



Lehrkräfte dringend gesucht

Bedarf und Angebot für die Primarstufe

Klaus Klemm und Dirk Zorn

Lehrkräfte dringend gesucht

Bedarf und Angebot für die Primarstufe

Klaus Klemm und Dirk Zorn

Inhalt

Vorwort	7
Zentrale Ergebnisse auf einen Blick	10
Entwicklung des Lehrkräftebedarfs und Möglichkeiten zur Bedarfsdeckung	12
1 Grund- und Strukturdaten des Primarschulkollegiums	13
2 Austritte aus dem Schuldienst	14
3 Steigende Schülerzahlen	16
4 Ausbau von Ganztagsschulplätzen in der Primarstufe	17
5 Bedarfsentwicklung insgesamt	18
6 Durchmusterung von Maßnahmen zur Sicherung des Unterrichts	20
6.1 An kurzfristig wirksamen Lösungsansätzen führt kein Weg vorbei	21
6.2 Mögliche Maßnahmen zur Krisenbewältigung	22
6.3 Vorschläge für ein zielführendes Maßnahmenbündel	26
6.4 Was nun zu tun ist	28
Tabellenanhang	30

Vorwort

Lehrermangel in Grundschulen verschärft sich: schnelle und gute Lösungen gesucht!

Die Grundschulen in Deutschland befinden sich in einer herausfordernden Lage. Hohe Zuwanderung und steigende Geburtenzahlen sorgen für einen Schülerboom, der immer stärker spürbar wird. Die Klassenzimmer werden vielfältiger – nicht nur wegen des Anstiegs der Schüler mit ausländischen Wurzeln, sondern auch wegen der Inklusion der Förderschüler. Zwei jüngst erschienene Leistungsvergleiche zeigen, wie die Grundschulen in dieser Situation unter Druck geraten. Der nationale Bundesländervergleich des Instituts für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen belegt, dass es den Grundschulen schwerfällt, das durchschnittliche Leistungsniveau zu halten. Die IGLU-Studie zur Lesekompetenz von Grundschulern hat zudem gezeigt, dass im internationalen Vergleich Kinder aus benachteiligten Familien in den deutschen Grundschulen verstärkt den Anschluss verlieren.

Jetzt kommt es auf die Lehrkräfte an, denn sie müssen für guten Unterricht sorgen, der Kinder individuell fördert und faire Bildungschancen schafft. Aber genau an dieser Nahtstelle verschärft sich das Problem. Für die vorliegende Studie „Lehrkräfte dringend gesucht – Bedarf und Angebot für die Primarstufe“ haben Klaus Klemm und Dirk Zorn den sich abzeichnenden Lehrermangel in Grundschulen genauer analysiert, den Bedarf an neu einzustellenden Grundschullehrkräften bis zum Jahr 2030 abgeschätzt und mit der zu erwartenden Zahl regulärer Absolventen der lehrerbildenden Hochschulen abgeglichen. Grundlagen ihrer Berechnung bilden die von beiden Autoren im Juli 2017 vorgelegte Vorausschätzung zur Entwicklung der Schülerzahlen sowie die im Oktober 2017 veröffentlichte Kalkulation zum qualitätsvollen weiteren Ausbau der Ganztagschule. Zudem haben die Autoren den Ersatzbedarf für aus dem Schuldienst ausscheidende Lehrkräfte berücksichtigt.

Die Studie zeigt eindrücklich, dass sich der bereits jetzt in einigen Bundesländern und Regionen spürbare Lehrermangel in den Grundschulen dramatisch verschärfen wird, wenn der Schülerboom in drei bis vier Jahren dort richtig ankommt. Die Autoren unterscheiden dabei drei Phasen: die Zeit bis zum Schuljahr 2020/2021, die fünf besonders schwierigen Schuljahre von 2021/2022 bis 2025/2026 und die Phase danach bis zum Schuljahr 2030/2031, in denen sich die Situation voraussichtlich wieder etwas entspannt. Die Kernergebnisse der Analyse:

- Insgesamt müssen bis einschließlich 2025 knapp 105.000 Grundschullehrer neu eingestellt werden.
- Davon entfallen etwa 60.000 auf den Ersatz (primär altersbedingt) ausscheidender Lehrkräfte.
- 26.000 Lehrer werden außerdem benötigt, um die Unterrichtsversorgung bei steigenden Schülerzahlen zu gewährleisten.
- Für zusätzliche pädagogische Aufgaben durch den Ausbau von Ganztagschulen werden weitere 19.000 Lehrer benötigt.
- An regulär ausgebildeten Absolventen für das Lehramt an Grundschulen stehen im gleichen Zeitraum allerdings maximal 70.000 zur Verfügung.

Was die Studie damit sehr deutlich macht: Es reicht nicht aus, jetzt einfach mehr Studienplätze an den lehrerbildenden Hochschulen zu schaffen. Denn bis die voll ausgebildeten Lehrkräfte den Grundschulen zur Verfügung stehen, vergehen etwa sechs bis sieben Jahre, d. h. sie wären in der Hochphase des Mangels noch gar nicht einsatzfähig.

Es bedarf also kurzfristiger Lösungen, die deutlich vor Mitte des nächsten Jahrzehnts greifen. Eine besondere Stärke der vorliegenden Studie besteht in der Analyse entsprechender Handlungsmöglichkeiten. Hier ist spürbar, dass die Autoren intensive Gespräche mit Experten und Stakeholdern, insbesondere aus den Lehrverbänden geführt haben. Denn ohne den Wirt ist jede Rechnung hinfällig.

Deshalb ist eine Option, die auf den ersten Blick das Problem entschärfen könnte, schwierig: die vermeintliche „Notlösung“ größerer Klassen. Zwar zeigen Analysen von PISA-Daten, dass die Klassengröße nicht unbedingt einen negativen Effekt auf den Kompetenzerwerb haben muss. Aber aus Sicht der Lehrkräfte sind solche Maßnahmen aufgrund der größeren Belastungen problematisch, insbesondere in Schulen in benachteiligten Stadtteilen; aus Sicht der Schüler würde die Zeit für individuelle Förderung dadurch eingeschränkt. Digitale Lernmaterialien könnten hier helfen, sind aber für die Grundschulen noch längst nicht kurzfristig und in ausreichender Qualität einsetzbar. Und neben der Bereitstellung der nötigen lernförderlichen IT-Infrastruktur müssen Lehrkräfte im Einsatz digitaler Medien erst einmal weitergebildet werden.

Die Studienautoren favorisieren deshalb Handlungsoptionen, die in der jetzigen Situation kurzfristiger wirken können und damit praktikabler erscheinen, gleichzeitig aber auch den Qualitätsaspekt berücksichtigen. So kann das Potenzial erfahrener Lehrkräfte besser erschlossen werden. Insbesondere der Ansatz bei Teilzeitarangements verspricht ein wirksamer Hebel zu sein. Denn fast 40 Prozent der Lehrkräfte im Grundschulbereich sind Teilzeitkräfte. Durch besondere Anreize und Unterstützung, z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, könnten sie motiviert werden, freiwillig und ggf. vorübergehend ihr Arbeitszeitpensum zu erhöhen.

Eine weitere Zielgruppe könnten Pensionäre sein. Nicht alle Lehrkräfte scheiden vorzeitig und erschöpft aus dem Schuldienst; viele könnten dafür zu gewinnen sein, auch nach Eintritt in die Pension stundenweise weiter zu unterrichten. Auch hier könnten Anreize durch attraktive Möglichkeiten des Zuverdiensts gesetzt werden.

Da diese Optionen aber auf Freiwilligkeit beruhen, ist ihr quantitativer Effekt schwer zu prognostizieren. Deshalb müssen auch Optionen gezogen werden, die pädagogischen Fachkräften, die keine „voll erfüllenden Lehrkräfte“ sind, den Weg in die Schule ermöglichen. Allerdings ist hier auf Qualitätsstandards bei Auswahl und Qualifikation zu achten. Für Schulen und Lehrkräfte bedeuten Seiteneinsteiger zunächst einmal einen erhöhten Aufwand im Blick auf die Begleitung. Neben Seiteneinsteigerprogrammen, die die Zahl verfügbarer Kräfte landesweit erhöhen, brauchen Grundschulen aber auch noch flexible Möglichkeiten vor Ort. Durch Kapitalisie-



rung von Mitteln für nicht besetzbare Lehrerstellen können Schulleitungen vor Ort nach Lösungen suchen, um für Entlastung zu sorgen, damit Lehrkräfte sich auf den Unterricht konzentrieren können, etwa durch Einstellung von Eltern als Honorarkräfte, die Kinder zum Schwimmunterricht begleiten. Natürlich ist auch bei solchen besonders kurzfristigen Maßnahmen auf Qualität zu achten: Schulen und Schulaufsicht müssen in enger Kooperation für diese Qualität sorgen.

Die Analyse zeigt: Es gibt nicht die „eine“ Maßnahme, um den Lehrermangel zu lindern. Vielmehr kommt es darauf an, alle möglichen Optionen sorgfältig zu prüfen und danach zu handeln. Geschwindigkeit darf nicht auf Kosten der Qualität gehen, aber die Zeit drängt. Sonst droht in den Jahren 2021 bis 2025 ein echter Notstand.

Zu befürchten ist auch, dass der Lehrermangel die mangelhafte Chancengerechtigkeit noch verschärft: Denn Grundschulen in privilegierten Stadtteilen werden die knappen Lehrkräfte leichter anziehen als Grundschulen mit benachteiligten Schülerschaften.

Staat und Gesellschaft dürfen die Grundschulen in dieser schwierigen Situation nicht allein lassen. Denn in den ersten Schuljahren werden die Weichen für die Teilhabe in Bildung, Arbeit und Gesellschaft gestellt. Hier sind die wichtigsten Jobs, die ein Land für die Gestaltung seiner Zukunft zu vergeben hat.

Dr. Jörg Dräger
Mitglied des Vorstands
der Bertelsmann Stiftung

Ulrich Kober
Programmdirektor
Integration und Bildung
der Bertelsmann Stiftung

Zentrale Ergebnisse auf einen Blick

- 1. Bis zum Schuljahr 2030/2031 müssen insgesamt mehr als 80.000 Vollzeitstellen allein wegen ausscheidender Lehrkräfte an Grundschulen neu besetzt werden, davon im Jahresmittel die meisten bis zum Schuljahr 2020/2021.**

Das primär altersbedingte Ausscheiden von Grundschullehrkräften aus dem Schulbetrieb führt bis zum Schuljahr 2030/2031 zu einem sogenannten Ersatzbedarf von knapp 81.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ), um den derzeitigen Personalstand (Basis Schuljahr 2015/2016) aufrechtzuerhalten. Im Jahresmittel betrachtet ist der Ersatzbedarf mit jährlich etwa 6.400 VZÄ (dies entspricht etwa 6.800 Personen) bis zum Schuljahr 2020/2021 am höchsten, sinkt dann bis einschließlich 2025/2026 auf etwa 5.000 Stellen (ca. 5.300 Personen) jährlich und danach weiter auf etwa 4.700 Stellen (etwa 5.000 Personen) bis zum Ende des Betrachtungszeitraums (Schuljahr 2030/2031).

- 2. Der erwartete Anstieg der Schülerzahlen* in der Primarstufe führt vor allem zwischen den Schuljahren 2021/2022 und 2025/2026 zu einem erheblichen zusätzlichen Personalbedarf.**

Bis einschließlich 2020/2021 werden im Jahresmittel mehr als 1.300 zusätzliche Lehrkräfte benötigt, um bei steigenden Schülerzahlen eine gleichbleibende Unterrichtsversorgung zu gewährleisten. In den folgenden fünf Jahren steigt dieser Zusatzbedarf auf fast 3.800 Personen jährlich an. Ab 2026/2027 bis zum Ende des Betrachtungszeitraums sinkt der Zusatzbedarf sogar leicht, sodass rechnerisch jährlich etwa 630 Lehrkräfte weniger als in der Periode mit den höchsten Schülerzahlen benötigt werden.

- 3. Der weitere Ausbau eines Ganztagsschulsystems mit außerunterrichtlicher Beteiligung auch durch Lehrkräfte führt zu einem zusätzlichen Bedarf zwischen 1.400 und knapp 2.100 Personen pro Jahr.**

Der höchste Bedarf entsteht dabei in unserer Modellrechnung in der Periode vom Schuljahr 2021/2022 bis 2025/2026 mit etwa 2.100 zusätzlichen Lehrkräften p. a. In der vorangehenden Fünfjahresperiode werden jährlich mehr als 1.600 Personen, in der letzten Periode ab dem Schuljahr 2026/2027 nur noch etwa 1.400 Lehrkräfte benötigt, um ein deutschlandweites und qualitätsvolles Angebot an Ganztagsplätzen für alle Schüler der Primarstufe bis zum Schuljahr 2030/2031 zu gewährleisten.

