



Klaus Klemm und Dirk Zorn | März 2018

## Lehrermangel an Grundschulen: Jetzt sind kurzfristig wirksame Maßnahmen erforderlich

Der akute Mangel an Lehrkräften in der Primarstufe wird sich bis 2025 deutlich verschärfen. Mehr Studienplätze bringen keine rasche Lösung. Deshalb sind jetzt kurzfristig wirksame Maßnahmen notwendig: Lehrkräfte in Teilzeit sollten ermutigt werden, ihr Unterrichtspensum aufzustocken, etwa durch bessere Unterstützung bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie und durch multiprofessionelle Teams. Lehrkräfte an der Schwelle zum Ruhestand sollten finanzielle Anreize erhalten, um länger zu unterrichten. Für Quer- und Seiteneinsteiger müssen länderübergreifende Qualitätsstandards festgelegt werden.

Bis Mitte des nächsten Jahrzehnts ist mit einem drastischen Fehlbedarf an Lehrkräften zu rechnen (Klemm und Zorn 2018). Die Gründe: Ausscheidende Lehrkräfte müssen ersetzt werden, die Schülerzahlen in der Grundschule steigen und Lehrkräfte erhalten zusätzliche pädagogische Aufgaben, etwa im Rahmen des Ausbaus von Ganztagschulen. Eine Abschätzung des daraus resultierenden Lehrkräftebedarfs der Primarstufe und des Angebots an regulär ausgebildeten Lehrkräften bis zum Jahr 2030 hat gezeigt: Maximal 7.000 jährlichen Absolventen mit Lehrbefähigung für die Grundschule steht ein Bedarf von fast 10.000

Lehrkräften bis einschließlich Schuljahr 2020/2021 bzw. von sogar mehr als 11.000 Lehrkräften bis einschließlich Schuljahr 2025/2026 gegenüber. Selbst mit Blick auf den Bedarf nur für die unmittelbare Unterrichtsversorgung werden im Mittel jährlich mindestens 1.000 (bis einschließlich Schuljahr 2020/2021) bis 2.000 (bis einschließlich Schuljahr 2025/2026) grundständig ausgebildete Lehramtsabsolventen fehlen (ebd.). Erst mit dem Schuljahr 2026/2027 könnte sich diese Situation den Berechnungen zufolge entspannen (siehe Abbildung 1).

Angesichts einer Dauer der Lehrerausbildung von etwa sieben Jahren bedeutet das: Auch eine rasche Aufstockung von Studienplätzen kann in der akuten Mangelsituation keine nennenswerte Abhilfe schaffen. Benötigt werden stattdessen kurzfristig wirkende Maßnahmen, um die erwartete Deckungslücke bis 2025 zu schließen.

Klassifiziert und bewertet man, was die einzelnen Bundesländer derzeit planen und diskutieren, um den Lehrkräftemangel abzumildern, ergeben sich drei Gruppen von Handlungsoptionen: Maßnahmen, die auf eine Senkung des Bedarfs an Unterrichtswochenstunden zielen, Maßnahmen, die das Unterrichtsstundenangebot des schon beschäftigten Personals erhöhen sowie Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlichen Unterrichtspersonals. Daraus identifizieren die Autoren abschließend diejenigen Ansatzpunkte, die ihnen besonders vielversprechend erscheinen, um den Lehrermangel abzuwenden. Maßnahmen, die dazu dienen, den Mangel zwischen den Ländern oder zwischen den Regionen einzelner Länder annähernd gleich zu verteilen, sind hier nicht Gegenstand der Betrachtung.

