

## E-Offprint

### Hinweis zum Copyright

Die «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» (BzL) sind eine Open-Access-Zeitschrift ohne Embargo-Frist für die einzelnen Artikel.

Der Autor/die Autorin ist frei, die in den BzL publizierte Version («version of record», d.h. den hier vorliegenden E-Offprint) unter der Lizenz [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) über weitere Kanäle (z.B. Repositorien, Plattformen, Websites) öffentlich zugänglich zu machen.



**Editorial**

Christian Brühwiler, Bruno Leutwyler, Dorothee Brovelli, Sandra Moroni,  
Afra Sturm und Markus Weil 353

**Schwerpunkt****Lehrpersonenmangel als Herausforderung für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung**

**Manuela Keller-Schneider und Salome Schneider Boye** Lehrpersonen-  
mangel – Fakten, Mythen, Leerstellen 355

**Stefan Denzler** Herausforderung Lehrkräftemangel – Versuch einer  
Einordnung und Diskussion von Handlungsfeldern 369

**Catherine Bauer und Jakob Kost** Lehrpersonenmangel und Quereinstieg 388

**Salome Schneider Boye und Tobias Leonhard** «Ich *bin* jetzt Lehrerin» –  
Positionierungen zum Lehrberuf im aussergewöhnlichen Berufseinstieg 404

**Johanna Beutin, Mona Arndt, Leander Neumann und Stefan Blumenthal**  
Fachfremdes Unterrichten im Werkunterricht – Zur Situation an sächsischen  
Grundschulen 420

**Ewald Terhart** Lehrkräftemangel: Ein Kommentar zur gegenwärtigen  
Situation 435

**Rubriken****Buchbesprechungen**

Greutmann, P., Saalbach, H. & Stern, E. (2020). Professionelles  
Handlungswissen für Lehrerinnen und Lehrer. Wissen – Lehren – Können.  
Stuttgart: Kohlhammer (Bernadette Gold) 446

Buck, P. & Aeschlimann, U. (2022). Vertiefung und Ausstrahlung – Tema  
con variazione über zwei Metaphern Wagenscheinscher Didaktik. Dürnau:  
Verlag der Kooperative Dürnau (Peter Labudde) 448

Brägger, G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.). (2021). Handbuch Lernen mit digitalen  
Medien. Weinheim: Beltz (Tobias Röhl) 450

Dunn, R. & Hattie, J. (2021). Developing teaching expertise: A guide to adaptive professional learning design. Thousand Oaks: Corwin (Wolfgang Beywl)	452
Thomas, P. (2021). Bildungsphilosophie für den Unterricht. Kompetente Antworten auf große Schülerfragen. Tübingen: Narr Francke Attempto (Johannes Rudolf Kilchsperger)	454
Schuster, B. (2020). Führung im Klassenzimmer. Disziplinschwierigkeiten und sozialen Störungen effektiv begegnen – der LMU-Leitfaden für Miteinander im Unterricht (2. Auflage). Wiesbaden: Springer (Jurgita Lenkauskaitė)	456
<b>Neuerscheinungen</b>	458
<b>Zeitschriftenspiegel</b>	460

## Lehrkräftemangel: Ein Kommentar zur gegenwärtigen Situation

Ewald Terhart

**Zusammenfassung** In dem Kommentar wird zunächst auf einige historische Hintergründe des wiederkehrenden Problems des Lehrkräftemangels aufmerksam gemacht. Im Anschluss daran geht es um die Möglichkeiten, einem Lehrkräftemangel zu begegnen, und zwar präventiv, langfristig und kurzfristig. Es wird dafür plädiert, die schon immer existierende Realität des (qualifizierten) Seiten- und Quereinstiegs in den Lehrberuf neu zu bewerten. Die Zyklen von Mangel und Überfüllung am Lehrkräftearbeitsmarkt führen zu einer schwankenden Beurteilung der Bedeutung von Lehrberuf und Lehrpersonenbildung in der Öffentlichkeit, aber auch innerhalb der Universitäten. Zum Schluss werden vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte einige skeptische, unkonventionelle Gedanken zu Grundproblemen von Lehrberuf, Lehrpersonenbildung und Lehrkräftemangel entwickelt.

**Schlagwörter** Lehrkräftemangel – Lehrpersonenausbildung – Quer- und Seiteneinsteigende – Lehrberuf

### Teacher shortage: A comment on the current situation

**Abstract** The commentary first draws attention to the historical background to the recurring problem of teacher shortages. It then looks at the possibilities of counteracting a shortage of teachers preventively, both in the long term and in the short term. A plea is made concerning the re-evaluation of the entry of alternatively qualified teachers into the teaching profession. The cycles of shortage and overcrowding in the teaching labour market lead to a varying assessment of the importance of the teaching profession and teacher education in the public but also within universities. In the final section, against the background of the current debate, unconventional thoughts on some basic problems of the teaching profession, teacher education, and teacher shortage are developed.

