

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT  
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage des Abgeordneten MUDr. PhDr. / Univ.Prag Jozef Rakicky (fraktionslos)

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung

**Aktuelle Lage und Zukunft der niedersächsischen Lehrerschaft**

Anfrage des Abgeordneten MUDr. PhDr. / Univ.Prag Jozef Rakicky (fraktionslos), eingegangen am 02.05.2025 - Drs. 19/7166,  
an die Staatskanzlei übersandt am 08.05.2025

Antwort des Niedersächsischen Kultusministeriums namens der Landesregierung vom 12.06.2025

**Vorbemerkung des Abgeordneten**

Aus einem Bericht des Portals T-Online von Ende Januar 2025 geht hervor, dass der Lehrermangel in Niedersachsen trotz positiver Einstellungstendenz weiterhin eine Herausforderung darstellt.<sup>1</sup> Trotz der Einstellung von rund 530 zusätzlichen Lehrkräften im Vergleich zum Vorjahr sei weiterhin ein Mangel feststellbar. Die Unterrichtsversorgung liege wie bereits 2023 bei 96,9 %. Zwar habe sich die Lehrer-Schüler-Relation leicht verbessert - auf 1,69 Lehrerstunden pro Schüler statt 1,67 -, doch werde der Sollwert von 1,74 Stunden weiterhin verfehlt. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler sei zuletzt um etwa 4 600 gestiegen, was auf höhere Geburtenraten sowie auf Migration zurückzuführen sei.

Zudem seien die Anforderungen an die Schulen deutlich gestiegen: Inklusion, Ganztagsschulbetrieb und verstärkte Sprachförderung binden zunehmend zusätzliche Ressourcen. Während 2024 insgesamt 2 296 neue Lehrkräfte eingestellt wurden, verließen 1 764 den Schuldienst. Auch Anfang 2025 seien viele offene Stellen noch unbesetzt: Von 1 160 ausgeschriebenen Positionen konnten bis Februar nur 863 besetzt werden.

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Immer größer werdende Herausforderungen (steigende Schülerzahlen, Altersstruktur der Lehrkräfte) sowie u. a. auch die Erhöhung der Stundentafel an den Grundschulen und die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung an Grundschulen ab 2026 (GaFöG) führen zu einem erhöhten Einstellungsbedarf in den nächsten Jahren.

Ziel der Landesregierung ist es, die Versorgung mit Lehrkräften landesweit nachhaltig zu sichern. Die Sicherstellung einer bestmöglichen Lehrkräfteversorgung an allen Schulformen hat hohe Priorität.

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Kultusministerium (MK) mit der Strategie „Weg der 1000 Schritte“ einen umfassenden und systematischen Ansatz zur Stabilisierung und nachhaltigen Verbesserung der Unterrichtsversorgung. Die Strategie bündelt Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Lehrkräften, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zum verstärkten Einsatz von unterstützendem Personal sowie zur gezielten Qualifizierung und Weiterbildung.

Zentrales Element ist ein kontinuierlicher Dialog mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren im Rahmen des „Dialogprozesses Fachkräftegewinnung“. Dieser dient der gemeinsamen Entwicklung wirksamer Handlungsansätze, der Identifikation struktureller Hemmnisse sowie deren schrittweiser Überwindung.

---

<sup>1</sup> [https://www.t-online.de/region/hannover/id\\_100581008/niedersachsen-lehrermangel-das-ist-der-aktuelle-stand.html](https://www.t-online.de/region/hannover/id_100581008/niedersachsen-lehrermangel-das-ist-der-aktuelle-stand.html)

Der „Weg der 1000 Schritte“ ist als langfristig angelegte Gesamtstrategie konzipiert, die sich aus bereits umgesetzten, aktuell in der Diskussion befindlichen sowie perspektivisch geplanten Maßnahmen zusammensetzt. Ziel ist es, die Qualität schulischer Bildung auch unter herausfordernden Rahmenbedingungen zu sichern und die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems nachhaltig zu stärken.

Grundlage für die bedarfsgerechte Verteilung der Einstellungsmöglichkeiten ist ein Abgleich zwischen Lehrkräfte-Ist-Stunden und Lehrkräfte-Soll-Stunden aus der geprüften Erhebung der Unterrichtsversorgung und aus den gemeldeten Prognosewerten zu einem konkreten Einstellungstermin. Nach Berücksichtigung der voraussichtlich zu einem Schulhalbjahr ausscheidenden Lehrkräfte werden den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB) schulformbezogen entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die RLSB weisen mit Blick auf die Lehrkräfteversorgung mit den Vor-Ort-Kenntnissen den eigenverantwortlichen Schulen bedarfsgerecht Einstellungsmöglichkeiten zu.

Die Höhe der Zuweisung von Einstellungsmöglichkeiten richtet sich nach den vorhandenen regional-spezifischen Bedarfen sowie den konkreten Fachbedarfen. Bei der Stellenzuweisung für die unterschiedlichen Schulformen sind zudem schulorganisatorische Veränderungen zu berücksichtigen.

**1. Wie hoch war die durchschnittliche Unterrichtsversorgung (in Prozent) an allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen jeweils in den letzten zehn Jahren (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?**

Stichtag	Schülerinnen und Schüler	Lehrkräfte-Soll-Stunden	Lehrkräfte-Ist-Stunden	Soll-Std. pro Schüler	Ist-Std. pro Schüler	UV in %
2012	830.816	1.263.024	1.287.988	1,520	1,550	102,0%
2013	815.082	1.284.470	1.296.789	1,576	1,591	101,0%
2014	802.121	1.298.579	1.311.599	1,619	1,635	101,0%
2015	792.428	1.310.260	1.303.136	1,653	1,644	99,5%
2016	793.585	1.337.868	1.323.056	1,686	1,667	98,9%
2017	785.758	1.341.619	1.323.728	1,707	1,685	98,7%
2018	776.608	1.329.450	1.321.840	1,712	1,702	99,4%
2019	768.276	1.333.672	1.328.862	1,736	1,730	99,6%
2020	785.200	1.356.100	1.343.117	1,727	1,711	99,0%
2021	787.359	1.373.340	1.338.181	1,744	1,700	97,4%
2022	812.412	1.397.346	1.345.410	1,720	1,656	96,3%
2023	821.376	1.418.514	1.374.144	1,727	1,673	96,9%
2024	825.744	1.435.170	1.391.126	1,738	1,685	96,9%

Zum Stichtag 15.08.2024 ist eine landesweite durchschnittliche Unterrichtsversorgung von 96,9 % erreicht worden. Damit konnte trotz weiterer Belastungen der Wert aus dem vorhergehenden Schuljahr 2023/2024 gehalten werden.

Die Lehrkräfte-Ist-Stunden haben im Jahr 2024 einen vorläufigen Höchstwert seit 2012 erreicht.