## Mögliche Maßnahmen zur Krisenbewältigung

### Senkung des Bedarfs an Unterrichtsstunden

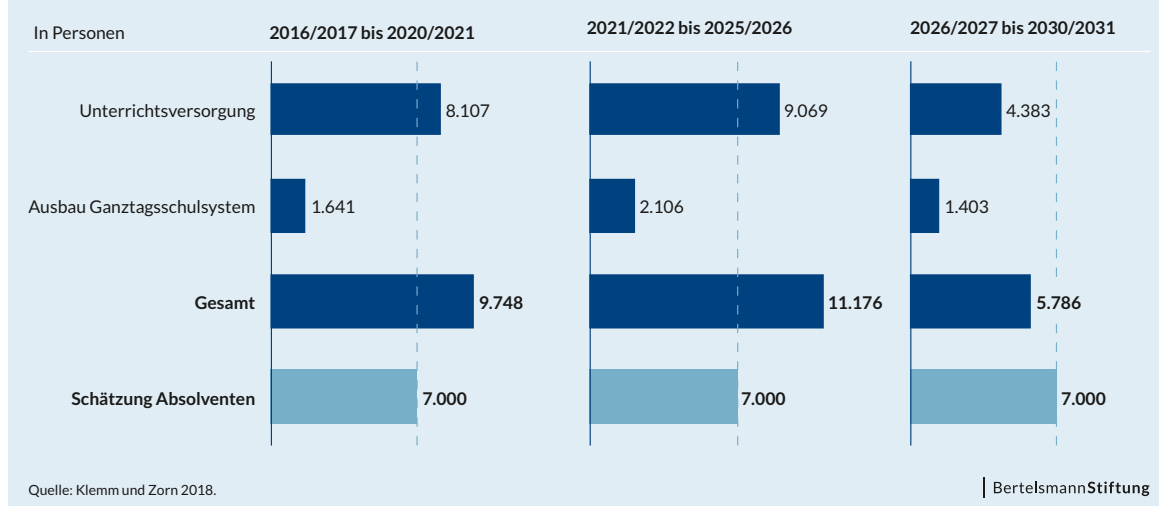
#### → Erhöhung der Klassenfrequenzwerte

Eine Erhöhung der Schülerzahl je Klasse würde zu einer Verminderung des Lehrkräftebedarfs führen. Dieser bedarfsmindernden Maßnahme stehen jedoch drei gewichtige Argumente entgegen:

1. Ihr kurzfristiger Effekt ist eher gering. In der zweiten, dritten und vierten Jahrgangsstufe der Grundschulen können Klassenfrequenzen auch bisher schon erhöht werden, wenn in der Folge von Zuwanderung oder Umzug Kinder aufgenommen werden müssen. Auf die steigende Nachfrage nach Schulplätzen, die sich aus dem Geburtenanstieg ergibt, kann erstmals bei der Zusammensetzung der Eingangsklassen mit größeren Frequenzwerten reagiert werden. Dies würde sich also frühestens nach vier Schuljahren in vollem Umfang bedarfsmindernd auswirken.

2. Angesichts der Tatsache, dass im Verlauf des weiter anhaltenden Inklusionsprozesses mehr Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Grundschulen lernen, wird deren Schülerschaft heterogener. Steigende Klassengrößen stehen dem Ziel einer verstärkten Individualisierung allein schon deshalb im Weg, weil eine konstant bleibende Zeit der Lehrkraft auf eine höhere Schülerzahl aufgeteilt werden muss.

ABBILDUNG 1 Gemittelter jährlicher Einstellungsbedarf nach Treiber und Periode (Personen)



3. Der Anstieg der Schülerzahlen ist zum Teil auf die gestiegenen Geburtenzahlen zurückzuführen, zum Teil auf die weiterhin hohe Zahl der Zuwanderer (nicht nur in Folge der Flüchtlingsbewegungen). Auch dies verstärkt die Heterogenität im Klassenzimmer und den Individualisierungsbedarf, dem eher in kleineren als in größeren Lerngruppen nachgekommen werden kann.

#### → Reduktion der Stundentafel

Auch eine Absenkung des Pflichtstundenumfangs für Schülerinnen und Schüler der Primarstufe zöge einen verminderten Lehrkräftebedarf nach sich. Angesichts der Tatsache, dass ein Zusammenhang zwischen dem Umfang der Unterrichtszeit und dem Lernerfolg erwiesen ist, verbietet sich eine Reduzierung der wöchentlichen Unterrichtszeit – zumal in einer Zeit, in der die Überprüfung der Bildungsstandards am Ende der vierten Jahrgangsstufe gegenüber früheren Jahren einen Leistungsrückgang belegt (Stanat et al. 2017).

