



Maike Finnern, GEW Vorsitzende

Herausforderung Lehrkräftemangel

Bildungsrat von unten
26.10.23 digital



Herausforderung Lehrkräftemangel

1. WIE GROSS IST DAS PROBLEM?
2. GRÜNDE FÜR DEN LEHRKRÄFTEMANGEL
3. GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



1 WIE GROSS IST DAS PROBLEM?



Was sind im November 2022 die größten Herausforderungen der Schulleitungen?

in Prozent



offene Frage, Mehrfachnennungen möglich

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



GEW:

„Alarmstufe dunkelrot – schnelle und nachhaltige Hilfen für Schulen im Dauerstress“

Deutsches Schulbarometer
18. Januar 2023



Wie groß ist das Problem?

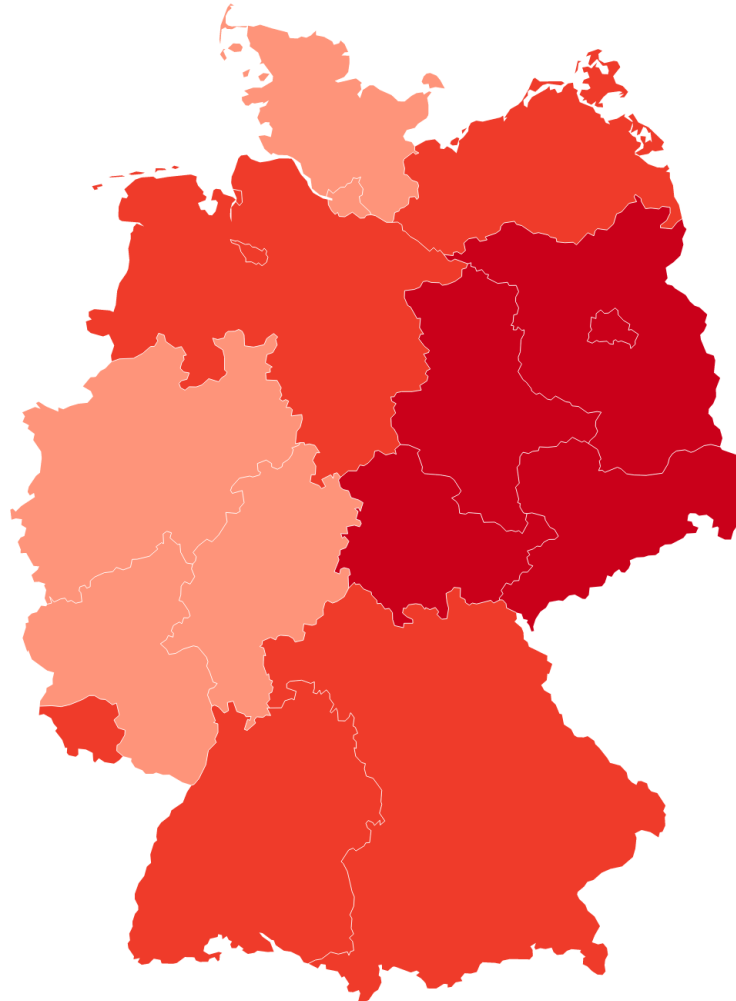


So schlimm ist der Lehrkräftemangel in Deutschland

- Dunkelrot: Sehr großer Fachkräftemangel in allen Schulformen
- Rot: Fachkräftemangel in allen Schulformen
- Hellrot: Fachkräftemangel in einzelnen Schulformen/ oder -fächern
- Grün: Die Lehrkräfteversorgung ist überall sichergestellt

95%

der Schulleitungen
schätzen ihre derzeitige
Arbeitsbelastung
als (sehr) hoch ein.



<https://www.gew.de/lehrkraeftemangel>



Wie groß ist das Problem?

So eklatant wie nie...

Bedarfsrechnungen:

KMK: 2035/2036: Lücke von 24.000 (2022)
erw. Schüler*innenzahl 2035 inzwischen auf 12
Mio angepasst

Klaus Klemm: 2030: Lücke von 80.000 (2022)

idw*: 2035/2036: Lücke von 76.000
(= 66.000 Vollzeitäquivalente) (2023)

Immer ohne Reformbedarfe!