Der Quotient Ist-Stunden je Schülerin oder Schüler (einschließlich der kapitalisierten Lehrkräftestunden) erreichte 2024 einen Wert von 1,685. Nur in den Jahren 2018 (1,702), 2019 (1,73), 2020 (1,711) und 2021 (1,7) konnte jeweils ein höherer Quotient erzielt werden. Im Vergleich mit 2023 (1,673) konnte eine Verbesserung erzielt werden.

Folgende sich wesentlich auswirkende Faktoren haben zum erreichten Unterrichtsversorgungsgrad zum Stichtag 15.08.2024 beigetragen:

- Wiederholte Einstellung einer höheren Anzahl von Lehrkräften, als aus dem aktiven Schuldienst ausgeschieden sind. Hinzu kommen freiwillige kurzfristige Teilzeiterhöhungen und weitere bestetete Personalmaßnahmen.
- Anstieg der Schülerinnen- und Schülerzahl an den öffentlichen allgemeinbildenden Schulen. Maßgeblich hierfür sind in erster Linie die steigenden Geburtenzahlen seit 2014, aber auch Auswirkungen des flexiblen Einschulungsalters (verspätete Einschulungen der im Jahr 2023

schulpflichtig gewordenen Kinder). Demgegenüber steht ein leichter Rückgang der Anzahl der Schülerinnen und Schüler (SuS) an den öffentlichen weiterführenden Schulen ohne Förderschulen. An den öffentlichen Förderschulen ist ein Anstieg der Schülerinnen- und Schülerzahl insbesondere an Förderschulen in den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung und emotionale und soziale Entwicklung zu verzeichnen.

- Erweiterung von Förderschulen durch die Schulträger um neue Förderschulzweige mit vergleichsweise niedrigen Klassenteilern und geringen Schülerzahlen je Schuljahrgang.
- Erhöhung der Stundentafel im Primarbereich um insgesamt drei Stunden: Mit Beginn des Schuljahres 2024/2025 hat die Phase zur Umsetzung der Erhöhung der Stundentafel im Primarbereich begonnen. Im Schuljahr 2024/2025 erhalten alle Klassen im 1. Schuljahrgang jeweils eine Stunde mehr.
- Einführung des Faches Informatik als Pflichtfach im 9. Schuljahrgang.
- Mehrbedarf durch Anstieg der Zusatzbedarfe (Ganztag, Inklusion, Sprachförderung, etc.).
- Entlastung der Grundschulleitungen: Grundschulleitungen erhalten seit dem 01.02.2021, zzt. befristet bis 31.07.2027, eine zusätzliche Entlastung der Unterrichtsverpflichtung im Umfang von vier Jahreswochenstunden je Schule.

**2. Wie viele Lehrkräfte haben in Niedersachsen in den letzten zehn Jahren vor Erreichen des Renten- oder Pensionsalters den Schuldienst verlassen (bitte differenzieren nach Grund des Ausscheidens, insbesondere aus gesundheitlichen Gründen, sowie nach Status als Beamte oder Angestellte)?**

Für die Beantwortung der Frage wurden die Daten der Lehrkräfte an niedersächsischen Schulen aus der Software „Personalmanagementverfahren“ (PMV) herangezogen. Ausgewertet wurden die in den betroffenen Kalenderjahren (2015 bis 2024) vorzeitig ausgeschiedenen Lehrkräfte.

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Beamte</b>	gesundheitliche Gründe (x)	477	467	451	400	349	306	366	461	441	358
	sonstige Gründe	2.409	2.399	2.017	2.001	1.660	1.690	1.660	1.547	1.425	1.188
<b>Angestellte</b>	gesundheitliche Gründe (x)	1	2	16	27	28	27	22	20	20	19
	sonstige Gründe	285	342	332	303	325	228	230	210	199	196
<b>Summe Beamte und Angestellte</b>		<b>3.172</b>	<b>3.210</b>	<b>2.816</b>	<b>2.731</b>	<b>2.362</b>	<b>2.251</b>	<b>2.278</b>	<b>2.238</b>	<b>2.085</b>	<b>1.761</b>

Die Gründe des Ausscheidens können der folgenden Übersicht entnommen werden.

Kategorie	gesundheitliche Gründe
<b>vorzeitiger Ruhestand</b>	
Versetzung in den Ruhestand auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze (nach Vollendung d. 60. Lebensj.)	
Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	x
<b>vorzeitige Rente</b>	
Abschlagsfreie Rente wegen Vollendung des 63. Lebensjahres	
Altersrente für besonders langjährig Versicherte (ab 2012)	
Altersrente für langjährig Versicherte	
Rente wegen dauerhaft verminderter Erwerbsfähigkeit	x
<b>Kündigung</b>	
Arbeitsgerichtliche Entscheidung	
Auflösungsvertrag	
Außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitnehmers	
Beendigung aufgrund (amts-)ärztlichen Gutachtens	x
Entfernung aus dem Beamtenverhältnis	
Entlassung auf eigenen Antrag	

Kategorie	gesundheitliche Gründe
Entlassung eines Beamten auf Probe wegen mangelnder Bewährung	
Entlassung eines Beamten wegen Dienstunfähigkeit	x
Entlassung kraft Gesetzes	
Ordentliche Kündigung seitens des Arbeitnehmers	
Verlust der Beamtenrechte	
<b>Wechsel Bundesland</b>	
Versetzung in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Dienstherrn	
<b>Tod</b>	
Ableben während des Arbeitsverhältnisses	x
Ableben während des Dienstverhältnisses	x

**3. Wie viele offene Stellen für Lehrkräfte bestanden jeweils zu Beginn der Schuljahre in den letzten zehn Jahren (bitte nach den Schulformen Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Förderschule, Gesamtschule auflisten)?**

Der Lehrkräftearbeitsmarkt ist in Niedersachsen wie auch bundesweit nach wie vor durch ein deutliches Ungleichgewicht gekennzeichnet. Die Bewerbungslage ist weiterhin asymmetrisch. Es ist aber in Niedersachsen wiederholt gelungen, in den Einstellungsverfahren allgemein mehr Lehrkräfte für den niedersächsischen Schuldienst zu gewinnen, als zeitgleich Lehrkräfte aus dem niedersächsischen Schuldienst ausgeschieden sind. Aufgrund der erfolgreichen Einstellungsverfahren zu den letzten Einstellungsterminen mit einer jeweils deutlich positiven Bilanz gegenüber der Anzahl der ausscheidenden Lehrkräfte ist es gelungen, die Lehrkräfte-Ist-Stunden landesweit auf ein Maximum anzuheben.

Das Beschäftigungsvolumen (BV) für das lehrende Personal im Bereich der öffentlichen allgemeinbildenden Schulen ist vollumfänglich ausgelastet.