**Keywords** teacher shortage – teacher education – alternatively trained teachers – teaching profession

## 1 Einleitung

Er ist wieder da: der Lehrkräftemangel! Zumindest in Deutschland ist gegenwärtig die wissenschaftliche, vor allem aber: die öffentliche Debatte um den Lehrkräftemangel sehr intensiv – weil eben Lehrkräftemangel herrscht und er voraussichtlich noch einige Jahre bleiben wird. Dabei geht es Älteren wie bei der Begegnung mit einem alten

Bekanntes: Lehrkräftemangel – das hatten wir doch schon einmal, etwa in den 1960er-Jahren! Und hatten wir in Deutschland nicht auch schon das Gegenteil: In den 1980er-Jahren über viele Jahre hinweg eine skandalös hohe Lehrkräftearbeitslosigkeit von im Maximum 30'000 Personen? Den Jüngeren kommt der gegenwärtige Lehrkräftemangel demgegenüber vielleicht überraschend und ungewohnt vor; Eltern von schulpflichtigen Kindern wird der Mangel zum Ärgernis, wenn sie plötzlich erfahren, dass der Schulvormittag ihrer Kinder gekürzt wird – oder gar ganz ausfällt.<sup>1</sup>

Das ist die lebensweltliche Ebene. Was aber steckt dahinter? Was wusste die Schulverwaltung über den sich entwickelnden Mangel, was hätte sie wissen können? Weiss sie schon etwas über die zukünftige Situation auf diesem Teilarbeitsmarkt? Und was weiss die «zuständige» wissenschaftliche Disziplin, die Erziehungswissenschaft, über die historischen und aktuellen Hintergründe des periodisch auftretenden Phänomens? Wie ist der Lehrkräftemangel in die durch lang laufende demografische Wellen bestimmte allgemeine Entwicklung am Arbeitsmarkt einzuordnen (Stichwort: Fachkräftemangel – überall)? Was kann getan werden, um kurz- und mittelfristig Abhilfe zu schaffen? Welche Folgen haben die zurzeit diskutierten und schon praktizierten Strategien der Abmilderung des akuten Lehrkräftemangels für die Position des Lehrberufs und die Qualität der Lehrkräftebildung?

## 2 Zur Geschichte des Problems

Die historische Entwicklung auf dem Teilarbeitsmarkt «Schule» ist vergleichsweise gut und ausführlich untersucht worden. Vor allem die Arbeiten von Titze sind hier zu nennen, der in seinen Studien zum «Akademikerzyklus» (Titze, 1981, 1990; Titze, Nath & Müller-Benedict, 1985; vgl. auch Zymek & Heinemann, 2020) die Dynamik von Überfüllung und Mangel nicht nur in den klassischen akademischen Berufsfeldern Medizin, Theologie und Jura, sondern auch im gymnasialen Lehramt untersucht hat. Für die Gymnasiallehrkräfte konnte gezeigt werden, dass sich aufgrund des demografischen Wandels und einer veränderten Verteilung von Schülerinnen und Schülern auf die Schulformen zyklische Schwankungen auf diesem Arbeitsmarkt ergeben. Verschiedene quantitative Parameter schwanken in unterschiedlich langen Wellen und beeinflussen sich dabei wechselseitig; dies macht die komplexe Eigendynamik und die tendenzielle Unsteuerbarkeit des Systems aus. In Zeiten des eingetretenen, sichtbaren Mangels nehmen sehr viele Abiturientinnen und Abiturienten ein Lehramtsstudium auf, die dann später jedoch, unter womöglich gewandelten Bedingungen am Ende ihrer Ausbildung, bereits keine Anstellung mehr finden. Dies schreckt dann mögliche Interessentinnen und Interessenten vom Lehramtsstudium ab, sodass eben dadurch womöglich ein neuer Mangel vorbereitet wird. Ähnliche, zum Teil zeitlich versetzte Prozesse gab und gibt es mit Blick auf andere Lehrämter. Die Schulbehörden haben, so Titzes Befund, mit

---

<sup>1</sup> Ich verwende in diesem Beitrag auch Argumente aus Terhart (2020, 2023).

ihren kurzfristigen Reaktionen zur Behebung des Mangels bzw. zur Neutralisierung von Überfüllung diese Zyklusbewegung eher aufgeschaukelt als ausgeglichen bzw. abgemildert (Titze, 1990, S. 435 ff.).