2 GRÜNDE FÜR DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



Gründe für den Lehrkräftemangel

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



- Demografische Entwicklung „Schweinezyklus“
- (fehlende/abnehmende) Attraktivität des Berufs
- Bezahlung und Arbeitsbedingungen
- Hohe Studien- und Referendariatsabbruchquote „hohe Schwundquote“ (Radisch)
- Hohe Quote derer, die nach dem Referendariat nicht in den Schuldienst gehen



Gründe für den Lehrkräftemangel

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



- Hohe Quote unter Junglehrkräften, die die Schule nach fünf Jahren wieder verlassen
- Hohe Quote von Teilzeit-Lehrkräften insgesamt sowie Lehrkräften, die Arbeitszeit gerne verkürzen wollen
- Verteilungskämpfe auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Zuwanderung
- NC für Grundschullehramt
- Schwerfälliges System der Lehrkräftebildung
- Naive Steuerungsvorstellungen, unrealistische Prognosen
- Zu späte Reaktion der Länder



Folgen des Lehrkräftemangels: Weitere Abstriche in der Qualität

- Klassengröße
- Stundentafel / Curriculum
- Unterrichtsdeputate / Mehrarbeit
- Ersetzung (fehlender) Pädagog*innen durch Hybrid-/Online-Unterricht
- Deprofessionalisierung
- Unterrichtsausfall
- Noch weniger Chancengleichheit



Herausforderung Lehrkräftemangel



3

GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM

GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



1. Arbeitszeitreserven
heben



2. Multiprofessionelle
Teams bilden



3. Mehr IT- und
Verwaltungs-
unterstützung



4. Gutes Geld für gute
Arbeit – Attraktivität des
Lehrkräfteberufs steigern



5. Studienplätze ausbauen
– Studium verbessern



6. Ausländische
Abschlüsse anerkennen



7. Vorbereitungsdienst
stärken



8. Bezahlung der
Anwärter*innen und
Referendar*innen über
Mindestlohn heben



9. Gemeinsamer Kraftakt
Quer- und Seiteneinstieg



10. Beschäftigte ohne
Lehramt begleiten und
ihnen Perspektiven
bieten



11. Mentor*innen
stärken



12. Schulen in
schwierigem Umfeld
besser ausstatten



13. Neue Wege
gehen



14. Kurswechsel bei
Einstellungspolitik



15. Verbindlichkeit
sichern



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



1. Arbeitszeitreserven heben

- **freiwillig** Verzicht auf Teilzeit
- Arbeitsfähigkeit möglichst lange erhalten:
besserer **Gesundheitsschutz**
Altersermäßigung beibehalten
Unterstützungssysteme für Lehrkräfte wie
Team-Coaching und Supervision usw.



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



2. Multiprofessionelle Teams bilden

Unterschiedliche Professionen an Schulen notwendig

- Schulsozialarbeiter*innen
- Erzieher*innen
- Schulpsycholog*innen
- Heilerziehungsberufe
- Handwerker*innen
- Assistenzen

**Multiprofessionelle Teams bedeuten Umstrukturierung
von Schule**



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



3. Mehr IT- und Verwaltungs- unterstützung

Es braucht (mehr):

- Verwaltungskräfte
- Assistenzen
- IT-Fachleute

Diese übernehmen nichtpädagogische Arbeiten –
sie entlasten die Lehrkräfte von fachfremden Aufgaben



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



4. Gutes Geld für gute Arbeit – Attraktivität des Lehrkräfteberufs steigern

- Besoldung/Bezahlung aller voll ausgebildeten Lehrkräfte nach **A 13 Z (Beamt*innen) und E 13 (Angestellte)**
- **Beförderungsämtler** an Grundschulen/Sekundarstufen-I-Schulen



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



5. Studienplätze ausbauen – Studium verbessern

- **Zahl der Plätze** für das Lehramtsstudium erhöhen
- **Studienbeschränkungen** für Lehramt **abschaffen**
- besonderen Bedarf **bestimmter Fächerkombinationen** berücksichtigen
- Statt Spezialisierung auf einzelne Schularten: **Stufenlehrämter**
- **hohe Abbruchquote reduzieren**: Lehramtsstudium konzeptionell und personell mehr Gewicht geben
- **Begleitung der Studierenden verbessern** – u.a. durch bessere Betreuungsrelation und Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



6. Ausländische Abschlüsse anerkennen

- **Leichtere Anerkennung** im Ausland erworbener Abschlüsse
- **Spracherwerb und Weiterqualifizierung berufsbegleitend** und ausreichende Stundenermäßigung
- Lehrkräfte mit **nur einem Unterrichtsfach** nicht als Ausschlusskriterium für eine berufsbegleitende Weiterbildung



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



7. Vorbereitungsdienst stärken

- **Zahl** der Referendariatsplätze **erhöhen**, auch **Teilzeit**
- Reduktion des bedarfsdeckenden Unterrichts – **Vorbereitungsdienst als Ausbildung** gestalten mit Coaching etc.
- **Betreuung** der Referendar*innen deutlich **verbessern**
- **Fachleitungen/Mentor*innen systematisch qualifizieren**
- Lehrkräfte mit 1. Staatsexamen ohne Referendariatsstelle sollen auch Vorbereitungsdienst in einem anderen Lehramt absolvieren können