Für die Veranschlagung des BV für Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen (Kap. 0710 - Kapitel 0718) wird ein Gesamt-BV ermittelt und im Haushaltsplan dargestellt. Eine Verteilung auf die Kapitel findet nicht statt. Aus diesem Grunde lässt sich nicht ermitteln, wie viele „offene Stellen“ bzw. BV für Lehrkräfte jeweils zum Schuljahresbeginn an den einzelnen Schulformen bestanden. Weder durch das Personalhochrechnungssystem (PuMa) noch durch PMV lassen sich die angefragten Daten ermitteln.

**4. Wie viele Beschwerden von Eltern über Lehrkräfte wurden in Niedersachsen in den letzten zehn Jahren eingereicht (bitte nach Jahr und Schulform aufschlüsseln und angeben, wie viele davon als berechtigt oder teilweise berechtigt eingestuft wurden. Falls nicht möglich, bitte Elternbeschwerden im Sinne der Frage weiter fassen.)?**

Hierzu werden im Bereich der öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen keine strukturierten Daten erhoben, sodass der Landesregierung diesbezüglich keine Zahlen vorliegen.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass positive sowie negative Rückmeldungen in den Schulen, in den einzelnen RLSB und im MK eingehen und direkt vor Ort bearbeitet sowie beantwortet werden.

**5. Wie hoch ist der Anteil der vor Erreichen des Rentenalters ausgeschiedenen Lehrer in Niedersachsen, die sich eine Rückkehr in den Beruf vorstellen können? Welche Voraussetzungen werden dafür angegeben?**

Da im Bereich der öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen die ausgeschiedenen Lehrkräfte hierzu nicht systematisch befragt werden, liegen der Landesregierung hierzu keine Daten vor.

Im Hinblick auf die Voraussetzungen für eine Rückkehr in den Lehrkräfteberuf wird auf die Ausführungen in der Antwort der Landesregierung zu Frage 6 verwiesen.

**6. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung in den letzten zehn Jahren konkret ergriffen, um den Lehrermangel nachhaltig zu beheben (bitte nach Initiativen für Ausbildung, Quereinstieg, Rückgewinnung von Pensionären und internationalen Anwerbeprogrammen aufliedern)?**

Das MK verfolgt mit dem „Weg der 1 000 Schritte“ eine umfassende Strategie zur Verbesserung der Lehrkräfteversorgung, zur Stabilisierung der Unterrichtsversorgung sowie zur Bewältigung des Fachkräftemangels. Diese Initiative umfasst alle Maßnahmen sowohl zur Lehrkräftegewinnung als auch Bindung von Lehrkräften, einschließlich attraktiver Arbeitsbedingungen und gezielter Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme sowie zur Verbesserung des Quereinstiegs. Gleichzeitig werden schulpraktische Fragen in den Blick genommen, die Schulen dabei unterstützen sollen, auf den bestehenden Fachkräftemangel reagieren zu können. Dazu zählt auch der Einsatz von Unterstützungspersonal. Ziel ist es, die Qualität der Bildung zu sichern und die Schulen nachhaltig zu unterstützen, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels effektiv zu begegnen.

Mit Blick auf die im Rahmen dieses Weges konkret ergriffenen Maßnahmen wird auf die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung „Weg der 1 000 Schritte“ - geht Niedersachsen einen Irrweg in der Bildungspolitik?“ in der Drucksache 19/6139 verwiesen.

Über den begonnenen „Weg der 1 000 Schritte“ hinaus sind weitere Maßnahmen durch die Landesregierung umgesetzt worden:

Erleichterungen zum Quereinstieg

Die Landesregierung veröffentlichte am 03.08.2016 in einer Pressemitteilung den „17-Punkte-Aktionsplan zur Lehrkräftegewinnung“ und führt darin auf, dass der Quereinstieg an Grundschulen vereinfacht wurde, sodass auch Personen ohne klassische Lehramtsausbildung unbefristet an Grundschulen eingestellt werden können. Darüber hinaus wurden für Quereinsteigende die Zugangsvoraussetzungen für den Vorbereitungsdienst gelockert, indem die Bedarfsfachbindung entfällt und somit mehr Bewerbende zugelassen werden. Weiterhin können Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die ihre Prüfung bereits erfolgreich abgelegt haben, ihr Stundendeputat aufstocken, solange Ausbildungsbelange dem nicht entgegenstehen.

Das Lehrkräfte-Gewinnungspaket aus dem Jahr 2022 benennt die „Weiterentwicklung des Einstellungsverfahrens im Quereinstieg“, um die Einstellung von Quereinsteigenden zu beschleunigen und zu verbessern. Die Überprüfung der Bewerbungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber wurde verbessert und die konkrete Bewerbung auf Stellen kann in der zweiten Phase der ersten Auswahlrunde erfolgen.

Mit der Maßnahme „Öffnung des Quereinstiegs und Steigerung der Qualität“ wurden Veränderungen angestoßen, um mehr potenzielle Bewerbende berücksichtigen zu können und die Möglichkeit der berufsbegleitenden Qualifizierung einzurichten. Bis zu 20 Leistungspunkte pro Fach können Personen durch pädagogische Tätigkeiten oder Berufserfahrung erhalten, deren Bewerbungen zuvor aufgrund von fehlenden Leistungspunkten keine Berücksichtigung fanden. Darüber hinaus sind weitere fünf Leistungspunkte pro Fach durch eine Beurteilung der Schulleiterin oder des Schulleiters mit Eignungs- und Befähigungsaussage möglich. Personen ohne Bachelor- oder Masterabschluss wurde es ermöglicht, sich für befristete Einstellungen an Haupt-, Real- und Oberschulen sowie den Gesamtschulen im Sekundarbereich I zu bewerben, und zwar durch die Anerkennung von geeigneten Fachschulausbildungen und Meisterprüfungen als Äquivalent zum Bachelor (DQR 6).

Eine weitere Möglichkeit besteht für Personen mit Bachelor, die aber keinen Masterabschluss haben und zuvor lediglich befristet eingestellt werden konnten. Diese können berufsbegleitend, unter vollen Bezügen und einer Minderung der Unterrichtsstunden den Masterabschluss erwerben - damit erfüllen sie hinterher die Voraussetzungen für eine unbefristete Einstellung.

Ebenso erhalten Personen mit einem Masterabschluss, aus dem sich aber nur ein Unterrichtsfach zuordnen lässt, die Möglichkeit, sich berufsbegleitend für ein zweites Fach zu qualifizieren. Auch dabei erhalten die Personen die vollen Bezüge sowie eine Minderung der Unterrichtsstunden im Zusammenhang mit der Dauer dieser Maßnahme.

Zuvor abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber, die nach den geänderten Bedingungen eingestellt werden könnten, können erneut kontaktiert werden, um ihnen ein Einstellungsangebot zu unterbreiten. Darüber hinaus findet eine engere Verzahnung von schulischer Ausbildung und der Ausbildung im Studienseminar statt, im Hinblick auf die Qualifizierung der direkten Quereinsteigenden.

