländern dennoch unabweisbare lehramts- und fächer-spezifische Bedarfe entstehen und die Unterrichtsversorgung mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften nicht sichergestellt werden kann, ist zur kurzfristigen Bedarfsdeckung die Einstellung von Seiteneinsteigern möglich. (2016 handelte es sich bei 8,4 Prozent aller Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst um Seiteneinsteiger). 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

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 Zusammenstellung 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 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 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

Im Juni 2015 hat die KMK die Modellrechnung *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2014–2025* veröffentlicht. Der Bericht stützt sich auf Angaben der Länder und verbindet die aktuelle Abschätzung des Einstellungsbedarfs in den verschiedenen Lehrämtern für die kommenden Jahre mit einer Vorausberechnung des Angebots an Absolventen der Zweiten Staatsprüfung. So soll eingeschätzt werden können, inwiefern sich bis zum Jahr 2025 der jeweilige Bedarf an Lehrkräften in den einzelnen Lehrämtern durch das Angebot in den jeweiligen Ländern decken lässt. Zusammengefasst lautet das Ergebnis der Modellrechnung:

Zurzeit gibt es rund 786.000 hauptberuflich tätige Lehrkräfte in Deutschland. Bis 2025 erwartet die Kultusministerkonferenz einen durchschnittlichen jährlichen Einstellungsbedarf von rund 25.000 Lehrerinnen und Lehrern. Ein Überangebot von Lehrkräften besteht in den westlichen Ländern um etwa 38 Prozent, das sind pro Jahr rund 7.400 Lehrerinnen und Lehrer. Dagegen fehlen in den östlichen Ländern jährlich etwa 1.600 Lehrkräfte, das entspricht einer Unterdeckung um 27 Prozent.

Für ganz Deutschland bedeutet dies, dass bis zum Jahr 2025 den Ländern rechnerisch insgesamt genügend ausgebildete Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Aber die Differenzierung nach Ländergruppen, Lehrämtern und Fächern zeigt, dass zum Teil auch weiterhin nicht alle Stellen besetzt werden können. Dies betrifft besonders die Lehrämter für den Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen, aber auch den sonderpädagogischen Bereich oder fächerspezifisch beispielsweise Mathematik und Naturwissenschaften.

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 zwei Ländern (Berlin und Sachsen) erfolgt die Einstellung von Lehrkräften nur im Tarifbeschäftigtenverhältnis.

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 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 die 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 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 ein Lehrer in der Probezeit (je nach Laufbahn 2,5 bis drei Jahre, in Bayern zwei 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 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 Kollegen oder 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

Pädagogisches Personal im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung

Erzieherinnen und Erzieher werden im Allgemeinen nach Entgeltgruppe S 6 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. Einer Online-Umfrage des Portals „Lohnspiegel“ zufolge beträgt das Bruttomonatseinkommen von Erzieherinnen und Erziehern ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 38-Stunden-Woche derzeit durchschnittlich 2.490 Euro. Die Hälfte der befragten Erzieherinnen und Erzieher verdient weniger als 2.420 Euro. 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 2014 3.300 Euro. Sie variieren zwischen 3.200 Euro und bis zu 3.400 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 zwei Ländern (Berlin und Sachsen) 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 9.1. 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 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	
Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt der Sekundarstufe I	Eingangsammt	A 12	
	Beförderungsammt	A 13	
Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt der Sekundarstufe II mit Beförderungsmöglichkeit	Studienrat	A 13	(mit Stellenzulage)
	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 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 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 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 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 Sonderbeiträge für Kinder hat.