* Für eine bessere Lesbarkeit verwenden wir entweder die weibliche oder die männliche Form personenbezogener Substantive. Wenn nicht anders erwähnt, sind damit beide Geschlechter gemeint.

4. In Summe liegt der jährliche Einstellungsbedarf an Personen bis zum Schuljahr 2025/2026 erheblich über der derzeitigen Zahl an Absolventen für das Lehramt Grundschule.

Optimistisch geschätzt stehen in den nächsten Jahren jährlich maximal etwa 7.000 Absolventen mit der Lehrbefähigung für die Grundschule zur Verfügung. Bis einschließlich des Schuljahres 2020/2021 müssten allerdings jährlich fast 9.800 Personen eingestellt werden, davon 8.100 allein zur Gewährleistung der Unterrichtsversorgung. Zwischen den Schuljahren 2021/2022 und 2025/2026 wäre sogar die jährliche Einstellung von knapp 11.200 Personen erforderlich, davon fast 9.100 nur für den Erhalt des Unterrichts. Erst ab dem Schuljahr 2026/2027 entspannt sich die Lage deutlich, denn der Gesamtbedarf fällt auf weniger als 5.800 Personen (davon weniger als 4.400 zur Unterrichtsversorgung). Beim derzeitigen Absolventenniveau bestünde hier mit Blick auf die in die Modellrechnung einbezogenen bedarfserzeugenden Aufgaben erstmals keine Deckungslücke mehr.

5. Auch eine rasche Erhöhung des Kontingents an Studienplätzen für das Lehramt Grundschule kann den akuten Bedarf bis zum Schuljahr 2025/2026 nicht decken, deshalb sind zusätzlich kurzfristig wirksame Maßnahmen zwingend erforderlich.

Bei einer Gesamtausbildungsdauer von sechs bis sieben Jahren (einschließlich Vorbereitungsdienst) käme eine Ausweitung von Studienplätzen zu spät, um in den Perioden mit der größten Deckungslücke wirksam zu werden. Um die Versorgung mit Lehrkräften sicherzustellen, sind deshalb in jedem Fall kurzfristiger wirkende Maßnahmen erforderlich. Dazu sollten alle denkbaren Möglichkeiten identifiziert, bewertet und priorisiert werden.

6. Besonders vielversprechend sind neben der Einstellung von Seiteneinsteigern auch auf Freiwilligkeit basierende Maßnahmen für bereits tätige Lehrkräfte. Dazu gehören Anreize zu einer Erhöhung des Unterrichtsumfangs und für einen (reduzierten) unterrichtlichen Einsatz von ansonsten in den Ruhestand wechselnden Lehrkräften.

Deshalb sollten Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen für Lehrkräfte geprüft werden, die eine Aufstockung des Unterrichtsdeputats bzw. eine frühere Rückkehr aus Beurlaubungen fördern. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (etwa durch eine bevorzugte Bereitstellung von Krippen-, Kita-, und Ganztagschulplätzen für die Kinder von Lehrkräften) sowie Arbeitszeitkonten oder finanzielle Zuschläge. Auch eigentlich in den Ruhestand wechselnden, interessierten Lehrkräften sollten attraktive finanzielle Hinzuverdienstmöglichkeiten zu einer reduzierten Fortsetzung ihrer Unterrichtstätigkeit eröffnet werden. Die Beschäftigung von Seiten- und Quereinsteigern erfordert bundeseinheitliche Standards für die Qualifizierung und den Einsatz in Schulen.

Entwicklung des Lehrkräftebedarfs und Möglichkeiten zur Bedarfsdeckung

Lehrermangel: Ein altes Thema ist wieder da. Nahezu aus allen Bundesländern kommen Berichte, dass freie Lehrerstellen nicht besetzt werden können. Derzeit betrifft dies insbesondere Stellen der Grundschulen: Einzelne Länder – wie z. B. Bayern – erwägen, dem Mangel dadurch zu begegnen, dass Lehrkräften frühzeitige Pensionierungen verwehrt und Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung eingeschränkt werden. Andere Länder – wie z. B. Baden-Württemberg – machen Lehrkräften, die die Lehrbefähigung für das Gymnasium erworben, mit ihrer fachlichen Ausrichtung jedoch keine Einstellungschancen an Gymnasien haben, das Angebot, in eigens eingerichteten Kursen die Laufbahnbefähigung für die Grundschule zu erwerben. In Niedersachsen werden Lehrkräfte aus Gymnasien zwangsweise an Grundschulen abgeordnet.

Verstärkt wird empfohlen bzw. gefordert, den Beruf des Grundschullehrers oder der Grundschullehrerin durch Anhebung der Vergütung attraktiver zu machen. Auch wird hier und da diskutiert, den Mangel durch eine Anhebung der wöchentlichen Lehrverpflichtung auszugleichen. Bundesweit ist zu beobachten, dass bei Neueinstellung von Lehrerinnen und Lehrern die Zahl der „Seiteneinsteiger“ stark zunimmt: Schon 2016 waren dies 8,4 Prozent (3.020) der an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen neu eingestellten 36.104 Lehrkräfte (KMK 2017b: 1*).

Selbst wenn einzelne der eingeschlagenen Wege kurzfristig Erfolge bringen, darf nicht übersehen werden, dass sich der Mangel an Grundschullehrkräften in den kommenden Jahren deutlich verschärfen wird: Hohe Pensionierungszahlen, steigender Bedarf in Folge wachsender Schülerzahlen, Zusatzbedarf als Konsequenz des von nahezu allen Parteien geforder-

ten Ausbaus der Ganztagsgrundschulen sind, neben anderen, drei besonders wirkmächtige Faktoren, die den Einstellungsbedarf in die Höhe treiben werden.

Die hier vorgelegte Studie versucht, den sich entwickelnden Bedarf der öffentlichen und privaten Schulen der Primarstufe, also der Jahrgangsstufen 1 bis 4 der Grundschulen, der Gesamtschulen und der Waldorfschulen, für die Schuljahre 2015/2016 bis 2030/2031 abzuschätzen. Dem dabei ermittelten Gesamtbedarf stellt sie Einschätzungen zur Bedarfsdeckung durch die zu erwartenden Absolventenzahlen gegenüber. Die Fokussierung der Untersuchung auf die Primarstufe ist darin begründet, dass in dieser Schulstufe der Mangel schon jetzt besonders ausgeprägt ist und dass er, soweit demographisch bedingt, in der Primarstufe zunächst weiter anwachsen wird.

Eingeleitet wird die Untersuchung durch eine knappe Skizzierung quantitativer Grund- und Strukturdaten des Gesamtkollegiums der Schulen der Primarstufe (1). Im zweiten Abschnitt wird zunächst der „Ersatzbedarf“, der sich durch das (im Wesentlichen altersbedingte) Ausscheiden aus dem Lehramt ergibt, quantifiziert (2). Daran schließen sich zwei Abschnitte an, die die bedarfsrelevanten Befunde zweier vorausgehender Studien der Autoren zum Lehrkräftebedarf in Folge steigender Schülerzahlen (3) und in Folge des Ausbaus der Ganztagschulen (4) zusammenfassend darstellen. Im fünften Abschnitt wird der derart ermittelte künftige Bedarf mit den Möglichkeiten der Bedarfsdeckung durch Absolventen der lehrerbildenden Hochschulen kontrastiert. Die Untersuchung schließt mit einer systematischen Darstellung und Einordnung verschiedener Ansätze und Maßnahmen, zusätzliche Lehrkräfte für die Schulen der Primarstufe zu gewinnen (6).

1 | Grund- und Strukturdaten des Primarschulkollegiums

Zu den öffentlichen und privaten Schulen der Primarstufe zählen die Jahrgangsstufen 1 bis 4 der Grundschulen (also nicht die Jahrgangsstufen 5 und 6 der Länder Berlin und Brandenburg mit regelhaft sechsjährigen Grundschulen), der Gesamtschulen (soweit sie diese ersten vier Schuljahrgänge anbieten) und der Waldorfschulen. Im Schuljahr 2015/2016 (neuere Daten lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie bundesweit noch nicht vor) wurden an diesen Schulen insgesamt 172.874 auf Vollzeitäquivalente umgerechnete Stellen geführt: 167.273 an Grundschulen, 4.077 an Gesamt- und weitere 1.524 an Waldorfschulen (vgl. Tabelle A1). Die Zahl der diese Stellen bekleidenden Lehrkräfte ist höher, da ein hoher Anteil der Lehrerinnen und Lehrer als Teilzeitbeschäftigte unterrichtet.

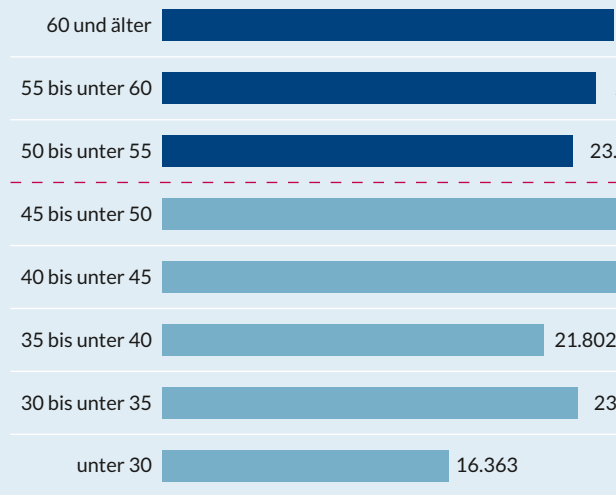
Da Lehrkräfte an den Gesamtschulen wie auch an den Waldorfschulen stufenübergreifend eingesetzt werden, ist es nicht möglich, für die dort tätigen Lehrerinnen und Lehrer personenbezogene Strukturdaten zu gewinnen. Daher beziehen sich die folgenden Daten ausschließlich auf die Lehrkräfte der öffentlichen und privaten Grundschulen. Wie aus Tabelle A2

ersichtlich ist, unterrichten auf den 167.273 Stellen dieser Schulen 223.396 Personen: 30.849 von ihnen als stundenweise Beschäftigte (Lehrerinnen und Lehrer, die weniger als 50 Prozent der wöchentlichen Pflichtstunden tätig sind) und 192.547 als Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte (mit mindestens 50 Prozent des Pflichtdeputats). Von diesen Beschäftigten arbeiten 105.070 als Vollzeit- und 87.477 als Teilzeitbeschäftigte. Damit sind an den Grundschulen 86,2 Prozent voll- bzw. teilzeitbeschäftigt (47,0 bzw. 39,2 Prozent).

Mit 87,9 Prozent sind nahezu neun von zehn Personen, die an Grundschulen unterrichten, weiblich. Dieser hohe Feminisierungsgrad, der an den Grundschulen im Vergleich zu den übrigen Schulen der Sekundarstufen I und II besonders ausgeprägt ist und der sich auch bei der Betrachtung der wöchentlich erteilten Unterrichtsstunden wiederfindet (vgl. Tabelle A3), ist mit 95,9 Prozent in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten besonders ausgeprägt.

Ein Blick auf die Altersstruktur der Grundschulen, die sich kaum von der der Kollegien der Gesamtheit aller Schulen unterscheidet, zeigt (vgl. Abbildung 1

ABBILDUNG 1 Altersverteilung der Grundschullehrkräfte

			Anteil in Prozent	
			Altersgruppe	kumuliert
60 und älter		25.827	13,4	13,4
55 bis unter 60		24.791	12,9	26,3
50 bis unter 55		23.477	12,2	38,5
45 bis unter 50		29.145	15,2	53,7
40 bis unter 45		27.159	14,1	67,8
35 bis unter 40		21.802	11,3	79,1
30 bis unter 35		23.768	12,4	91,5
unter 30		16.363	8,5	100,0

Fast 40 Prozent (74.000 Lehrkräfte) erreichen bis 2030 die Pensionierungsgrenze.

