Ausschussvorlage KPA 21/25 – Teil 2
öffentlich vom 26.10.2026

Schriftliche und mündliche Anhörung zu Gesetzentwurf Drucks. 21/5070

Stellungnahmen von Anzuhörenden

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Hessen

// VORSITZENDE //

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

Die Vorsitzende des Kultuspolitischen Ausschusses
Frau Kerstin Geis
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Telefon: 069 971293-0
Fax: 069 971293-93
E-Mail: geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de
Web: www.gew-hessen.de

Per E-Mail:

h.zinsser@ltg.hessen.de
ausschussdienst@ltg.hessen.de

Stellungnahme der GEW Hessen zum Gesetzentwurf
Fraktion der CDU
Fraktion der SPD
Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung – Drucks. 21/5070 –

Frankfurt, 23.10.2026

Sehr geehrte Frau Geis,

hiermit nimmt die GEW Hessen Stellung zu dem von den Fraktionen der CDU und der SPD vorgelegten Gesetzentwurf für eine Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung. Zusammenfassend ist festzustellen, dass dieser Entwurf dem erhobenen Anspruch, die Lehrkräftebildung in Hessen „zukunftsgerichtet fortzuentwickeln“, nicht gerecht wird. Zu diesem Zweck wären zum einen deutliche Verbesserungen in der ersten Phase der Lehrkräftebildung sowie im Bereich der Lehrkräftefortbildung erforderlich. Beides ist jedoch nicht enthalten, die vorgesehenen Änderungen beziehen sich ausschließlich auf eine Umgestaltung des Vorbereitungsdiensts als zweiter Phase der Lehrkräftebildung. Zum anderen ist auch was den Vorbereitungsdienst anbelangt ein Großteil der vorgesehenen Änderungen nicht zielführend, teilweise sogar kontraproduktiv.

Insbesondere die vorgesehene Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 21 auf nur noch 18 Monate sowie die deutliche Erhöhung des eigenverantwortlich zu haltenden Unterrichts werden nach Einschätzung der GEW Hessen vielmehr zu einer Absenkung der Qualität der Lehrkräftebildung führen. Dies ist fahrlässig angesichts der Vielzahl an zusätzlichen Aufgaben, die Lehrkräfte inzwischen zu bewältigen haben – vom Ganztag über die digitale Bildung und die Vermittlung von physischer und psychischer Gesundheitskompetenz bis hin zur Förderung des Ehrenamts, um nur wenige Beispiele zu nennen. Im Folgenden führen wir die wichtigsten Problembereiche näher aus und unterbreiten Gegenvorschläge, um die Lehrkräftebildung in Hessen tatsächlich zukunftsgerichtet fortzuentwickeln.

1. Verkürzung des Vorbereitungsdienstes

Durch eine Änderung von § 38 HLbG soll die Dauer des pädagogischen Vorbereitungsdienstes auf 18 Monate reduziert werden. Da der Vorbereitungsdienst bereits von 24 auf 21 Monate verkürzt wurde, wäre dies die zweite Reduzierung innerhalb weniger Jahre. In der Summe läuft die Verkürzung also auf ein Viertel des ehemaligen zeitlichen Umfangs von zwei vollen Jahren hinaus. Diese Verkürzung der Ausbildungsdauer steht in einem eklatanten Widerspruch zu der mehrfachen substantiellen Ausdehnung des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule, auf dessen Umsetzung Lehrkräfte im Rahmen ihrer Ausbildung angemessen vorbereitet werden müssen.

Der Verweis auf andere Bundesländer, deren Vorbereitungsdienst bereits 18 Monate umfasst, ist irreführend, wenn nicht gleichzeitig auch die Dauer des vorangehenden Lehramtsstudiums betrachtet wird. Während in den meisten anderen Bundesländern im Rahmen eines gestuften Studiums zehn Semester Regelstudienzeit vorgesehen sind, sind es in Hessen im Lehramt an Grundschulen sowie im Lehramt an Haupt- und Realschulen nur sieben Semester. In der Gesamtbetrachtung ist die Ausbildung in Hessen in diesen beiden Lehrämtern bereits jetzt deutlich kürzer als in anderen Bundesländern.

Eine weitere Verkürzung der Gesamtausbildungsdauer kann nüchtern betrachtet nicht ohne weitere Abstriche bei den Ausbildungsinhalten beziehungsweise der Ausbildungsqualität erfolgen. Die GEW Hessen fordert daher eine einheitliche Regelstudienzeit von zehn Semestern in allen Lehramtsstudiengängen sowie eine Fortführung des Vorbereitungsdienstes in einem Umfang von 21 Monaten.

2. Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung

Die Summe der von den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zu haltenden Unterrichtsstunden soll durch eine Änderung von § 43 HLbGDV deutlich erhöht werden. In der dreimonatigen „Grundphase“ sind nun zwölf Stunden statt bislang zehn Stunden vorgesehen. In den beiden folgenden, jeweils sechs Monate umfassenden, „Hauptphasen“ soll die Stundenzahl sogar von bislang zehn bis zwölf auf 14 bis 16 Wochenstunden eigenverantwortlichen Unterrichts erhöht werden. In der Prüfungsphase ist zwar eine geringe Absenkung gegenüber dem Ist-Stand vorgesehen, doch dabei muss berücksichtigt werden, dass die Verkürzung der Gesamtdauer bei der „Prüfungsphase“ ansetzt, so dass diese nur noch drei statt bislang sechs Monate umfasst.

In der Summe hätten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ein deutlich größeres Stundenkontingent zu erbringen. Die im Gegenzug vorgesehenen Entlastungen, etwa durch die Reduzierung der Zahl der bewerteten Unterrichtsbesuche von zwölf auf acht, können diese Mehrbelastung nicht kompensieren und gehen zudem auf Kosten der Ausbildungsqualität. Eine 2025 von der GEW Hessen unter den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst durchgeführte Umfrage hat aufgezeigt, dass ein Großteil von ihnen bereits jetzt stark belastet ist. Dabei stellt insbesondere der zu haltende Unterricht und die damit zusammenhängenden Tätigkeiten zur Vor- und Nachbereitung einen der größten Belastungsfaktoren dar. Daher ist zu befürchten, dass die Zahl der Abbrüche durch die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung steigen wird.

Für die ausbildenden Schulen hat diese Änderung zudem eine Reduzierung der regulären Lehrkräftezuweisung zur Folge, da mehr Unterrichtsstunden der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst auf die Zuweisung der einzelnen Schule angerechnet werden. Womöglich müssen als Folge davon in bestimmten Fächern Lehrkräfte von ihrer Schule abgeordnet werden. Dies reduziert den Anreiz zur Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst deutlich. Die Lehrkräfteversorgung der hessischen Schulen wird zudem durch diese Maßnahme einmal mehr rein rechnerisch verbessert, ohne dass real mehr Lehrkräfte zur Verfügung stünden. Die GEW fordert vor diesem Hintergrund, den Umfang des im Vorbereitungsdienst zu erbringenden eigenverantwortlichen Unterrichts nicht zu erhöhen.

