Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Nordrhein-Westfalen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3550

Alle Abg

Stellungnahme der GEW zum Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW)

Öffentliche Anhörung des Innenausschusses, des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation und des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags NRW

am Montag , den 07. März 2016 im Landtag

Vorbemerkungen:

Die steigenden Anforderungen an die Daseinsvorsorge erfordern einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Ob in den Bereichen Bildung, öffentliche Sicherheit oder der allgemeinen Verwaltung – die Aufgaben nehmen eher zu statt ab. Hohe Anforderungen an einen leistungsstarken und effizienten öffentlichen Dienst erfordern ebenso hohe Anforderungen an die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Eine Dienstrechtsreform muss den bildungspolitischen Randbedingungen – etwa die soziale Problematik Schulalltag – gerecht werden und vor allem die Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen unter den stetigen Veränderungsprozessen wie Inklusion, Schulneugründungen sowie Schulschließungen und Integration von Flüchtlingskinder im Blick behalten. Sie darf kein Mittel zur Einsparung sein. Das Ziel nach dem Koalitionsvertrag, die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern, darf nicht unter Sparzwängen und Kostenneutralität verloren gehen. Bei dem Vorhaben, in Kinder und Bildung zu investieren, dürfen die Beschäftigten nicht außen vor gelassen werden.

Wenn beispielsweise trotz neuer Regelung des Laufbahnrechts im Landesbeamtengesetz die Laufbahngruppenstruktur an die Entwicklung im Hochschulbereich angepasst wird, dann darf nicht die hieraus folgende Umsetzung der Besoldungsgerechtigkeit für Lehrkräfte an den Grundschulen, den Förderschulen und dem Sekundarstufen-I-Bereich fehlen. Dies kommt einer Missachtung der geforderten Leistungen und einer fehlenden Wertschätzung der akademischen Bildung gleich.

Darüber hinaus erschließt sich nicht, warum auch weiterhin eine Ungleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten im Schulbereich bezogen auf den Eintritt in den Ruhestand beibehalten wird. Gerade im Hinblick auf die letzten verfassungsrechtlichen Entscheidungen zum Alimentationsgrundsatz müsste der Landesregierung deutlich geworden sein, dass die Sparpolitik nicht nur auf dem Rücken einer Beschäftigtengruppe ausgetragen werden darf.

Begrüßt wird von der GEW, dass u.a. die gesetzliche Regelung zur Ermöglichung eines Teilzeit-Referendariats vorgenommen wurde. Dies ist ein sinnvoller Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, der insbesondere die Frauen in akademischen Berufen betrifft.

Im Einzelnen:

Höherer Dienst für alle vollausgebildeten Lehrkräfte

In der Verkündung des neuen Lehrerausbildungsgesetzes heißt es: „Die neue Lehrerausbildung stärkt die schulformbezogene Differenzierung und Gleichwertigkeit für alle Lehrämter. Dies geschieht durch die Einführung eines eigenständigen Grundschullehramtes und die Angleichung der Ausbildungszeiten."

Die GEW fordert eine Eingangsbesoldung für alle Lehrerinnen und Lehrer mit A 13 Z, wie es derzeit für das Eingangsamt des höheren Dienstes bezahlt wird. Die geforderte gleichlange, wissenschaftliche Ausbildung mit sechssemestrigem Bachelor- und viersemestrigem Masterstudium sowie anschließendem 18-monatigem Vorbereitungsdienst - unabhängig vom jeweiligen Lehramt - gebietet dem Gesetzgeber die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) einzustellen wie es für alle anderen Ämter mit dieser Qualifikationsvoraussetzung umgesetzt wird.

Diese Forderung entspricht auch den verfassungsrechtlichen Vorgaben wie das von der GEW im Januar vorgestellte Gutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine belegt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die unterschiedliche Eingruppierung von Lehrerinnen und Lehrern, die einheitlich nach dem LABG 2009 ausgebildet werden bzw. ausgebildet worden sind, nicht im Einklang mit den Vorgaben des Alimentationsprinzips nach Art. 33 Abs. 5 GG steht. Sie widerspricht dem Alimentationsprinzip, weil sich kein sachlicher Grund (mehr) finden lässt, der eine niedrigere Besoldung von Lehrkräften an Grundschulen und in der Sekundarstufe I im Vergleich zu Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien, Berufskollegs und der Sekundarstufe II an Gesamtschulen rechtfertigen könnte. Diese Ungleichbehandlung kann weder mit dem Kriterium divergierender Aus- und Fortbildung noch mit dem Merkmal unterschiedlicher Aufgaben und Anforderungen des Amtes begründet werden, da möglicherweise in dieser Hinsicht früher bestehende Unterschiede nicht mehr gegeben sind[1].