Ohne Angaben: 69.
Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017, vgl. auch Tabelle A4.

| BertelsmannStiftung

und Tabelle A4): Die Lehrkräfte der Grundschulen verteilen sich in etwa gleichmäßig auf die einzelnen Altersgruppen. Die Bandbreite reicht von 11,3 Prozent in der Gruppe der 35- bis unter 40-Jährigen bis hin zu 15,2 Prozent bei den 45- bis unter 50-Jährigen. Lediglich in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen findet sich mit nur 8,5 Prozent eine schwächere Besetzung; dies ist auch dadurch zu erklären, dass zahlreiche Lehrerinnen und Lehrer bei ihrer Erstein-

stellung bereits älter als 25 Jahre alt sind. Im Vorgriff auf die im folgenden Abschnitt präsentierte Analyse kann auf der Grundlage der Daten aus Tabelle A4 darauf hingewiesen werden, dass in den kommenden 15 Jahren etwa 74.000 Lehrerinnen und Lehrer (die derzeit mindestens 50-Jährigen) den Schuldienst der öffentlichen und privaten Grundschulen altersbedingt verlassen werden.

2 | Austritte aus dem Schuldienst

Im Folgenden wird differenzierter dargestellt, wie sich die Zahl der in den öffentlichen und privaten Schulen der Primarstufe beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer im Zeitraum vom Schuljahr 2015/2016 bis zum Schuljahr 2030/2031 entwickeln wird. Dazu wird ermittelt, wie hoch die Zahl der Lehrkräfte ist, die in diesem Zeitraum aus dem Schuldienst ausscheiden. Im Ergebnis wird dabei die Höhe des sogenannten Ersatzbedarfs berechnet, der entsteht, wenn die aktuelle Zahl der Lehrkräfte (im Ausgangsschuljahr 2015/2016) konstant gehalten werden soll. Dieser Ersatzbedarf wird in der hier vorgestellten Berechnung in Stellen mitgeteilt, da die Berechnung des Lehrkräftebedarfs in den Bundesländern in aller Regel in (Vollzeit-)Stellen erfolgt (vgl. auch Tabelle A1).

Für den geplanten Abgleich mit den erwarteten Absolventenzahlen der lehrerbildenden Hochschulen bzw. der Lehrerseminare ist allerdings eine Umrechnung der Stellen in Personen erforderlich, da die für die Bedarfsdeckung zur Verfügung stehenden Lehrerinnen und Lehrer zum Teil vollzeit-, zum Teil aber auch teilzeitbeschäftigt sein wollen. Diese Umrechnung von Stellen in Personen erfolgt in einem späteren Abschnitt dieser Untersuchung.

Ausgangspunkt der Berechnung des Lehrkräftebestandes ist die Zahl der im Schuljahr 2015/2016 in den öffentlichen und privaten Grundschulen beschäftigten Lehrkräfte (Personenzählung – vgl. Tabelle A2) und die Verteilung dieser Lehrkräfte auf die unterschiedlichen Altersgruppen (Statistisches Bundesamt 2017: 619), wie in Tabelle A4 dargestellt. Diese Daten, die jeweils fünf Jahrgangsgruppen zusammenfassen, beziehen sich nur auf die Grundschule, nicht

aber auf die Jahrgangsstufen 1 bis 4 der Waldorfschulen und der Gesamtschulen (soweit sie diese Jahrgangsstufen führen).

Die Altersstruktur dieser Grundschullehrkräfte wird bei den Bestandsberechnungen auf die Lehrkräfte der Jahrgangsstufen 1 bis 4 der Waldorf- und Gesamtschulen übertragen, da für diese Jahrgangsstufen der beiden Schulformen keine Angaben zur Altersstruktur der dort eingesetzten Lehrkräfte verfügbar sind und auch nicht sein können (Lehrkräfte dieser beiden Schulstufen werden, wie schon erwähnt, nicht nur in den unteren Jahrgangsstufen eingesetzt). Angesichts der Tatsache, dass lediglich 3,2 Prozent der in der Primarstufe eingesetzten Lehrkräftestellen in Gesamt- bzw. in Waldorfschulen angesiedelt sind (vgl. Tabelle A1 und KMK 2016a: 16), ist dies eine vertretbare Vereinfachung.

Da nur Altersangaben für die angeführten Gruppen von fünf Altersjahrgängen vorliegen, musste – vergrößernd – unterstellt werden, dass sich die Gesamtzahl von jeweils fünf Jahrgängen auf diese Jahrgänge gleichmäßig verteilt. Bei der Altersgruppe 60 und älter haben wir abweichend unterstellt, dass sich die Zahl der Lehrkräfte in dieser Gruppe auf lediglich vier Jahrgänge verteilt – auf die 60- bis 63-Jährigen, denn wir arbeiten vereinfachend mit der Annahme, dass im Durchschnitt alle Lehrkräfte im Alter von 64 Jahren altersbedingt aus dem Schuldienst ausscheiden.

Die so ermittelte Altersstruktur der 2015/2016 in Grundschulen tätigen 192.332 Lehrkräfte (diese Personenzahl ist geringfügig kleiner als in Tabelle A2 dargestellt, da für einige wenige Personen, die bei der

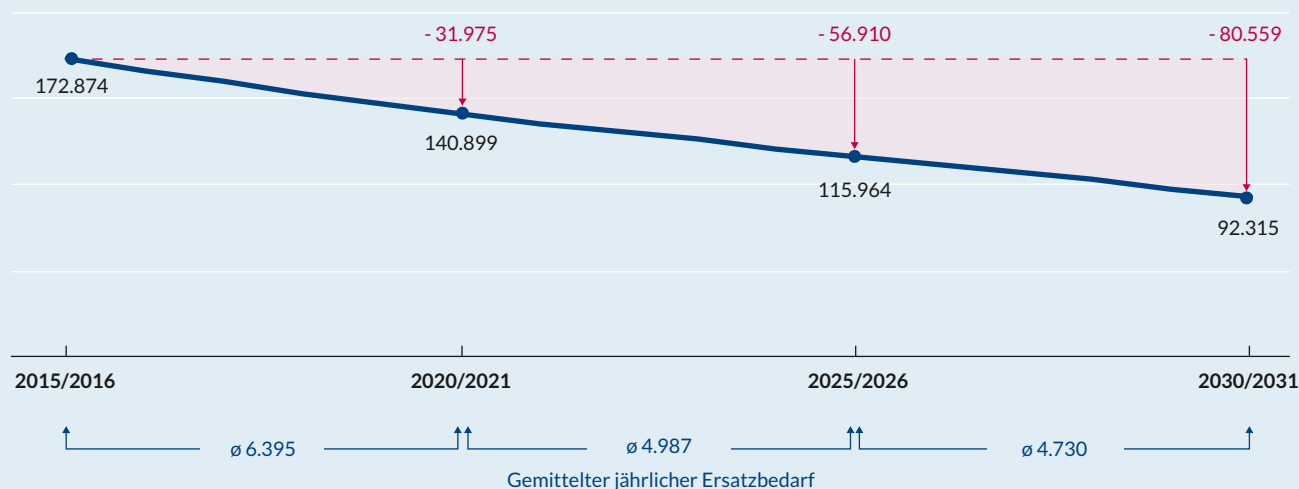
Berechnung nicht einbezogen wurden, keine Altersangaben vorliegen) wurde, auch dies stellt eine unumgängliche Vereinfachung dar, auf die Verteilung der in den Primarstufen Deutschlands im gleichen Schuljahr eingesetzten 172.874 Lehrerstellen übertragen. (Tabelle A1 und KMK 2016a: 16). Für die Bestandsentwicklung der Lehrerstellen, die eintreten würde, wenn im Betrachtungszeitraum bis 2030 keine neuen Lehrkräfte eingestellt würden, mussten zwei Annahmen zur Bestandsverminderung getroffen werden: zum einen für die Pensionsaltersgrenze von 64 Jahren; zum anderen wird davon ausgegangen, dass jährlich 0,6 Prozent aller Lehrerinnen und Lehrer in Folge von Tod oder Berufsunfähigkeit bereits vor Erreichen der Altersgrenze den Schuldienst verlassen (vgl. dazu die entsprechenden Daten zur Gesamtheit aller Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland in: Statistisches Bundesamt 2017: 625).

Bei den genannten Annahmen ergibt sich die folgende Bestandsentwicklung (vgl. Tabelle A5): Die Zahl der insgesamt im Schuljahr 2015/2016 an den öffentlichen und privaten Schulen der Primarstufe mit Lehr-

kräften besetzten 172.874 Stellen reduziert sich bis 2020/2021 auf 140.899, bis 2025/2026 auf 115.964 und schließlich bis 2030/2031 auf nur noch 92.315 Stellen. Aus der Differenz zwischen der Zahl der 2015/2016 durch Voll- und Teilzeitbeschäftigte besetzten Stellen und der Zahl der 2020/2021 bzw. 2025/2026 und 2030/2031 noch besetzten Stellen ergibt sich der (in Stellen gezählte) Ersatzbedarf:

Bis zum Schuljahr 2020/2021 liegt er bei 31.975, bis zum Schuljahr 2025/2026 werden weitere 24.935 neu zu besetzende Lehrkräftestellen hinzukommen und bis zum Schuljahr 2030/2031 noch einmal weitere 23.649 Stellen. Im Jahresdurchschnitt bedeutet dies bis 2020/2025 jährlich 6.395 zu besetzende Stellen, danach bis 2025/2026 jährlich weitere 4.987 und dann bis 2030/2031 noch einmal jährlich 4.730 Stellen. Die abnehmende Zahl der jährlich erforderlichen Neueinstellungen ist eine Folge der Altersstruktur der Lehrerkollegien, die im Verlauf der hier betrachteten Jahre zu leicht sinkenden Zahlen altersbedingter Eintritte in den Ruhestand führen wird.

ABBILDUNG 2 Bestandsentwicklung und gemittelter jährlicher Ersatzbedarf an Lehrkräftestellen



Angaben in Vollzeitäquivalenten.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017 und KMK 2016a, vgl. auch Tabelle A5.

| BertelsmannStiftung

3 | Steigende Schülerzahlen

Die Zeiten sinkender Schülerzahlen gehören der Vergangenheit an. Ein erster Vorbote wieder steigender Zahlen war die Mitteilung des Statistischen Bundesamtes vom März 2017, in der darauf verwiesen wurde, dass im Schuljahr 2016/2017 die Zahl der Schülerinnen und Schüler gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozent gestiegen ist. Ein Blick in die demographischen Basisdaten der Entwicklung der künftigen Schülerzahlen macht deutlich, dass dieser kleinere Anstieg der Einstieg in eine Kehrtwende ist. Zwei Faktoren sind dafür verursachend: Zum einen steigen die Geburtenzahlen seit 2011 kontinuierlich an: 2011 wurden 663.000 Geburten gezählt, 2012 – 674.000, 2013 – 682.000, 2014 – 715.000, 2015 – 738.000; für 2016 liegen noch keine endgültigen Zahlen vor, zu rechnen ist jedoch mit etwa 781.000 Geburten (vgl. Klemm und Zorn 2017a). Wir gehen von einer Steigerung der Geburtenzahlen des Jahres 2016 auf 105,9 Prozent der Zahlen des Vorjahres 2015 aus; das Statistische Bundesamt – Abruf vom 21.9.2017 – berichtet für die ersten elf Monate des Jahres 2016 eine Steigerung gegenüber dem Vergleichszeitraum im Jahr 2015 auf 106,5 Prozent.

Innerhalb von nur fünf Jahren sind die jährlichen Geburtenzahlen also um etwa 118.000 angestiegen. Dieser Anstieg wird die Einschulungszahlen der Jahre von 2017 bis 2022 prägen. Verstärkt wird diese Steigerung der Schülerzahlen durch eine gleichfalls anwachsende positive Wanderungsbilanz: Während 2011 in Deutschland insgesamt 279.000 Menschen mehr zu- als fortgezogen sind, steigerte sich dieser Bilanzwert bis 2015 auf etwas mehr als 1,1 Millionen Menschen; für 2016 liegen entsprechende Werte

noch nicht vor (Abruf beim Statistischen Bundesamt vom 7.8.2017 sowie Klemm und Zorn 2017a).

Die Folgen dieser Entwicklung wurden in einem 2017 veröffentlichten Gutachten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersucht (Klemm und Zorn 2017a). In diesem Gutachten nehmen die Autoren eine Szenariobetrachtung vor, nach der die Stärke der Jahrgangsstufe der Sechs- bis unter Zehnjährigen (aus der die künftigen Grundschüler kommen) von 2.856.000 im Jahr 2015 über 2.961.000 (2020) bis 2025 sogar auf 3.256.000 anwachsen wird; nach 2025 wird es dann – folgt man dieser Vorausschätzung – zu einem leichten Rückgang auf nur noch 3.207.000 kommen. Dies wird Auswirkungen auf den Grundschullehrkräftebedarf haben: Da die Zahl der Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 1 bis 4 etwas geringer als die der Sechs- bis unter Zehnjährigen ist (einerseits ist sie höher, da auch in der Grundschule Kinder Klassen wiederholen, andererseits ist sie niedriger, da auch in Zeiten der Inklusion Kinder aus dieser Altersgruppe Förderschulen besuchen, die im erwähnten Gutachten nicht berücksichtigt wurden), wird die Zahl der Kinder in den Schulen der Primarstufe auf 3.201.000 im Schuljahr 2025/2026 steigen; danach wird es zu einem leichten Rückgang auf 3.152.000 kommen.