Um zu begünstigen, dass bei Bewerbungen aus dem Ausland die Quote der Anerkennung auf mindestens 50 % gesteigert wird, gelten für Bewerbende für den Quereinstieg mit einem ausländischen Hochschulabschluss die gleichen Erleichterungen wie für Bewerbende mit einem in Deutschland erworbenen Hochschulabschluss. Unterstützend stehen Stipendien und Blockseminare zur Verfügung.

Die „Ein-Fach-Anerkennung“ sorgt dafür, dass die Lehrkräfteausbildung aus dem Ausland grundsätzlich anerkannt wird, auch unter der Berücksichtigung, dass diese mit nur einem Fach erfolgt, als weitere Ergänzung im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren.

Für die „Weiterentwicklung der Ausbildung“ wurde die Flexibilisierung im Studium eingeführt, indem zum Wintersemester 2022/23 die Möglichkeiten der Fächerkombinationen für das Haupt- und Realschullehramt ausgeweitet wurden, sodass alle Fächer mit Ausnahme der religionspädagogischen Fächer untereinander kombinierbar sind. Ebenfalls wurde eine Flexibilisierung im Vorbereitungsdienst auf den Weg gebracht, indem der Vorbereitungsdienst Haupt- und Realschule für Studienabsolventinnen und -absolventen des Lehramts an Grundschulen und Gymnasien geöffnet wurde, ebenso der Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Grundschulen für Studienabsolventinnen und -absolventen des Lehramts an Gymnasien.

Zur Stärkung der Praxisanteile im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Grundschulen, das Lehramt an Haupt- und Realschulen sowie für das Lehramt für Sonderpädagogik wurde zum 01.08.2022 der Umfang des Ausbildungsunterrichts im ersten und zweiten Ausbildungshalbjahr um zwei Stunden erhöht, um die Ausbildung praxisnaher zu gestalten und den Schwerpunkt der Ausbildung stärker in die Schule zu verlagern. Damit erhöhte sich der eigenverantwortlich zu erteilende Unterricht um zwei Stunden im Gesamtzeitraum des Vorbereitungsdienstes. Aufgrund der Fokussierung auf die Unterrichtspraxis an der Ausbildungsschule entfiel die schriftliche Arbeit in den Studienseminaren. Darüber hinaus wurden zur Entlastung die Unterrichtsbesuche der externen Ausbilder reduziert.

Eine weitere Maßnahme, um die „Attraktivität des Vorbereitungsdienstes für das Lehramt an Haupt- und Realschulen“ zu erhöhen, war die Einführung eines Anwärtersonderzuschlags in Höhe von 20 % des zustehenden Anwärtergrundbetrags für das Haupt- und Realschullehramt und das Lehramt Sonderpädagogik für den Zeitraum vom 01.08.2022 bis zum 31.07.2025.

#### Beschäftigung von pensionierten Lehrkräften

Es wird zudem verstärkt um die Unterstützung durch Pensionäre geworben. Der Prozess der Einstellung von pensionierten Lehrkräften ist gegenüber dem regulären Bewerbungsverfahren wesentlich schlanker. Die Einstellung von pensionierten Lehrkräften wurde bereits erleichtert und beschleunigt. Ein Führungszeugnis muss nicht mehr erneut vorgelegt werden, wenn die Einstellung unmittelbar nach Eintritt in den Ruhestand erfolgt. Von einer unmittelbaren Einstellung kann ausgegangen werden, wenn die Einstellung mit oder kurz nach Beginn des auf den Ruhestandseintritt folgenden Schulhalbjahres erfolgt. Ebenso ist keine Bewerbung im Einstellungs- und Bewerbungsportal EiS-Online notwendig, wenn es sich um eine direkte Anschlussbeschäftigung an der (ehemaligen) Stammschule handelt. Für die Bewerbungsverfahren ist das Steuerungstool EiS-Online in einem so großen Flächenland wie Niedersachsen unabdingbar, um Schulen mit Vertretungsbedarf und pensionierte Lehrkräfte zusammenzuführen, die über ihre ehemalige Stammschule hinaus zur Verfügung stehen wollen.

Ferner wird für die Erstellung eines Arbeitsvertrages lediglich folgende Mindestanforderung an Unterlagen notwendig:

- Personal- und Besoldungsfragebogen,
- Erklärung zur Straffreiheit,
- gegebenenfalls ein neues Führungszeugnis, sollte keine unmittelbare Beschäftigung erfolgen.

Das Einkommen nach Erreichen der jeweiligen beamtenrechtlichen Altersgrenze wird nicht mehr auf die Versorgungsbezüge angerechnet. Die sogenannte „Hinzuverdienstgrenze“ ist entfallen.

Für den Bereich der berufsbildenden Schulen (BbS) ist Folgendes zu berichten:

In Niedersachsen werden seit 2018 Lehrkräftebedarfsprognosen im Rahmen der interministeriellen AG MK - Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) aufgestellt. Darauf aufbauend wurden in Abstimmung mit dem MWK Anpassungen in der ersten Phase der Lehrkräfteausbildung im Lehramt an berufsbildenden Schulen vorgenommen:

- Erhöhung bzw. Schaffung von Studienkapazitäten in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik und Pflegewissenschaften in Kooperation mit dem MWK und Hochschulen (Lüneburg und Osnabrück);
- Schaffung von Studienkapazitäten in der beruflichen Fachrichtung Fahrzeugtechnik in Kooperation mit dem MWK der Universität Osnabrück sowie der Hochschule Osnabrück;
- Akkreditierung des Studienmodells „Fachbachelor Master of Education“ in Kooperation mit dem MWK und Hochschulen zur Gewinnung von grundständig ausgebildeten Lehrkräften in sogenannten Mangelfachrichtungen des technischen Bereichs („SprintInG“, „Quereinstiegsmaster“) sowie in Pflegewissenschaften und Sozialpädagogik;
- Einführung der beruflichen Fachrichtung Informationstechnik in Niedersachsen im Rahmen der Novellierung der Nds. MasterVO-Lehr- und Einführung des Studiengangs an der Universität Osnabrück zum Wintersemester 2023/24;
- die Universitäten bieten verschiedene Zertifikatsstudiengänge und Module im Rahmen des Bachelor- und Masterstudienangebots im Unterrichtsfach Deutsch oder Drittfach Deutsch zu DaZ an.

