

Vatterrott, Anja; Driesner, Ivonne

## Räumliche Aspekte des Lehrkräftearbeitsmarkts am Beispiel des ostdeutschen Flächenlandes Mecklenburg-Vorpommern

Behrens, Dorthe [Hrsg.]; Forell, Matthias [Hrsg.]; Idel, Till-Sebastian [Hrsg.]; Pauling, Sven [Hrsg.]: *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie*. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 115-129. - (Studien zur Professionsforschung und Lehrer:innenbildung)



Quellenangabe/ Reference:

Vatterrott, Anja; Driesner, Ivonne: Räumliche Aspekte des Lehrkräftearbeitsmarkts am Beispiel des ostdeutschen Flächenlandes Mecklenburg-Vorpommern - In: Behrens, Dorthe [Hrsg.]; Forell, Matthias [Hrsg.]; Idel, Till-Sebastian [Hrsg.]; Pauling, Sven [Hrsg.]: *Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie*. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2023, S. 115-129 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-276779 - DOI: 10.25656/01:27677; 10.35468/6034-07

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-276779>

<https://doi.org/10.25656/01:27677>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der:

  
Leibniz-Gemeinschaft

*Anja Vatterrott und Ivonne Driesner*

# Räumliche Aspekte des Lehrkräftearbeitsmarkts am Beispiel des ostdeutschen Flächenlandes Mecklenburg-Vorpommern

## Abstract

Durch den „Geburtschock“ nach der Wende und den dadurch ausgelösten Rückgang der Schüler:innenzahlen wurden in den neuen Bundesländern in der Folge kaum Nachwuchslehrkräfte eingestellt. Entsprechend weisen diese Bundesländer gegenüber den alten einen verschobenen Trend in der Altersstruktur der Lehrkräfte auf und mittlerweile erreichen viele der Lehrkräfte die Regelaltersgrenze. In Mecklenburg-Vorpommern zeigt sich die Alterung der Schulkollegien besonders deutlich. Zudem ist das Bundesland stark durch ländliche Räume geprägt, die ebenso wie die Städte um Nachwuchslehrkräfte werben. Im Beitrag wird anhand amtlicher Daten zu Lehrkräftealtersgruppen aufgezeigt, dass jüngere Lehrer:innen auch unter Berücksichtigung ausgewählter Schularten und Fächer bevorzugt in Städten tätig sind. Diese Entwicklung verschärft den Lehrkräftemangel im ländlichen Raum und unterstreicht, dass der Ersatzbedarf regional betrachtet werden sollte. Es werden Maßnahmen diskutiert, die (angehende) Lehrkräfte für eine Tätigkeit im ländlichen Raum werben und dort halten können.

## Schlüsselwörter

Lehrkräftearbeitsmarkt, Lehrkräftemangel, ländlicher Raum

## 1 Einleitung

Der Lehrkräftemangel ist derzeit eine der größten Herausforderungen im Bildungsbereich, sodass Bewältigungsstrategien im Zentrum der öffentlichen und bildungspolitischen Diskussionen stehen (vgl. Köller u. a. 2023). Wenngleich die zugrundeliegenden Analysen vorwiegend auf die schularten- und fachspezifischen Bedarfe verweisen (vgl. u. a. Klemm & Zorn 2018; Klemm 2020; Klemm 2022; KMK 2022a), wird zunehmend auch zur Kenntnis genommen, dass es innerhalb der flächendeckenden Problemlage in der Bundesrepublik Deutschland regionale Unterschiede zu verzeichnen gibt: So führt die KMK (2022b, 6) im Bericht zur Umsetzung von Beschlüssen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs aus,

dass in einigen Ländern verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um angehende Lehrkräfte bspw. durch finanzielle Zulagen oder Übernahmegarantien für die Arbeit an Schulen „in peripheren/ländlichen Regionen oder in Stadtteilen mit einer besonders schwierigen Sozialstruktur“ zu motivieren. Trotz dieser pragmatischen Einsicht und den zahlreichen Forderungen, Bildungsplanung im Allgemeinen und Bedarfsprognosen im Besonderen regionalspezifisch zu gestalten (vgl. u. a. Brenner 2014), fehlen weiterhin entsprechende Analysen.

Der vorliegende Beitrag greift dieses Desiderat auf und untersucht anhand amtlicher Daten regionale Unterschiede im Lehrkräfteersatz mit dem Ziel, Raum als zu berücksichtigende Dimension in der Betrachtung von Lehrkräftebedarf und -angebot darzustellen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der angesprochenen Maßnahmen zur Unterstützung von Schulen in peripheren Gebieten von Bedeutung.

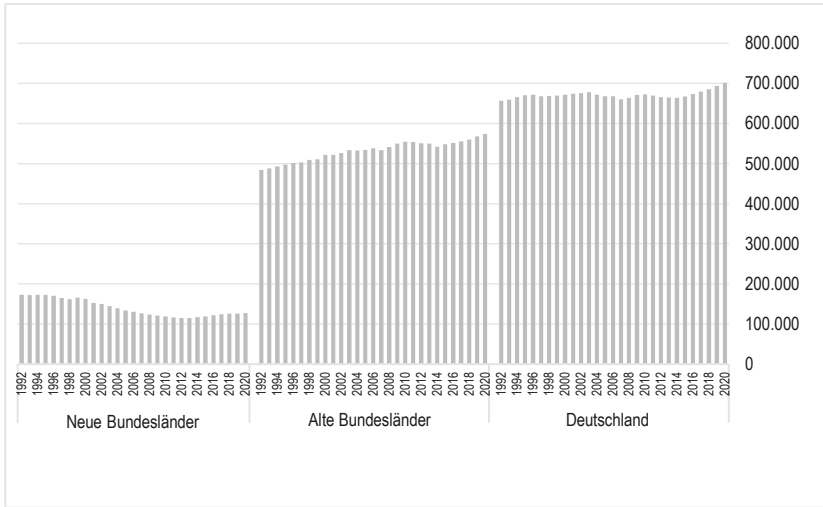
Dabei liegt der Fokus auf Mecklenburg-Vorpommern, wo sich ein für die ostdeutschen Bundesländer charakteristischer Ersatzbedarf infolge politischer und demographischer Entwicklungen seit der Wende deutlich zeigt. Zudem kommt in diesem Bundesland aufgrund seiner sehr ländlichen Struktur – etwa 90 % der Fläche zählen zu den ländlichen Räumen (vgl. Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung M-V 2016) – die Regionalisierung des Lehrkräftemangels im Stadt-Land-Unterschied besonders zum Tragen.