Die letzten grossen Schwankungen auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt in Westdeutschland sind schnell beschrieben: Auch als Folge des Zweiten Weltkrieges herrschte bis weit in die 1960er-Jahre hinein ein sehr starker Lehrkräftemangel; zu wenige Lehrkräfte trafen auf die Folgen einer stark anschwellenden Geburtenzahl (die sogenannte «Boomer»-Generation der zwischen 1955 und 1968 Geborenen – mit 1964 als Spitzenjahr). Die Bildungsexpansion in Gestalt des Ausbaus der höheren Bildungswege trieb die Nachfrage nach Lehrkräften für die höheren Schulen zusätzlich an. In der Folge stiegen die Zahlen in den Lehramtsstudiengängen von Ende der 1960er-Jahre bis in die Mitte der 1970er-Jahre sehr stark an und sämtliche Absolventinnen und Absolventen wurden eingestellt; am Tag der Immatrikulation konnte man sich die Höhe seiner Alterspension errechnen. Allerdings ging die Geburtenzahl in Westdeutschland nach dem Spitzenjahr 1964 bis etwa 1975 um ungefähr die Hälfte zurück; jeweils um sechs Jahre versetzt wirkte sich das Ende des Babybooms zunächst in der Grundschule und dann zunehmend auf das gesamte Schulsystem aus. «Bildungsexpansion traf «Pillenknicke»» (Klemm, 2022, S. 305); die Entwicklung führte in kurzer Zeit vom «Lehrermangel zur Lehrerarbeitslosigkeit» (Pieper, 1984). Die Folge war eine circa zehn Jahre dauernde Phase der faktischen Nichteinstellung von neu Ausgebildeten, anders formuliert: der Lehrkräftearbeitslosigkeit (im Maximum 30'000 im Jahre 1985; vgl. Bölling, 1987, S. 3). Dies hat individualbiografisch zu massenhaften Enttäuschungserfahrungen und Krisensituationen geführt, denn für ausgebildete Lehrkräfte gab und gibt es eben nur einen einzigen Arbeitgeber: das staatliche Schulsystem. Was tun, wenn dieser Arbeitgeber über lange Jahre nicht oder kaum einstellt? Das bedeutete unter anderem auch, dass die Generation der in den 1970er-Jahren jung Eingestellten unter sich blieb und gemeinsam alterte; die Generation der in den 1980er-Jahren ausgebildeten Lehrkräfte fehlt(e) weitgehend in den Kollegien.

Die Verhältnisse normalisierten sich erst in den 1990er-Jahren. Zwar gab es in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder leichtere Schwankungen und Disproportionalitäten von Lehrkräfteangebot und Lehrkräftenachfrage, aber insgesamt dann doch eher nur in bestimmten Lehrämtern bzw. Schulformen und/oder mit Blick auf bestimmte Fächer. Ein Mangel an Lehrkräften für berufliche Schulen und Förderschulen sowie ein ebenso stetiger Mangel an Lehrkräften in MINT-Fächern begleiteten das deutsche Schulsystem schon immer.

Die lange Geschichte des zyklischen Wechsels von Mangel und Überfüllung im Lehramt sowie die zunehmenden Erkenntnisse über die Hintergründe, Verläufe und Folgen bisheriger Krisen werfen die Frage auf, warum trotz vieler historischer Analysen sowie differenzierter und aktueller werdender empirisch-statistischer Informationen über die quantitativen demografischen Verhältnisse sowohl auf der Seite der Schülerinnen und

Schüler als auch auf der Seite der Lehrkräfte immer wieder Situationen des besonders starken Mangels, gelegentlich und in bestimmten Segmenten aber auch das Gegenteil: nämlich der Überfüllung auf diesem Teilarbeitsmarkt (z.B. Gymnasiallehrkräfte mit der Fächerkombination «Deutsch/Geschichte»), entstehen und vor allem: warum dem nicht präventiv entgegengewirkt wurde.

### 3 Lehrkräftemangel vermeiden: Begrenzte Möglichkeiten

Natürlich lassen sich auf der Basis von demografischen und schulsoziologischen Daten und Informationen (über Schulen, Entwicklung der Zahlen der Schülerinnen und Schüler, Entwicklung der Zahlen in der Lehrkräftebildung und im Lehrberuf etc.) Prognosen zum Lehrkräftebedarf erstellen, regional differenziert, nach Schulformen gegliedert, womöglich sogar mit Blick auf die Fächer und Fächerkombinationen der Lehrkräfte. Ein solches Prognosewissen, das in unterschiedlicher Dichte und Qualität durchaus vorliegt, aber niemals völlig perfekt sein kann, könnte allerdings nur dann einen absehbaren Lehrkräftemangel *präventiv* vermeiden helfen, wenn der Staat als Schulträger sehr rechtzeitig klare Botschaften bzw. Anforderungen an die potenziell Studieninteressierten richten und vor allem: verwirklichen könnte. Ein fiktives Beispiel: In den folgenden drei bis fünf Jahren müssen sich soundso viele Erstsemester in den Studiengang zur Grundschullehrkraft einschreiben; in den Studiengang zum Lehramt an Gymnasien haben sich soundso viele einzuschreiben, die notwendigen Fächerkombinationen verteilen sich wie folgt ... etc. Dies alles wäre nach Bundesländern bzw. Regionen in einem Bundesland zu spezifizieren.

Das wäre aber nur der erste Schritt: den Bedarf präzise, differenziert und langfristig definieren. Das Problem ist jedoch, dass solche Informationen, Werbemaßnahmen etc. natürlich keine zwingende Gewalt auf Studienberechtigte (Abiturientinnen und Abiturienten, Maturandinnen und Maturanden) oder bereits Studierende zugunsten einer Entscheidung zum Lehramtsstudium, und zwar in der notwendigen Verteilung und Spezifikation bezüglich Schulformen und Fächerkombinationen, ausüben können. Ironisch formuliert: Es gibt zwar in sehr vielen Ländern eine *Wehrpflicht* (in Deutschland ist sie seit 2010 «ausgesetzt»), aber es gab und gibt – soweit ich weiss – nirgendwo auf der Welt eine «*Lehrpflicht*», das heisst *keine Pflicht, den staatlichen Bedarfsprognosen zu folgen* und sich entsprechend den verschiedenen absehbaren Bedarfen in Lehramtsstudiengänge, Fächerkombinationen, Regionen etc. einzuschreiben. Denn die Einzelnen treffen ihre Studien- und Berufswahl freiwillig und nach sehr persönlichen Gesichtspunkten. Die Schulbehörden errechnen fiktive «Vollzeitlehrereinheiten», planen mit «zweifächerigen Stundenhalterinnen und Stundenhaltern» – und es kommen Menschen mit derzeit nicht benötigten Lehramtsberechtigungen, mit unpassenden Fächerkombinationen, mit sehr persönlichen Wünschen zu Arbeitsort, Arbeitszeit, Familienleben etc.

