LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/353

Alle Abgeordneten

Prof. Dr. Gabriele Bellenberg
Lehrstuhl für Schulforschung und Schulpädagogik
Ruhr-Universität Bochum, Institut für Erziehungswissenschaft
gabriele.bellenberg@rub.de

Stellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung und des Wissenschaftsausschusses am 7. März 2023

Die Bildung der heranwachsenden Generation ist für den Erhalt der Gesellschaft wie für das Fundament der Demokratie das wichtigste Gut. Nicht nur der aktuelle IQB-Bildungstrend für die Grundschule zeigt, dass dieses Ziel in Deutschland wie auch in NRW verfehlt wird (Stanat u.a. 2022). Die Bilanz der Jahrzehnte nach dem PISA-Schock ist bitter: Viertklässler fallen in allen Kompetenzbereichen zurück, die soziale Schere geht weiter auseinander (Kuhn 2022). Viele Kinder und Jugendliche sind psychisch in der Folge der Corona-Pandemie und des gesellschaftlichen Umgangs stark belastet (Nonte u.a. 2023; Grommé et al 2023). Der große Lehrkräftemangel in NRW trifft daher auf ein erschöpftes System.

Die bundesweite Bedeutung des Lehrkräftemangels hat in der Gegenwart den Blick auf politische Steuerungsinstrumente zur Unterrichtsversorgung bzw. gegen den Lehrkräftemangel gelenkt, wie z.B. in dem kürzlich vorgelegten Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK (SWK 2023). Diese Diskussion und die damit verbundene Sichtung der möglichen Steuerungsinstrumente, um kurzfristig für Abhilfe zu sorgen, ist wichtig und notwendig und trägt der politischen Verantwortung für das Schulsystem Rechnung. Diese liegt in NRW im Schwerpunkt beim MSB, im Bereich der universitären Lehrkräftebildung zudem beim MKW.

Das Dramatik des Lehrkräftemangels lässt sich z.B. daran ermessen, dass Sachsen-Anhalt derzeit an Sekundarschulen die 4-Tage-Woche erprobt, während die Schülerinnen und Schüler am fünften Tag zu Hause (ohne Lehrkräfte) lernen. Auch in NRW fehlen sehr viele Lehrkräfte und die Situation dürfte sich in den nächsten Jahren noch deutlich weiter zuspitzen: So bricht gerade die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger im Lehramt ein, wie die neuesten Daten der KMK für das Studienjahr 2021/22 deutlich machen (news4teachers 2023). Ziel muss es sein, durch vorausschauendes, koordiniertes und transparentes politisches Handeln den Lehrkräftemangel zu verringern.

Wie in anderen Bundesländern ist auch in NRW der sich auf- und ausbauende Lehrkräftemangel häufig politisch diskutiert worden (vgl. u.a. Bellenberg 2020 sowie Klemm 2020), ohne dass wirksam gegengesteuert wurde. Jetzt hat das MSB ein neues **Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung** vorgelegt, welches auf kurzfristig wirkende und zeitbefristete Maßnahmen setzt.

Das Konzept sieht Maßnahmen zu den Bereichen (1) Lehrkräfteausbildung, (2) berufliche Entlastungsmöglichkeiten sowie (3) „dienstrechtliche Maßnahmen“ vor. Hinter letzteren verbergen sich allerdings auch Belastungen für die Lehrkräfte, wie z.B. die Einschränkung von Teilzeitmöglichkeiten. Einige der im Handlungskonzept vorgeschlagenen Ansatzpunkte reihen sich in historisch typische Reaktionsmuster auf Lehrkräftemangel ein, welche „strukturelle und rechtliche Standards – der Ausbildung, Anstellung, Besoldung, Versorgung –, die in langen historischen Kämpfen für die Professionalisierung des Lehrberufs in Deutschland bis dahin erreicht worden waren, angesichts der aktuellen Krise partiell oder zeitweilig“ infrage stellen (Zymek & Heinemann, 2020, S. 375, 376).

Das „Strukturproblem der Lehrkräfteversorgung“ ist allerdings in der „historisch neuen Situation auf dem Lehrer:innenarbeitsmarkt nicht nur durch Not- und Sondermaßnahmen zu bearbeiten“ (S.377), wie die Kollegen Zymek und Heinemann schon 2020 festgestellt haben.