## 2 Transformationsprozesse des Lehrkräftearbeitsmarktes in Ostdeutschland

Wollte man die Zyklen des Lehrkräftearbeitsmarktes in einer historischen Gesamtschau beschreiben, so müsste man diese zum einen entlang der Geschichte des Schulsystems und des Lehrberufs rekonstruieren. Für eine fokussierte Betrachtung der Entwicklung, der Spezifik und der Implikationen des aktuellen Lehrkräftemangels soll hier jedoch ein Blick in die jüngere Vergangenheit genügen, da insbesondere in den neuen Bundesländern mit der Wendezeit ein weitreichender Transformationsprozess des Bildungssystems in Gang gesetzt wurde, in dessen Folge sich auch der Lehrkräftearbeitsmarkt grundlegend veränderte (vgl. Döbert 2002). Zum anderen wäre eine weitreichende – obgleich sehr wünschenswerte – vergleichende Betrachtung der alten und neuen Bundesländer notwendig, denn während in den neuen Bundesländern die Zahl der Lehrkräfte seit der Wende bis zum Jahr 2012 stetig abnahm, stieg sie in den alten Bundesländern und damit in Gesamtdeutschland mit Ausnahme einzelner Jahre an (s. Abbildung 1). Während es 1992<sup>1</sup> in den alten Bundesländern 483.981 und in den neuen

1 Da in der amtlichen Statistik für die neuen Bundesländer vergleichbare Statistiken zu den Lehrkräften erst ab 1992 vorliegen, wird dieses Jahr als Startpunkt der Analysen gewählt.

Bundesländern<sup>2</sup> 172.828 voll- bzw. teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte gab, lag deren Anzahl 2020 bei 574.402 bzw. 127.584 (die geringste Anzahl an Lehrkräften gab es in den neuen Bundesländern mit 114.970 im Jahr 2012). Damit hat zwischen 1992 und 2020 die Anzahl der Lehrkräfte in den alten Bundesländern um 19 % zugenommen und in den neuen Ländern um 26 % abgenommen. Für Gesamtdeutschland ergibt sich ein Zuwachs von 7 % in diesem Zeitraum.



**Abb. 1:** Entwicklung der Anzahl der voll- bzw. teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte 1992-2020 (eigene Darstellung; Quelle: Statistisches Bundesamt 1994-2021)

Diese gegenläufigen Trends beruhen auf zeitlich divergenten demographischen Entwicklungen und politischen Entscheidungen sowie deren Auswirkungen auf Bildungsplanung: In Westdeutschland wurden seit Ende der 1970er Jahre aufgrund rückläufiger Schüler:innenzahlen und finanzpolitischer Entscheidungen kaum Neueinstellungen in den Schuldienst vorgenommen (vgl. Terhart 1991, 408), sodass die alten Bundesländer den Tiefpunkt der Anzahl der Lehrkräfte bereits Anfang der 1990er Jahre erreicht hatten. In der DDR wurde im Jahr 1985 ein Höchststand von vollbeschäftigten Lehrkräften erreicht, sodass im Durchschnitt 11,8 Schüler:innen auf eine Lehrkraft kamen (vgl. Staatliche Zentralverwaltung für Statistik 1989, 304). Mit der Wende setzten hier sowohl eine politisch motivierte Transformation des Schulsystems als auch ein dramatischer Geburtenrückgang und Abwanderung ein. Diese mündeten in einen Abbau von

2 Berlin wird zu den ostdeutschen Bundesländern gezählt, unterscheidet sich jedoch durch seine Historie und die Einbeziehung des ehemaligen West-Berlin in einigen Charakteristika von den anderen neuen Bundesländern.

Lehrer:innenstellen. Die darauffolgende Veränderung des Lehrkräftearbeitsmarkts seit der Wende in den neuen Bundesländern durchlief mehrere unterschiedlich motivierte Phasen.

Die erste Phase dieser Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern ist vor allem politisch motiviert und begann im Zuge der Wende mit der Umgestaltung von Schule und Unterricht, in deren Folge einige Fächer (z. B. Staatsbürgerkunde, Wehrunterricht, Einführung in die sozialistische Produktion) aufgehoben oder ersetzt wurden, andere an Bedeutung verloren (Russisch) und wiederum andere zu Bedarfsfächern wurden (Religion) (vgl. Dudek & Tenorth 1993, 310f.; Kann 2017, 51f.). Mit den Verträgen zur Wiedervereinigung wurde nicht nur festgelegt, dass das Schulwesen der BRD in den neuen Bundesländern nach Maßgabe der Länder übernommen werden sollte, es wurde auch beschlossen, dass Ausgaben im öffentlichen Dienst zu reduzieren seien und Personen mit mangelnder persönlicher Eignung aus öffentlichen Ämtern ausgeschlossen werden sollten (vgl. zusammenfassend Schmidt 1992; Döbert & Führ 1998). Entsprechend kam es in der Folge in allen ostdeutschen Ländern ab 1991 zu einem ersten Stellenabbau, dessen Verbindung mit der Überprüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Lehrkräfte auf weitreichende Kritik stieß (vgl. Schmidt 1992). Neben Kündigungen und Auflösungsverträgen wurden ebenso sozialverträgliche Strategien zum Beschäftigungsabbau wie Vorruhestands- und Teilzeitregelungen genutzt (vgl. Schmidt 1992, 65ff.). Auch in Mecklenburg-Vorpommern wurde im Jahr 1991 ein Abbau der Lehrer:innenstellen beschlossen (vgl. Schmidt 1992), sodass von den 21.582 hauptberuflichen Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen im Jahr 1991 im Folgejahr nur noch 18.585 im Schuldienst verblieben waren (vgl. Statistisches Landesamt M-V 1993, 61).