Eine sehr viel indirektere, aber durchaus mögliche Form der Prävention besteht darin, gezielte Werbemaßnahmen für die Wahl des Lehramtsstudiums durchzuführen und parallel dazu auch das Lehramtsstudium, letztlich jedoch: den Lehrkräfteberuf, attraktiver zu machen. Seit 2015 haben mittlerweile alle deutschen Bundesländer (sogar einzelne Universitäten) solche Programme aufgelegt (vgl. Centrum für Hochschulentwicklung, 2014) – offensichtlich nicht mit hinreichendem Erfolg. Die Attraktivität des Lehramtsstudiums zu steigern, ist ein sehr komplexes, durch übergreifende und lang laufende kulturell-gesellschaftliche Wandlungsprozesse beeinflusstes Unternehmen, dessen Wirkungen unsicher und dessen mögliche Auswirkungen erst sehr spät, gegebenenfalls zu spät eintreten können (Terhart, 2012; für eine qualitative Analyse von entsprechendem Werbematerial vgl. Matthes & Damm, 2020).

Werbeaktionen bei Studienberechtigten zur Wahl des Lehrberufs sind insbesondere in den Zeiten schwierig, in denen dieser Beruf sehr in der Kritik steht und/oder als ein ungemein belastender Beruf gilt und/oder nur eine geringe öffentliche Wertschätzung genießt. Manchmal kommen alle drei Faktoren zusammen. Hinzu kommt gegenwärtig eine Situation, in der die Zahl der überhaupt vorhandenen Studienberechtigten aus demografischen Gründen zurückgeht; das ist derzeit in Deutschland der Fall. Ausserdem wandeln sich zugleich die Vorstellungen in dieser Altersgruppe zum Übergang von der Schule ins Studium bzw. zum zukünftigen Berufsleben sowie generell die Vorstellungen und die Möglichkeiten einer flexibleren, freieren Gestaltung des weiteren Berufslebens. Warum nicht eine gewisse Suchphase zwischen Schulabschluss und Aufnahme des Studiums einschieben? Warum nicht einen Beruf ergreifen, der moderner, flexibler, spannender und weltläufiger ist als der Lehrberuf?

Denn man muss sich vor Augen halten: Der Lehrberuf als staatlicher Monopolberuf mit aufwendigem Studium, anspruchsvollen Zugangsprüfungen und starren Beamtinnen- und Beamtenlaufbahnen hat sich in Europa im Laufe des 19. Jahrhundert herausgebildet. Er hat im 20. Jahrhundert eine sehr grosse Expansion und innere Ausdifferenzierung erlebt, ist aber weiterhin eine Berufskonstruktion aus dem 19. Jahrhundert. Vor allem die (in Deutschland ganz besonders) biografisch früh geknüpfte feste Verbindung zwischen der Art des Studiums bzw. des Examens einerseits und einer dadurch mehr oder weniger vollständig determinierten Berufslaufbahn, die kaum Flexibilität bietet, andererseits wirkt bzw. ist anachronistisch. Passt dieses Konzept (*ein Studium – ein Beruf – ein Leben*) noch zu den Lebens- und Berufsvorstellungen der (jungen) Menschen im 21. Jahrhundert, insbesondere dann, wenn aufgrund der allgemeinen demografischen Situation zurzeit *alle* privaten und öffentlichen Arbeitgebenden um Bewerbungen fast schon betteln müssen? Die ehemals für viele verlockenden Sicherheiten des Berufs der Beamtin bzw. des Beamten werden heute zunehmend als Zwang, als Einseitigkeit, als Schematismus wahrgenommen, dem man seinen Lebensentwurf nicht unterordnen will.



Aber dies sind eher grundsätzliche Überlegungen und Spekulationen zur Inkompatibilität von lange tradierten Berufsmustern und heutigen, modernen Berufs- und Lebensvorstellungen, die das Berufssystem insgesamt prägen. Für die von Lehrkräftemangel betroffenen Schulen müssen von den Schulverwaltungen sehr kurzfristig greifende Massnahmen getroffen werden, um im Sinne des Grundsatzes «Schule muss sein!» die Unterrichtsversorgung sicherzustellen. Im Wesentlichen kann man dabei in zwei Richtungen arbeiten:

- Auf der einen Seite wird die Arbeitsleistung der vorhandenen Lehrkräfte heraufgesetzt, konkret: Die Zahl zu haltender Unterrichtsstunden wird erhöht, während die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit eingeschränkt werden. Zusätzlich wird – wo möglich – auf noch nicht oder nicht mehr im Lehrberuf arbeitendes Personal zugegriffen (Quer- und Seiteneinsteigende, Pensionärinnen und Pensionäre, Lehramtsstudierende, gegebenenfalls unterstützungsbereite Eltern von Schülerinnen und Schülern etc.; vgl. die entsprechenden Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK: SWK, 2023).
- Auf der anderen Seite wird der Umfang des schulischen Angebots reduziert, konkret: Die Zahl der den Schülerinnen und Schülern «zur Verfügung gestellten» Unterrichtsstunden wird verkleinert. Verschiedene Varianten dieser Angebotsverkleinerung (Viertageswoche für den Präsenzünterricht, Umstellungen, das heisst Reduktionen im Stundenplan, Zusammenlegung sehr kleiner Schulen etc.) werden derzeit in Schulministerien einiger Bundesländer geplant und zum Teil umgesetzt.

