

## Lehrkräftemangel in Deutschland – Ein Blick auf Positionen, Empfehlungen und Beschlüsse (2020–2024)

Der Lehrkräftemangel in Deutschland ist seit mehreren Jahrzehnten ein wiederkehrendes Thema in der Bildungspolitik und öffentlichen Debatte. Der Mangel erlangte in den 2010er Jahren, insbesondere ab 2015, durch die zunehmenden Auswirkungen des demografischen Wandels, verstärkte Zuwanderung und steigende Ruhestandszahlen neue Dringlichkeit.

Dass sich der Lehrkräftemangel in vielen Fächern, insbesondere den MINT-Fächern, seit 2020 zu einer der größten und drängendsten bildungspolitischen Herausforderungen Deutschlands entwickelt hat, zeigt die geradezu rasant steigende Frequenz, mit der Beiträge und Beschlüsse zur Problematik fehlender Lehrpersonen seither veröffentlicht werden. So äußern sich immer mehr Bildungsexpert\*innen, Fachverbände und politische Entscheidungsträger\*innen zu den Herausforderungen, die mit dem Mangel an Lehrpersonal einhergehen. Die wachsende Zahl der beteiligten Akteur\*innen, die inzwischen aktiv in die Diskussion involviert sind, verdeutlicht ein weiteres Mal die Unaufschiebbarkeit und Komplexität der Problematik. Insofern steht außer Frage, dass ein umfassendes Maßnahmenpaket notwendig sein wird, um dem steigenden Bedarf an qualifizierten Lehrkräften zu begegnen.

Besonders stark spürbar ist der Lehrkräftemangel in den MINT-Fächern, unter denen das Schulfach Mathematik eine herausgehobene Position einnimmt: Mathematik ist das einzige Fach aus dem MINT-Bereich, das in allen Schulformen und Schulstufen ein Kernfach darstellt. Daher ist der Bedarf an qualifizierten Lehrkräften hier besonders hoch. Dem stetig wachsenden Bedarf steht eine unzureichende Anzahl an Lehramtsabsolvent\*innen gegenüber. Effektive und zielgenaue Maßnahmen sind daher unerlässlich, um den Bedarf an Lehrpersonal in diesen sog. Mangelfächern zu decken.

In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen zahlreicher Programme, Positionspapiere und politischer Initiativen Reformvorschläge und Handlungsempfehlungen erarbeitet, um die Qualität der Bildung in Deutschland langfristig zu sichern. Nachfolgend werden die zentralen Meilensteine seit 2020 beleuchtet, die durch die Veröffentlichung von Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels und zur Verbesserung der Lehrkräftebildung geprägt sind. Fokussiert wird für diese Übersicht auf die Maßnahmen und praktischen Handlungsempfehlungen, die sich den veröffentlichten Papieren der Expert\*innen(-gremien) entnehmen lassen. Dabei werden Lehrkräfteaus- und weiterbildung gleichermaßen betrachtet.

[1] Im März 2020 veröffentlicht die Kultusministerkonferenz (KMK) den Beschluss [„Ländergemeinsame Eckpunkte zur Fortbildung von Lehrkräften als ein Bestandteil ihrer Professionalisierung in der dritten Phase der Lehrerbildung“](#). Darin wird die Fortbildung von Lehrkräften als zentraler Bestandteil ihrer beruflichen Entwicklung betrachtet („dritte Phase der Lehrerbildung“). Aufgrund der sich ständig ändernden Anforderungen an das Lehren und Lernen (z. B. Heterogenität, Digitalisierung) sei dieser Phase eine verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen. Fortbildungen dienen dem Erhalt, der Aktualisierung und der Weiterentwicklung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen im Sinne des lebenslangen Lernens.

Der KMK-Beschluss konkretisiert, dass die Länder die rechtlichen, materiellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für den Zugang zu Fortbildungsangeboten schaffen sollen sowie die möglichen Fortbildungsformate und notwendigen Qualitätsanforderungen an die Fortbildungsangebote.

*Gegründet 1948, ist die [Kultusministerkonferenz \(KMK\)](#) die älteste Fachministerkonferenz Deutschlands und ein bedeutendes Instrument der Bildungscoordination und -entwicklung. Als Zusammenschluss der für Bildung und Erziehung, Hochschulen und Forschung sowie kulturelle Angelegenheiten zuständigen Minister\*innen formuliert die KMK die gemeinsamen Interessen und Ziele aller 16 Länder. Vergleichbarkeit und Mobilität in der Bildungslandschaft zu gewährleisten, Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und Konsens in länderübergreifenden Themenbereichen zu schaffen, ist Kern ihres Auftrags. Weiterhin besteht eine wesentliche Aufgabe der KMK darin, auf die Sicherung von Qualitätsstandards in Schule, Berufsbildung und Hochschule hinzuwirken. Seit dem 1. Juli 2024 bestehen innerhalb der Kultusministerkonferenz eigenständige Ministerkonferenzen für Bildung (Bildungs-MK), Wissenschaft (Wissenschafts-MK) und Kultur (Kultur-MK). Diese Konferenzen bearbeiten die bereichsspezifischen Themen eigenständig und vertreten sie nach außen.*

**[2]** Im Dezember 2021 stellen die [„Empfehlungen der Kultusministerkonferenz zur Stärkung des Lehramtsstudiums in Mangelfächern“](#) einen erhöhten Einstellungsbedarf in den sog. Mangelfächern des MINT-Bereichs fest. Die Anzahl an Lehramtsstudierenden in diesen Fächern solle erhöht und das Bild der Mangelfächer verbessert werden, um mehr Lehrkräfte für den MINT-Bereich zu gewinnen. Der KMK-Beschluss enthält Maßnahmenempfehlungen für die Bereiche Schule, Medien und Werbung, Studium und Lehrer\*innenberuf. Etwa sollen die Belegungspflicht der MINT-Fächer sowie Möglichkeiten der Vertiefung und Ergänzung in der gymnasialen Oberstufe gesichert und möglichst ausgeweitet werden (z. B. Angebot von MINT-Fächern auf erhöhtem Anforderungsniveau, Wahlkurse), Oberstufen-Schüler\*innen die Teilnahme an lehramtsbezogenen Vorlesungen ermöglicht und niederschwellige Kontaktmöglichkeiten zwischen Schüler\*innen mit Wissenschaftler\*innen lehramtsbezogener Studiengänge geschaffen werden. Werbemaßnahmen für den Lehrberuf in den Mangelfächern sollen intensiviert und das Ansehen von Lehrkräften in der öffentlichen Wahrnehmung gestärkt werden (z. B. „MINT-Lehrkraft des Jahres“).