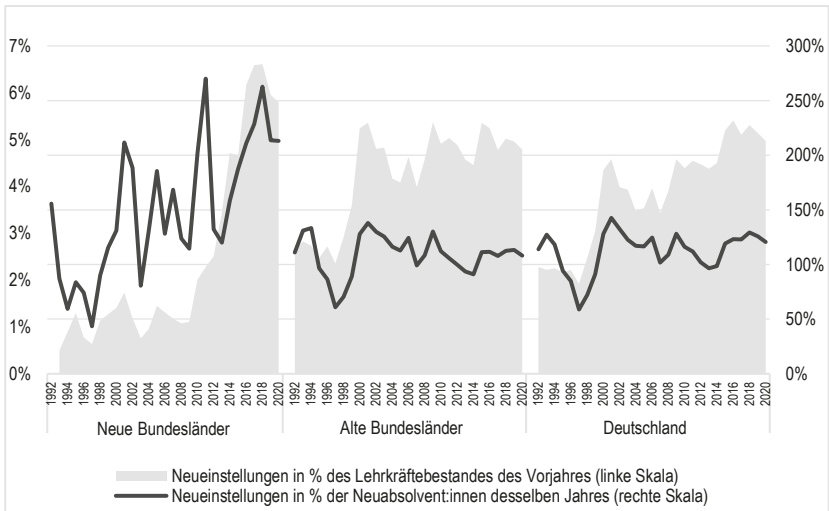
Die zweite Phase der Umwälzungen auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt in Ostdeutschland basiert auf dem aufgrund der Abwanderung und des Geburteneinbruchs in den 1990er Jahren hervorgerufenen Rückgang der Schüler:innenzahlen sowie dem damit verbundenen zurückgehenden Bedarf an Lehrkräften und Schulen (vgl. Kann 2017, 53). Nach Döbert (2002, 45) wurden unterschiedliche Steuerungsmaßnahmen ergriffen, um dieser Herausforderung zu begegnen: Schließungen oder Zusammenlegungen von Schulen, klassenübergreifende Schuleingangsphasen in kleinen, aber zur wohnortnahen Beschulung notwendigen Schulstandorten, Veränderung der Schulstruktur mit der Tendenz zu verbundenen Bildungsgängen sowie ein weiterer Abbau von Lehrer:innenstellen. Um Entlassungen von Lehrkräften zu vermeiden bzw. den Lehrkräfteabbau sozialverträglich zu gestalten, wurden in den ostdeutschen Bundesländern unterschiedliche Personalkonzepte entwickelt, die möglichst viele Lehrkräfte in (verminderter) Beschäftigung halten sollten (vgl. Döbert 2002).

In Mecklenburg-Vorpommern wurde ein entsprechendes Personalkonzept am 8. Dezember 1995 durch Vertreter:innen der Landesregierung, der GEW und

der Lehrer:innenverbände unterzeichnet (vgl. Landtag M-V 1996). Dieses sah zunächst (freiwillige) Teilzeitbeschäftigung, Auflösungsverträge und Abfindungen, Vorruhestandsgelder und Versetzungen von allgemeinbildenden an berufliche Schulen als Steuerungsinstrumente vor (vgl. Landtag M-V 1996). Später wurden die Möglichkeiten eines Sabbaticals und der Altersteilzeit sowie eines erleichterten Wechsels in ein anderes Bundesland hinzugefügt (vgl. Kann 2017, 53). Langfristig bedeutsam für den Lehrkräftearbeitsmarkt war die mit den Personalkonzepten verbundene Begrenzung der Einstellungen von Berufsanfänger:innen (vgl. Landtag M-V 1996). Durch stark begrenzte Neueinstellungen und das Bemühen, die bestehenden Lehrkräfte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenzen in Beschäftigung zu halten, alterten die Lehrer:innenkollegien in den neuen Bundesländern seit der Wende kontinuierlich.

Mit dem vermehrten altersbedingten Ausscheiden der älteren Lehrkräfte aus dem Schuldienst durch das Erreichen der Regelaltersgrenze in Ostdeutschland (für Mecklenburg-Vorpommern vgl. Statistisches Amt M-V 2022, 115) setzte hier ab den 2010er Jahren die weiterhin anhaltende dritte Phase der Transformation ein, die durch Lehrkräftebedarf geprägt ist. Dieser wird verstärkt durch den gesamtdeutschen Wiederanstieg der Schüler:innenzahlen und zusätzliche Aufgaben der Schulen wie Inklusion und Ausbau des Ganztages, die auch in den alten Bundesländern zu einem verstärkten Lehrkräftebedarf führen (vgl. Klemm 2022). Diese Entwicklung zeigt sich in der Veränderung der Neueinstellungen von Lehrkräften (vgl. KMK 2002-2021). Während Neueinstellungen in den neuen Bundesländern von 1993-2009 jeweils unter 2 % des Lehrkräftebestandes des Vorjahres ausmachten, stieg dieser Anteil ab 2010 rapide und erreichte 2018 einen Höhepunkt bei 6,6 % (s. Abbildung 2). Auch in den alten Bundesländern waren die Neueinstellungen in Relation zum Lehrkräftebestand in den 1990ern vergleichsweise gering, lagen jedoch immer über 2 % und stiegen bereits Ende der 90er Jahre wieder an. Der höchste Wert liegt hier im Zeitverlauf bei 5,4 % (jeweils 2001, 2009 und 2015). Die unterschiedliche Dynamik des Lehrkräftearbeitsmarkts im Zeitverlauf in Ost und West zeigt sich auch im Verhältnis der Neueinstellungen zu den Neuabsolvent:innen des Vorbereitungsdienstes desselben Jahres (erfasst jeweils auf Bundesländerebene, vgl. KMK 2002-2021). Zwischen 1993 und 1998 wurden in den neuen Bundesländern und zwischen 1995 und 1999 in den alten Bundesländern jeweils weniger Lehrkräfte eingestellt als ausgebildet wurden (s. Abbildung 2). Dabei ging der Anteil in den neuen Bundesländern bis auf 59,3 % bzw. 43,5 % zurück (in den Jahren 1994 bzw. 1997), in den alten Bundesländern nur bis auf 60,7 % (ebenfalls 1997). Seit Beginn der 2000er liegen die Neueinstellungen sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern mit Ausnahme weniger Jahre über den Neuabsolvent:innen. Jedoch stellt sich auch hier die Lage in den neuen Bundesländern dynamischer dar als in den alten. Während in den alten Bundesländern die Neueinstellungen maximal 38 % über der

Zahl der Neuabsolvent:innen liegen (im Jahr 2001), wurden in den neuen Bundesländern in mehreren Jahren mehr als doppelt so viele Lehrkräfte neu eingestellt wie den Vorbereitungsdienst im selben Jahr absolviert hatten. Der Höhepunkt liegt hier bei 270 % im Jahr 2011. Damit zeigt sich ein Bild der relativen Stabilisierung der Neueinstellungen in den alten Bundesländern seit der Jahrtausendwende und ein im Vergleich sehr viel dynamischeres Geschehen mit einem extremen Anstieg der absoluten und relativen Neueinstellungen seit 2010 in den neuen Bundesländern.



