

Perspektiven
zum Lehrpersonenmangel
im deutschen Sprachraum

Bibliografie:

Patrick Gollub, Sarah K. Zorn
und Christoph Kruse:

Den *einen* Lehrkräftemangel gibt es nicht.
Ein Diskussionsbeitrag zur Differenzierung.
journal für lehrerInnenbildung, 24 (1), 50-57.
<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-04>

Gesamtausgabe online unter:

<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>
<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024>

ISSN 2629-4982

journal für lehrerInnenbildung
j l b
no.1
2024

04

*Patrick Gollub, Sarah K. Zorn
und Christoph Kruse*

Den *einen* Lehrkräftemangel
gibt es nicht.
Ein Diskussionsbeitrag
zur Differenzierung

Abstract • Die mediale Berichterstattung, die politische Diskussion sowie der wissenschaftliche Diskurs zum (vermeintlich richtigen) Umgang mit dem Lehrkräftemangel in der Bundesrepublik Deutschland werden zunehmend sehr allgemein und somit verkürzt geführt. Wir möchten dazu anregen, in der mitunter pauschalen Diskussion die Perspektiven auf den Lehrkräftemangel zu differenzieren, um den vielfältigen Problemlagen gerecht zu werden. Wir unterscheiden in der folgenden Darstellung zwischen der räumlichen Dimension, der Differenzierung nach Schulformen und Lehrämtern sowie nach Unterrichtsfächern.

Schlagworte/Keywords • Lehrkräfte, Lehrer*innenbildung, Lehrkräftemangel, Lehrer*innenarbeitsmarkt, Steuerungsmaßnahmen

Ein Blick auf die aktuelle mediale Berichterstattung in Deutschland lässt die Berufsaussichten für angehende Lehrkräfte rosig erscheinen, da das Bildungssystem heute mit einer Unterversorgung an Arbeitskräften „kämpft“. Als Ursachen gelten u. a. eine vielerorts zurückhaltende Ausbildungs- und Einstellungspolitik in Kombination mit wieder steigenden Schüler*innenzahlen sowie gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen, wie z. B. der Inklusion, die einen erhöhten Personalbedarf mit sich bringen (Zorn et al., 2023). Wenngleich eine solch pauschale Problematisierung (zu wenig Arbeitskräfteangebot bei steigender Nachfrage) nicht gänzlich unzutreffend erscheint, reduziert und verkennt sie wichtige Differenzierungen eines Lehrkräftemangels, die wissenschaftlich bereits in ersten Beiträgen systematisch (Forell, 2023), aber aufgrund einer herausfordernden Datenlage nur in ersten Ansätzen empirisch in den Blick genommen wurden (Bellenberg et al., 2023). In diesem Beitrag wird in Anlehnung an den Systematisierungsvorschlag bei Forell (2023) herausgearbeitet, dass der Lehrkräftemangel an Schulen unterschiedlicher geografischer Lage (räumliche Dimension) und an unterschiedlichen Schulformen sowie in unterschiedlichen Schulfächern zu je spezifischen Problemlagen führt. Daraus ergibt sich, dass diese Differenzierungen bei der Forschung zu und Diskussion von Strategien im Umgang mit dem Mangel wie auch bezüglich ihrer professionalisierungsbezogenen Implikationen zu berücksichtigen sind. Obgleich dieser Beitrag nicht alle Facetten vollständig beleuchten kann, zielt er darauf, die Pauschalisierungen im Diskurs durch die Unterscheidungsmerkmale der räumlichen Dimension, der Differenzierung nach Schulformen und Lehrämtern sowie nach Unterrichtsfächern aufzubrechen.

