



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Positionspapier

des dbb beamtenbund und tarifunion

Qualitativ hochwertige Lehrkräftebildung in Zeiten des
Lehrkräftemangels

Berlin, März 2024





Die Qualifikation, Kompetenzen und Haltung von Lehrkräften beeinflussen den Werdegang ihrer Schülerinnen und Schüler nachhaltig. Ihr berufliches Handeln zielt auf den Wissens- und Qualifikationserwerb ab. Es wirkt sich dabei gleichermaßen auf die kognitive, sozial-emotionale und körperliche Ebene der jungen Menschen aus. Lehrkräfte leisten mit ihrer Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die gesellschaftliche Teilhabe ihrer Schülerinnen und Schüler und bereiten ihnen den Weg in ein selbstbestimmtes und verantwortliches Leben. Der hohen Bedeutung der Profession der Lehrkräfte und den damit einhergehenden Potenzialen für die Förderung der nachfolgenden Generationen steht der massive Lehrkräftemangel entgegen.

Für die Schülerinnen und Schüler äußert er sich in einer mangelnden Unterrichtsabdeckung, verringerten Möglichkeiten zur individuellen Betreuung und Förderung sowie Wissens- und letztlich Kompetenzdefiziten. Auch die Lehrkräfte leiden unter den Folgen des Lehrkräftemangels. Der Lehrberuf ist nachweislich durch sehr hohe Belastungen geprägt, die vielfach mit gesundheitlichen Konsequenzen einhergehen. Der Lehrkräftemangel verstärkt diese Belastung und trägt zu einer geringeren Attraktivität des Lehrberufs bei. Zudem hat der Lehrkräftemangel eine besorgniserregende Deprofessionalisierung in der Lehrkräftebildung ausgelöst, der es entgegenzuwirken gilt.

Diese Entwicklungen stehen in Wechselwirkung zueinander und sind ursächlich für eine bedenkliche Absenkung der Bildungsqualität. Dies hat verheerende individualbiografische Auswirkungen und schwächt gleichermaßen die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Angesichts des massiven Lehrkräftemangels fordert der dbb beamtenbund und tarifunion entschiedene Gegenmaßnahmen, die nicht zu Lasten der Lehrkräfte sowie des nicht lehrenden Personals gehen dürfen. Er spricht sich entschlossen gegen eine Aufweichung und eine damit verbundene Qualitätsabsenkung aus und appelliert für die Qualitätssicherung und perspektivische Qualitätssteigerung in der Lehrkräftebildung für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen. Nur so kann die Bildungsqualität langfristig gesichert und ein entscheidender Beitrag für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft geleistet werden.

In diesem Zusammenhang gilt es, die Zweiphasigkeit der Lehrkräftebildung beizubehalten und eine angemessene Dauer des Vorbereitungsdienstes zu gewährleisten. Dieser darf keinesfalls weniger als 18 Monate dauern, 24 Monate sind wünschenswert. Grundsätzlich muss an dem Zwei-Fach-Lehramtsstudium festgehalten werden.

Die Qualität der Ausbildung ist auf der Basis einer konsequenten Verknüpfung zwischen schulischer Praxis und Wissenschaft zu sichern und perspektivisch auszubauen. Die Kohärenz, sinnvolle Arbeitsteilung und Abstimmung zwischen den einzelnen Phasen der Lehrkräftebildung sind von zentraler Bedeutung und müssen jederzeit sichergestellt werden. Dabei dürfen jedoch nicht Inhalte der einzelnen



Phasen ausgetauscht oder ersetzt werden. Über die bestehenden Curricula hinausgehend, gilt es den Umgang mit aktuellen gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen im Lehramtsstudium zu verankern. Die Teilzeitmöglichkeiten sind während beider Phasen des Lehramtsstudiums auszubauen, um eine verbesserte Vereinbarkeit in verschiedenen Lebensphasen zu ermöglichen.