### Erhöhung des Unterrichtsstundenangebots bereits beschäftigter Lehrkräfte

#### → Verschärfung der Voraussetzungen für die Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung

Im Schuljahr 2015/2016 waren in Deutschland 45,4 Prozent der (nicht stundenweise beschäftigten) Grundschullehrkräfte teilzeitbeschäftigt. In den östlichen Flächenländern waren dies nur 30,2 Prozent, in den westlichen Flächenländern 48,5 Prozent, in den Stadtstaaten 39,9 Prozent (eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017: 604 ff.). Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung generell zu erschweren, würde folglich in den östlichen Flächenländern deutlich weniger zusätzliche Unterrichtsstunden einbringen als in den Stadtstaaten und in den westlichen Flächenländern. Zudem könnte diese Maßnahme die Attraktivität des Berufsbilds für künftige Lehrkräfte schmälern.

#### → Anhebung des Mindestdeputats der Teilzeitbeschäftigten

Hier gelten die gleichen Einwände wie bezüglich der Verschärfung der Voraussetzungen für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung.

#### → Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine freiwillige Deputatserhöhung/frühere Rückkehr aus Beurlaubung

Dazu zählen insbesondere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa durch das

gesicherte Angebot von Krippen-, Kindergarten- und Ganztagsschulplätzen: Wenn Lehrerinnen und Lehrern eine Betreuung der eigenen Kinder (vom Schulträger) verbindlich zugesichert wird, ist eine Erhöhung des durch Teilzeitlehrkräfte geleisteten Unterrichtsvolumens erreichbar, ebenso eine Verringerung der Zahl der Lehrkräfte, die sich vom Dienst beurlauben lassen sowie eine verstärkte bzw. beschleunigte Rückkehr aus Beurlaubungen oder Elternzeit.

#### → Abbau des Einsatzes von Lehrkräften im außerunterrichtlichen Teil des Ganztags

Die Ersetzung von Lehrkräften durch anderes pädagogisches Personal (Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen) würde nur in den Bundesländern Wirkung erzielen, in denen im außerunterrichtlichen Teil des Ganztagsbetriebs der Primarstufe Lehrkräfte eingesetzt werden. Sie würde jedoch dem Ziel der Ganztagschule, Kinder im außerunterrichtlichen Teil stärker zu fördern, zuwiderlaufen.

#### → Sonstiger Abbau des nicht unterrichtswirksamen Einsatzes von Lehrkräftewochenstunden

Diese Maßnahme (z. B. die Verringerung von Entlastungsstatbeständen) würde zwar an weiterführenden Schulen die Zahl der verfügbaren Unterrichtsstunden erhöhen. Sie bliebe jedoch im Bereich der Primarstufe nahezu ohne Wirkung, da es dort kaum Entlastungen für nicht unmittelbar unterrichtswirksame Tätigkeiten gibt. Im Gegenteil: In vielen Ländern ist es schwierig, Leitungsstellen an Grundschulen zu besetzen, da die Reduzierung der Unterrichtsstunden im Zuge der Leitungstätigkeit den dadurch entstehenden zeitlichen Mehraufwand nicht einmal ansatzweise kompensiert. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, die Schulleitungen und -kollegien der Grundschulen durch die Einstellung von Mitarbeiter/innen für Verwaltungstätigkeiten und insbesondere für IT-bezogene Tätigkeiten zu entlasten – auch wenn dies die Zeit für den Unterricht praktisch nicht erhöht.

#### → Kapitalisierung von Lehrerstellen

Dort, wo Schulen alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, um Stellen zu besetzen, könnte eine Kapitalisierbarkeit von Stellen helfen: Finden sich keine Lehrkräfte, um die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten, dürfen Schulen über die im Haushalt gewährten Personalmittel als Budget verfügen, um z. B. Honorarkräfte für die Begleitung der Schüler zum Schwimmunterricht anzustellen. Die Lehrkräfte könnten dann unterrichten, statt Kinder zu betreuen.

