

Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-203
info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Dr. Simone Claar
Gestaltung: Karsten Sporleder
Druck: Leutheußer, Coburg

ISBN: 978-3-944763-49-1
Artikel-Nr: 2107

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an: broschueren@gew.de
Fax: 069/78973-70161
Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop: www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103/30332-20

Einzelpreis 0,00 Euro zzgl. Versandkosten.

 **September 2017**

Inhalt

Gute Bildung für alle! Einleitung von Andreas Keller	5
Ausgangspunkt: Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft	12
1. Inhaltliche Eckpfeiler einer phasenübergreifenden Lehrer_innenbildung	13
1.1 Professionelles Selbstverständnis und Berufsethos	13
1.2 Fähigkeit zur Reflexion	13
1.3 Phasenübergreifendes Spiralcurriculum	14
1.4 Diversität-Können als umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule	15
1.5 Vertiefende Fächer für eine inklusions-orientierte Lehrer_innenbildung	16
1.6 Kooperation und multiprofessionelle Teams	17
1.7 Qualifizierung der Lehrer_innenbildner_innen	18
2. Struktur der Lehrer_innenbildung	19
2.1 Freier Zugang zur Lehrer_innenbildung	19
2.2 Ausreichende Finanzierung der Lehrer_innenbildung	19
2.3 Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz	20
2.4 Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung	20
2.5 Verflechtung von Theorie und Praxis	21
2.6 Gleiche Dauer und Gleichwertigkeit von Studium und Vorbereitungsdienst	22
2.7 Orientierung der Ausbildung an Klassenstufen	22
2.8 Flexibilität, Teilzeit, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit	23
3. Besonderheiten der Ersten Phase: Studium	24
3.1 Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen	24
3.2 Qualitativ hochwertige Lehre	24
3.3 Ausbau der Forschung	24
3.4 Erneuerung des Akkreditierungssystems	25
3.5 Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege	25
3.6 Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education	26
3.7 Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen und Besonderheiten bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen	26
4. Besonderheiten der Zweiten Phase: Vorbereitungsdienst	28
4.1 Lehrer_Innen im Vorbereitungsdienst	28
4.2 Gute Bedingungen für Ausbilder_innen	28
5. Besonderheiten der Dritten Phase: Fort- und Weiterbildung	29
5.1 Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen	29
5.2 Freiwillige und kostenfreie Fortbildung	29
5.3 Erhalt und Ausbau der Landesinstitute bzw. Akademien	30
5.4 Finanzielle Absicherung in der Weiterbildung	30
5.5 Weiterbildung für Lehrer_innen für Fachpraxis	31
6. Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrer_innenberuf an allgemeinen sowie berufsbildenden Schulen	32

Gute Bildung für alle!

// Einleitung von Andreas Keller //

Gute Bildung für alle! Der Slogan gehört zum Markenzeichen der Bildungsgewerkschaft GEW. Wer zurecht über gute Bildung redet, darf aber über die Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen nicht schweigen. Neben einer angemessenen finanziellen und personellen Ausstattung, fairen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, fortschrittlichen Bildungsplänen, Curricula und Schulstrukturen sind gut qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer eine zentrale Voraussetzung für eine gute Schulbildung für alle. Das war Ausgangspunkt der Arbeit des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, das 2014 seine Arbeit aufgenommen und 2017 seinen Abschlussbericht vorgelegt hat. Auf dieser Grundlage hat der Gewerkschaftstag der GEW im Mai 2017 „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ verabschiedet.



Andreas Keller

Als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert die GEW nicht nur schulform- und schulstufenübergreifend Lehrerinnen und Lehrer an allgemein- und berufsbildenden Schulen, sondern auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen, die die angehenden Lehrkräfte ausbilden, sowie Aus- und Weiterbildnerinnen und -bildner in den Einrichtungen der zweiten und dritten Phase der Lehrer_innenbildung: den Studienseminaren, Schulen und Fort- und Weiterbildungsinstituten. Wer, wenn nicht die Bildungsgewerkschaft GEW wäre berufen, tragfähige Konzepte für die Reform der Lehrer_innenbildung zu entwickeln und in die bildungspolitische Debatte einzubringen?

Ausgangspunkt der GEW-Positionen für eine Reform der Lehrer_innenbildung ist die Vision von Bildung in einer demokratischen, sozialen und inklusiven Gesellschaft. Bildung ist für die GEW die Basis für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Entwicklung der Gesellschaft. Eine Reform der Lehrer_innenbildung hat sich daher an diesem Ausgangspunkt zu orientieren. Die vom GEW-Zukunftsforum erarbeiteten Leitlinien zeichnen sich dadurch aus, dass sie die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine Reform der Lehrer_innenbildung nicht der Reihe nach für das Studium, für den Vorbereitungsdienst und die Fort- und Weiterbildung abarbeiten, sondern diese phasenübergreifend entwickeln. Die in den Leitlinien formulierten inhaltlichen Eckpfeiler für eine Reform der Lehrer_innenbildung – professionelles Selbstverständnis und Berufsethos, Fähigkeit zur Reflexion, konstruktiver Umgang mit

6 EINLEITUNG

Diversität oder Kooperation in multiprofessionellen Teams – richten sich an die Aus-, Fort- und Weiterbildung, also an alle drei Phasen der Lehrer_innenbildung gleichermaßen. Auch die in den Leitlinien entwickelte Idee eines phasenübergreifenden Spiralcurriculums endet nicht abrupt mit dem Studienabschluss, sondern soll in den Vorbereitungsdienst und in die Fort- und Weiterbildung eingebracht werden.

Die GEW macht sich dafür stark, dass alle Lehrerinnen und Lehrer eine umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule erwerben und es zusätzlich die Möglichkeit gibt, eine vertiefende inklusionspädagogische Qualifizierung in spezifischen Entwicklungsbereichen, Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache oder Familiensprachen alternativ zu einem Unterrichtsfach bzw. Lernbereich zu erwerben. Damit hat die Bildungsgewerkschaft, die viele Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen als ihre Mitglieder organisiert, eine pfiffige Lösung für die Zukunft ihrer Disziplin in einem inklusiven Bildungssystem gefunden. Gerade in einer inklusiven Schule sind entsprechend weiterentwickelte Fachkenntnisse und damit aufgabenadäquat qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten auch in Zukunft unabdingbar.

Auch die in den GEW-Leitlinien formulierten Anforderungen an eine innovative Struktur der Lehrer_innenbildung sind ganz bewusst phasenübergreifend ausgerichtet. Die GEW setzt sich für einen freien Zugang zu allen Phasen der Lehrer_innenbildung ein, macht sich für eine ausreichende Finanzierung von Hochschulen, Studienseminaren, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sowie von Studierenden, Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stark. Weiter fordert die Bildungsgewerkschaft die Verankerung von Prinzipien wie Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz, Flexibilität, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit in allen Phasen der Lehrer_innenbildung sowie eine gleiche Dauer und Gleichwertigkeit der Ausbildungsphasen phasenübergreifend.

Visionär und tagespolitisch interventionsfähig

Die Verflechtung von Theorie und Praxis setzt eine besonders intensive Vernetzung der verschiedenen Phasen der Lehrer_innenbildung voraus. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass es dem Zukunftsforum gelungen ist, eine tragfähige Position der GEW zur einphasigen Lehrer_innenbildung zu entwickeln, die der Gewerkschaftstag bestätigt hat. Während die einphasige Lehrer_innenbildung, die auf einer Integration aller berufspraktischen Ausbildungsphasen inklusive des ausschließlich in Deutschland bekannten Vorbereitungsdienstes beruht, weltweit Standard ist, ist sie in Deutschland seit dem vorzeitigen Abbruch der Reformversuche an den Universitäten Oldenburg und Osnabrück und der Abwicklung des Bildungssystems der DDR tabuisiert. In ihren Leitlinien betont die GEW nun, dass sowohl eine ein- als auch eine zweiphasige LehrerInnenbildung weiterer Voraussetzungen für eine erfolgreiche Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung bedarf. Die Frage der Ein- oder Zweiphasigkeit ist daher auf der einen Seite gar nicht die zentrale und sollte daher deutlich entspannter betrachtet werden, als dies vor Jahren möglich war. Auf der anderen Seite ermuntert die Bildungsgewerkschaft die Länder, die rechtlichen, materiellen und bildungswissenschaftlichen Voraussetzungen für neue Modellversuche einer einphasigen Lehrer_innenbildung zu schaffen.

Die GEW hat also weiterhin bildungspolitische Visionen – lässt sich aber deswegen nicht zum Arzt schicken, wie es der frühere Bundeskanzler Helmut Schmidt empfohlen hätte. Visionär bleiben und langfristige Reformperspektiven formulieren, aber abgeleitet davon auch jederzeit tagespolitisch interventionsfähig werden und anschlussfähige Forderungen formulieren, die in die richtige Richtung gehen, ist auch das Erfolgsrezept für die GEW-Positionen zur Reform der Lehrer_innenbildung.

Das gilt auch für das Konzept zur Stufenlehrer_innenausbildung, welches der GEW-Gewerkschaftstag auf Vorschlag des Zukunftsforums verabschiedet hat. Das GEW-Konzept wird einerseits der Perspektive einer inklusiven und integrierten Weiterentwicklung des Schulsystems in Richtung des Grundsatzes „Eine Schule für alle“ gerecht, andererseits ist es bereits heute tragfähig – auch so lange die Länder die überfällige Schulstrukturreform nicht anpacken. Ausgehend davon, dass alle Schulformen der Sekundarstufe I nach Maßgabe der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz den Übergang in die Sekundarstufe II in der beruflichen Bildung, der Fachoberschule und dem Gymnasium eröffnen sollen und alle Lehrerinnen und Lehrer der Sekundarstufe I dafür qualifiziert sein müssen, ist eine einheitliche Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern der Sekundarstufe I und II daher gleichermaßen visionär wie tagespolitisch anschlussfähig.

Die phasenübergreifenden Aussagen der GEW-Leitlinien werden durch Forderungen abgerundet, die sich speziell auf die Anforderungen an eine innovative Ausgestaltung der einzelnen Phasen der Lehrer_innenbildung beziehen. So setzt sich die GEW mit Blick auf das Lehramtsstudium für eine wirksame Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen, für eine qualitativ hochwertige Hochschullehre und für einen Ausbau der Forschung zur Lehrer_innenbildung ein. Die inzwischen an fast allen lehrer_innenbildenden Universitäten eingerichteten Zentren für Lehrer_innenbildung bzw. Schools of Education gilt es nach Überzeugung der GEW zu stärken. Gute Bildung – gute Arbeit: Dieser Grundsatz muss aus Sicht der Bildungsgewerkschaft auch für die in der Lehrer_innenbildung tätigen Dozentinnen und Dozenten gelten. Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege an den Hochschulen, die Kernforderungen der von der GEW initiierten Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“, haben daher auch ihren Platz in den GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung.