3. Ersetzung der Module durch durchgehende Seminare

Die GEW Hessen hat seit vielen Jahren eine Abkehr von der modularisierten Struktur des Vorbereitungsdienstes gefordert, da diese eine inhaltliche Fragmentierung der Ausbildung sowie einen wahren Prüfungsmarathon mit sich gebracht hat. Doch angesichts der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes und der erhöhten Belastung durch eigenverantwortlichen Unterricht können sich die Potentiale der an sich sinnvollen Ersetzung der Module durch zwei fachdidaktische Seminare, ein allgemeinpädagogisches Seminar und ein unbewertetes Beratungs- und Reflexionsseminar nicht entfalten. Es ist zu erwarten, dass die wichtigen Querschnittsthemen – § 1 HLbG nennt ausdrücklich und richtigerweise Schulrecht, Werte- und Demokratiebildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Medienbildung und Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, berufliche Orientierung, Kinder- und Jugendschutz, Stärkung der psychischen Gesundheit und Inklusion – unter diesen Voraussetzungen bei weitem nicht in der Tiefe in den Seminaren bearbeitet werden können, die erforderlich wäre.

Neben der bereits genannten Forderung zur Beibehaltung der bestehenden Dauer des Vorbereitungsdienstes fordert die GEW die Rücknahme der zum 1. Februar 2026 erfolgten Verschlechterung der Betreuungsrelationen im Vorbereitungsdienst, die auf die Absenkung des sogenannten Ausbildungsfaktors zurück geht. Die gesetzlich ausformulierten, immer höheren fachlichen Ansprüche der Lehrkräftebildung müssen zwingend durch die Bereitstellung von ausreichenden Personalressourcen und ausreichender Ausbildungszeit für deren Umsetzung hinterlegt werden.

4. Verlagerung der Ausbildung von den Studienseminaren auf die Schulen

In einer Gesamtbetrachtung soll die Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst stärker als bisher auf die Schulen verlagert werden, während der Anteil der Studienseminare entsprechend reduziert wird. Auf den ersten Blick erscheint es vor diesem Hintergrund konsequent, dass das Gewicht des Schulleitungsgutachtens für die Gesamtnote deutlich erhöht werden soll (§ 63 HLbGDV), nämlich von 7,5 auf 25 Prozent. Das verstärkt allerdings die ohnehin bereits bestehende Machtasymmetrie von einzelnen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst gegenüber den jeweiligen Schulleitungen. Auch wenn diese ihre Position zweifelsohne in aller Regel verantwortungsbewusst ausüben, entstünde dadurch ein weiter verstärkter Druck, zusätzliche schulische Aufgaben jenseits der eigentlichen Inhalte der Ausbildung zu übernehmen. Wie unsere Umfrage 2025 aufgezeigt hat, ist dies bereits heute ein durchaus häufig vorkommendes Problem, insbesondere was die Übernahme von Vertretungsunterricht anbelangt.

Durch die geplante Schwerpunktverlagerung auf die Schulen steigt die Verantwortung der Mentor:innen und der Schulleitungen für den Ausbildungserfolg. Daher bedarf es, falls dieser Weg tatsächlich beschritten werden soll, dringend einer Stärkung der Mentor:innen in Form von strukturierten Fortbildungsangeboten sowie einer weiteren Entlastung im Deputat. Das Schulleitungsdeputat muss für diese zusätzliche Aufgabe ebenfalls angepasst werden.

5. Unterrichtspraktische Prüfung

Für das Lehramt an Grundschulen ist aufgrund der Ausbildung in drei Fächern, darunter zwei Kurzfächer und ein Langfach, welche es so nur in diesem Lehramt gibt, eine Sonderreglung vorgesehen, der zufolge neben den beiden Prüfungslehrproben ein vorgezogener Prüfungsunterrichtsbesuch in einem der beiden Kurzfächer erfolgt (§ 47 Abs. 2 HLbG). Diese Regelung ist unpraktikabel und sorgt bei allen Beteiligten für einen unnötigen zusätzlichen Aufwand, der nicht zuletzt in Anbetracht der erfolgten Kürzungen beim Ausbildungsfaktor zu einer unzumutbaren Zusatzbelastung führt.

Die GEW fordert den Verzicht auf diese Sonderreglung für das Grundschullehramt. Die unterrichtspraktische Prüfung kann stattdessen wie bei den anderen Lehrämtern in zwei Fächern erfolgen, dem Langfach und einem der beiden Kurzfächer. Ein vorgezogener Prüfungsunterrichtsbesuch in dem zweiten Kurzfach ist nicht erforderlich und kann ersatzlos entfallen.

Mit freundlichen Grüßen



Thilo Hartmann

Landesvorsitzender der GEW Hessen

EVANGELISCHES BÜRO HESSEN
AM SITZ DER LANDESREGIERUNG
Ev. Kirche in Hessen und Nassau Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck Ev. Kirche im Rheinland Diakonie Hessen

nur per E-Mail

Die Vorsitzende
des Kultuspolitischen Ausschusses
Frau MdL Kerstin Geis
Hessischer Landtag
Schlossplatz 1 - 3
65183 Wiesbaden

23.10.2026

Mündliche Anhörung des Kultuspolitischen Ausschusses im Hessischen Landtag zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der SPD zum Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung – Drucks. 21/5070 –
Az.: P 2.7 – Ihre E-Mail vom 22. Oktober 2026

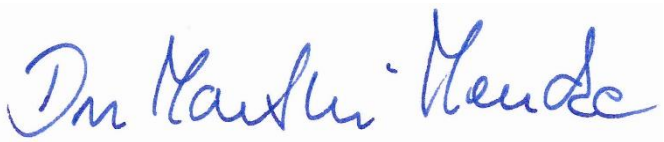
Sehr geehrte, liebe Frau Geis,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen der Evangelischen Kirchen in Hessen danke ich Ihnen, noch nachträglich zur schriftlichen und mündlichen Anhörung eingeladen worden zu sein.

Auf Grund der Kürze der Zeit ist es uns leider nicht mehr möglich, eine abgestimmte Stellungnahme abgeben zu können.

Die Evangelischen Kirchen in Hessen freuen sich, wenn sie zu künftigen kultuspolitischen Anhörungen von Beginn an eingeladen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Oberkirchenrat Pfarrer Dr. Martin Mencke
Beauftragter der Evangelischen Kirchen
Leiter des Evangelischen Büros Hessen

Büro: Mosbacher Straße 20 · 65187 Wiesbaden • Tagungsräume: Brentanostraße 3 · 65187 Wiesbaden
Tel.: 0611/531646-0 · Fax: 0611/531646-20 · mail@ev-buero-hessen.de · www.evangelisches-buero-hessen.de

VERBAND DEUTSCHER PRIVATSCHULEN HESSEN e.V.
BILDUNGSEINRICHTUNGEN IN FREIER TRÄGERSCHAFT

VDP Hessen e.V. | Dambachtal 37 | 65193 Wiesbaden

Hessischer Landtag, Kultuspolitischer Ausschuss
Frau Kerstin Geis, Vorsitzende
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Wiesbaden, 23.10.2026

VDP-Stellungnahme zum Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung, Drucks. 21/5070

Sehr geehrte Frau Geis,
sehr geehrte Mitglieder des Kultuspolitischen Ausschusses,

vielen Dank für die Möglichkeit, zum Gesetzentwurf zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung Stellung zu nehmen. Der VDP Hessen begrüßt die mit dem Gesetzentwurf verfolgte stärkere Praxisorientierung und Flexibilisierung der Lehrkräftebildung. Gerade der Ausbau berufsbegleitender Qualifizierungswege ist angesichts des bestehenden Lehrkräftemangels ein wichtiger Schritt.

