

GEW-ECKPUNKTE FÜR DIE
REFORM DER LEHRER*INNENBILDUNG
IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

REFORMSTAU UND FACHKRÄFTEMANGEL

*Die Lehrer*innenbildung in Deutschland ist reformbedürftig. Darauf macht die Bildungsgewerkschaft GEW seit vielen Jahren aufmerksam. 2017 haben wir Leitlinien für eine innovative Lehrer*innenbildung vorgelegt, die u. a. auf den Ausbau von Kapazitäten sowie Qualitätsverbesserungen, die Stärkung der inklusiven Bildung, die Integration von Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken, die Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung, die Orientierung an Schulstufen statt an Schulformen und eine gleich lange sowie gleichwertige Ausbildung für alle Lehrämter abzielen.*

Inzwischen hat ein sich immer weiter verschärfender Lehrkräftemangel die Debatte um die Reform der Lehrer*innenbildung eingeholt. Schon heute sind zehntausende Lehrer*innenstellen vakant, in zehn Jahren werden weit über 100.000 neu ausgebildete Lehrkräfte fehlen. Die GEW warnt seit langem vor dem Lehrkräftemangel. 2021 hat sie ein von über 140.000 Menschen unterzeichnetes 15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel vorgelegt. Die Länder verschließen indes weiter die Augen vor der Krise und bilden immer noch weniger Lehrkräfte aus, als sie Bedarf an neuen Lehrkräften haben.

Unter dem Vorzeichen eines massiven Lehrkräftemangels ist neue Bewegung in die Debatte um die Lehrer*innenbildung gekommen. Die Länder versprechen sich von Reformen, dass mehr Lehrkräfte schneller ausgebildet werden und zur Unterrichtsversorgung beitragen können.

Die GEW ist hingegen davon überzeugt, dass die Sicherung der Unterrichtsversorgung an den Schulen und die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer*innenbildung zwei Seiten einer Medaille sind.

Ausschlaggebend ist für die GEW, dass Reformmaßnahmen,

- an der Profession der Lehrkräfte als in multiprofessionellen Teams kollegial, autonom und verantwortungsbewusst handelnden Pädagog*innen ausgerichtet sind, die Schüler*innen Wertschätzung entgegenbringen und über angemessene Bedingungen für die Ausübung ihres Berufs verfügen,
- eine Aus-, Fort- und Weiterbildung garantieren, die Lehrkräfte befähigt, ihre Unterrichtsinhalte und -methoden wissenschaftsbasiert zu reflektieren und weiterzuentwickeln,
- die Integration sowohl von Theorie und Praxis als auch die Verknüpfung von Bildungswissenschaft, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften sicherstellen und
- eine hochwertige und individuelle Betreuung und Begleitung von angehenden Lehrkräften aus einer Perspektive lernender Erwachsener gewährleisten.

Im Einzelnen spricht sich die GEW für folgende zehn Eckpunkte einer Reform der Lehrer*innenbildung im Kontext des Fachkräftemangels aus.



**Leitlinien für eine innovative
Lehrer*innenbildung**

gew.de/leitlinien-innov-lehrerbildg



**15-Punkte-Programm gegen
den Lehrkräftemangel**

www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrermangel



Attraktivität des Lehrkräfteberufs steigern, Arbeitsbedingungen verbessern

Eine zentrale Ursache des Lehrkräftemangels sind die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen. Um die Attraktivität der Ausbildung zu verbessern und ausgebildete Lehrkräfte an den Schulen zu halten, müssen daher die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte verbessert werden, u. a. durch eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, kleinere Klassen, Entlastung von fachfremden Aufgaben durch IT- und Verwaltungskräfte und eine Vergütung aller ausgebildeten Lehrkräfte nach mindestens A13 bzw. E13. Allen Lehrkräften müssen Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven eröffnet werden.



Ausbildungskapazitäten ausbauen

Die Kapazitäten in der Lehrer*innenbildung liegen deutlich unter dem Bedarf und der Nachfrage. An zahlreichen Universitäten unterliegen Lehramtsstudiengänge Zulassungsbeschränkungen durch einen Numerus clausus. Aufgrund fehlender Kapazitäten kann häufig der Vorbereitungsdienst nicht unmittelbar nach dem Studium angetreten werden.

