

Kurzzusammenfassung

Die langjährig erschwerte Rekrutierung von Lehrkräften in Deutschland führte zur Etablierung alternativer Zugangswege zum Lehramt für Personen ohne grundständige Lehramtsausbildung, sogenannte Quer- und Seiteneinstiege in den Schuldienst. In der Physik sowie anderen MINT-Fächern, die durch häufige Studienabbrüche von einem erheblichen Nachwuchsproblem betroffen sind, ist die Beschäftigung von Quer- und Seiteneinsteigenden für die schulische Unterrichtsversorgung unverzichtbar.

Inwiefern bei solchen Personen die fehlende Lehramtsausbildung mit anzunehmenden Nachteilen in den professionellen Kompetenzen und somit deren Unterrichtsqualität einhergeht, bedarf angesichts heterogener Befunde weiterer empirischer Klärung. Auch unklar ist, ob sich MINT-Lehrkräfte unterschiedlicher Zugangswege hinsichtlich ihrer Wahrnehmung der beruflichen Rahmenbedingungen an der Schule sowie ihrer Arbeitszufriedenheit unterscheiden. Die Arbeitszufriedenheit stellt dabei einen entscheidenden Einflussfaktor auf den Verbleib im Beruf und folglich auf die weitere Entwicklung des Lehrkräftemangels dar.

Diesen Fragen widmet sich die MINT-Personal-Studie, die in zwei standardisierten Befragungen sowie qualitativen Interviewstudien erstmalig Aspekte der professionellen Kompetenzen und Unterrichtsqualität sowie der Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften gemeinsam untersucht. Die Datenlage der Dissertation umfasst Befragungsdaten aus der quantitativen Hauptstudie mit $N = 1.169$ MINT-Lehrkräften sowie Interviewdaten mit $N = 14$ Physiklehrkräften.

Die Ergebnisse zeigen, dass MINT-Lehrkräfte diverse arbeitszufriedenheitsrelevante Merkmale der Tätigkeit als Lehrperson (z. B. Anforderungsvielfalt und Bedeutsamkeit der Aufgabe) positiv einschätzen und im Allgemeinen mit dem Lehrberuf zufrieden sind. Ergänzende qualitative Befragungs- und Interviewdaten zeigen jedoch Unzufriedenheitsfaktoren auf, die die beruflichen Rahmenbedingungen betreffen und bildungspolitischen Handlungsbedarf verdeutlichen – unter anderem mit Blick auf die hohe Arbeitsbelastung sowie die mangelhafte Personal- und Raumausstattung an Schulen.

Die eigenen professionellen Kompetenzen nehmen die befragten Lehrkräfte ebenfalls positiv wahr. Sie weisen unter anderem einen hohen Enthusiasmus für die Unterrichtstätigkeit und gute selbstregulative Fähigkeiten auf, die für den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Beruf relevant sind. Dabei lassen sich mittels Korrelations- und Regressionsmodelle Zusammenhänge zwischen besagten Kompetenzen und der Arbeitszufriedenheit ermitteln, die die Bedeutung von Lehrkräfteprofessionalisierung für den langfristigen Berufserfolg hervorheben.

Während kaum systematische Unterschiede zwischen den Lehrkräften verschiedener Zugangswege in den Ausprägungen der erhobenen Konstrukte bestehen, zeigen sich im

Vergleich der MINT-Fachgruppen (Physik, Mathematik, Biologie, Chemie, Informatik) signifikante Unterschiede in den unterrichtsbezogenen Überzeugungen der Lehrkräfte: Physik- und Mathematiklehrkräfte haben signifikant geringer ausgeprägte Überzeugungen zu einem schüler*innenzentrierten Unterrichtsstil (Überzeugungen zum selbständigen Lernen) und höher ausgeprägte Überzeugungen zu einem lehrkräftezentrierten Unterrichtsstil (Überzeugungen zum transmissiven Lernen). Vertiefende Clusteranalysen mit Fokus auf N = 119 Physiklehrkräften zeigen zudem, dass ungünstige Überzeugungsmuster ihre Wahrnehmung von Unterrichtsqualitätsmerkmalen negativ beeinflussen. Diese Ergebnisse bestätigen Befunde früherer Studien und betonen die Relevanz der unterrichtsbezogenen Überzeugungen für das berufliche Handeln von Physiklehrkräften.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie erweitern den Erkenntnisstand über Quer- und Seiteneinsteigende in den Schuldienst sowie MINT-Lehrkräfte verschiedener Fachgruppen und deren Professionalität. Die Kombination quantitativer und qualitativer Daten ermöglicht reichhaltige Einblicke in die Arbeitssituation von MINT-Lehrkräften an deutschen Schulen und gibt Aufschluss über (Un-)Zufriedenheitsfaktoren, die im aktuellen Diskurs über die Attraktivität des Lehrberufs sowie die künftige Gestaltung der Schule als Arbeitsplatz bedacht werden müssen.