**Abb. 2:** Neueinstellungen in Relation zum Lehrkräftebestand und Neuabsolvent:innen in Prozent, 1992-2020 (eigene Darstellung; Quelle: KMK 2002-2021)

Die aktuelle, durch akuten Lehrkräfteersatzbedarf geprägte Phase in der Entwicklung des Lehrkräftearbeitsmarktes macht erhöhte Anstrengungen zur Sicherstellung einer Unterrichtsabdeckung mit qualifizierten Lehrkräften notwendig (vgl. dazu KMK 2022b) und wird zu – durch die Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (vgl. Köller u. a. 2023) breit diskutierten – Veränderungen des Berufsfeldes führen. Um diese Transformation fundiert steuern und bewältigen zu können, ist eine regionalisierte Betrachtung des Lehrkräftearbeitsmarktes von Bedeutung.

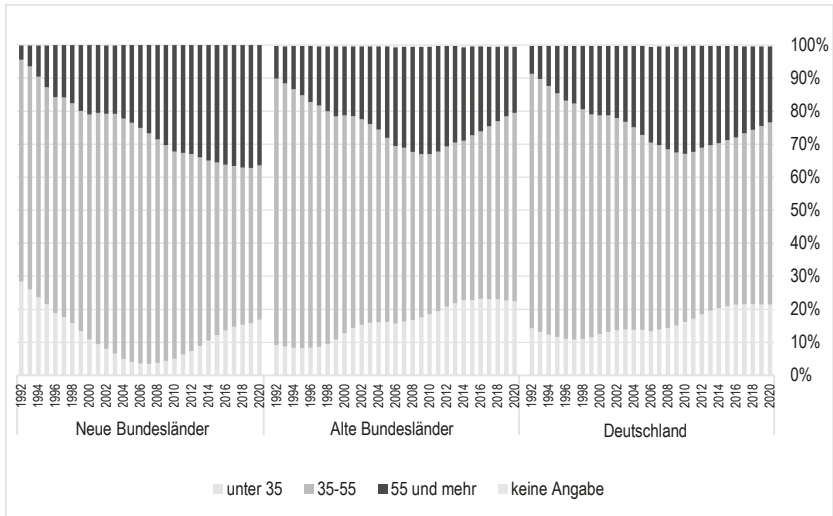
### 3 Altersstruktur der Lehrkräfte

Ersatzbedarfe ergeben sich in den neuen Bundesländern in besonderer Weise durch die Altersstruktur der Lehrkräfte und deren Ausscheiden durch das Erreichen der Regelaltersgrenze. Die neuen Bundesländer folgen in der Altersstruktur einem eigenen, im Vergleich zu den alten Bundesländern etwas verschobenen Trend. Während der Anteil älterer Lehrkräfte in der ehemaligen Bundesrepublik auf die Einstellungswelle in Folge des Baby-Booms bis Mitte der 1960er Jahre zurückzuführen ist (vgl. u. a. Zymek & Heinemann 2020, 372), ist die Altersstruktur der Lehrkräfte in der ehemaligen DDR wesentlich durch die Einstellungsstopps in Folge der benannten Transformationsprozesse nach der Wende bedingt.

Für die Betrachtung der Auswirkungen dieser Prozesse auf die Alterszusammensetzung der Lehrkräfte wurden drei Altersgruppen gebildet: die Gruppe der „Berufseinsteiger:innen“ oder jüngeren Lehrkräfte bis unter 35, die der etablierten Lehrkräfte im mittleren Alter von 35 bis unter 55 Jahren und die der älteren Lehrkräfte im Alter von 55 und älter. Der Anteil der unter 35-Jährigen lag in den ostdeutschen Bundesländern 1992 bei 28,4 % und sank infolge fehlender Neueinstellungen und des Alterns der vorhandenen Lehrkräfte bis auf 3,5 % im Jahr 2007 (s. Abbildung 3). Ab 2008 erfolgte ein Wiederanstieg in dieser jungen Altersgruppe bis auf 16,9 % im Jahr 2020. Lehrkräfte ab dem Alter von 55 Jahren gab es in den ostdeutschen Bundesländern 1992 kaum. Der Anteil dieser Altersgruppe lag im Jahr 1992 bei 4,4 % und stieg seitdem an, mit Ausnahme einer stagnierenden Phase zu Beginn der 2000er Jahre und wiederum gegen Ende der 2020er Jahre. Zwischen 2015 und 2020 lag der Anteil dieser Altersgruppe an allen Lehrkräften in den neuen Bundesländern zwischen 36 % und 37 %.

In den alten Bundesländern lag der Anteil der jungen und der älteren Altersgruppe 1992 jeweils bei etwa 9 %, die mittlere Altersgruppe machte dementsprechend 80,2 % der Lehrkräfte aus. In den Folgejahren nahmen jeweils die Anteile sowohl der jungen als auch der älteren Altersgruppe zu, sie lagen 2020 jeweils bei etwa 20 %. Während es in der jüngeren Altersgruppe jedoch einen recht einheitlichen Trend des Zuwachses gab, stieg der Anteil der älteren Altersgruppe zunächst bis auf 32,6 % im Jahr 2010 und nahm seitdem wieder ab.