Die künftigen Personalplanungs- und -gewinnungsmaßnahmen müssen auf Basis einer qualitativ hochwertigen, transparenten und einheitlichen Datenlage erfolgen. Auf diesem Weg können verlässliche und bundesweit vergleichbare Prognosen und schulform- und fachspezifische Modellierungen erstellt werden. Ziel muss dabei stets eine Unterrichtsversorgung von weit mehr als 100 Prozent sein, nämlich 130 Prozent, um den Anforderungen des Schulalltags (Fort- und Weiterbildung, Klassenfahrten, Krankheit) gerecht zu werden.

Dadurch kann der bedarfsgerechte Ausbau von Studienplatzkapazitäten und Studienstandorten zielgerichtet verstärkt und die Ausschöpfung der Studienplätze optimiert werden.

Die Gewinnung ausländischer Fachkräfte gilt es voranzutreiben. Für einen qualitativ hochwertigen eigenständigen Unterricht müssen jedoch Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau C1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen oder höher vorliegen.

Während der jeweiligen Phasen gilt es zudem, die nachfolgenden Forderungen zu berücksichtigen:

Erste Phase der Lehrkräftebildung:

Neben der Schaffung von neuen Studienplätzen bedarf es einer Steigerung der Attraktivität und Qualität der ersten Phase der Lehrkräftebildung, um mehr junge Menschen für den Lehrerberuf begeistern und ihren Studienerfolg sichern zu können.

Steigerung der Attraktivität des Lehramtsstudiums für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen:

- Das Lehramtsstudium für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen gilt es stärker im Prozess der Berufs- und Studienorientierung zu berücksichtigen.
- Das Interesse am Studium muss zudem durch zielgruppenspezifische Anwerbungsmaßnahmen gesteigert werden.
- Zulassungsbeschränkungen und administrative Schwierigkeiten beim Wechsel in das Lehramtsstudium sind so weit wie möglich abzubauen.



- Das Studium muss an Qualitätsstandards orientiert so lange wie möglich zugänglich gehalten werden, dies gilt auch für nicht von Beginn an für das Lehramt entschiedene Kandidatinnen und Kandidaten.
- Durch Modularisierung ist die Anschlussfähigkeit zwischen den verschiedenen Lehramtsstudiengängen sicherzustellen.
- Finanzierungsmöglichkeiten und Stipendien für Personen in unterschiedlichen Lebensphasen sind zu ermöglichen.

Qualitätssteigerung der Ausbildung und Sicherung des Studienerfolgs:

- Der dbb steht für eine zweiphasige Lehrkräftebildung ein.
- Die Stellung der Lehrstühle für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen für Lehrkräftebildung ist an den Universitäten und pädagogischen Hochschulen besserzustellen und institutionell zu stärken. Die Lehrstühle sind beispielsweise auf Leitungsebene und in Strategien sichtbar zu verankern.
- Um die Lehramtsstudierenden zielgerichtet und über die gesamte Dauer des Studiums zu fördern sind die notwendigen Ressourcen (Personal, Räumlichkeiten und Ausstattung) vorzuhalten. Dies muss u. a. die individuelle Beratung und Supervisionsangebote umfassen.
- Die Stärkung der einzelnen Studienbereiche (Fach, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften) und deren Kohärenz ist zu gewährleisten.
- Die Vermittlung didaktischer Fähigkeiten und Lerninhalte verpflichtender Praxisanteile sollen kohärent aufeinander abgestimmt werden, um einen Hochschulwechsel zu erleichtern.
- Der Praxisbezug im Studium darf nicht zulasten des theoretischen Bereiches gehen oder auf die Dauer des Referendariats angerechnet werden.
- Die diagnostischen Fähigkeiten sind im Lehrplan zu verankern.
- Beratungs-, Coaching- und Mentoring-Angebote sind für die Studierenden über den Verlauf des Studiums sicherzustellen, um den individuellen Professionalisierungsprozess und die damit verbundene Entwicklungsaufgabe zu begleiten.
- Die Studierbarkeit ist basierend auf einer zuverlässigen Datengrundlage zu verbessern, um systematisch Handlungsbedarfe identifizieren zu können.