1 Einleitung

In Deutschland herrscht zurzeit ein eklatanter Lehrkräftemangel. Die Rekrutierung von grundständig ausgebildeten Lehrkräften hat sich schulform- und fächerübergreifend zu einer Herausforderung entwickelt, die die MINT-Fächer¹ besonders stark trifft (Klemm, 2020; Korneck et al., 2021; Nationales MINT Forum, 2021; Ziegler, 2021). Eine Ursache dafür ist die Entwicklung der Studierendenzahlen in den Lehramtsstudiengängen: Einerseits stagnieren die Zahlen der Studienanfänger*innen im Lehramt, andererseits schließen immer weniger von ihnen ein begonnenes Lehramtsstudium erfolgreich ab (vgl. Statista, 2023; Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022d). Hinzu kommen überdurchschnittlich hohe Quoten der Studienwechsel und -abbrüche in MINT-Studiengängen, wobei sowohl Fach- als auch Lehramtsstudierende betroffen sind (acatech & Joachim Herz Stiftung, 2022; Heublein et al., 2022).

Der im Fach Physik besonders ausgeprägte Mangel an gut ausgebildeten Lehrkräften wirkt sich negativ auf die Unterrichtsqualität und -versorgung aus und wird voraussichtlich fatale Konsequenzen für die Zukunft des Physikunterrichts haben. Eine aktuelle Studie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) betont den erheblichen Einfluss des eigenen Physikunterrichts auf die Studienmotivation angehender Physiklehrkräfte und warnt vor einer „Rückkopplung des Lehrkräftemangels auf die Abnahme der Studienwahl des Physiklehramts“ (Woitzik et al., 2023, S. 7).

Die Entwicklungen im Physik- bzw. MINT-Lehramt lassen sich möglicherweise auf eine sinkende Attraktivität des Lehrberufs zurückführen, die wiederum einen Rückgang des Lehrkräfteangebots zur Folge hat. Dabei verschärft sich das Problem eines unzureichenden Lehrkräfteangebots in Zeiten wachsender Schüler*innenzahlen zusätzlich – etwa durch die solidarische Aufnahme von hunderttausenden bzw. über einer Million Kriegsgeflüchteten aus Syrien und der Ukraine, die den Lehrkräftebedarf weiter erhöhte (vgl. Geis-Thöne, 2022). Erhebliche Integrationsleistungen bei gleichzeitigem Personalmangel zu erbringen, stellt derzeit eine besonders anspruchsvolle Aufgabe für Schulen dar.

Dennoch ist die aktuelle Lage keine neu aufgetretene Entwicklung, sondern eine Nachwuchsproblematik, die sich seit dem Beginn des Jahrtausends abzeichnet. Diesem Themenkomplex widmete sich die DPG bereits vor vielen Jahren mit der Studie „Quereinsteiger in das Lehramt Physik“ (Korneck et al., 2010; vgl. a. Kapitel 2). Um das Versorgungsdefizit zu bewältigen, wurden in der Physik bereits um das Jahr 2000 alternative Zugänge zum Lehrberuf geschaffen,

¹ Der Terminus „MINT“ umfasst die Schul- bzw. Studienfächer **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik.

die Personen ohne eine reguläre Lehramtsausbildung den Einstieg in die Lehrtätigkeit ermöglichen, sogenannte Quer- und Seiteneinstiege. Unter Quereinsteigenden (QE) werden hier Lehrkräfte verstanden, die kein Lehramtsstudium absolvieren, aber dennoch einen Vorbereitungsdienst durchlaufen. Seiteneinsteigende (SE) sind Lehrkräfte, die ohne ein Lehramtsstudium oder einen Vorbereitungsdienst als Lehrkräfte eingestellt werden und je nach Bundesland vor dem beruflichen Einstieg oder berufsbegleitend auf die Lehrtätigkeit vorbereitet werden (vgl. Korneck et al., 2021; Tillmann, 2020; Vairo Nunes et al., 2021).

