



KULTUSMINISTER KONFERENZ

**„Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs“
(Beschluss der KMK vom 18.06.2009)
– Kurzbericht zur Umsetzung –**

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.10.2022)

Auftrag

Die 245. Amtschefskonferenz am 18.02.2021, TOP 12, hat die Kommission Lehrerbildung unter Einbeziehung der Kommission für Statistik um einen allgemeinen, qualitativen (internen) jährlichen Kurzbericht über die Umsetzung der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz zur bedarfsdeckenden Lehrkräfteausbildung „Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.06.2009), v. a. mit Bezug auf die Ausbildungskapazitäten und Absolventenzahlen der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung sowie auf den Lehrereinstellungsbedarf gebeten. Dabei sollen auch die ggf. kurzfristig ergriffenen Sondermaßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs dargestellt werden. Diese Berichterstattung soll ergänzend zu den bestehenden statistischen Erhebungen der Kultusministerkonferenz zum Lehrkräfteeinstellungsbedarf erfolgen.

Zur Erfüllung dieses Auftrags hat die Kommission Lehrerbildung eine AG „Lehrkräftebedarf“ mit Beteiligung der Kommission für Statistik eingesetzt und diese gebeten, auf der Basis der Ergebnisse einer Länderumfrage einen Kurzbericht über die Umsetzung des Beschlusses der Kultusministerkonferenz „[Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs](#)“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.06.2009) zu erstellen. Dieser Kurzbericht wird nachfolgend vorgelegt.

Beschreibung der Ausgangslage

Die Kultusministerkonferenz veröffentlicht seit 2011 in regelmäßigen Abständen einen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Lehrereinstellungsbedarfs und -angebots in den Ländern. Seit 2018 wird der Bericht jährlich aktualisiert und enthält seitdem länderspezifische Angaben. Eine letzte Veröffentlichung (Nr. 233) erfolgte am 10.03.2022.

Im Wesentlichen geht es darum, auf der Basis der Angaben der Länder die aktuelle Abschätzung des Lehrereinstellungsbedarfs der verschiedenen Lehramtstypen in den kommenden Jahren mit einer Vorausberechnung des Angebots an Absolventen der Zweiten Staatsprüfung bzw. des Vorbereitungsdienstes zu verbinden.

Dem ermittelten **Gesamtbedarf** an Lehrkräften liegen im Wesentlichen die prognostizierten Schülerzahlen zugrunde. Somit können gestiegene Geburtenzahlen, aber auch Zuwanderung den Bedarf an Lehrkräften erhöhen.

Weitere Einflussfaktoren können bildungspolitische Faktoren wie z.B. Vorgaben zur Klassengröße, Schulstrukturen, finanziellen Möglichkeiten und pädagogischen Maßnahmen bzw. von Entscheidungen zur Weiterentwicklung der Lehrerstellen sein. Diese können i. d. R. nur dann berücksichtigt werden, wenn sie bereits beschlossen sind.

Hinsichtlich des **Lehrkräfteangebots** beschränken sich die Veröffentlichungen der KMK auf das **Neuangebot**, das heißt die Personen, die ihre Lehramtsausbildung im Prognosezeitraum **neu** abschließen. Für die Kalkulation des Lehrkräfte neuangebotes werden lediglich die Absolventinnen und Absolventen des landeseigenen Vorbereitungsdienstes berücksichtigt. Die Prognose des Angebots an Lehrkräften ist neben den kapazitären Voraussetzungen ebenso von einer Reihe von weiteren Faktoren abhängig. Insbesondere können persönliche Entscheidungen der Studierenden sowie öffentliche Trendaussagen zum künftigen Lehrerberarf das Lehrkräfteangebot entscheidend beeinflussen.