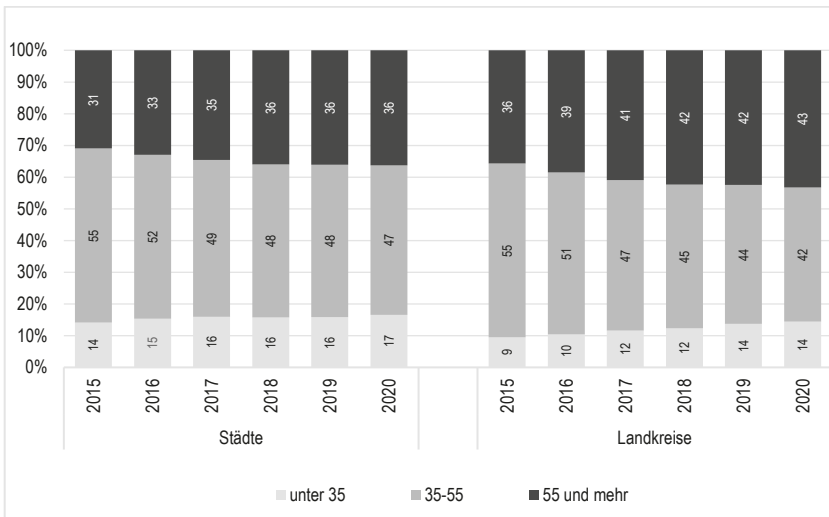


**Abb. 3:** Lehrkräftealtersgruppen in Prozent, 1992-2020 (eigene Darstellung; Quelle: Statistisches Bundesamt 1994-2021)

In Mecklenburg-Vorpommern zeigt sich die Alterung der Kollegien besonders deutlich. Da das Bundesland zudem stark ländlich geprägt ist, wird im Folgenden der Fokus auf dieses ostdeutsche Flächenland gelegt, um die Stadt-Land-Perspektive zu betrachten. Mecklenburg-Vorpommern ist in zwei kreisfreie Städte und sechs Landkreise aufgeteilt.<sup>3</sup> In den vorgestellten Daten werden mit Ausnahme der Landkreise Rostock und Ludwigslust-Parchim, welche die kreisfreien Städte Rostock und Schwerin umgeben, auch die Angaben für jeweils eine große kreisangehörige Stadt berücksichtigt, um eine bessere Zuordnung zwischen städtischen und ländlichen Gegenden zu ermöglichen.<sup>4</sup> Die Kategorie „Städte“ umfasst damit die beiden kreisfreien Städte und die vier großen kreisangehörigen Städte; die Kategorie „Landkreise“ die sechs Landkreise abzüglich der vier großen kreisangehörigen Städte. Betrachtet werden die Lehrkräftealtersgruppen der Jahre 2015 bis 2020 auf Basis der Schulstatistik.

3 Die kreisfreien Städte sind Schwerin und Rostock. Die Landkreise sind die Mecklenburgische Seenplatte, der Landkreis Rostock, Vorpommern-Rügen, Nordwestmecklenburg, Vorpommern-Greifswald und Ludwigslust-Parchim.

4 Diese großen kreisangehörigen Städte sind Neubrandenburg für die Mecklenburgische Seenplatte, Stralsund für Vorpommern-Rügen, Wismar für Nordwestmecklenburg und Greifswald für Vorpommern-Greifswald.



**Abb. 4:** Lehrkräftealtersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern nach Städten und Landkreisen in Prozent, 2015-2020 (eigene Darstellung; Quelle: Statistisches Amt M-V 2018-2023)

Die Altersstruktur der Lehrkräfte unterscheidet sich zwischen den Städten und Landkreisen dahingehend, dass der Anteil der älteren Altersgruppe in den Landkreisen größer ist als in den Städten (43 % im Vergleich zu 36 % für 2020), während der Anteil der jüngeren Altersgruppe kleiner ist (14 % im Vergleich zu 17 % für 2020) (s. Abbildung 4). Dabei gibt es Anzeichen für eine Angleichung – von 2018 zu 2020 wuchs die jüngere Altersgruppe in den Landkreisen stärker an als in den Städten.

Eine mögliche Drittvariable hinter den beobachteten Stadt-Land-Unterschieden könnte die unterschiedliche Verteilung der Schularten in den Regionen sein. In den Städten liegen anteilig mehr Gymnasien, im ländlichen Raum mehr Schulen der Sekundarstufe I (in Mecklenburg-Vorpommern „Regionale Schulen“). Gleichzeitig gibt es deutlich mehr Lehramtsabsolvent:innen für die Sekundarstufe II als für die Sekundarstufe I (für Mecklenburg-Vorpommern vgl. Güdener u. a. 2020, 392), die auf den Arbeitsmarkt kommen. Abbildung 5 zeigt daher die Altersstruktur der Lehrkräfte in Städten und Landkreisen für die Schularten Grundschule, Regionale Schule und Gymnasium.<sup>5</sup> Tatsächlich ist an den Regionalen Schulen der Anteil der älteren Altersgruppe größer (46 % für 2020, nicht gezeigt) und der der jüngeren Altersgruppe kleiner (13 % für 2020, nicht gezeigt)

<sup>5</sup> Die Schularten Integrierte und Kooperative Gesamtschule, Waldorfschule, Förderschule und Abendgymnasium werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht betrachtet.

als an den Grundschulen (38 % resp. 16 % für 2020, nicht gezeigt) und an den Gymnasien (40 % resp. 18 % für 2020, nicht gezeigt). Dies scheint dafür zu sprechen, dass die räumliche Verteilung der Schularten eine Rolle für die Stadt-Land-Unterschiede in der Altersstruktur der Lehrkräfte spielt. Allerdings zeigen sich innerhalb der einzelnen Schularten Stadt-Land-Unterschiede in der Altersstruktur in der Form, dass in den Landkreisen innerhalb derselben Schulart die Anteile der älteren Lehrkräfte größer und die der jüngeren Lehrkräfte kleiner sind. Diese Unterschiede scheinen besonders für die Grundschule ausgeprägt.