Das Handlungskonzept wird zudem in einer **nicht nur durch Personalmangel hoch belasteten Situation in den Schulen** vorgelegt, auch die Folgen der Corona-Pandemie und die deutlich gestiegenen Zahlen neuer Schülerinnen und Schüler in der Folge von Fluchtmigration bringen das System an seine Grenzen und darüber hinaus. In solchen Zeiten muss in Erwägung gezogen werden, dass belastungssteigernde Top-down-Maßnahmen das Potenzial beinhalten, unbeabsichtigte und gegenteilige Wirkungen zu erzeugen. So kündigt eine Person als Reaktion auf die angekündigte Einschränkung der Teilzeit für Lehrkräfte in NRW auf Twitter an: *Werde ich halt nicht Lehrkraft.* Aus Diskussionen mit Studierenden meiner Universität, die sich auf das Lehramt Gymnasium/Gesamtschule vorbereiten, darf ich zudem berichten, dass die Herausforderungen des Berufs durchaus kritisch zur Kenntnis genommen werden und die Möglichkeit, nach dem Referendariat in Teilzeit als Lehrkraft zu arbeiten, als eine mögliche und realistische Lösung angesehen wird. Auch wenn ich mir bewusst bin, dass weitere denkbare belastende Maßnahmen im vorgelegten Handlungskonzept des MSB vermieden worden sind (Stichwort Vorgriffstunden), ist dennoch klar: Die Maßnahmen, die im Handlungskonzept vorgestellt werden, werden von den Betroffenen und ihren Vertreterinnen und Vertretern höchst kritisch diskutiert. Diejenigen, die im System sind, sind die Leidtragenden und bekommen zunehmend Anlässe geboten, ihre Berufswahl infrage zu stellen, wenn die Bedingungen in einer ohnehin schon angespannten Situation noch verschlechtert werden. Auch bietet das Handlungskonzept den Lehrkräften wenig Ansatzpunkte, Solidarität zu zeigen und die Herausforderung als eine gemeinsam zu bewältigende Krise zu sehen.

Darüber hinaus finden sich im Handlungskonzept aber auch **wichtige Anknüpfungspunkte für weitere Schritte gegen den Lehrkräftemangel**:

- Sollte es in der Folge der Maßnahme I.7 (Anerkennung von Lehramtsqualifikationen aus Drittstaaten) dazu kommen, dass nicht nur die Anerkennung bisheriger Qualifikationen im Herkunftsland erleichtert wird, sondern solche Lehrkräfte zudem (zumal nach zusätzlichen aufwändigen Weiterbildungsmaßnahmen) tatsächlich in den Schulen unbefristet eingestellt werden, würde dies helfen, den Lehrkräftemangel zu mildern sowie zur gesellschaftlichen Integration beizutragen. Schon länger laufende Weiterbildungsprogramme an mehreren NRW-Universitäten zeigen allerdings bisher, dass die (unbefristete) Einstellung solcher Personen mit sehr hohen Hürden verbunden ist und eher die Ausnahme als der Regelfall ist (https://lehrkraefteplus-nrw.de/). Hier werden wertvolle und kurzfristig verfügbare Ressourcen nicht genutzt.
- Ansatzpunkt Wertschätzung und Attraktivität des Berufs: Neben der Angleichung der Einstiegsbesoldung für alle Lehrkräfte, die im Handlungskonzept genannt ist, ist das Thema der gesellschaftlichen Wertschätzung und Anerkennung ein sehr zentraler Punkt. Internationale Studien zeigen, dass dabei u.a. Gestaltungsfreiräume für Lehrkräfte, die Arbeit im (multiprofessionellen) Team und die Möglichkeit der professionellen Weiterentwicklung eine zentrale Rolle spielen (u.a. Schleicher 2023).
- Maßnahme II.5 sieht die Reduzierung von Klassenarbeiten in Klasse 10 an allen Schulformen vor. Eine über diesen auf eine Schulstufe und ausschließlich auf

Klassenarbeiten fokussierten Ansatz hinausgehende kritische Sichtung des Prüfungswesens der Schule ist ein ebenfalls weiterzuverfolgender Ansatz (vgl. dazu beispielsweise die Vorschläge des Instituts für zeitgemäße Prüfungskultur (https://pruefungskultur.de/)).

- Entlastungen der Lehrkräfte (hier: Maßnahme II.6 Alltagshelferinnen): Die Entlastung von Lehrkräften von nicht direkt pädagogischen Tätigkeiten sowie ihre Unterstützung kann ebenfalls einen Beitrag dazu leisten, dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.