Lehrer im Primarbereich

- a) Die Lehrkraft an Grundschulen erhält das Anfangsgehalt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 46.983,72 Euro
- b) Die Lehrkraft an Grundschulen hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 58.750,49 Euro
- c) Die Lehrkraft an Grundschulen erhält das Höchstgehalt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 62.330,84 Euro

Lehrer im Sekundarbereich I

- a) Die Lehrkraft im Sekundarbereich I erhält das Anfangsgehalt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 52.817,73 Euro
- b) Die Lehrkraft im Sekundarbereich I hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 63.857,26 Euro
- c) Die Lehrkraft im Sekundarbereich I erhält das Höchstgehalt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 69.352,96 Euro

Lehrer im Sekundarbereich II

- a) Die Lehrkraft im Sekundarbereich II erhält das Anfangsgehalt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 53.076,27 Euro
- b) Die Lehrkraft im Sekundarbereich II hat 15 Jahre Berufserfahrung. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 67.532,05 Euro
- c) Die Lehrkraft im Sekundarbereich II erhält das Höchstgehalt. Im Schuljahr 2016/2017 betrug ihr Bruttojahresgehalt 76.778,11 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 2017/2018 beschränken sich exemplarisch auf die Schularten, die in der Mehrzahl der Länder angeboten werden:

Grundschule	27	bis	28	Wochenstunden
Hauptschule	26	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
Sonderpädagogische Bildungseinrichtungen	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 Verwaltungsaufgaben). 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 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 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 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 – R166) 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 dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiierten Aktionsprogramm Kindertagespflege, das Anfang 2016 vom Bundesprogramm Kindertagespflege abgelöst wurde, wird unter anderem das Ziel verfolgt, die Qualität der Betreuung deutlich zu steigern. Seit 2011 wird auch die berufsbegleitende Weiterqualifikation von Tagespflegepersonen gefördert, seit 2012 werden Angestelltenverhältnisse in der Kindertagespflege gefördert. Nähere Informationen über das Bundesprogramm Kindertagespflege sind Kapitel 11.2. zu entnehmen.

Lehrkräfte

Rechtliche Grundlagen

Die Ziele der Lehrerfortbildung sind in der Mehrzahl der Länder gesetzlich festgelegt, und zwar in den Gesetzen (R110–119) und Rechtsverordnungen zur Lehrkräfteausbildung oder in den Schulgesetzen (R85–102) 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 für Lehrerfortbildung geschaffen, die überwiegend als unselbständige 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. In einigen Ländern fällt die Organisation der zentralen Lehrerfortbildung in die Zuständigkeit der ebenfalls je nach Land unterschiedlich benannten Landesinstitute für Schulentwicklung.

Die Lehrerfortbildung auf regionaler Ebene wird je nach Land unterschiedlich von den für die Lehrerfortbildung 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 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 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 ei-

nigen 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).

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 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 von der Schulleitung 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 die Schulleitung 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 pä-

dagogischen, psychologischen, didaktischen und fachwissenschaftlichen Bereich vertieft und erweitert. Der kontinuierlichen Fortbildung der Lehrkräfte an sonderpädagogischen Bildungseinrichtungen wird, vor allem im Zusammenhang mit der Integration bzw. Inklusion 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 eines fließenden Übergangs zwischen den Bildungsabschnitten. Insbesondere bei der zentralen Lehrerfortbildung richten sich viele Fortbildungsveranstaltungen an Schulleiterinnen und Schulleiter, Beratungslehrkräfte, 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 (KMK) 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 weitgehender 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.

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 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 Lehrerfortbildung, 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

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

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.

Zugang zum Beruf

Professorenstellen werden in der Regel international ausgeschrieben und durch ein Berufungsverfahren besetzt. Hierfür bildet die Fakultät eine Berufungskommission, die aus Vertretern der Professorenschaft, der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Studierenden besteht. 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.

Mit dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG – R124) 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. 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 August 2018 je nach Land auf:

- Besoldungsgruppe W 1
Juniorprofessorin/Juniorprofessor
zwischen 4.219,84 Euro und 4.909,04 Euro
- Besoldungsgruppe W 2
Professorin/Professor
zwischen 4.967,98 Euro und 6.181,58 Euro
- Besoldungsgruppe W 3
Professorin/Professor
zwischen 5.874,12 Euro und 7.017,26 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 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 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 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.

9.7. Berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte in der Hochschulbildung

Organisatorische Aspekte

Hochschullehrerinnen und 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 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 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 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.

9.9. 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.