→ **Rückführung abgeordneter Lehrkräfte**

Eine Rückführung von Lehrkräften, die z. B. in der Schulinspektion oder anderweitig im Unterstützungssystem tätig sind, könnte zwar das Unterrichtsaufkommen erhöhen. Doch gerade jetzt, wo Grundschulen sich auf eine steigende Heterogenität einstellen müssen, sollten die Unterstützungssysteme nicht weiter zurückgefahren werden.

→ **Verschärfung der Voraussetzungen für vorzeitige Pensionierungen**

Lehrerinnen und Lehrer, die vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters aus dem Schuldienst ausscheiden möchten, tun dies in der Regel, weil sie sich den Belastungen des Unterrichtens nicht länger unterziehen möchten. Sie zu „zwingen“, weiterhin im Schuldienst zu bleiben, vermag evtl. das rechnerische Unterrichtsangebot anzuheben, erkauft dies aber mit steigenden Fehlzeiten und möglicherweise auch mit einer sinkenden Unterrichtsqualität.

→ **Freiwilliges Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**

Wenn für Lehrkräfte, die sich in der Lage fühlen, über die Pensionsgrenze hinaus zu unterrichten, diese Option durch eine Anhebung der Hinzuverdienstgrenze attraktiver gemacht wird, kann dies eine sinnvolle Maßnahme zur Steigerung des Unterrichtsangebots sein. Gleichzeitig sollte jedoch alles getan werden, um Lehrkräften zunächst das Erreichen der regulären Altersgrenze zu ermöglichen und die Fälle vorzeitigen Ausscheidens zu verringern. Hier könnte es sinnvoll sein, z. B. eine das bisherige Maß übersteigende altersbedingte Absenkung des Pflichtdeputats einzuführen, um älteren Lehrkräften eine Fortsetzung des Unterrichtens bis zur Regelaltersgrenze (und dann ggf. sogar darüber hinaus) zu ermöglichen.

→ **Heraufsetzung der erteilten Unterrichtsstunden auf freiwilliger Basis**

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten die Möglichkeit, ihr wöchentliches Unterrichtsvolumen zu erhöhen (Teilzeitbeschäftigte verfügen ohnehin über diese Möglichkeit). Sie können die Mehrarbeit auf ein Arbeitszeitkonto verbuchen lassen und dadurch Zeit ansparen, die ihnen in späteren Jahren, allerdings frühestens nach Mitte der 2020er-Jahre, wenn sich der Lehrermangel wieder abschwächt, in Form einer Arbeitszeitreduzierung zurückgegeben wird. Alternativ kann für die freiwillige (übergangsweise) Arbeitszeiterhöhung ein Gehaltszuschlag erfolgen.

→ **Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung**

In der überwiegenden Mehrheit der Bundesländer liegt die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Grundschullehrkräfte bei 28 Wochenstunden; die Bandbreite reicht von 27 bis 28,5. Demgegenüber erreicht die wöchentliche Lehrverpflichtung an Gymnasien in der Mehrheit der Bundesländer zwischen 25 und 26 Wochenstunden, bei einer Bandbreite von 22,2 bis 27 (vgl. KMK 2017). Angesichts dieser schulformenspezifischen Unterschiede ist es hoch problematisch, in der Grundschule als der Schule mit den heute schon höchsten Unterrichtsverpflichtungen die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden weiter zu erhöhen – dies könnte die Attraktivität des Primarstufenlehramtes weiter beschädigen und langfristig kontraproduktiv wirken.

**Gewinnung zusätzlichen Personals**

→ **Übernahme von im Zuge der Flüchtlingskrise befristet eingestellten Fachkräften**

Diese Fachkräfte (z. B. Personen, die ein Studium „Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache“ ohne eine Lehramtsprüfung abgeschlossen haben) verfügen durch ihre Ausbildung sowie durch ihre aktuelle Unterrichtspraxis bereits über einen wesentlichen Teil der Voraussetzungen, einer regulären Grundschullehrkraft. Sie können, ggf. mit Auflagen zum nachträglichen Erwerb von Teilqualifikationen, als dauerhaft beschäftigte Grundschullehrkräfte eingestellt werden. Ihre Qualifikation wird angesichts der hohen Anteile von Kindern mit Migrationshintergrund sehr gefragt bleiben – auch jenseits der aktuell hohen Zahlen von Kindern aus Flüchtlingsfamilien und geflüchteter Kinder.