NRW sollte nun endlich auch die Folgerungen aus der Umsetzung der KMK-Richtlinien im Lehrerausbildungsgesetz ziehen, welche in 2009 ja auch schon bekannt waren. Mittlerweile haben fast alle Länder zumindest für den Sekundarstufenbereich die Bezahlung von A 13

[1] Das ausführliche Gutachten kann hier nachgelesen werden:
http://www.gew-nrw.de/fileadmin/download/Recht_und_Gesetz/Dienstrecht/RG_Besoldung_Text.pdf
- den Ausschüssen sind Druckausgaben des Gutachtens zur Verfügung gestellt worden

vorgesehen (s. Anlage). Es stände NRW gut an, wenn es daneben auch für den Grundschulbereich einmal Vorreiter wäre.

Wie es andere Länder (Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt) schon vorgemacht haben, können und sollten auch die bereits im Dienst befindlichen Lehrkräfte mit der früher erforderlichen Ausbildung entsprechend eingruppiert werden, da deren Erfahrung in der Praxis dem Wert der jetzigen Ausbildung entspricht.

Ein weiterer Grund: ca. 90 Prozent der Lehrkräfte an Grundschulen sind Frauen. Die gerechte Besoldung der Grundschullehrkräfte nach A 13 Z wäre in Zeiten der Forderung nach Förderung von Frauen sowie einem von der Großen Koalition geplanten Entgeltgleichheitsgesetz ein konsequenter Schritt zur längst fälligen Gleichberechtigung. „Equal pay“ muss von einem „Werbeslogan“ endlich in die politische Realität überführt werden. In einem weiteren Gutachten, im Auftrag der GEW, wird gerade dieser Aspekt und den europarechtlichen Maßgaben des Verbots der mittelbaren Frauendiskriminierung hervorgehoben.

Fachleitung und Funktionsämter

Zunächst einmal begrüßt die GEW NRW, wenn die Landesregierung die längst überfällige finanzielle Anerkennung von Funktionsämtern im Schulbereich nun auch in das Landesbesoldungsgesetz einfügen will. Derzeit bekommt im gehobenen Dienst eine Fachleitung bereits eine Zulage, die in der Landeszulagenverordnung geregelt ist und ähnlich hoch ist wie die nun geplante gesetzliche Regelung. Die notwendige finanzielle Anerkennung steht also noch aus.

Die Tätigkeit der Fachleitung im gehobenen Dienst ist vergleichbar mit den Fachleitungstätigkeiten im höheren Dienst. Im höheren Dienst sind Fachleitungen Funktionsstellen (A 15) mit einer Zulage. Alle Fachleitungen bilden Referendarinnen und Referendare aus, über denselben Zeitraum, führen dieselbe Anzahl an Seminaren und Unterrichtsbesuchen durch, erstellen am Ende des Vorbereitungsdienstes eine Beurteilung. Auch das Bewerbungs- und Beurteilungsverfahren ist identisch. Trotzdem ist die Bezahlung derart unterschiedlich. Dies ist nicht gerechtfertigt.

Unter der Bezugnahme auf die Grundforderung der GEW dass alle Lehrkräfte in den höheren Dienst einsortiert werden müssen, sind auch die entsprechenden Funktionsstellen im Bereich Fachleitung entsprechend höher einzugruppieren. Es muss sich dann um ein echtes Beförderungsamt handeln.

Es gibt auch einen bildungspolitischen Grund: Es zeigt sich, dass dort, wo eben kein Beförderungsamt ausgebracht wird, es immer schwieriger wird, freie Stellen zu besetzen. Besonders in Mangelfächern müssen Stellen häufig mehrfach ausgeschrieben werden, bevor sich jemand bewirbt. Auch steht das Beurteilungsverfahren (Stunde geben, Stunde bewerten, Colloquium, Seminar durchführen) in keinem Verhältnis zum Ertrag, da es vergleichbar ist mit dem Bewerbungsverfahren für Konrektoren (A 13/A 14/A 14 plus Fußnote).

Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Wir sind der Auffassung, dass es eine Verkürzung des Zeitraums der Tätigkeit zur Gewährung der Zulagen auf mindestens 6 Monate geben sollte. Im Bereich der Schulen in NRW gibt es – bekanntermaßen – eine Vielzahl unbesetzter Schulleitungsstellen. Dies hat, besonders im Grundschulbereich, mit der schlechten Bezahlung zu tun. Kaum jemand will in Zeiten der Schulstrukturveränderungen, der Inklusion und der zusätzlichen Aufgaben durch Beschulung von Flüchtlingskindern eine derart verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen, die nicht besser bezahlt wird. Es ist auch eine moralische Verpflichtung des Dienstherrn, diejenigen, die vorübergehend diese Aufgabe meistern, auch gerecht zu entlohnen.

Dazu kommt, dass es letztlich kostenneutral ist. Die Stellen werden ja nicht besetzt, sind aber im Stellenplan und im Haushalt vorhanden. Die Zulage kann daher aus dieser haushaltsrechtlichen Position gewährt werden.

Sabbatjahr und Voraussetzungslose Beurlaubung/Teilzeit

Wir fordern, dass Teilzeitbeschäftigung auch in Form einer Jahresfreistellung mit Aufsparungsmöglichkeit (akkumuliertes Sabbatjahr) genehmigt werden kann. So kann zum Ende der Berufslaufbahn eine Freistellung erfolgen und geblockte Jahre angespart werden (z.B. 3x2 Jahre; ab dem 7. Jahr dann Freistellung). Diese Maßnahmen sind für den Landeshaushalt kostenneutral, da die Beschäftigten dies selbst finanzieren.

Im Bereich des Schulministeriums gibt es eine Praxis der Dienststellen, nur ein Freistellungsjahr gleichzeitig pro Schule zu genehmigen und damit die Möglichkeiten eines Kollegiums für mehrere Jahre zu blockieren. Dies ist mit der Rechtslage nicht vereinbar. Allerdings eröffnet die Formulierung „dienstliche Belange“ diese Verfahrensweise. Wir fordern daher, dass deutlich gemacht wird, dass es keine dienstliche Belange darstellt, wenn bereits ein/e Beschäftigte/r ein Sabbatjahr genehmigt bekommen hat.

Die GEW setzt sich ausdrücklich für eine voraussetzungslose Beurlaubungs- bzw. Teilzeitmöglichkeit ein. Den Dienststellen soll es überlassen bleiben, ob eine Beurlaubung im Sinne des § 70 LBG auch ohne die arbeitsmarktpolitischen Gründe genehmigt werden kann. Der notwendige Verweigerungsgrund der „dienstlichen Belange“ reicht u.E. aus. Dies muss dann auch für einen Teilzeitanspruch ohne familienpolitische Gründe gelten.

Es gibt heute eine Tendenz zu größerer Flexibilisierung der Arbeitszeit. In erster Linie werden Beurlaubungen wie auch Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen. Solchen Freistellungen können jedoch auch andere Motive zugrunde liegen - zum Beispiel der Wunsch, sich für eine begrenzte Dauer ehrenamtlich zu engagieren. Dies zu ermöglichen, dient die voraussetzungslose Teilzeit wie sie z.B. auch für Bundesbeamte bereits gewährt wird. Durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 wurde im Bund die voraussetzungslose Antragsteilzeit eingeführt. Sie ermöglicht auf Antrag Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Das Land als Arbeitgeber wird während der vollen oder teilweisen Freistellung haushaltsmäßig entlastet, denn die Beschäftigten erhalten in diesem Zeitraum keine

Besoldung. Von Nutzen sind auch die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbenen Kenntnisse. Das können im Berufsleben förderliche Erfahrungen oder soziale Kompetenzen sein. Die vielleicht durch die Reduzierung der Arbeitszeit begrenzte Arbeitszeit kann gestärkt und motiviert genutzt werden. Beurlaubungen als Angebot an die Beschäftigten können zu einer stärkeren Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den öffentlichen Dienst führen und bei der Nachwuchsgewinnung im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die fähigsten Arbeitskräfte helfen.