Hält man die Schüler-je-Stelle-Relation des Schuljahres 2015/2016 mit 16,25 konstant, ergibt sich im betrachteten Zeitraum bis zum Schuljahr 2020/2021 gegenüber dem Ausgangsschuljahr 2015/2016 ein Stellenmehrbedarf in Höhe von 6.266, bis 2025/2026 von 24.110 und bis 2030/2031 von nur noch 21.135. Daraus ergibt sich bis zum Schuljahr 2020/2021 ein

TABELLE 1 Zusatzbedarf von Stellen für Lehrkräfte in Folge steigender Schülerzahlen

Schuljahr	2020/2021	2025/2026	2030/2031
Schülerzahlen	2.911.000	3.201.000	3.152.000
Zusatzbedarf an Lehrkräftestellen kumuliert*	6.266	24.110	21.135
Periode	2016/2017 bis 2020/2021	2021/2022 bis 2025/2026	2026/2027 bis 2030/2031
Kumulierter Zusatzbedarf je Periode	6.266	17.844	-2.975
Stellenzuwachs im Jahresdurchschnitt je Periode	1.253	3.569	-595

Stellenangaben in Vollzeitäquivalenten.

* Stellenbestand Schuljahr 2015/2016: 172.874 (einschließlich Stellen für stundenweise Beschäftigte).

Quelle: Klemm und Zorn 2017a.

| BertelsmannStiftung

jahresdurchschnittlicher Stellenmehrbedarf von 1.253 und in den folgenden fünf Jahren von jeweils 3.569 Stellen jährlich. Da die Schülerzahlen gegenüber dem Höchststand um das Schuljahr 2025/2026 herum zum Ende des Betrachtungszeitraums wieder

leicht zurückgehen, entstünde in den letzten fünf Jahren ein jahresdurchschnittliches Abbaupotenzial von 595 Stellen, ohne dass sich das Schüler-je-Stelle-Verhältnis verschlechtern würde (vgl. auch Tabelle A6).

4 | Ausbau von Ganztagsschulplätzen in der Primarstufe

Im Schuljahr 2015/2016 machten etwa zwei Drittel (64,6 Prozent) aller allgemeinbildenden Schulen Ganztagsangebote. Da nicht alle Schülerinnen und Schüler dieser Schulen am Ganztagsunterricht teilnahmen, lag ihr Anteil in den Schulen der Primarstufe und der Sekundarstufe I bei 39,3 Prozent. Im Bereich der Grundschulen (auch hier gilt wieder, dass für Gesamtschulen und für Waldorfschulen keine stufenspezifischen Daten vorliegen) waren 56,1 Prozent aller Schulen Ganztagsschulen; am Ganztagsbetrieb nahmen 35 Prozent aller Schülerinnen und Schüler der Primarstufe (einschließlich der Kinder der Jahrgangsstufen 1 bis 4 der Gesamt- und Waldorfschulen) am Ganztagsbetrieb teil (KMK 2017a).

Angesichts der Tatsache, dass sich bundesweit für die Schulen der Primarstufe die Forderung nach einem Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz durchzusetzen scheint, wird im Folgenden der dafür erforderliche zusätzliche Lehrkräftebedarf beziffert. Dabei stützen sich die Autoren der hier präsentierten Studie auf eine Berechnung, die sie im Oktober 2017 vorgelegt haben (Klemm und Zorn 2017b).

Aus den in dieser Untersuchung vorgestellten Varianten wird hier die Personalbedarfsrechnung herangezogen, bei der bis zum Schuljahr 2030/2031 für alle Kinder der Primarstufe an fünf Tagen der Woche ein je achtstündiges Ganztagsangebot gemacht wird und in der alle Kinder dieses Angebot so wahrnehmen, dass sie im Durchschnitt die Hälfte der den eigentlichen Unterricht übersteigenden Zeit („Mehrzeit“) für schulische Angebote nutzen. Hinsichtlich der den Unterricht übersteigenden Angebote der Ganztagschule wird dabei unterstellt, dass sie je zur Hälfte von Lehrkräften und von weiterem pädagogischem Personal getragen werden. Dabei ergibt sich in den kommenden Jahren (vgl. Tabelle A7) ein zusätzlicher Stellenbedarf für Lehrerinnen und Lehrer von 7.742 bis 2020/2021, von 17.676 bis 2025/2026 und von schließlich bis 2030/2031 insgesamt dann 24.297.

Im Jahresdurchschnitt der einzelnen Fünfjahresperioden bedeutet dies einen Bedarf von zusätzlich bereitzustellenden Lehrkräftestellen in Höhe von 1.548 im Fünfjahreszeitraum bis 2020/2021, von 1.987 im zweiten Fünfjahreszeitraum bis 2025/2026 und von schließlich 1.324 Stellen im letzten Fünfjahreszeitraum bis 2030/2031.

TABELLE 2 Zusatzbedarf von Stellen für Lehrkräfte in Folge des Ausbaus der Ganztagsgrundschule

Schuljahr	2020/2021	2025/2026	2030/2031
Schüler im Ganztag*	1.673.800	2.560.800	3.152.000
Teilnahmequote in Prozent	57,5	80	100
Zusatzbedarf an Lehrkräftestellen kumuliert	7.742	17.676	24.297
Periode	2016/2017 bis 2020/2021	2021/2022 bis 2025/2026	2026/2027 bis 2030/2031
Kumulierter Zusatzbedarf an Stellen je Periode	7.742	9.934	6.621
Stellenzuwachs im Jahresdurchschnitt je Periode	1.548	1.987	1.324

Stellenangaben in Vollzeitäquivalenten.

* In einem durchschnittlichen Umfang von 50 % der zur Verfügung stehenden Mehrzeit.

Quelle: Klemm und Zorn 2017b.

| BertelsmannStiftung

5 | Bedarfsentwicklung insgesamt

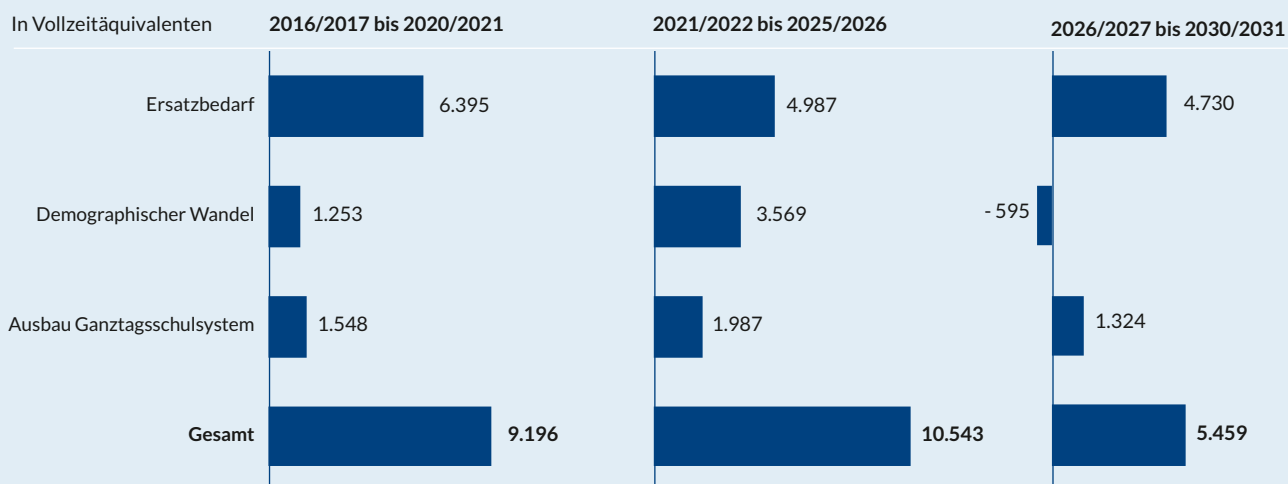
Die in den vorangehenden Abschnitten ermittelte Stellenbedarfsentwicklung soll im Folgenden noch einmal zusammenfassend dargestellt und in Bedarfszahlen für einzustellende Personen überführt werden. Aus Abbildung 3 (vgl. auch Tabelle A8) ist ersichtlich, dass für die Deckung des Ersatzbedarfs sowie des durch steigende Schülerzahlen und den Ganztagsausbau zusätzlich entstehenden Bedarfs in den ersten fünf Jahren des Zeitraums von 2015/2016 bis 2030/2031 jährlich 9.196 Vollzeitstellen zu besetzen sein werden; in den darauf folgenden fünf Jahren werden dies dann im Jahresdurchschnitt 10.543 Stellen sein und in den letzten fünf Jahren jährlich noch einmal weitere 5.459 Stellen.

Da nur ein Teil der Lehrerinnen und Lehrer vollzeitbeschäftigt unterrichtet (vgl. Tabelle A2), sind für die Besetzung der Positionen mehr Lehrkräfte als Stellen erforderlich. Ausweislich des jüngsten Berichts der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Einstellung von Lehrkräften 2016 (KMK 2017b: 1* und 6*) wurden 2016 bei den Neueinstellungen insgesamt 34.055 Stellen mit 36.104 Personen besetzt; damit lag die

Zahl der eingestellten Lehrpersonen bei 106 Prozent der besetzten Stellen (schulformspezifische Relationen von Personen zu Stellen liegen nicht vor). Gestützt auf diesen Wert wurden in Tabelle A8 die zu besetzenden Stellen in Zahlen der erforderlichen Lehrkräfte umgerechnet. Dabei ergibt sich, dass in den öffentlichen und privaten Schulen der Primarstufe in den ersten fünf Jahren nach 2015/2016 jährlich 9.748 Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden müssen, in den folgenden fünf Jahren werden dies jährlich 11.176 und in den weiteren fünf Jahren bis 2030/2031 dann jährlich nur noch 5.787 Lehrerinnen und Lehrer sein.

Tatsächlich liegt der mittelfristige Bedarf noch höher, da eine schwer vorhersehbare Zahl der jungen Lehrkräfte im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung im höheren Umfang von Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln wird. Eine Division der Zahl der an Grundschulen voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte durch die Zahl der dort besetzten Stellen zeigt, dass derzeit, über alle Altersgruppen betrachtet, auf 100 Stellen der Grundschulen 122 Lehrkräfte beschäftigt sind.

ABBILDUNG 3 Gemittelter jährlicher Einstellungsbedarf nach Treiber und Periode (Vollzeitäquivalente)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017 und KMK 2016; Klemm und Zorn 2017a und 2017b; vgl. auch Tabelle A8.

| BertelsmannStiftung

Auch wenn sich die Einstellungspolitik nur an den unumgänglichen Bedarfszahlen orientieren sollte, die sich aus der Deckung des Ersatzbedarfs und durch steigende Schülerzahlen ergeben (und einen qualitativ hochwertigen Umbau zu einem Ganztagschulsystem damit nachrangig behandelt), bleibt ein hoher Einstellungsbedarf: Im Jahresdurchschnitt der drei je fünfjährigen Perioden müssen dann in den ersten fünf Jahren 8.107, dann 9.069 und schließlich 4.383 Personen neu eingestellt werden.

