



Landesverband  
der Musikschulen  
in NRW

LvDM NRW e.V. / Börnestraße 10 / 40211 Düsseldorf

Per Mail:  
anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
18/427**

A12

**Geschäftsstelle**

Landesverband  
der Musikschulen  
in NRW e.V.  
Börnestraße 10  
40211 Düsseldorf

Tel.: 0211.25 10 09  
Fax: 0211.25 10 08  
kontakt@lvdm-nrw.de  
www.lvdm-nrw.de

16. März 2023

Stichwort: A12 – Musikschul-Lehrkräfte – 23.03.2023

**Nachwuchsmangel bei den Musikschul-Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen**

**Vorlage 18/527**

**Anhörung des Ausschusses für Kultur und Medien am 23. März 2023**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Einladung zur Anhörung des Ausschusses für Kultur und Medien  
am 23. März 2023 sowie für die Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme,  
die Sie beigefügt finden.

Mit freundlichen Grüßen

Holger Müller  
Vorsitzender

gefördert vom

Ministerium für  
Kultur und Wissenschaft  
des Landes Nordrhein-Westfalen





## **Nachwuchsmangel bei den Musikschul-Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen, Vorlage 18/527**

Stellungnahme des Landesverbands der Musikschulen in NRW e.V. zur Anhörung des Ausschusses für Kultur und Medien des Landtags am 23. März 2023

### **1. Was bedeutet ein Nachwuchsmangel bei Musikpädagoginnen und -pädagogen allgemein und im Speziellen bei Musikschul-Lehrkräften in NRW für die Weiterentwicklung der kulturellen Bildung in NRW?**

An den 161 öffentlichen Musikschulen des Landesverbands der Musikschulen in NRW (LVdM NRW) werden etwa 350.000 Schüler:innen aller Altersstufen von über 7.000 Lehrkräften ausgebildet. Die Mitgliedsschulen erfüllen einen öffentlichen Bildungsauftrag und sind qualitätsorientierten Standards und Leitlinien verpflichtet. Sie sind unverzichtbarer Bestandteil umfassender und ganzheitlicher Bildung in der kommunalen Bildungslandschaft. Als Bildungspartner von Kitas und allgemeinbildenden Schulen, außerschulischen Kooperationspartnern wie Amateur- und Kirchenmusik, weiteren Kultur- und Weiterbildungsinstitutionen, den Musikhochschulen und der freien Szene ermöglichen sie durchgängige musikalische Bildungsbiografien. Öffentliche Musikschulen schaffen z. B. durch flächendeckende Sozialermäßigungen offene und gerechte Zugänge zu musikalischer Bildung für alle Menschen.

Die öffentlichen Musikschulen führen frühzeitig an kulturelle Bildung heran und machen sie für Menschen bis ins hohe Alter zugänglich. Sie tragen mit ihrer diversitätssensiblen und zugangsoffenen Grundhaltung maßgeblich zum gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt bei.

Interessierte Jugendliche erhalten an den Musikschulen des LVdM NRW innerhalb der Studienvorbereitenden Ausbildung (SVA) die notwendige spezialisierte Vorbereitung auf die höchst anspruchsvollen Eignungsprüfungen, die Zugangsvoraussetzung für vielfältige Studiengänge mit Schwerpunkt Musik sind. Wenn Musikschulen ihren öffentlichen Bildungsauftrag aufgrund fehlender Fachkräfte nicht mehr erfüllen können, so leidet darunter die vorberufliche Ausbildung qualifizierter Fachkräfte für zahlreiche Berufsfelder. Dies bedeutet ein Durchbrechen des gesamten Kreislaufs kultureller Bildung und damit eine Gefahr für die Bildungsgerechtigkeit und das musikalische Leben in NRW.

Die 161 öffentlichen Musikschulen in NRW haben insgesamt Ausgaben in Höhe von ca. 223 Mio. Euro. 50 % davon erwirtschaften sie selbst, in erster Linie durch die Unterrichtsgebühren. Die Kommunen und Träger finanzieren weitere 42 %, das Land durch die inzwischen erfolgte Erhöhung im Rahmen der Musikschuloffensive ca. 8 %.