Aus Sicht der Schulen in freier Trägerschaft bleibt jedoch eine wesentliche Lücke: Die vorgesehenen Möglichkeiten der berufsbegleitenden fachlichen und pädagogischen Nachqualifizierung bis hin zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation stehen Lehrkräften an Ersatzschulen bislang nicht in vergleichbarer Weise offen.

§ 3 Abs. 8 HLbG in der Fassung des Entwurfs ermöglicht in Verbindung mit §§ 53 ff. HLbGDV den berufsbegleitenden Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation. Im Rahmen dieses Verfahrens können individuelle fachliche und pädagogische Qualifizierungsbedarfe festgestellt und durch Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Das Verfahren ist jedoch an eine Beschäftigung im öffentlichen Schuldienst gebunden. Eine Lehrkraft, die bereits an einer Ersatzschule tätig ist, kann diesen Qualifizierungsweg daher grundsätzlich nur nutzen, wenn sie ihr bestehendes Arbeitsverhältnis mit dem freien Schulträger aufgibt und in den öffentlichen Schuldienst wechselt.

Aus Sicht des VDP Hessen sollten Lehrkräfte an Ersatzschulen bei vergleichbaren fachlichen Voraussetzungen einen gleichwertigen Zugang

VDP
Verband Deutscher
Privatschulen Hessen e. V.
Dambachtal 37
65193 Wiesbaden

t: +49 611 450 425 82
m: +49 160 58 89 362
info@privatschulen-hessen.de
www.privatschulen-hessen.de

Vorsitzender des Vorstandes
Dr. Christian Engel,
St. Vorsitzender des Vorstandes
Marco Steinführer
Landesgeschäftsführer
Dr. Falk Raschke

Amtsgericht Wiesbaden
VR 4233

Bankverbindung
Deutsche Kreditbank AG
IBAN
DE84 1203 0000 1008 3905 42
BIC BYLADEM1001

zu dieser Qualifizierung erhalten. Der Zugang zu einer anerkannten berufsbegleitenden Nachqualifizierung sollte nicht davon abhängen, ob eine Lehrkraft beim Land oder bei einem freien Schulträger beschäftigt ist.

Dies ist für Ersatzschulen nicht nur im Hinblick auf die Personalentwicklung von Bedeutung. Nach den Vorgaben des Lehrkräfteerlasses müssen Ersatzschulen einen ausreichenden Anteil an Lehrkräften mit Lehramtsqualifikation vorhalten. Hinzu kommt, dass schul- und prüfungsrechtliche Vorschriften bestimmte Funktionen ausdrücklich an eine Lehramtsbefähigung knüpfen. So muss etwa nach § 28 Abs. 4 OAVO der Vorsitzende des Abiturprüfungsausschusses über eine Lehramtsbefähigung verfügen, die sich auf die gymnasiale Oberstufe oder das berufliche Gymnasium erstreckt. Ersatzschulen müssen daher auch die Möglichkeit haben, geeignete und bereits bewährte eigene Lehrkräfte bis zu einer entsprechenden Qualifikation weiterzuentwickeln.

Die derzeitige Ausgestaltung führt dagegen dazu, dass eine Ersatzschule eine geeignete Lehrkraft gerade dann an den öffentlichen Schuldienst verlieren kann, wenn diese den staatlich geregelten Weg zu einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation nutzen möchte. Gerade angesichts des bestehenden Lehrkräftemangels verschärft dies die Konkurrenz um qualifiziertes Personal.

Diese Situation ist auch mit Blick auf die in Art. 7 Abs. 4 GG gewährleistete Privatschulfreiheit relevant. Das Grundgesetz erlaubt dem Staat, von Ersatzschulen einen gegenüber öffentlichen Schulen gleichwertigen Qualifikationsstand ihrer Lehrkräfte zu verlangen. Zugleich schützt Art. 7 Abs. 4 GG die Eigenverantwortung der freien Schulträger und ihre Freiheit bei der Auswahl des Lehrpersonals. Wenn vergleichbare Qualifikationsstandards erwartet werden, sollten deshalb auch gleichwertige und tatsächlich zugängliche Wege bestehen, damit Lehrkräfte an Ersatzschulen diese Qualifikationen erwerben können.

Der VDP Hessen schlägt vor, das besondere berufsbegleitende Qualifizierungsverfahren auch für Lehrkräfte an genehmigten Ersatzschulen zu öffnen. Bei Vorliegen vergleichbarer fachlicher Zugangsvoraussetzungen sollten diese die Möglichkeit erhalten, eine einem Lehramt gleichgestellte Qualifikation zu erwerben, ohne hierfür ihr Arbeitsverhältnis mit dem Ersatzschulträger aufgeben zu müssen.

Daneben sollte ermöglicht werden, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen auch durch geeignete staatliche oder private Hochschulen anzubieten. Dies kann zusätzliche Kapazitäten schaffen, wenn der Qualifizierungsbedarf nicht allein durch die Hessische Lehrkräfteakademie abgedeckt werden kann. Voraussetzung sollten einheitliche staatliche Anforderungen an Inhalt, Umfang und Abschluss sowie eine verlässliche Anerkennung der erfolgreich absolvierten Qualifizierung sein.

Damit fordert der VDP Hessen keine Absenkung der Qualifikationsanforderungen und keine Einschränkung der bestehenden Möglichkeiten des Lehrkräfteeinsatzes an Ersatzschulen. Ziel ist vielmehr ein gleichwertiger Zugang zu anerkannten Qualifizierungswegen: Lehrkräfte sollen eine einem Lehramt gleichgestellte Qualifikation auch dann berufsbegleitend erwerben können, wenn sie an einer Ersatzschule beschäftigt sind.

Die Reform der hessischen Lehrkräftebildung sollte deshalb nicht allein die Personalentwicklung im öffentlichen Schuldienst in den Blick nehmen. Lehrkräftemangel und Qualifizierungsbedarf betreffen das gesamte hessische Schulwesen. Schulen in freier Trägerschaft sollten daher gleichberechtigt in die entsprechenden Qualifizierungswege einbezogen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Falk Raschke
Landesgeschäftsführer

DER VORSITZENDE

HAUPTPERSONALRAT SCHULE
BEIM HESSISCHEN MINISTERIUM FÜR
KULTUS, BILDUNG UND CHANCEN

Hessischer Landtag
Die Vorsitzende des Kultuspolitischen
Ausschusses
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Aktenzeichen IV/012

Datum 23. Oktober 2026

Schriftliche Anhörung des KPA zum Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und SPD: Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung – Drucks. 21/5070 –

Ihr Schreiben vom 10.09.2026 – Az.: P 2.7

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Hauptpersonalrat Schule bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und hat folgende Anmerkungen zum vorliegenden Gesetzentwurf:

Zusammenfassend ist festzustellen, dass dieser Entwurf dem erhobenen Anspruch, die Lehrkräftebildung in Hessen „zukunftsgerichtet fortzuentwickeln“, nicht gerecht wird. Zu diesem Zweck wären zum einen deutliche Verbesserungen in der ersten Phase der Lehrkräftebildung sowie im Bereich der Lehrkräftefortbildung erforderlich. Beides ist jedoch nicht enthalten, die vorgesehenen Änderungen beziehen sich ausschließlich auf eine Umgestaltung des Vorbereitungsdiensts als zweiter Phase der Lehrkräftebildung. Zum anderen ist auch was den Vorbereitungsdienst anbelangt ein Großteil der vorgesehenen Änderungen nicht zielführend, teilweise sogar kontraproduktiv.
Insbesondere die vorgesehene Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 21 auf nur noch 18 Monate sowie die deutliche Erhöhung des eigenverantwortlich zu haltenden Unterrichts werden nach Einschätzung des Hauptpersonalrat Schule vielmehr zu einer Absenkung der Qualität der Lehrkräftebildung führen. Dies ist fahrlässig angesichts der Vielzahl an zusätzlichen Aufgaben, die Lehrkräfte inzwischen zu bewältigen haben – vom Ganztag über die digitale Bildung und die Vermittlung von physischer und psychischer Gesundheitskompetenz bis hin zur Förderung des Ehrenamts, um nur wenige Beispiele zu nennen. Im Folgenden führen wir die wichtigsten Problembereiche näher aus und unterbreiten Gegenvorschläge, um die Lehrkräftebildung in Hessen tatsächlich zukunftsgerichtet fortzuentwickeln.

1. Verkürzung des Vorbereitungsdienstes

Luisenplatz 10 - 65185 Wiesbaden - Telefon 0611/368-2533 Telefax 0611/368-2091
HauptpersonalratSchule@kultus.hessen.de

Durch eine Änderung von § 38 HLbG soll die Dauer des pädagogischen Vorbereitungsdienstes auf 18 Monate reduziert werden. Da der Vorbereitungsdienst bereits von 24 auf 21 Monate verkürzt wurde, wäre dies die zweite Reduzierung innerhalb weniger Jahre. In der Summe läuft die Verkürzung also auf ein Viertel des ehemaligen zeitlichen Umfangs von zwei vollen Jahren hinaus. Diese Verkürzung der Ausbildungsdauer steht in einem eklatanten Widerspruch zu der mehrfachen substantiellen Ausdehnung des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule, auf dessen Umsetzung Lehrkräfte im Rahmen ihrer Ausbildung angemessen vorbereitet werden müssen.
Der Verweis auf andere Bundesländer, deren Vorbereitungsdienst bereits 18 Monate umfasst, ist irreführend, wenn nicht gleichzeitig auch die Dauer des vorangehenden Lehramtsstudiums betrachtet wird. Während in den meisten anderen Bundesländern im Rahmen eines gestuften Studiums zehn Semester Regelstudienzeit vorgesehen sind, sind es in Hessen im Lehramt an Grundschulen sowie im Lehramt an Haupt- und Realschulen nur sieben Semester. In der Gesamtbetrachtung ist die Ausbildung in Hessen in diesen beiden Lehrämtern bereits jetzt deutlich kürzer als in anderen Bundesländern.
Eine weitere Verkürzung der Gesamtausbildungsdauer kann nüchtern betrachtet nicht ohne weitere Abstriche bei den Ausbildungsinhalten beziehungsweise der Ausbildungsqualität erfolgen. Der Hauptpersonalrat Schule fordert daher eine einheitliche Regelstudienzeit von zehn Semestern in allen Lehramtsstudiengängen sowie eine Fortführung des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 21 Monaten.

2. Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung

Die Summe der von den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zu haltenden Unterrichtsstunden soll durch eine Änderung von § 43 HLbGDV deutlich erhöht werden. In der dreimonatigen „Grundphase“ sind nun zwölf Stunden statt bislang zehn Stunden vorgesehen. In den beiden folgenden, jeweils sechs Monate umfassenden, „Hauptphasen“ soll die Stundenzahl sogar von bislang zehn bis zwölf auf 14 bis 16 Wochenstunden eigenverantwortlichen Unterrichts erhöht werden. In der Prüfungsphase ist zwar eine geringe Absenkung gegenüber dem Ist-Stand vorgesehen, doch dabei muss berücksichtigt werden, dass die Verkürzung der Gesamtdauer bei der „Prüfungsphase“ ansetzt, so dass diese nur noch drei statt bislang sechs Monate umfasst.
In der Summe hätten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ein deutlich größeres Stundenkontingent zu erbringen. Die im Gegenzug vorgesehenen Entlastungen, etwa durch die Reduzierung der Zahl der bewerteten Unterrichtsbesuche von zwölf auf acht, können diese Mehrbelastung nicht kompensieren und gehen zudem auf Kosten der Ausbildungsqualität. Hier fordert der HPRS, dass zwei zusätzliche Beratungs-Unterrichtsbesuche verpflichtend bleiben sollen, um unbewertet über Unterricht reflektieren zu können. Nach Überzeugung des HPRS benötigen LiV geschützte Räume, in denen sie Unterricht erproben, Schwierigkeiten ansprechen und Beratung ohne unmittelbare Notenrelevanz erhalten können.
Darüber hinaus stellen der Aufwuchs beim zu haltenden Unterricht und die damit zusammenhängenden Tätigkeiten zur Vor- und Nachbereitung einen der größten, neuen Belastungsfaktoren dar. Daher ist zu befürchten, dass die Zahl der Abbrüche durch die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung steigen wird. Der Qualitätsverlust wird durch den Wegfall der Hospitationen noch verschärft. Nach Auffassung des HPRS sind die Hospitationen aber zentral für die Entwicklung von Reflexions- und Handlungskompetenz. Sie dürfen daher weder freiwillig sein noch über Mehrarbeit kompensiert werden.
Für die ausbildenden Schulen hat diese Änderung zudem eine Reduzierung der regulären Lehrkräftezuweisung zur Folge, da mehr Unterrichtsstunden der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst auf die Zuweisung der einzelnen Schule angerechnet werden. Womöglich

müssen als Folge davon in bestimmten Fächern Lehrkräfte von ihrer Schule abgeordnet werden. Dies reduziert den Anreiz zur Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst deutlich. Die Lehrkräfteversorgung der hessischen Schulen wird zudem durch diese Maßnahme einmal mehr rein rechnerisch verbessert, ohne dass real mehr Lehrkräfte zur Verfügung stünden. Der Hauptpersonalrat fordert vor diesem Hintergrund, den Umfang des im Vorbereitungsdienst zu erbringenden eigenverantwortlichen Unterrichts nicht zu erhöhen.

3. Ersetzung der Module durch durchgehende Seminare

Der Hauptpersonalrat Schule hat seit vielen Jahren eine Abkehr von der modularisierten Struktur des Vorbereitungsdienstes gefordert, da diese eine inhaltliche Fragmentierung der Ausbildung sowie einen wahren Prüfungsmarathon mit sich gebracht hat. Doch angesichts der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes und der erhöhten Belastung durch eigenverantwortlichen Unterricht können sich die Potentiale, der an sich sinnvollen Ersetzung der Module durch zwei fachdidaktische Seminare, ein allgemeinpädagogisches Seminar und ein unbewertetes Beratungs- und Reflexionsseminar nicht entfalten. Es ist zu erwarten, dass die wichtigen Querschnittsthemen – § 1 HLbG nennt ausdrücklich und richtigerweise Schulrecht, Werte- und Demokratiebildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Medienbildung und Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, berufliche Orientierung, Kinder- und Jugendschutz, Stärkung der psychischen Gesundheit und Inklusion – unter diesen Voraussetzungen bei weitem nicht in der Tiefe in den Seminaren bearbeitet werden können, wie es erforderlich wäre. Neben der bereits genannten Forderung zur Beibehaltung der bestehenden Dauer des Vorbereitungsdienstes fordert der Hauptpersonalrat Schule die Rücknahme der zum 1. Februar 2026 erfolgten Verschlechterung der Betreuungsrelationen im Vorbereitungsdienst, die auf die Absenkung des so genannten Ausbildungsfaktors zurück geht. Die gesetzlich ausformulierten, immer höheren fachlichen Ansprüche der Lehrkräftebildung müssen zwingend durch die Bereitstellung von ausreichenden Personalressourcen und ausreichender Ausbildungszeit für deren Umsetzung hinterlegt werden.