Für die Studienphase sollen Stipendienprogramme für Lehramtsstudierende in den Mangelfächern geschaffen bzw. ausgebaut, Mentoring-, Beratungs- und Begleitprogramme in der Studieneingangsphase sowie an der Schnittstelle zwischen Bachelor- und Masterstudium ausgebaut und die Lehrkräfteausbildung in der ersten Phase professionsorientierter gestaltet werden. Für Lehrkräfte empfiehlt die KMK einen Ausbau der Angebote der Fort- und Weiterbildung und eine diesbezügliche Kooperation mit Hochschulen sowie Wirtschafts- und Wissenschaftsverbänden. Empfohlen wird darüber hinaus eine Teilnahme von Lehrkräften an Berufs- und Fachmessen, an Tagen der offenen Tür u. ä., um über Einstellungschancen und Entwicklungsperspektiven zu informieren und für den Lehrkraftberuf – insbesondere in Mangelfächern – zu werben.

**[3]** Im November 2022 äußern sich die Fachgesellschaften Deutsche Mathematiker-Vereinigung (DMV), Gesellschaft für Didaktik der Mathematik (GDM) und Deutscher Verein zur Förderung des mathematischen und naturwissenschaftlichen Unterrichts (MNU) gemeinsam in ihrem Positionspapier [„Standards einhalten bei der Bekämpfung des akuten Lehrkräftemangels im Fach Mathematik“](#) zur Lehrpersonalsituation im Mangelfach Mathematik. Es wird ein erheblicher kurz- wie auch langfristiger Lehrkräftemangel über alle Schulformen hinweg konstatiert. Das Papier würdigt die Bemühungen der Länder zusätzliche Mathematiklehrkräfte zu gewinnen, etwa durch Seiteneinstiegsprogramme. Allerdings fehlten bei vielen Maßnahmen insbesondere fachinhaltliche und fachdidaktische Bildungsanteile, was eine fachlich fundierte Professionalisierung zukünftiger Mathematiklehrkräfte verhindere. Vorgeschlagen wird daher die Formulierung und Einhaltung bundeseinheitlicher fachinhaltlicher und fachdidaktischer Mindeststandards für die verschiedenen Maßnahmen zur Behebung des Lehrkräftemangels. Fort- und Weiterbildungen der dritten Phase müssten zudem laut Positionspapier der drei Verbände wissenschaftlich fundiert durchgeführt und begleitet werden.

**[4]** Im Dezember 2022 veröffentlicht die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ihr [„15-Punkte-Programm gegen den Lehrermangel“](#), in dem sie den Mangel an Lehrkräften als eine gesellschaftliche Krise von erheblichem Ausmaß einstuft. Zu den 15 Empfehlungen, die die GEW abgibt, um gegen den Lehrkräftemangel vorzugehen, zählen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen, bspw. durch eine Senkung der Arbeitszeit oder kleinere Klassengrößen, sowie das Bilden multiprofessioneller Teams, bestehend aus verschiedenen pädagogischen Fachkräften. Außerdem brauche es mehr Verwaltungs- und IT-Personal sowie faire Gehälter für alle Lehrkräfte, vor allem auch solche im Vorbereitungsdienst. Die GEW schlägt weiterhin vor, zusätzliche Lehramtsstudienplätze sowie Plätze im Referendariat zu schaffen und Quer- und Seiteneinsteigende berufsbegleitend nachzuqualifizieren. Lehrkräfte, die Nachwuchslehrkräfte betreuen, sollten eine Pflichtstundenentlastung erhalten.

**[5]** Die im Januar 2023 erschiene Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) [„Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel“](#) umfasst Strategien für die Bereiche (1) Erschließung von Beschäftigungsreserven, (2) Ausweitung des Potenzials an qualifizierten Lehrkräften, (3) Entlastung und Unterstützung qualifizierter Lehrkräfte durch z. B. Studierende, (4) Flexibilisierung des Einsatzes von Lehrkräften, (5) vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie (6) Quer- und Seiteneinstieg.

So schlägt die SWK vor, Lehrkräfte im Ruhestand zu beschäftigen und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zu begrenzen, außerdem die Möglichkeit einer befristeten Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung zu prüfen. Darüber hinaus positioniert sich die SWK für eine Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben durch die Schaffung zusätzlicher Stellen für Verwaltungs- und pädagogisches Personal. Weiterhin sollten laut SWK Maßnahmen zur Nachqualifikation aktiver Lehrkräfte für Mangelfächer ausgebaut und die Definition klarer Anforderungsprofile für den konkreten Einsatz von nicht (vollständig) ausgebildetem Personal (wie z. B. Lehramtsstudierenden) angestrebt werden.

Hinsichtlich einer Flexibilisierung empfiehlt die SWK, Modelle des Hybridunterrichts in gymnasialen Oberstufen zu erproben, in denen die nötige digitale Infrastruktur vorhanden ist sowie einen Teil der Unterrichtszeit durch individuelle und kollaborative Selbstlernzeiten zu ersetzen. Des Weiteren sollen eMental-Health-Angebote für Lehrkräfte gestärkt werden – Angebote zur Lehrkräftegesundheit müssten allgemein niedrigschwellig zugänglich sein, so die SWK. Da in den Ländern unterschiedliche Konzepte zum Quer- und Seiteneinstieg entwickelt wurden, die sich hinsichtlich der Organisation und der Curricula deutlich unterscheiden, empfiehlt die SWK eine systematische Bestandsaufnahme aller Quer- und Seiteneinstiegsmodelle hinsichtlich der Organisation, des Umfangs sowie der Inhalte, um auf dieser Grundlage die Frage des Quereinstiegs ausführlich und differenziert im Rahmen eines Gutachtens zur Lehrkräftebildung zu erörtern.