Qualität sichern und entwickeln

Kritisch setzt sich die GEW in ihren Leitlinien mit der 2014 von Bund und Länder gestarteten „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ auseinander. Die 2014 gestartete und 500 Millionen Euro schwere Qualitätsoffensive hat zwar wichtige und überfällige Impulse für die Weiterentwicklung der Lehrer_innenbildung an den Hochschulen gesetzt: Inklusion, Heterogenität und Diversität spielen in den geförderten Projekten eine große Rolle, ebenso die Vernetzung von Bildungswissenschaften, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften oder die Professionalisierung des Berufs der Lehrerin und des Lehrers – Bereiche, in denen die GEW einen großen Entwicklungsbedarf sieht. Auf der anderen Seite ist klar, dass sich die Probleme in der Lehrer_innenbildung nicht allein durch die Förderung einzelner Projekte an ausgewählten Universitäten lösen lassen. Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrer_innenbildung müssen in der Breite wirksam werden. Alle Lehramtsstudierenden haben das Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung, alle Schülerinnen und Schüler den Anspruch auf bestmöglichen Unterricht – gute Lehrerinnen und Lehrer für alle!

Detailliert nimmt die GEW in ihren Leitlinien zur Akkreditierung von Lehrer_innenbildenden Studiengängen Stellung. Die Bildungsgewerkschaft macht sich zum einen für eine Erneuerung des Akkreditierungssystems stark, zum anderen nimmt sie vor, sich künftig stärker ins Akkreditierungsgeschehen einzumischen. So tritt die GEW für ein reformiertes Akkreditierungswesen ein, das auf bundesgesetzlicher Grundlage und in transparenten Verfahren qualitative Mindeststandards für alle Studiengänge sichert, eine bürokratische Überlastung der Hochschulen ausschließt und auf allen Ebenen die substanzielle Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Berufspraxis, als bei Lehramtsstudiengängen die Schulpraxis und Gewerkschaften, sowie der Studierendenvertreterinnen und -vertretern garantiert. Dies ist auch bei der hochschulinternen Qualitätssicherung im Falle einer Systemakkreditierung sicherzustellen.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Hochschulbeschäftigten sowie die hochschuldidaktische Qualifizierung der Lehrenden sollten als wesentliche Qualitätsmerkmale in die Akkreditierungsverfahren einbezogen werden. Von großer Bedeutung für Lehramtsstudiengänge als „Studiengängen mit besonderem Profilanpruch“ im Sinne der Beschlüsse des Akkreditierungsrats sind die Ausgestaltung, Betreuung und Verzahnung der Praxisanteile sowie die Vernetzung von bzw. die Kooperation zwischen Hochschule, Studienseminaren und Schule. Um diesen Dimensionen unmittelbar in der Akkreditierung von Studiengängen und Hochschulen größeres Gewicht zu geben, will die GEW künftig Lehrerinnen und Lehrer, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Gutachtertätigkeiten in Akkreditierungsverfahren ermuntern und für diese Aufgabe qualifizieren. Inzwischen hat der Geschäftsführende Vorstand der GEW im Umsetzung der vom Gewerkschaftstag verabschiedeten Leitlinien im Sommer 2017 den Beitritt der Bildungsgewerkschaft zum Gewerkschaftlichen Gutachter/innen-Netzwerk beschlossen, in dem bereits DGB, IG Metall, IG BCE und ver.di zusammenarbeiten.

Die GEW-Anforderungen an einen innovativen Vorbereitungsdienst enthalten eine klare Absage an den missbräuchlichen Einsatz des eigenverantwortlichen Unterrichts der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, der ausschließlich der Qualifizierung dienen muss, zur Bedarfsdeckung. Weiter gilt es die Bedingungen für die an der zweiten Phase der Lehrer_innenbildung beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder zu verbessern. Für die dritte Phase der Lehrer_innenbildung fordert die GEW eine Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sowie ein Recht auf eine qualitativ hochwertige Fortbildung für alle Lehrerinnen und Lehrer, die freiwillig und kostenfrei gestaltet werden muss. Wer sich über Weiterbildung qualifiziert, ist angemessen finanziell abzusichern.

Lehrkräftemangel: jetzt gegensteuern

Die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Lehrer_innenbildung für eine gute Bildung für alle liegt auf der Hand – gleichzeitig sind die Schulen mit einem massiven Lehrkräftemangel konfrontiert. Zwar sind nicht alle Schulformen und Regionen gleichermaßen betroffen, gleichwohl ist die Lage insbesondere an den Grundschulen sowie in den ostdeutschen Bundesländern bereits heute dramatisch. Hinzu kommt, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler in Deutschland aufgrund eines Geburtenbooms und der Zuwanderung in den kommenden Jahren deutlich höher liegen wird als von der Kultusministerkonferenz prognostiziert – die Situation wird sich also verschärfen, wenn die Politik nicht jetzt aktiv gegensteuert. Unbesetzte Stellen führen zu einer Abwärtsspirale: Zusätzliche Belastungen in Folge des Lehrkräftemangels schrecken Studienberechtigte davon ab, sich für ein Lehramtsstudium, insbesondere in der Primarstufe, zu entscheiden.

Dieser Effekt wird durch die deutlich schlechtere Bezahlung von Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer, in vielen Ländern aber auch Lehrerinnen und Lehrer der Sekundarstufe, verstärkt. Sie werden nicht nur schlechter bezahlt als ihre Kolleginnen und Kollegen an Gymnasien und – je nach Bundesland – weiteren weiterführenden Schulen, sondern auch schlechter als alle anderen Akademikerinnen und Akademiker im öffentlichen Dienst.

Viele Bundesländer reagieren auf den Lehrkräftemangel mit der Einstellung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern (Direkteinstieg in den Vorbereitungsdienst ohne lehramtsbezogenen Abschluss) bzw. Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern (Direkteinstieg in den Schuldienst ohne lehramtsbezogenen Abschluss). In Sachsen sind mittlerweile über die Hälfte der neu eingestellten Lehrkräfte Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger, an den sächsischen Grundschulen sind es sogar zwei Drittel (Süddeutsche Zeitung 15.09.2017). Diese Entwicklung zeigt, wie schnell der Anspruch an eine qualitativ hochwertige Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Zeiten eines Fachkräftemangels unter Druck geraten kann.

In ihren Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung hat sich die GEW daher auch mit dem Problem des Quer- und Seiteneinstiegs auseinandergesetzt. Die Bildungsgewerkschaft betont, dass der Regelweg der Lehrer_innenbildung weiterhin über ein Lehramtsstudium und den anschließenden Vorbereitungsdienst (oder die von der GEW befürwortete Alternative einer einphasigen, Theorie und Praxis integrierenden Ausbildung) führen muss und grundsätzlich Voraussetzung für die Einstellung von Lehrerinnen und Lehrer bleiben muss. Der Quer- und Seiteneinstieg kann allenfalls eine Notlösung zur dringenden Bedarfsdeckung sein. Aber auch dann darf der Quer- und Seiteneinstieg keine Dauerlösung werden und darf keinesfalls die Qualitätsstandards einer Lehrer_innenbildung unterlaufen. Sollte ein Land in der Not Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger einsetzen, muss es daher für alle Kolleginnen und Kollegen eine nachholende, berufs begleitende und staatliche finanzierte Qualifikation in ein Lehramt sicherstellen, etwa in Form eines berufs begleitenden Vorbereitungsdiensts bzw. des Nachholens der fehlenden Staatsexamina. Damit ist auch die gewerkschaftliche Forderung gerechtfertigt, dass Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger den Anspruch auf die gleiche Bezahlung wie die Absolventinnen und Absolventen einer Regelausbildung bekommen und die Notlage nicht dafür ausgenutzt wird, unzureichend ausgebildete Dumping-Lehrkräfte anzuheuern.

Ein weiterer Vorschlag der GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung kann ebenfalls dazu beitragen, dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken, ohne die Qualität der Ausbildung in Frage zu stellen. Die Bildungsgewerkschaft schlägt vor, dass bei gestuften Studiengängen, die im Zuge der Bologna-Reformen inzwischen in den meisten Bundesländern eingeführt worden sind, das Bachelorstudium polyvalent ausgestaltet wird. Das würde bedeuten, dass sich die Studierenden zwar in ein Lehramtsstudium einschreiben, aber noch nicht auf ein bestimmtes Lehramt festlegen. Erst mit dem Übergang ins Masterstudium sollten sich die Studierenden entscheiden müssen, für welches Lehramt und damit für welche Schulstufe und Schulform (soweit an einer schulformspezifischen Ausbildung festgehalten wird) sie ausgebildet werden. Der Vorteil wäre, dass sich die Studierenden erst dann, wenn sie bereits eine genauere Vorstellung von Studium und Beruf bekommen haben und belastbare Erkenntnisse über die Arbeitsmarktsituation und Berufsperspektiven in den verschiedenen Lehrrämtern für ihren Jahrgang vorliegen, definitiv für ein bestimmtes Lehramt entscheiden müssten.

In diesem Zusammenhang ist weiter von Bedeutung, dass die GEW für alle Lehrämter eine einheitliche Studiendauer von zehn Semestern (300 ECTS-Punkten) – analog zu den Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz für konsekutive Bachelor- und Masterstudiengänge in allen anderen Fachrichtungen – fordert. Während die Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) für alle konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengänge eine einheitliche Studiendauer von insgesamt zehn Semestern bzw. 300 Kreditpunkten verlangen, hat die KMK mit ihrem Quedlinburger Beschluss von 2005 für die Lehrer_innenbildung, und nur für diese, eine Ausnahme zugelassen und den „kleinen“ (zweisemestrigen) Master im Anschluss an ein sechssemestriges Bachelor-Studium etabliert. Mit ihrem Beschluss zur „Lösung von Anwendungsproblemen beim Quedlinburger Beschluss der Kultusministerkonferenz“ von 2007 versuchte sie zwar, die Widersprüche in ihrer eigenen Beschlusslage zu kaschieren: Der „kleine“ Master wurde weiter legitimiert, indem die Anrechnung von Teilen des Vorbereitungsdienstes auf das Masterstudium kreierte und so der zweisemestrige Lehramts-Master scheinbar zu einem „großen“ aufgeblasen wurde. Aber mit der Folge, dass angehende Lehrerinnen und Lehrer, die ihr Studium abgeschlossen haben, aber ihren Vorbereitungsdienst ohne Masterzeugnis nicht antreten konnten, etwa weil keine Plätze zur Verfügung standen, und mit einem halbfertigen Studium auf der Straße stehen.