**Folgende Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der kulturellen Bildung in NRW sind durch einen Nachwuchsmangel bei Musikschullehrkräften unter anderem zu erwarten:**

- Es fehlen Studienanwärter:innen an den Musikhochschulen und Universitäten in NRW, die den Nachwuchs bilden für das Lehramt im Fach Musik, die Orchestermusik, solistische Tätigkeiten, die Musikvermittlung, die Kirchenmusik, den Musikjournalismus, die Musikproduktion u. v. m.
- Der Anteil musisch-kultureller Bildung in kommunalen Bildungsnetzwerken bricht weg.
- Es fehlen Fachkräfte für die musikalische Bildung in der Kita, die in diesem frühen Stadium besonders kulturspartenübergreifend arbeitet und viele Schnittmengen zu den Bildungsschwerpunkten einer Kita hat. Erzieher:innen werden nicht weiter qualifiziert und unterstützt.
- Im kulturellen Bildungsprogramm *JeKits* in Grund- und Förderschulen des Landes NRW können nicht mehr alle Kinder erreicht werden.
- In Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen fehlen sowohl pädagogische Fachkräfte für das Fach Musik als auch künstlerisch-pädagogische Fachkräfte aus den Musikschulen.
- Die Qualität des Ganztags leidet aufgrund nicht durchführbarer musikalischer Bildungsangebote.
- Es fehlen qualifizierte Fachkräfte für die gesellschaftlich höchst sinnvolle und inklusive Arbeit mit Hochaltrigen in der Musikgeragogik, für die musikalisch-soziale Arbeit mit Menschen mit Einschränkungen und zur Durchführung von Angeboten mit Geflüchteten.
- Der Amateurmusik fehlen die professionellen Partner für die Qualifizierung von Musiker:innen in den Musikvereinen sowie Leitungen von Chören und Orchestern.

Die öffentlichen Musikschulen stärken Kinder und Jugendliche im Sinne von umfassender und lebenslanger Bildung für die Teilhabe in allen Feldern des gesellschaftlichen Lebens und bieten einen sicheren Raum – für ein erfülltes, gelingendes Leben. Nur eine gemeinsame Verantwortungsübernahme von Land, Kommunen, Musikschulen, Ausbildungsstätten, Weiterbildungspartnern, allgemeinbildenden Schulen, Amateurmusik, weiteren Kooperationspartnern und der gesamten Gesellschaft kann diesen wichtigen Baustein kultureller Daseinsvorsorge erhalten.



**2. Wie ist die Beschäftigungssituation zurzeit an den Musikschulen in NRW? Welche Bereiche sind vom Lehrkräftemangel besonders betroffen, welche Konsequenzen ergeben sich daraus und welche Entwicklung ist, auch aufgrund des demografischen Wandels, zu erwarten?**

An den öffentlichen Musikschulen in NRW sind zurzeit etwa 7.500 Lehrkräfte tätig. 64 % aller Unterrichtsstunden an den LVdM-Musikschulen werden von angestellten Lehrkräften erteilt, 36 % von Honorarkräften. Da Honorarkräfte häufig kleinere Deputate übernehmen, stellen sie 45 % des Lehrpersonals. Von den nach TVöD angestellten Lehrkräften sind 13 % vollbeschäftigt. Eingruppiert sind Musikschullehrer:innen grundsätzlich in TVöD EG 9b.

Der Mangel an qualifizierten künstlerisch-pädagogischen Fachkräften ist an den Musikschulen in NRW bereits in vielfältiger Hinsicht zu spüren, insbesondere im ländlichen Raum.

**Besonders betroffene Bereiche:**

Besonders vom Fachkräftemangel betroffen ist der Fachbereich Elementare Musikpädagogik (EMP). Die Elementaren Musikpädagog:innen arbeiten vor allem mit den Kindern von 0 bis 10 Jahren. Sie sind die Fachleute für die Angebote in Kitas, für Eltern-Kind-Gruppen, für die Früherziehung, für *JeKits* 1. Gerade in den Kooperationen mit Kitas und Grundschulen werden besonders viele Kinder aus unterschiedlichen Sozialräumen erreicht – sie bilden das Fundament für die musikalische Bildung.