→ **Reaktivierung von Lehrkräften im Ruhestand**

Neben der Gewährleistung des Erreichens der Regelaltersgrenze oder deren freiwilligem Aufschub (siehe oben) können auch bereits pensionierte Lehrkräfte, deren Schuldienst noch nicht zu lange zurück liegt, für eine erneute befristete Tätigkeit gewonnen werden. Hier sind jeweils Einzelfallentscheidungen zu treffen.

→ **Reaktivierung von Lehrkräften mit einem Studium aus der ehemaligen DDR**

Lehrkräfte mit einem Abschluss an einer Polytechnischen Oberschule (POS) durften nach der Wende nicht mehr als Grundschullehrkräfte arbeiten. Im Einzelfall könnte eine Wiederaufnahme der Tätigkeit als Lehrkraft angebracht sein.

→ **Rekrutierung ausländischer Lehrkräfte**

Diese Maßnahme macht Sinn, wenn deutschsprachige Lehrerinnen und Lehrer aus dem Ausland eingeworben werden können. Dazu zählen auch einige aktuelle Projekte, in denen geflüchtete Lehrkräfte, etwa aus Syrien, an den Universitäten Bielefeld und Potsdam für einen Einsatz an deutschen Schulen weiterqualifiziert werden. Das hier zu erwartende Potenzial wird insgesamt aber eher gering bleiben.

→ **Beschäftigung von Absolventen des Bachelorstudiums**

Maßnahmen, die darauf zielen, Studierende von Lehramtsstudiengängen nach einem erfolgreichen Abschluss des Bachelorstudiums in den Schuldienst aufzunehmen und sie dazu zu verpflichten, in einem vorgegebenen Zeitraum die Pflichtleistungen und die Abschlussprüfung des Masterstudiums zu erbringen, können nur kurzfristig bzw. einmalig das Lehrkräfteangebot erhöhen, da diese vorgezogen eingestellten Studierenden den etwa zwei Jahre späteren Abschlussjahrgängen fehlen würden. Zudem könnte diese Maßnahme eine Entprofessionalisierung des Berufs der Grundschullehrkräfte einleiten.

→ **Reduzierung der Abbruchquote in den Lehramtsstudiengängen**

Auf dem Weg von der Aufnahme eines Lehramtsstudiums bis zum erfolgreichen Abschluss der Masterphase geht ein hoher, schwer zu beziffernder Anteil an Studierenden verloren. Dieser Anteil ließe sich durch verbesserte und stärker auf die Anforderungen des Unterrichts in der Grundschule ausgerichtete Studienangebote verringern. Die Wirkung darauf zielender Maßnahmen würde sich aber erst mittelfristig einstellen. Hier gilt jedoch: Je später im Ausbildungsverlauf eine Maßnahme zur Reduktion der Schwundquote ansetzt, umso eher entfaltet sich ihre Wirkung auf dem Arbeitsmarkt.

→ **Bedarfsgerechte Ausweitung der Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst**

Es muss dauerhaft sichergestellt werden, dass alle erfolgreichen Absolventen der Lehramtsstudiengänge ohne zeitliche Verzögerung in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden. Diese Maßnahmen würden kurzfristig greifen, da die zusätzlichen Kandidaten des Vorbereitungsdienstes in etwa eineinhalb bis zwei Jahren als reguläre Lehrkräfte arbeiten könnten (sie könnten schon während des Vorbereitungsdienstes, wenn auch in geringem Umfang, eigenverantwortlich unterrichten).

→ **Einsatz stundenweise Beschäftigter**

Gewinnung von Personen, die – mit oder ohne Lehramtsausbildung – in Mangelfächern wie z. B. Musik, Sport, Kunst oder auch Religion stundenweise zu unterrichten bereit sind.