Die Begründung für die GEW-Forderung nach einer einheitlichen Studiendauer für alle Lehramtsstudiengänge ergibt sich aus dem Umstand, dass der Unterricht heute für alle Altersstufen und an allen Schulformen unter den Anforderungen der jeweiligen Curricula gleichermaßen wissenschaftsbasiert ist. Alle Lehrerinnen und Lehrer, egal ob sie an Grundschulen oder an der Sekundarstufe II an Gymnasien unterrichten, benötigen eine hochwertige wissenschaftliche Ausbildung in den Bildungswissenschaften, den Fachwissenschaften und den Fachdidaktiken. Die Konsequenz daraus ist, dass alle Lehrkräfte als Beamtinnen und Beamte der Laufbahn des Höheren Dienstes bzw. Laufbahngruppe 2, den Anspruch auf eine gleiche Besoldung bzw. tarifliche Vergütung bekommen müssen. Auf diese Weise würde die Attraktivität des Grundschullehramts gesteigert. Die GEW-Kampagne „JA13“, die auf die Eingangsbesoldung nach A13 für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulstufen und Schulformen abzielt, ist daher ebenso bildungspolitisch begründet wie der tarifpolitische Kampf der GEW für eine Entgeltordnung für Lehrkräfte, die mindestens die Entgeltgruppe 13 für Lehrerinnen und Lehrer vorsieht.

Die GEW besteht auf einer qualitativ hochwertigen Lehrer_innenbildung. Auch der gegenwärtige Lehrkräftemangel, vor dem die Bildungsgewerkschaft seit Jahren warnt, darf nicht zum Anlass genommen werden, die Qualitätsansprüche zu unterminieren. Im Gegenteil – in Zeiten wachsender Herausforderungen für Lehrerinnen und Lehrer durch Inklusion und Integration, Ganztagschule und digitale Bildung ist eine Sicherung und kontinuierliche Entwicklung der Qualität der Schulbildung und der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern dringender denn je.

Gerüstet für die Dauersbaustelle

Mit ihren Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung ist die Bildungsgewerkschaft GEW gut gerüstet für die politische Auseinandersetzung auf der „Dauersbaustelle“ Lehrer_innenbildung. Lasst uns nun gemeinsam, der Hauptvorstand gemeinsam mit den Landesverbänden und den Gliederungen der GEW, aktiv mit dem Beschluss arbeiten und uns an die Um- und Durchsetzung der GEW-Positionen zur Lehrer_innenbildung machen! Lasst uns dafür in Bund und Ländern, an den Hochschulen und Schulen, Studienseminaren

und Fort- und Weiterbildungsinstituten, unter Lehrerinnen und Lehrern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Eltern, Schülerinnen und Schülern, in bildungs- und wissenschaftspolitischen Organisation Bündnispartnerinnen und -partner gewinnen!

Auf diese Herausforderung ist die GEW deshalb gut vorbereitet, weil die Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung nicht Top down erarbeitet wurden, sondern das Ergebnis eines partizipativen Prozesses sind. Über zweieinhalb Jahre haben Kolleginnen und Kollegen aus dem Geschäftsführenden Vorstand, aus den Landesverbänden und den Bundesausschüssen kontinuierlich und eng zusammengearbeitet. Das Zukunftsforum Lehrer_innenbildung mit seinen Arbeitsgruppen und den zahlreichen wissenschaftlichen Expertise, die die Förderung durch die Max-Traeger-Stiftung ermöglicht hat, hat dafür bestmögliche Rahmenbedingungen geboten, die gemeinsam genutzt wurden und zu überzeugenden Ergebnissen geführt haben. Das Zukunftsforum hat nicht nur die Leitlinien produziert sowie eine Vielzahl an Expertisen und Dossiers geliefert, sondern auch in die Organisation hineingewirkt, die verschiedenen fachlichen und regionalen Beteiligungsstrukturen der GEW zusammengeführt und das Thema Lehrer_innenbildung im Herz der Bildungsgewerkschaft verankert.

Allen Kolleginnen, die sich im Zukunftsforum Lehrer_innenbildung engagierten – hauptamtlich als Mitglieder oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftsführenden Vorstands, ehrenamtlich als Vertreterinnen und Vertreter der Landesverbände, der Bundesausschüsse oder als weitere Expertinnen und Experten – und Beiträge zu dessen Arbeit beigesteuert haben, sei daher sehr herzlich gedankt. Besonders bedanken möchte ich mich für die gute Zusammenarbeit mit meinen Vorstandskolleginnen und -kollegen Frauke Gützkow, Dr. Ilka Hoffmann und Ansgar Klinger sowie den Vertreterinnen und Vertretern der Landesverbände und Bundesausschüsse Nina Blasse, Maik Finnern, Benjamin Haas und Maik Walm im Koordinationsteam des Zukunftsforums. Besonderer Dank gilt Dr. Isabel Carqueville und Dr. Simone Claar, die als Referentinnen für Lehrer_innenbildung die Arbeit des Zukunftsforums aktiv unterstützt haben. Ohne die Mitarbeit von so vielen Kolleginnen und Kollegen wären wir nicht so weit gekommen, wie wir es heute sind. Und wir brauchen weiterhin viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter, um die vom Zukunftsforum erarbeiteten Leitlinien politisch wirksam werden zu lassen. Ich würde mich freuen, wenn möglichst viele am Ball und dem Anliegen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung treu blieben: eine innovative Lehrer_innenbildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft – gute Bildung für alle!

Dr. Andreas Keller ist stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Ausgangspunkt

Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft

Die Zielperspektive der GEW ist eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft, in der jedem Menschen eine umfassende diskriminierungsfreie und demokratische Teilhabe möglich ist. Daraus leitet sich ein spezifischer Bildungsbegriff ab. Bildung ist ein komplexer, individueller und gesellschaftlich bedingter Prozess. Dieser zielt auf die Entwicklung einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit, die in der Lage ist, den an sie gestellten lebenspraktischen Anforderungen gerecht zu werden. Zugleich sollen gesellschaftliche Verhältnisse kritisch reflektiert und mitgestaltet werden können. Bildung umfasst deshalb immer auch Demokratie- und Menschenrechtsbildung sowie politische Bildung als Grundlage für das solidarische Zusammenleben in einer global verbundenen, sich stetig wandelnden Welt. Die Schule ist ein Ort der Bildung. In ihr wird zum gemeinsamen Lernen ermuntert, es werden individuelle Lernprozesse ermöglicht, Zugang zu allgemeinen Bildungsangeboten geschaffen und Beteiligungsmöglichkeiten geboten. Sie ist damit eine inklusive und demokratische Schule, in der niemand beschämt wird. Lehrer_innenbildung muss sich daher an einem kritisch-reflexiven Bildungsbegriff und dem Ziel einer demokratischen, sozialen und inklusiven Gesellschaft orientieren.

Moderne Gesellschaften sind durch einen raschen technischen und sozialen Wandel geprägt. Zunehmende soziale Spaltungen, Demokratieabbau, Kriege und Naturzerstörung sind die Schattenseiten des globalisierten Kapitalismus. Bildungsinstitutionen haben Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu befähigen, gesellschaftliche Verhältnisse kritisch zu reflektieren und verantwortungsbewusst mitzugestalten. Die GEW steht für eine inklusive Bildung, die einen diskriminierungsfreien Zugang zu und Teilhabe an Bildung für alle Menschen zum Ziel hat. Gleichzeitig sind im Zuge einer nachhaltigen und langfristigen Umgestaltung des Bildungssystems in Deutschland die Barrieren für Teilhabe und Bildungsungleichheiten abzubauen. Hierzu gehören das Lernen und Leben in einer Migrationsgesellschaft. Die GEW engagiert sich für ein demokratisches, staatliches, pädagogisch hochwertiges und fachlich fundiertes Schulwesen. Sie betrachtet schulische Bildung als ein öffentliches Gut und Element der sozialstaatlichen Daseinsvorsorge. Bildung ist die Basis für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Entwicklung einer Gesellschaft. In diesem Sinne ist Bildungspolitik auch als Sozial- und Gesellschaftspolitik zu verstehen. Vor diesem Hintergrund geht das pädagogische Qualitätsverständnis der GEW dezidiert über die formale Aneignung von Kompetenzen und die Erfüllung von Standards hinaus. Ein betriebswirtschaftliches Verständnis von Qualität wird Bildung nicht gerecht. Im Zentrum stehen für die GEW die Lernenden und Pädagog_innen, im Fokus schulischer Bildung die Vermittlung und Aneignung von Grundfähigkeiten und fundiertem Wissen sowie in Anlehnung an Wolfgang Klafki die Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Solidarität. Zu einem pädagogischen Qualitätsbegriff in der Lehrer_innenbildung gehört außerdem die Entwicklung eines tragfähigen Berufsethos.

1. Inhaltliche Eckpfeiler einer phasenübergreifenden Lehrer_innenbildung

1.1 Professionelles Selbstverständnis und Berufsethos

Die GEW fordert eine partizipative berufsethische Diskussion und Reflexion in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer_innen für eine demokratische, soziale und inklusive Schule. Hierfür stellt das „Berufsethos der im Bildungs- und Erziehungsbereich Beschäftigten“ der Bildungsinternationalen eine gute Grundlage dar.

Die partizipative Entwicklung von menschenrechts- und kinderrechtsbasierten pädagogischen Haltungen, Einstellungen und Werten ist eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung sowie die Entwicklung entsprechender Handlungskonzepte. Grundlegend für eine pädagogische Professionalisierung ist die Befähigung von Lehrer_innen zu autonom handelnden Pädagog_innen in (multiprofessionellen) Teams. Die ethische – auf Anerkennung, Wertschätzung und Respekt zielende – Selbstverpflichtung von Pädagog_innen gegenüber Schüler_innen, Eltern und ihrer Bildungseinrichtung sowie ihr Anspruch auf faire, angemessene Bedingungen bei der Ausübung ihres Berufs sind konstitutiv für eine qualitativ hochwertige, inklusive Bildung. Alle drei Phasen der Lehrer_innenbildung (Studium, Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung) müssen inhaltlich und strukturell diesem Ziel entsprechen.

1.2 Fähigkeit zur Reflexion

Die GEW tritt dafür ein, dass Lehrer_innenbildung dazu befähigt, gesellschaftliche Widersprüche und Anforderungen an die professionelle Tätigkeit von Lehrer_innen und die Institution Schule kritisch-konstruktiv reflektieren zu können und ihre berufliche Praxis entsprechend zu entwickeln.

Individuelle Lern- und Erfahrungswege und verschiedene Wege der Professionalisierung müssen ermöglicht und anerkannt werden. Dabei sollte es regelmäßig Angebote und institutionell verankerte Anlässe geben, eigene Erfahrungen zu thematisieren und mit anderen zu reflektieren, damit Herausforderungen gemeinsam und solidarisch bearbeitet und Erfolge geteilt werden können.