Keine Sonder-Ruheeintrittsgrenze für Lehrkräfte

Darüber hinaus erschließt sich nicht, warum auch weiterhin eine Ungleichhandlung der Beamtinnen und Beamten im Schulbereich bezogen auf den Eintritt in den Ruhestand beibehalten wird. Gerade im Hinblick auf die letzten verfassungsrechtlichen Entscheidungen zum Alimentationsgrundsatz müsste der Landesregierung deutlich geworden sein, dass die Sparpolitik nicht nur auf dem Rücken einer Beschäftigtengruppe ausgetragen werden darf.

Die Diskriminierung im Lehrerbereich (Regelung des § 31 Abs. 1 S. 2 LBG – bis zum Ende Schulhalbjahres) muss geändert werden. Die verlängerte Lebensarbeitszeit bei Lehrkräften bis 67,5 ist eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung der Lehrkräfte ohne eine sachliche Begründung. Es ist die Regel, dass mitten im Schuljahr/Schulhalbjahr eingestellt und Beschäftigungsverhältnisse beendet werden. Es ist auch deshalb planbar, mitten im Schulhalbjahr einen 67jährigen Beamten zu entlassen.

Darüber hinaus: Die GEW hält es im Hinblick auf die Tätigkeit für angemessen, den Ruhestandseintritt auf 64 Jahre für Lehrkräfte zu kürzen.

Die von dem Finanzministerium vorgetragenen finanziellen Grundlagen einer Gesetzesänderung werden angezweifelt. Wir kommen zu anderen Ergebnissen. Zum einen gehen die Lehrkräfte ca. 1 - 5 Monate vor der bisherigen Altersgrenze in den Ruhestand und machen Platz für die, die jünger sind und dadurch in der Regel geringere Gehälter haben und eine geringere Altersentlastung. Zum anderen erfolgt, obwohl es wünschenswert ist, die Nachbesetzung nicht direkt mit dem Ausscheiden der pensionierten Lehrkraft. Auch dies reduziert die vorgetragene Berechnung deutlich. Wir kommen auf mehr als 10 Millionen weniger an zusätzlichen Kosten hierfür, also ¼ weniger als das Finanzministerium errechnet hat.

Da die Landesregierung in den letzten Jahren – gerade auch durch diese Praxis – Einsparungen erzielt hat, ist es nur gerecht, hier endlich auch die Lehrkräfte mit den anderen Beamtinnen und Beamten – zumindest - gleich zu behandeln.

Hochschule

Die Einführung der neuen Beamtenkategorie für den Hochschulbereich „Hochschuldozent/in“ (§§ 35 Abs. 4, § 39 Abs. 4a HG-E) taucht erstmals im jetzt vorliegenden Gesetzentwurf ohne Begründung auf. Diese wichtige Änderung wurde weder vorab angekündigt, noch im Dialogverfahren mit dem DGB oder der GEW besprochen. Im lang und intensiv auch mit der GEW geführten Diskussionsprozess zur Novellierung des

Hochschulgesetzes, der mit Inkraftsetzung des Hochschulzukunftsgesetzes zu Beginn des Wintersemesters 2014/15 endete, wurde die Einführung einer „Hochschullehrerposition mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre“ auch nicht thematisiert. Die Einführung dieser neuen Personalkategorie als die Einführung einer Lehrprofessur lehnt die GEW ab. Die Hochschuldozentinnen und –dozenten werden damit zu Professorinnen und Professoren „zweiter Klasse“. Es ist zwar begrüßenswert, wenn neue Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs eröffnet werden sollen. Allerdings darf dies nicht zu Lasten der derzeit Beschäftigten gehen. Dies ist aber zu befürchten.

Die Finanzierung der Hochschulen für das unbefristete Personal erfolgt fast nur aus den im Landeshaushalt dauerhaft zur Verfügung stehenden Mittel. Bleibt die Grundfinanzierung der Universitäten auf diesem (schlechten) Niveau, führt dies bei Einrichtung von Stellen für Hochschuldozentinnen und –dozenten vermutlich nicht zum Abbau von Professuren - dies wäre angesichts der Betreuungssituation auch mehr als kontraproduktiv. Das würde aber bedeuten, dass diese Gelder damit nicht mehr für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen würden. Dies zu erreichen ist aber eine zuletzt in dem „Kodex für gute Arbeit an Hochschulen“ vereinbartes Ziel auch der Landesregierung gewesen.