Aus der Mehrarbeit der Gruppe der Lehrkräfte einerseits und der Reduktion des Schul- bzw. Unterrichtsangebots andererseits resultiert am Ende die Umwandlung von ungewolltem und ungeplantem Unterrichtsausfall in offizielle Unterrichtsreduktion. Auf diese Weise wird der tatsächliche Lehrkräftemangel rechnerisch verkleinert und damit verdeckt. Das Dilemma aber bleibt: Zwar sehen die offiziellen Zahlen auf dem Papier dann günstiger aus; die erlebte schulische Wirklichkeit wird für die Betroffenen jedoch schwieriger. Der Elternprotest kommt bestimmt.

#### **4 Seiten- und Quereinsteigende zunehmend als Normalfälle begreifen**

Es geht kein Weg daran vorbei: In Zeiten des Lehrkräftemangels ist es geboten, ja unausweichlich, auf Seiten- und Quereinsteigende zurückgreifen, die (noch) keine oder keine passende formelle Lehrpersonenausbildung durchlaufen haben, aber geeignet und interessiert daran sind, den Lehrberuf zu ergreifen. Aber auch schon aufgrund der historischen Konstanz des Problems muss man den Quer- und Seiteneinstieg zum festen Bestandteil der Debatte um Lehrberuf und Lehrkräftebildung machen. Dieser Weg in den Lehrberuf war und ist keine Anomalität, kein Skandal. Er muss vielmehr als Normalität verstanden werden – dies schon deshalb, weil er bis zu einem gewissen Grad schon immer Realität war (vgl. Gehrman, 2020, 2023). Aber wie kann man hin-

reichend viele Seiten- und Quereinsteigende gewinnen, schnell hinreichend qualifizieren und auch langfristig im System behalten? Dies ist die entscheidende Frage.<sup>2</sup>

Gegen den Einsatz von Seiten- und Quereinsteigenden spricht, dass es einen Beruf herunterwirtschaften könnte, wenn man plötzlich – in Zeiten des Mangels – die Zulassungsstandards absenkt und am Ende gar jede und jeden nimmt. Dieses Problem wäre kleiner, wenn man die aus der Not heraus Eingestellten, die sich nicht bewähren, wieder entlassen könnte, um dann regulär Ausgebildete einzustellen. Allerdings: Eine solche Strategie müsste fairerweise implizieren, dass man auch jene regulär Ausgebildeten, die sich nicht bewähren, anderswo als im Schuldienst oder im öffentlichen Dienst einsetzt.

Seiten- und Quereinsteigende «als Normalfall begreifen» (Tillmann, 2019) oder gar als möglichen zusätzlichen, überraschenden Gewinn (vgl. Reif & Böhm, 2001) – das bedeutet aber auch, bestimmte Mindestvoraussetzungen zu definieren: für diejenigen, die sich überhaupt interessieren, sowie vor allem aber für die Art der Integration der Seiteneinsteigenden in den Beruf. Das heisst konkreter: Es sollte eine Verabredung auf der Ebene der Länder und des Bundes zu der Frage geben, was die Mindestzugangsvoraussetzungen für Seiten- und Quereinsteigende zum Lehrberuf sind und wie die Qualifizierung gestaltet sein sollte. Aber die eigentliche Botschaft an dieser Stelle lautet: Die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure in der Lehrkräftebildung sollten Mindeststandards für die Gewinnung, die Qualifizierung und die Beschäftigung von Seiten- und Quereinsteigenden erarbeiten. Auf diese Weise kann auch auf diesem Zugangsweg zum Lehrberuf die Qualitätsargumentation greifen und konkret umgesetzt werden.

Diese aus den Notwendigkeiten der kurzfristigen Milderung des Lehrkräftemangels resultierende (normalisierende) Neubewertung des Seiten- und Quereinsteigs wird durch empirische Forschung zu diesem Personenkreis sowie seiner beruflichen Motivation, Belastbarkeit und Leistung gestützt. Das könne auch ein Effekt der Tatsache sein, dass sich diese Personen im mittleren Alter beruflich umorientiert haben: Nach Gehrman (2023, S. 249) waren die Seiteneinsteigenden (in Sachsen) im Mittel 38 Jahre alt, als sie ihre Qualifizierung aufnahmen. Sie hatten sich dezidiert und reflektiert für den Lehrberuf entschieden und setzen in dieser Hinwendung zu einem neuen Berufs- und Lebensweg viel Energie ein, damit es ein Erfolg wird. Dies kann der Schul- und Unterrichtsarbeit nur dienlich sein. Ein Vergleich der Bewertung der Unterrichtsqualität von 1550 regulär und 135 alternativ ausgebildeten Lehrkräften (Quer- und Seiteneinsteigende) durch ihre Schülerinnen und Schüler ergab, dass aus deren Sicht kein Qualitätsunterschied in der Unterrichtsarbeit vorliegt (vgl. Lucksnat, Richter, Henschel, Hoffmann, Schipolowski & Richter, 2023).