*Die [Ständige Wissenschaftliche Kommission \(SWK\)](#) ist ein unabhängiges wissenschaftliches Beratungsgremium der Kultusministerkonferenz (KMK) und wurde im Februar 2021 von der KMK eingesetzt. Ihr gehören 16 Bildungsforscher\*innen aus unterschiedlichen Disziplinen an. Die SWK berät die Länder bei der Weiterentwicklung des Bildungswesens. Sie identifiziert bestehende Probleme und gibt evidenzbasierte Empfehlungen für deren Lösung.*

**[6]** Im März 2023 veröffentlicht der Stifterverband seine [„Empfehlungen an Bund und Länder für die Lehrkräftebildung“](#). Der Beitrag enthält Empfehlungen zur Verbesserung der Lehrkräftebildung als Antwort auf den drohenden Bildungsnotstand. Der Stifterverband spricht sich für eine Flexibilisierung und Erweiterung der Zugangswege zum Lehrberuf und eine Gewinnung neuer Zielgruppen für die Tätigkeit als Lehrkraft aus. Ein-Fach-Lehrkräfte, Quer- und Seiteneinstieg sollten als reguläre Optionen etabliert, (angehende) Lehrkräfte außerdem besser auf Themen wie Digitalisierung und die zunehmende Heterogenität vorbereitet werden.

**[7]** Im Juni 2023 erscheint die Broschüre des Monitor Lehrkräftebildung [„Lehrkräftebildung im Wandel – Gestärkt in die Zukunft?!“](#), in der die Herausforderungen und Reformbedarfe der Lehrkräftebildung in Deutschland behandelt werden. Diese bestehen laut Monitor Lehrkräftebildung in den Bereichen Rekrutierung und Lehrkräftegewinnung, Verantwortungsstrukturen und Institutionalisierung sowie Professionsorientierung im Lehramtsstudium. Auf dem Weg in den Lehrberuf gehen viele Studierende und Absolvent\*innen verloren, so die Broschüre zur Lehrkräftebildung. Maßnahmen sollten daher darauf abzielen, die Schwundquoten zu verringern, auf das Berufsziel Lehramt bezogene Beratungsangebote vorzuhalten sowie flexiblere Wege ins Lehramtsstudium und in den Lehrberuf zu etablieren und auch langfristig zu normalisieren. Es brauche zudem Studienangebote zur berufsbegleitenden Nachqualifikation von Quer- und Seiteneinsteigenden mit zwingenden Qualitätsstandards. Für eine Institutionalisierung der Lehrkräftebildung sind gemäß Monitor Lehrkräftebildung länder- und hochschulübergreifende Mindeststandards vonnöten. Ferner sei eine adäquate Ausstattung der Zentren für Lehrkräftebildung/Schools of Education mit Dauerstellen, Sachmitteln und Befugnissen zu gewährleisten. Angehende Lehrkräfte müssten besser auf Anforderungen der Schulrealität – wie Digitalisierung, Ganzttag, Heterogenität und Inklusion – ausgebildet werden. Auch sollte die Arbeit in multiprofessionellen Teams etabliert und weiter ausgebaut werden.

Der [Monitor Lehrkräftebildung](#) bietet seit 2012 als Online-Portal einen deutschlandweiten Überblick über die Strukturen der 1. Phase der Lehrkräftebildung, das Lehramtsstudium. Die Daten werden in regelmäßigen Abständen in den 16 Bundesländern sowie an lehrkräftebildenden Hochschulen erhoben und anhand von neun Schwerpunktthemen abgebildet. Präsentiert werden neben bundesland- und hochschulspezifischen Informationen zum Lehramtsstudium auch Daten zu den einzelnen Lehramtstypen. Mitbegründet von der Deutsche Telekom Stiftung (Kooperationspartnerin des Monitor Lehrkräftebildung von 2012 bis 2021) wird das Portal heute von den Partnern Bertelsmann Stiftung, Robert Bosch Stiftung, CHE und Stifterverband weitergeführt.

**[8]** In der ebenfalls im Juni 2023 erschienen Publikation [„Seiteneinstieg in den Schuldienst. Eine Übersicht im Vergleich der Bundesländer“](#) der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) behandelt Bildungsforscher Klaus Klemm ausführlich die verschiedenen Programme und Maßnahmen der einzelnen Bundesländer zum Quer- und Seiteneinstieg. Er schließt mit dem Hinweis, dass der Seiteneinstieg für die kommenden Jahre ein notwendiges Instrument in der Bekämpfung des Lehrkräftemangels darstellen würde und es daher wünschenswert sei, länderübergreifende Standards zu den Voraussetzungen für die Teilnahme an Seiteinsteigerprogrammen, zu den Hauptvarianten dieser Programme sowie zu ihrer Dauer, den curricularen Bestandteilen, Abschlüssen und ihrer Besoldung zu vereinbaren.

**[9]** Im Juli 2023 gibt der Wissenschaftsrats (WR) seine [„Empfehlungen zur Lehramtsausbildung im Fach Mathematik“](#) heraus, nachdem er von der KMK beauftragt wurde, eine Evaluierung der Lehramtsausbildung im Fach Mathematik vorzunehmen. Aus Sicht des WR bedarf das Lehramtsstudium einer durchgängigen Professionsorientierung, die ihrerseits eine stärkere Verzahnung der beteiligten Bezugswissenschaften (Fachwissenschaft, Fachdidaktik, Bildungswissenschaft) erfordere, außerdem eine engere Kooperation zwischen Hochschulen und Schulen. Zur Verbesserung des Studienerfolgs in der fachmathematischen Bildung schlägt der Wissenschaftsrat vor, Mathematik-Lernzentren als Anlaufstellen einzurichten, die nicht nur beim Übergang von der Schule zur Hochschule, sondern während des gesamten Studiums individuelle nachfrageorientierte Unterstützung anbieten. Dieses Angebot soll dann für alle Studierenden zugänglich sein, für die Mathematik Studienbestandteil ist. Weiterhin sollte die derzeitige Aufeinanderfolge von Ausbildungsphasen nach Auffassung des WR perspektivisch überwunden werden. Schließlich sei es von zentraler Bedeutung, dass die inhaltliche Verzahnung der ersten und zweiten Ausbildungsphase gelingt. Hierfür lautet die WR-Empfehlung, die schulpraktische Ausbildung, die bisher im Rahmen des Vorbereitungsdiensts erfolgt, in das Lehramtsstudium zu integrieren (Format des dualen Studiums). Ermöglicht werden sollte gemäß WR zudem die Option einer Ein-Fach-Lehramtsausbildung im Fach Mathematik, die auch den Quereinstieg in das Lehramt erleichtern könnte.