Laufbahnen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Hoch-/Fachhochschulen
§ 61 der Laufbahnverordnung beschreibt die Voraussetzungen für die Aufgaben von Fachlehrerinnen und Fachlehrern als Lehrkräfte für besondere Aufgaben. In den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 wird die Aufgabenbeschreibung aus der Laufbahnverordnung wiederholt. Demnach sollen diese Fachlehrer und –lehrerinnen in Studiengängen an Fachhochschulen und in universitären Fachhochschulstudiengängen eingesetzt werden. Durch die Umstellung der Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen auf das Bachelor-/Mastersystem im Zuge des sog. „Bologna-Prozesses“ läuft diese Regelung aber inzwischen ins Leere bzw. stellt nur noch eine Ursache der unterschiedlichen Bezahlung von Lehrkräften für besondere Aufgaben an Universitäten und Fachhochschulen dar, ohne dass ein inhaltlicher Grund dafür erkennbar wäre. Es gibt also keine Begründung, die Lehrkräfte an Fachhochschulen schlechter zu besolden als an Universitäten. Das Hochschulgesetz unterscheidet schon seit längerer Zeit nicht mehr zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Hochschultypen, sondern beschreibt in § 42 unterschiedslos die Aufgaben der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Wenn Fachhochschulen Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausschreiben, wird in der Ausschreibung in der Regel ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss vorausgesetzt. Die GEW NRW regt deshalb an, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen ebenso wie an Universitäten mindestens der Besoldungsgruppe A13 zuzuordnen.

Für die derzeit noch an den Hochschulen beschäftigten Fachlehrer und Fachlehrerinnen, die nicht über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, sind Überleitungsregelungen zu finden. Angesichts der beruflichen Erfahrungen dieser Beschäftigten fordern wir ebenfalls die Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 13, mindestens jedoch die Zuordnung zur Besoldungsgruppe A 12. Unter diesen Lehrkräften sind auch solche, die aufbauend auf ein Fachhochschuldiplom promoviert haben. Außer Frage sollte stehen, dass diese promovierten Lehrkräfte mindestens die Besoldungsstufe A13 erreichen.

Es wird im Übrigen, auch um Wiederholungen zu vermeiden, auf die ausführliche und umfangreiche Stellungnahme des DGB verwiesen, u.a. natürlich auch auf die Anmerkungen zu den Stellenzulagen für Lehrkräfte (Punkt 4.12.16 sowie 4.12.18 der DGB-Stellungnahme).

Dorothea Schäfer
Vorsitzende

Essen, den 26. Februar 2016

Lehrkräftebildung/ Laufbahnrechtliche Zuordnung

Bundesland	Lehramt*	Dauer (Semester)		Referendariat (Monate)	besoldungsrechtliche Zuordnung
		Staatsexamen (Leistungspunkte)	BA/MA (ECTS-Punkte)		
Baden-Württemberg	*Lehramt an Grundschulen*[1]	(auslaufend)	8 (240)	18	A 12
	Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen[3]				A 13
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]		9 (270)		
	Lehramt an Gymnasien[4]		10 (300)	19	A 13 Z / A 14
	Lehramt an beruflichen Schulen[5]	10 (300) (Gesundheit u. Gesellschaft, Soz.päd./ Pädagogik ab WS'16 BA/MA)	6/4 (300) (Wirtschafts-, Ingenieurs-, Technik-pädagogik)		
Bayern	*Lehramt an Grundschulen*[1]	7 (210)	x	24	A 12
	Lehramt an Mittelschulen[3]				A12 (40% nach A 13)
	Lehramt an Realschulen[3]				A 13
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]	9 (270)	x		
	Lehramt an Gymnasien[4]		x		A 13 Z
	Lehramt an beruflichen Schulen[5]	9 (270) (Sozial-pädagogik)	6/4 (300) (sonst. berufl. Fachrichtungen)		
Berlin (neu ab Studienbeginn WS 2015/2016)	*Lehramt Grundschule*[1]*	x	6/4 (300)	18*	*Noch kein neues Laufbahnrecht!* A12 / E 11 nach altem Recht
	Lehramt für Integrierte Sekundar-schule / Gymnasium[4]*				*Noch kein neues Laufbahnrecht!* A13 Z / E13 nach altem Recht
	Lehramt für berufsbildende Schule[5]*				*Noch kein neues Laufbahnrecht!* A13 Z / E13 nach altem Recht