Die Lehrer_innenbildung muss phasenübergreifend genügend strukturell verankerte Möglichkeiten für eine kritische Selbstreflexion der eigenen gesellschaftlichen Position, des eigenen Sozialisations- und Lernprozesses sowie der Tätigkeit als Lehrer_in unter widersprüchlichen gesellschaftlichen Bedingungen bieten. Kritische Selbstreflexion über das eigene pädagogische Handeln und die eigene Rolle gegenüber Anforderungen der Gesellschaft, der Schüler_Innen, der Eltern, der Kolleg_innen und multiprofessionellen Teams, ist eine der zentralen Herausforderungen im Lehrer_innenberuf, die in allen Phasen der Lehrer_innenbildung ihren besonderen Platz haben muss. Dabei müssen die eigene soziale Herkunft, das eigene Geschlecht und die eigene Lernbiografie berücksichtigt und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Verhältnisse reflektiert werden.

1.3 Phasenübergreifendes Spiralcurriculum

Die GEW befürwortet ein phasenübergreifendes Spiralcurriculum, in dem alle Fachdisziplinen und Beteiligten gemeinsam, aufeinander aufbauend und ergänzend den lebenslangen Professionalisierungsprozess von Lehrer_innen befördern und begleiten sowie ihren Beitrag zur diversitätsbewussten und auf Inklusion ausgerichteten Bildung und Professionalisierung leisten.

Das Spiralcurriculum ist ein Curriculum, das je nach Phase in anderer Form, Intensität und Bearbeitungsmodus die Inhalte liefert, die zum jeweiligen Bedarf im Professionalisierungsprozess angemessen sind und dabei aufeinander aufbauen.

Im Sinne einer umfassenden pädagogischen Qualifizierung für eine inklusive Schule für alle Lehrämter soll in allen Phasen und möglichst allen beteiligten Disziplinen – insbesondere in den Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken – ein diversitätsbezogenes Inklusionsverständnis mit erziehungswissenschaftlichen Grundlagen zu Inklusions- und Exklusionsprozessen vermittelt werden. Leitperspektive hierbei ist, mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu ermöglichen sowie Diskriminierung und Barrieren abzubauen. Deshalb gehören aus Sicht der GEW sowohl Genderkompetenz wie auch migrationspädagogische Kompetenzen zu den phasenübergreifenden Schlüsselqualifikationen und die Menschenrechtsbildung zu den substanziellen Inhalten in der Lehrer_innenbildung.

Querschnittsthemen wie zum Beispiel Bildung für nachhaltige Entwicklung, Medienbildung, Demokratieerziehung, Friedensbildung, durchgängige Sprachbildung und mehrsprachiges Lernen müssen darüber hinaus verbindlich in den Fachprofilen der Lehrer_innenbildung verankert werden.

Die *Bildungswissenschaften* ermöglichen die kritische Reflexion der gesellschaftlichen Eingebundenheit schulischen Lernens. Im Sinne der Entwicklung einer professionellen Haltung umfasst dies die Reflexion der eigenen Lernbiografie sowie der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und damit verbundener Machtverhältnisse. Sie tragen darüber hinaus theoretische und empirische Erkenntnisse zur Frage der allgemeinen Orientierung, der Unterstützung und der Wirkung des Lernens in Schule und Unterricht bei. Dabei ist in der Lehrer_innenbildung der Bezug auf die soziale Realität in der Schule und die Auseinandersetzung mit institutionellen, sozialen und strukturellen Diskriminierungs- und Machtmechanismen essentiell.

Die *Fachwissenschaften* liefern die fachliche Grundlage für das inhaltliche, gegenstandsbezogene Lernen, sowohl bezogen auf ein Schulfach als auch fächerübergreifend. Lehrpersonen benötigen ein umfassendes wissenschaftliches Verständnis der Fachdisziplinen und erlangen (Orientierungs-)Wissen, das über das unmittelbar in der Schule relevante Wissen hinausgeht. Auch einer scheinbar objektiven Darstellung von Fachinhalten liegen Auffassungen von Gesellschaft zugrunde, die es herauszuarbeiten und kritisch zu reflektieren gilt, insbesondere hinsichtlich der Konstruktion von Normalitäten und damit verbundener Diskriminierungen (etwa im Hinblick auf Geschlecht, Behinderung, sozioökonomische, kulturelle und religiöse Diversität oder sexuelle Identität).

Die *Fachdidaktiken* zielen auf die fachlich angemessene, kontextsensible und am Subjekt ausgerichtete, wissenschaftlich reflektierte Gestaltung und Begleitung von unterrichtlichen Lernprozessen. Dabei werden fachwissenschaftliche Themen in exemplarisch

anregende und individuell das Lernen herausfordernde Unterrichtsgegenstände transformiert. Die Fachdidaktik muss im Sinne einer inklusiven Pädagogik auf heterogene Lerngruppen hin ausgerichtet werden. Die Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien im Zusammenhang von Methodenvielfalt, der Individualisierung von Lernprozessen, der Unterstützung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und des Abbaus von Barrieren sind ein notwendiger Inhalt.

Im Fokus der *schulpraktischen Studien* steht die Verbindung von Theorie und Praxis. Entscheidend ist, dass die Praxiserfahrungen intensiv begleitet, forschend wie handlungsorientierend angelegt und im Kontext der wissenschaftlichen Bildung der Studierenden multiperspektivisch reflektiert werden. Die Kooperationsfähigkeit ist innerhalb der schulpraktischen Studien weiterzuentwickeln. In diesem Sinne kommt es in der zweiten und dritten Phase insbesondere darauf an, auf der Basis der bisher genannten phasenübergreifenden wissenschaftlichen Grundlagen und Kompetenzen die schulischen Bedingungen und die Unterrichtspraxis zu reflektieren.

Das Lehramtsstudium muss den Anforderungen an Lehrer_innen bezogen auf eine reflektierte handlungspraktische Verbindung von fachlichem, fachdidaktischem und bildungswissenschaftlichem Wissen konzeptionell und strukturell entsprechen, um dadurch die Entwicklung einer professionellen Haltung auf Basis und unter den besonderen Bedingungen von Wissenschaft, wie etwa persönliche, zeitliche und inhaltliche Distanz zum Geschehen, Möglichkeit der multiperspektivischen Reflexion, zu ermöglichen. In der Konsequenz bedeutet dies, Lehrveranstaltungen und die Begleitung und Nutzung von Praxiserfahrungen kooperativ zwischen Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften zu realisieren sowie das Studium projektorientiert neben grundlegenden Abschnitten zu organisieren. Um die Verzahnung von Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken sowie von Theorie und Praxis im Allgemeinen zu gewährleisten, bedarf es auch der Weiterbildung der Auszubildenden im Sinne einer inklusiven und demokratischen Bildung.

1.4 Diversität-Können als umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule

Gute Lehrer_innenbildung beinhaltet für alle Lehrer_innen eine umfassende pädagogische Qualifizierung im Sinne eines phasenübergreifenden und lebenslangen Professionalisierungsprozesses, innerhalb dessen die Perspektive einer inklusiven Schule angestrebt wird und die auf Diversität-Können in der pädagogischen Praxis zielt.

Bildungsungleichheit und ungleiche Bildungschancen stehen in Wechselwirkung mit sozialer Ungleichheit, gesellschaftlichen Barrieren und Diskriminierungen. Der Professionalisierungsprozess von Lehrer_innen muss daher der Realität einer diversen und durch soziale Ungleichheit geprägten Gesellschaft gerecht werden. Das heißt, Diversität zu erkennen, als schulische Realität anzuerkennen und in der pädagogischen Praxis professionell damit umzugehen. Diversität-Können versteht die GEW auch als eine Perspektive der diskriminierungskritischen Bewusstmachung von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen sowie deren kritisch-emanzipatorischer Reflexion und Veränderung mit dem Fokus auf Anerkennung und Gerechtigkeit. Mit dieser Perspektive ist auch verbunden, Barrieren der Teilhabe an Bildungsprozessen zu erkennen, um diese abzubauen zu können. Nur so kann Schule Verantwortung für die Mitgestaltung inklusiver Bildungsprozesse übernehmen.

Orte der Lehrer_innenbildung müssen Erfahrungsräume für Diversität und Diversität-Können sein. Auf diese Weise ist ein für das Lernen aller Schüler_innen förderlicher Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen innerhalb einer Lerngruppe zu entwickeln, bei dem auf Zuschreibungen aufgrund von Differenzlinien wie Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, kulturellem oder sozialem Hintergrund verzichtet wird. Konkret bedeutet dies, dass insbesondere Genderkompetenz als ein Querschnittsthema in der Lehrer_innenbildung zu verankern ist (vgl. Gewerkschaftstagsbeschluss „Genderkompetenz ist Schlüsselqualifikation in der Lehrer_innenbildung“, 2013) und die Herausforderungen der Migrationsgesellschaft stärker in den Blick zu nehmen sind. In gleicher Weise sind diskriminierungskritische Perspektiven auf weitere Differenzlinien und ihre Verschränkung (Intersektionalität) aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Die pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule beinhaltet daher ein diversitätsbezogenes Inklusionsverständnis mit erziehungswissenschaftlichen Grundlagen zu Inklusions- und Exklusionsprozessen, Aspekten der Kooperation und Teamarbeit, Elementen einer subjekt- und lernprozessorientierten sowie entwicklungsbezogenen Diagnostik, einer Förderplanung mit fachdidaktischem Bezug zur Unterrichtsentwicklung, Auseinandersetzungen mit Theorien, Modellen und Konzepten inklusiver (Fach-) Didaktiken sowie Kenntnissen inklusiver Schulentwicklung und über entsprechende Kooperationspartner_innen.

1.5 Vertiefende Fächer für eine inklusions-orientierte Lehrer_innenbildung

Eine inklusive Schule braucht kompetentes Personal für einen diversitätssensiblen Umgang mit erschwerten Entwicklungs-, Lern- und Sozialisationsprozessen sowie schulischen Erziehungs- und Bildungsprozessen, was als Fach studiert werden kann. Dies sind zum einen spezifische Entwicklungsbereiche und zum anderen Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache sowie Familien- und Herkunftssprachen. Je einer dieser Bereiche kann anstelle eines zweiten Unterrichtsfaches im Sekundarstufenlehramt, im Lehramt an Berufsbildenden Schulen bzw. anstelle eines Lernbereiches im Primarstufenlehramt studiert werden.

Neben der pädagogischen Qualifizierung für eine inklusive Schule für alle Lehrer_innen ist für ein multiprofessionelles Team an inklusiven Schulen unterschiedliches und ergänzendes Wissen und Können zu spezifischen Entwicklungsbereichen vonnöten. Damit sind die sogenannten sonderpädagogischen Förderbedarfe gemeint sowie das Fach Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache. Auf ein eigenständiges Lehramt für Förderschulen wird verzichtet. Es wird hervorgehoben, dass die sonderpädagogische Expertise bezüglich spezifischer Entwicklungsbereiche in inklusiver Hinsicht weiterzuentwickeln ist.