---

<sup>2</sup> Aus Platzgründen kann an dieser Stelle nicht ausführlicher auf das Thema eingegangen werden. Vgl. daher die entsprechenden Themenhefte mehrerer Zeitschriften: «Lehrerbildung auf dem Prüfstand» 1/2016; «Journal für LehrerInnenbildung» 2/2019; «Pädagogik» 6/2019; «Die Deutsche Schule» 4/2020. Vgl. zum Thema auch Behrens, Forell, Idel & Pauling (2023).

Abschliessend soll auf eine spezielle Gruppe von Lehrkräften aufmerksam gemacht werden, die besondere Beachtung verdient: Die international schon immer beachtliche, in Deutschland aber noch eher kleine Gruppe der im Ausland qualifizierten Lehrkräfte, die freiwillig oder aufgrund von Fluchtbewegungen in ein für sie fremdes Schul- und Lehrberufssystem einwandern. Im Zuge der weltweit wachsenden Fluchtbewegungen nimmt die Zahl solcher «migrant teachers» auch in Europa zu (vgl. Terhart, 2021; Wojciechowicz, Vock, Gonzalez & Rüdiger, 2023). Deren formale Qualifikationen und reale Berufserfahrungen passen natürlich nicht ohne Weiteres in die neue Schulkultur. Insbesondere in Deutschland treffen sie auf ein sehr stark staatlich organisiertes und hoch formalisiertes Schul- und Lehrkräftebildungssystem – aufgrund des Kulturföderalismus gleich in sechzehnfacher Ausprägung! Verschiedene Universitäten und Einrichtungen haben Requalifizierungsprogramme für diese Lehrkräfte etabliert. Nicht nur aus Gründen des gegenwärtigen Lehrkräftemangels, sondern auch aus Gründen der Diversifizierung und Internationalisierung des hierzulande tätigen «Lehrkörpers» ist es angebracht, die entsprechenden Requalifizierungs- und Integrationsmassnahmen zu stabilisieren und auszubauen.

## 5 Zyklen am Lehrkräftearbeitsmarkt – und mögliche Folgen

Die zyklischen Schwankungen am Lehrkräftearbeitsmarkt sind ein objektiver Faktor, der die Position des Lehrberufs in der Gesellschaft wie auch die Situation der Lehrpersonenbildung berührt. Sowohl die Situation des «Lehrkräftemangels» als auch dessen Gegenteil, die «Lehrkräftearbeitslosigkeit», führen nicht nur zu objektiven Schwierigkeiten, sondern rücken auch den Beruf in ein problematisches Licht. Da schnelle, problembeseitigende Lösungen nicht möglich sind, wird in Mangelsituationen, wie in Abschnitt 3 beschrieben, auf kurzfristige Not- und Überbrückungsmassnahmen gesetzt. In Überflusssituationen hingegen wird das Problem eher individualisiert: Den in Ausbildung befindlichen oder bereits fertig ausgebildeten, aber nicht eingestellten Lehrkräften wird angeraten, sich «flexibel» um andere Studienabschlüsse bzw. um berufliche Positionen in anderen Bereichen, um alternative Beschäftigungsmöglichkeiten also, zu bemühen.

Schwankungen am Lehrkräftearbeitsmarkt wirken direkt zurück auf die Situation der Lehrpersonenbildung, und zwar mit gegebenenfalls problematischen Folgen:

- Gibt es einen *starken Mangel*, werden, wie weiter oben gezeigt, die Ausbildungswege verkürzt und Zulassungsprüfungen vereinfacht; gegebenenfalls wird eine *nach* dem Berufseintritt erfolgende parallele Qualifizierung «on the job» durchgeführt oder auch nur angestrebt. Bisher nicht oder kaum beteiligte Institutionen (in Deutschland: Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften) bieten neue, kürzere, mit direkter Arbeit in Schulen verbundene Wege zum Lehramt an. Die Einstellungsbehörden finden neue Wege, um Lehrkräfte, die für bestimmte Schulformen ausgebildet werden, dort aber nicht gebraucht werden, auf Schulformen mit

Lehrkräftemangel umzulenken (in Nordrhein-Westfalen: Gymnasiallehrkräfte arbeiten als Grundschullehrkräfte).

- Sofern sich jedoch eine *Überfüllungskrise* andeutet bzw. diese schon da ist, wird die Situation in den ja weiterhin gut gefüllten Lehramtsstudiengängen schwierig. Die in den 1980er-Jahren in Deutschland hohe Lehrkräftearbeitslosigkeit galt als bildungspolitischer Skandal; der Lehrberuf verlor an Ansehen – und mit ihm verlor die Lehrkräftebildung in den Universitäten an Prestige, wurde zum peinlich verhüllten Element oder gar zum Ärgernis. Zugleich wurde sie zum Opfer von Ressourcenverlagerungen, konkret: von Stellenverschiebungen und Stellenstreichungen zugunsten anderer, prosperierender und als zukunftsreich geltender Bereiche der Universität.