**Fußnoten verweisen auf „Lehramtstypen" in der Klassifikation der Kultusministerkonferenz*

Lehrkräftebildung/ Laufbahnrechtliche Zuordnung

Bundesland	Lehramt*	Dauer (Semester)		Referendariat (Monate)	besoldungsrechtliche Zuordnung
		Staatsexamen (Leistungspunkte)	BA/MA (ECTS-Punkte)		
Brandenburg	*Primarstufe*[1]	x	6/4 (300)	18	A 12
	Lehramt Sekundarstufe I und II (allgemeinbildende Fächer)[3,4]				A 12 (Oberschule) / A 13 Z (Gymnasium)
	Lehramt Sekundarstufe II (berufliche Schulen)[5]				A 13 Z
	Lehramt Förderpädagogik[6]				A 13
Bremen	Lehramt an Grundschulen[1]	x	6/4 (300)	18	A 12
	Lehramt für Sonderpädagogik / Inklusive Pädagogik[6]				A 13
	Lehramt an Gymnasien und Oberschulen				A 13 Z
	Lehramt an berufsbildende Schulen[5]				
Hamburg	*Lehramt der Primar- und Sekundarstufe I*[2]	x	6/4 (300)	18	A 12 (40% nach A 13)
	Lehramt an Gymnasien[4]				A 13
	Lehramt Berufliche Schulen[5]				
	Lehramt Sonderschule[6]				
Hessen	*Lehramt an Grundschulen*[1]	7 (210)	x	21	A 12
	Lehramt an Haupt- und Realschule[3]				A 13
	Lehramt an Gymnasien[4]	9 (270)			A 13Z
	Lehramt an beruflichen Schulen[5]	x	6/4 (300)		
	Lehramt für Förderschulen[6]	9 (270)	x		A 13

*Fußnoten verweisen auf „Lehramtstypen" in der Klassifikation der Kultusministerkonferenz

* In allen drei Lehrämtern kann Sonderpädagogik als zweites Fach gewählt werden. Absolventen der auslaufenden alten Lehramtsstudiengänge werden seit August 2014 im Vorbereitungsdienst einem der neuen Lehrämter zugeordnet, verbeamtet wird weiterhin nicht.

Lehrkräftebildung/ Laufbahnrechtliche Zuordnung

Bundesland	Lehramt*	Dauer (Semester)		Referendariat (Monate)	besoldungsrechtliche Zuordnung
		Staatsexamen (Leistungspunkte)	BA/MA (ECTS-Punkte)		
Fußnoten verweisen auf „Lehramtstypen" in der Klassifikation der Kultusministerkonferenz					
Mecklenburg-Vorpommern	*Lehramt an Grundschulen*[1]	9 (270)	x	18	A12*
	Lehramt an Regionalen Schulen[3]	10 (300)			A13*
	Lehramt an Gymnasien[4]				A 13*
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]	9 (270)			A13*
	Lehramt an beruflichen Schulen[5]	x	6/4 (300)		A13*
** in MVP wird seit 2015 verbeamtet. Ämter für die Lehrkräfte neuen Rechts wurden schon früher ausgebracht.*					
Niedersachsen	*Lehramt an Grundschulen*[1]	x	6/4 (300)	18	A 12
	Lehramt an Haupt- und Realschulen[3]				
	Lehramt an Gymnasien[4]				A 13 Z
	Lehramt an berufsbildenden Schulen[5]				
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]				A 13
Nordrhein-Westfalen	*Lehramt an Grundschulen*[1]	x	6/4 (300)	18	A 12
	Lehramt an Haupt-, Real- und Gesamtschulen[3]				
	Lehramt an Gymnasium u. Gesamtschule[4]				A 13 Z
	Lehramt an Berufskollegs[5]				
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]				A 13
Rheinland-Pfalz	*Lehramt an Grundschulen*[1]	x	6/2 (240)	18	A 12
	Lehramt für die Realschule Plus[3]		6/3 (270)		A 13
	Lehramt an Förderschulen[6]				
	Lehramt an Gymnasien[4]		6/4 (300)		A 13 Z / A14
	Lehramt an berufsbildenden Schulen[5]				