Dritte Phase: Auch die professionelle Kompetenzentwicklung von Lehrkräften im Schuldienst bedürfe einer systematischen Förderung, so der Wissenschaftsrat. Konzeption und Durchführung von Fortbildungen sollten dabei vermehrt unter Mitwirkung der Hochschulen erfolgen, um die Anschlussfähigkeit von Fortbildungen an Wissenschaft und Forschung aufrechtzuerhalten und so die Professionalisierung von Lehrkräften zu unterstützen.

Fortbildungen sollten als verbindlicher Bestandteil des beruflichen Alltags von Lehrpersonen in der Arbeitszeit besucht werden. Damit Lehrpersonen sich stärker ihrer Kernaufgabe widmen können, sollten sie von sonstigen Tätigkeiten durch anderes schulisches Personal entlastet werden. Das Unterrichtsstundendeputat der Lehrkräfte sollte angemessen reduziert werden, um mehr Zeit für das Konzipieren von qualitativ hochwertigem Unterricht, für Reflexionsphasen mit Kolleg\*innen und das Recherchieren aktueller fachbezogener Entwicklungen zu schaffen.

*Der [Wissenschaftsrat \(WR\)](#) ist das älteste wissenschaftspolitische Beratungsgremium in Europa und wurde am 5. September 1957 in der Bundesrepublik Deutschland von Bund und Ländern auf der Grundlage eines Verwaltungsabkommens gegründet. Er berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in allen Fragen der inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Wissenschaft, der Forschung und des Hochschulbereichs. Bis heute begleitet der Wissenschaftsrat wichtige wissenschaftspolitische Themen wie Bildungsexpansion und Ausweitung des Hochschulsystems, Fragen von Effektivität und Effizienz in Wissenschaft und Forschung, die deutsche Wiedervereinigung und ihre Folgen, Tendenzen der Differenzierung und Internationalisierung des Wissenschaftssystems.*

**[10]** Im Juli 2023 veröffentlicht der Stifterverband den [„Lehrkräftetrichter“ und „Vier Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel“](#). Der Lehrkräftetrichter macht in einem Querschnitt Schwundtendenzen sichtbar. Daraus ergibt sich, dass die großen Schwundquoten am Anfang des Studiums, aber auch in den späteren Phasen der Lehramtsausbildung – insbesondere im MINT-Bereich – dringend reduziert werden müssen, um dem Lehrkräftemangel begegnen zu können. Als geeignete Maßnahme sieht der Stifterverband vor, die Zugänge zum Lehramt zu flexibilisieren. Ebenfalls wird vorgeschlagen, die Möglichkeit des Ein-Fach-Lehramtsstudiums in Erwägung zu ziehen und spätere Wechsel in das Lehramtsstudium zu erleichtern. Darüber hinaus sollten nach Ansicht des Stifterverbands auch die Zugänge zum Referendariat verbreitert und Seiteneinstiege in den Lehrberuf verlässlich ermöglicht werden.

**[11]** In der Stellungnahme von DMV, GDM und MNU [„Lehrkräftemangel im Fach Mathematik. Ein Beitrag zu den Maßnahmen zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels in den Bundesländern“](#) vom November 2023 greifen die drei Fachgesellschaften ihre Positionen aus November 2022 wieder auf und erweitern ihre im [Positionspapier von November 2022](#) knapper gehaltene Übersicht nun um detaillierte Darstellungen länderspezifischer Maßnahmen. DMV, GDM und MNU nehmen unter anderem Bezug auf die Beiträge aus 2023 von [SWK](#), [Wissenschaftsrat](#) sowie den [Lehrkräftetrichter des Stifterverbands](#), und halten fest, dass allen Vorschlägen gemeinsam die Diskussion im Spannungsfeld der Sicherung von Standards der Lehrkräftebildung und der (schnellen) Akquise des Personals sei. Die drei Fachgesellschaften konstatieren weiterhin, dass sich die Bundesländer sehr stark in Bezug auf die Einstellungsvoraussetzungen für den Quer- und Seiteneinstieg unterscheiden und sich immer wieder unzureichende mathematische bzw. mathematikdidaktische Kompetenzen feststellen ließen.

Gefordert wird daher zunächst eine aussagekräftige Datengrundlage, darunter ausführliche Statistiken zur Qualitätssicherung (Verweilzeiten/Abbruchquoten bei Direkt-, Quer- und Seiteneinsteiger\*innen) sowie standardisierte Verfahren zur Evaluation von Sondermaßnahmen zur Behebung des Lehrkräftemangels im Fach Mathematik. Die Fachgesellschaften betonen, dass kurze Sondermaßnahmen zur Behebung des Lehrkräftemangels nur in Verbindung mit Formen der langfristigen und verpflichtenden Professionalisierung sinnvoll seien. Bei der Ausgestaltung der Programme und Sondermaßnahmen sollte die Expertise der Universitäten mit eingebunden werden. Langfristig müssten darüber hinaus Standards für die fachliche und fachdidaktische Qualifizierung über alle Ausbildungsphasen hinweg entwickelt werden, um klare Erwartungen an die Kompetenzentwicklung und die Professionalisierung zu formulieren. Ferner bedürfe es einer Neuordnung des Berufseinstiegs, um Quer- und Seiteneinsteigenden eine weitere Professionalisierung zu ermöglichen.

[12] Im November 2023 präsentiert der Stifterverband seinen [„Masterplan: Lehrkräftebildung neu gestalten. 75 Maßnahmen für die Lehrkräftebildung der Zukunft.“](#). Die Ideen für den Masterplan wurden von Akteur\*innen aus allen Phasen und Bereichen der Lehrkräftebildung im Rahmen der Zukunftswerkstatt „Lehrkräftebildung neu denken“ im Mai 2023 erarbeitet und in fünf Abschnitten zusammengestellt:

- (1) Gezielt neue Zielgruppen erschließen,
- (2) Ausbildungsqualität erhöhen,
- (3) Institutionelle Rahmenbedingungen und Organisationsstrukturen verbessern,
- (4) Transparente berufliche Tätigkeitsprofile und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen,
- (5) Politische Steuerungsinstrumente strategisch nutzen.