Die fehlende grundständige Ausbildung lässt bei solchen Lehrkräften Defizite in den professionellen Kompetenzen vermuten, deren Auswirkung auf Unterrichtsqualität und Lernerfolg der Schüler*innen nicht empirisch geklärt ist und kontrovers diskutiert wird (GEBF, 2023). Inzwischen sind sich jedoch Wissenschaft und Bildungspolitik einig darüber, dass die Abdeckung des Lehrkräftebedarfs durch einen andauernden und sich in naher Zukunft noch verstärkenden Lehrkräftemangel nicht ohne die Beschäftigung von Quer- und Seiteneinsteigenden bzw. die Etablierung unterschiedlicher Zugänge zum Lehrberuf gesichert werden kann (vgl. Klemm, 2020; Tillmann, 2020).

Vor diesem Hintergrund lässt sich fragen, inwiefern alternativ ausgebildete Lehrkräfte wie Quer- und Seiteneinsteigende über ausreichende professionelle Kompetenzen verfügen und einen qualitativ hochwertigen Unterricht gewährleisten können. Ferner stellt sich die Frage, ob sie trotz unterschiedlicher Startvoraussetzungen die vielfältigen Herausforderungen des Schulalltags erfolgreich bewältigen und im Vergleich zu regulär ausgebildeten Lehrkräften ein ähnliches Arbeitszufriedenheitsniveau aufweisen. Diese Fragen bilden den Ausgangspunkt der vorliegenden Dissertation, die im Forschungsprojekt „MINT-Personal“ entstanden ist.

Kapitel 2 dieser Arbeit setzt die hier begonnene Diskussion über den Lehrkräftemangel fort. Die gegenwärtige Lage der Unterrichtsversorgung an deutschen Schulen sowie die Betrachtung der historischen Entwicklung des Lehrkräftemangels und dessen Ursachen zeigen dabei die Aktualität und Relevanz der mit dieser Arbeit verknüpften Thematik für die Zukunft der Lehramtsausbildung und den MINT- bzw. Physikunterricht.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit dem aus der Organisationspsychologie stammenden und für das Thema dieser Arbeit relevanten Begriff der Arbeitszufriedenheit sowie dem Arbeitszufriedenheitsmodell von Hackham & Oldham (1975, 1980), auf dem die quantitative Erhebung des Projekts basiert. Da die Attraktivität eines Berufs maßgeblich von den Rahmenbedingungen der Beschäftigten beeinflusst wird, diskutiert das Kapitel zudem den Forschungsstand zu den Arbeitsbedingungen und Belastungspotenzialen im Lehrberuf.

Kapitel 4 und 5 ergänzen die kritische Diskussion über Lehrkräftekompetenzen und den Erhalt der Unterrichtsqualität angesichts der Öffnung der Zugangswege in den Lehrberuf. Zunächst fokussiert Kapitel 4 den Professionalisierungsbegriff. Nach der Erläuterung

grundlegender Aspekte der Professionalität im Lehrberuf wird das Kapitel durch das Modell der professionellen Lehrkräftekompetenzen der COACTIV-Studie (Baumert & Kunter, 2006) strukturiert und präsentiert die hier eingesetzten Erhebungsinstrumente zur Messung professioneller Kompetenzen sowie die mit ihnen verbundenen empirischen Erkenntnisse.

Danach setzt sich Kapitel 5 mit dem Unterrichtsqualitätsbegriff auseinander, der als theoretische Basis für das im Rahmen der vorliegenden Arbeit entwickelte Erhebungsinstrument zur Messung von Unterrichtsqualität dient. Diesem Instrument kommt im physikspezifischen Teil der Untersuchung eine bedeutsame Rolle zu.

Kapitel 6 widmet sich der Beschreibung des Forschungsprojekts und seiner Ziele. In Anlehnung an die Themenfelder der übergeordneten Studie werden für die Arbeit Forschungsfragen und Hypothesen formuliert, die für die im späteren Verlauf der Arbeit präsentierten Datenauswertungen leitend waren.

Der empirische Teil der Arbeit beginnt mit der Vorstellung des Studiendesigns im Kapitel 7. Das Kapitel skizziert den kompletten Studienablauf und präsentiert die Teiluntersuchungen, die von den Forschungsgruppen der Goethe-Universität und der Technischen Universität Darmstadt durchgeführt wurden. Es handelt sich um zwei quantitative Erhebungen (Vor- und Hauptstudie) mit MINT-Lehrkräften aller Fachgruppen sowie einer qualitativen Interviewstudie mit Physiklehrkräften. Die quantitativen Auswertungen der vorliegenden Arbeit basieren auf Befragungsdaten von 1.169 Lehrkräften, die im Rahmen der Hauptstudie in sieben Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein) erhoben wurden. An der qualitativen Interviewstudie nahmen 14 Physiklehrkräfte aus Hamburg und Hessen teil.