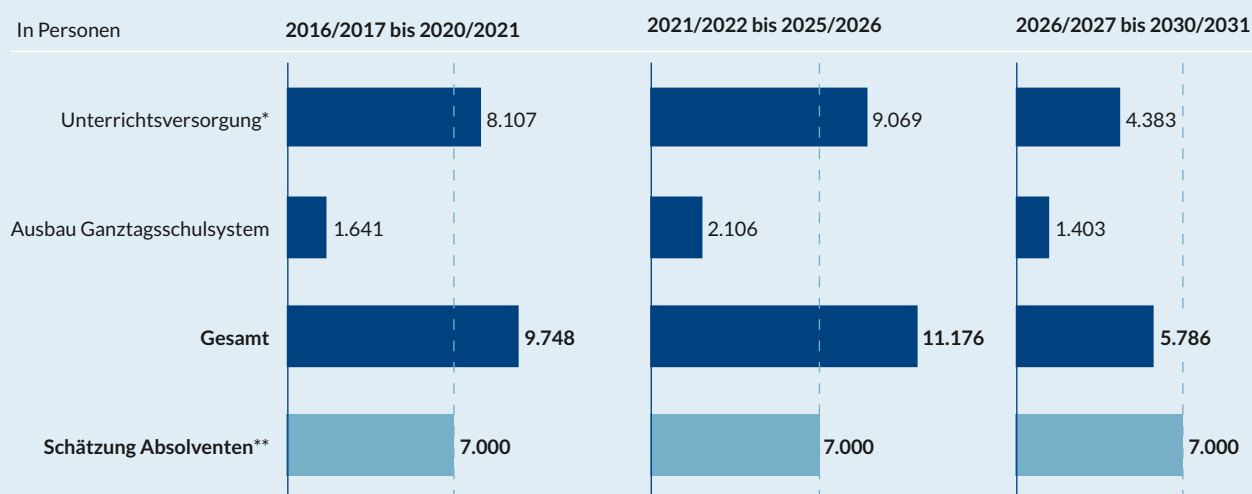
Geht man der Frage nach, ob die Zahlen der Studierenden, die ein Examen für das Lehramt Grundschule anstreben, für die Bedarfsdeckung ausreichen, sieht man sich mit einem schwerwiegenden Problem konfrontiert: Seit der Bologna-Reform mit Einführung der Bachelor-/Master-Struktur in Deutschland legen sich die Studierenden in der Mehrheit der Bundesländer erst mit dem Eintritt in die Master-Phase ihres Studiums auf ein Lehramtsstudium fest. Daraus folgt, dass erst für diese späte Phase des Studiums Daten zur Zahl der Lehramtsstudierenden vorliegen. Die KMK berichtet daher regelmäßig nur Zahlen zu den Lehramtsstudierenden im 1. und 2. Fachsemester eines Master-Studiums mit einem angestrebten Masterabschluss bzw. zu den Studierenden im 7. und 8. Fachsemester mit einem angestrebten Staats-

examen für ein Lehramt (vgl. zuletzt KMK 2017b: 7*). Hinzu kommt die von ihr 2015 vorgelegte Modellrechnung zum „Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2014 – 2025“ (KMK 2015).

Betrachtet man die Informationen zum Lehrkräfteangebot für die Schulen der Primarstufe aus den hier genannten Quellen, so ergibt sich das folgende Bild (vgl. Tabelle A9): Die 2015 veröffentlichte Vorausschätzung erwartete für 2017 ein Lehrkräfteangebot für die Lehrämter „Grundschule/Primarbereich“ und „Primarbereich/Sekundarbereich I“ in Höhe von insgesamt 8.000 Personen. Den beiden KMK-Berichten zur „Einstellung von Lehrkräften“ (KMK 2016b und 2017b) ist zu entnehmen, dass für diese beiden Lehrämter 2016 insgesamt 7.763 Studierende im 1. und 2. (Abschluss Masterprüfung) bzw. im 7. und 8. (Abschluss Staatsexamen) Fachsemester eingeschrieben waren, 2016 dann nur noch 7.634. Die Zahl der Absolventen des Vorbereitungsdienstes lag 2015 bei 7.215 und 2016 bei 7.077.

Vor dem Hintergrund dieser Daten ist nicht zu erwarten, dass in den nächsten Jahren mehr als etwa 7.000 Bewerber für eine Beschäftigung in einer Schule der Primarstufe zur Verfügung stehen werden: Von den

ABBILDUNG 4 Gemittelter jährlicher Einstellungsbedarf nach Treiber und Periode (Personen)



* Gesamtbedarf aus Ersatzbedarf für ausscheidende Lehrkräfte und zusätzlichem Bedarf durch steigende Schülerzahlen.

** Eigene Schätzung auf Basis von KMK 2015; KMK 2016b; KMK 2017b; vgl. auch Tabelle A9.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2017 und KMK 2016; Klemm und Zorn 2017a und 2017b; vgl. auch Tabelle A8.

| BertelsmannStiftung

7.634 Studierenden, die laut Statistik kurz vor dem Abschluss stehen und somit eine Lehramtsqualifikation für das Unterrichten in der Primarstufe bzw. in der Primarstufe und der Sekundarstufe I anstreben, werden

- sich mit Sicherheit nicht alle für das Examen anmelden,
- einige ihr Examen nicht bestehen,
- nicht alle in den Vorbereitungsdienst eintreten,
- von den Eintretenden nicht alle den Vorbereitungsdienst erfolgreich abschließen,
- und schließlich nicht alle mit einem erfolgreichen Abschluss in den Schuldienst eintreten.

Exakte Zahlen für das Verhältnis von Lehramtsstudenten vor Abschluss zur Zahl derjenigen, die tatsächlich in den Schuldienst eintreten, gibt es nicht, da die Statistik keine personenbezogenen Verlaufsdaten enthält. Deshalb handelt es sich bei der erwarteten Zahl von etwa 7.000 lediglich um eine grobe, eher am oberen Rand liegende Schätzung. In dieser Zahl ist zudem nicht berücksichtigt, dass es möglicherweise in den nächsten Jahren zu einer Erhöhung der Studienplätze für das Lehramt an Grundschulen kommt; erste Länder haben hierzu bereits Beschlüsse gefasst (u. a.

Berlin, Hessen und Sachsen-Anhalt). Aufgrund der weiter oben erwähnten Problematik mit Blick auf die Identifikation von Studienanfängern mit Abschlussziel Lehramt kann also erst recht keine „Verlustquote“ ermittelt werden, die das Verhältnis aus zur Verfügung gestellten Studienplätzen und erfolgreichen Eintritt in den Schuldienst ausweist. Eine derartige Transparenz wäre aber relevant, um z. B. überhaupt eine Aussage darüber treffen zu können, wo besonders erfolgversprechende Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Absolventenzahl liegen.

Es muss daher davon ausgegangen werden, dass die Zahl der neu ausgebildeten Lehrkräfte mit in den unmittelbar vor uns liegenden Jahren allenfalls dazu reicht, den Ersatzbedarf zu decken – selbst im unwahrscheinlichen Fall, dass alle mit der Befähigung „Primarbereich/Sekundarbereich I“ in den Schulen der Primarstufe eingesetzt werden. Für den Bedarf, der sich aus den steigenden Schülerzahlen und aus der Ausweitung von Ganztagsangeboten ergibt, wird es zumindest bis zur Mitte der 2020er-Jahre keinen regulären Lehrkräftenachwuchs geben, denn früher greift eine jetzige Erhöhung der Studienplätze nicht.

6 | Durchmusterung von Maßnahmen zur Sicherung des Unterrichts

Die bisherigen Teile unserer Analyse dienten dazu, den voraussichtlichen Bedarf an Lehrkräften für die Primarstufe in Deutschland bis zum Jahr 2030 abzuschätzen. Dies hat uns ermöglicht auszuweisen, in welchen Phasen innerhalb dieses Zeitraums mit einer Deckungslücke bei der Lehrkräfteversorgung gerechnet werden muss, die nicht mit regulären Lehramtsabsolventen zu schließen ist. In diesem abschließenden Kapitel nehmen wir eine Bewertung unserer Befunde vor, um darauf aufbauend Handlungsempfehlungen an die Adresse der Bildungsverwaltung zu formulieren. Dazu gehen wir in vier Schritten vor:

Zunächst erläutern wir die zentralen Befunde unserer Schätzung. Insbesondere bis 2025 wird eine erhebliche Deckungslücke bei den Lehrkräften in der Primarstufe bestehen, die kurzfristige Maßnahmen zur Ge-

währleistung der Unterrichtsversorgung zwingend erforderlich machen. In einem zweiten Schritt systematisieren und bewerten wir alle theoretisch verfügbaren (und zum Teil in einzelnen Bundesländern bereits genutzten) Stellhebel, auch mit Blick darauf, ob sie dem Erfordernis einer kurzfristigen Wirksamkeit entsprechen. Aus diesem umfassenden Katalog wählen wir drittens diejenigen Maßnahmen aus, die uns, auch im Lichte zahlreicher Gespräche mit weiteren Experten, als besonders geeignet und damit weiter verfolgenswert erscheinen. Wir beschließen unsere Studie mit konkreten Handlungsempfehlungen, die den Blick über die sich aktuell abzeichnende krisenhafte Situation hinaus auch auf die Steuerung der Lehrkräfteversorgung in den weiterführenden Schulen ausdehnen.

6.1 | An kurzfristig wirksamen Lösungsansätzen führt kein Weg vorbei

Unsere Untersuchung hat gezeigt: Bis Mitte des nächsten Jahrzehnts ist mit einem drastischen Fehlbedarf an Lehrkräften zu rechnen. Diese Einschätzung gilt selbst bei einer maximal optimistischen Bewertung der zu erwartenden Größenordnung an künftigen Absolventen des Vorbereitungsdiensts mit Lehrbefähigung für die Primarstufe und bei einer gleichzeitigen Fokussierung auf die unmittelbare Unterrichtsversorgung. Im Mittel werden mindestens 1.000 bis 2.000 grundständig ausgebildete Lehramtsabsolventen fehlen, und zwar jedes Jahr aufs Neue. Erst nach 2025 könnte sich diese Situation unseren Berechnungen zufolge entspannen.

Bei der Bewertung dieser Befundlage sind folgende weitere Aspekte zu berücksichtigen:

- Grundsätzlich: Unsere Analyse fokussiert auf den Lehrkräftebedarf in der Primarstufe. Sowohl die zeitlichen Implikationen als auch die in Frage kommenden Ansatzpunkte fallen je nach Schulstufe und Schulform möglicherweise anders aus. Eine direkte Übertragbarkeit der in dieser Studie vorgenommenen Einschätzungen und Empfehlungen ist deshalb nicht immer ohne Einschränkungen möglich.
- Wir nehmen eine Fortschreibung des Status quo vor: In unseren Berechnungen weisen wir also die Zahl an Lehrkräften aus, die nötig wäre, um weiter eine Unterrichtsversorgung unter den Bedingungen im Referenz-Schuljahr 2015/2016 zu gewährleisten, was Klassengröße, Schüler-Lehrer-Relation und Stundenumfang anbelangt. Im dritten Abschnitt weiter unten diskutieren wir allerdings kurz, inwieweit eine Veränderung dieser Bedingungen pädagogisch sinnvoll, planerisch durchführbar und politisch machbar wäre.
- Wir unterstellen in unserer vereinfachenden Betrachtung eine „perfekte Verteilung“ der Absolventen über das Bundesgebiet: Das ist unrealistisch, denn gerade in der Primarstufe ist die Bereitschaft zu überregionaler Mobilität eher gering ausgeprägt. Faktisch gibt es keinen bundesweiten Arbeitsmarkt für Grundschullehrkräfte, der nach volkswirtschaftlicher Gesetzmäßigkeit im Gleichgewichtszustand wäre.

Vielmehr ist davon auszugehen, dass es auch weiterhin starke regionale Unterschiede in der Versorgung geben wird und es daher im Aggregat deutlich mehr Absolventen bräuchte, um auch die Versorgung in Mangelregionen sicherzustellen.

- Dies deutet auf ein grundsätzliches Problem von Analysen hin, die wie die unsere eine Betrachtung ausschließlich auf nationaler Ebene vornehmen: Gegenläufige oder regional zumindest unterschiedlich ausgeprägte Aspekte können hier nicht ausreichend berücksichtigt werden, gegebenenfalls werden sie durch die gemittelte Betrachtung sogar verdeckt. Dies betrifft z. B. auch das Durchschnittsalter der Grundschullehrkräfte: In den neuen Bundesländern ist die Altersgruppe der über 50-Jährigen deutlich stärker vertreten als in den alten, sodass der Ersatzbedarf dort in den nächsten 15 Jahren noch erheblich größer ausfallen wird. Der Anspruch an die vorliegende Studie kann deshalb auch nicht sein, bundesländerspezifische oder sogar noch kleinräumlichere Entwicklungen im Detail vorauszuszeichnen.
- Unsere Analyse steht außerdem unter einem „Ceteris paribus“-Vorbehalt: Wir haben zwar mit dem Ausbau des Ganztagschulwesens einen zentralen Trend berücksichtigt, der für zusätzliche pädagogische Handlungsfelder steht, die eine Beteiligung von Lehrkräften erforderlich machen können. Mit dieser exemplarischen Betrachtung sind aber natürlich längst nicht alle zusätzlichen Handlungsfelder benannt: Man denke etwa an das ebenso wichtige Thema Inklusion oder an die bundesweite Forderung, das Ausmaß des Unterrichtsausfalls zu senken. Ob deshalb der von uns ausgewiesene sinkende Bedarf an Neueinstellungen nach 2025 tatsächlich dazu führen wird, dass das Angebot neu ausgebildeter Lehrkräfte dann in etwa ausreichen wird, kann nicht zwingend aus unseren Berechnungen abgeleitet werden. In dem Maße, in dem z. B. der Ausbau von Ganztagschule und inklusiven Lernens zunächst politisch als weniger dringlich eingeschätzt und verlangsamt oder gar einstweilen zurückgestellt werden sollte, könnte durchaus mit zusätzlichen Bedarfen auch nach 2025 gerechnet werden. Vor diesem Hintergrund formulieren wir den „Ceteris paribus“-Vorbehalt.