4. Verlagerung der Ausbildung von den Studienseminaren auf die Schulen

In einer Gesamtbetrachtung soll die Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst stärker als bisher auf die Schulen verlagert werden, während der Anteil der Studienseminare entsprechend reduziert wird. Auf den ersten Blick erscheint es vor diesem Hintergrund konsequent, dass das Gewicht des Schulleitungsgutachtens für die Gesamtnote deutlich erhöht werden soll (§ 63 HLbGDV), nämlich von 7,5 auf 25 Prozent. Das verstärkt allerdings die ohnehin bereits bestehende Machtasymmetrie von einzelnen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst gegenüber den jeweiligen Schulleitungen. Auch wenn diese ihre Position zweifelsohne in aller Regel verantwortungsbewusst ausüben, entstünde dadurch ein weiter verstärkter Druck, zusätzliche schulische Aufgaben jenseits der eigentlichen Inhalte der Ausbildung zu übernehmen. Es ist bereits heute ein durchaus häufig vorkommendes Problem, insbesondere was die Übernahme von Vertretungsunterricht anbelangt.
Durch die geplante Schwerpunktverlagerung auf die Schulen steigt die Verantwortung der Mentor:innen und der Schulleitungen für den Ausbildungserfolg. Daher bedarf es, falls dieser Weg tatsächlich beschritten werden soll, dringend einer Stärkung der Mentor:innen in Form von strukturierten Fortbildungsangeboten sowie einer weiteren Entlastung im Deputat. Das Schulleitungsdeputat muss für diese zusätzliche Aufgabe ebenfalls angepasst werden. Die Schwerpunktverlagerung bei der Ausbildungsverantwortlichkeit hin zu den Schulen stellt im

Übrigen einen weiteren Grund dar, die Anrechnung des eigenverantwortlichen Unterrichts der LiV für die Schulen nicht zu erhöhen.

5. Unterrichtspraktische Prüfung

Für das Lehramt an Grundschulen ist aufgrund der Ausbildung in drei Fächern, darunter zwei Kurzfächer und ein Langfach, welche es so nur in diesem Lehramt gibt, eine Sonderreglung vorgesehen, der zufolge neben den beiden Prüfungslehrproben ein vorgezogener Prüfungsunterrichtsbesuch in einem der beiden Kurzfächer erfolgt (§ 47 Abs. 2 HLbG). Diese Regelung ist unpraktikabel und sorgt bei allen Beteiligten für einen unnötigen zusätzlichen Aufwand, der nicht zuletzt in Anbetracht der erfolgten Kürzungen beim Ausbildungsfaktor zu einer unzumutbaren Zusatzbelastung führt.
Der Hauptpersonalrat fordert den Verzicht auf diese Sonderreglung für das Grundschullehramt. Die unterrichtspraktische Prüfung kann stattdessen wie bei den anderen Lehrämtern in zwei Fächern erfolgen, dem Langfach und einem der beiden Kurzfächer. Ein vorgezogener Prüfungsunterrichtsbesuch in dem zweiten Kurzfach ist nicht erforderlich und kann ersatzlos entfallen.

6. Bewertungsstandards

Gerade bei weniger Unterrichtsbesuchen, neuer Zwischenbewertung, Seminargutachten und höher gewichtetem Schulgutachten wären verbindliche, transparente Bewertungskriterien für die Schulleiter/-innengutachten Kriterien notwendig. Das KC Lehrkräftebildung verwässert eher die in §1 HLbG normierten Grundlagen (KMK-Standards für Lehrkräftebildung und HRS) und stiftet dadurch eher Verunsicherung, nach welchen Standards nun eigentlich zu bewerten ist. Für den HPRS sollten die KMK-Standards und der HRS aber die wesentliche Grundlage für die Bewertung von LiV sein und bleiben.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Z e i c h n e r

VEREINIGUNG
DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE

Stellungnahme
Bildung
Oktober 2026

Lehrkräftebildung

Gesetzentwurf für ein Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung Drucks. 21/5070

Frankfurt am Main, 23. Oktober 2026

Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V.
Abteilung Bildungspolitik
www.vhu.de

Jonas Fidler
Abteilungsleiter Bildungspolitik
Tel.: 069 95808-215, Jonas.Fidler@vhu.de

Der Kultuspolitische Ausschuss des Hessischen Landtages hat die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) zum Gesetzentwurf der Regierungsfraktionen für ein „Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung“ (Drucks. 21/5070) um Stellungnahme gebeten. Die VhU dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme und kommt der Bitte gerne nach.

Ausgangslage aus Sicht der hessischen Wirtschaft

Für die Nachwuchssicherung des Standortes Hessen ist ein leistungsfähiges Bildungssystem von besonderer Relevanz. Verschiedene Bildungsstudien haben zuletzt belegt, dass es zunehmend schwieriger gelingt, Schülerinnen und Schüler die erforderlichen Kompetenzen im allgemeinbildenden Bereich hinreichend gut zu vermitteln. Aus Sicht der VhU bietet auch die Aus-, Weiter- und Fortbildung von Lehrkräften große Chancen, diesen Herausforderungen geeignet zu begegnen.

Die ausbildende Wirtschaft unternimmt bereits jetzt große Anstrengungen, um Auszubildende mit unzureichenden (Grund-)Kompetenzen zum Ausbildungserfolg zu führen. Noch anspruchsvoller werdende Rahmenbedingungen – längere Wege infolge der Neuordnung der Berufsschulstandorte („Zukunftsfähige Berufsschule“) und ein größer werdender Lehrkräftemangel, wie für das Lehramt an beruflichen Schulen in Hessen bereits klar prognostiziert – drohen, diese Situation weiter zu Ungunsten der ausbildenden Wirtschaft zu verschärfen. Der Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) hat diese Situation bereits zum Anlass genommen und der Landesregierung im September einstimmig, „die zeitnahe Entwicklung und Umsetzung einer ressortübergreifenden Strategie zur Sicherung der Ausbildung von Lehrkräften für das Lehramt an beruflichen Schulen in Hessen“ empfohlen.[1]