Stellt man den Lehrereinstellungsbedarf (LEB) und das Lehrkräfte neuangebot (LEA) einander gegenüber, so ist zu beachten, dass eine Saldierung keine Rückschlüsse auf die Lehrkräfteversorgung – insbesondere auf Lehrkräftemangel – zulässt, da unberücksichtigt bleibt, welche Maßnahmen die Länder treffen, um den festgestellten Bedarf an Lehrkräften zu decken, falls die Zahl der Absolventinnen und Absolventen des landeseigenen Vorbereitungsdienstes in dem jeweiligen Lehramt und nach Fächern nicht ausreichen sollte.

Darüber hinaus gibt die KMK im jährlichen Turnus einen statistischen Überblick über die drei Phasen zur Rekrutierung des Lehrkräftenachwuchses heraus. Bei den ersten beiden Phasen (Lehramtsstudium, Vorbereitungsdienst) werden jeweils die Anfängerinnen und Anfänger sowie die Absolventinnen und Absolventen statistisch nachgewiesen, bei der dritten Phase die in den öffentlichen Schuldienst eingestellten Lehrkräfte, inklusive des Quer- und Seiteneinstiegs (zuletzt „Einstellung von Lehrkräften 2020“, Dokumentation Nr. 228, Juli 2021).

Erhöhung, Veränderung bzw. Ausschöpfung des Studienplatzangebots

In den 15 eingegangenen Länderrückmeldungen berichten alle Länder von Erhöhungen der Studienkapazitäten in den letzten fünf Jahren. Neun Länder berichten von einem Ausbau im Grundschulbereich, acht im Bereich der Sonderpädagogik, zwei im Bereich der Sekundarstufe und vier im Bereich beruflicher Lehrämter. Vier Länder berichten von Erhöhungen, ohne dabei nach Lehrämtern zu unterscheiden.

Sieben Länder berichten, dass ein Ausbau von Studienkapazitäten geprüft wird, insbesondere im Bereich der Sonderpädagogik, teilweise im Bereich beruflicher Lehrämter, vereinzelt im gymnasialen Bereich (einzelne Fächer) sowie im Grundschulbereich.

Als Maßnahmen zur Ausschöpfung des Studienplatzangebots werden beispielsweise genannt: Monitoring des Studienverhaltens und des Studienerfolgs, Verbesserung der Eignungs-/Neigungsklä rung bei der Studienwahl, Angebot von Quereinstiegsmasterstudiengängen sowie Werbe- und Informationsmaßnahmen.

Verbesserung und Stärkung der Lehrkräftebildung sowie des Studienerfolgs an den Hochschulen

Einzelne Länder nehmen bereits den Übergang von der Schule zum Studium gesondert in den Blick. Vier Länder haben bereits spezifische Informationsangebote vor dem Einstieg in das Studium integriert und legen hierbei einen Fokus beispielsweise auf den MINT-Bereich oder die Einstellungschancen.

Für das Studium selbst stellen bei mehreren Ländern die Zentren für Lehrkräftebildung bzw. Schools of Education eine zentrale Schnittstelle für den Studienerfolg dar, da sie u. a. umfassende Beratungsangebote bereitstellen. Die Verbesserung bzw. Ausweitung der Beratungsangebote steht auch unabhängig von den Schools bei sechs Ländern oben auf der Agenda, wobei ein Land zusätzlich noch psychologische Beratungsangebote bereitstellt. Als weitere Ansatzpunkte zur Verbesserung des Lehramtsstudiums werden die Stärkung der Praxisphasen genannt, wobei einzelne Länder spezifische Maßnahmen wie einen finanziellen Zuschuss für Studierende an Praktikumschulen im ländlichen Raum oder die bessere Ausstattung der Praktikumsbüros aufführen. Weiterhin stellen Tutorien- und Mentoringprogramme für drei Länder wirksame Schritte dar, wobei in einem Land auch die Qualifizierung der Tutorinnen und Tutoren als Studienerfolgskomponente erwähnt wird. Die Verbesserung bzw. Erhöhung des Berufsfeldbezugs wird von vier Ländern angegeben, wobei zusätzlich schulbezogene Lehrveranstaltungen wie Lehr-Lern-Labore, Ergänzungsstudienangebote, die Stärkung der Fachdidaktiken sowie die Abordnung von Lehrkräften als Mittel erwähnt werden, den Berufsfeldbezug zu steigern.