Die GEW fordert die Länder zu einer Sicherung bzw. einem bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau der Studienplätze in der Lehrer*innenbildung auf. Zulassungsbeschränkungen per Numerus clausus müssen überwunden, Zugangsbeschränkungen beim Übergang zum Masterstudium abgeschafft werden. Darüber hinaus sind die Kapazitäten im Vorbereitungsdienst auszubauen.

Die GEW unterstützt die Forderung nach einem Bildungsstaatsvertrag, in dem sich die Länder zu einem langfristigen Ausbau und Erhalt von Mindestkapazitäten in der Lehrer*innenbildung und der Deckung des Lehrkräftebedarfs verpflichten.

Die Länder müssen ihre Berechnungen für den Lehrkräftebedarf vollständig offenlegen und zur öffentlichen Beratung freigeben. Bislang werden die Annahmen für die demografische Entwicklung und die zusätzlichen Bedarfe für bildungspolitische Reformen wie kleinere Klassen, Inklusion, Ganztags, durchgängige Sprachförderung oder Integration von Schüler*innen mit Migrationshintergrund nicht offengelegt.

Der Bund ist aufgefordert, den Ausbau von Studienplätzen gezielt zu fördern, etwa durch eine Fortschreibung und Weiterentwicklung der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ sowie des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“.



3.

Qualität der Studienbedingungen verbessern

Bund, Länder und Hochschulen müssen die Qualität des Lehramtsstudium verbessern. Ziel ist die Verbesserung des Studienerfolgs und die Reduzierung der Studienabbruchquote. Dazu können die Verbesserung der Betreuungsrelationen, eine bessere individuelle Beratung der Studierenden, innovative Lehr- und Lernformate sowie die Reduzierung der Prüfungslasten beitragen. Wir brauchen mehr Hochschullehrer*innen sowie gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und adäquate Angebote für alle Lehrenden. Dazu gehören eine Begrenzung der Lehrverpflichtung sowie Dauerstellen für Daueraufgaben im akademischen Mittelbau. Der Bund muss mit einer umfassenden BAföG-Reform dafür sorgen, dass Studierende ihre Lebenshaltungs- und Ausbildungskosten decken können.

Die GEW spricht sich für eine Weiterentwicklung der Zentren für Lehrer*innenbildung bzw. Schools of Education zu Lehrer*innenbildungsfakultäten mit Entscheidungs-, Steuerungs- und Ressourcenkompetenz aus. Sie sollten über die der Hochschule zur Ausbildung von Lehrkräften zugewiesenen Personal- und Sachmittel eigenverantwortlich verfügen, die Verantwortung für die Organisation und Durchführung

des lehramtsbezogenen Studiums einschließlich deren schulpraktischen Anteile wahrnehmen, eine bessere Verzahnung von Erziehungswissenschaft, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken organisieren und die Kooperation mit den Studienseminaren und Schulen fördern. Die praktischen Anteile der Ausbildung müssen so ins Studium integriert werden, dass eine kritische und theoriegeleitete Reflexion der Praxis gewährleistet ist.

Immer mehr Studierende nehmen neben dem Studium eine Erwerbstätigkeit als Vertretungslehrkraft auf, um sich ihr Studium zu finanzieren. Diese Tätigkeit wird in der Regel von den Hochschulen ignoriert. Dies verhindert, dass Studierende ihre praktische Tätigkeit reflektieren. Die GEW spricht sich dafür aus, dass die studienbegleitenden Tätigkeiten als Vertretungslehrkraft auf die praktischen Anteile der Ausbildung angerechnet werden, wenn diese systematisch durch qualifizierte Mentor*innen betreut und im Studium wissenschaftlich reflektiert wird. Zur besseren Vereinbarung mit Erwerbstätigkeit oder Sorgearbeit muss das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden können.

Die GEW fordert eine einheitliche Ausbildungsdauer von zehn Semestern (300 ECTS) Studium und in der Regel 18 Monate Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter.



4.