In der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung entwickeln sich die Studienseminare für das Lehramt an berufsbildenden Schulen kontinuierlich weiter:

- Im November 2024 fand eine Fachtagung für alle Fachleitungen zum Thema KI in der Lehrkräfteausbildung statt.
- Derzeit wird eine online geschaltete Ringvorlesung in dem Format „Forum Fachleitung“ zu aktuellen Themen mit Referentinnen und Referenten aus Hochschulen, RLSB, BbS und MK angeboten.
- Derzeit wird das Seminarcurriculum für die Ausbildung der Lehrkräfte für Fachpraxis in einer AG neu strukturiert und aktualisiert.
- Zusatzqualifikationen für angehende Lehrkräfte für die Anforderungen im Unterricht (Deutsch/Kommunikation): Deutsch als Zweitsprache wurden implementiert.
- Distanzunterricht wird an den Studienseminaren auch in Form von neuen Formen von Unterrichtsbesuchen weiterentwickelt.

Derzeit erarbeitet eine Arbeitsgruppe im MK an Mindeststandards als Voraussetzung in den Schuldienst im Quereinstieg-BbS aus. Damit könnten sogenannte „DaZ-Lehrkräfte“ inhaltlich geprüft und direkt von den BbS eingestellt werden.

Studienseminare für das Lehramt an berufsbildenden Schulen werben auch über die Landesgrenzen hinweg für das Lehramt BbS.

- Quereinstieg:

Im Lehramt an berufsbildenden Schulen ist ein System der Qualifizierung geschaffen worden. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger werden entsprechend an den Studienseminaren, Ausbildungsschulen und zum Teil auch Hochschulen in der pädagogisch-didaktischen Qualifizierung ausgebildet. Auch hier werden entsprechende Maßnahmen ergriffen:

- Finanzierung von berufsbegleitenden Weiterbildungsstudienangeboten für den Erwerb von Studienleistungen im Rahmen der Qualifizierung von Quereinsteigenden und Teilnehmenden der Sondermaßnahmen in den Unterrichtsfächern: berufliche Informatik, Werte und Normen und Politik.
- Die Beratung der angehenden Lehrkräfte ist mit Schaffung des Fachbereichs Vorbereitungsdienst/Quereinstieg (FB VD/Q) an dem RLSB Braunschweig ausgebaut und steht im kontinuierlichen Austausch mit dem MK.

Aufgrund der generellen Problematik im Zusammenhang mit der Gewinnung von Lehrkräften ist die Abteilung Berufliche Bildung (MK) derzeit intensiv mit einer Neufassung der Regelungen zum Quereinstieg befasst. Dies erfolgt im Kontext der allgemeinen Herausforderungen bei der Gewinnung von Lehrkräften, um die Situation nachhaltig zu verbessern und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

– Rückgewinnung von Pensionären:

Den Einstellungsbedarf kennen ausschließlich die einstellenden berufsbildenden Schulen, diese schreiben entsprechend ihrer hier bestehenden Eigenverantwortung bedarfsgerecht aus. Die Bewerbungsfähigkeit und die Einstellungs Voraussetzungen von Pensionären werden durch die einstellende Schule geprüft.

– Internationale Anwerbeprogramme:

Die Anzahl an Berufsschullehrkräften, die im Ausland studiert haben ist gering, da das System der dualen Berufsausbildung in Deutschland einmalig ist. Anträge werden seit 2018 zentral beim Landesamt für Schule und Bildung in Lüneburg bearbeitet. Damit wurden die Prozesse zur Anerkennung optimiert.

#### **7. Welche wesentlichen Änderungen gab es in den letzten zehn Jahren bei den Einstellungs Voraussetzungen für Lehrkräfte in Niedersachsen (z. B. Absenkung von Qualifikationsanforderungen, Erleichterungen für Quereinsteiger, Sonderprogramme)?**

Eine Absenkung von Qualifikationsanforderungen gibt es nicht und ist nicht beabsichtigt.

Für den Bereich der berufsbildenden Schulen (BbS) ist darüber hinaus Folgendes zu berichten:

Die Grundlagen für die Einstellung von Personen auf befristete Verträge an öffentlichen BbS ergeben sich aus dem Erlass Einstellung von Lehrkräften an öffentlichen berufsbildenden Schulen ohne eine für die Unterrichtstätigkeit in Niedersachsen vorgesehene abgeschlossene Lehramtsausbildung - Quereinstieg BbS. Demnach können sich folgende Personengruppen bewerben:

Hochschulabsolventinnen und -absolventen, deren fachwissenschaftliche Ausbildung qualitativ und quantitativ

- a) mindestens einer beruflichen Fachrichtung und einem Unterrichtsfach,
- b) ausschließlich einer beruflichen Fachrichtung,
- c) zwei Unterrichtsfächern entsprechend der fachwissenschaftlichen Anforderungen für das Lehramt an Gymnasien oder
- d) ausschließlich einem Unterrichtsfach, das Bestandteil der Stundentafel an berufsbildenden Schulen ist,

zugeordnet werden kann.

Personen, die aus dem Budget der Schulen finanziert werden, haben eine befristete Beschäftigungsmöglichkeit.

Freie Lehrkräftestellen für den Theorieunterricht an einer öffentlichen berufsbildenden Schule werden ausgeschrieben. Dieses Verfahren dient der Stärkung des im Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) verankerten Leistungsprinzips, das besagt, dass jeder Zugang zu öffentlichen Ämtern basierend auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung haben soll.

Erst wenn eine freie Lehrkraftstelle für den Theorieunterricht an einer öffentlichen berufsbildenden Schule nicht mit einer grundständig ausgebildeten Lehrkraft besetzt werden kann, können Schulen ihre offene Stelle grundsätzlich mit Lehrkräften ohne abgeschlossene Lehramtsausbildung besetzen.

Für Absolventinnen und Absolventen der Fachschule oder Meisterschule ergibt sich die Möglichkeit, über den Weg der Lehrkraft für Fachpraxis in das Lehramt einzutreten. Diese Option eröffnet die Perspektive durch eine weitere Qualifizierung Theorielehrkraft werden zu können.

Die Voraussetzungen für die Einstellung ergeben sich aus § 9 Abs. 1 der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung (NLVO-Bildung).

Damit wurde in den letzten zehn Jahren der Quereinstieg auf alle Zielgruppen erweitert.

Erleichterungen für Quereinsteiger:

Bewerbende für den direkten Quereinstieg können seit 2022 qualitativ fehlende Studienleistungspunkte (LP) durch pädagogische Tätigkeiten und/oder Berufserfahrung im Umfang von 20 LP ausgleichen.

Eine mehrfache Berücksichtigung nachgewiesener Studieninhalte (LP) für verschiedene Fächer ist möglich.

Sonderprogramme:

Im Rahmen der sogenannten Sondermaßnahme besteht für Personen mit Bachelorabschluss oder Fachhochschuldiplom (ohne Lehramtsstudium) die Möglichkeit, zur Deckung des Bedarfs an Lehrkräften für alle beruflichen Fachrichtungen unter Qualifizierungsaufgaben direkt in den Schuldienst eingestellt zu werden, sofern sie nach dem Bedarf der jeweiligen Schule die erforderliche Fachkompetenz in der beruflichen Fachrichtung besitzen.