In der Einleitung des Handlungskonzepts wird bereits angekündigt, dass **weitere Maßnahmen zur Lehrkräfteversorgung folgen sollen.** Dabei könnten u.a. folgende mittel- und langfristige Perspektiven in Erwägung gezogen werden:

Universitäre Lehrkräftebildung und Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften

- **Schulformpolyvalente statt schulformspezifische BA-Studiengänge** im Lehramt könnten die Einsatzflexibilität zukünftiger grundständig qualifizierter Lehrkräfte erhöhen und die Entscheidung für ein spezifisches Lehramt auf einen späten Ausbildungszeitpunkt verschieben. Grundsätzlich geht es darum, junge Menschen für den Beruf der/des Lehrer:in zu gewinnen (Rekrutierung), vielleicht auch erst einmal unabhängig von der Schulform. Gerade die Schulformen, in denen besonders viele Lehrkräfte fehlen, sind den Schulabsolvent:innen ja zumeist nicht bekannt: Man kommt aus dem Gymnasium und geht als Lehrer:in wieder dorthin zurück. Daher könnten solche polyvalenten Studiengänge durch **begleitende Reflexions-, Beratungs- und Praxisangebote** flankiert werden, um die zukünftige Auswahl der Studienausrichtung der Studierenden zu unterstützen. In Projekten wie ‚talents4techers/teachers4talents' sind derartige Strukturen bereits angelegt und sollten verstetigt und ausgebaut werden. Dies scheint auch angesichts der Tatsache notwendig zu sein, dass viele Lehramtsstudierende (etwa ein Drittel aller Master of Education-Studierenden der RUB) während ihres Studiums bereits als Vertretungslehrkräfte in Schule (häufig jenseits der Schulform, für die sie sich qualifizieren) tätig sind und dieser „Berufseinstieg" bisher unbegleitet erfolgt.
- Um das Potenzial der im Schulsystem befindlichen Lehrkräfte besser auszuschöpfen, sind **Angebote der Nachqualifizierung in Mangelfächern h**ilfreich. Dazu werden aber gegenwärtig nicht im ausreichenden Umfang entsprechende Qualifikationsangebote unterbreitet. Die Universitäten verfügen vielfach gerade im Bereich der MINT-Fächer über Ressourcen, eine solche Nachqualifizierung zu leisten und können hier helfen.
- Als zusätzlichen und zugleich regulären Weg in den Lehrerberuf kann auch der **Weg über nur ein Unterrichtsfach** (vor allem in Mangelfächern) geöffnet werden. Über anschließende Weiterbildungsmaßnahmen (siehe den vorherigen Punkt) könnte gegebenenfalls eine zweite Fakultas erworben werden bzw. es könnte eine **Zusatzqualifikation mit Blick auf Querschnittsaufgaben** angeboten werden (Sprachförderung, Digitalisierung, Inklusion, …), um auf diese Weise den gesellschaftlichen Herausforderungen besser begegnen zu können und für neue Aufgabenzuschnitte zu sorgen.
- Die Universitäten könnten **neue und die grundständige Qualifizierung ergänzende Studiengänge** anbieten: Sei es in der Form von spezifischen Seiteneinsteigerstudiengängen oder als Duales Studium. In beiden Fällen wäre eine Begleitung (siehe Beispiel T4T) sinnvoll und unterstützend.

Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs und Entlastung der Lehrkräfte

- Über die Besoldungsanpassung hinaus gibt es weitere Rahmenbedingungen des Lehrkräfteberufs, die im Sinne der Attraktivitätssteigerung bestimmter Lehrämter und Schulformen zu prüfen und gegebenenfalls angeglichen werden könnten: Dies sind z.B. die **unterschiedlichen Pflichtstunden zwischen den Lehrämtern**. So zeigt eine aktuelle Umfrage, dass der Lehrerberuf - wenn überhaupt - nur noch im Bereich des Gymnasiums und der Grundschule als attraktiv angesehen wird (Dollase 2023). Hier muss für mehr Attraktivität u.a. im Bereich der Sekundarstufen-I-Schulformen gesorgt werden.
- Bisher ist es in NRW wie in anderen Bundesländern nicht gelungen, die **Stundentafeln zu entlasten**. Diese sollten daher einer kritischen Prüfung mit dem Ziel der Reduzierung auf Basiskompetenzen und der Berücksichtigung sich verändernder gesellschaftlicher Anforderungen an Bildung (Stichwort Kultur der Digitalität) unterzogen werden.
- Ebenso ist eine **kritische Prüfung des gesamten Prüfungswesens** in Richtung einer stärker formativen Prüfungskultur notwendig (siehe oben).
- Aufbauend auf eine stärker auf selbstverantwortetes und selbstreguliertes Lernen ausgerichtete Sekundarstufe I können in der Sekundarstufe II Blended-Learning-Formate erprobt und eingesetzt werden.