Diesen fünf Bereichen wurden folgende konkrete Maßnahmen subsumiert:

Ein-Fach-Lehrkräfte als reguläre Alternative etablieren, Studienkapazitäten für das Lehramt jährlich mit dem prognostizierten Lehrkräftebedarf abgleichen und ggf. ausbauen, Quereinstieg als gleichberechtigten zweiten Weg zum Vorbereitungsdienst ermöglichen, Masterstudiengänge für den Quereinstieg & Qualifizierungsprogramme für den Seiteneinstieg einführen, Professuren für alle Fachdidaktiken einrichten, phasenübergreifende Curricula für Studium und Vorbereitungsdienst entwickeln und Universitätsschulen errichten, Kompetenzen für eine digitale Welt als Pflichtbestandteile in die Lehramtsstudiengänge und Rahmenverordnungen für den Vorbereitungsdienst integrieren, Lehrkräftebildung einen prominenten Platz in Universitätsprofil und -strategie zuweisen und als Leitungsaufgabe von Universitäten wahrnehmen, die wissenschaftliche Leitung der ZfL/Schools of Education den Dekan\*innen rechtlich gleichstellen, Multi-Level-Karriereentwicklungssysteme für Lehrkräfte implementieren, Laufbahnwechsel zwischen den Schularten und Entwicklungspfaden ermöglichen bzw. erleichtern, Ausbildungstätigkeit als spezifisches Stellenprofil und Karrierepfad etablieren, Mentor\*innen, Fach- und Seminarleiter\*innen verpflichtend qualifizieren, Zeitbudget für die Betreuung von Lehramtsstudierenden und Referendar\*innen gewähren, zeitliche und finanzielle Ressourcen für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten für Lehrkräfte erhöhen und die Teilnahme organisatorisch in den Schulalltag einplanen.

**[13]** Im Januar 2023 hatte die SWK eine Stellungnahme zu kurz- und mittelfristigen Maßnahmen hinsichtlich des Umgangs mit dem Lehrkräftemangel veröffentlicht. Mit dem von der SWK im Dezember 2023 vorgelegten Gutachten [„Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht“](#) wird nun eine längerfristige Perspektive entwickelt. Im Gutachten werden vier grundlegende Themenbereiche adressiert:

- (1) Optimierung von Prognosen zum Lehrkräfteeinstellungsangebot und -bedarf sowie zum Potenzial an Bewerber\*innen für ein Lehramtsstudium,
- (2) Gewinnung von Studierenden, Sicherung von Studienerfolg und Optimierung von Studienverläufen in der universitären Lehrkräftebildung und im Vorbereitungsdienst,
- (3) Organisation und Gestaltung einer wissenschaftsbasierten Qualifizierung von Lehrkräften für den Erwerb professioneller Kompetenzen in der ersten und zweiten Phase,
- (4) Organisation und Gestaltung einer forschungsbasierten Fort- und Weiterbildung für eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung von Lehrkräften.

Diesen Themenbereichen ordnet die SWK die folgenden Maßnahmen zu:

Daten zu Studienanfänger\*innen im Lehramtsstudium verlässlich erheben, Lehrkräftebedarf und -angebot in allen Ländern bedarfsgerecht und vergleichbar modellieren; Studienberechtigte, insbesondere nichttraditionelle Zielgruppen, gezielt für ein Lehramtsstudium ansprechen, vor allem für die vom Mangel betroffenen Fächer und Schulformen (u. a. Aufsetzen einer bundesweite Werbekampagne zu Zugangswegen in das Lehramt); eine rechtlich abgesicherte, zuverlässige Datengrundlage zu möglichst bundesweit abgestimmten zentralen Indikatoren des Studienerfolgs schaffen, um systematisch strukturelle und hochschuldidaktische Handlungsbedarfe zu identifizieren sowie gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende zu etablieren; Lehrkräftebildung in den Universitäten auf Leitungsebene sichtbar verankern und die strategische Rolle von Zentren für Lehrkräftebildung bzw. Schools of Education als wirkmächtige Einrichtungen (z. B. bei Berufungsverfahren, Mittelverteilung) mit Forschungsauftrag und professoraler Leitung stärken sowie angemessen ausstatten; wissenschaftsbasierten, qualifizierten zweiten Weg in den Lehrkraftberuf eröffnen (inklusive entsprechender Master of Education); Angebote der Lehrkräftefortbildung zu einem forschungsbasierten und bedarfsorientierten Fortbildungssystem weiterentwickeln; Weiterbildungen und Karrierewege für ein weiteres Unterrichtsfach bzw. sonderpädagogische Förderschwerpunkte sowie für Leitungs- und Assistenzfunktionen in Schule und Unterricht ausbauen.

**[14]** Mit der [„Stellungnahme zum Fachkräftenotstand an Schulen und zu den von der SWK vorgelegten Empfehlungen“](#) kritisiert der „Bildungsrat von unten!“ (BVU) im Januar 2024 die Stellungnahme der [SWK \(01/2023\)](#) als verkürzt und zu stark auf Mehrbelastungen der Bestandslehrkräfte fokussiert. In der Stellungnahme des BVU werden Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel vorgeschlagen, die größtenteils an die Empfehlungen des [Monitor Lehrkräftebildung \(06/2023\)](#), des [Wissenschaftsrats \(07/2023\)](#) sowie die des Stifterverbands ([07/2023](#) und [11/2023](#)) anknüpfen:

Zunächst fordert der BVU eine länderübergreifende, bedarfsgerechte Kapazitätsplanung. Weiterhin müssten neben den Lehrkräften auch alle anderen schulischen Berufsgruppen in der Personalbedarfsplanung berücksichtigt und pädagogisches wie nichtpädagogisches Personal substantiell ausgebaut werden.

Die Studienerfolgsquote müsse deutlich verbessert, die Schwundquote verringert und die universitäre Lehramtsausbildung in Pilotprojekten zugunsten der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften geöffnet werden. Weiterhin sei der Quereinstieg mit berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst als alternativer Zugang zum Lehramt zu verstetigen und länderübergreifend mit einheitlichen, wissenschaftsbasierten Qualitätsstandards zu unterlegen, während für den Seiteneinstieg ohne berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst die Option einer Weiterqualifizierung zur Verfügung gestellt werden müsse. An den Hochschulen sei zudem die vom Wissenschaftsrat empfohlene Strukturveränderung zu Lehramts-Organisationseinheiten mit Fakultätsstatus umzusetzen. Des Weiteren müsse die Lehrkräftebildung stärker phasenübergreifend ausgestaltet werden, insbesondere zwischen der ersten und zweiten Phase habe eine Verschränkung zu erfolgen bis hin zu einer schlussendlichen Integration der zweiten in die erste Phase. Regulär ermöglicht werden sollten langfristig auch Ein-Fach-Lehrkräfte.