Das bedeutet auch, dass der jetzt mancherorts zu beobachtende politische Reflex, eine sofortige Aufstockung von Studienplätzen an den lehrerbildenden Hochschulen zu beschließen, nicht notwendig falsch sein muss. Bei einer unterstellten Dauer der Lehrerausbildung von etwa sieben Jahren entfaltet eine solche Aufstockung ihre volle Wirkung auf dem Arbeitsmarkt zwar erst nach 2025, zu einem Zeitpunkt also, zu dem nach unserer Einschätzung der Bedarf wieder zurückgehen wird. Ob dies dann aber zu einem Überangebot an Absolventen führt, hängt von politischen Entscheidungen ab, wie etwa beim Zeitplan zum weiteren Ausbau der Ganztagsangebote. Positiv gewendet gilt: Mehr Absolventen in der zweiten Hälfte des nächsten Jahrzehnts würden der Politik einen Spielraum für Qualitätsverbesserungen geben, der heute nicht existiert. So ließen sich etwa die Pflichtdeputate von Grundschullehrkräften zugunsten von Team- und Kooperationszeiten absenken, eine Vertretungsreserve aufbauen etc.

Umgekehrt kann aber eine Tatsache auch heute schon in aller Klarheit formuliert werden: So unsicher die Entwicklung nach 2025 ist, so sicher ist es, dass auch eine rasche Aufstockung von Studienplätzen keinen nennenswerten Beitrag dazu leisten kann, in der akuten Mangelsituation Abhilfe zu schaffen. Benötigt werden – daran führt kein Weg vorbei – in kurzer Frist wirkende Maßnahmen, um die oben erwähnte Deckungslücke in den Jahren bis 2025 zu schließen. Einige Entwicklungen der jüngeren Zeit schränken den möglichen Lösungsraum dabei weiter ein und machen eine ohnehin anspruchsvolle Aufgabe noch herausfordernder:

- Dazu zählt etwa die von Grundschulpädagogen weitgehend erfolgreich durchgesetzte Angleichung der Dauer des Lehramtsstudiums Primarstufe an die Dauer der übrigen Lehrämter. Die Anhebung um zwei Semester führt in den Bundesländern, die diese Änderung (oder analog: eine Verlängerung des Vorbereitungsdiensts) vollzogen haben bzw. gerade vollziehen, zum Ausfall eines gesamten Absolventenjahrgangs. Außerdem impliziert die Verlängerung des Studiums, dass eine heute beschlossene Ausweitung von Studienkapazitäten grundsätzlich erst ein Jahr später zu greifen vermag.
- Eine weitere Entwicklung, die pädagogisch gerechtfertigt sein mag, aber eine Steuerung er-

schwert: Das früher in einzelnen Bundesländern angebotene Studium für ein „stufenübergreifendes Lehramt für die Grundschule und Schulen der Sekundarstufe I“ läuft in den letzten Bundesländern gerade aus. Damit sinkt die Zahl an Absolventen mit übergreifender Lehrbefähigung und damit größerer Flexibilität im Einsatz.

- Und schließlich haben die kürzlich vom Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) veröffentlichten Ergebnisse des Leistungsvergleichs von Viertklässlern deutlich gezeigt: Alle jetzt zu erwägenden Lösungen dürfen die unterrichtliche Qualität nicht weiter beschädigen. Grundschulen bedürfen angesichts der steigenden Heterogenität im Klassenzimmer eher weiterer Qualitätssteigerungen, um stabile Leistungsergebnisse der Schülerinnen und Schüler sicherstellen zu können.

6.2 | Mögliche Maßnahmen zur Krisenbewältigung

Eine Durchsicht der in den einzelnen Bundesländern derzeit diskutierten Maßnahmen zur Abmilderung des Lehrkräftemangels (insbesondere, aber nicht ausschließlich im Bereich der Primarstufenschulen) führt uns dazu, drei Gruppen von Maßnahmen zu bilden: Maßnahmen, die auf eine Senkung des Bedarfs an Unterrichtswochenstunden zielen, Maßnahmen, die darauf abzielen, das Unterrichtsstundenangebot des schon beschäftigten Personals zu erhöhen, sowie Maßnahmen, die der Gewinnung zusätzlichen Unterrichtspersonals dienen. Diese Maßnahmen sollen im Folgenden vorgestellt und bezüglich ihres Beitrags zur Problemlösung eingeschätzt werden. Wir konzentrieren uns dabei bewusst auf Maßnahmen, die auf die Sicherung des Unterrichts zielen. Maßnahmen, die dazu dienen, den Mangel zwischen den Ländern oder zwischen den Regionen einzelner Länder annähernd gleich zu verteilen, sind nicht Gegenstand unserer Betrachtung.

Senkung des Bedarfs an Unterrichtsstunden

➔ Erhöhung der Klassenfrequenzwerte

Es ist unbestreitbar, dass eine Erhöhung der Schülerzahl je Klasse zu einer Verminderung des Lehrkräftebedarfs führen würde. Dieser bedarfs-

mindernden Maßnahme stehen jedoch drei gewichtige Argumente entgegen:

1. Ihr kurzfristiger Effekt ist eher gering. In höheren Jahrgangsstufen der Grundschulen können Klassenfrequenzen wie bisher auch schon erhöht werden, wenn in der Folge von Zuwanderung oder Umzug zusätzliche 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 im vollen Umfang bedarfsmindernd auswirken.

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

3. Der Anstieg der Schülerzahlen ist zum Teil auf die gestiegenen Geburtenzahlen zurückzuführen, zum Teil aber auch 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 wöchentlich erteilten Unterrichtszeit – zumal in einer Zeit, in der die Überprüfung der Bildungsstandards am Ende der vierten Jahrgangsstufe gegenüber früheren Jahren einen Leistungsrückgang belegt hat (Stanat et al. 2017)

Insgesamt muss festgestellt werden, dass es nahezu keinen Spielraum für nachfragemindernde Maßnahmen gibt.

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 Grundschullehrkräfte teilzeitbeschäftigt. In den östlichen Flächenländern waren dies lediglich 30,2 Prozent, in den westlichen Flächenländern 48,5 Prozent und 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, mit dem Effekt, dass diese nicht oder noch nicht in den Schuldienst eintreten bzw. das Lehramtsstudium für die Grundschule gar nicht erst aufnehmen.

→ Anhebung des Mindestdeputats der Teilzeitbeschäftigten

Hier gelten die gleichen Einwände, die bezüglich der Verschärfung der Voraussetzungen für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung vorgebracht werden.

→ 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 Ganztagschulplätzen für Lehrkräfte: Wenn Lehrerinnen und Lehrern eine Betreuung der eigenen Kinder (vom Schulträger) verbindlich zugesichert wird, kann eine Erhöhung des durch Teilzeitlehrkräfte geleisteten Unterrichtsvolumens erreicht werden, 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 Wirkungen erzielen, in denen im außerunterrichtlichen Teil des Ganztagsbetriebs der Primarstufe Lehrkräfte eingesetzt werden. Sie würde jedoch der Zielsetzung der Ganztagschule, Kinder im außerunterrichtlichen Teil stärker zu fördern, zuwider laufen.

→ **Sonstiger Abbau des nicht unterrichtswirksamen Einsatzes von Lehrkräften wochenstunden**
Diese Maßnahme (z. B. die Verringerung von Entlastungstatbeständen) würde zwar an weiterführenden Schulen die Zahl der verfügbaren Unterrichtsstunden erhöhen. Sie bliebe jedoch im Bereich der Schulen der Primarstufe nahezu ohne Wirkung, da es dort kaum Entlastungen für nicht unmittelbar unterrichtswirksame Tätigkeiten gibt. Im Gegenteil muss darauf verwiesen werden, dass es in vielen Ländern schwer fällt, Schulleitungsstellen der 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 gleichwohl 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 können dann unterrichten, statt Kinder zu betreuen.

→ **Rückführung abgeordneter Lehrkräfte**
Eine Rückführung von Lehrkräften, die z. B. in der Schulinspektion oder anderweitig im Unterstüt-

zungssystem tätig sind, könnte zwar das Unterrichtsaufkommen erhöhen. Das Signal, das von einer solchen Maßnahme ausginge, wäre gleichwohl fatal. Denn dies würde signalisieren, dass Instrumente der Qualitätssicherung und Schulentwicklung nur für Schönwetterperioden da sind und bei ernsthaften Krisen dem Rotstift zum Opfer fallen. Gerade jetzt, wo Grundschulen sich auf eine weiter steigende Heterogenität einstellen müssen, sollten daher 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 vielleicht das rechnerische Unterrichtsangebot anzuheben, erkaufte dies aber mit steigenden Fehlzeiten und möglicherweise auch mit einer sinkenden Unterrichtsqualität.

→ **Freiwilliges Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**
Wenn Lehrkräften, die sich in der Lage fühlen, über die Pensionsgrenze hinaus weiterhin zu unterrichten, und diese Option durch eine Anhebung der Hinzuverdienstgrenze attraktiver gemacht wird, kann dies als eine sinnvolle Maßnahme zur Steigerung des Unterrichtsangebotes eingeschätzt werden. Gleichmaßen sollten alle nötigen Maßnahmen ergriffen 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 ja ohnehin über diese Möglichkeit). Sie

können diese 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 die freiwillige (übergangsweise) Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines Gehaltszuschlages entlohnt werden.

→ **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 2017c). 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 – zumal eine derartige Erhöhung die Attraktivität des Primarstufenlehramtes weiter beschädigen und langfristig daher kontraproduktiv wirken könnte.

Ein Rückblick auf die in diesem Abschnitt vorgestellten Maßnahmen macht deutlich, dass ein freiwilliges Hinausschieben des Eintritts in die Pension, eine freiwillige Erhöhung des Lehrdeputats (mit Einrichtung eines Arbeitszeitkontos oder mit einer entsprechenden Gehaltserhöhung) sowie eine Verbesserung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geeignet erscheinen, das Angebot der Unterrichtsstunden deutlich zu erhöhen. (Für eine genauere Abschätzung des Potenzials der einzelnen Maßnahmen wären zusätzliche Analysen erforderlich, die detaillierte Daten nötig machen, die den Autoren aktuell nicht zur Verfügung stehen.)

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 ab-

geschlossen haben), deren Zahl in der Primarstufe uns nicht bekannt ist, verfügen durch ihre Ausbildung sowie durch ihre aktuelle Unterrichtspraxis bereits über einen wesentlichen Teil der Voraussetzungen, die eine Grundschullehrkraft auf Grund der regulären Ausbildung erwirbt. Sie können, gegebenenfalls mit Auflagen zum nachträglichen Erwerb von Teilqualifikationen, als dauerhaft beschäftigte Grundschullehrkräfte eingestellt werden, zumal insbesondere die Lehrenden mit der Qualifikation „Deutsch als Zweit-/Fremdsprache“ über eine Ausbildung verfügen, die – auch jenseits der aktuell hohen Zahlen von Kindern aus Flüchtlingsfamilien und geflüchteter Kinder – angesichts der hohen Anteile von Kindern mit Migrationshintergrund in den Schulen zur Sprachförderung sehr gefragt bleiben wird.

→ **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 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 angeworben 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. Selbst unter Einschluss solcher Maßnahmen wird das zu erwartende Potenzial 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 bestünde das Risiko, dass diese Maßnahme eine Entprofessionalisierung des Berufs der Grundschullehrkräfte einleiten würde.

→ **Reduzierung der Abbruchquote in den Lehramtsstudiengängen**

Auf dem Weg von der Aufnahme eines Studiums für das Lehramtsstudium bis zum erfolgreichen Abschluss der Masterphase dieses Studiums 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 würde kurzfristig greifen, da die zusätzlichen Kandidaten des Vorbereitungsdienstes in etwa eineinhalb bis zwei Jahren als reguläre Lehrkräfte arbeiten könnten (und schon während des Vorbereitungsdienstes, wenn auch in geringem Umfang, eigenverantwortlich unterrichten können).