Lehrkräftebildung/ Laufbahnrechtliche Zuordnung

Bundesland	Lehramt*	Dauer (Semester)		Referendariat (Monate)	besoldungsrechtliche Zuordnung
		Staatsexamen (Leistungspunkte)	BA/MA (ECTS-Punkte)		
**Fußnoten verweisen auf „Lehramtstypen" in der Klassifikation der Kultusministerkonferenz*					
Saarland	*Lehramt für die Primarstufe (Klassen 1-4) (ab WS 2015/216)[1]*	8 (240)	x	18	A 12
	Lehramt für die Sekundarstufe I (Klassen 5-10)[3]				
	Lehramt für die Sekundarstufe I und Sekundarstufe II (Gymnasien und Gemeinschaftsschulen)[4]	10 (300)			A 13 Z
	Lehramt an beruflichen Schulen[5]		6/4 (300)		
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]	x	x		A 13
Sachsen	*Lehramt an Grundschulen[1]*	8 (240)	x	12 (ab 1.2.2017: 18)	A 12 bzw. E 11*
	Lehramt an Mittelschulen[3]	9 (270)			A 12 / A 13 bzw. E 11 / E 13*
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]	10 (300)			E 13*
	Lehramt an Gymnasien[4]				A 13 / A 14 bzw. E 13 / E 14*
	Lehramt an berufsbildende Schulen[5]				A 13 / A 14 bzw. E 13 / E 14*
** Sachsen verbeamtet nicht, hat aber für nach neuem Recht ausgebildete Lehrkräfte z.T. Ämter ausgebracht. Ansonsten gelten derzeit die sächsischen Lehrerrichtlinien.*					
Sachsen-Anhalt	*Lehramt an Grundschulen[1]*	7 (210) (Halle)	x	16	A 12
	Lehramt an Sekundarschulen[3]	8 (240) (Halle)	6/4 (300) (Magdeburg)		A 13
	Lehramt an Gymnasien[4]	9 (270) (Halle)			A 13 Z
	Lehramt an berufsbildende Schulen[5]	x			
	Lehramt an Förderschulen[6]	9 (270) (Halle)	x		A 13
Schleswig-Holstein	*Lehramt an Grundschulen[1]*	x	6/4 (300)	18	A 12
	Lehramt an Gemeinschaftsschulen[3]				A 13
	Lehramt an Gymnasien[4]				A 13 Z / A14
	Lehramt an berufsbildenden Schulen[5]				
	Lehramt für Sonderpädagogik[6]				A 13

Lehrkräftebildung/ Laufbahnrechtliche Zuordnung

Bundesland	Lehramt*	Dauer (Semester)		Referendariat (Monate)	besoldungsrechtliche Zuordnung
		Staatsexamen (Leistungspunkte)	BA/MA (ECTS-Punkte)		
**Fußnoten verweisen auf „Lehramtstypen" in der Klassifikation der Kultusministerkonferenz*					
Thüringen	*Lehramt an Grundschulen*[1]	x	6/4 (300) (Erfurt)	18	A 12
	Lehramt an Regelschulen[3]	9 (270) (Jena)		24 (Verkürzung möglich)	A12 / 40% A13
	Lehramt an Gymnasien[4]	10 (300) (Jena)			A 13 Z
	Lehramt an berufsbildenden Schulen[5]	x			
	Lehramt Förderpädagogik[6]	x			A 13

Zusammenstellung der GEW, Redaktion: Matthias Jähne, Sebastian Schlote, GEW Berlin; Isabel Carqueville, Gesa Bruno-Latocha, GEW HV
Stand: November 2015
Quellen: www.lehrer-werden.de ; www.studienwahl.de ; www.monitor-lehrerbildung.de; Landesprüfungsordnungen; Walm/Wittek: Lehrer_innenbildung im Jahr 2014; KMK Sachstand Lehrerbildung (Stand 21.09.2015)

---

[1] KMK Lehramtstyp 1: Lehramt der Grundschule bzw. Primarstufe
[2] KMK Lehramtstyp 2: übergreifendes Lehramt der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I
[3] KMK Lehramtstyp 3: Lehramt der Sekundarstufe I
[4] KMK Lehramtstyp 4: Lehramt der Sekundarstufe II (allgemeinbildende Fächer) oder für das Gymnasium)
[5] KMK Lehramtstyp 5: Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die berufliche Schule
[6] KMK Lehramtstyp 6: sonderpädagogisches Lehramt