Die Kompetenzen der EMP-Fachkräfte werden zudem benötigt für das niederschwellige Musizieren mit älteren Menschen, Menschen mit Einschränkungen oder Menschen ohne instrumentale Vorerfahrung. Die EMP-Fachkräfte garantieren somit nicht nur den musikalischen Nachwuchs, sondern tragen maßgeblich zur Begegnung von Menschen unterschiedlichster Kulturen, Altersgruppen und sozialer Herkunft bei.

Eine Abfrage des LVdM NRW ergab 2022, dass zur Abdeckung des aktuellen und zukünftigen Bedarfs an EMP-Fachkräften (etwa 340 in fünf Jahren) dreimal so viele Absolvent:innen von Musikhochschulen in NRW benötigt werden, wie zu erwarten sind.



### Konsequenzen:

Nicht nur für die EMP, auch für andere Fachbereiche fehlen an den Musikschulen Fachkräfte. Bereits drei Viertel der öffentlichen Musikschulen im LVdM NRW (74 %) melden aktuell Schwierigkeiten bei der Neu- und Wiederbesetzung von freien Stellen, nicht nur von Stellen auf Honorarbasis, sondern auch von sozialversicherungspflichtigen Stellen von Musikschullehrkräften. Diese Schwierigkeiten ergeben sich insbesondere aufgrund von fehlenden (qualifizierten) Bewerbungen (so benannt von 92 % der Musikschulen, die Schwierigkeiten melden). In den Jahren 2021 und 2022 sind dadurch bereits an der Hälfte der Musikschulen Stellen unbesetzt geblieben. Angebote können somit bereits jetzt nicht stattfinden. An einem Viertel der Musikschulen (24 %) mussten 2021 und 2022 Stellen aufgrund fehlender qualifizierter Bewerbungen fachfremd besetzt werden.<sup>1</sup> Wenn sich der Anteil an grundsätzlich qualifizierten Lehrkräften (Absolvent:innen eines Musikstudiums) durch fachfremde Besetzungen weiter verringert, ist die geforderte Qualität öffentlicher Musikschulen nicht länger gewährleistet.

Zahlreiche Musikschulen registrieren zudem Querabwanderungen von Lehrkräften in andere Berufsfelder wie allgemeinbildende Schulen (43 % der Musikschulen in den Jahren 2021 und 2022). Das eigene Berufsfeld wird von den aktuell tätigen Musikschullehrkräften als nicht konkurrenzfähig gesehen gegenüber anderen Berufsfeldern, die eine bessere Bezahlung, Aufstiegschancen und größere soziale Absicherung (z. B. Verbeamtung) bieten.<sup>2</sup> Während die Eingangsbesoldung von Lehrkräften der Primarstufe und Sekundarstufe I auf A 13 angehoben wird, sind Lehrkräfte an Musikschulen, so sie denn in einem Angestelltenverhältnis tätig sind, nach wie vor in TVöD EG 9b eingruppiert. Dies bedeutet, dass Musikschullehrkräfte selbst in der höchsten Erfahrungsstufe (Endstufe 6 nach 15 Jahren bis zum Ende des Berufslebens: derzeit brutto € 4556,50 bei Vollzeittätigkeit) gerade mal annähernd so viel verdienen, wie Berufseinsteiger:innen in der Primarstufe und Sekundarstufe I (derzeit brutto € 4588,38).

Für eine Querabwanderung haben sich in den Jahren 2021 und 2022 insbesondere diejenigen Lehrkräfte entschieden, die an der Musikschule in einem Honorarverhältnis standen. Der Anteil von Musikschullehrkräften, die als freie Mitarbeitende tätig sind, ist in den jüngeren Altersgruppen deutlich höher als in den älteren Altersgruppen. Dadurch besteht die Gefahr, dass gerade die dringend benötigten jüngeren Lehrkräfte das Berufsfeld Musikschule verlassen bzw. dieses gar nicht mehr wählen.