Als weitere Maßnahmen zur Sicherstellung des Studienerfolgs werden die Überschneidungsfreiheit in den lehrkräftebildenden Studiengängen sowie die phasenübergreifende Zusammenarbeit genannt. Um zu überprüfen, welche Maßnahmen wirksam sind und um geeignete Ansatzpunkte zu identifizieren, führen drei Länder ein regelmäßiges Studienerfolgsmonitoring durch. Ein weiteres Land führt zudem ein spezifisches Prüfungsmonitoring durch, um den Umfang der Prüfungslast überblicken zu können. Weiterhin wurden bzw. werden in sechs Ländern Studien zum Studienerfolg und -abbruch bzw. umfassende Evaluationen durchgeführt, deren Erkenntnisse zur weiteren Verbesserung des Studienerfolgs führen sollen. Als Einzelnennungen finden sich die Stärkung der Forschung, die Absicherung mit Fachkräften für die Schulsozialarbeit und Kooperationen mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften im beruflichen Lehramt. Ein Land plant eine umfassende Studienreform mit der Neuordnung der Praxisphasen, der Reflexion der Prüfungslast sowie der Stärkung der Fachlichkeit und der Sonderpädagogik.

Bei thematischen Ansatzpunkten zur Verbesserung des Lehramtsstudiums werden besonders häufig die Themen Digitalisierung und der Umgang mit Heterogenität und

Inklusion genannt. Weitere Themen, die erwähnt werden, sind Bildung für nachhaltige Entwicklung, Demokratiebildung sowie die Förderung der Internationalisierung.

Behebung etwaiger Übergangsprobleme von der Hochschule in den Vorbereitungsdienst

Zur Verkürzung von Wartezeiten zwischen Studienabschluss und Vorbereitungsdienst besteht in vier Ländern die Möglichkeit, das Studienabschlusszeugnis nachzureichen (nach der Bewerbung zum Vorbereitungsdienst oder nach Beginn des Vorbereitungsdiensts unter Vorbehalt). Zwei Länder berichten von neuen/zusätzlichen Einstellungsterminen für den Vorbereitungsdienst, ein Land berichtet von einer Ausrichtung des Einstellungstermins am Termin der Studienabschlüsse.

Vier Länder berichten von gezielten Informationsveranstaltungen, um ein möglichst reibungsloses Bewerbungsverfahren zu gewährleisten. Ein Land berichtet von der Möglichkeit, im Falle einer Warteliste für die Einstellung zum Vorbereitungsdienst zunächst als Vertretungslehrkraft befristet angestellt werden zu können. Zur Verbesserung der Übergangsquoten vom Studium in den Vorbereitungsdienst berichtet ein Land von innovativen Studiengangmodellen, wie etwa der Einrichtung eines dualen berufsbegleitenden Masterstudiengangs im Bereich beruflicher Lehrämter.

Bedarfsgerechte Veränderung der Kapazitäten für den Vorbereitungsdienst

Auch mit Blick auf die zweite Ausbildungsphase haben die Länder wirksame Maßnahmen ergriffen, um das Lehrkräfteneuangebot in den betrachteten Berichtsjahren zu erhöhen.

In drei Ländern ist der Vorbereitungsdienst nicht (mehr) zulassungsbeschränkt, so dass alle Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen wurden. In mehreren anderen Ländern wurde auf eine Zulassungsbeschränkung zumindest für die Mehrzahl der Lehrämter verzichtet. In den übrigen Ländern wurde zwar am Instrument der Zulassungsbeschränkung pro forma festgehalten. Die Kapazitäten des Vorbereitungsdienstes wurden aber jeweils kurzfristig den aktuellen Bewerbungszahlen angepasst, so dass keine Zurückweisungen von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund begrenzter Ausbildungskapazitäten erfolgten. Eine strukturelle bzw. dauerhafte Ausweitung der Ausbildungskapazitäten im Vorbereitungsdienst und/oder die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsstandorte erfolgte in neun Ländern.