Vorbereitungsdienst reformieren

Die GEW fordert eine Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes durch

- den Ausbau der Ausbildungskapazitäten in der zweiten Phase der Lehrer*innenbildung, um Wartezeiten nach dem Abschluss des Studiums zu vermeiden,
- eine deutliche Anhebung der Vergütung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst,
- die Betonung des Ausbildungscharakters des Vorbereitungsdienstes, auch beim eigenverantwortlichen Unterricht, der nicht zur Bedarfsdeckung missbraucht werden darf,
- die Verbesserung der individuellen Beratung und Unterstützung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst,
- die Entlastung und Qualifizierung von Ausbilder*innen an Studienseminaren und Mentor*innen in Schulen.

5.

Nach Schulstufen, nicht nach Schulformen ausbilden

Die Lehrer*innenbildung in Deutschland ist eng auf die jeweiligen Schulformen bezogen. Insbesondere halten die meisten Länder an unterschiedlichen Ausbildungsgängen für Gymnasiallehrer*innen einerseits und Lehrer*innen an den übrigen Schulformen der Sekundarstufe I fest.

Die GEW spricht sich für die Überwindung des überkommenen Modells mit vier Lehrämtern für die Primar- und Sekundarstufe durch eine Stufenlehrer*innenbildung mit zwei Lehrämtern – Primarstufe einschließlich Orientierungsstufe für die Klassenstufen 1 bis 6 sowie Sekundarstufe für die Klassenstufen 5 bis 13 – aus. Eine solche Reform würde auch die Attraktivität des Berufs steigern – durch eine Erleichterung der beruflichen Mobilität und eine Flexibilisierung des Einsatzes von Lehrkräften.

Bei gestuften Studiengängen sollte das Bachelorstudium in der Weise polyvalent ausgestaltet werden, dass noch keine Festlegung auf ein bestimmtes Lehramt erfolgt. Erst mit dem Übergang ins Masterstudium sollten sich die Studierenden entscheiden müssen, für welches Lehramt sie ausgebildet werden.



6.

Kompetenzen zu Querschnittsaufgaben vermitteln

Querschnittsaufgaben wie Inklusion und Umgang mit Heterogenität, durchgängige Sprachbildung und mehrsprachiges Lernen, Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, Chancengleichheit durch geschlechtersensible Bildung und Erziehung, Bildung in der digitalen Welt und Medienbildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Demokratie- und Friedenserziehung, müssen verbindlich in den Curricula der Lehrer*innenbildung verankert werden. Diskriminierungskritische Lerninhalte, die alle Formen von Diskriminierung und ihre wechselseitigen Verschränkungen in den Blick nehmen, sind verbindlich und fachübergreifend in allen Phasen der Lehrer*innenbildung zu verankern sowie Reflexionsräume zu pädagogischen Konzepten, eigenem pädagogischen Handeln und Haltungen zu implementieren. Anstelle eines Unterrichtsfachs sollten vertiefende Fächer für eine inklusionsorientierte Lehrer*innenbildung wie spezifische Entwicklungsbereiche sowie Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprachen und Familien- und Herkunftssprachen studiert werden können.

7.

Modellversuche für ein gleichwertiges einphasiges duales Masterstudium mit integriertem Vorbereitungsdienst einleiten und wissenschaftlich begleiten

Die GEW befürwortet Modellversuche für ein gleichwertiges einphasiges duales Masterstudium mit integriertem Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter unter folgenden Voraussetzungen:

- Systematische Verzahnung von Theorie- und Praxisanteilen der Ausbildung sowie enge Kooperation der Lernorte Hochschule, Studienseminar und Schule,
- Gewährleistung des wissenschaftlichen Anspruchs des Studiums, das Lehrkräfte befähigt, ihre eigene Professionalisierung, ihr pädagogisches Handeln zu reflektieren und weiterzuentwickeln und eine kritische Distanz zur beruflichen und gesellschaftlichen Praxis zu wahren,
- Verknüpfung von Bildungswissenschaften, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften,
- Sicherung von Qualitätsstandards an den Ausbildungsschulen, z. B. durch eine individuelle Betreuung durch Mentor*innen, die ausreichende Entlastung sowie Qualifizierung erfahren,
- existenzsichernde Vergütung nach Tarifvertrag bzw. entsprechend der anzuhebenden Vergütungen für den Vorbereitungsdienst,

- Einhaltung der Obergrenzen für den Workload von 30 ECTS-Punkten pro Semester,
- Sicherstellung der Gleichwertigkeit des Abschlusses mit dem zweiten Staatsexamen und des Zugangs zum höheren Dienst,
- wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Modellversuche.