---

<sup>1</sup> Quelle: Abfrage bei Musikschulleitungen zur „Lehrkräfte- und Beschäftigungssituation an öffentlichen Musikschulen in NRW“ des Landesverbands der Musikschulen in NRW, Dezember 2022.

<sup>2</sup> Quelle: Abfrage bei Lehrkräften zur „Lehrkräfte- und Beschäftigungssituation an öffentlichen Musikschulen in NRW“ des Landesverbands der Musikschulen in NRW, Dezember 2022.



### **Zu erwartende Entwicklung:**

Das Durchschnittsalter der Lehrkräfte an den öffentlichen Musikschulen im LVdM NRW beträgt aktuell 49 Jahre. In den nächsten fünf Jahren werden in allen Fachbereichen allein aufgrund regulärer Verrentungen an den 161 Mitgliedermusikschulen des LVdM NRW über 900 Vakanzen entstehen, in den nächsten zehn Jahren voraussichtlich sogar über 2.300. Zum Vergleich: Für Grundschulen in NRW geht man davon aus, dass 792 der im Schuljahr 2017/18 tätigen Personen mit Lehrbefähigung Musik bis 2028 altersbedingt den Schuldienst verlassen.<sup>3</sup>

Mit zu erwartenden Querabwanderungen, unbesetzten Stellen und regulären Verrentungen kann in den nächsten zehn Jahren an den Musikschulen des LVdM NRW von rund 4.000 Vakanzen ausgegangen werden. Es ist mit zusätzlichen ungeplanten Austritten aufgrund von Ausscheiden bereits vor Erreichen des Renteneintrittsalters und einem sich zuspitzenden Fachkräftemangel zu rechnen, sollten nicht bald entsprechende Maßnahmen greifen.

Parallel zur Entwicklung des Fachkräftemangels stehen auch die Pädagog:innen an den Musikschulen vor immer anspruchsvolleren gesellschaftlichen Herausforderungen, die eine Transformation der musikalischen Bildungsprozesse notwendig machen.

### **3. Was könnten aus Ihrer Sicht Gründe für einen Nachwuchsmangel bei Musikpädagoginnen und -pädagogen sein?**

#### **Eingruppierung und Beschäftigungsverhältnisse**

Die Merkmale der Tätigkeit von Lehrkräften an Musikschulen und auch die Eingruppierung in EG 9b sind in den Tarifverträgen für Musikschullehrkräfte seit 1987 unverändert geblieben. Die Anforderungen an Musikschullehrkräfte allerdings sind in den letzten Jahrzehnten enorm gestiegen. Hierzu gehören u. a.:

- Die Erschließung neuer Zielgruppen (von Kindern und Jugendlichen auf alle Altersgruppen, inklusive Arbeit mit Hochaltrigen in der Musikgeragogik, mit Menschen mit Einschränkungen, Durchführung von Angeboten mit Geflüchteten u. v. m.)

---

<sup>3</sup> Vgl. Andreas Lehmann-Wermser, Horst Weishaupt und Ute Konrad: [Musikunterricht in der Grundschule.](#) Aktuelle Situation und Perspektive, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2020, S. 69.



- Neue Unterrichtsformate (Gruppen, heterogene Großgruppen, aufsuchende Arbeit in sozialen Kontexten)
- Eine stärkere Einbindung von Musikschulen in kommunale Bildungsnetzwerke
- Vielseitige Kooperationen (mit Kitas, Schulen, Sozialeinrichtungen usw.)
- Digitale Vermittlungsformen
- Gestiegene soziale Herausforderungen