Kurzum: Sowohl in der Mangel- als auch in der Überfüllungssituation stehen die etablierten Institutionen und standardisierten Wege zum Lehrberuf schnell zur Disposition und können so leicht zum Spielball anderer Interessen werden. Verändert sich die Lage, müssen die eingeleiteten Änderungen dann schrittweise wieder zurückgenommen werden.

## 6 Zum Schluss: Unfrisierte Gedanken – unangenehme Fragen

Die Problemlage ist klar: offensichtliche Nichtsteuerbarkeit lang laufender demografischer Wellen aufseiten der Populationen bzw. Generationen von Schülerinnen und Schülern, wiederkehrende, sich selbst antreibende Zyklen von Überfüllung und Mangel (auch) im Lehrberuf, stabile Diskrepanz zwischen frühen Warnungen und (zu) späten Reaktionen aufseiten der Schulverwaltungen. Auch bei einem fiktional angenommenen idealen, vollständigen Wissen über die zukünftigen Bedarfe an Lehrkräften (spezifiziert nach Schulformen, Fächerkombinationen und Einstellungsjahren ...) ist eine bedarfsgerechte Steuerung (durch passgenaue Aufnahme in die Lehrkräfteausbildung bzw. später dann in den Lehrberuf) nicht möglich, da es – siehe Abschnitt 3 – keine «Lehrpflicht» geben kann. Werbekampagnen für den Lehrberuf zeig(t)en offensichtlich eher wenig Wirkung.

Angesichts dieser Unsicherheiten und Unsteuerbarkeiten stellt sich die Frage, wie es möglich ist, dass das Schulsystem und der Lehrberuf trotz all dieser Dinge nicht an Bedeutung und Akzeptanz verloren haben, irrelevant wurden und schliesslich verschwunden sind ... In Wirklichkeit ist es geradezu umgekehrt: Aufgrund des in den letzten Jahrzehnten erfolgten Wandels der Lebensläufe, Familienmuster und Berufsbiografien ist die Schule als Einrichtung, trotz all dieser Unwägbarkeiten und Mängel, für die Familien immer wichtiger geworden. Dies hat zuletzt die Covid-19-Pandemie sehr drastisch gezeigt: *Schule und Unterricht müssen stattfinden – wie und vom wem auch immer!* Am besten verlässlich und wenn möglich sogar ganztags. Der epochale Wandel der Schule von einer *familienergänzenden* zu einer *familienbegleitenden*, ja schliesslich: *familienersetzenden* Institution spielt hierfür eine zentrale Rolle, kon-

kreter: die zunehmende Berufstätigkeit der Frauen und Mütter. Die modernen Lebensläufe von Familienfrauen und Familienmännern sind zunehmend darauf angewiesen, dass Schule stattfindet; ohne verlässliche Schule ist modernes Berufsleben für die modernen Familien nicht mehr denkbar. Das Gleiche gilt auch für die Kinderbetreuung im Vorschulalter. Diese Entwicklung ist schlicht zu konstatieren. Schule und Schulverwaltung, Lehrberuf und Lehrpersonenbildung müssen sich darauf einstellen. Angesichts dieses absoluten Muss wird die Sorge um die hinreichende vorauslaufende Qualifizierung des Schulpersonals zunehmend sekundär – Hauptsache, lizenziertes Schulpersonal ist da! Schule muss sein; Unterricht muss stattfinden – in welcher Qualität auch immer.

Die Auswirkungen lückenhafter, unzureichender Schulbildung zeigen sich immer erst langfristig, sie werden als individuelles Versagen verbucht; privilegierte bildungsorientierte Eltern können vergleichsweise einfach Kompensationen organisieren. Man lasse sich versuchsweise auf die dunkle Fantasie einer skeptischen Didaktikerin oder eines skeptischen Didaktikers ein und stelle sich in Analogie zu fehlerhaftem ärztlichem Handeln vor, dass Schülerinnen und Schüler bei dauernd schlechtem Unterricht körperlich verkümmern und längerfristig gar versterben würden ... Ich weiss: keine schöne Vorstellung! Aber wie würden dann wohl die Qualitätskontrollen in Lehrkräftebildung und Lehrberuf aussehen?

Ist also am Ende die Qualität der Schule und des Unterrichts beliebig abzusenken – wenn nur Schule stattfindet? Und wie weit kann eigentlich die Erfüllung der Qualifizierungsfunktion abgesenkt werden und wie lange? Welche strukturellen Folgen kann dies haben? Wer oder was leidet am meisten darunter? Und wer hat gegebenenfalls Vorteile, wenn die Qualifizierungsfunktion zugunsten der Kustodialfunktion, am Ende: zugunsten reiner Aufbewahrung, zurücktritt? Oder ist das der endliche Durchbruch zur vielfach geforderten, vor allem «erziehenden» Schule – Wissen finde man ja bei Google? Welche anderen gesellschaftlichen Instanzen, Anbieterinnen und Anbieter, Akteurinnen und Akteure etc. treten dann an die Stelle einer derart entsubstanzierten, «entkerneten» Schule? Oder ist dies dann eben der neue Kern? Allerdings: Das Ende der Schule ist schon oft ausgerufen worden. Konkret war es dann immer nur das Ende der «alten» Schule und das allmähliche Hervortreten einer gewandelten, «neuen» Schule. So wird es vermutlich hoffentlich auch jetzt sein.