Regelungen hierzu sind im Erlass zur Sondermaßnahme zur Einstellung von Inhaberinnen und Inhabern eines Bachelorgrades oder eines Fachhochschuldiploms (Rd. Erl. d. MK vom 16.12.2021) festgelegt.

Ferner wird auf die Beantwortung der Frage 6 verwiesen.

**8. Wie hoch ist derzeit der Anteil von Lehrkräften ohne abgeschlossenes Lehramtsstudium an allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen (bitte nach Schulformen aufschlüsseln)?**

Zum Stichtag 15.08.2024 betrug der Anteil der hauptamtlichen bzw. hauptberuflichen Lehrkräfte mit Hochschulabschluss ohne Lehramt 3,6 %. Dieser Anteil umfasst Lehrkräfte im direkten Quereinstieg.

Weitergehende Daten wurden veröffentlicht und können über folgenden Link eingesehen werden: [https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/statistik/allgemein\\_bildende\\_schulen/die-niedersaechsischen-allgemein-bildenden-schulen-zahlen-und-grafiken-6505.html](https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/statistik/allgemein_bildende_schulen/die-niedersaechsischen-allgemein-bildenden-schulen-zahlen-und-grafiken-6505.html).

Auf die Tabelle 12.1, die unter dem o. a. Link abgerufen werden kann, wird verwiesen.

**9. Wie viele Stunden fielen in Niedersachsen in den letzten zehn Jahren aufgrund von Lehrermangel jährlich aus (bitte getrennt nach Schulformen und Jahr auflisten)?**

Eine Erhebung zum nicht erteilten Unterricht wird in Niedersachsen aktuell nicht durchgeführt. Gegenwärtig müssten für eine derartige Erhebung Daten zusätzlich von allen rund 2 500 öffentlichen allgemeinbildenden Schulen sowie den berufsbildenden Schulen erhoben und erfasst werden. Dies entspricht nicht dem Ziel, Schulen und Schulleitungen von bürokratischen Aufgaben zu entlasten. Eine tägliche statistische Erfassung ist vor dem Hintergrund des erheblichen Aufwands, der damit für alle Beteiligten (Schulleitungen, RLSB und MK) verbunden wäre, schwer vermittelbar.

Mit einer Erhebung des Unterrichtsausfalls kann den Herausforderungen für die Unterrichtsversorgung aus hiesiger Sicht nicht entscheidend begegnet werden. Die zur Verfügung stehenden Ressourcen werden aus Landessicht unter Berücksichtigung der Eigenverantwortlichkeit der Schule

- zur Erteilung der Unterrichtsstunden nach Stundentafel,
- zur Sicherstellung der Verlässlichkeit der Grundschulen,
- für Aufgaben der Inklusion,
- zur Durchführung von außerunterrichtlichen Ganztagsangeboten sowie

- für weitere freiwillige Zusatzangebote

effektiv eingesetzt.

Im Falle von Absenzen einzelner Lehrkräfte stellt das schuleigene Vertretungskonzept sicher, dass der Unterricht weitgehend durch andere zur Verfügung stehende (Fach-)Lehrkräfte fortgeführt wird. Auf diese Weise kann eine vertretende Lehrkraft an den vorhergehenden Unterricht anschließen und ihn thematisch fortsetzen, insbesondere dann, wenn im Vorfeld Absprachen zwischen den Lehrkräften möglich sind, z. B. im Falle planbarer Abwesenheiten. Vertretungsunterricht kann auch zur Vertiefung und Wiederholung von Basiskompetenzen genutzt werden. Schulen können entsprechende Regelungen in ihr Vertretungskonzept aufnehmen und auch entsprechende Materialien vorhalten.

Längerfristige Ausfälle von Lehrkräften, d. h. über sechs Monate, werden bei der Erhebung zur Unterrichtsversorgung erfasst und bei der Ressourcensteuerung berücksichtigt, sofern sie bereits zum Stichtag bekannt waren. Diesen Ausfällen kann u. a. mit der Möglichkeit von befristeten Vertretungsverträgen begegnet werden.

Ferner erfolgt einmal im jeweiligen Schuljahr stichtagsbezogen eine Erhebung zur Unterrichtsversorgung an allgemeinbildenden Schulen. Dabei handelt es sich um eine Erhebung der Schülerinnen-/Schüler- und Lehrkräftedaten, die für eine bedarfsgerechte Verteilung der vom Landtag bereitgestellten Lehrkräftestellen an den öffentlichen allgemeinbildenden Schulen notwendig ist.

Die Einstellung von Lehrkräften in den niedersächsischen Schuldienst erfolgt bedarfsgerecht zu zwei Terminen im Jahr.

Im Zusammenhang mit der etwaigen Erhebung von Daten zum nicht erteilten Unterricht wird auf die Entwicklung der neuen niedersächsischen Schulverwaltungssoftware NEO Niedersachsen hingewiesen, mit deren Hilfe eine zukünftige Erfassung dieser Daten unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben möglich sein könnte.

#### **10. Wie bewertet die Landesregierung die Entwicklung der Unterrichtsqualität angesichts wachsender Schülerzahlen, gesteigener Anforderungen (Inklusion, Ganztag, Sprachförderung) und anhaltenden Lehrermangels?**

Die Schulen überprüfen und bewerten gemäß § 32 Abs. 3 NSchG mindestens alle zwei Jahre den Erfolg der eigenen Arbeit. Die Verantwortung für die Gestaltung und Durchführung liegt bei der Eigenverantwortlichen Schule. Über die Grundsätze der internen Evaluation entscheidet gemäß § 38 a Abs. 3 Nr. 17 d NSchG der Schulvorstand.

Zur Unterstützung steht den Schulen ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot der RLSB sowie Fortbildungsangebote des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) und der Kompetenzzentren zur Verfügung.

Im Zuge sich verändernder Rahmenbedingungen ist es geplant, den Orientierungsrahmen Schulqualität weiterzuentwickeln, um den Lehrkräften einen Rahmen - auch für die Weiterentwicklung ihres Unterrichts - zu geben. Darüber hinaus steht den Schulen im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit das Instrument Fokusevaluation zur externen Evaluation zur Verfügung.

Des Weiteren sollen im Rahmen des laufenden Prüfauftrags VI „Prüf- und Entwicklungsauftrag zur Evaluation der prozesshaften Ausgestaltung und Implementierung des Qualitätsmanagements auf der Basis des Kernaufgabenmodells für berufsbildende Schulen in Niedersachsen (KAM-BBS)“ des Kultusministeriums fundierte Erkenntnisse über die Umsetzung des Qualitätsbereichs „Bildungsangebote gestalten“ und der Kernaufgabe „Zielvereinbarungen schließen“ des Qualitätsbereichs „Schule entwickeln“ an Berufsbildenden Schulen gewonnen werden. Nähere Ausführungen hierzu ergeben sich aus dem KAM-BBS. Alle öffentlichen berufsbildenden Schulen sind zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet.