Diese und viele weitere konstruktive Vorschläge, wie sie im Twitter- und Insta-Lehrerzimmer, in zahlreichen Blogs und Foren von Akteuren und Interessierten hierarchiefrei und offen diskutiert werden (z.B. Schöneberg 2023), können den Beruf attraktiver machen, was angesichts des Fachkräftemangels notwendig sein wird. Da alle diese Maßnahmen sowohl kurz- wie mittelfristig nicht in der Lage sein werden, ausreichend Lehrkräfte zu qualifizieren, ist es zudem dringend geboten, die unbeabsichtigten Folgen des Lehrkräftemangels ungleichheitsmildernd aufzufangen. Dazu sollte ein Monitoring eingeführt werden, auf dessen Grundlage die beteiligten Akteure ihre Handlungen koordinieren können.

Ein **Monitoring zur regionalen Lehrkräfteversorgung** ist dringend notwendig, da NRW über eine weit ausdifferenzierte Schulaufsicht (unterhalb des MSB sind dies die entsprechenden Abteilungen bei den fünf Bezirksregierungen bis hinunter zur kommunalen Schulaufsicht in den Kreisen bzw. kreisfreien Städten) verfügt. In der Folge der Verteilung der Verantwortung für die Lehrkräfteeinstellung **geraten die Verteilungswirkungen des Lehrkräftemangels auf Schulformen, Regionen, Bezirksregierungen und Einzelschulen aus dem Blick**. Ein solcher Mangel an Transparenz aber macht politische Gegensteuerung unmöglich.

Ich will hierfür ein Beispiel geben: Einmalig ist es gelungen, – auf der Grundlage von Daten, die damals entweder durch die Bezirksregierungen veröffentlicht oder durch sie auf Nachfrage für die Jahre 2018 und 2019 zur Verfügung gestellt wurden – erhebliche Erfolgsunterschiede bei der Rekrutierung von Lehrkräften für die ausgeschriebenen Stellen zwischen Schulformen, Landesteilen, Kreisen und Städten nachzuzeichnen (Bellenberg & Reintjes 2020). So war für diese Zeiträume der Lehrkräftemangel ausgeprägter im Ruhrgebiet als in anderen Regionen NRWs, ausgeprägter in der Bezirksregierung Düsseldorf als in den Bezirksregierungen Detmold, Arnsberg oder Köln, (überraschender Weise) stärker ausgeprägt in den kreisfreien Städten als in den Kreisen. Nach bisherigen Studien z.B. für Berlin (Richter & Zorn 2019) sowie einer Interviewstudie in NRW (Bellenberg et al. 2020) ist es zudem plausibel davon auszugehen, dass an Schulen mit hohem Sozialindex (und damit

hoher Belastung) sowohl mehr Quereinsteigerinnen und -einsteiger unterrichten als auch mehr Stellen unbesetzt sind als an Schulen mit niedriger Belastung und Sozialindexstufe (was im Übrigen *ein* plausibler Erklärungsfaktor für die schlechten Ergebnisse des IQB Bildungstrends in NRW sein dürfte). Ein solches Monitoring zur Lehrkräfteversorgung in NRW existiert bisher nicht. Dass es sich bei dieser (für den damaligen Zeitraum nachgewiesenen) Ungleichverteilung im Land um unbeabsichtigte Steuerungswirkungen handelt, ist unbenommen. Wenn diese aber nicht transparent und nachvollziehbar sind, können sie in der parlamentarischen Befassung im Austausch mit den Interessen-vertretungen (z.B. Gewerkschaften) weder diskutiert noch berücksichtigt werden.