Kapitel 8 rückt die Ergebnisse der Studie in den Mittelpunkt. Die Lehrkräfte werden aufgrund ihrer berufsbioграфischen sowie arbeitsstrukturellen Merkmale ausführlich charakterisiert, wodurch erste Schlüsse bzgl. der Arbeitsbedingungen und Handlungsbedarfe gezogen werden. Die erfasste Wahrnehmung hinsichtlich der Tätigkeit als Lehrperson sowie der eigenen professionellen Kompetenzen entspricht den im Kapitel 6 formulierten Hypothesen. Die Zusammenhangsanalysen sowie die detaillierteren qualitativen Daten tragen dazu bei, ein komplexeres Bild zu zeichnen, das die bisherige Erkenntnislage zur Arbeitszufriedenheit im Lehrberuf erweitert. Bei der Betrachtung von Gruppenunterschieden in Abhängigkeit von Zugangsweg oder Fachzugehörigkeit zeigen sich wenige, zum Teil jedoch bedeutsame Unterschiede im Bereich der professionellen Kompetenzen, die an frühere Befunde unserer Arbeitsgruppe anknüpfen (vgl. hierzu Korneck et al., 2017; Lamprecht, 2011; Oettinghaus et al., 2016).

Schließlich diskutiert Kapitel 9 die zentralen Ergebnisse im Hinblick auf mögliche Implikationen für die Lehrkräftebildung bzw. die Bildungspolitik.

2 Ausgangslage

In der Einleitung wurde die Problematik des Lehrkräftemangels eingeführt, die dieses Kapitel weiter kontextualisiert und vertieft. Zunächst wird im Kapitel 2.1 die aktuelle Entwicklung des Lehrkräftemangels hierzulande anhand aktueller Zahlen und Prognosen eingeordnet. Darauf folgend werden im Kapitel 2.2 mögliche Ursachen für den bestehenden Lehrkräftemangel erörtert. Kapitel 2.3 thematisiert die im Zentrum gegenwärtiger Diskussionen stehenden Sondereinstellungsmaßnahmen (Quer- und Seiteneinstiegsprogramme), die ursprünglich als Notlösung ergriffen wurden, aber sich inzwischen als dauerhafte alternative Ausbildungswege im Lehramt zu etablieren scheinen. Kapitel 2.4 rückt schließlich eine Diskussion über die heutige Attraktivität des Lehrberufs, insbesondere im Kontext der MINT-Fächer, in den Mittelpunkt.

2.1 Lehrkräftemangel in Deutschland

Der Lehrkräftemangel stellt nicht nur in Deutschland, sondern in mehreren Ländern weltweit ein Problem dar (vgl. u. a. Skaalvik & Skaalvik, 2011; Sutchter et al., 2019). Allerdings hat sich dieser Mangel angesichts nationaler Entwicklungen und Probleme demografischer sowie bildungspolitischer Natur sowohl in Deutschland als auch im Kontext der MINT-Fächer verschärft.

Die Thematik ist in der Öffentlichkeit und den Medien sehr präsent, unter anderem in der Berichterstattung der öffentlich-rechtlichen Rundfunksender ARD und ZDF.

Am 19.04.2022 berichtete die Tagesschau (Hahn, 2022) über die gegenwärtige Lage sowie die kultusministerialen Prognosen eines sich künftig weiter verstärkenden Lehrkräftemangels (vgl. hierzu die Prognosen von Klemm, 2022, in diesem Abschnitt). Eine Karriereberaterin diskutierte dabei die derzeit sinkende Attraktivität des Lehrberufs für junge Generationen: Gemäß ihren Aussagen monieren junge Menschen unter anderem die teilweise aufreibende Elternarbeit, mangelnde Flexibilität und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten im Lehrberuf – negative Aspekte, die die klassischen Vorteile des Berufs (z. B. die hohe Arbeitsplatzsicherheit), in den Hintergrund drängen würden.

Am 03.02.2023 thematisierte das ZDF die Einstellung von Quereinsteigenden sowie die in den letzten Jahren entstandene, neuartige Berliner Rekrutierungsform der „Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung“ (ZDF, 2023). Hierbei handelt es sich um Lehrkräfte, die zwar einen Hochschulabschluss besitzen, allerdings weder über ein Lehramtsstudium noch über einen rein fachbezogenen Abschluss des zu unterrichtenden Schulfaches verfügen (vgl. GEW, 2023b). Diese Lehrkräfte erfüllen die erforderlichen pädagogischen und fachbezogenen normativen Anforderungen für den Lehrberuf nicht. Die Anforderungen an solche Bewerber*innen stellen zudem im Vergleich zu den Quer- und Seiteneinsteigenden eine weitere

Herabstufung der Qualifikation dar, da Erstere den Vorbereitungsdienst absolvieren (und damit immerhin die zweite Phase der Lehramtsausbildung durchlaufen), während Letztere im Regelfall einen einschlägigen Studienabschluss vorweisen müssen, aus dem sich die erforderlichen fachlichen Kompetenzen im zu unterrichtenden Schulfach ableiten lassen.