Der BVU spricht sich darüber hinaus für eine Kürzung der Stundentafel und die Straffung von Unterrichtsinhalten aus, da diese Maßnahmen dem Lehrpersonenmangel am schnellsten und effektivsten entgegenwirken würden. Um angesichts bisher nicht hinreichend sichtbarer Überstunden die tatsächlichen Bedarfe transparent zu machen und den durch Mehrarbeit verursachten Belastungsdruck abzubauen, müsse die Arbeitszeit schulischer Lehr- und Fachkräfte künftig vollständig erfasst werden, mahnt der BVU in seiner Stellungnahme an.

**[15]** Im Januar 2024 erscheinen ebenfalls die [„GEW-Eckpunkte für die Reform der Lehrer\\*innenbildung in Zeiten des Fachkräftemangels“](#). Der Beitrag ist als Reform der Lehrpersonenbildung im Kontext des Fachkräftemangels zu verstehen und enthält zehn Eckpunkte einer Reform der Lehrer\*innenbildung: Nach Auffassung der GEW müssen 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. Die GEW fordert weiterhin zu einer Sicherung bzw. einem Ausbau der Studienplätze in der Lehrer\*innenbildung sowie einem Ausbau der Kapazitäten im Vorbereitungsdienst auf. Die Studienerfolgsquoten müssten verbessert und eine Reduktion der Studienabbruchquote erzielt werden. Die GEW fordert darüber hinaus eine Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes, z. B. durch den Ausbau der Ausbildungskapazitäten in der zweiten Phase sowie eine Anhebung der Vergütung von Referendar\*innen.

Außerdem spricht sich die GEW für eine Stufenlehrer\*innenbildung mit zwei Lehrämtern aus: Primarstufe einschließlich Orientierungsstufe für die Klassenstufen 1 bis 6 sowie Sekundarstufe für die Klassenstufen 5 bis 13.

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 u. Ä., müssen laut GEW verbindlich in den Curricula der Lehrkräftebildung verankert werden. Quer- und Seiteneinsteigende müssten zudem Rechtsanspruch auf eine berufsbegleitende und vom Arbeitgeber finanzierte Qualifizierung für ein Lehramt unter Beteiligung der Universitäten erhalten. Der so erlangte Abschluss müsse dann gleichwertig mit dem Abschluss des Regelweges sein.

Fort- und Weiterbildungen der Berufseinstiegs- wie auch dritten Phase müssten qualitativ hochwertig, staatlich finanziert und gebührenfrei sein sowie mit Freistellung innerhalb der Arbeitszeit unter Einbeziehung der Unterrichtszeit wahrgenommen werden können.

**[16]** Die von Mark Rackles (von 2011 bis 2019 Staatssekretär für Bildung in Berlin, seit 2019 freiberuflicher Berater und Publizist im Bereich Bildungswesen) durchgeführte Studie [„Neue Lehrkräfte braucht das Land. Herausforderungen und Handlungsempfehlungen für die Lehrkräfteausbildung in Deutschland 2024.“](#), herausgegeben im Februar 2024 von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, stellt zunächst die Lehramtstypen und Strukturmerkmale des Systems Lehrkräftebildung in Deutschland dar und bespricht die heterogene Ausgestaltung der Lehrämter in den Bundesländern. Es folgt eine ausführliche Auswertung und Diskussion von Beiträgen zu den Herausforderungen im Kontext von Lehrkräftemangel und -bildung mit Fokus auf eine Einordnung der Empfehlungen von Stifterverband ([Juli 2023](#) & [November 2023](#)), [Wissenschaftsrat \(Juli 2023\)](#) und [SWK \(vor allem Dezember 2023\)](#).

Als Themenschwerpunkte identifiziert Rackles für seine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Reformvorschlägen das universitäre Ausbildungsprivileg, die institutionelle Verortung der Lehrkräftebildung innerhalb der Universität, die Organisation und Effizienz des Lehramtsstudiums, die curriculare Ausgestaltung, phasenübergreifende Aspekte sowie Steuerungsfragen. Es schließt ein Exkurs zum [SWK-Gutachten aus Dezember 2023](#) an, das laut Rackles zwar eine Reihe positiv zu bewertender Ansätze enthalte, gleichzeitig jedoch auch Schwächen aufweise: Für das Gutachten erfassten fast ausschließlich Akteur\*innen der universitären Lehramtsausbildung (einseitige Zusammensetzung der SWK) die Analyse der Lehramtsausbildung, was zu einer relativ kompromisslosen Verteidigung des universitären Status quo führe, so Rackles. Er formuliert abschließend 10 Handlungsempfehlungen:

(1) Das universitäre Privileg in der Lehramtsausbildung wird zugunsten der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) beendet. Die HAW sind als gleichwertige Leistungsträger in der Hochschullandschaft anzuerkennen.

(2) Das Doppelsystem der Ausbildung mit Staatsexamen und nach dem Bachelor-Master-Modell (BA/MA) sollte zugunsten des BA/MA aufgelöst werden (Ausbildung im Umfang von 300 Leistungspunkten).

(3) Die Schools of Education bzw. Zentren für Lehrkräftebildung an den Universitäten sind zu Fakultäten auszubauen.

(4) Die lehramtsbezogenen Studiengänge sollten sich nicht mehr an den Schularten orientieren, sondern an den Schulstufen.

(5) Die Ausbildung im Bachelor sollte lehramtsbezogen erfolgen, hinsichtlich der Schulart zu Beginn jedoch offen (polyvalent) sein.

(6) Die Abkehr der verpflichtenden Zwei-Fach-Struktur und die Ausbildung in einer Fachwissenschaft sollten auch für das Regelstudium geprüft werden. Empfehlenswert sei hier die Integration berufsfeldrelevanter Querschnittsthemen wie Digitalisierung und Inklusion.