→ **Gewinnung von Studienabsolventen ohne Grundschullehramtsstudium**

Diese Maßnahme zielt auf zwei unterschiedliche Gruppen, nämlich auf Absolventen von Lehramtsstudiengängen, die nicht auf das Lehramt Grundschule vorbereiten und auf die Absolventen universitärer Studiengänge, die gar nicht auf ein Lehramt vorbereiten: Angesichts der derzeitigen Mangelsituation ist es unverzichtbar, diese beiden Zielgruppen (in der Regel „Seiten- bzw. Quereinsteiger“ genannt) verstärkt für den Unterricht in Grundschulen zu gewinnen. Damit dies nicht zu einer unvermeidbaren Minderung der Unterrichtsqualität und der Ergebnisse des Unterrichts führt, ist deren anspruchsvolle Qualifizierung für den Grundschulunterricht unverzichtbar. Zudem ist bei Abordnungen aus der Sekundarstufe I zusätzlich darauf zu achten, dass insbesondere Lehrkräfte mit Unterrichtserfahrung in den unteren Jahrgangsstufen abgeordnet werden.



## Vorschläge für ein zielführendes Maßnahmenbündel

### → **Freiwilliges Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**

In Deutschland waren im Schuljahr 2015/2016 insgesamt 38,5 Prozent der Lehrkräfte an Grundschulen 50 Jahre oder älter. Sie werden in den kommenden 15 Jahren aus dem Schuldienst ausscheiden. Im Gebiet der östlichen Flächenländer betrifft dies 54,2 Prozent, in dem der westlichen Flächenländer 35,5 Prozent, in den Stadtstaaten 42,5 Prozent (eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017: 607 ff.). Gestaltet man für die jährlich altersbedingt den Schuldienst verlassenden und die bereits im Ruhestand befindlichen Lehrkräfte einen Verbleib bzw. eine Rückkehr in den Schuldienst attraktiver (z. B. durch eine Erhöhung der Höchstbeträge für den Hinzuverdienst), spricht man ein beachtliches Reservoir an, aus dem zusätzliche Unterrichtszeit gewonnen werden kann.

### → **Heraufsetzung der erteilten Unterrichtsstunden auf freiwilliger Basis**

Deutschlandweit unterrichteten im Schuljahr 2015/2016 insgesamt 60,1 Prozent aller Lehrkräfte als Vollzeitbeschäftigte; in den östlichen Flächenländern taten dies 69,8 Prozent, in den westlichen Flächenländern 51,5 Prozent, in den Stadtstaaten 60,1 Prozent (eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017: 716 ff.). Bietet man diesen Lehrkräften an, ihre Arbeitszeit um eine wöchentliche Unterrichtsstunde zu erhöhen und verbindet dieses Angebot entweder mit einer Gehaltserhöhung oder mit der Gutschrift auf ein Arbeitszeitkonto (z. B. mit der Perspektive, dieses Konto für eine Arbeitszeitverkürzung in den letzten Berufsjahren zu nutzen), kann dies zu einer spürbaren Steigerung des Wochenstundenangebots beitragen.

### → **Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Für viele jüngere Lehrkräfte mit eigenen Kindern ist die Vereinbarkeit von Familie und Unterrichtstätigkeit eine große Herausforderung. Oft treten ausgebildete Lehrkräfte – zumindest zunächst – gar nicht in den Schuldienst ein. Die Unvereinbarkeit führt auch dazu, dass Lehrkräfte sich befristet vom Schuldienst beurlauben lassen oder nur Teilzeit unterrichten. Die Ersteintritte in den Schuldienst könnten erhöht und die Zahl der Beurlaubungen könnte verringert werden, wenn die Schulträger Betreuungsplätze zusichern. Auch das Ausmaß der Unterrichtsreduzierung der Teilzeitbeschäftigten ließe sich damit vermindern.

### → **Einsatz stundenweise Beschäftigter**

Schon heute werden in deutschen Grundschulen 5,3 Prozent aller Unterrichtsstunden – insbesondere in Kunst, Musik, Sport und Religion – von stundenweise beschäftigten Kräften erteilt, die weniger als die Hälfte der Unterrichtszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft unterrichten. Um den Unterricht in den Grundschulen künftig in vollem Umfang erteilen zu können, müssen stundenweise Beschäftigte auch weiterhin einen Teil des Unterrichts abdecken.