→ **Einsatz stundenweise Beschäftigter**

Gewinnung von Personen, die – mit oder auch ohne eine 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 unververtretbaren Mindering der Unterrichtsqualität und der Ergebnisse des Unterrichts führt, ist zum einen deren anspruchsvolle Qualifizierung für den Grundschulunterricht unverzichtbar. Zum anderen sollte bei Abordnungen aus der Sekundarstufe I zusätzlich darauf geachtet werden, dass insbesondere Lehrkräfte mit Unterrichtserfahrung in den unteren Jahrgangsstufen abgeordnet werden.

Aus der Gruppe der hier vorgestellten Maßnahmen ist neben der Gewinnung von Kräften, die stundenweise beschäftigt werden möchten, insbesondere die Einstellung angemessen vorbereiteter und berufsbegleitend weiter zu qualifizierender Kräfte mit einer Hochschulausbildung, die nicht auf den Unterricht in Grundschulen ausgerichtet ist, unverzichtbar und auch ertragreich.

6.3 | **Vorschläge für ein zielführendes Maßnahmenbündel**

Bei der Durchmusterung der derzeit in Deutschland erörterten und zum Teil auch eingesetzten Instrumente zur Verminderung des Lehrkräftemangels in Grundschulen haben sich folgende Maßnahmen als schon kurzfristig wirksame Wege herausgestellt: Maßnahmen zum Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. die freiwillige Heraufsetzung des Eintritts in den Ruhestand, die freiwillige Erhöhung der wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden, die Verbesserung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Tätigkeit für Lehrkräfte sowie die Beschäftigung von Seiten-/Quereinsteigern mit begleitender grundschulspezifischer Ausbildung. Diese Instrumente werden im Folgenden noch einmal etwas ausführlicher beschrieben:

→ **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 und 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 und 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 entsprechenden 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 im Krippen-, Kindergarten- und Grundschulalter oder mit der Perspektive, eigene Kinder zu bekommen, stellt die Vereinbarkeit von Familie und Unterrichtstätigkeit eine große Herausforderung dar. In Folge davon treten ausgebildete Lehrkräfte – zumindest zunächst – gar nicht in den Schuldienst ein. Ebenso führt die Unvereinbarkeit vielfach dazu, dass Lehrkräfte sich befristet aus dem Schuldienst beurlauben lassen oder nur

in Teilzeit unterrichten. Wenn die Schulträger den Lehrkräften ihrer Grundschulen nach dem Beispiel zahlreicher Betriebe bevorzugt Betreuungsplätze zusichern würden, könnten die Ersteintritte in den Schuldienst erhöht sowie die Zahl der Beurlaubungen verringert werden. Auch ließe sich das Ausmaß der Unterrichtsreduzierung der Teilzeitbeschäftigten vermindern.

→ **Einsatz stundenweise Beschäftigter**

Schon heute werden in den Grundschulen Deutschlands 5,3 Prozent aller Unterrichtsstunden – insbesondere in den Unterrichtsfächern Kunst, Musik, Sport und Religion – von stundenweise beschäftigten Kräften erteilt, von Kräften also, die weniger als die Hälfte der Unterrichtszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft unterrichten. Um den Unterricht in den Grundschulen künftig in vollem Umfang erteilen zu können, muss auch weiterhin ein Teil des Unterrichts (der dem derzeitigen Umfang von 5,3 Prozent zumindest entsprechen sollte – vgl. Tabelle A3) durch die Einstellung stundenweise Beschäftigter abgedeckt werden.

→ **Gewinnung von Studienabsolventen ohne Grundschullehramtsstudium**

In den vergangenen Jahren sind in den Schulen Deutschlands im wachsenden Maße Lehrkräfte eingestellt worden, die entweder über einen Studienabschluss verfügten, der nicht auf ein Lehramt zielt, oder über den Abschluss eines Lehramtsstudiums, das nicht auf die Grundschule vorbereitet (dies trifft derzeit besonders für Gymnasiallehrkräfte zu, die in den Gymnasien keine Anstellung finden). Die Einstellungen dieses Personenkreises verlaufen bis heute zum größeren Teil sehr wildwüchsig und vielfach auch ohne eine angemessene Vorbereitung und Begleitung. Da die Beschäftigung von Seiten- und Quereinsteigern gerade in Grundschulen noch auf Jahre unverzichtbar bleiben wird, ist es unerlässlich, bundesweit vergleichbare Standards zur Vermittlung der erforderlichen Qualifikationen zu entwickeln. In den Qualifikationsprozess dieser künftigen Lehrkräfte sollten die Hochschulen, die Studienseminare, die Landesinstitute und – nicht zuletzt – die aufnehmenden Schulen eingebunden werden. Die Seiten- bzw. Quereinsteiger sollten während der Qualifikationsphase mit einem verminderten Wochendeputat beschäftigt

werden, um eine solide parallele Weiterqualifikation zu gewährleisten. Ihnen muss eine erfahrene Lehrkraft als Mentor/in, die dafür gleichfalls eine Unterrichtsentlastung erhält, zur Seite gestellt werden. Sie sollten in der Zeit ihrer Qualifikation nicht in Eingangsklassen der Grundschulen eingesetzt werden. Für die oben erwähnte Gruppe etwa der Gymnasiallehrkräfte gilt: Hier sollten primär Abordnungen bereits erfahrener Lehrkräfte erfolgen, vorzugsweise solcher, die 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.

Da zu erwarten ist, dass auch bei Nutzung des gesamten Spektrums der Instrumente an vielen Schulen kein bedarfsdeckendes Unterrichtsangebot bereit gestellt werden kann, sollten die Haushaltsmittel, die dadurch an der einzelnen Schule nicht verausgabt werden, diesen Schulen kapitalisiert zur Verfügung gestellt werden. Dies böte den betroffenen Schulen die haushaltsmäßige Voraussetzung, außerhalb der hier beschriebenen Lösungswege eigene kreative Lösungen vor Ort zu suchen und umzusetzen.

6.4 | Was nun zu tun ist

Abschließend fassen wir zusammen, was nach unserer Einschätzung grundsätzlich getan werden muss, um die Handlungs- und Steuerungsfähigkeit zurückzugewinnen und eine verlässliche Versorgung mit Lehrkräften in der Primarstufe sicherzustellen. Dazu zählen unserer Einschätzung nach insbesondere die folgenden fünf Punkte.

1. Ehrlich machen: Lehrkräfteversorgung in der Primarstufe als gemeinsame politische Gestaltungsaufgabe ernst nehmen

Unsere Analyse zeigt: 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 Kraftanstren-

gung, bei der alle verantwortlichen Akteure an einem Strang ziehen. Der Kultusministerkonferenz kommt hierbei eine besondere Rolle zu.

2. Transparenz schaffen: Bessere Planungsgrundlagen zur Ermittlung des künftigen Lehrkräftebedarfs bereitstellen

Unsere Analyse kann offizielle Vorausschätzungen auf regionaler Basis zur Entwicklung der Schülerzahlen und des Lehrkräftebedarfs nicht ersetzen. Diese offiziellen Vorausschätzungen müssen künftig regelmäßig aktualisiert und rascher bereitgestellt werden. Außerdem müssen sie alle zu erwartenden pädagogischen Bedarfe und auch unterschiedliche Szenarien umfassen.

3. Prioritäten setzen: Ansatzpunkte für kurzfristig wirksame Maßnahmen systematisieren und bewerten

Aufbauend auf unserer Zusammenstellung in diesem Kapitel sollten die Verantwortlichen eine umfassende und systematische Sichtung und Bewertung geeigneter Instrumente und Ansatzpunkte vornehmen und sie nach Eignung, Effektivität 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.

4. 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.

5. Standards durchsetzen: Länderübergreifende Leitplanken für Qualifikation und Mentoring von Seiteneinsteigern definieren und implementieren

Jenseits aller anderen Maßnahmen zum Abbau des Lehrkräftemangels werden in erheblichem Umfang weiterhin Kräfte benötigt, die in den Schulen ohne eine grundständige Lehrerausbildung Unterricht erteilen. Dabei ist unklar, wie groß in den kommenden Jahren die Zahl derer sein wird, die an dieser Arbeit dauerhaft oder doch wenigstens für mehrere Jahre interessiert sind. Es ist mehr als unsicher, ob es auch in den nächsten Jahren noch möglich sein wird, Jahr für Jahr Tausende von Interessierten für diesen Karrierepfad zu gewinnen. Die Politik sollte deshalb alles daran setzen, Seiten- oder Quereinsteiger von einem Stigma als „Lehrkräfte zweiter Klasse“ zu befreien und ihre Akzeptanz in Lehrerkollegien auf Dauer sicherzustellen. Dazu gehören vordringlich bundesweit einheitlich implementierte Standards für die vorbereitende und berufsbegleitende Qualifizierung.

Neben dem in Studienordnungen in Anlehnung an die Standards der grundständigen Lehrerbildung definierten Qualifikationsumfang sollten die Standards auch regeln, in welchem zeitlichen Korridor und in welcher Arbeitsteilung der zuständigen Institutionen (Landesinstitute, lehrerbildende Hochschulen, Studienseminare, Schulen) 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.

Werden die oben skizzierten Handlungsempfehlungen umgesetzt, könnte in der jetzigen krisenhaften Situation auch eine Chance stecken. Ein chancenorientierter Blick auf die anstehenden Entscheidungen kann so im Idealfall dazu beitragen, einige ohnehin lang überfällige Reformvorhaben im deutschen Schulsystem zu befördern. Dazu zählen etwa Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Stärkung des universitären Engagements bei Weiterbildungsangeboten für Lehrkräfte und die Beförderung einer Team- und Kooperationskultur an Schulen.

Die Krise lehrt zugleich, dass vorausschauende Analysen und frühzeitiges Handeln unverzichtbar sind. Unsere Studie hat sich auf die Situation in der Primarstufe beschränkt. Erst mit zeitlicher Verzögerung werden auch die Schülerzahlen in der Sekundarstufe I ansteigen. Das gewährt der Bildungsplanung momentan noch einen zeitlichen Vorlauf, um sich langfristig auf diese Situation vorzubereiten und die Weichen rechtzeitig so zu stellen, dass nicht im Jahr 2025 die nächsten Maßnahmenkataloge gegen Lehrkräftemangel – dann in den Schulen der Sekundarstufe I – erforderlich werden.

Tabellenanhang

TABELLE A1 **Lehrkräfte der Schulen der Primarstufe in Deutschland (Schuljahr 2015/2016)***

Schulart	Anzahl Stellen
Grundschule	167.273
Gesamtschule	4.077
Freie Waldorfschule	1.524
Insgesamt	172.874

Angaben in Vollzeitäquivalenten.

* Jahrgangsstufen 1 bis 4.

Quelle: KMK 2016a: 16.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A2 **Lehrkräfte der Grundschulen in Deutschland nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (Schuljahr 2015/2016)**

		Insgesamt	Voll- und Teilzeitbeschäftigte			Stundenweise Beschäftigte
			insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	
Absolut in Personen	insgesamt	223.396	192.547	105.070	87.477	30.849
	weiblich	196.462	171.703	87.773	83.930	24.759
	männlich	26.934	20.844	17.297	3.547	6.090
Anteil in den Beschäftigungsgruppen in Prozent	weiblich	87,9	89,2	83,5	95,9	80,3
	männlich	12,1	10,8	16,5	4,1	19,7
Anteil an den Beschäftigungsgruppen in Prozent	insgesamt	100,0	86,2	47,0	39,2	13,8
	weiblich	100,0	87,4	44,7	42,7	12,6
	männlich	100,0	77,4	64,2	13,2	22,6

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017: 606.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A3 **Wöchentlich in Deutschland erteilte Unterrichtsstunden der Lehrkräfte an Grundschulen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (Schuljahr 2015/2016)**

		Insgesamt	Voll- und Teilzeitbeschäftigte			Stundenweise Beschäftigte
			insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	
Anzahl Unterrichtsstunden	insgesamt	4.164.299	3.942.801	2.379.984	1.562.817	221.498
	weiblich	3.688.527	3.497.450	1.999.334	1.498.116	191.077
	männlich	475.772	445.351	380.650	64.701	30.421
Anteil an den erteilten Unterrichtsstunden in Prozent	weiblich	88,6	88,7	84,0	95,9	86,3
	männlich	11,4	11,3	16,0	4,1	13,7
Anteil nach Beschäftigungsumfang in Prozent	insgesamt	100,0	94,7	57,2	37,5	5,3
	weiblich	100,0	94,8	54,2	40,6	5,2
	männlich	100,0	93,6	80,0	13,6	6,4

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017: 655.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A4 **Voll- und teilzeitbeschäftigte Grundschullehrkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht (Schuljahr 2015/2016)**