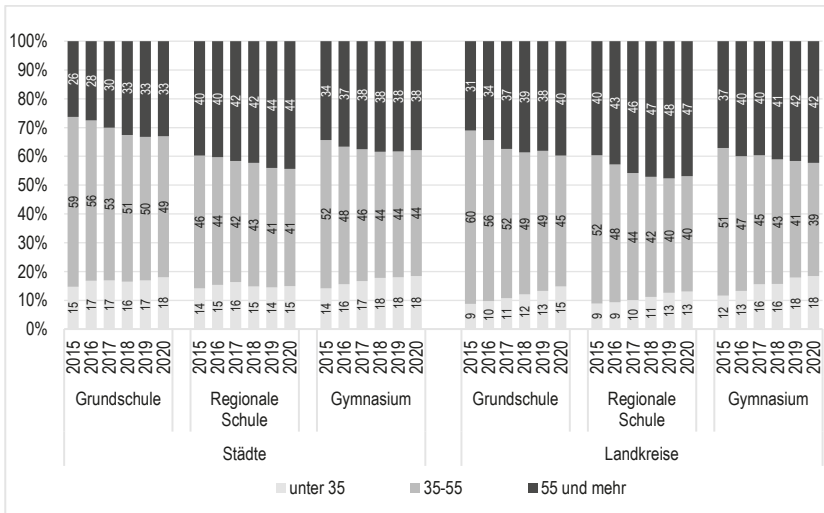
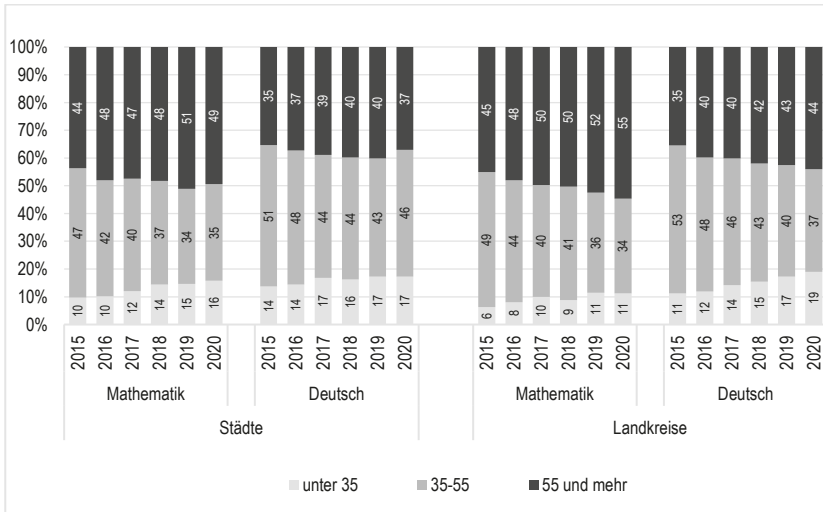


Abb. 5: Lehrkräftealtersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern nach Städten und Landkreisen und ausgewählten Schularten in Prozent, 2015-2020 (eigene Darstellung; Quelle: Statistisches Amt M-V 2018-2023)

Stadt-Land-Unterschiede in der jüngeren Altersgruppe scheinen sich darüber hinaus über den Beobachtungszeitraum anzugleichen. Für Gymnasien, die den größten Anteil an Lehrkräften in der jüngeren Altersgruppe aufweisen, gibt es im letzten Beobachtungsjahr 2020 keinen Stadt-Land-Unterschied – der Anteil liegt in beiden Regionen bei 18 %. Möglicherweise zeigt sich hier ein Sättigungseffekt für den Lehrkräftebedarf an Gymnasien, an denen in einigen Fächern wenig Einstellungsbedarf besteht. Stellensuchende könnten auf Schulen in Landkreisen ausweichen, wenn es für ihre Fächer an städtischen Gymnasien keinen Einstellungsbedarf gibt. Um diese „Ausweichhypothese“ zu untersuchen, wird die Fächerperspektive<sup>6</sup> auf Ebene der Gymnasien hinzugezogen. Hier werden mit

6 Fächer sind in Form der Fächer der Lehrbefähigung der Lehrkräfte erfasst, die von den tatsächlich unterrichteten Fächern abweichen können.

Deutsch und Mathematik exemplarisch zwei Fächer betrachtet, in denen es einen unterschiedlich ausgeprägten Lehrkräftebedarf gibt, der für Mathematik stärker ausfällt (vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V 2021). Der starke Mangel an Mathematiklehrkräften zeigt sich darin, dass sowohl in den Städten als auch in den Landkreisen im Jahr 2020 etwa die Hälfte der Mathematiklehrkräfte an Gymnasien mindestens 55 Jahre alt ist (s. Abbildung 6).



**Abb. 6:** Lehrkräftealtersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern nach Städten und Landkreisen und ausgewählten Fächern der Lehrbefähigung an Gymnasien in Prozent, 2015-2020 (eigene Darstellung; Quelle: Statistisches Amt M-V 2018-2023)

In den Städten haben sich allerdings die Anteile der jüngeren Altersgruppe im Vergleich zwischen Mathematik und Deutsch 2020 beinahe angeglichen, während sie 2015 noch 4 Prozentpunkte auseinanderlagen. Für Mathematik bestätigt sich jedoch ein anhaltender Stadt-Land-Unterschied in der jüngeren Altersgruppe (16 % in den Städten im Vergleich zu 11 % in den Landkreisen für 2020). Für das Fach Deutsch an Gymnasien zeigt sich für das Jahr 2020 anders als in den Vorjahren ein höherer Anteil der jüngeren Altersgruppe in den Landkreisen als in den Städten (19 % im Vergleich zu 17 %). Dies könnte ein Hinweis auf eine Bestätigung der formulierten Ausweichhypothese sein, auch wenn diese Beobachtung in Anbetracht relativ kleiner Fallzahlen und des kurzen Zeitraums mit Vorsicht interpretiert werden muss. Es bleibt notwendig, hier weitere Entwicklungen zu verfolgen.

## 4 Diskussion

Es hat sich gezeigt, dass die Kategorie „Raum“ in der Betrachtung des Lehrkräftemangels eine bedeutsame Rolle spielt. Mit den Analysen der amtlichen Daten Mecklenburg-Vorpommerns konnte nachgewiesen werden, dass sich der Bedarf nicht nur nach Fächern und Schularten differenziert, sondern auch eine regionale Ausprägung aufweist. Dass diese auch in der Betrachtung einzelner Schularten und Fächer präsent bleibt, legt nahe, dass Nachwuchslehrkräfte die Anstellung in größeren Städten gegenüber der im ländlichen Raum tendenziell bevorzugen. Die Befunde schließen an internationale Forschungen an, die darauf hinweisen, dass eine periphere Lage von Schulen einen bedeutenden Nachteil gegenüber Schulen in urbanen Räumen in Bezug auf die Anwerbung von Lehrkräften darstellt (vgl. McClure & Reeves 2004; Lyles 2016). Gleichzeitig machen Studien darauf aufmerksam, dass die Entscheidung, eine Tätigkeit im ländlichen Raum aufzunehmen, für angehende Lehrkräfte weniger eine professionelle als vielmehr eine persönliche Entscheidung ist (vgl. Sharplin 2002). Hier konnte darüber hinaus festgestellt werden, dass sich die Unterschiede zwischen den Raumkategorien über den beobachteten Zeitraum zu verringern scheinen. Dies könnte auf ein durch die zunehmende Besetzung städtischer Stellen bedingtes Ausweichen auf den ländlichen Raum hindeuten. Dabei bliebe fraglich, inwieweit eine solcherart motivierte Entscheidung für eine Tätigkeit im ländlichen Raum zu einer langfristigen Bindung führen würde. Entsprechend scheint es notwendig, Schulen in peripheren Räumen darin zu unterstützen, (angehende) Lehrkräfte nicht nur anzuwerben, sondern vor allem für eine langfristige Tätigkeit zu gewinnen.