Die Ausbildung in den spezifischen Entwicklungsbereichen zielt auf vertiefende Kenntnisse in Bezug auf die Auswirkungen (erschwerter) Entwicklungs-, Lern und Sozialisationsprozessen sowie schulischer Erziehungs- und Bildungsprozesse. Zentral sind hierbei eine kritische Auseinandersetzung mit den Konstruktionsprozessen von Behinderung und Begabung sowie der Verflechtungen verschiedener Entwicklungsbereiche. Außerdem sind Kenntnisse zu spezifischen Herausforderungen auf den Gebieten Lernen, Sprache und emotional-soziale Entwicklung sowie einem weiteren Entwicklungsbereich (Sehen,

Hören, Autismus, geistige Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung) zu erwerben. Diese Vertiefungen gilt es insbesondere bezogen auf deren unterrichtliche und (fach-) didaktische Herausforderungen sowie die Bereiche von Diagnostik und Fallarbeit an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis zu reflektieren und wissenschaftlich wie praktisch konzeptionell zu fundieren.

In einer Migrationsgesellschaft ist es erforderlich, dass alle Lehrer_innen sprachsensibel unterrichten. Daher ist die Auseinandersetzung mit einer durchgängigen Sprachbildung, sprachsensiblen Fachunterricht und Mehrsprachigkeit für alle Lehrämter verpflichtend. Darüber hinaus brauchen Schulen für den Zweit- bzw. Mehrfachspracherwerb qualifizierte Lehrer_innen. Daher soll auch Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache zu einem Lernbereich im Primarstufenlehramt bzw. einen Unterrichtsfaches in den Sekundarstufenlehrämtern weiterentwickelt werden.

Die GEW setzt sich für die Aufnahme der Familien- und Herkunftssprachen in die Lehramtsstudiengänge als jeweiliges Unterrichtsfach bzw. Lernbereich ein, um die sprachliche Kompetenz mehrsprachig aufgewachsener Kinder und Jugendlicher zu erhalten und auszubauen.

1.6 Kooperation und multiprofessionelle Teams

Multiprofessionelle Zusammenarbeit muss in allen Phasen der Lehrer_innenbildung strukturell und konzeptionell verankert werden.

Angehende Lehrer_innen sollen in ihrer Ausbildung ein Verständnis der gemeinsamen Verantwortung im multiprofessionellen Team sowohl für die einzelnen Lernenden und Lerngruppen als auch für die Entwicklung ihrer Schule gewinnen und diese möglichst oft praktizieren können. Zum Verständnis der gemeinsamen Arbeit gehört zugleich ein Orientierungswissen über den spezifischen Bildungs- und Erziehungsauftrag sowie über die Rollen, Zuständigkeiten und Grenzen der verschiedenen Professionen.

Reflexion, Kooperation und Teamarbeit müssen Basiskompetenz pädagogischer Berufe und Grundlage inklusiver Schulentwicklung sein.

Wichtige Bestandteile der Lehrer_innenbildung sind in diesem Zusammenhang Projektlernen, kooperative Unterrichtsplanung, Fallarbeit, kollegiale Beratung/Beratungskompetenz, Feedbackverfahren und Hospitationen und nicht zuletzt die Kooperation mit anderen Institutionen und Professionen im Erziehungs- und Bildungsbereich. Hierfür müssen zeitliche, räumliche und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Fort- und Weiterbildungsangebote sollten verstärkt professionsübergreifend stattfinden.

Um die gemeinsame Verantwortungsübernahme aller beteiligten Pädagog_innen und die Kooperation in multiprofessionellen Teams zu unterstützen, tritt die GEW perspektivisch für ein gemeinsames bildungswissenschaftliches Kerncurriculum für alle Pädagog_innen ein.

1.7 Qualifizierung der Lehrer_innenbildner_innen

Lehrer_innenbildung bedarf professioneller Erwachsenenbildung, d. h. die Vermittlung von Praxis und Theorie muss in allen Phasen entsprechend didaktisch aufbereitet sein.

Lehrer_innenbildner_innen müssen für ihren Einsatz in allen Phasen durch adäquate Fortbildungen auf ihre Arbeit vorbereitet und qualifiziert werden.

Alle Hochschullehrenden haben einen Anspruch auf kostenfreie hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung in der Arbeitszeit. Als Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur muss durch den systematischen Erwerb entsprechender Kompetenzen die Befähigung zu guter Lehre nachgewiesen werden.

2. Struktur der Lehrer_innenbildung

2.1 Freier Zugang zur Lehrer_innenbildung

Die GEW fordert einen freien Zugang zu allen Phasen der Lehrer_innenbildung.

Die soziale Zusammensetzung der Lehrer_innenschaft muss die Diversität der Gesellschaft widerspiegeln. Die GEW setzt sich daher für gleiche Chancen beim Zugang zum Lehrer_innenberuf sowie zur Lehrer_innenbildung ein – unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Behinderung. In allen Phasen der Lehrer_innenbildung sind individuelle Unterstützungssysteme aufzubauen, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und die erfolgreiche Ausübung des Berufes ermöglichen.

Die GEW lehnt eine Auswahl von Studienbewerber_innen durch die Hochschulen ab und steht zum grundgesetzlich garantierten Recht auf freie Hochschulzulassung. Alle Bachelor-Absolvent_innen müssen das Recht bekommen, ihr Studium bis zum Masterabschluss fortführen zu können. Zugleich ist die Kompetenz von Studienanfänger_innen und Studierenden zur Selbsteinschätzung bezüglich ihrer Berufswahl durch eine qualifizierte Beratung und Unterstützung zu fördern.

Der Vorbereitungsdienst ist ein grundlegender und verpflichtender Bestandteil der Lehrer_innenbildung – alle Hochschulabsolvent_innen mit einem lehramtsbezogenen Abschluss müssen daher das Recht auf freien, unmittelbaren Zugang zum Vorbereitungsdienst bekommen.

2.2 Ausreichende Finanzierung der Lehrer_innenbildung

Die GEW fordert eine ausreichende institutionelle Finanzierung aller Phasen der Lehrer_innenbildung. Zugleich muss eine auskömmliche individuelle Finanzierung für alle Phasen der Lehrer_innenbildung gewährleistet sein.

Ein wesentlicher Grund für hohe Abbruchquoten und lange Studienzeiten ist die anhaltende Unterfinanzierung des Bildungssystems. Die Anzahl der Studienplätze in der Lehrer_innenbildung muss daher im Zuge eines bedarfs- und nachfragegerechten Angebots der Hochschulen ausgebaut, zugleich müssen die Betreuungsverhältnisse spürbar verbessert werden. Auch in der zweiten Phase der Lehrer_innenbildung sind die Ausbildungskapazitäten bedarfsdeckend zu erhöhen. Hochschulen, Seminare sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sind sowohl personell als auch sachlich angemessen auszustatten.

Darüber hinaus brauchen wir eine bedarfsdeckende Ausbildungsförderung (BAföG) sowie den uneingeschränkten Verzicht auf Studiengebühren, um allen Studierwilligen einen chancengleichen Zugang zum Studium und einen erfolgreichen Studienabschluss zu

ermöglichen. In das Studium integrierte Praxissemester müssen angemessen vergütet werden. Die Bezahlung von Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst muss spürbar verbessert werden. Bedarfsdeckenden Unterricht während des Vorbereitungsdienstes lehnt die GEW ab. Für den Einsatz von Mentor_innen an Schulen sowohl in den schulpraktischen Anteilen des Studiums als auch im Vorbereitungsdienst sind angemessene Entlastungen von der Unterrichtsverpflichtung vorzusehen.

2.3 Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz

Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz sind für die GEW grundlegende und durchgängige Prinzipien aller Phasen der Lehrer_innenbildung. Sie sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Ausübung des Lehrer_innenberufs an demokratischen und inklusiven Schulen.

Zum Abbau von Barrieren müssen niedrigschwellige Informations- und Beratungsstrukturen in allen Phasen der Lehrer_innenbildung sowie im Beruf verankert werden. Dabei geht es sowohl um eine allgemeine Studien- und Ausbildungsberatung als auch um Unterstützung bei Berufswahlentscheidungen oder Krisen. Darüber hinaus muss Empowerment (Selbststärkung) gesichert werden. Dabei kann die Stärkung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen einen Schwerpunkt bilden. Beratungsverfahren müssen unabhängig von Bewertungsverfahren angelegt und durchgeführt werden. Ausbildungsabbrüche werden von allen Beteiligten transparent aufgearbeitet. Die erkannten Ursachen finden Eingang in individuelle Hilfestellungen sowie strukturelle Maßnahmen, die geeignet sind, Abbrüche künftig zu vermeiden. Hierzu gehört auch, die Studierenden an ihren Lernvoraussetzungen abzuholen.

Studierende und Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst müssen ebenso wie Lehrer_innen an Entscheidungen über die Ausgestaltung ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligt werden. Dafür müssen nicht nur die formalen Voraussetzungen (transparente und wirksame Mitbestimmungsstrukturen mit einer entsprechenden rechtlichen und finanziellen Ausstattung), sondern auch die materiellen Grundlagen (Freistellungen bzw. Berücksichtigung in der Ausbildungsförderung) gesichert werden.

Die Lehrer_innenbildung muss in allen Bereichen transparent erfolgen. Grundvoraussetzung ist die umfassende Information aller Beteiligten über Ziele, Ansprüche und Regeln der jeweiligen Ausbildungsphase. Nur dann können Entscheidungsprozesse nachvollzogen und Bewährungssituationen adäquat vorbereitet und eingeschätzt werden.

2.4 Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung

Gute Bildung für alle Schüler_innen setzt eine gute Lehrer_innenbildung voraus. Die GEW tritt daher für eine qualitativ hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Lehrer_innen ein und unterstützt Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung, indem sich diese an einem pädagogischen Qualitätsverständnis orientieren, transparent ausgestaltet sind und eine umfassende Partizipation gewährleisten.

Qualität von Bildung kann nicht betriebswirtschaftlich gemessen und beurteilt werden. Ein pädagogisches Qualitätsverständnis geht über die formale Aneignung von Kompetenzen und die Erfüllung von Standards hinaus. Eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung orientiert sich an der professionellen Ausübung des Lehrer_innenberufs – als Fachleute für das gezielte und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Lehren und Lernen, die begründet Entscheidungen treffen können (Selbstermächtigung).

Die GEW wird die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern kritisch begleiten und hält an ihrer Forderung nach einer Verbesserung der Qualität der Lehrer_innenbildung in der Fläche und auf Dauer fest.

Auch in der zweiten Phase ist die Qualität der Lehrer_innenbildung an allen beteiligten Institutionen zu sichern und zu entwickeln, die Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und Gewerkschaften sind daran substantziell zu beteiligen.