Öffentliche Musikschulen bieten musikalische Bildung und Ausbildung über die gesamte Lebensspanne, sie arbeiten im gesamten Bildungsfeld zwischen Musiktherapie und Hochbegabtenförderung. Eine öffentliche Anerkennung der Wertigkeit der Tätigkeit von Musikschullehrkräften durch angemessene Stellenbewertung, Eingruppierung und Vergütung sowie durch geeignete Rahmenbedingungen hat in den letzten fünf Jahrzehnten allerdings nicht stattgefunden.<sup>4</sup>

Aufstiegsmöglichkeiten mit Unterscheidung in den Verdienststufen sind für Musikschullehrkräfte so gut wie nicht gegeben. Auch notwendig gewordene Fort- und Weiterbildungen (etwa für EMP, JeKits, Diversitätsschulungen, Einsatz von digitalen Geräten etc.), Sonderaufgaben oder höherwertige Abschlüsse verschaffen keine finanziellen Vorteile. 55 % der Musikschullehrkräfte verfügen über ein Diplom (inzwischen abgelöst), 13 % über einen Bachelor- und 16 % über einen Masterabschluss als höchsten erlangten akademischen Grad.<sup>5</sup> Dies spiegelt sich in der Eingruppierung in EG 9b von Musikschullehrkräften nicht wider (Eingruppierung Masterabschluss nach Qualifikationseckpunkten im TVöD: EG 13 bis EG 15).

Nach wie vor ist der Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen an den öffentlichen Musikschulen in NRW noch zu gering (55 % angestellte, 45 % freie Lehrkräfte). Das Erfolgsmodell Musikschuloffensive des Landes NRW hat hier mit der Finanzierung von 100 zusätzlichen vollzeitverrechneten Stellen einen ersten wichtigen Beitrag zur Erhöhung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse geleistet. Die Musikschuloffensive trägt zudem spürbar zur Stärkung der inhaltlichen Arbeit an den Musikschulen bei. Ein Bekenntnis aller Kommunen zu ihren Musikschulen über die Teilnahme an der Musikschuloffensive und ein klares Signal des Landes zur Verstetigung, Weiterentwicklung und zu einem Ausbau des Programms ist wünschenswert.

---

<sup>4</sup> Siehe auch [Regensburger Erklärung](#) 2022 des Verbandes deutscher Musikschulen.

<sup>5</sup> Quelle: Abfrage bei Lehrkräften zur „Lehrkräfte- und Beschäftigungssituation an öffentlichen Musikschulen in NRW“ des Landesverbands der Musikschulen in NRW, Dezember 2022.



### **Selbsteinschätzung der Musikschullehrkräfte**

Aktive Lehrkräfte sind laut aktueller Abfrage des LVdM NRW in ihrer derzeitigen Tätigkeit an den öffentlichen Musikschulen in NRW grundsätzlich zufrieden. Besonders positiv bewerten sie die inhaltlichen Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, die Vielseitigkeit und Sinnhaftigkeit ihrer beruflichen Tätigkeit, Arbeitsfelder wie das Unterrichten in Ensembles oder der SVA und ihre gesellschaftliche Verantwortung.<sup>6</sup> Außerdem spielt für die Musikschullehrkräfte eine wichtige Rolle, dass sie sich sowohl als Künstler:innen als auch als Pädagog:innen identifizieren können. Die Musikschuloffensive ermöglicht den Lehrkräften eine intensive Beschäftigung mit gesellschaftlich relevanten Themen wie Kooperationen, Digitalisierung, EMP, Diversität und Talentförderung. Hierdurch wird nicht nur die Tätigkeit der einzelnen Lehrkräfte attraktiver. Durch optimierte Arbeitsabläufe oder eine bessere Einbindung der Lehrkräfte ins Kollegium wird das gesamte Musikschul-Team gestärkt und ein entscheidender inhaltlicher Beitrag zur Zukunftssicherung der Musikschulen durch die Lehrkräfte geleistet.