Bezüglich der Anwerbung und Bindung von Lehramtsstudierenden an Schulen im ländlichen Raum wird häufig auf die Bedeutsamkeit von Praxiskontakten während des Studiums hingewiesen, um persönliche Entscheidungen über den späteren Arbeitsort zu beeinflussen (vgl. u. a. Moffa & McHenry-Sorber 2018). Darüber hinaus lassen sich jedoch auch Programme ausmachen, die intendieren, Personen aus ländlichen Regionen für ein Lehramtsstudium zu motivieren, um bereits vorhandene Bindungen zu nutzen und zu pflegen (vgl. zu „Grow your own“-Programmen in den USA McClure & Reeves 2004, 8ff.). Um Lehrkräfte zu werben und im ländlichen Raum zu halten, erweisen sich nach Lyles (2016) Unterstützungsangebote in Form von Mentoring und Coaching als wirksam. Auch wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitsort Schule als solcher so ausgestaltet werden müsse, dass kollegiale Zusammenarbeit, Unterstützung und Weiterentwicklung möglich sind (vgl. Darling-Hammond u. a. 2022, 10). Während monetäre Anreize ebenso ein gern gewähltes Mittel sind, um die Tätigkeit in peripheren Gebieten vermeintlich attraktiver zu gestalten, sind Hinweise auf deren Wirksamkeit vor allem in Bezug auf Lehrkräfte am Anfang ihrer Berufslaufbahn auszumachen (vgl. Burke & Buchanan 2022).

In Mecklenburg-Vorpommern werden durch die zuständigen Ministerien gemeinsam mit den Hochschulen und den Zentren für Lehrkräftebildung und Bildungsforschung sowie durch hochschulische Projekte bereits im Lehramtsstudium verschiedene Angebote vorgehalten, die Studierende und damit angehende Lehrer:innen mit Schulen im ländlichen Raum in Kontakt bringen und dazu motivieren sollen, dort Praxiserfahrungen zu sammeln. Zudem setzt das Land monetäre Anreize für eine über das Studium hinausgehende Tätigkeit im ländlichen Raum, indem ein Zuschlag von 20 % für das Referendariat an entsprechenden Schulen gewährt wird (vgl. u. a. Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung M-V 2022). Zudem soll ab dem Schuljahr 2023/24 neu eingestellten Lehrer:innen mit einer grundständigen Ausbildung in einem MINT-Fach, die eine zuvor mehrfach nicht besetzbare Stelle außerhalb der Städte Greifswald, Neubrandenburg, Rostock, Schwerin und Wismar annehmen, über vier Jahre ein monatlicher Zuschlag gezahlt werden (vgl. Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung M-V 2023). Damit greift das Land benannte Möglichkeiten zur Anwerbung und Bindung von (angehenden) Lehrkräften an Schulen im ländlichen Raum auf, deren Wirksamkeit fortlaufend wissenschaftlich begleitet werden sollte.

Eine weiterhin bundesweit zu bewältigende Herausforderung wird es sein, Schulen in peripheren Lagen so zu entwickeln, dass Lehrkräfte diese als attraktive Arbeitsorte wahrnehmen, wählen und mit Engagement gestalten. Dazu werden weiterführende und langfristige Interventionen notwendig sein als die bisher von der KMK (2022b) zusammengetragenen. Entsprechend sollte es Aufgabe von Forschung sein, deren Wirksamkeit zu überprüfen und die berufliche Entwicklung von Lehrer:innen im ländlichen Raum zu untersuchen.

## Literatur

- Brenner, P. J. (2014): Bildung im Niemandsland. Der Einfluss des demographischen Wandels auf die bayerische Bildungspolitik. In: J. Kraus & H. Zehetmair (Hrsg.): *Bildung und Demographie*. München: Hanns-Seidel-Stiftung e.V., 51-72.
- Burke, P. F. & Buchanan, J. (2022): What attracts teachers to rural and remote schools? Incentivising teachers' employment choices in New South Wales. In: *Australian Journal of Education* 66 (2), 115-139.
- Darling-Hammond, L., Bastian, K. C., Berry, B., Carver-Thomas, D., Kini, T., Levin, S. & McDiarmid, G. W. (2022): *Educator Supply, Demand, and Quality in North Carolina: Current Status and Recommendations*. Research Brief. Palo Alto and Washington, D.C.: Learning Policy Institute. Online unter: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED617603.pdf>. (Abrufdatum: 28.02.2023).
- Döbert, H. (2002): Schule in Ostdeutschland zwischen zwei Transformationsprozessen. In: H. Döbert, H.-W. Fuchs & H. Weishaupt (Hrsg.): *Transformation in der ostdeutschen Bildungslandschaft. Eine Forschungsbilanz*. München: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 37-49.
- Döbert, H. & Führ, C. (1998): Zu Entwicklungen in den neuen Ländern zwischen 1990 und 1995. In: C. Führ & C.-L. Furck (Hrsg.): *Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte*. Band IV 1945 bis zur Gegenwart. Zweiter Teilband Deutsche Demokratische Republik und neue Bundesländer. München: Verlag C. H. Beck, 377-389.