Der duale Masterstudiengang mit integriertem Vorbereitungsdienst sollte Absolvent*innen eines lehrer*innenbildenden Bachelorstudiums oder eines Bachelor-Fachstudiums offen stehen.

Darüber hinaus fordert die GEW beim Lehramt für berufsbildende Schulen das einphasige duale Masterstudium als zweiten Regelweg, der Meister*innen, Techniker*innen, Erzieher*innen und anderen Absolvent*innen einer Ausbildung mindestens auf Niveau sechs des Deutschen Qualifikationsrahmens mit dreijähriger Berufserfahrung offen steht.

Der Workload des einphasigen dualen Masterstudiums und damit die Studiendauer sollte dem eines nicht-dualen Masterstudium sowie eines auf zwölf Monate verkürzten Vorbereitungsdienstes entsprechen, also in der Regel 180 ECTS-Punkte bzw. sechs Semester.



Anerkennung ausländischer Abschlüsse befördern

Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse von Lehrkräften muss verbessert und beschleunigt werden. Der Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen und gegebenenfalls erforderliche Weiterqualifizierung dieser Lehrkräfte sollen berufsbegleitend möglich sein und durch ausreichende Stundenermäßigung und Betreuung abgesichert werden. Wenn Lehrkräfte nur ein Unterrichtsfach haben – im Ausland ist das der Regelfall – darf das kein Ausschlusskriterium für eine berufsbegleitende Weiterbildung sein.



Quer- und Seiteneinsteiger*innen Anspruch auf Nachqualifizierung geben

Quer- und Seiteneinsteiger*innen sind eine Bereicherung des Kollegiums. Allerdings dauert die grundständige Ausbildung von Lehrkräften nicht ohne Grund sechs bis sieben Jahre

– der Dreiklang aus Fachlichkeit, Fachdidaktik und Pädagogik hat sich bewährt. Daran sollte sich grundsätzlich auch die Nachqualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigenden orientieren. Diese müssen besondere Unterstützungs- und Fortbildungsangebote sowie einen Rechtsanspruch auf eine berufsbegleitende und vom Arbeitgeber finanzierte Qualifizierung für ein Lehramt unter Beteiligung der Universitäten erhalten. Der so erlangte Abschluss muss gleichwertig mit dem Abschluss des Regelweges sein. Dabei darf nicht zwingend auf das Nachstudieren einer zweiten oder dritten Fachwissenschaft bestanden werden.



Fort- und Weiterbildung stärken, Berufseinstiegsphase etablieren

Die dritte Phase der Lehrer*innenbildung – Fort- und Weiterbildung sowie Berufseinstiegsphase – kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, erst recht im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Lehrkräftemangels. Allerdings ist sie in den letzten Jahrzehnten nur unzureichend weiterentwickelt worden und chronisch unterfinanziert.

Wesentliche Forderungen der GEW sind:

- Jede Lehrkraft bzw. Pädagog*in hat ein Recht auf qualitativ hochwertige Fortbildung.
- Ein entsprechendes staatlich finanziertes Angebot muss gebührenfrei sein und in der Arbeitszeit unter Einbeziehung der Unterrichtszeit wahrgenommen werden können.
- Ein bedarfsgerechtes Angebot mit anspruchsvollen und nachhaltigen Fortbildungsformaten muss ausgebaut werden.
- Für die Steuerung der Fort- und Weiterbildung sind länderübergreifende Qualitätskriterien und ein entsprechendes Monitoring zu etablieren sowie Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen.
- Alle Berufsanfänger*innen sollen eine mehrjährige Berufseinstiegsphase mit deutlich reduzierter Unterrichtsverpflichtung und zusätzlichen Fortbildungsangeboten bei vollem Gehalt durchlaufen.
- Die im Rahmen von Weiterbildung oder Aufstiegsfortbildung zu Qualifizierenden müssen adäquat freigestellt werden. Die Kosten der Weiterbildungen hat der Dienstherr zu tragen.

Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom
9. Januar 2024 ■

11

GUTE GRÜNDE FÜR DIE GEW



1

Gemeinsam deine Interessen vertreten

Gemeinsam vertreten wir deine Interessen am Arbeitsplatz. Egal, ob in Tarifrunden oder bei kleineren Konflikten mit dem Arbeitgeber – wir sind an deiner Seite! Denn das ist, was Gewerkschaft ausmacht: gemeinsam einstehen für unsere Interessen!



2

Eine solidarische Gemeinschaft

Solidarität heißt zusammenhalten! Bei uns kämpft nicht jede*r für sich, sondern alle füreinander. Angestellte*r und Beamt*in, Lehrer*in und Erzieher*in, Studierende und Rentner*in!

3

Bessere Arbeitsbedingungen und fairer Lohn

Du bist mehr wert! Gemeinsam kämpfen wir mit dir für bessere Arbeitsbedingungen und einen fairen Lohn! Als Gewerkschaftsmitglied hast du ein Anrecht auf den Tarifvertrag, der in deinem Betrieb oder bei deinem Träger erkämpft wurde.



4

Einwandfrei versichert

Wenn im Job was schiefgeht, stehst du nicht alleine da. Wir springen mit unserer Berufshaftpflichtversicherung für dich ein. Ein verlorener Dienstschlüssel oder Glasbruch im Labor sind kein Problem.

5

Aktiv in deiner Gewerkschaft

Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft. Wir sind der richtige Ort für dein politisches Engagement im Ehrenamt. Deine Meinung zählt und deine Perspektive ist gefragt!



6

Deine Rechte verteidigen – mit Rechtsschutz im Rücken

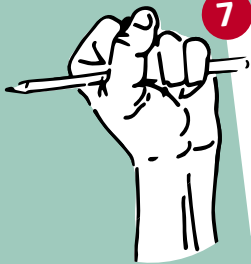
Dein Arbeitgeber hat dich falsch eingruppiert? Unfair beurteilt? Zu Unrecht gekündigt? Damit hat er bei uns keine Chance! In der GEW hast du nicht nur eine kostenfreie Rechtsberatung, sondern umfassenden Rechtsschutz in allen beruflichen Angelegenheiten – wenn nötig bis in die letzte Instanz!



7

Arbeitsbedingungen sind Lernbedingungen

In der GEW kämpfen wir nicht nur für uns Beschäftigte. Als Bildungsprofis wissen du und deine Kolleg*innen am besten, was es für gute Bildung braucht. Denn gute Arbeitsbedingungen sind gute Lernbedingungen.



8

Streiken, ohne arm zu werden

Wenn die Arbeitgeber sich wieder taub stellen, bleibt uns keine Wahl: Wir gehen auf die Straße. Arbeitgeber zahlen zwar kein Gehalt bei solchen Arbeitskämpfen – dafür zahlen wir dein Streikgeld! Damit sich jede*r das Kämpfen leisten kann.



9

Für eine gerechte Gesellschaft

Klimagerechtigkeit, Feminismus, klare Kante gegen Rechts – es gibt viel zu tun. Denn als Gewerkschaften vertreten wir auch die Interessen von dir und deinen Kolleg*innen, die über euren Arbeitsplatz hinausgehen. Werde Teil deiner GEW, denn nur zusammen lässt sich was bewegen!



10

Lebenslang lernen

Unsere Mitgliederzeitschrift „E&W“ sowie zahlreiche Broschüren und Ratgeber helfen dir im Arbeitsalltag – aber auch in der bildungspolitischen Debatte. Zudem findest du bei uns viele interessante Fortbildungsangebote, die dir für deinen Beruf und darüber hinaus spannendes und nützliches Wissen vermitteln.



11

Aktiv im Betrieb

Wir stehen für Demokratie – nicht nur in der Politik, sondern auch am Arbeitsplatz. Du und deine Kolleg*innen können mit GEW-Betriebs- und Personalräten aktiv die Mitbestimmung am Arbeitsplatz gestalten.



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