Insgesamt zielten diese Maßnahmen darauf ab, dass in den Berichtsjahren der Vorbereitungsdienst bundesweit keinerlei Nadelöhr-Funktion bezüglich eines raschen Übergangs zwischen dem Lehramtsstudium und dem Eintritt in den Schuldienst hatte. Alle Länder berichten, dass sie diese Maßnahmen in den kommenden Jahren weiterführen werden, so dass auch für den Planungszeitraum 2021 – 2026 davon

auszugehen ist, dass im gesamten Bundesgebiet alle Bewerberinnen und Bewerber sehr zeitnah einen Platz im Vorbereitungsdienst erhalten können – im Regelfall auch in dem gewählten Land bzw. am gewählten Ausbildungsstandort.

Übergang in den Schuldienst

Aufgrund des in allen Ländern im Berichtszeitraum hohen Lehrkräfteeinstellungsbedarfs mussten die Länder kaum besondere Maßnahmen ergreifen, um einen raschen Übergang vom Vorbereitungsdienst in den Schuldienst sicherstellen zu können. Die ergriffenen oder geplanten Maßnahmen dienten und dienen primär der Binnensteuerung der Lehrkräfteversorgung für „unterversorgte“ Schulen, bspw. in peripheren/ländlichen Regionen oder in Stadtteilen mit einer besonders schwierigen Sozialstruktur. In einzelnen Ländern wurde bspw. Schulen mit großem Bedarf die Möglichkeit eröffnet, Stellen außerhalb der festgelegten Einstellungstermine auszuschreiben. Oder Referendarinnen und Referendare erhalten während des Vorbereitungsdienstes einen Zuschlag zu ihren Bezügen, wenn sie sich auf bestimmte, regionale oder schulbezogene Stellen bewerben.

Einzelne Länder haben darüber hinaus Maßnahmen ergriffen oder geplant, die darauf abzielen, den Verbleib im ausbildenden Land attraktiver zu machen. In zwei Ländern erhalten bspw. Referendarinnen und Referendare schon bei Einstellung in den Vorbereitungsdienst eine Übernahmegarantie. Ein Land bietet die Möglichkeit der Gewährung von Sonderzuschlägen und Zulagen in Höhe von monatlich 350 Euro brutto für zweieinhalb Jahre bei Neueinstellungen, drei Länder bemühen sich um eine Verschlankung bzw. Optimierung oder bewerberorientiertere Gestaltung der Einstellungsverfahren.

Weitere Maßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs

Neben den Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Vorbereitungsdienstes im ländlichen Raum, die auch zukünftig fortgeführt werden sollen, bieten fast alle Länder Lehrkräften im Ruhestand, die Möglichkeit als Seniorlehrkräfte tätig zu werden. Dabei werden diese Lehrkräfte entweder als Pensionäre beschäftigt oder man bietet ihnen ein Hinausschieben des Ruhestandes an, während sie noch im aktiven Dienst sind. Für die meisten der Länder dienen die Maßnahmen schon jetzt und auch perspektivisch als Quellen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs.

Um die Belastung der Lehrkräfte zu reduzieren und um zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten zu schaffen, setzen einige Länder auf den Einsatz von Schulassistenten, Unterstützungslehrkräften oder Differenzierungskräften. Diese können Zwischenbedarfe decken und bei zusätzlichen Aufgaben Unterstützung leisten. Dieses zusätzliche Personal dient aber keineswegs der Personalsubstituierung.