### **Berufsvoraussetzungen versus Berufsaussichten**

Die Absolvent:innenzahlen der musikpädagogischen Studiengänge entsprechen im Allgemeinen nicht dem tatsächlichen Bedarf an Fachkräften. Musikschullehrkräfte qualifizieren sich durch ein Studium an einer Musikhochschule für die Berufsausübung an den Musikschulen. Für dieses Studium ist neben dem Absolvieren einer anspruchsvollen Eignungsprüfung bereits vor Studienantritt eine langjährige und kostspielige Ausbildung (z. B. Instrumentenkauf, langjähriger Unterricht) Voraussetzung. Künstlerisch-pädagogische Bachelorstudiengänge bedeuten im Gegensatz zu anderen Bachelorstudiengängen 8 statt 6 Semester Regelstudienzeit. Die aktuell tätigen Musikschullehrkräfte bemerken, dass dieser Aufwand und Einsatz gemeinsam mit dem erwarteten Engagement im Berufsleben in keinerlei Verhältnis zu den Berufsaussichten und der Vergütung steht. Zudem wird die Tätigkeit an der Musikschule von den Lehrkräften selbst aufgrund subjektiv wahrgenommener fehlender gesellschaftlicher und (kommunal-)politischer Anerkennung als nicht zukunftssicher empfunden.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ebd.

<sup>7</sup> Ebd.





#### **4. Welche Maßnahmen können aus Ihrer Sicht dazu beitragen, auch kurz- und mittelfristig mehr Musikpädagoginnen und -pädagogen zu gewinnen?**

- 1. Attraktive Beschäftigungsverhältnisse durch tarifrechtlich gebundene Anstellungsverhältnisse – im Schulterschluss von Land und Kommune**
  - Ausbau der Musikschuloffensive durch das Land NRW
  - Stärkung der Kommunen, damit sie sich die aus der Musikschuloffensive ergebenden Aufgaben und Beiträge leisten können; Erhalt der flächendeckenden Infrastruktur öffentlicher Musikschulen
  
- 2. Initiative für eine Neufassung des TVöD für Musikschullehrkräfte, die der akademischen Ausbildung und dem breiten Arbeitsfeld gerecht wird**
  - Bis dahin: Möglichkeiten der zusätzlichen finanziellen Honorierung für zusätzliche Tätigkeiten/herausfordernde Unterrichtssettings nutzen
  
- 3. Attraktive Arbeitsfelder an den Musikschulen durch die Stärkung gesellschaftlich relevanter Themen**
  - Weiterentwicklung der Musikschuloffensive in den Arbeitsbereichen Kooperationen/Kommunales Bildungsnetzwerk, Digitalisierung, EMP, Diversität, Talentförderung/Personalentwicklung und Nachhaltigkeit für eine Zukunftssicherung der musikalischen Bildung in NRW
  
- 4. Mehr Kinder und Jugendliche erreichen, um alle Talente für zukünftige Musikberufe zu entdecken und zu fördern**
  - Langfristig gesicherte Finanzierung von Kooperationsprogrammen von öffentlichen Musikschulen zur Ermöglichung durchgängiger musikalischer Bildungsbiografien mit Kitas (z. B. [Kita & Musikschule](#)), Grund- und Förderschulen (z. B. im Programm [JeKits](#), bisher 1000 von 3000 Grundschulen) und weiterführenden Schulen (Nutzen der Erkenntnisse und Modelle wie die „Drehtür“ aus [EMSA – Eine \(Musik\)Schule für alle](#))
  - Stärkung von Projekten wie [Heimat: Musik](#) (allein im Jahr 2022 über 250 Projekte an 64 Musikschulen), die unterrepräsentierten Gruppen neue Zugangsmöglichkeiten an den Musikschulen bieten
  - Stärkung des Fachs Musik an den allgemeinbildenden Schulen



#### **5. Stärkung einer früh beginnenden Talentförderung und der Studienvorbereitenden Ausbildung (SVA) an den Musikschulen**