Die Ergebnisse ermöglichen den BbS, gezielt an ihren Verbesserungspotenzialen zu arbeiten und ihre Stärken weiter auszubauen und dadurch wichtige Impulse für ihren schulindividuellen Qualitätsentwicklungsprozess zu erhalten. Gleichzeitig bietet der abschließende Bericht Handlungsempfe-

lungen und dem MK konkrete Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität und unterstützt insgesamt das Generieren von Steuerungswissen zur Weiterentwicklung berufsbildender Schulen als regionale Kompetenzzentren.

#### Sprachförderung:

Die öffentlichen allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen erhalten für die Sprachförderung von Schülerinnen und Schülern ohne ausreichende Deutschkenntnisse zusätzliche Lehrkräftestunden. Die Gesamtsumme dieser Sprachförderstunden wird jährlich neu beschlossen und bedarfsgerecht und systembezogen neu auf die Schulen verteilt. Die Gesamtsumme der zur Verfügung gestellten Sprachförderstunden für das Schuljahr 2025/2026 bleibt gegenüber dem Vorjahr mit 32 000 Stunden unverändert hoch. Diese Sprachförderstunden dienen zur Förderung von Deutsch als Zweit- und Bildungssprache und tragen damit dazu bei, dass Schülerinnen und Schüler ohne ausreichende Deutschkenntnisse sukzessiv am Fachunterricht teilhaben können.

Schulen in Niedersachsen können sich zur Beratung und Unterstützung im Bereich der Sprach- und interkulturellen Bildung an die flächendeckend eingerichteten Sprachbildungszentren - Zentren für Sprachbildung und Interkulturelle Bildung - in den RLSB wenden. Die Sprachbildungszentren beraten und unterstützen Schulen aller Schulformen bedarfsgerecht im Schulentwicklungsprozess in den Bereichen durchgängige Sprachbildung als Aufgabe aller Unterrichtsfächer, Sprachförderung, Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen. <https://bildungsportal-niedersachsen.de/sib/zentren-fuer-sprachbildung-und-interkulturelle-bildung>

#### Inklusion:

Das MK stellt zur Qualitätssicherung und -weiterentwicklung der Schulen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten im Einstellungsverfahren und des Landeshaushalts die erforderlichen Ressourcen bereit und ermöglicht den Schulen bei deren Einsatz eine flexible Schwerpunktgestaltung je nach dem vorhandenen Bedarf vor Ort. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass in jeder Schule - unabhängig von deren Unterrichtsversorgung - kontinuierlich eine Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule erfolgen kann.

Die spezifische Gestaltung des Unterrichts, die sich für die Schulen aufgrund der Inklusion ergibt, gehört inzwischen zum Selbstverständnis aller Schulformen. Dabei folgt Niedersachsen einem erweiterten Inklusionsbegriff, der sowohl Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedarfen wie auch Schülerinnen und Schüler mit besonderen Begabungen einschließt. Grundsätzlich gilt in Niedersachsen gemäß § 54 NSchG der Anspruch auf individuelle Förderung für jede Schülerin und jeden Schüler. Inklusion betrifft alle Schülerinnen und Schüler und ist somit die Aufgabe aller Lehrkräfte.

Die Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität im Hinblick auf die inklusive Schule wird durch verschiedene landesweite Rahmenbedingungen gefördert. Dazu gehören vor allem die sich aus dem Erlass „Klassenbildung und Lehrkräftestundenzuweisung an den allgemeinbildenden Schulen“ (Rd.Erl. d. MK vom 01.01.2025) ergebenden erheblichen personellen Ressourcen, die den Schulen zusätzlich zur Verfügung gestellt werden und die Bildung deutlich kleinerer Klassen aufgrund der Doppelzählung von Schülerinnen und Schülern mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung bei der Klassenbildung. Hinzu kommen umfängliche Beratung und Unterstützung durch die landesweit eingerichteten Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren Inklusive Schule (RZI), die Mobilen Dienste und durch die Fachberatung sonderpädagogische Unterstützung sowie ein seit der Einführung der inklusiven Schule umgesetztes Fortbildungsprogramm, das auf dem Fortbildungscurriculum zur inklusiven Schule basiert.

#### Ganztag:

Mit dem Ausbau zur Ganztagschule erweitert sich das Bildungsangebot, das den Schülerinnen und Schülern nicht nur zusätzliche Lernmöglichkeiten bietet, sondern auch mehr Raum für individuelle Entwicklung und Entfaltung eigener Potenziale eröffnet. Das Land stellt die dafür notwendigen personellen Ressourcen für die Ausgestaltung der Ganztagschulen bedarfsgerecht, d. h. auf der Grundlage der am Ganztagsbetrieb teilnehmenden Schülerinnen und Schüler, zur Verfügung. Die Schulen werden dabei vertrauensvoll durch die RLSB begleitet, um eine reibungslose pädagogische und organisatorische Umsetzung zu gewährleisten. Das Ziel ist ein qualitativ hochwertiges Ganz-

tagsangebot, das den Schülerinnen und Schülern eine bestmögliche Förderung und Teilhabe ermöglicht. Der Ausbau stärkt zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erziehungsberechtigte wissen so ihre Kinder in einem strukturierten Umfeld gut aufgehoben, während sie ihren beruflichen Verpflichtungen nachgehen.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung ist der aktuell gültige Erlass „Die Arbeit in der Ganztagschule“, der seit Jahren auch eine klare Qualitätsorientierung bietet. Darüber hinaus profitieren Schulleitungen, Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte von einem umfangreichen Fort- und Weiterbildungsangebot des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ), das verschiedene Aspekte der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung abdeckt.

Die vielfältigen Angebote außerschulischer Kooperationspartnerinnen und -partner sind ein weiterer wichtiger Bestandteil einer sich entwickelnden Multiprofessionalität und Qualität im Ganztage. Das bedeutet, dass nicht nur Lehrkräfte, sondern auch pädagogische Fachkräfte sowie die Fachkräfte der außerschulischen Kooperationspartnerinnen und -partner zielorientiert unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten im Schulalltag eingesetzt werden können. Damit schafft Niedersachsen eine Vielfalt an Möglichkeiten im Sinne von mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Schülerinnen und Schüler, denn durch die Kooperationen können den jungen Menschen ganz neue Sichtweisen und Erfahrungen vermittelt werden.

Zusammengefasst wird den Herausforderungen durch wachsende Schülerzahlen und anhaltenden Fachkräftemangel im Flächenland Niedersachsen mit einem verlässlichen Rahmen, personellen Ressourcen und eigenverantwortlichen Handlungsmöglichkeiten vor Ort begegnet und zugleich die Ganztagschule qualitativ weiterentwickelt.