Zweite Phase der Lehrkräftebildung:

In der zweiten Phase der Lehrkräftebildung werden reflektierte fachdidaktische und praktisch-pädagogische Fähigkeiten erarbeitet und weiterentwickelt. Eine angemessene Dauer von mindestens 18 und idealerweise 24 Monaten und die professionelle Unterstützung der angehenden Lehrkräfte sind dabei von zentraler Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrkräfte und damit zur Entwicklung ihrer Professionalität.



Steigerung des Ausbildungserfolgs in der zweiten Phase der Lehrkräftebildung:

- Um den Referendarinnen und Referendaren ausreichend Zeit für eine gründliche und verlässliche Professionalisierung zu geben, spricht sich der dbb für eine angemessene Dauer des Referendariats aus. Dieses sollte keinesfalls unter 18 Monate dauern, eine längere Dauer von 24 Monaten ist anzustreben.
- Hospitationsphasen und Unterricht unter Anleitung sind zu stärken und zu schützen. Erst nach der angemessenen Partizipation an diesen Phasen kann eigenverantwortlich Unterricht gestaltet werden.
- Die Unterrichtsverpflichtung während des Referendariats muss auf das für die Ausbildungszwecke sinnvolle Maß beschränkt werden.
- Der bedarfsdeckende Einsatz der Referendarinnen und Referendare ist strikt abzulehnen.
- Die professionelle Unterstützung der Referendarinnen und Referendare ist durch hochqualifizierte, gut ausgebildete und dafür mit ausreichenden zeitlichen Kapazitäten ausgestattete Ausbildungslehrkräfte sicherzustellen.
- Die Betreuung der Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern darf nicht zu zusätzlichen Belastungen für die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Seminaren und für die Lehrkräfte vor Ort an den Ausbildungsschulen führen.
- Auch in der zweiten Phase der Lehrkräftebildung sind Coaching-Angebote zur Reflexion der individuellen Entwicklung vorzuhalten.
- Die Bezüge während des Vorbereitungsdienstes sind zu erhöhen.
- Um einen bundesweit vergleichbaren Qualitätsrahmen für das Lehramtsstudium und den Vorbereitungsdienst zu ermöglichen, sind Qualitätsstandards für Lehrkräftebildner in Universitäten, Hochschulen und Studienseminaren zu formulieren.
- Die bestehenden Curricula müssen für den Umgang mit aktuellen gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen sowie Querschnittsaufgaben angepasst werden.
- Die Studierenden sollen u. a. die Kompetenz entwickeln, gemeinsam mit anderen die Bildung im umfassenden Sinne organisieren und neue Lernsettings entwickeln zu können. Die Arbeit im multiprofessionellen Verbund eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten und trägt zur Attraktivität des Lehrerberufs bei.

Dritte Phase der Lehrkräftebildung:

Die dritte Phase der Lehrkräftebildung erstreckt sich über die gesamte Dienstzeit der Lehrkräfte, wird jedoch bisher weiterhin stark vernachlässigt. Die fortwährende Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ist entscheidend für ihre persönliche Entwicklung und die Sicherung der Unterrichtsqualität. Daher sind ausreichend



zeitliche Ressourcen im geregelten Teil der Arbeitszeit und angemessene Budgets dafür vorzuhalten.