Für die dritte Phase der Lehrer_innenbildung sind unter Beteiligung und Mitbestimmung der Lehrer_innen und Gewerkschaften Qualitätsstandards zu entwickeln, die dem umfassenden Leitbild der pädagogischen Professionalität Rechnung tragen. Dabei können Verfahren der Prozessvergewisserung (Zertifizierung) und der Evaluation hilfreich sein.

2.5 Verflechtung von Theorie und Praxis

Lehrer_innenbildung ist als praxisorientierte Theorie sowie theoriegeleitete Reflexion gesehener und erlebter Praxis zu gestalten.

Lern- und Wissensformen sind phasenübergreifend aufeinander zu beziehen. Die verschiedenen Phasen dürfen nicht länger wechselseitig als je defizitäre Wissens-, Erfahrungs- und Handlungsformen eingestuft werden, sondern als unterschiedliche Formen der Professionalisierung und der Reflexion von Praxis.

Praxisphasen der Lehrer_innenbildung führen nicht per se zu einer Verbesserung der Qualität der Lehrer_innenbildung. Zu den Gelingensbedingungen der berufspraktischen Anteile der Lehrer_innenbildung gehören eine intensive Vernetzung mit der theoretischen Ausbildung, eine gute Verankerung der Praxisphasen im Curriculum, eine intensive Kooperation der Akteur_innen in Theorie und Praxis, entsprechende professionelle Kompetenzen der Ausbilder_innen und eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung sowie die dafür erforderlichen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen. Das sind zentrale Rahmenbedingungen für einen besseren Theorie-Praxis-Bezug zwischen Studium und Vorbereitungsdienst in der zweiphasigen Lehrer_innenbildung.

Unter diesen Voraussetzungen kann die Weiterentwicklung der in Studium und Vorbereitungsdienst gegliederten zweiphasigen Lehrer_innenbildung zu einem einphasigen, integrierten Modell Perspektiven für eine qualitätsvolle, innovative Lehrer_innenbildung eröffnen. Da Absolvent_innen einer einphasigen Lehrer_innenbildung bei einer gleichwertigen Ausbildung in besoldungs-, dienst- und tarifrechtlicher Hinsicht keine Nachteile gegenüber Absolvent_innen einer zweiphasigen Ausbildung zu erwarten haben, ermuntert und unterstützt die GEW die Länder, die rechtlichen, materiellen und bildungswissenschaftlichen Voraussetzungen für neue Modellversuche einer einphasigen Lehrer_innenbildung zu schaffen.

Unabhängig von der Frage einer ein- oder zweiphasigen Lehrer_innenbildung sollen die Lehramtsstudierenden die wissenschaftlichen Voraussetzungen erwerben, um als Expert_innen für erfolgreiches schulisches Lernen tätig sein zu können. Die schulpraktischen Anteile der Lehrer_innenbildung müssen so in das Studium integriert werden, dass eine kritische, theoriegeleitete Reflexion der Praxis ermöglicht wird. Dies kann mit einem Praxissemester erreicht werden, wenn dieses als integrierter Teil des Studiums verstanden und gestaltet wird. Kernaufgabe des Praxissemesters ist es, praktische Erfahrungen wissenschaftlich zu reflektieren und anhand eigener Unterrichtserfahrungen forschendes Lernen zu betreiben.

Die Kooperation zwischen den an der Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligten Institutionen muss ausgebaut, systematisiert und damit verbessert werden. Die GEW spricht sich für die systematische Koordination sowie die organisatorische und inhaltliche Verflechtung von Hochschulen, Seminaren, Schulen sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen aus.

2.6 Gleiche Dauer und Gleichwertigkeit von Studium und Vorbereitungsdienst

Die GEW fordert eine gleich lange und gleichwertige Ausbildung aller Lehrer_innen an allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Schulen.

Für alle Altersstufen und an allen Schulformen ist der Unterricht unter den Anforderungen der jeweiligen Curricula gleichermaßen wissenschaftsbasiert. Alle Lehrer_innen benötigen eine hochwertige wissenschaftliche Ausbildung in den Bildungswissenschaften, den Fachwissenschaften und den Fachdidaktiken.

Die GEW fordert daher für alle Lehrämter eine einheitliche Studiendauer von mindestens zehn Semestern (300 ECTS-Punkten) – analog zu den Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz für konsekutive Bachelor- und Masterstudiengänge in allen anderen Fachrichtungen. Das Studium wird mit dem Master oder Staatsexamen abgeschlossen. Die zweite Ausbildungsphase sollte in der Regel 24 Monate, mindestens aber 18 Monate umfassen.

Daraus folgt, dass alle Lehrer_innen als Beamt_innen der Laufbahn des Höheren Dienstes bzw. Laufbahngruppe 2 mit der Eingangsbesoldung A 13Z zugeordnet bzw. als tarifbeschäftigte Lehrer_innen mindestens in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden müssen.

2.7 Orientierung der Ausbildung an Klassenstufen

Die GEW setzt sich für die Neuordnung der Lehrämter in den allgemeinbildenden Schulen ein. Die Lehrämter und die Lehrer_innenbildung sollten sich künftig nicht mehr an Schulformen, sondern ausschließlich an Klassenstufen orientieren.

Der Zuschnitt der Stufen in der Lehrer_innenbildung sollte sich an den Anforderungen orientieren, die aus dem Lebensalter der Schüler_innen folgen:

- Schuljahrgänge 1 bis 6,
- Schuljahrgänge 5 bis 13.

Die Lehrer_innen für die Schuljahrgänge 1 bis 6 arbeiten in der Primarstufe und der Eingangsstufe der Sekundarstufe. Elemente der frühkindlichen Bildung sollen in das Studium und die Ausbildung integriert werden. Damit sollen die Lehrer_innen darauf vorbereitet werden, dass die Kindertageseinrichtungen und die Primarstufe enger aufeinander abgestimmt und verzahnt werden, um die Übergänge neu zu gestalten. Auch die Arbeit in der Eingangsphase der Sekundarstufe I soll zum Aufgabenfeld dieses Schwerpunkts gehören. Dafür sprechen die pädagogischen Erwägungen, den Übergang von der Primarstufe in die Sekundarstufe kohärenter zu gestalten, und einen flexibleren Einsatz der Lehrer_innen zu ermöglichen.

Die Lehrer_innen für die Schuljahrgänge 5 bis 13 arbeiten in den Sekundarstufen I und II. Alle Schulformen in der Sekundarstufe I sollen nach den Bestimmungen der Kultusministerkonferenz eine Durchlässigkeit der Bildungsgänge ermöglichen. Insbesondere sollen alle Schulformen den Schüler_innen den Übergang in die berufliche Bildung, die Fachoberschule, das berufliche Gymnasium oder die gymnasiale Oberstufe ermöglichen. Insofern haben in der Sekundarstufe I die Lehrer_innen aller Schulformen die Aufgabe, ihre Schüler_innen auf diesen Übergang vorzubereiten. Umgekehrt sind die Lehrer_innen der Sekundarstufe darauf vorzubereiten, den Übergang aus der Primarstufe zu gestalten.

Auch wenn die schulpolitische Entwicklung in den Bundesländern unterschiedlich ist, gibt es doch einen länderübergreifenden Trend zu Schulen, die zwei oder drei Bildungsgänge integriert oder aufeinander bezogen anbieten. In diesen Schulen sind alle Lehrer_innen an der Vorbereitung auf den Besuch der gymnasialen Oberstufe, der Fachoberschule oder den beruflichen Gymnasien beteiligt. Diese Entwicklung spricht für eine einheitliche Ausbildung der Lehrer_innen für die Sekundarstufen I und II.

Bei gestuften Studiengängen sollte das Bachelorstudium polyvalent ausgestaltet werden, sodass noch keine Festlegung auf ein bestimmtes Lehramt erfolgt und auch ein Wechsel zu anderen pädagogischen Studiengängen möglich ist. Erst mit dem Eintritt in die Masterphase sollten sich die Studierenden entscheiden, für welches Lehramt sie ausgebildet werden.

2.8 Flexibilität, Teilzeit, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit

Die GEW fordert, dass alle Phasen der Lehrer_innenbildung variabel gestaltet werden können. Es müssen institutionell verankerte Konzepte existieren, die Benachteiligungen verhindern.

Zu starre Strukturen vermindern die Möglichkeit, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen in die Lehrer_innenbildung aufzunehmen – daher sollte genügend Spielraum für flexible Gestaltungsmöglichkeiten in allen Phasen der Lehrer_innenbildung vorhanden sein, wie z. B. für Teilzeitvarianten, Unterbrechungen, individuelle Studienmöglichkeiten. Darüber hinaus muss sich die Lehrer_innenbildung an der Lebensrealität von Studierenden sowie Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und im Schuldienst orientieren. Auf die Belange von Menschen mit besonderen Bedarfen, etwa von Menschen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben oder von Menschen mit Behinderung, ist Rücksicht zu nehmen.

3. Besonderheiten der Ersten Phase: Studium

3.1 Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen

Die GEW fordert eine verlässliche Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen einschließlich von Praxissemestern und im Ausland erworbenen Leistungen und Abschlüssen.

Die GEW fordert, dass die Bundesländer alle lehramtsbezogenen Studienabschlüsse gegenseitig anerkennen. Das betrifft Bachelor- und Masterabschlüsse ebenso wie Staatsexamina. Voraussetzung dafür ist die bundesweite Vergleichbarkeit der Studiengänge, für die die Länder zu sorgen haben und die der Bund durch Bundesgesetz zur Regelung der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse garantieren muss. Auf dieser Grundlage müssen auch einzelne Studienleistungen im Falle eines Hochschulwechsels reibungslos anerkannt werden. Darüber hinaus muss es faire und transparente Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Studienleistungen einschließlich von Praxissemestern geben. Das Praxissemester muss bundesweit mit 30 Kreditpunkten verrechnet werden damit die Anerkennung entsprechend gewährleistet ist.

3.2 Qualitativ hochwertige Lehre

Die GEW fordert eine qualitativ hochwertige Lehre, in deren Mittelpunkt die Studierenden stehen. Die Hochschullehre muss forschungsbasiert und praxisorientiert zugleich sein.

Die Lehre ist neben der Forschung eine Hauptaufgabe der Hochschulen und muss daher ebenfalls im Zentrum der Hochschulentwicklung und des Hochschulmanagements stehen. Struktur und Aufbau des Lehramtsstudiums müssen so gestaltet werden, dass sie den stetig neuen Herausforderungen, die an den Lehrer_innenberuf gestellt werden, gerecht werden. Hochschuldidaktisch sind dabei Lehr- und Lernformate wie das Projektstudium oder das problemorientierte und forschende Lernen disziplinübergreifend und -verbindend auszubauen.

3.3 Ausbau der Forschung

Die Forschung zur Lehrer_innenbildung muss ausgebaut werden.