In einzelnen Ländern wurden dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen, um die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten. In einem Land wird die Aussetzung des Sabbatjahrmotells und des Antragsruhestands mit 64 Jahren und Genehmigung von Sonderurlaub sowie die Erhöhung des Stundenumfanges bei Mangelfächern durch die Schulleitung als Maßnahme genutzt. Die Schaffung eines Arbeitszeitkontos und die reduzierte Teilzeitgenehmigung z. B. bei Mangelfächern werden von wenigen Ländern umgesetzt. Ein Land hat die Möglichkeit zur Entfristung der Arbeitsverträge langjährig bewährter Personen mit einer mindestens guten Beurteilung geschaffen, sofern ein dauerhafter Bedarf besteht, der absehbar nicht durch eine grundständig ausgebildete Lehrkraft gedeckt werden kann.

Aufgrund der Bedarfssituation werden weiterhin Lehrkräfte über alternative Zugangswege zum Lehrkräfteberuf eingestellt, die nicht über ein grundständiges Studium mit Lehramtsbezug verfügen. Viele Länder nutzen den Seiten- bzw. Quereinstieg, um Personen anderer Studienrichtungen zu qualifizieren. Zusätzlich wurde auch der Seiten- bzw. Quereinstieg aus dem Vorbereitungsdienst anderer Lehrämter insbesondere im Bereich der Grundschule ermöglicht. Zusätzlich bieten wenige Länder gezielte Weiterbildungsmaßnahmen in einzelnen Mangelfächern für die vorhandenen Lehrkräfte an. Zukünftig planen viele Länder die stärkere Nutzung von Quer- und Seiteneinstiegsprogrammen sowie die Intensivierung und Ausweitung der darauf gerichteten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Hierzu gehören auch die intensivere Beratung der Interessierten sowie die Optimierung der Einstellungsverfahren.

Ein Land berichtet von speziellen Ansätzen, wie zusätzlichen bzw. schulscharfen Stellenausschreibungen außerhalb der bisher festgelegten Zeitfenster, Rekrutierungen von Lehrkräften durch die Schulleitung oder der Möglichkeiten von Lehrkräftepools, welche mehrere Schulen bedienen.

Einige Länder ermöglichen jederzeit die Aufstockung von Stunden innerhalb der Teilzeitbeschäftigung und vier Länder haben besondere Maßnahmen oder Ausgleichsmaßnahmen für ausländische Lehrkräfte bzw. deren Anwerbung geschaffen, die durch Headhunter bzw. die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit unterstützt werden. Als eine Einzelmaßnahme ist die Schaffung einer volldigitalisierten Einstellungsplattform und einer damit verbundenen verbesserten Kommunikation gegenüber den Bewerbenden genannt.

Berufliche Wertschätzung bzw. Anreize wurden von vier Ländern durch die Anhebung der Besoldung auf A 13 im Grundschul- und Sek. I-Bereich geschaffen. Ebenso gab es in einzelnen Ländern Vergütungen bei Mehrarbeit, Entlastungsmaßnahmen durch zusätzliche Anrechnungsstunden im Bereich der Altersermäßigung, zusätzliche Entlastungsstunden der Schulleitung an großen „Brennpunktschulen“ und auch Verwaltungsassistenzen zur Entlastung der Schulleitung. Auch die verringerte Abordnung in

die Verwaltung sowie die sofortige Verbeamtung neuer Lehrkräfte nahm ein Land als Maßnahmen vor.

Fazit

Um die Unterrichtsversorgung zu sichern, haben die Länder im zurückliegenden Berichtszeitraum eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen adressierten gemäß der „Gemeinsamen Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs“ aus dem Jahr 2009 beide Ausbildungsphasen der Lehrkräftebildung bezüglich der Kapazitäten und des Ausbildungserfolgs, die Übergänge zwischen dem Lehramtsstudium, dem Vorbereitungsdienst und dem Schuldienst sowie die Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern. Darüber hinaus wurden vielfältige, weitere Maßnahmen ergriffen, um die Lehrkräfteversorgung in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu verbessern.

Für die Weiterentwicklung der Maßnahmen streben viele Länder eine Evaluation der bisherigen Maßnahmen an, um auf datengesicherter Grundlage adäquate Neuerungen bzw. Anpassungen vorzunehmen oder diese in bewährter Form weiterzuführen.