Räumliche Dimension

Unterschiede zwischen den Bundesländern

Nicht alle Variablen in der Gleichung zur Prognose des Bedarfs von Lehrkräften können im Vorfeld aufgelöst werden. Mehrbedarf, der durch bildungspolitische Maßnahmen (z. B. die Rückkehr zu einer neunjährigen Gymnasialschulzeit) entsteht, ist kalkulierbarer als eine steigende oder fallende Geburtenrate oder die Zahl von Schüler*innen mit Fluchterfahrung. Während Gehrman (2023, S. 25–31) den „Schweinezyklus“ als Begründung für den Mangel anführt und damit

den steigenden Anteil von Lehrkräften mit Quer- und Seiteneinstieg erklärt, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Eingriffe oder ein Ausdünnen der Ausbildungsstrukturen in der Lehrkräftebildung – wie nach der Wende in ostdeutschen Bundesländern geschehen – nicht kurzfristig rückgängig gemacht werden können. Gleiches gilt in der Regel für den Ausbau von Studiengangskapazitäten. Dies führt seit ungefähr zehn Jahren zu einer immer höheren Quote an nicht grundständig ausgebildeten Lehrkräften bei den jährlichen Neueinstellungen (Porsch, 2021; Statistisches Bundesamt, 2023). In dieser Facette des Lehrkräftemangels offenbart sich eine Verschränkung der räumlichen mit einer zeitlichen Dimension (Forell, 2023).

Städtische vs. ländliche Regionen

Bei den Einstellungsbedarfen von Lehrkräften zeigen sich nicht nur bundeslandspezifisch, sondern auch regional große Unterschiede. So ist es insbesondere für Schulen im ländlichen Raum oder auch in strukturschwachen bzw. „unattraktiveren“ Regionen besonders herausfordernd, qualifiziertes Personal zu gewinnen (Vatterrott & Driesner, 2023). Erste Maßnahmen der Bundesländer weisen jedoch darauf hin, dass diese Problematik bereits im bildungspolitischen Bewusstsein angekommen ist (Anders, 2023; Zorn et al., 2023). Beispielsweise steuern einzelne Bundesländer den Einsatz der Lehrer*innen im Rahmen des Beamtenwesens direktiv durch befristete (Teil-)Abordnungen an Schulen, in denen ein besonderer Mangel herrscht. Erforscht sind die (professionalisierungsbezogenen) Auswirkungen und Mechanismen solcher Maßnahmen indes nicht (Bellenberg et al., 2023).

Differenzierung nach Schulformen und Lehrämtern

Grundlage für die Kohortengrößen an den lehramtsbildenden Hochschulen ist u. a. der von der Kultusministerkonferenz (KMK) prognostizierte Lehrkräftebedarf für den Zeitraum 2021 bis 2035 (KMK, 2022). Die KMK geht von einem durchschnittlichen jährlichen Unterangebot von 1.500 Lehrkräften bis 2025 aus, das sich bis 2035 in ein durchschnittliches jährliches Überangebot von 2.500 Lehrkräften wenden und vor allem für die westlichen Bundesländer eine Bedarfsentspan-

nung bedeuten soll (KMK, 2022). Diese Schätzungen, die insgesamt eine mittelfristige Entspannung der Bedarfskrise erwarten lassen, werden u. a. von Klemm (2022) als zu pauschal und gleichzeitig zu niedrig und damit nicht bedarfsdeckend kritisiert. Neben dieser grundsätzlichen Kritik lohnt sich ein differenzierter Blick auf die Lehrämter: Auffällig ist der hohe Anteil an Lehrkräften für die Sekundarstufe II bzw. das Gymnasium mit einem insgesamt bis 2035 zu erwartenden durchschnittlichen jährlichen Überangebot von mehr als 1.100 Lehrpersonen. Die Prognose geht nur in den Jahren 2025 und 2026 von einer Unterversorgung aus. Der Saldo zwischen dem Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot für die Schulformen der Sekundarstufe I ist hingegen durchgehend bis 2035 negativ und liegt im Durchschnitt bei -2.040 Lehrkräften. Selbst wenn die Prognose der KMK eintritt, ist der Lehrkräftemangel also nur in der Gesamtrechnung ausgeglichen; einzelne Schulformen haben weiterhin einen sehr großen Fachkräftebedarf (KMK, 2022, S. 19ff).