Um auf aktuelle und zukünftige Fragen zur Bildungspraxis an den Hochschulen, in den Schulen sowie in den Fort- und Weiterbildungseinrichtungen Antworten zu finden, bedarf es einer erweiterten und vertieften Forschung zur Lehrer_innenbildung für alle Schulformen und Ausbildungsphasen. Dies setzt Institute und Professuren mit entsprechenden Berufungsfeldern sowie sächlichen und personellen Ressourcen voraus und trägt insbesondere zur Gewährleistung eines forschungs- und wissenschaftsbasierten Studienangebotes und einer qualitativ hochwertigen Betreuung von Qualifizierungsarbeiten zur Lehrer_innenbildung bei und ermöglicht das fundierte Weiterlernen der Lehrer_innen durch Fortbildungen im Beruf.

3.4 Erneuerung des Akkreditierungssystems

Die GEW tritt für eine Erneuerung des Akkreditierungssystems ein, das auf bundesgesetzlicher Grundlage und in transparenten Verfahren qualitative Mindeststandards für alle Studiengänge sichert, eine bürokratische Überlastung der Hochschulen ausschließt und auf allen Ebenen die substantielle Beteiligung von Gewerkschaften und Studierendenvertretungen garantiert.

Auch bei Lehramtsstudiengängen, die nicht nach Maßgabe einer gesonderten Programm-, sondern einer Systemakkreditierung begutachtet und genehmigt werden, ist bei der hochschulinternen Qualitätssicherung durch interne Evaluation die Beteiligung von Vertreter_innen der Schulpraxis, der Gewerkschaften und der Studierendenvertretungen zu sichern.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Hochschulbeschäftigten sowie ihre hochschuldidaktische Qualifizierung müssen als wesentliche Qualitätsmerkmale in die Akkreditierungsverfahren einbezogen werden.

Lehramtsstudiengänge sind als besondere Studiengänge („Studiengängen mit besonderem Profilsanspruch“ im Sinne der Beschlüsse des Akkreditierungsrats) anzusehen. Von großer Bedeutung für Lehramtsstudiengänge und damit für deren Studierende sind die Ausgestaltung, Betreuung und Verzahnung der Praxisanteile sowie die Vernetzung von bzw. die Kooperation zwischen Hochschule, Ausbildungsseminaren und Schule. Den Besonderheiten ist bei den Akkreditierungsverfahren tatsächlich Rechnung zu tragen.

Die GEW wird sich in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund als Vertreterin sowohl der beruflichen Praxis in Bildung und Erziehung als auch als Vertreterin der Lehrenden an Hochschulen sowie der Studierenden verstärkt in das Akkreditierungswesen einbringen. Die GEW wird die Arbeit des Akkreditierungsrats kritisch begleiten und sich in der Akkreditierung insbesondere von Lehramts- und anderen pädagogischen Studiengängen durch die Bestellung von Vertreter_innen der beruflichen Praxis sowie von Wissenschaftler_innen als Gutachter_innen beteiligen und diese in ihrer Arbeit aktiv unterstützen.

3.5 Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege

Die GEW fordert an den Hochschulen eine aktive Personalpolitik. Für Daueraufgaben müssen ausreichend Dauerstellen eingerichtet werden und, soweit befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Förderung der Qualifizierung oder im Rahmen von Drittmittelprojekten erforderlich sind, Mindeststandards für Zeitverträge, insbesondere für deren Laufzeiten, garantiert werden. In der Qualifizierungsphase nach der Promotion müssen Wissenschaftler_innen berechenbare Perspektiven eröffnet werden, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Gute Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege an den Hochschulen sind nicht nur im Interesse der Wissenschaftler_innen, sondern auch eine wichtige Voraussetzung für eine gute Lehrer_innenbildung. Die GEW tritt daher für die Umsetzung ihrer im Zuge der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ (Templiner Manifest) entwickelten Ziele durch Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Tarifpartner ein.

3.6 Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education

Die GEW fordert eine Stärkung der Lehrer_innenbildung an Hochschulen durch eine Weiterentwicklung der Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education zu Institutionen mit Entscheidungs-, Steuerungs- und Ressourcenkompetenz in der Lehrer_innenbildung.

Zu den Aufgaben der Zentren und Schools sollten insbesondere die Mitwirkung an der Organisation und Durchführung des lehramtsbezogenen Studiums einschließlich der schulpraktischen Studien, die Forschungskoordination und -förderung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Lehrer_innenbildung, die Mitwirkung in Berufungsverfahren und weiteren wichtigen Personalentscheidungen, die Beteiligung an der Evaluation von Lehre und Forschung, der Qualitätssicherung der Lehramtsstudiengänge und an Akkreditierungsverfahren, die Entwicklung und Koordination von Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie die Kooperation mit Schulen und weiteren Einrichtungen der Lehrer_innenbildung sein. Das schließt die Mitwirkung bei der Entwicklung von Studien- und Prüfungsordnungen ein. Bei der Verteilung von Personal- und Mittelressourcen, die die Lehrer_innenbildung betreffen, sind die Zentren und Schools zu beteiligen. Darüber hinaus müssen sie über eigene finanzielle Ressourcen zur Förderung der Lehrer_innenbildung verfügen.

In den Zentren und Schools ist die Beteiligung von Hochschullehrer_innen, Studierenden, wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeiter_innen über akademische Selbstverwaltung sicherzustellen sowie die Beteiligung der Schulpraxis und Gewerkschaften über entsprechende Beiräte zu gewährleisten.

3.7 Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen und Besonderheiten bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen

Die GEW fordert eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen.

Im Unterschied zu allgemeinbildenden Schulen stellen die berufsbildenden Schulen nur einen Lernort im Rahmen der beruflichen Erstausbildung, der Aufstiegsfortbildung sowie des ausbildungsintegrierten dualen Studiums dar. Es kommt daher im besonderen Maße darauf an, dass angehende Lehrer_innen an berufsbildenden Schulen im Rahmen ihrer Ausbildung im engen Kontakt mit den unterschiedlichen Lehrorten stehen und sich mit diesen in einen Austauschprozess begeben. Dazu gehören neben dem Lernort der berufsbildenden Schulen die berufliche Praxis (Betrieb) sowie die dual qualifizierenden Hochschulen. Dabei ist eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen in der Ausbildung im Blick auf eine stärkere Praxisorientierung sowie der Rekrutierung an Pädagog_innen für berufsbildende Schulen notwendig. Während der ersten Ausbildungsphase bedarf es eines höheren Anteils an Praktika, welche von berufspädagogischen Instituten als Koordinierungs-, Beratungs- und Begleitungsstelle gesteuert und unterstützt werden. Diese Koordinierungsstelle soll die Vor- sowie Nachbereitung der Praktika organisieren. Praktika sollen sowohl an berufsbildenden Schulen als auch in Betrieben, z. B. in Form einer Begleitung von Berufsschüler_innen im Ausbildungsbetrieb, stattfinden.

Der berufswissenschaftlichen Praxis ist während der Ausbildung eine höhere Bedeutung beizumessen. Der Didaktik der beruflichen Bildung ist schon im Bachelorstudium größerer Raum zu geben. Auch sind künftig von Beginn an mehr konkrete und auf den Unterricht bezogene gut aufbereitete Fachdidaktik-Seminare schon von Beginn der Ausbildung an anzubieten, da sie aktiv die zweite und dritte Phase gut vorbereiten. Die Lehrbefähigung ist für mindestens zwei Fächer zu erwerben, wovon eines in der Regel eine berufliche Fachrichtung ist. Vor dem Einstieg in die Lehrer_innenbildung sind eine vorgeschaltete Berufsausbildung bzw. eine mehrjährige berufliche Praxiserfahrung sinnvoll, da sie den Realitätsbezug auf das Verhältnis von berufsbildender Schule und Arbeitspraxis stärkt. Bei der Lehrer_innenbildung sollen diese bereits erworbenen Kompetenzen anerkannt und angerechnet werden.

4. Besonderheiten der Zweiten Phase: Vorbereitungsdienst

Dort, wo die Lehramtsausbildung wie gehabt in zwei Phasen erfolgt, ergeben sich für den Vorbereitungsdienst als Zweite Phase spezifische Anforderungen.

4.1 Lehrer_Innen im Vorbereitungsdienst

Die GEW fordert für alle Absolvent_innen eines lehrer_innenbildenden Studiums einen planbaren, strukturierten Vorbereitungsdienst mit einem individuellen Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Dabei muss der eigenverantwortliche Unterricht der Qualifizierung dienen und darf nicht zur Bedarfsdeckung missbraucht werden.

Der individuelle Weg zur Professionalisierung sollte durch einen gestuften Aufbau alternativer Module ermöglicht werden, der durch eine Dokumentation nachvollziehbar wird. Lernziele, Prüfungsformen und Methoden sind aufeinander abzustimmen. Die zur Entwicklung der Lehrer_innenpersönlichkeit notwendigen Coaching-Prozesse sollten fester Bestandteil des Vorbereitungsdiensts sein, dessen bewertungsfreie Anteile auszuweiten sind. Es muss darüber nachgedacht werden, wie eine flexible Struktur von Hospitationsphasen, begleitetem und eigenverantwortlichem Unterricht möglich ist, die sich an den Bedürfnissen der Lehrer_innenbildung im Vorbereitungsdienst ausrichtet. Da eigenverantwortlicher Unterricht ein wichtiger Baustein der Ausbildung ist, darf er nicht als ein bedarfsdeckender Lückenbüßer und damit als Sparmaßnahme fungieren. Die Bewertungskriterien für den Vorbereitungsdienst müssen den angehenden Lehrer_innen transparent gemacht werden.

4.2 Gute Bedingungen für Ausbilder_innen

Die GEW fordert für die an der Zweiten Phase der Lehrer_innenbildung beteiligten Ausbilder_innen ausreichend materielle und zeitliche Ressourcen für die eigentliche Ausbildungstätigkeit wie auch für die erforderlichen Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse.

Die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und eine etwaige eigene Unterrichtstätigkeit müssen organisatorisch vereinbar sein. Dort, wo Ausbildende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an verschiedenen Schulen betreuen, sind die erforderlichen Fahrzeiten angemessen zu berücksichtigen.

Innerhalb eines Bundeslandes ist die Gleichbehandlung der Ausbildenden der verschiedenen Lehrämter zu gewährleisten, dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung als Funktionsamt.

Da Mentor_innen einen großen Einfluss auf die professionelle Entwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst haben, sind eine verbindliche qualifizierende Begleitung durch die Seminare, eine gute Qualifizierung der Mentoren sowie ausreichende zeitliche und materielle Ressourcen für die Mentor_innentätigkeit erforderlich.

5. Besonderheiten der Dritten Phase: Fort- und Weiterbildung

5.1 Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen

Die GEW setzt sich für eine Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen im Lehrer_innenberuf ein.