Zum vorliegenden Gesetzentwurf im Allgemeinen

Die VhU setzt sich seit vielen Jahren für eine Lehrkräftebildung ein, die „kürzer, praxisnäher und durchlässiger“ ist, um möglichst viele potenzielle Lehrkräfte möglichst gut auf die Praxis vorzubereiten. In ihrer Stellungnahme zur Novellierung des Lehrkräftebildungsgesetzes im Jahr 2022 hatte die VhU die damals vorgenommenen Anpassungen dahingehend bewertet, dass die Lehrkräftebildung ein „Lifting der bestehenden, aber keine neuen Strukturen“ erhalte, und tiefgreifendere Reformen angemahnt.[2] Mit der Novelle 2024 wurde mit dem Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst (§§ 36a bis 36c HLbG) bereits ein wichtiger Schritt zu mehr Durchlässigkeit vollzogen.[3] Die VhU begrüßt, dass der vorliegende Gesetzentwurf den pädagogischen Vorbereitungsdienst nun strukturell neu ordnet und tatsächlich wesentliche Reformen vorsieht:

- Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 21 auf 18 Monate beseitigt einen Standortnachteil Hessens im Wettbewerb der Länder um Lehrkräftenachwuchs.
- Der Ausbau des eigenverantwortlichen Unterrichts in den Hauptphasen, die Reduzierung der bewerteten Unterrichtsbesuche sowie die Begrenzung der Unterrichtsentwürfe verlagern den Schwerpunkt der Ausbildung von der Dokumentation auf die Unterrichtspraxis.
- Die Querschnittsthemen werden aufgewertet. Berufliche Orientierung, Medienbildung und Digitalisierung sowie – neu – Künstliche Intelligenz werden verbindlicher verankert.
- Der Quereinstieg in den Schuldienst wird weiter erleichtert: Nachdem die Novelle 2024 die geforderte Berufserfahrung bereits reduziert hatte, entfällt diese Zugangshürde nun ganz.

Die VhU sieht die Novellierung daher als sinnvoll und zielführend an. An einigen Stellen besteht aus Sicht der VhU jedoch Nachbesserungsbedarf: Insbesondere bleibt der Gesetzentwurf eine Antwort auf die Lehrkräftelücke an beruflichen Schulen und in MINT-Fächern schuldig. Nicht nachvollziehbar ist für die VhU zudem, dass der Gesetzentwurf unter Buchstabe E des Vorblatts keine finanziellen Auswirkungen ausweist, obgleich solche – etwa durch kürzere Anwärterzeiten und den Ausbau des eigenverantwortlichen Unterrichts – offenkundig zu erwarten sind.

Die VhU empfiehlt daher, den Gesetzentwurf in seiner Grundausrichtung beizubehalten, an verschiedenen Stellen jedoch noch Anpassungen vorzunehmen (s. Folgeseiten).

---

[1] Hessischer Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) (Hrsg.). (2026, 14. September). *Empfehlung Nr. 1 der 1. Sitzung des LAB in der 15. Amtsperiode zum Thema „Lehrkräfteversorgung an beruflichen Schulen“.* Wiesbaden.

[2] VhU (Hrsg.). (2022, 24. Januar). *Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes und anderer schulrechtlicher Vorschriften (Drucks. 20/6867)*. Frankfurt am Main.

[3] Gesetz zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte vom 12. Dezember 2024, GVBl. 2024 Nr. 84.

Im Einzelnen

Artikel 1 – Änderung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes

- Nr. 2 – § 1 Abs. 2 und 3 HLbG
  Die VhU hatte in ihrer Stellungnahme zur Novellierung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes im Jahr 2022 (Drucks. 20/6867) angeregt, die Querschnittsthemen nicht in einem nachrangigen Absatz 3 zu belassen, sondern durch Aufnahme in § 1 Abs. 2 HLbG verbindlicher zu verankern. Der Gesetzentwurf setzt dies nun um. Die VhU begrüßt diesen Schritt und ebenso die Beibehaltung der beruflichen Orientierung sowie der Medienbildung und Digitalisierung. Auch die Aufnahme der Künstlichen Intelligenz, des Schulrechts und der psychischen Gesundheit ist aus Sicht der VhU sinnvoll.

  Kritisch sieht die VhU hingegen, dass mit der Neufassung die Bildungssprache Deutsch aus dem Katalog gestrichen werden soll. Angesichts der in der Ausgangslage beschriebenen Defizite bei den Grundkompetenzen vieler Auszubildender ist die durchgängige Sprachbildung eine Aufgabe aller Lehrkräfte und sollte im Katalog verbleiben.

- Nr. 3 – § 3 Abs. 3 und 8 HLbG
  Die VhU begrüßt die Klarstellung, dass der mit der Novelle 2024 eingeführte Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst (§§ 36a ff. HLbG) zur vollwertigen Lehramtsbefähigung führt (§ 3 Abs. 3). Ebenso begrüßt sie den vollständigen Wegfall der Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung für den Quereinstieg in den Schuldienst (§ 3 Abs. 8).

  Die VhU regt jedoch an, in § 3 Abs. 3 und § 36b HLbG sowie in § 53 HLbGDV anstelle des „universitären" Abschlusses den Begriff „Hochschulabschluss" zu verwenden, um auch Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie von Kunst- und Musikhochschulen den Quereinstieg zu eröffnen, welche gerade für technische Fachrichtungen an beruflichen Schulen ein erhebliches Potenzial darstellen.

- Nr. 4 und 5 – §§ 5, 5a HLbG
  Die Verankerung des Kerncurriculums als Maßstab der Evaluation ist sachgerecht. Die VhU regt darüber hinaus an, die Reform selbst einer Evaluation zu unterziehen: Drei Jahre nach Inkrafttreten sollte dem Hessischen Landtag über Abbruch- und Nichtbestehensquoten, Einstellungszahlen nach Lehrämtern und Fächern sowie die Wirkung auf die Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen und in MINT-Fächern berichtet werden.

  Die datenschutzrechtliche Neufassung des § 5a HLbG unterstützt die VhU, soweit sie das digitale Portfolio und elektronische Verfahren rechtssicher ermöglicht.

- Nr. 6 – § 6 HLbG
  Die Einführung phasenübergreifender „Verbindungslinien" – Querschnittsthemen, Rechtsgrundlagen, empirisch gesicherte Einflussfaktoren auf gelingendes Lernen und zentrale berufliche Handlungssituationen – entspricht der von der VhU seit Langem geforderten „Lehrkräftebildung aus einem Guss" und einer stärkeren Evidenzorientierung. Die VhU begrüßt dies ausdrücklich.

  Die Flexibilisierung der Ständigen Kooperationskonferenzen ist nachvollziehbar. Mit Blick auf die Besonderheiten im Bereich der beruflichen Bildung regt die VhU jedoch an, auch die ausbildende Wirtschaft als dualen Partner der beruflichen Schulen einzubeziehen.

- Nr. 7 bis 20 – §§ 7 bis 35 HLbG
  Die Änderungen im Bereich des Studiums und der Ersten Staatsprüfung sind überwiegend verfahrenstechnischer Natur. Die VhU begrüßt die Öffnung der Fächerwahl für Studierende der Fächer Musik und Kunst (§ 12 Abs. 4), die Möglichkeit des Fachwechsels nach nicht bestandener Wahlfachprüfung (§ 14 Abs. 4) sowie die Klarstellung, dass auch Inhaberinnen und Inhaber gleichgestellter Qualifikationen die Erweiterungsprüfung ablegen können (§ 33 Abs. 1).

- Nr. 21 bis 23 – §§ 36, 36a, 36b HLbG
  Die VhU begrüßt, dass die bislang auf den Quereinstieg beschränkte Möglichkeit, Bewerberinnen und Bewerber mit nur einem Fach oder einer Fachrichtung bei dringendem Bedarf zum Vorbereitungsdienst zuzulassen, nun auch für Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Abschlüssen im Gesetz verankert wird (§ 36 Abs. 3 HLbG).