### → **Gewinnung von Studienabsolventen ohne Grundschullehramtsstudium**

In den vergangenen Jahren wurden in deutschen Schulen vermehrt Lehrkräfte eingestellt, die entweder über einen Studienabschluss verfügten, der nicht auf ein Lehramt zielt, oder über den Abschluss eines Lehramtsstudiums, das nicht auf die Grundschule vorbereitet. Diese Einstellungen verlaufen bis heute oft ohne angemessene Vorbereitung und Begleitung. Es ist unerlässlich, bundesweit vergleichbare Standards zur Vermittlung der erforderlichen Qualifikationen zu entwickeln: In diesen Prozess sollten die Hochschulen, die Studienseminare, die Landesinstitute und nicht zuletzt die aufnehmenden Schulen eingebunden werden. Seiten- bzw. Quereinsteiger sollten während der Qualifikationsphase mit einem verminderten Wochendeputat und nicht in Eingangsklassen der Grundschulen beschäftigt werden, um eine solide parallele Weiterqualifikation zu gewährleisten. Ihnen ist eine erfahrene Lehrkraft als Mentor/in, die dafür gleichfalls eine Unterrichtsentlastung erhält, zur Seite zu stellen. Für die genannte Gruppe der Gymnasiallehrkräfte gilt: Hier sollten primär Abordnungen bereits erfahrener Lehrkräfte erfolgen, die vorzugsweise über Unterrichtserfahrung in den unteren Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I verfügen. Neue Absolventen für ein Lehramt an weiterführenden Schulen sollten hingegen ihre ersten Unterrichtserfahrungen an der Schulart sammeln können, für die sie ausgebildet wurden.

Es ist zu erwarten, dass auch bei Nutzung aller genannten Instrumente viele Schulen kein bedarfsdeckendes Unterrichtsangebot bereitstellen können. Daher sollten die Haushaltsmittel, die dadurch an der einzelnen Schule nicht verausgabt werden, diesen Schulen kapitalisiert zur Verfügung gestellt werden. Damit hätten betroffene Schulen die haushaltsmäßige Voraussetzung, eigene kreative Lösungen vor Ort zu suchen und umzusetzen.

## Was nun zu tun ist



### Ehrlich machen

#### Lehrkräfteversorgung in der Primarstufe als gemeinsame politische Gestaltungsaufgabe ernst nehmen

Der bereits bestehende Lehrkräftemangel in den deutschen Grundschulen wird sich weiter verschärfen. Hoffnungen, dass es sich hier nur um einen Einmaleffekt handelt, der schon in kurzer Zeit Geschichte sein wird, werden sich bald zerschlagen. Die Politik darf deshalb nicht länger auf Zeit spielen. Wir brauchen ein ehrliches Bekenntnis zur Problemlage und eine rasche bundesweite Kraftanstrengung, bei der alle verantwortlichen Akteure an einem Strang ziehen. Der Kultusministerkonferenz kommt hierbei eine besondere Verantwortung zu.



### Transparenz schaffen

#### Bessere Planungsgrundlagen zur Ermittlung des künftigen Lehrkräftebedarfs bereitstellen

Offizielle, regionalisierte Vorausschätzungen müssen künftig regelmäßig aktualisiert und rascher bereitgestellt werden. Außerdem müssen sie alle zu erwartenden pädagogischen Bedarfe und auch unterschiedliche Szenarien umfassen.



### Prioritäten setzen

#### Ansatzpunkte für kurzfristig wirksame Maßnahmen systematisieren und bewerten

Die verantwortlichen Stellen müssen eine umfassende und systematische Sichtung und Bewertung geeigneter Instrumente und Ansatzpunkte vornehmen und sie nach Eignung, Effektstärke und Akzeptanz priorisieren. Dabei sollten alle relevanten Akteure mit am Tisch sitzen. Neben Verbänden und Gewerkschaften zählen dazu auch Vertreter der lehrerbildenden Hochschulen, der Studienseminare und der Landesinstitute.