Die hier vorgetragenen Vorschläge sind als ganzheitlicher Ansatz zu verstehen, den Lehrkräftemangel (langfristig und dauerhaft) zu beheben und es nicht mehr zu derartig dramatischen Phasen des Mangels kommen zu lassen. Es handelt sich beim Mehrebenensystem Schule um ein multikausales und komplexes Bedingungsgefüge auch für die Versorgung mit Lehrkräften. Um so wichtiger ist ein differenziertes Monitoring, um die Wirkung der Maßnahmen sichtbar zu machen.

Literatur

Bellenberg, G., Reintjes, Ch. (2020). Wettbewerb um attraktive Stellen am Lehrerarbeitsmarkt in NRW. Impulse für die Steuerung von Schule? In SchulVerwaltung, 11, Ausgabe NRW, 300-312.

Bellenberg, G., Bressler, C., Reintjes, Ch. & Rotter, C. (2020). Der Seiteneinstieg in den Lehrerberuf in NRW. Perspektiven von Schulleitungen und Ausbildungsbeauftragten. Die Deutsche Schule, 112(4), 398-412.

Bellenberg, G. (2020). Stellungnahme anlässlich der Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung und des Wissenschaftsausschusses am 20. Mai 2020 zum Antrag der SPD-Fraktion ‚Bildungsgerechtigkeit herstellen und Lehrkräftemangel gemeinsam bekämpfen - Alle Akteure an einen Tisch!'

Dollase, R. (12.2.23). Lehrermangel: Warum Gymnasiasten Lehrer werden wollen (oder eben nicht) – aufschlussreiche Ergebnisse einer Umfrage. In. news4teachers. Online unter https://www.news4teachers.de/2023/02/lehrermangel-warum-gymnasiasten-lehrer-werden-wollen-oder-eben-nicht-aufschlussreiche-ergebnisse-einer-umfrage/

Grommé, E.; Reintjes, Ch. & Nonte, S. (2023 i.E.). Schutzfaktoren von Kindern und Jugendlichen in Zeiten von (Teil-)Schulschließungen, Isolation und Quarantäne. In Ch. Fischer & P. Platzbecker (Hrsg.), Mehr Bildungsgerechtigkeit nach Corona (S. 9-28). Münster: Waxmann.

News4teachers (14.2.23). Zahl der Studienanfänger fürs Lehramt bricht ein – Lehrermangel verschärft sich. Online unter https://www.news4teachers.de/2023/02/zahl-der-studienanfaenger-fuers-lehramt-bricht-ein-lehrermangel-verschaerft-sich/

Nonte, S.; Reintjes, Ch.; Karutz, H. & Grommé, E. (2023). Das Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen in Mülheim a.d.R. unter Anbetracht von Quarantäne, Isolation und (Teil-) Schulschließungen. SchulVerwaltung NRW (in Druck).

Klemm, K. (2020). Stellungnahme anlässlich der Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung und des Wissenschaftsausschusses am 20. Mai 2020 zum Antrag der SPD-Fraktion. Bildungsgerechtigkeit herstellen und Lehrkräftemangel gemeinsam bekämpfen - Alle Akteure an einen Tisch! Stellungnahme 17/2385

Kuhn, A. (17.10.2022). IQB-Bildungstrend – Die wichtigsten Ergebnisse. In. Deutsche Schulportal. Verfügbar unter https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/iqb-bildungstrend-die-wichtigsten-ergebnisse/

Richter, D. & Zorn, D. (2019). Wo unterrichten Quereinsteiger? Eine Analyse von Daten von Berliner Grundschulen für die Schuljahre 2016/17 bis 2018/19. www.schulmanagement-online.de 4/2019

Schleicher, A. (3.2.203). Was macht den Lehrerberuf attraktiv? In. Deutsches Schulportal. Online unter https://deutsches-schulportal.de/expertenstimmen/oecd-bildungsdirektor-andreas-schleicher-was-macht-den-lehrerberuf-attraktiv/

Schöneberg, D. (2023). Lehrkräftemangel: Fragt die Lehrer*innen! In: Bildungslücken (blog). Online unter https://bildungsluecken.net/1459-lehrkraeftemangel-fragt-die-lehrerinnen

Stanat, P., Schipolowski, S., Schneider, R., Sachse, K. A., Weirich, S. & Henschel, S. (2022). Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe: Erste Ergebnisse nach über einem Jahr Schulbetrieb unter Pandemiebedingungen. Berlin: Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen. Verfügbar unter https://www.iqb.hu-berlin.de/bt/BT2021/Bericht/

SWK (2023). Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme_Lehrkraeftemangel.pdf