## Literatur

- Behrens, D., Forell, M., Idel, T.-S. & Paulig, S.** (Hrsg.). (2023). *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bölling, R.** (1987). Lehrerarbeitslosigkeit. Historische Erfahrungen, gegenwärtige Situation und Zukunftsperspektiven. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 21, 3–14.
- Centrum für Hochschulentwicklung.** (2014). *Strategisches Recruitment von zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern – sinnvoll und machbar?!* Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung.

- Gehrmann, A.** (2020). Hat die Erziehungswissenschaft das Thema «Seiteneinstieg in den Lehrerberuf» verschlafen? Zur Tendenz der (Selbst-)Marginalisierung in Zeiten hohen Ersatzbedarfes. *Erziehungswissenschaft, 31* (60), 63–70.
- Gehrmann, A.** (2023). Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrerberuf – Lehrkräftemangel eröffnet «zweiten Weg» in die Schule. In B. Pribe, I. Plattner & U. Heinemann (Hrsg.), *Lehrkräftefortbildung: Zur Qualität von bildungspolitischer Steuerung. Befunde – Beispiele – Vorschläge* (S. 240–257). Weinheim: Beltz.
- Klemm, K.** (2022). Zum Mangel an Grundschullehrkräften. In I. Mammes & C. Rotter (Hrsg.), *Professionalisierung von Grundschullehrkräften. Kontext, Bedingungen und Herausforderungen* (S. 304–314). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Lucksnat, C., Richter, E., Henschel, S., Hoffmann, L., Schipolowski, S. & Richter, D.** (2023). *Does traditional teacher training matter? Differences in teaching quality between alternatively certified and traditionally certified teachers* (Preprint). Charlottesville: Center for Open Science.
- Matthes, D. & Damm, A.** (2020). Berufskampagnen als empirisches Datum von Bildern zum Lehrerberuf und Lehrersein. Dokumentarische Analyse und professionstheoretische Diskussion von Lehrerbildern in Gratispostkarten. *Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung, 9*, 126–141.
- Pieper, B.** (1984). *Vom Lehrermangel zur Lehrerarbeitslosigkeit. Bildungspolitik als geschichtliches Dilemma*. Münster: Wurf-Verlag.
- Reif, F. & Böhm, M.** (2001). «Windfall profit» für die Schule. Erfahrungen abseits der normalen Lehrer-Biografie. *Pädagogik, 53* (2), 23–27.
- SWK.** (2023). *Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz*. Bonn: Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz.
- Titze, H.** (1981). Überfüllungskrisen in akademischen Karrieren: eine Zyklustheorie. *Zeitschrift für Pädagogik, 27* (2), 187–224.
- Titze, H.** (1990). *Der Akademikerzyklus. Historische Untersuchungen über die Wiederkehr von Überfüllung und Mangel in akademischen Karrieren*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Titze, H., Nath, A. & Müller-Benedict, V.** (1985). Der Lehrerberuf. Zur Wiederkehr von Überfüllung und Mangel im höheren Lehramt in Preußen. *Zeitschrift für Pädagogik, 31* (1), 97–126.
- Terhart, E.** (2012). Attraktivität des Lehrerberufs: Möglichkeiten und Grenzen der Beeinflussung. *Zeitschrift für Bildungsverwaltung, 28* (2), 39–51.
- Terhart, E.** (2020). Gedanken über Lehrermangel. In B. Jungkamp & M. Pfafferott (Hrsg.), *Sprung ins kalte Wasser. Stärkung von Seiten- und Quereinsteiger\_innen an Schulen* (S. 10–17). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Terhart, E.** (2023). *Großbaustellen der Lehrkräftebildung*. Eröffnungsvortrag zum Online-Workshop «Lehrkräftefortbildung in Krisenzeiten: Zur Qualität von bildungspolitischer Steuerung», Max-Traeger-Stiftung/GEW, 13. März.
- Terhart, H.** (2021). Teachers in transition. A biographical perspective on transnational professionalisation of internationally educated teachers in Germany. *European Educational Research Journal, 21* (2), 293–311.
- Tillmann, K.-J.** (2019). Von der Notmaßnahme zu einem dauerhaften Konzept? Der Seiteneinstieg in den Lehrerberuf. *Pädagogik, 71* (6), 11–14.
- Wojciechowicz, A.A., Vock, M., Gonzalez Olivo, D. & Rüdiger, M.** (Hrsg.). (2023). *Wie gelingt der berufliche Einstieg von geflüchteten und migrierten Lehrkräften in Deutschland? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen, Erfahrungen und Handlungsbedarfe*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Zymek, B. & Heinemann, U.** (2020). Konjunkturen des Lehrerberufmarkts und der Beschäftigungschancen von Frauen vom 19. Jahrhundert bis heute. *Die Deutsche Schule, 112* (4), 364–380.

## Autor

Ewald Terhart, Prof. i. R. Dr., Universität Münster, ewald.terhart@uni-muenster.de