



## **Die Arbeitsgruppen ‚Wissenschaft und Hochschule‘ und ‚Schule und Bildung‘ der Grünen Münster zum Lehrkräftemangel**

*Lehrkräftemangel muss politisch früher erkannt und behandelt werden, damit einhergehende Probleme dürfen nicht auf die Lehrerinnen und Lehrer abgewälzt werden bzw. bei ihnen verbleiben. Soweit die strukturell einflussgebende Macht von Schulleitungen und Lehrerinnen und Lehrern in Schulen nicht gegeben ist, um eigene Angelegenheiten selbst zu regeln und Probleme selbst zu lösen, muss die Politik Lösungen für allgemeine Problemlagen<sup>1</sup> vorhalten.*

Die Arbeitsgruppen ‚Schule und Bildung‘ und ‚Wissenschaft und Hochschule‘ von Bündnis 90/Die Grünen/GAL Münster haben sich ausgetauscht und beraten hinsichtlich des zurzeit akuten Lehrkräftemangels.

Einbezogen in die Diskussion wurden dabei sowohl die Ausbildung der Lehrer\*innen als auch die Arbeit der Lehrer\*innen im Beruf. Beide zu beleuchtenden Seiten des Problems – Ausbildung und Beruf – sind somit kooperativ vertreten mit den beiden Arbeitsgruppen.

Zunächst wurde das Lehramtsstudium in Münster beleuchtet, um dann zu Lehrer\*innen-ausbildung und zu ‚Lehrerinnen und Lehrer im Beruf‘ zu kommen.

Lehrkräftemangel zeigt sich direkt in der Schule und kann sich bereits an den Hochschulen in den Studiengängen andeuten. In der Regel werden ausgebildete Lehrer und Lehrerinnen nach dem Studium tatsächlich den Beruf Lehrer\*in ergreifen, da sie auf den Staatsdienst hin ausgebildet werden. Insofern ist Lehrer\*innenmangel nicht von der Ausbildung zur Lehrerin und zum Lehrer zu trennen.

### **1. MÜNSTER UND DAS LEHRAMTSSTUDIUM**

Münster ist eine Universitätsstadt mit einer Tradition des Lehramtsstudiums mit Studiengängen zum schulischen Lehramt für Grundschulen, Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen sowie Gymnasien.

Die Universität Münster kooperiert hinsichtlich des Lehramtsstudiums sowohl regional als auch landes- und bundesweit. Regional kooperiert sie mit der Kunstakademie Münster und der Fachhochschule Münster.

Die Kunstakademie als Hochschule für bildende Künste bietet in Kooperation mit der

---

<sup>1</sup> Vgl. Nassehi, Armin (2020): Das große Nein. Hamburg: Kursbuch.edition.



Universität Münster Studiengänge zum schulischen Lehramt für Grundschulen, Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen sowie Gymnasien an.

Seit über zehn Jahren findet ein Lehramtsstudium auch in Kooperation mit der Fachhochschule Münster – Hochschule für angewandte Wissenschaften – für das Lehramt an Berufskollegs statt. Zu wählende berufliche Fachrichtungen der Fachhochschule Münster sind: Bautechnik, Elektrotechnik, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft, Gesundheitswissenschaft/Pflege, Informationstechnik, Maschinenbautechnik, Medientechnik und Designtechnik.

Zuvor hatte es bereits den Studiengang Pflegepädagogik an der Fachhochschule Münster gegeben, ein Bereich, der zurzeit wegen des Mangels an ausgebildeten Pflegefachkräften ebenfalls im Fokus des gesellschaftlichen Interesses steht. Inzwischen werden weitere (Mangel-)Gesundheitsberufe einbezogen (Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie, Rettungswesen).

Es finden sich an der Universität, an der Fachhochschule und der Kunstakademie mit Blick auf die Ausschöpfung von Möglichkeiten für Studieninteressierte:

- verschiedene Zugangsmöglichkeiten zum Studium,
- verschiedene Modelle der Lehrer\*innenausbildung,
- verschiedene Kombinationsmöglichkeiten der Studienfächer.

Diese breiten Angebote an Lehrer\*innenausbildung in Münster konstatieren die beiden Grünen-Arbeitsgruppen positiv.

Dennoch kann die Problematik des Mangels an Lehrern und Lehrerinnen landes- und bundesweit nicht ignoriert werden. Der Mangel ist aber nicht nur auf Gestaltungsaufgaben der Hochschulen zurückzuführen, sondern auch auf Faktoren, die mit dem Beruf Lehrer\*in und seiner Ausübung in Verbindung stehen können.