Dimension der Unterrichtsfächer

Komplexer wird die Situation durch fachspezifische Über- bzw. Unterangebote an Lehrkräften. Neben den vielfach ins Blickfeld gerückten MINT-Fächern für alle Lehrämter besteht für ingenieurwissenschaftliche Fächer an beruflichen Schulen und für sonderpädagogische Lehrkräfte ein Mangel. In der Diskussion bislang wenig beachtet sind die Unterrichtsfächer, für die ein (deutliches) Überangebot an Lehrkräften besteht und die größtenteils den positiven Saldo in der aktuellen Berechnung der KMK ausmachen (u. a. Geschichte und Geografie) (Bellenberg et al., 2023, S. 109). Nahezu schulformübergreifend wird aufgrund der stetig sinkenden Mitgliederzahlen der christlichen Kirchen und der Schaffung von Parallelangeboten (z. B. Praktische Philosophie oder islamische Religionslehre) von einem deutlich geringeren Bedarf an Lehrkräften für katholische Religionslehre ausgegangen (KMK, 2022, S. 28f). Wird versucht, Unterangeboten durch (medienwirksame) Maßnahmen entgegenzuwirken, so gibt es bislang keine Anzeichen dafür, dass das Überangebot an Lehrkräften für einige Unterrichtsfächer bildungspolitisch diskutiert wird, respektive Studienplatzkapazitäten für diese Unterrichtsfächer abgebaut oder umgeschichtet werden. Letztlich folgt daraus eine Ausbildung von Lehrkräften am Bedarf vorbei.

Bilanz und Diskussion

Eine Diskussion des Lehrkräftemangels ermöglicht es, die Vielschichtigkeit zunächst an sich zu thematisieren und darüber hinaus die notwendige Differenzierung in der Diskussion über den Mangel von Lehrkräften vorzunehmen. Eine Folge könnte die Evaluation von bereits verfolgten Strategien im Umgang mit der Situation sein, um nicht am tatsächlichen Bedarf vorbei zu intervenieren. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die benannten Problemfacetten mitunter zusammenwirken. Entsprechend ließe sich mit einer differenzierteren Betrachtung verdeutlichen, dass beispielsweise die Einstellungschancen einer Gymnasiallehrkraft in einer beliebten städtischen Region mit den Unterrichtsfächern Deutsch und Geschichte gar nicht so aussichtsreich sind, wie es eine mitunter pauschal geführte (mediale) Diskussion um *den einen* Lehrer*innenmangel suggeriert.

Die skizzierten Differenzierungen sind auch vor dem Hintergrund bildungspolitischer Steuerungsmaßnahmen zu betrachten. Beispielhaft sei hier auf eine Regulationsstrategie der nordrhein-westfälischen Landesregierung verwiesen, die in einem vierten Maßnahmenpaket Vorrangstellen im Zuge der Rückkehr zu einer neunjährigen Gymnasialschulzeit früher besetzt. Durch den zusätzlichen Jahrgang ab dem Schuljahr 2026/27 werden in großem Umfang Lehrkräfte benötigt. „Ein Teil dieser Lehrkräfte [...] soll bereits vorzeitig unbefristet eingestellt und grundsätzlich an Schulformen abgeordnet werden, an denen der Personalbedarf besonders groß ist“ (MSB, 2023). Das Beispiel steht exemplarisch für eine Vielzahl von bereits etablierten Steuerungsmaßnahmen, die auf Länderebene realisiert werden und teils noch gar nicht in den Blick wissenschaftlicher Auseinandersetzungen geraten sind, aber möglicherweise durchaus auf differenzierte Problemlagen reagieren können. Gerade aus der Perspektive der Professionalisierungsforschung wäre eine o. g. Abordnung z. B. in die Primarstufe von Lehrkräften, die für die Sekundarstufe II ausgebildet sind, in den Blick zu nehmen, so sich dadurch die Frage nach der Bedeutung schulstufenspezifischer Ausbildung von Lehrer*innen stellt. Neben einer Beforschung stellt zudem eine vergleichend-systematische Sammlung der Einzelmaßnahmen einen Gewinn für die Bildungspolitik und die Wissenschaft dar.