- Dudek, P. & Tenorth, H.-E. (1993): Transformationen der deutschen Bildungslandschaft. Rückblick in prospektiver Absicht. In: P. Dudek & H. E. Tenorth (Hrsg.): Transformationen der deutschen Bildungslandschaft. Lernprozeß mit ungewissem Ausgang. Weinheim u. a.: Beltz, 301-327.
- Güldener, T., Schümann, N., Driesner, I. & Arndt, M. (2020): Schwund im Lehramtsstudium. In: DDS – Die Deutsche Schule 112 (4), 381-398.
- Kann, C. (2017): Schulschließungen und Umbau von Schulstandorten. Steuerungsansätze bei sinkenden Schülerzahlen und die Rolle der Privatschulen. Wiesbaden: Springer.
- Klemm, K. & Zorn, D. (2018): Lehrkräfte dringend gesucht. Bedarf und Angebot für die Primarstufe. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung. Online unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/lehrkraefte-dringend-gesucht/>. (Abrufdatum: 20.02.2023).
- Klemm, K. (2020): Lehrkräftemangel in den MINT-Fächern: Kein Ende in Sicht: Zur Bedarfs- und Angebotsentwicklung in den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufen I und II am Beispiel Nordrhein-Westfalens. Essen: Deutsche Telekom Stiftung. Online unter: <https://www.telekomstiftung.de/sites/default/files/mint-lehrkraeftebedarf-2020-ergebnisbericht.pdf>. (Abrufdatum: 20.02.2023).
- Klemm, K. (2022): Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030. Berlin: VBE. Online unter: [https://www.vbe.de/fileadmin/user\\_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02\\_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm\\_-\\_final.pdf](https://www.vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm_-_final.pdf). (Abrufdatum: 20.02.2023).
- KMK (2022a): Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021 – 2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin und Bonn: KMK. Online unter: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok\\_233\\_Bericht\\_LEB\\_LEA\\_2021.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf). (Abrufdatum: 20.02.2023).
- KMK (2022b): „Gemeinsame Leitlinien der Länder zur Deckung des Lehrkräftebedarfs“ (Beschluss der KMK vom 18.06.2009) – Kurzbericht zur Umsetzung – (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.10.2022). Berlin und Bonn: KMK. Online unter: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2022/2022\\_10\\_07-Bericht-Leitlinien-Deckung-Lehrkraeftebedarf.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2022/2022_10_07-Bericht-Leitlinien-Deckung-Lehrkraeftebedarf.pdf). (Abrufdatum: 20.02.2023).
- KMK (2002-2021): Einstellung von Lehrkräften. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Ausgaben 2001-2020. Berlin und Bonn: KMK.
- Köller, O., Thiel, F., Ackeren-Mindl, I. v., Anders, Y., Becker-Mrotzek, M., Cress, U., Diehl, C., Kleickmann, T., Lütje-Klose, B., Prediger, S., Seeber, S., Ziegler, B., Kuper, H., Stanat, P., Maaz, K. & Lewalter, D. (2023): Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz. Bonn: SWK. Online unter: [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). (Abrufdatum: 23.02.2023).
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (1996): Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage: Personalkonzept – Lehrkräfte – Allgemeinbildende und berufliche Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Schwerin: Landtag Mecklenburg-Vorpommern.
- Lyles, A. S. (2016): Recruiting and Retaining Teachers in Remote Rural School Districts: Strategies for Success. Auburn: Auburn University.
- McClure, C. & Reeves, C. (2004): Rural Teacher Recruitment and Retention. Review of the Research and Practice Literature. Charleston: AEL.
- Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (2022): Pressemitteilung 081-22: Land wirbt um Lehrkräfte für Schulen im ländlichen Raum – Referendarzuschlag von 20 Prozent. Schwerin: Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern. Online unter: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Aktuell/?id=179725&processor=processor.sa.pressemitteilung>. (Abrufdatum: 27.02.2023).
- Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (2023): Pressemitteilung 043-23: Stellen für Lehrkräfte im ländlichen Raum werden attraktiver. Neues Vorhaben des Bildungspaktes für „Gute Schule 2030“ auf den Weg gebracht. Schwerin: Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern. Online unter: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Aktuell/?id=188779&processor=processor.sa.pressemitteilung>. (Abrufdatum: 27.02.2023).

- Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (2016): Landesraumentwicklungsprogramm Mecklenburg-Vorpommern. Greifswald: Druckhaus Panzig. Online unter: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Raumordnung/Landesraumentwicklungsprogramm/aktuelles-Programm/?id=11632&processor=veroeff>. (Abrufdatum: 23.02.2023).
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (2021): Bericht zur Lehrerbedarfsentwicklung 2021-2035. Schwerin: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern. Online unter: [https://service.mvnet.de/\\_php/download.php?datei\\_id=1634558](https://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1634558). (Abrufdatum: 28.02.2023).
- Moffa, E. D. & McHenry-Sorber, E. (2018): Learning to be Rural. Lessons about Rural in Teacher Education Programs. In: *The Rural Educator* 39 (1), 26-40.
- Schmidt, W. (1992): Lehrerüberprüfungen und Stellenreduzierungen in den neuen Bundesländern. Rahmenbedingungen, Instrumentarien, erste Ergebnisse und Auswirkungen. In: *Pädagogik und Schulalltag* 47 (1), 62-78.
- Sharplin, E. (2002): Rural retreat or outback hell. Expectations of rural and remote teaching. In: *Issues in Educational Research* 12, 49-63.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (2018-2023): Schulstatistik (individuelle Datenanfragen).
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (M-V) (2022): Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern 2022. Schwerin: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern.
- Statistisches Bundesamt (1994-2021): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Fachserie 11 Reihe 1. Ausgaben 1992-2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern (1993): Statistisches Jahrbuch 1993. Schwerin: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern.
- Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (1989): Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik, 34. Jahrgang. Berlin: Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik.
- Terhart, E. (1991): Überaltertes Kollegium = schlechte Schule? Befunde und Überlegungen zu einem schulpädagogischen und bildungspolitischen Problem. In: *DDS – Die Deutsche Schule* 83 (4), 408-423.
- Zymek, B. & Heinemann, U. (2020): Konjunkturen des Lehrerarbeitsmarkts und der Beschäftigungschancen von Frauen vom 19. Jahrhundert bis heute. In: *DDS – Die Deutsche Schule* 112 (4), 364-380.

## Autorinnenangaben

Anja Vatterrott, Dr. rer. pol.

Universität Rostock, Zentrum für Lehrkräftebildung und Bildungsforschung  
Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Bildung im ländlichen Raum, Bildungsungleichheit

Doberaner Straße 115, 18057 Rostock

[anja.vatterrott@uni-rostock.de](mailto:anja.vatterrott@uni-rostock.de)

Ivonne Driesner, Dr. phil.

Universität Rostock, Zentrum für Lehrkräftebildung und Bildungsforschung  
Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Lehrkräftemangel, Qualifizierung von Lehrkräften

Doberaner Straße 115, 18057 Rostock

[ivonne.driesner@uni-rostock.de](mailto:ivonne.driesner@uni-rostock.de)