Altersgruppe	Grundschulen		Allgemeinbildende Schulen	
	absolut	in Prozent*	absolut	in Prozent*
Unter 30 Jahre	16.363	8,5	47.379	7,1
30 bis unter 35	23.768	12,4	92.042	13,8
35 bis unter 40	21.802	11,3	75.715	11,4
40 bis unter 45	27.159	14,1	85.167	12,8
45 bis unter 50	29.145	15,2	91.395	13,7
50 bis unter 55	23.477	12,2	83.433	12,5
55 bis unter 60	24.791	12,9	96.421	14,5
60 Jahre und älter	25.827	13,4	93.759	14,1
Ohne Angaben	69		2.047	
Insgesamt	192.401		667.358	

* Ohne Berücksichtigung der Gruppe „ohne Angaben“.
Quelle: Statistisches Bundesamt 2017: 619.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A5 Lehrerbestandsfortschreibung für öffentliche und private Schulen der Primarstufe für Deutschland insgesamt*

Periode	Schuljahr	Stellen**	Ersatzbedarf kumuliert gegenüber dem Vorjahr der jeweiligen Periode	Gemittelter jährlicher Ersatzbedarf
	2015/2016	172.874		
2016/2017 bis 2020/2021	2016/2017	166.068	31.975	6.395
	2017/2018	159.338		6.395
	2018/2019	152.682		6.395
	2019/2020	146.100		6.395
	2020/2021	140.899		6.395
2021/2022 bis 2025/2026	2021/2022	135.755	24.935	4.987
	2022/2023	130.668		4.987
	2023/2024	125.637		4.987
	2024/2025	120.661		4.987
	2025/2026	115.964		4.987
2026/2027 bis 2030/2031	2026/2027	111.318	23.649	4.730
	2027/2028	106.723		4.730
	2028/2029	102.180		4.730
	2029/2030	97.688		4.730
	2030/2031	92.315		4.730

Angaben in Stellen (Vollzeitäquivalente (VZÄ)).

* Angenommen werden ein jährliches Ausscheiden aus anderen als Altersgründen von 0,6 %; berechnet aufgrund der auf die Lehrkräfte aller Schulformen bezogenen Angaben zum Ausscheiden vor Erreichen des Pensionsalters aufgrund von Berufsunfähigkeit oder Tod (nach Statistisches Bundesamt 2017: 625), sowie ein durchschnittliches Pensionierungsalter von 64 Jahren.

** Die Altersstruktur der 192.332 Lehrkräfte an Grundschulen (vgl. Tabelle A4 und Statistisches Bundesamt 2017: 619) wurde auf die 172.874 Stellen (VZÄ) der 1. bis 4. Jahrgangsstufen von Grundschulen, Freien Waldorfschulen und Gesamtschulen übertragen (KMK 2016a: 18).

| BertelsmannStiftung

TABELLE A6 Zusätzlicher Stellenbedarf der Schulen der Primarstufe in Folge steigender Schülerzahlen

	Schuljahr			
	2015/2016	2020/2021	2025/2026	2030/2031
Erwartete Schülerzahl in Tausend		2.911	3.201	3.152
Stellenbestand* bzw. Lehrstellenbedarf**	172.874	179.140	196.984	194.009
Gegenüber 2015/2016 zusätzlicher Stellenbedarf insgesamt		6.266	24.110	21.135
Zusätzlicher Stellenbedarf kumuliert je Fünfjahresperiode		6.266	17.844	-2.975
Zusätzlicher Stellenbedarf gemittelt jährlich je Periode		1.253	3.569	-595

Quelle: Klemm und Zorn 2017a.

* Vgl. Tabelle A1.

** Bei konstanter Schüler-je-Stelle-Relation von 16,2 (Ist-Wert Schuljahr 2015/2016).

| BertelsmannStiftung

TABELLE A7 **Zusätzlicher Stellenbedarf für den Ausbau von Ganztagsgrundschulen in Deutschland***

	Schuljahr			
	2015/2016	2020/2021	2025/2026	2030/2031
Schülerzahl bzw. erwartete Schülerzahl in Tausend	2.809	2.911	3.201	3.152
davon mit Teilnahme an Ganztagsangeboten in Tausend	983	1.674	2.561	3.152
Teilnahmequote	35,0 %	57,5 %	80,0 %	100,0 %
Zusätzlicher Stellenbedarf kumuliert insgesamt**		7.742	17.676	24.297
Zusätzlicher Stellenbedarf kumuliert je Fünfjahresperiode		7.742	9.934	6.621
Zusätzlicher Stellenbedarf gemittelt jährlich je Periode		1.548	1.987	1.324

* Unter Zugrundelegung der sog. pragmatischen Variante mit einer durchschnittlichen Nutzung von 50 % der Mehrzeit, vgl. ausführlicher in Klemm und Zorn 2017b.

** Nur Lehrkräfte. Die andere Hälfte, hier nicht ausgewiesen, wird mit Erzieher/innen besetzt, vgl. Klemm und Zorn 2017b.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A8 **Jahresdurchschnittlicher Einstellungsbedarf in Deutschland für Lehrkräfte der Primarstufe in Stellen und Personen***

Periode	Einstellungsbedarf nach Treiber									
	Unterrichtsversorgung						Zusatzbedarf Ganztagschule****		Insgesamt pro Jahr	
	Ersatzbedarf**		Steigende Schülerzahlen***		Insgesamt		Stellen	Personen	Stellen	Personen
	Stellen	Personen	Stellen	Personen	Stellen	Personen				
2016/2017 bis 2020/2021	6.395	6.779	1.253	1.328	7.648	8.107	1.548	1.641	9.196	9.748
2021/2022 bis 2025/2026	4.987	5.286	3.569	3.783	8.556	9.069	1.987	2.106	10.543	11.176
2026/2027 bis 2030/2031	4.730	5.014	-595	-631	4.135	4.383	1.324	1.403	5.459	5.786

* Der Umrechnungsfaktor Stellen in Personen liegt bei im Anschluss an die Lehrerausbildung neu eingestellten Lehrkräften bei 1,06 (KMK 2017b), siehe auch Abschnitt 5 der Studie.

** Vgl. Tabelle A5.

*** Vgl. Tabelle A6 und ausführlicher Klemm und Zorn 2017a.

**** Vgl. Tabelle A7 und ausführlicher Klemm und Zorn 2017b.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A9 **Lehrkräfteangebot Grundschule**

Quelle	Indikator	Grundschule/ Primarbereich	Primarbereich/Sekundarbereich I	insgesamt
KMK 2015	Vorausschätzung des Lehrkräfteangebots für 2017	5.900	2.100	8.000
KMK 2016b	Studierende im 1./2. Fachsemester bzw. 7./8. Fachsemester*	6.005	1.758	7.763
	Absolventen des Vorbereitungsdienstes	3.969	3.246	7.215
KMK 2017b	Studierende im 1./2. Fachsemester bzw. 7./8. Fachsemester*	7.136	498	7.634
	Absolventen des Vorbereitungsdienstes	4.014	3.063	7.077

* Mit angestrebtem Masterabschluss bzw. mit angestrebtem Staatsexamen für das Lehramt.

| BertelsmannStiftung

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

TABELLE 1:	Zusatzbedarf von Stellen für Lehrkräfte in Folge steigender Schülerzahlen	16
TABELLE 2:	Zusatzbedarf von Stellen für Lehrkräfte in Folge des Ausbaus der Ganztagsgrundschule	17
TABELLE A1:	Lehrkräfte der Schulen der Primarstufe in Deutschland (Schuljahr 2015/2016)	30
TABELLE A2:	Lehrkräfte der Grundschulen in Deutschland nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (Schuljahr 2015/2016)	31
TABELLE A3:	Wöchentlich in Deutschland erteilte Unterrichtsstunden der Lehrkräfte an Grundschulen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (Schuljahr 2015/2016)	31
TABELLE A4:	Voll- und teilzeitbeschäftigte Grundschullehrkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht (Schuljahr 2015/2016)	31
TABELLE A5:	Lehrerbestandsfortschreibung für öffentliche und private Schulen der Primarstufe für Deutschland insgesamt	32
TABELLE A6:	Zusätzlicher Stellenbedarf der Schulen der Primarstufe in Folge steigender Schülerzahlen	32
TABELLE A7:	Zusätzlicher Stellenbedarf für den Ausbau von Ganztagsgrundschulen in Deutschland	33
TABELLE A8:	Jahresdurchschnittlicher Einstellungsbedarf in Deutschland für Lehrkräfte der Primarstufe in Stellen und Personen	33
TABELLE A9:	Lehrkräfteangebot Grundschule	33

Abbildungen

ABBILDUNG 1:	Altersverteilung der Grundschullehrkräfte	13
ABBILDUNG 2	Bestandsentwicklung und gemittelter jährlicher Ersatzbedarf an Lehrkräftestellen	15
ABBILDUNG 3:	Gemittelter jährlicher Einstellungsbedarf nach Treiber und Periode (Vollzeitäquivalente)	18
ABBILDUNG 4:	Gemittelter jährlicher Einstellungsbedarf nach Treiber und Periode (Personen)	19

Literatur/Quellen

KMK Kultusministerkonferenz (2013). *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025*. Berlin.

KMK Kultusministerkonferenz (2015). *Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2014 – 2025*. Berlin.

KMK Kultusministerkonferenz (2016a). *Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2006 bis 2015*. Berlin.

KMK Kultusministerkonferenz (2016b). *Einstellung von Lehrkräften 2015*. Berlin.

KMK Kultusministerkonferenz (2017a). *Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2011 bis 2015*. Berlin.

KMK Kultusministerkonferenz (2017b). *Einstellung von Lehrkräften 2016*. Berlin.

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

Klemm, Klaus, und Dirk Zorn (2017a). *Demographische Rendite adé. Aktuelle Bevölkerungsentwicklung und Folgen für die allgemeinbildenden Schulen*. Gütersloh.

Klemm, Klaus, und Dirk Zorn (2017b). *Gute Ganztagschule für alle: Kosten für den Ausbau eines qualitätsvollen Ganztagsschulsystems in Deutschland bis 2030*. Gütersloh.

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.

Danksagung

Die in der Studie enthaltenen Handlungsempfehlungen geben ausschließlich die Einschätzung der Autoren wieder. Zur Plausibilisierung der Handlungsempfehlungen haben wir im Vorfeld zahlreiche Fachgespräche mit Verbändevertretern und weiteren Experten geführt, unter anderen mit Prof. Dr. Axel Gehrmann (Technische Universität Dresden), Prof. Dr. Susanne Miller (Universität Bielefeld) und Prof. Dr. Ewald Terhart (Universität Münster). Allen Gesprächspartnern gilt an dieser Stelle unser herzlicher Dank.

Über die Autoren

Prof. Dr. phil. Klaus Klemm gilt als einer der erfahrensten deutschen Bildungsforscher. Von 1977 bis 2007 hatte er einen erziehungswissenschaftlichen Lehrstuhl im Fachbereich Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen inne. Dort leitete er bis zu seiner Emeritierung eine Arbeitsgruppe mit den Schwerpunkten Bildungsplanung und Bildungsforschung; in diesen Bereichen liegen bis heute seine Arbeitsschwerpunkte. Klaus Klemm war unter anderem Mitglied des „Forum Bildung“ und bis Ende 2006 im wissenschaftlichen Beirat der PISA-Studien. An der Erstellung der Bildungsberichte war er beteiligt, zuletzt am „Bildungsbericht für Deutschland 2016“.

Dr. Dirk Zorn ist Leiter des Projekts „In Vielfalt besser lernen“ bei der Bertelsmann Stiftung. Mit Klaus Klemm hat er zuletzt im Oktober 2017 eine Studie zum qualitätsvollen Ausbau von Ganztagschulen und den sich daraus ergebenden Bedarf an Investitionen und pädagogischen Fachkräften veröffentlicht. Der studierte Organisationssoziologe (Ph.D, Princeton University 2004) war zuvor unter anderem sechs Jahre bei der internationalen Strategieberatung McKinsey & Company, Inc. tätig, mit Schwerpunkt auf der Beratung im öffentlichen Sektor.

Impressum

© Januar 2018
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich:
Dr. Dirk Zorn

Lektorat:
Sibylle Reiter

Gestaltung:
werkzwei Detmold

Druck:
Matthiesen Druck, Bielefeld

Bildnachweise:
Veit Mette (Titelbild)
Jan Voth (Seite 7)

DOI 10.11586/2017048

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Dr. Dirk Zorn
Programm Integration und Bildung
Projekt „In Vielfalt besser lernen“
Telefon +49 5241 81-81546
dirk.zorn@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de