Zielgerichtete Nutzung der Entwicklungspotenziale und nachhaltige Sicherung der Unterrichtsqualität:

- Ein forschungsbasiertes, bedarfsorientiertes und qualitätsgesichertes Fortbildungsangebot ist zu entwickeln und für jede Lehrkraft zugänglich zu machen.
- Für Fort- und Weiterbildungszeiten werden Lehrkräfte freigestellt. Die professionelle Weiterbildung in kollegialen Teams ist in der geregelten Arbeitszeit zu verankern.
- Um eine nachhaltige Personalentwicklung zu gewährleisten und den Prozess der Fort- und Weiterbildung fortwährend koordinieren zu können, bedarf es entsprechender Ressourcen.
- Die dritte Phase der Lehrkräftebildung darf nicht Inhalte der grundständigen Ausbildung ersetzen oder genutzt werden, um außerunterrichtliche Aufgaben im Lehrerberuf zu verankern. Für die Bewältigung von überfachlichen und Querschnittsaufgaben sind entsprechende Funktionsstellen einzurichten.
- Lern-Portfolios und Module müssen auf die individuellen Bedarfe zurechtgeschnitten sein und ganzheitliche sowie nachhaltige Bildungsprozesse ermöglichen. Karrierewege sind in diesem Zusammenhang auszubauen.
- Die Fort- und Weiterbildung muss im Kontext der beruflichen Bildung auch betriebliche Praktika umfassen.
- Die Bereitstellung digitaler Angebote muss kontinuierlich ausgeweitet werden, um niederschwelliges Lernen zu ermöglichen und flexibel auf die individuellen Lebens- und Arbeitsrealitäten der Lehrkräfte eingehen zu können.
- Wenngleich digitale Angebote ein Mehr an Flexibilität bieten, bedarf es auch ausreichender Präsenzangebote in den jeweiligen Einrichtungen sowie Blended-Learning Formate, die digitale und analoge Komponenten vereinen, um den größtmöglichen Nutzen ziehen zu können.
- Angemessene Budgets zur Fort- und Weiterbildung sind in den Haushalten der Länder fest einzuplanen.
- Darüber hinaus gilt es, mehr und umfassende Angebote zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte zu gewährleisten.

Umgang mit der gegenwärtigen Einstellungspraxis von nicht grundständig ausgebildeten Lehrkräften

Angesichts einer Vielzahl an verschiedenen Programmen für den Quer- und Seiteneinstieg und weiterhin ausstehenden Qualitätskriterien verweist der dbb auf die Notwendigkeit einer zeitlichen Begrenzung dieser Maßnahme und der zwingenden Weiterqualifikation der nicht grundständig ausgebildeten Lehrkräfte.



Übergeordnetes Ziel bei der Qualifizierung muss dabei stets eine Qualifikation auf dem Niveau eines Masterabschlusses oder eines Staatsexamens mit einem anschließenden Referendariat sein. Vor diesem Hintergrund stellt das Berufsbegleitende Qualifizierungsprogramm für Lehrkräfte in Sachsen (BQL) eine zielführende Möglichkeit dar, um die zahlreichen nicht grundständig ausgebildeten Lehrkräfte im System analog zur grundständigen Lehrkräfteausbildung berufsbegleitend zu qualifizieren und eine angemessene Bildungsqualität aufrechterhalten zu können. Um eine Überlastung der Programmteilnehmenden zu verhindern, wird jedoch maximal ein halber Lehrauftrag während der Qualifizierungszeit sowie ein Beginn der universitären Qualifikationsmaßnahmen – spätestens nach einem halben Jahr nach Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis – gefordert.

Lehrkräfte, die mangelbedingt zunächst nur ein Fach unterrichten, müssen nachträglich oder berufsbegleitend die Qualifikation für den Unterricht von zwei Fächern erlangen. Die notwendigen Rahmenbedingungen dafür sind bereitzustellen.

Fachlehrkräfte an berufsbildenden Schulen durchlaufen nicht die grundständige Lehrkräfteausbildung, sind jedoch eine in vielen beruflichen Fachrichtungen bedeutende Lehrkräftegruppe an berufsbildenden Schulen. Daher muss eine bundeseinheitliche berufspädagogische Qualifizierung der Fachlehrkräfte geschaffen werden. In diesem Zusammenhang gilt es, die „KMK Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung der Lehrer für Fachpraxis im beruflichen Schulwerden“ aus dem Jahr 1973 dringend zu aktualisieren.