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



8. Bezahlung der Anwärter*innen und Referendar*innen über Mindestlohn heben

- **Bezahlung im Vorbereitungsdienst signifikant anheben**
- **1.500 Euro brutto/Monat** für mehr-als-Vollzeit-Beschäftigung nach fünf Jahren Studium nicht tragfähig



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



9. Gemeinsamer Kraftakt Quer- und Seiteneinstieg

- Kraftanstrengung von Ländern, Hochschulen, Studienseminaren & Gewerkschaften, **um sofort berufsbegleitend Quer- & Seiteneinsteiger*innen zu qualifizieren**
- fehlende Ausbildungsinhalte **berufsbegleitend** nachholen, dazu: ausreichend **zeitliche Entlastung** bereitstellen
- **Abstriche an der Qualität der Ausbildung kommen für die GEW nicht in Frage**
- **Quereinsteiger*innen** mit einem fachlich geeigneten Hochschulstudium können bei Bedarf **direkt mit dem Vorbereitungsdienst** beginnen
- Nach erfolgreichem Ausbildungsende werden Abschlüsse dieser Lehrkräfte allen anderen gleichgestellt



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



10. Beschäftigte ohne Lehramt begleiten und ihnen Perspektiven bieten

- Unterricht durch nicht als Lehrkraft ausgebildete oder in Ausbildung befindliche Beschäftigte **ist politisch zu verantwortende Notmaßnahme**
- Beschäftigten ohne Lehramt ist eine **erfahrene Lehrkraft als Mentor*in mit ausreichend Entlastungsstunden zur Seite zu stellen**
- den Beschäftigten, die sich in der Schule bewährt haben, ist eine **realistische Perspektive zur Nachqualifizierung als Quer- oder Seiteneinsteiger*in anzubieten**
- **Befristungsketten & Entlassungen in den Schulferien lehnt die GEW ab**



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



11. Mentor*innen stärken

- **Mentor*innen: Pflichtstundenentlastung** von mindestens 2 Unterrichtsstunden pro Lehrkraft und Fach im Vorbereitungsdienst bzw. pro Seiteneinsteiger*in oder zu betreuender nicht ausgebildeter Lehrkraft
- Referendar*innen nicht auf die Besetzungsquote anrechnen, Ausbildung erzeugt Mehrbedarfe nicht Minderbedarfe
- Ausbilder*innen qualifizieren
- Mit dem Ausgleich finanzieller Nachteile können **Pensionär*innen und Rentner*innen für Beratung** gewonnen werden



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



12. Schulen in
schwierigem Umfeld
besser ausstatten

Schulen in herausfordernden sozialen Lagen:

- aktiv mit **zusätzlichen Bundesgeldern** unterstützen - nach dem **sozial indizierten Verteilungsschlüssel** der GEW
- **Ausgleichsstunden** für die Lehrkräfte aus Landesmitteln fördern



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



13. Neue Wege gehen

- **Modellprojekte** zur Prüfung, ob Einstieg in Beruf durch ein verändertes Referendariat in Verbindung mit einer darauffolgenden begleiteten Berufseinstiegsphase schneller und attraktiver ist
- neue **Modellversuche** einer einphasigen Lehrer*innenbildung, die theoretische und praktische Ausbildung von Anfang an integrieren
- Für das **Lehramt Berufsbildende Schulen**: einphasiges duales Masterstudium als zweiten Regelweg



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



14. Kurswechsel bei Einstellungspolitik

- **KMK und Länder** müssen **Strategie entwickeln**, um **kontinuierlich** eine ausreichende Zahl Lehrkräfte auszubilden und einzustellen
- **Überwindung des ständigen Zyklus von Lehrkräfteüberschuss und –mangel**
- **Ministerien beziehen dabei Sachverstand der Beschäftigten und ihrer Vertretungen ein**



GEW: 15-PUNKTE-PROGRAMM GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



15. Verbindlichkeit sichern

- Flächendeckende und zuverlässige Umsetzung der **Abkommen der KMK**, um die **Ausbildung der Lehrkräfte** zu verbessern und den **Lehrkräftebedarf** zu decken
- **Staatsvertrag zur Lehrkräfteausbildung** und zur Deckung des Lehrkräftebedarfs

GEW: „Politik darf eigene Fehler nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte austragen!“



Vielen Dank für Ihre und Eure
Aufmerksamkeit

Maike Finnern

Vorsitzende GEW