## 2. BETONTE ZIELE FÜR DIE LEHRER\*INNENAUSBILDUNG AUS SICHT DER ARBEITSGRUPPEN

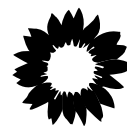
Herausgearbeitete Hauptgesichtspunkte der Lehrer\*innenausbildung durch die beiden Arbeitsgruppen lassen sich unter ‚Attraktivität‘ und ‚Qualität‘ zusammenfassen.

### *Attraktivität*

Um einen *Anreiz für die Aufnahme* des Studiums zu geben, sind die Interessen und Ziele der derzeitigen Generation zu berücksichtigen.

Weder die *Generation Y* noch die *Generation Z* wird als sicherheitsbedürftig und familienorientiert beschrieben, wie es der Beruf Lehrerin und Lehrer im Staatsdienst versprechen mag. Sie interessieren sich tendenziell für eine individuelle, selbstbestimmte und naturverträgliche Lebensführung, für Diversität, Multikulturalität, Globalisierung – und sie sind die ersten Digital Natives und zeigen entsprechend hohe Ansprüche.

Das heißt, Lehrer\*innenausbildung muss nicht nur *attraktiv sein*, sondern auch bei jungen Menschen als *attraktiv wahrgenommen* werden. Das kann sich am besten über den Wert



„Bildung“ in seiner individuellen, seiner gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Reichweite vermitteln. Oft wird hingegen wahrgenommen und kritisiert, dass das Lehramtsstudium an Universitäten einen zweitrangigen Status im Gesamtgefüge der Universitäten einnimmt.

Vor allem von Studieninteressierten stark *favorisierte* und aus Gründen als *attraktiv* angesehene Hochschulen sollten ausreichend Studienplätze für Lehrer\*innenausbildung vorhalten, sowie solche, die eine besondere bildungsmäßige (z.B. Integration, Digitalisierung, Internationalität etc.) oder berufsmäßige Bedarfslage (Employability, z.B. MINT-Berufe oder Gesundheitsberufe) ausgleichen.

Berufsbegleitende *Studiengangskonzeptionen* und Teilzeitstudiengänge kommen manchen Bildungs- und Berufsbiografien von Studieninteressierten entgegen und können bei bestimmten Lebenslagen studienentscheidend sein.

### *Qualität*

*Alternative Qualifizierungswege* sind keine Neuheit für die Lehrer\*innenausbildung und haben mit gesellschaftlichem Wandel zu tun. Für Quer- und Seiteneinstiege in die Lehrer\*innenausbildung sollen jedoch immer ländergemeinsame Qualitätskriterien Geltung haben, um eine gleichmäßige Qualität der Lehrer\*innenausbildung und Lehrer\*innenarbeit zu garantieren. Das heißt, in den Schulen sind ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer mit gleichwertiger – wenn auch nicht gleichartiger – Ausbildung tätig. Die Eröffnungen von immer wieder neu zu findenden alternativen Qualifizierungswegen als Quer- und Seiteneinstiege sind auf ihre Auswirkungen bzw. ihre Gleichwertigkeit zu überprüfen.<sup>2</sup> Der „Bachelorlehrer“, „Meister in den Master“ oder die „Ein-Fach-Lehrkraft“<sup>3</sup> sind wegen mutmaßlicher *Qualitätsminderung* zu prüfen.

Hinsichtlich einer *Eignung für den Lehrer\*innenberuf* müssen sogleich die richtigen Personen seitens der Hochschulen ausgewählt werden. Das primäre Studieninteresse darf nicht vorwiegend sekundären Beweggründen folgen (z.B. Staatsdienst mit geringem Arbeitsplatzrisiko). In der Anfangszeit des Studiums sollte die Eignung überprüft werden (Selbsterkundung und Fremdeinschätzung)<sup>4</sup>. Diese Eignung sollte auch mögliche Belastungen des Berufes einschließen, um sich z.B. vor Burnout zu schützen.

## 3. STAND LEHRER\*INNENBERUF UND LEHRER\*INNENTÄTIGKEIT (VGL. QUELLEN FUßNOTEN 5, 6)

Derzeitige Probleme in den Schulen sind aktuell durch Lehrer\*innenmangel induziert. Der Mangel ist für NRW und weitere Bundesländer eklatant.

---

<sup>2</sup> Vgl. <https://gruene-nrw.de/2021/08/weckruf-aus-der-wissenschaft-wir-sind-hanna/> Abruf 01-09.2023

<sup>3</sup> Vgl. Stellungnahme der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft: Lehrkräfte- und Nachwuchsmangel in den gewerblich-technischen Fachrichtungen – Rekrutierungsproblematik und Qualitätssicherung in der beruflichen Lehrkräftebildung, 19.10.2018. Abruf 28.10.2023.