Darüber hinaus sind auch Wechselwirkungen der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeitgestaltung mit der Situation am Lehrkräftear-

beitsmarkt zu berücksichtigen. Denn wenn Lehrkräfte aufgrund einer (zu) hohen tatsächlichen Arbeitszeit ihr Stellenpensum reduzieren, beispielsweise um die Unterrichtsqualität aufrecht zu erhalten oder um gesund zu bleiben, erscheint es fraglich, inwiefern eine direktive Erhöhung der Deputatsstunden von Lehrkräften tatsächlich dem Lehrkräftemangel entgegenwirkt oder im Gegenteil den Beruf unattraktiver für zukünftige potenzielle und auch die derzeitigen Lehrer*innen erscheinen lässt (Zorn et al., 2023). Letztlich spielen insbesondere der Rückgriff auf Quer- und Seiteneinsteiger*innen in allen Bundesländern (Porsch, 2021), die Unterrichtstätigkeit von Lehramtsstudierenden (Winter et al., 2023) und die damit einhergehenden Herausforderungen hinsichtlich eines Professionalisierungsanspruches für zukünftige Diskussionen und Abwägungen eine zentrale Rolle.

Konklusiv ergibt sich, dass eine Differenzierung der Diskussion um den Lehrer*innenmangel in der bildungspolitischen Auseinandersetzung unerlässlich ist, um Maßnahmen zu ergreifen, die dem Bedarf entsprechen und der Komplexität der Situation gerecht werden. Dazu muss die Ebene der globalen Prognosen zu Gunsten einer aspektorientierten Betrachtung verlassen und die Diskussion nicht engführend und pauschalisierend, sondern differenziert geführt werden. Wissenschaftlich sollten verstärkt bereits etablierte (bundeslandspezifische) Maßnahmen systematisiert erfasst und beforscht werden. Aufgrund sich stetig verändernder gesellschaftlicher Verhältnisse und Entwicklungen gilt es die Dimensionen der Differenzierung sukzessiv zu erweitern und anzupassen, um daraus ein breiteres Repertoire an Bearbeitungsstrategien abzuleiten. Damit geht einher, zukünftig nicht von *dem einen* Lehrkräftemangel zu sprechen, sondern sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch in der Bildungspolitik und -verwaltung stets zu explizieren, welche spezifische Facette des Problems auf welcher Ebene des Systems genauer betrachtet oder durch eine Maßnahme bearbeitet respektive erforscht werden soll.

Literatur

- Anders, F. (2023). *Anreize für Lehrkräfte in ländlichen Regionen*. Deutsches Schulportal der Robert-Bosch-Stiftung. Abgerufen am 25.10.2023, unter <https://deutscheschulportal.de/bildungswesen/anreize-fuer-lehrkraefte-in-unbeliebten-regionen/>
- Bellenberg, G., Demski, D. & Reintjes, C. (2023). Lehrkräfteversorgung steuerungstheoretisch diskutiert: ein Systematisierungsvorschlag in Anlehnung an den