- Gezielte Förderung für die SVA (spezialisierte Vorbereitung an den öffentlichen Musikschulen auf die höchst anspruchsvolle Eignungsprüfung an Musikhochschulen und Universitäten, die die allgemeinbildenden Schulen nicht leisten können), z. B. über eine Erhöhung der entsprechenden Landesförderung (Schülerbelegungsförderung)
- Förderung der Entwicklung und Etablierung von neuen Talentfördermodellen (z. B. „Talentakademien“), die früher und breiter ansetzen (neben Instrument und Theorie z. B.: Improvisation, Coaching, Interdisziplinäres, Berufsfeldpraktika, Projekte, Masterclasses, Zuschüsse zu Instrumentenanschaffung, Konzertbesuchen, Proberäumen etc.)
- Besondere Förderung pädagogischer Talente (z. B. Musik-Mentor:innen-Schulungen, Workshops zur Ensembleleitung und Probenarbeit, Übernahme von Übepatenschaften etc.)

#### **6. Realisierung und Finanzierung von Maßnahmen an den Musikhochschulen zur Stärkung der musikpädagogischen Ausbildung**

- Bedarfsgerechte Erhöhung der Studienkapazitäten
- Verstärktes Bewerben der künstlerisch-pädagogischen Studiengänge
- Zusammenarbeit von Musikschulen und Musikhochschulen in der vorhochschulischen Nachwuchsförderung
- „Pre-Colleges“/Jungstudium auch für künstlerisch-pädagogische Talente
- Optimieren der Zugangsvoraussetzungen, damit mehr künstlerisch-pädagogische Talente Zugang zum Studium erhalten
- Platzierung und Stärkung eines modernen Berufsbilds Musikschullehrkraft in künstlerisch-pädagogischen Studiengängen
- Verankerung von Praxisinhalten aus der Musikschularbeit im Studium auch bei rein künstlerischen Studiengängen, verpflichtende musikpädagogische Praktika für Studierende in rein künstlerischen Studiengängen
- Angemessene/motivierende Vergütung von Mentor:innen im Praktikum von Studierenden an den Musikschulen
- Einrichtung von dualen Studiengängen und mehr Masterstudiengängen für das Fach EMP
- Öffnung der Musikhochschulen für neue Perspektiven wie außereuropäische Musikpraxis und andere Ansätze der Musikvermittlung (z. B. Community Music)



**7. Förderung des Berufseinstiegs, Ausbau von Weiterbildung und Nachqualifikation, Anerkennung von Abschlüssen anderer Länder**

- Geförderter und begleiteter Berufseinstieg: „Referendariat“ für Berufseinsteiger:innen mit Mentoring an den Musikschulen und begleitenden Lehrgängen an den Musikhochschulen
- Finanzierung von Weiterbildungsstudiengängen an den Musikhochschulen für die musikpädagogische Nachqualifizierung von Musiker:innen
- Finanzierung von berufsbegleitenden Lehrgängen an der Landesmusikakademie NRW für die Nachqualifikation von Musikschullehrkräften für *JeKits* und Fachbereiche wie die EMP
- Anerkennung der Abschlüsse von Fachkräften aus anderen Ländern und Möglichkeit der Nachqualifizierung für die spezifischen Erfordernisse der Musikschularbeit

**8. Unterstützung bei der Vernetzung aller Bildungspartner für die künstlerisch-pädagogische Talententdeckung und -förderung**

- Fortführung des interministeriellen *Runden Tisches Musikalische Bildung* zur gemeinsamen Entwicklung von Fördermodellen (z. B. für ein Übergangsmanagement zwischen Programmen/Kooperationspartnern, die gemeinsame Talentsuche, die Stärkung der Elternarbeit, den Ausbau von Kooperationen oder die Moderation und Begleitung von regionalen Netzwerken)

**9. Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung für die kulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen**

- Botschafter:innen für das Berufsfeld Musikschule aus vielfältigen Fachbereichen
- Stärkeres Herausstellen der Bedeutung von kultureller Bildung durch den gesamten Bildungssektor
- Einbezug der musikalischen Bildung in die Entwicklung des flächendeckenden Ganztags in NRW
- Benennen eines Fachkräftemangels in der kulturellen Bildung durch das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie
- Mitdenken des Mangels an Musikschullehrkräften im Zusammenhang mit dem allgemeinen Lehrkräftemangel