**11. In welchen Bereichen der Lehrerbildung sieht die Landesregierung besonderen Reformbedarf, um dem Lehrermangel in Niedersachsen nachhaltig zu begegnen? Welche konkreten Maßnahmen sind hier für die nächsten fünf Jahre geplant, und in welchen Kennzahlen will sie den Erfolg bzw. Misserfolg messen?**

Um dem Lehrermangel in Niedersachsen nachhaltig zu begegnen, soll die Lehramtsausbildung noch stärker als bisher in Bezug auf schulpraktische Erfordernisse des Berufsfelds der Schulen ausgerichtet und damit für angehende Lehrkräfte attraktiver werden. Hierzu ist auch mit Blick auf die Koalitionsvereinbarung geplant, die Praxisanteile in den Lehramtsstudiengängen zu optimieren. Die Erhöhung des Praxisanteils in den Lehramtsstudiengängen mit dem Ziel einer Verbesserung der Ausbildungsqualität kann erreicht werden, wenn die fachdidaktischen und pädagogischen Lehrveranstaltungen und die bereits vorhandenen Schulpraktika der einzelnen Hochschulen mehr aufeinander abgestimmt werden. Die schulpraktischen Anforderungen könnten hierbei stärker als bisher Berücksichtigung finden. Die Schulpraktika und andere Studienelemente insbesondere in der Bachelorphase sind tatsächlich an den niedersächsischen Hochschulen landesweit sehr unterschiedlich ausgestaltet. Für die Studierenden ist damit der Wechsel vom Bachelor an einer Hochschule in den Master desselben Lehramts an eine andere Hochschule erschwert. Auch mit Blick auf die Unterrichtsversorgung wäre es folglich zielführend, die Praktika der Lehramtsstudiengänge landesweit kohärenter auszugestalten. Gleiches gilt für die Praktikumsschulen, an denen die Studierenden die Praktika absolvieren. Auch hier können Synergieeffekte erzielt werden, wenn Studierende desselben Lehramts, die von verschiedenen Hochschulen kommen, qualitativ und quantitativ annähernd gleich durchzuführende Schulpraktika absolvierten.

Die Regelstudienzeit der Bachelorphase umfasst in allen Lehramtsstudiengängen drei Jahre (sechs Semester, polyvalenter Zweifachbachelor mit Lehramtsoption), die der Masterphase zwei Jahre (vier Semester lehramtsbezogener Master of Education). Das Lehramtsstudium hat eine konsekutive Struktur und ist insgesamt die längste Phase in der Lehramtsausbildung. Die Verbesserung der Verzahnung der Bachelorphase mit der darauf aufbauenden Masterphase insbesondere in Bezug auf die Schulpraktika würde auch dazu beitragen, dass die Absolventinnen und Absolventen beim Übergang in den Vorbereitungsdienst grundsätzlich keinen gravierenden „Praxisschock“ mehr erleben würden. Dieser Ansatz einer Verbesserung der Ausbildungsqualität, die sich zunächst auf die Potenziale der Praxiselemente innerhalb des zehensemestrigen Lehramtsstudiums konzentrieren würde, harmonisiert auch mit den Empfehlungen der Ständigen wissenschaftlichen Kommission (SWK) zum

kumulativen Kompetenzaufbau in der ersten Phase der Lehramtsausbildung. Für das Ziel mehr und bessere Praxisorientierung in Lehramtsstudiengängen ist geplant, mit den lehrerbildenden Hochschulen in einen Austausch und Abgleich über die aktuelle Durchführung, Betreuung und Qualitätssicherung der bisher vorgesehenen Praxisanteile zu kommen. Am Ende dieses Austauschprozesses sind gemeinsame Leitlinien einschließlich verbindlicher Qualitätsstandards sowie gegebenenfalls Vorschläge zur Neugestaltung denkbar. Die für Lehramtsstudiengänge (erste Phase der Lehramtsausbildung) eingeführten Neuerungen bilden zugleich das Fundament für schulpraktisch relevante Aktualisierungen im Vorbereitungsdienst (zweite Phase der Lehramtsausbildung), sodass der Phasenverzahnung zukünftig noch mehr Raum gegeben wird. Der Erfolg der Maßnahmen wird daran zu erkennen sein, ob und inwiefern die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen, die das Lehramtsstudium abschließen, steigen wird.

Für den Bereich der öffentlichen berufsbildenden Schulen (BbS) ist Folgendes zu berichten:

Der Koalitionsvertrag der niedersächsischen Landesregierung sieht u. a. innovative Projekte vor, die neue Formen der Lehrkräftebildung erproben (S. 75).

Generelles Ziel ist die Gewinnung zusätzlicher Studierender für das Lehramt an berufsbildenden Schulen (LfB). Beide Phasen der Lehrkräfteausbildung sollten einer grundlegenden Reform unterzogen werden, die insbesondere höhere Praxis- und Pädagogikanteile im Bachelor- und Masterstudium, eine Neustrukturierung der Lehrämter und eine breite, schulformübergreifende Öffnung des Vorbereitungsdienstes beinhalten (S. 62).

Im Rahmen der Projektgruppe zur Verbesserung der Lehrkräfteausbildung wurden zur Steigerung der Attraktivität des Lehrkräfteberufs im Lehramt an berufsbildenden Schulen drei Maßnahmen priorisiert.

Derzeit stehen drei Maßnahmen zur Diskussion:

- Einführung eines Orientierungspraktikums vor dem Studium für Lehrkräfte ohne einschlägige Berufsausbildung;
- Einführung eines theoriebegleitenden Praxissemesters im MA-Studium;
- Innovationsvorhaben für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik, in dem der Vorbereitungsdienst mit dem Studium kombiniert wird.

Das Orientierungspraktikum wird nunmehr in Absprache mit den Beteiligten im Arbeitsbereich des MK umgesetzt und kann in der Novelle der Nds. Master-VO-Lehr in der Anlage 5 rechtlich verankert werden.

Im Rahmen des Innovationsvorhabens für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik soll erprobt werden, inwieweit durch die Verzahnung bzw. Kombination von Vorbereitungsdienst und Studium eine Lehrkräftegewinnung gestärkt werden kann. Nach Möglichkeit ist aus h. S. die Umsetzung in Kooperation mit der LEUPHANA Universität Lüneburg zu erfolgen (1. anzufragender Kooperationspartner), um die Nord-Ost-Region in Niedersachsen, gerade durch die Schließung des Studiengangs Wirtschaftswissenschaften, in dem dort verbleibenden Teilzeitstudiengang Sozialpädagogik zu stärken.

Der Erfolg des Innovationsvorhabens ist zu evaluieren.