(7) Die Weiterbildung (dritte Phase) sollte systematisch mit der universitären Ausbildung (erste Phase) verknüpft werden und regelhaft einen Weiterbildungsmaster für die Unterrichtsbefähigung in einem Fach vorsehen. Damit könnten sowohl Ein-Fach-Lehrkräfte berufsbegleitend die Unterrichtsbefähigung für ein zweites Fach erwerben als auch Quereinsteigende qualifiziert werden.

(8) Die Vorgaben der KMK (Standards für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken) sind so zu ändern, dass lehramtsbezogene Lehrveranstaltungen die Regel sind. Der explizite Verzicht auf „durchgängig eigene lehramtsbezogene Lehrveranstaltungen“ in den aktuellen Vorgaben gewährleistet in der Studienpraxis nicht den notwendigen Berufsfeld- und Lehramtsbezug, so Rackles. Dies gelte insbesondere für die MINT-Fächer.

(9) Perspektivisch sollte die Lehramtsausbildung einphasig erfolgen und den bisherigen Vorbereitungsdienst in das Studium integrieren.

(10) In der fragmentierten Lehramtsausbildung ist erheblich mehr Steuerung auf allen Ebenen notwendig (Abstimmung zwischen den Ländern, zwischen Ländern und Hochschulen als auch universitätsintern).

**[17]** Im März 2024 kommt es zum Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) [„Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung“](#). In ihrem Konzept gibt die KMK zu bedenken, dass Steuerungsmaßnahmen der Hochschulen, wie z. B. der Ausbau von Kapazitäten in den Lehramtsstudiengängen, deutlich zeitversetzt wirkten. Daher bedürfe es zeitnaher Maßnahmen, die kurz- und mittelfristig wirksam werden könnten. Diese sollten inhaltlich und strukturell anschlussfähig zur grundständigen Lehrkräftebildung sein und Anerkennung zwischen den Ländern gewährleisten. An die wissenschaftlichen Empfehlungen des [Wissenschaftsrats \(07/2023\)](#) und die der [SWK \(12/2023\)](#) anknüpfend sollen laut KMK folgende zusätzliche Maßnahmen je nach länderspezifischem Bedarf ermöglicht werden, um neue Zielgruppen für die Lehrkräftebildung zu erschließen:

- (1) Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften,
- (2) Duales Lehramtsstudium,
- (3) Quereinstiegs-Masterstudium.

**[18]** Die Expertise [„Lehrer:innenbildung in Deutschland im Jahr 2024: Status quo und Entwicklungen der letzten Dekade“](#) der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die ebenfalls im März 2024 erscheint, reflektiert zunächst die Entwicklungen in der Lehrkräftebildung seit 2013/2014, bevor eine Darstellung des Systems Lehrkräftebildung im Jahr 2024 anschließt, die umfassend die verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung, die unterschiedlichen Lehramtstypen, Studien(zu)gänge und -strukturen, Wege in den Lehrberuf,

den Vorbereitungsdienst sowie die Themen des Berufseinstiegs wie auch Fort- und Weiterbildungsangebote in den einzelnen Bundesländern in den Blick nimmt.

Anschließend werden die zentralen Entwicklungen und Trends in der Lehrer\*innenbildung für den Zeitraum von 2013 bis 2024 systematisch zusammengefasst.

Die GEW kritisiert in ihrer Expertise u. a. die [SWK-Stellungnahme \(01/2023\)](#) und das [SWK-Gutachten \(12/2023\)](#) und fordert einen Ausbau der Studien-, Ausbildungs- und Betreuungskapazitäten, bessere Studien- und Ausbildungsbedingungen, eine verbesserte Verzahnung von Theorie und Praxis, die Qualifizierung der Quer- und Seiteneinsteiger\*innen (Anspruch auf Nachqualifizierung und später gleiche Bezahlung) sowie eine Stärkung der Fort- und Weiterbildung. Die GEW macht sich außerdem für duale Masterstudiengänge als zweiten Weg in den Lehrkräfteberuf stark, zudem solle der Vorbereitungsdienst in das Studium integriert werden. Es brauche weiterhin ein Recht jeder Lehrperson auf eine qualitativ hochwertige und staatlich finanzierte Fortbildung. Im Schlusskapitel formuliert die GEW vier grundlegende Handlungsempfehlungen zur Lehrer\*innenbildung in herausfordernden Zeiten:

(1) Wissenschaftsbasierung als Kernelement: Die Wissenschaftsbasierung der Lehrpersonenbildung ist von entscheidender Bedeutung, um (zukünftigen) Lehrkräften eine pädagogisch, fachlich und fachdidaktisch angemessene Grundlage für ihre pädagogische Praxis zu bieten, so die GEW.

(2) Berufslanges und phasenübergreifendes Verständnis von Professionalisierung: Lehrpersonen müssen die Möglichkeit haben, sich in verschiedenen Phasen ihrer Berufstätigkeit fort- und weiterzubilden, um den sich ständig wandelnden Anforderungen im Bildungsbereich gerecht zu werden, äußert sich die GEW. Dieser ganzheitliche Ansatz zur Professionalisierung fördere die berufliche Entwicklung und die Qualität des Unterrichts.

(3) Förderung und Begleitung von Professionalisierungsprozessen lernender Erwachsener: Es sei sicherzustellen, dass Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken sowie Praxisphasen weitestgehend parallel studiert werden können. Durch gezielte Unterstützung, wie etwa Mentoring, Coaching, kollegiale Beratung oder Angebote der Fort- und Weiterbildung, könnten Lehrpersonen ihre pädagogischen, fachlichen und fachdidaktischen Fähigkeiten erweitern und die Herausforderungen des sich wandelnden Berufsfeldes besser bewältigen.

(4) Ausrichtung der Lehrkräftebildung an den Bildungsbedürfnissen der Schüler\*innen: Laut GEW ermöglicht es eine bedarfs- und subjektorientierte Perspektive den Lehrpersonen, die heterogenen Lernvoraussetzungen der Schüler\*innen wahrzunehmen und auf diese pädagogisch-didaktisch einzugehen. Die Sensibilisierung (angehender) Lehrkräfte für die Vielfalt der sozialisationischen Bedingungen, Lernvoraussetzungen und Lernstände fördere einen inklusiven Unterricht, der auch zum Abbau von Bildungsungleichheiten im Schulsystem beitragen könne.