<sup>4</sup> Vgl. NATIONALER BILDUNGSBERICHT Österreich (2009). Herausgegeben von Werner Specht, Band 2, Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen.



Die Klassen sind in NRW besonders groß. Es kommt zu Unterrichtsausfall für die Schülerinnen und Schüler. Die Belastungen der Lehrkräfte werden angemahnt. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist der Verdienst der Lehrer\*innen in Deutschland hingegen gut.

In NRW sind folgende Maßnahmen (Viertes Maßnahmenpaket) vom Schulministerium angezielt bzw. umgesetzt:<sup>5</sup>

- Vorgriffsstellen aufgrund der Umstellung auf G9 und Abordnung von Lehrkräften an andere Schulformen;
- befristete Beschäftigung von Lehrkräften;
- vorgezogene Einstellung sozialpädagogischer Fachkräfte;
- Flexibilisierung der wöchentlichen Pflichtstunden (Erhöhung);
- zusätzlicher selbstständiger Unterricht (angehender Lehrkräfte);
- keine Denkverbote im Kampf gegen den Lehrkräftemangel (z.B. SeiteneinsteigerInnen) (vgl. ebd. o. S., o. D.).

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz hat 2023 Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel Folgendes herausgegeben:<sup>6</sup>

- Erschließung von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften mittels geeigneter Maßnahmen (z. B. Anpassung des Ruhestandseintritts, Teilzeitbeschäftigung, Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, Abordnungen von Lehrer\*innen, Entlastung von Organisations- und Verwaltungsaufgaben);
- Ausweitung des Potenzials an qualifizierten Lehrkräften;
- Entlastung und Unterstützung qualifizierter Lehrkräfte durch Studierende und andere formal nicht (vollständig) qualifizierte Personen;
- Flexibilisierung des Einsatzes von Lehrkräften durch Hybridunterricht; Erhöhung der Selbstlernzeiten, Anpassung Klassenfrequenzen;
- Vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung;
- Bestandsaufnahme, Bewertung und Weiterentwicklung von Modellen des Quer- und Seiteneinstiegs. (vgl. ebd. o. S.)

#### 4. BETONTE ZIELE FÜR DIE LEHRER\*INNEN AUS SICHT DER ARBEITSGRUPPEN

Der Beruf Lehrer\*in muss (wieder) attraktiver werden. Diejenigen, die bereits im Beruf sind und eine Lehrer\*innenausbildung absolviert haben, sollten angemessene Bedin-

---

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/ministerin-gebauer-zusaetzliches-personal-ist-die-beste-unterstuetzung>. Abruf 03.11.2023

<sup>6</sup> Vgl. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme\\_Lehrkraeftemangel.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme_Lehrkraeftemangel.pdf). Abruf 03.11.2023.



gungen vorfinden, die die Motivation für den Beruf erhält und für gute Bildung sorgen kann. Um die Situation des Mangels abzuschwächen, aber auch um zukünftig den Beruf der Lehrerin/des Lehrers in seiner Attraktivität zu erhalten, sollten vor allem

- Arbeitszeitmodelle bestehende Deputatsregelungen ergänzen;<sup>7</sup>
- Schulassistent\*innen und Schulverwaltungsassistent\*innen speziell ausgebildet und dauerhaft etabliert werden,
- multiprofessionelle Teams (z.B. Familienpflege, Psychologie, Sozialarbeit, Heilpädagogik) als Schul- und Unterrichtsassistent\*innen auch hinsichtlich gelingender Integration mit den Lehrer\*innen zusammenarbeiten;

Alle diese Stellen (Assistent\*innen, multiprofessionelle Teams etc.) dürfen

- die Stellen von Lehrer\*innen aber nicht dauerhaft besetzen bzw.
- die Stellenbesetzungen von Lehrer\*innen nicht verhindern.

## 5. FAZIT

Für ein auf die Zukunft gerichtetes Denken und Handeln in Staatsangelegenheiten ist vor allem die Politik zuständig.

Mit Nachdruck verweisen die beiden Arbeitsgruppen ‚Wissenschaft und Hochschule‘ und ‚Schule und Bildung‘ auf vielfach geäußerte Ziele und Forderungen der Fachgemeinschaften, Fachkreise oder Gewerkschaften, die zur Kenntnis zu nehmen sind. Die Behandlung dieser Ziele und Forderungen können nicht nur in der Verantwortung von Schule und Lehrer\*in stehen, sondern müssen prospektiv politisch gelöst werden.

Für die Arbeitsgruppen:

Elfriede Brinker-Meyendriesch, Sprecherin AG Wissenschaft und Hochschule

Birgit Wolters, Sprecherin AG Schule und Bildung

---

<sup>7</sup> ... wegen ungleichmäßiger Belastungen der Lehrer\*innen je nach Unterrichtsfächern