In den ersten Berufsjahren entwickeln Lehrer_innen grundlegende und relativ beständige Umgangsweisen mit den Anforderungen des Berufsfeldes. Der Berufseinstieg sollte deshalb durch geeignete Unterstützungsangebote, die eine professionelle Einarbeitung an der jeweiligen Schule ermöglichen, begleitet werden. Für diese Übergangsphase sollten daher Austausch- und Feedbackmöglichkeiten sowie Freiräume für die Unterrichtsentwicklung zur Verfügung gestellt werden. Zudem benötigen Berufseinstiegs_innen spezielle Fortbildungsmaßnahmen, die zusammen mit den Kolleg_innen entwickelt werden sollten.

5.2 Freiwillige und kostenfreie Fortbildung

Die GEW fordert, Lehrer_innenfortbildung für alle Lehrer_innen freiwillig und kostenfrei zu gestalten.

Zum Leitbild einer anerkannten pädagogischen Professionalität gehört ein umfassendes und anspruchsvolles Verständnis von Fortbildung. Jede Lehrerin und jeder Lehrer hat Recht auf eine qualitativ hochwertige Fortbildung. Die Einlösung dieses Anspruchs setzt ein entsprechendes, staatlich finanziertes Angebot voraus, das von den Lehrer_innen im Rahmen der Arbeitszeit unter Einbeziehung der Unterrichtszeit wahrgenommen werden kann. Fortbildungen, die von staatlicher Seite angeboten werden, sind kostenfrei. Dies schließt auch Reisekosten, Verpflegungskosten und ggf. Übernachtungskosten ein. Dies gilt auch für Fortbildungsangebote, die von privater Seite angeboten werden und staatlich anerkannt sind. Jede_r Lehrer_in hat das Recht, an den Fortbildungen teilzunehmen, die sie oder er zur beruflichen Weiterentwicklung benötigt.

Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten sollte freiwillig erfolgen. Dies gilt nicht für Fortbildungen, die zur Übernahme neuer Aufgaben oder Funktionen (z. B. Schulleitungstätigkeit) als notwendig erachtet werden. Unberührt davon bleibt die in den Schulgesetzen der Länder verankerte Pflicht zur Fortbildung. Die Bildungsurlaubsgesetze sind so auf den Schulbereich anzuwenden, dass die Fortbildungstage auch auf Unterrichtstage fallen können. Ansprüche nach den Bildungsurlaubsgesetzen können aber nur den Mindestumfang der jährlichen Fortbildungsmöglichkeiten umfassen.

Fortbildung kann der individuellen beruflichen Weiterentwicklung, aber auch dem gemeinschaftlichen Interesse einer Schule, z. B. im Rahmen von Schulentwicklungsprozessen dienen. Sie kann Themen des Spiralcurriculums aufgreifen. Darüber hinaus sind begleitende Fortbildungen über alle Berufsphasen zur Erhaltung der Gesundheit und zu

Fragen der Be- und Entlastung in schwierigen familiären Lebensphasen anzubieten. Besonders geeignet sind Supervision und Coaching. Zu beachten sind die Befunde der Wirksamkeitsforschung von Fortbildungen.

Gute Unterrichtsversorgung ist Voraussetzung von Akzeptanz von Fortbildung während der Unterrichtszeit. Die Schulverwaltung bzw. die Schulen müssen über ein entsprechend erforderliches Stundenäquivalent verfügen können, um Unterrichtsausfall zu vermeiden.

5.3 Erhalt und Ausbau der Landesinstitute bzw. Akademien

Die GEW spricht sich für den Erhalt und Ausbau sowie die Neuerrichtung von Landesinstituten bzw. Akademien für Lehrer_innenfortbildung in staatlicher Verantwortung aus.

Es ist daran festzuhalten, dass Fortbildung von Lehrer_innen und Schulleiter_innen eine staatliche Aufgabe ist, die nicht privaten und kommerziellen Anbietern überlassen werden darf. Zudem sollen Hochschulen verstärkt Beiträge zur wissenschaftlichen Fortbildung von Lehrer_innen leisten. Die Lehrer_innen und ihre Vertretungen müssen an der Programmentwicklung beteiligt werden. Die GEW entwickelt zusätzlich eigene Fortbildungsangebote.

Darüber hinaus spricht sich die GEW für ein zentrales wissenschaftliches Institut zur Analyse der Qualität und Bedarfe sowie der Etablierung von Standards in der Lehrer_innenfortbildung aus.

5.4 Finanzielle Absicherung in der Weiterbildung

Die GEW fordert die finanzielle Absicherung der zu Qualifizierenden in der Weiterbildung.

Es geht bei einer Weiterbildung um den Zugewinn von Wissen und Kompetenzen, die grundsätzlich bei den Lehrer_innen noch nicht vorhanden sind und deren Erwerb so viel Zeit benötigt, dass dieser nicht im Rahmen der Arbeitszeit z. B. durch Fortbildungstage zu erzielen ist. Die Weiterbildung ist aus der Sicht der GEW als Aufstiegsfortbildung anzusehen. Sie nimmt längere Zeit in Anspruch. Dazu ist den zu Qualifizierenden im Rahmen der Aufstiegsfortbildung eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Auch eine Weiterbildung, die eine volle Freistellung erfordert, muss finanziell so abgesichert sein, dass eine übermäßige finanzielle Belastung der Lehrer_innen unterbleibt. Zusätzlich schlägt die GEW eine im Rahmen ihrer Tätigkeitsphase bezahlte Weiterbildungskarenz zum Kennenlernen der Praxis vor, wenn das Interesse zur Weiterbildung von den Lehrer_innen ausgeht. Geht das Interesse für Weiterbildungsmaßnahmen von staatlicher Seite aus, ist das Gehalt während der Weiterbildungsmaßnahme in unveränderter Höhe weiter zu bezahlen.

Weiterbildungsstudiengänge und -kurse für Lehrer_innen sind ein zentrales Element der Personal- und Schulentwicklung und somit eine unmittelbar staatliche Aufgabe.

5.5 Weiterbildung für Lehrer_innen für Fachpraxis

Lehrer_innen für Fachpraxis, welche im regulären Betrieb als Lehrer_innen eingesetzt werden, sollen ein Anrecht auf eine berufsbegleitende Weiterbildung, die dazu dient, die zum Erwerb des Lehramts ihrer Schulform erforderliche Qualifikation zu erlangen und somit auch die Voraussetzung für eine entsprechende Eingruppierung bzw. Laufbahn bekommen.

Momentan arbeiten in Deutschland die Lehrer_innen für Fachpraxis hauptsächlich an berufsbildenden Schulen. Im Unterschied zu den akademisch qualifizierten Lehrer_innen erfolgt ihre fachliche Qualifizierung über eine berufliche Qualifizierung und nicht über ein Studium. Aufbauend auf einer Berufsausbildung mit anschließender Berufstätigkeit, einer Weiterqualifizierung zum Meister oder über Fachschulabschluss erlangen diese Lehrkräfte zum Teil in einer zweiten Ausbildungsphase eine pädagogische Qualifizierung. Traditionell konzentriert sich ihre Arbeit innerhalb der Schulen auf das fachpraktische Unterrichten.

6. Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrer_innenberuf an allgemeinen sowie berufsbildenden Schulen

Die GEW fordert für Quer- und Seiteneinsteiger_innen eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation für ein Lehramt.

Grundsätzlich gilt für die GEW, dass der Regelweg der Lehrer_innenbildung für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen die Grundlage für die Einstellung von Lehrer_innen darstellt. Der Quereinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Vorbereitungsdienst) und Seiteneinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Schuldienst) muss sich an diesem Regelweg ausrichten, d. h. der Arbeitsplatz ist entscheidend. Sollte der Arbeitgeber Quer- und Seiteneinsteiger_innen einsetzen, muss er ihnen auch einen Einstieg in den Regelweg bzw. ein Äquivalent anbieten. Der Einstieg in den Lehrberuf über Quer- und Seiteneinsteiger_innen darf nur eine „Notlösung“ zur dringenden Bedarfsdeckung sein. Quer- und Seiteneinsteiger_innen müssen über einen affinen Hochschulabschluss verfügen und eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Ihnen sind die im Punkt „Weiterbildung“ genannten gleichen zeitlichen Ressourcen zu gewähren.

Quer- und Seiteneinsteiger_innen haben ein Anrecht auf eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation in ein Lehramt (z. B. auf einen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst oder das Erlangen des ersten und zweiten Staatsexamens). Der erlangte Abschluss ist gleichwertig mit dem Abschluss des Regelweges. Somit sind Quer- und Seiteneinsteiger_innen auf der Grundlage einheitlicher Mindeststandards bei der Einstellung auch tariflich gleich einzugruppieren. Hierbei sollten keine Unterscheidungen zwischen in Deutschland und im Ausland erworbenen Qualifikationen vorgenommen werden. In einer Nachqualifizierungsphase sind bereits erworbene Qualifikationen (formal, non-formal) sowie informell erworbene Kompetenzen (z. B. Lernen im Prozess der Arbeit) anzuerkennen und auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten anzurechnen.

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**



Lehrer_innenbildung in Deutschland im Jahr 2014

Eine phasenübergreifende Dokumentation der Regelungen in den Bundesländern

Eine Expertise im Auftrag der Max-Träger-Stiftung von Maik Walm und Doris Wittke – 2. Überarbeitete Auflage




Zukunftsforum
Lehrer_innenbildung www.Zukunftsforum-Lehrerinnenbildung.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**



Lehramtsstudent_innen nach Studiengängen und Fächern im Wintersemester 2013/14 in Deutschland

Auswertung für das GEW-Zukunftsforum Lehrer_innenbildung von Sonja Weeber und Dietmar Höbner




Zukunftsforum
Lehrer_innenbildung www.Zukunftsforum-Lehrerinnenbildung.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**



Besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtliche Aspekte einer einphasigen Lehrer_innenausbildung

Gutachten von Prof. Dr. Nicolai Dose und Leon Arvid Liebling mit Unterstützung der Max-Träger-Stiftung




Zukunftsforum
Lehrer_innenbildung www.Zukunftsforum-Lehrerinnenbildung.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**



Analyse der einphasigen Modelle der Lehrer_innenbildung in verschiedenen Ländern

anhand einer Dokumentenanalyse und Expert_innenbefragungen
Expertise von Tina Mascher und Anja Winkler
Gefördert von der Max-Träger-Stiftung




Zukunftsforum
Lehrer_innenbildung www.Zukunftsforum-Lehrerinnenbildung.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**



Vielfalt leben, lehren, lernen.

Maßnahmen zur Einstellung und Schulung von Lehrer_innen für inklusive Schulen

Eine Studie von Dr. Sabine Klomfuß im Auftrag des GEW Zukunftsforums Lehrer_innenbildung




Zukunftsforum
Lehrer_innenbildung www.Zukunftsforum-Lehrerinnenbildung.de

...die Reihe wird fortgesetzt...

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber_in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtenInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehinstandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65, 10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de





www.gew.de