### Rahmenbedingungen verbessern

#### Möglichkeiten zur Steigerung des Beschäftigungsumfangs der aktiven Lehrkräfte nutzen

Es gibt keine „Silver Bullet“, um dem Lehrermangel zu begegnen. Deshalb müssen systematisch alle zur Verfügung stehenden und geeigneten Ansätze erprobt und genutzt werden. Dazu benötigen die bereits im Beruf stehenden Lehrkräfte Rahmenbedingungen, die ihnen eine zumindest temporäre und freiwillige Ausweitung ihrer unterrichtlichen Tätigkeit ermöglichen. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Lehrtätigkeit, denn die meisten Grundschullehrkräfte sind ihrerseits Eltern von Kindern im Krippen-, Kindergarten- bzw. Schulpflichtalter.



### Standards durchsetzen

#### Länderübergreifende Leitplanken für Qualifikation und Mentoring von Seiteneinsteigern definieren und implementieren

Jenseits aller anderen Maßnahmen werden in erheblichem Umfang Kräfte benötigt, die ohne eine grundständige Lehrerausbildung in den Schulen Unterricht erteilen. Es ist mehr als unsicher, ob auch künftig noch genug Interessierte für diesen Karrierepfad gewonnen werden können. Die Politik sollte deshalb alles daran setzen, die Akzeptanz von Seiten- und Quereinsteigern in Lehrerkollegien auf Dauer sicherzustellen. Dazu gehören vordringlich bundesweit einheitlich implementierte Standards für die vorbereitende und berufsbegleitende Qualifizierung. Neben dem Qualifikationsumfang sollten die Standards auch regeln, in welchem zeitlichen Korridor und in welcher Arbeitsteilung der dafür in Frage kommenden Institutionen diese Qualifizierung erfolgt. Genauso wichtig ist der Blick auf die aufnehmenden Kollegien: Seiteneinsteiger benötigen intensives Mentoring. Grundständig ausgebildeten Lehrkräften, die Mentoring-Funktionen übernehmen, müssen deshalb Anrechnungsstunden gewährt werden; Seiteneinsteiger sollten intensive Möglichkeiten zum Team-Teaching und zur kollegialen Unterrichtshospitation erhalten.

## Download-Möglichkeit der Langfassung

Den in diesem Papier enthaltenen Handlungsempfehlungen liegt eine längere Studie zugrunde, die von der Bertelsmann Stiftung am 31. Januar 2018 veröffentlicht wurde:

Klemm, Klaus, und Dirk Zorn (2018). *Lehrkräfte dringend gesucht: Bedarf und Angebot für die Primarstufe*. Gütersloh.

Die Studie enthält neben den Handlungsempfehlungen detaillierte Berechnungen zum Lehrkräftebedarf in der Primarstufe bis zum Schuljahr 2030/2031. Diese Langfassung ist unter folgendem Link kostenfrei erhältlich:



[www.bertelsmann-stiftung.de/lehremangel-grundschule/](http://www.bertelsmann-stiftung.de/lehremangel-grundschule/)

## Weitere Literatur

KMK Kultusministerkonferenz (2017). *Übersicht über die Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen – Schuljahr 2016/17*. Berlin.

Stanat, Petra, Stefan Schipolowski, Camilla Rjosk, Sebastian Weirich und Nicole Haag (Hrsg.) (2017). *IQB-Bildungstrend 2016. Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im zweiten Ländervergleich*. Münster.

Statistisches Bundesamt (2017). *Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen – Schuljahr 2015/16. Fachserie 11 Reihe 1*. Wiesbaden.

### Impressum

© März 2018  
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Ansprechpartner:  
Dr. Dirk Zorn  
Programm Integration und Bildung  
Kontakt: [dirk.zorn@bertelsmann-stiftung.de](mailto:dirk.zorn@bertelsmann-stiftung.de)  
Telefon: +49 5241 81-81546

Lektorat: Sibylle Reiter  
Gestaltung: werkzwei Detmold  
Titelfoto: Veit Mette