  Ebenso positiv bewertet die VhU die Weiterentwicklung des 2024 eingeführten Bedarfskatalogs um Kontingente je Zugangsweg und Fächerkombination (§ 36a HLbG). Die in der Gesetzesbegründung angekündigte Praxis, Quereinsteigenden zeitgleich mit den regulären Bewerbenden ein Einstellungsangebot zu unterbreiten, sollte nicht nur in der Begründung stehen, sondern verbindlich verankert werden. Die VhU regt zudem an, den Bedarfskatalog auf Grundlage einer nach beruflichen Fachrichtungen differenzierten Bedarfs- und Angebotsprognose – wie von der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK empfohlen[4] – zu steuern und jährlich zu veröffentlichen.

  Die Konkretisierung der Versagungsgründe (§ 36 Abs. 7 HLbG) schafft Rechtssicherheit und dient dem Kinder- und Jugendschutz.

- Nr. 25 – § 38 HLbG
  Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf 18 Monate ist aus Sicht der VhU das Kernstück des Gesetzentwurfs und wird ausdrücklich begrüßt. Hessen gleicht sich damit an die Mehrheit der Länder an und verringert einen Wettbewerbsnachteil, der insbesondere in den Grenzregionen eine Abwanderung begünstigt hat.

  Damit der Zeitgewinn tatsächlich in der Praxis ankommen kann, müssen jedoch die Einstellungstermine angepasst werden. Bei unverändertem Beginn am 1. Mai und 1. November (§ 29 HLbGDV) endet der 18-monatige Vorbereitungsdienst künftig am 31. Oktober bzw. 30. April und damit nicht mehr, wie bisher, recht passgenau vor den regulären Einstellungsterminen des Schuldienstes am 1. Februar bzw. drei Tage vor Unterrichtsbeginn im neuen Schuljahr. Ohne eine Verschiebung der Einstellungstermine für den Vorbereitungsdienst oder eine verbindliche Einstellung der Absolventinnen und Absolventen zum 1. Mai und 1. November droht – abgesehen von Einzeleinstellungen bei Fachbedarf – eine mehrmonatige Lücke, die eine Abwanderung in andere Länder begünstigt. Die VhU empfiehlt, dies klarzustellen.

  Die neue Gliederung in Grundphase, zwei Hauptphasen und Prüfungsphase sowie die Ablösung der sieben Module durch zwei (im Grundschullehramt drei) fachdidaktische Seminare, ein allgemeinpädagogisches Seminar und ein unbewertetes Beratungs- und Reflexionsseminar reduzieren die Prüfungslast und ermöglichen eine kontinuierliche Begleitung.

  Die Begrenzung der Verkürzungsmöglichkeit auf sechs Monate ist bei einer Regeldauer von 18 Monaten folgerichtig. Für Quereinsteigende mit einschlägiger beruflicher Vorerfahrung sollte die Anrechnung gleichwohl großzügig gehandhabt werden.

- Nr. 27 – §§ 41, 42 HLbG
  Die Einführung einer Zwischenbewertung am Ende der ersten Hauptphase mit klaren Konsequenzen ist zielführend und gibt im Vorbereitungsdienst frühzeitig Orientierung.

  Die Aufwertung des Schulgutachtens von 7,5 auf 25 Prozent der Gesamtnote entspricht dem Leitbild einer praxisnäheren Ausbildung und würdigt die Bewährung im Schulalltag; die VhU begrüßt dies im Grundsatz. Auch die Umbenennung des bisherigen „Gutachtens der Schulleiterin oder des Schulleiters“ in „Schulgutachten“ wird begrüßt, da sie der schulischen Ausbildungspraxis entspricht, in der regelmäßig die Mentorinnen und Mentoren die Entwicklung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst begleiten. Mit dem höheren Gewicht wächst jedoch die Verantwortung der Schulen. Zur Ermöglichung von Vergleichbarkeit und Objektivität sind aus Sicht der VhU daher landesweit einheitliche Bewertungskriterien und hierauf bezogene Schulungen für Schulleitungen sowie Mentorinnen und Mentoren erforderlich.

[4] Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (Hrsg.). (2023). *Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht*. Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz. Bonn.

- Nr. 28 bis 35 – §§ 44 bis 53 HLbG
  Die VhU begrüßt den automatischen Eintritt in das Prüfungsverfahren (§ 45), die Verschlankung der Prüfungsformate einschließlich der Kompaktplanung für den vorgezogenen Prüfungsunterrichtsbesuch im Grundschullehramt (§ 47) und die verkürzten Fristen für Wiederholungsprüfungen (§ 51). Die Folgeanpassung der Entlassungstatbestände und die Absenkung der maximal zulässigen Ausbildungsdauer von 33 auf 30 Monate (§ 53 Abs. 5) sind konsequent; dass die Höchstdauer bei Teilzeit mit 45 Monaten unverändert bleibt, sollte in der Begründung erläutert werden.

- Nr. 38 – § 61 HLbG
  Die Konkretisierung des Sprachniveaus auf C1 gem. GER gleicht § 61 an den seit 2024 für die Erste Staatsprüfung geltenden Standard (§ 23 Abs. 2 HLbGDV) an und schafft Einheitlichkeit.

  Vor dem Hintergrund des Potenzials zugewanderter Lehrkräfte – insbesondere in MINT-Fächern und beruflichen Fachrichtungen – regt die VhU jedoch an, Bewerberinnen und Bewerbern mit Sprachniveau B2 zunächst eine berufsbegleitende Sprachförderung mit dem Ziel C1 durch die Hessische Lehrkräfteakademie und einen Einsatz unter Vorbehalt anzubieten, anstatt sie vom Verfahren auszuschließen.

- Nr. 40 – § 65 HLbG
  Die VhU begrüßt die Umstellung von der Akkreditierung auf eine formale Registrierung.

  Allerdings vermisst die VhU auch weiterhin verbindliche Impulse zur Lehrkräftefortbildung. Die Fortbildungsverpflichtung nach § 66 HLbG ist ohne verbindlichen Mindestumfang und ohne Konsequenzen bei Nichterfüllung ausgestaltet und wird in der Praxis nicht nachgehalten.

  Die VhU regt erneut an, eine Fortbildungspflicht zu beruflicher Orientierung sowie zu digitaler Bildung und Künstlicher Intelligenz zu verankern und das individuelle Fortbildungsbudget anzuheben.

  Verbindlichere Impulse vermisst die VhU auch bei der Lehrkräfteweiterbildung (§ 3 Abs. 5 HLbG, künftig Abs. 6). Die Angebote der Hessischen Lehrkräfteakademie zum Erwerb eines weiteren Unterrichtsfachs oder Lehramts stehen Lehrkräften an Ersatzschulen bislang nur sehr eingeschränkt offen, gleichzeitig tragen Ersatzschulen einen relevanten Teil der Unterrichtsversorgung in Hessen und stehen vor denselben Herausforderungen des Lehrkräftemangels.

  Die VhU regt daher an, Lehrkräften an Ersatzschulen gleichberechtigte Möglichkeiten zur fachlichen und fachdidaktischen Nachqualifizierung zu eröffnen. Hierzu sollte eine Öffnung entsprechender Programme der Hessischen Lehrkräfteakademie erfolgen.