**[19]** Im Mai 2024 veröffentlicht der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) das Positionspapier [„Qualitativ hochwertige Lehrkräftebildung in Zeiten des Lehrkräftemangels“](#). Der gewerkschaftliche Dachverband betont darin die zentrale Bedeutung der Qualifikation und Kompetenzen von Lehrkräften, da diese den Werdegang ihrer Schüler\*innen nachhaltig beeinflussen würden.

Insofern spricht sich der dbb gegen eine Aufweichung und eine „damit verbundene Qualitätsabsenkung“ der Lehrkräftebildung aus und appelliert für die Qualitätssicherung und perspektivische Qualitätssteigerung in der Lehrer\*innenbildung.

So seien die Studienkapazitäten zu erhöhen, die Attraktivität des Lehramtsstudiums zu steigern, Coaching-, Mentoring- und Beratungsangebote während des Studiums auszubauen und die zweiphasige Lehrkräftebildung beizubehalten. Während des Vorbereitungsdienstes seien Hospitationsphasen und der Unterricht unter Anleitung zu stärken und zu schützen. Erst nach der angemessenen Partizipation an diesen Phasen könne eigenverantwortlich Unterricht gestaltet werden. Ferner seien die Bezüge während des Vorbereitungsdienstes zu erhöhen, der bedarfsdeckende Einsatz der Referendar\*innen abzulehnen und eine professionelle Unterstützung durch hochqualifizierte und dafür mit ausreichenden zeitlichen Kapazitäten ausgestattete Ausbildungslehrkräfte sicherzustellen.

Für die dritte Phase solle ein forschungsbasiertes und bedarfsorientiertes Fortbildungsangebot entwickelt und jeder Lehrperson zugänglich gemacht werden, so der dbb. Lehrkräfte seien für Fort- und Weiterbildungszeiten freizustellen und diese in der geregelten Arbeitszeit zu verankern. Weiterhin verweist der dbb hinsichtlich Quer- und Seiteneinstieg auf die Notwendigkeit einer zeitlichen Begrenzung dieser Maßnahme. Nicht grundständig ausgebildete Lehrkräfte müssten zwingend weiterqualifiziert werden, während Lehrkräfte, die zunächst nur ein Fach unterrichten, nachträglich oder berufsbegleitend die Qualifikation für den Unterricht von zwei Fächern erlangen müssten, fordert der dbb.

**[20]** Mit ihrem Beschluss [„Gestaltung von zusätzlichen Wegen ins Lehramt“](#) vom 13. Juni 2024 bestätigt die Kultusministerkonferenz (KMK) die Umsetzung ihres im März 2024 beschlossenen Konzepts [„Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung“](#), mit dem entsprechend länderspezifischem Bedarf neue Zielgruppen für den Lehrkraftberuf gewonnen werden sollen. Die drei benannten zusätzlichen Wege eröffnen ergänzend zur grundständigen Lehrkräftebildung Optionen, um eine vergleichbare oder gleichwertige Qualifikation für den Lehrkräfteberuf zu erreichen:

(1) Quereinstiegs-Masterstudiengänge (Q-Master) in zwei Fächern: Gemäß KMK sind Quereinstiegs-Masterstudiengänge (Q-Master) wissenschaftsbasierte, an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen eingerichtete, nichtkonsekutive Studiengänge in i. d. R. mindestens zwei Fächern für alle Lehramtstypen mit dem Abschluss Master of Education. Sie bauen auf einem nicht lehramtsbezogenen Hochschulabschluss auf und beziehen sich auf besondere Bedarfsbereiche. Die Studiengänge weisen grundsätzlich einen Umfang von 120 ECTS-Punkten auf und umfassen mindestens fachdidaktische Inhalte des ersten Faches, fachwissenschaftliche und -didaktische Studieninhalte des zweiten Faches, die Bildungswissenschaften und schulpraktische Anteile. An das Studium schließt sich ein mindestens zwölfmonatiger Vorbereitungsdienst an, wie die KMK ausführt.

(2) Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften: Die Qualifizierung zu Ein-Fach-Lehrkräften umfasst entweder den Quereinstieg in einen Studiengang mit dem Abschluss Master of Education bzw. Erste Staatsprüfung an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen oder den direkten Zugang in einen Vorbereitungsdienst in einem Fach im Sinn eines sog. Doppelfaches oder in einem unterrichtsrelevanten Fach mit ergänzenden Studieninhalten, die der professionsbezogenen Profilierung (z. B. Vertiefung im Fach, Querschnittskompetenzen) dienen, wie die KMK in ihrem Beschluss angibt.

(3) Duales Studium: Ein Studiengang wird als „dual“ bezeichnet, wenn die Lernorte (mindestens Hochschule und ein Kooperationspartner) systematisch sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sind, so die KMK. Erste und zweite Phase der Lehrkräftebildung müssten nicht nacheinander stattfinden, sie könnten auch miteinander verbunden und/oder zeitlich verschränkt werden. Die Lehramtsbefähigung wird weiterhin mit einer (Zweiten) Staatsprüfung nach Abschluss beider Phasen erworben, beschließt die KMK. Eine Reduktion der Ausbildungszeiten könne durch die Einbeziehung des Vorbereitungsdienstes in den Studienumfang des Masterstudiums ermöglicht werden. Dabei sei der Mindeststudienumfang gemäß Rahmenvorgaben zuzüglich des Mindestumfangs des Vorbereitungsdienstes von 12 Monaten einzuhalten.

Die beschriebenen Maßnahmen sollen hinsichtlich Zielerreichung und Wirkung evaluiert werden. Betrachtet werden sollen dabei mindestens drei Absolvent\*innenjahrgänge bis zum Eintritt in den Beruf, wobei die zu beobachtende Zeitspanne je nach Maßnahme fünf bis acht Jahre umfassen solle, konkretisiert die KMK.

[Eine chronologische Darstellung \(Zeitstrahl\) der zwischen März 2020 und Juni 2024 veröffentlichten Papiere und der darin enthaltenen wichtigsten Handlungsempfehlungen finden Sie hier \(PDF\).](#)

*Anna Maria Hengst,  
DMV-Netzwerkbüro Schule–Hochschule,  
netzwerkbuero[at]mathematik.de*