- Governance-Equalizer. In D. Behrens, M. Forell, T.-S. Idel & S. Pauling (Hrsg.), *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie* (S. 97–114). Verlag Julius Klinkhardt.
- Forell, M. (2023). Taxonomie der Krise – Eine multidimensionale Systematisierung der Bedarfskrise in Schule und Lehrkräftebildung. In D. Behrens, M. Forell, T.-S. Idel & S. Pauling (Hrsg.), *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie* (S. 82–94). Verlag Julius Klinkhardt.
- Gehrmann, A. (2023). Quer- und Seiteneinstiege in den Lehrer:innenberuf – Gründe, Spielarten und Folgen alternativer Wege in die Schule. In D. Behrens, M. Forell, T.-S. Idel & S. Pauling (Hrsg.), *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie* (S. 25–31). Verlag Julius Klinkhardt. <https://doi.org/10.35468/6034-02>
- Klemm, K. (2022). *Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030. Gutachten im Auftrag des VBE*. Abgerufen am 13.10.2023, unter https://www.vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm_-_final.pdf
- Kulturministerkonferenz (KMK) (2022). *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021–2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder*. Abgerufen am 13.10.2023, unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf
- Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) (2023). *Schulpolitik aktuell – Viertes Maßnahmenpaket gegen den Lehrkräftemangel*. Abgerufen am 10.10.2023, unter <https://www.schulministerium.nrw/schulpolitik-aktuell-viertes-massnahmenpaket-gegen-den-lehrkraeftemangel>
- Porsch, R. (2021). Quer- und Seiteneinsteiger*innen im Lehrer*innenberuf. Thesen in der Debatte um die Einstellung nicht-traditionell ausgebildeter Lehrkräfte. In C. Reintjes, T.-S. Idel, G. Bellenberg & K. V. Thönes (Hrsg.), *Schulpraktische Studien und Professionalisierung. Kohärenzambitionen und alternative Zugänge zum Lehrberuf* (S. 207–222). Waxmann.
- Statistisches Bundesamt (2023). *Jede zwölfte Lehrkraft an allgemeinbildenden Schulen war im Schuljahr 2021/2022 Quer- oder Seiteneinsteiger/-in*. Abgerufen am 10.10.2023, unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/10/PD23_N053_21.html
- Vatterrott, A. & Driesner, I. (2023). Räumliche Aspekte des Lehrkräftearbeitsmarkts am Beispiel des ostdeutschen Flächenlandes Mecklenburg-Vorpommern. In D. Behrens, M. Forell, T.-S. Idel & S. Pauling (Hrsg.), *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie* (S. 82–94). Verlag Julius Klinkhardt.
- Winter, I., Reintjes, C. & Nonte, S. (2023). Unterrichten neben dem Studium. Eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der studienunabhängigen Vertretungslehrkrafttätigkeit von Lehramtsstudierenden in Niedersachsen. In D. Behrens, M. Forell, T.-S. Idel & S. Pauling (Hrsg.), *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie* (S. 133–155). Verlag Julius Klinkhardt.
- Zorn, S. K., Kruse, C. & Gollub, P. (2023). Lehrer:innenarbeitsmarkt und -arbeitszeit. In M. Rothland (Hrsg.), *Beruf Lehrer:in. Ein Studienbuch* (2. Aufl., S. 55–74). Waxmann. <https://doi.org/10.36198/9783838588216>

Gollub, Patrick, Dr.,
Lehrkraft für besondere Aufgaben,
Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Münster.
Arbeitsschwerpunkte:
Schul- und Unterrichtsforschung,
Professionsforschung, Praxisphasen.
p.gollub@uni-muenster.de

Zorn, Sarah Katharina, Dr.,
Oberstudienrätin im Hochschuldienst,
Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Münster.
Arbeitsschwerpunkte:
Lehrer*innenbildungs- und Professionsforschung,
Praxisphasen.
sarah.zorn@uni-muenster.de

Kruse, Christoph,
wiss. Mitarbeiter,
Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Münster.
Arbeitsschwerpunkte:
Forschung zum Lehrer*innenberuf und zur Lehrer*innenbildung,
Schulleitungs- und Schulentwicklungsforschung.
christoph.kruse@uni-muenster.de