  Die an den hessischen Universitäten vorhandenen Angebote für „weitere Studien“ im Sinne des § 33 Abs. 2 HLbG sind bislang als Präsenzstudium ausgestaltet, berufsbegleitende Formate und Angebote für berufliche Fachrichtungen bleiben die Ausnahme. Es erscheint daher zielführend, wenn das Land Anreize für die lehrkräftebildenden Universitäten schafft, entsprechende Studiengänge gerade mit Blick auf Mangelfächer bzw. -fachrichtungen einzurichten und so auszugestalten, dass sie für interessierte Lehrkräfte berufsbegleitend gut studierbar sind.

- Nr. 42 und 43 – §§ 69, 71 HLbG
  Der Bestandsschutz für Lehrkräfte, die ihren Vorbereitungsdienst vor dem 1. November 2027 beginnen, ist geboten. Der Parallelbetrieb von Modul- und Seminarstruktur bis zum 31. Oktober 2031 bindet jedoch über vier Jahre Kapazitäten der Studienseminare.

  Die VhU regt an, einen freiwilligen Wechsel in die neue Struktur zu ermöglichen. Die Verlängerung der Geltungsdauer bis 2034 sollte mit der zu Nr. 5 angeregten Evaluationsklausel verbunden werden.

Artikel 2 – Änderung der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes

- **§ 4 HLbGDV** Die ausdrückliche Festlegung einer Mindestunterrichtsverpflichtung von in der Regel sechs Unterrichtsstunden für hauptamtliche Ausbildungskräfte – laut Begründung eine Konkretisierung der bisherigen Regelung – stärkt deren Praxisbindung und wird begrüßt.

- **§ 30 und § 55 HLbGDV** Die Straffung der Nachweise bei der Zulassung und insbesondere der Wegfall der Bewerbungsfristen für den Quereinstieg in den Schuldienst erhöhen die Reaktionsfähigkeit gegenüber dem Arbeitsmarkt. Fachkräfte aus der Wirtschaft können künftig ohne lange Wartezeit in den Schuldienst wechseln. Die VhU begrüßt dies ausdrücklich.

- **§ 37 HLbGDV** Die Verkleinerung des Ausschusses und die einjährige Wiederverwendbarkeit des Eignungsergebnisses sind sinnvolle Entbürokratisierungen. Die VhU erneuert ihre langjährige Anregung, Verfahren zur Feststellung der pädagogischen Eignung bereits vor Aufnahme des Lehramtsstudiums vorzusehen.

- **§ 42 HLbGDV** Die Öffnung der Teilzeit auch für die Prüfungsphase sowie die Varianten 50 und 66 Prozent verbessern die Vereinbarkeit von Ausbildung, Familie und Pflege. Dies ist insbesondere für Quereinsteigende mit Familienverantwortung relevant und wird begrüßt.

- **§ 43 HLbGDV** Die Erhöhung des eigenverantwortlichen Unterrichts von bislang zehn bis zwölf auf 14 bis 16 Wochenstunden in den Hauptphasen ist Ausdruck einer praxisnäheren Ausbildung und verbessert die Unterrichtsversorgung unmittelbar. Die VhU unterstützt diese Zielrichtung. Zugleich steigt die Belastung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bei kürzerer Ausbildungsdauer, während die verpflichtenden Hospitationen in den Hauptphasen und in der Prüfungsphase entfallen.

  Die VhU hält es für erforderlich, die Doppelsteckung mit Mentorinnen und Mentoren im Umfang von mindestens zwei Wochenstunden in den Hauptphasen verbindlich beizubehalten. Die in sich widersprüchliche Formulierung „mindestens zwei bis vier Unterrichtsstunden“ in § 43 Abs. 3 HLbGDV ist insoweit klarzustellen.

- **§§ 44, 44a HLbGDV** Die Reduzierung der bewerteten Unterrichtsbesuche von bislang zwölf bis 14 auf acht, die Begrenzung der schriftlichen Unterrichtsplanung auf vier Seiten und die Möglichkeit elektronischer Seminarformate bauen Prüfungs- und Dokumentationsbürokratie spürbar ab und lenken den Blick auf die Unterrichtsqualität. Die ausdrückliche Zulassung von Werkzeugen der Künstlichen Intelligenz bei Offenlegung und Eigenständigkeitsversicherung bewertet die VhU als zukunftsgerecht und modellhaft für den Umgang mit KI in der Schule.

- **§§ 45 bis 47 HLbGDV** Der geschützte, unbewertete Beratungsraum, das verbindliche portfoliobasierte Entwicklungsgespräch und die Transparenz des Schulgutachtens gegenüber der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst werden begrüßt. Dass das Schulgutachten künftig Aussagen zur Zusammenarbeit und zur Erfüllung der Dienstpflichten enthält, entspricht gängigen Erwartungen der Arbeitswelt an Teamfähigkeit und Verlässlichkeit. Zur erforderlichen Standardisierung wird auf die Ausführungen zu § 42 HLbG verwiesen.

- **§§ 59 bis 63 HLbGDV** Die Möglichkeit, eine Qualifizierungsmaßnahme bei absehbarem Scheitern zu beenden, und die klare Gewichtung der Prüfung des Qualifizierungserfolgs dienen der Qualitätssicherung. Eine Dauer von bis zu fünfeinhalb Jahren erscheint der VhU jedoch lang. Kürzere, modulare Qualifizierungsformate – etwa ein berufsbegleitendes „Masterprogramm Education“, das die VhU seit 2021 vorschlägt – bleiben aus Sicht der Wirtschaft der zielführendere Weg.[5]

- **§§ 66, 67, 74a HLbGDV** Der Verzicht auf Übersetzungen englischsprachiger Unterlagen und die Straffung der Verfahren bauen Bürokratie bei der Anerkennung ausländischer Lehrkräfte ab. Die VhU begrüßt dies als Beitrag zur Erschließung eines relevanten Fachkräftepotenzials.

[5] VhU (Hrsg.). (2021, 30. Juli). *Stellungnahme zum Zweiten Gesetz zur Änderung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes*. Frankfurt am Main.

Zusammenfassend unterstützt die VhU die Intention des Gesetzentwurfs. Die vorgesehene Novellierung ist aus Sicht der VhU geeignet, zu einer kürzeren, praxisnäheren und durchlässigeren Lehrkräftebildung beizutragen, wofür die VhU sich seit Langem einsetzt.

Gleichzeitig stellt der Gesetzentwurf aus Sicht der VhU für die Sicherung des Lehrkräftenachwuchses an beruflichen Schulen noch keinen hinreichenden Baustein dar. Die VhU verweist in diesem Zusammenhang auf die Empfehlung des hessischen Landesausschusses für Berufsbildung (LAB) zum Thema „Lehrkräfteversorgung an beruflichen Schulen" vom 14. September 2026 für eine „ressortübergreifende Strategie zur Sicherung der Ausbildung von Lehrkräften für das Lehramt an beruflichen Schulen in Hessen".[6]

[6] Hessischer Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) (Hrsg.). (2026, 14. September). *Empfehlung Nr. 1 der 1. Sitzung des LAB in der 15. Amtsperiode zum Thema „Lehrkräfteversorgung an beruflichen Schulen".* Wiesbaden.