Umso dramatischer erscheint die Lage, wenn bedacht wird, dass es trotz der langjährigen Bemühungen mit Sondermaßnahmen zur Lehrkräftegewinnung den Schulen nicht gelingt, ihre Lehrkraftstellen vollständig zu besetzen. In einer bundesweiten repräsentativen forsa-Befragung aus Oktober 2022 mit N = 1.308 Schulleitungen gaben 57 % der Befragten an, dass an ihren Schulen zum Schuljahresbeginn 2022/23 Lehrkraftstellen unbesetzt waren. Im Durchschnitt konnten bei den unter dem Lehrkräftemangel leidenden Schulen 11 % der Lehrkraftstellen nicht besetzt werden, wobei es Unterschiede zwischen den Schulformen gab. An Gymnasien handelte es sich lediglich um 4 %, an Haupt-/Real-/Gesamtschulen hingegen um 8 % der Stellen. An Förder-/Sonderschulen sowie Grundschulen lagen mit 14 % respektive 15 % die höchsten Quoten vor (forsa, 2022, S. 3f.).

Nach den Angaben der Kultusministerien im Rahmen einer Abfrage des Redaktionsnetzwerks Deutschland (RND) sollten im Januar 2023 in Deutschland 12.341 Lehrkräftestellen unbesetzt gewesen sein (Weber & Gläser, 2023). Wie herausfordernd die Personallage für die Schulen vor Ort ist, stellte eine weitere repräsentative Befragung von N = 1.055 Schulleitungen durch die Robert Bosch Stiftung (2023) fest. 67 % der an der Befragung teilnehmenden Schulleitungen gaben an, dass der Personalmangel die größte Herausforderung an ihrer Schule sei. Dabei sagten 41 % von ihnen, dass mehr Personal ihren Arbeitsalltag deutlich entlasten könnte – wobei sie sich sowohl weitere Lehrkräfte als auch zusätzliches, multiprofessionelles Personal (wie Sozialarbeiter*innen, Förderpädagog*innen, Schulpsycholog*innen usw.) wünschen (vgl. ebd., S. 7ff.).

In der nahen Zukunft ist mit keiner Verbesserung zu rechnen. In einer im Auftrag des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) von Klaus Klemm (2022) durchgeführten Analyse wurden Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den Lehrkräftemangel in den Jahren 2025 und 2030 in den Blick genommen. Aus diesen Prognosen lasse sich laut Klemm ableiten, dass im Jahr 2025 etwa 20.000 Lehrkräfte fehlen würden und im Jahr 2030 immer noch 14.000. Für den Autor sei diese Einschätzung jedoch konservativ und bilde mehrere Entwicklungen (z. B. erhöhte Lehrkräftebedarfe durch Reformmaßnahmen wie Inklusion oder Ganztagsausbau) nicht angemessen ab. Im Gegensatz dazu prognostiziert er, dass im Jahr 2025 eher 45.000 und im Jahr 2030 bis zu 81.000 Lehrkräften fehlen werden (vgl. ebd., S. 29). Dabei wird der Mangel in den MINT-Fächern besonders dramatisch: In Nordrhein-Westfalen soll beim Fortbestehen der gegenwärtigen Entwicklung nach Klemms Einschätzungen lediglich ein Drittel der Stellen für MINT-Lehrkräfte durch neu ausgebildete

Lehrer*innen besetzt werden können. Im Fach Physik soll die künftige Bedarfsdeckung bei lediglich 16,8 % liegen (vgl. ebd.: Tabellenverzeichnis, S. 20).

Der bereits heute erhöhte Lehrkräftebedarf im MINT-Bereich lässt sich anhand der deutlich gestiegenen Zahlen von Seiteneinstiegen in den Schuldienst illustrieren. Abbildung 1 veranschaulicht die von der KMK veröffentlichten und nach den Fachgruppen Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Physik sowie anderen naturwissenschaftlich-technischen Fächern) aufgeschlüsselten Statistiken für die Seiteneinstiege in den Schuldienst seit dem Jahr 2013.

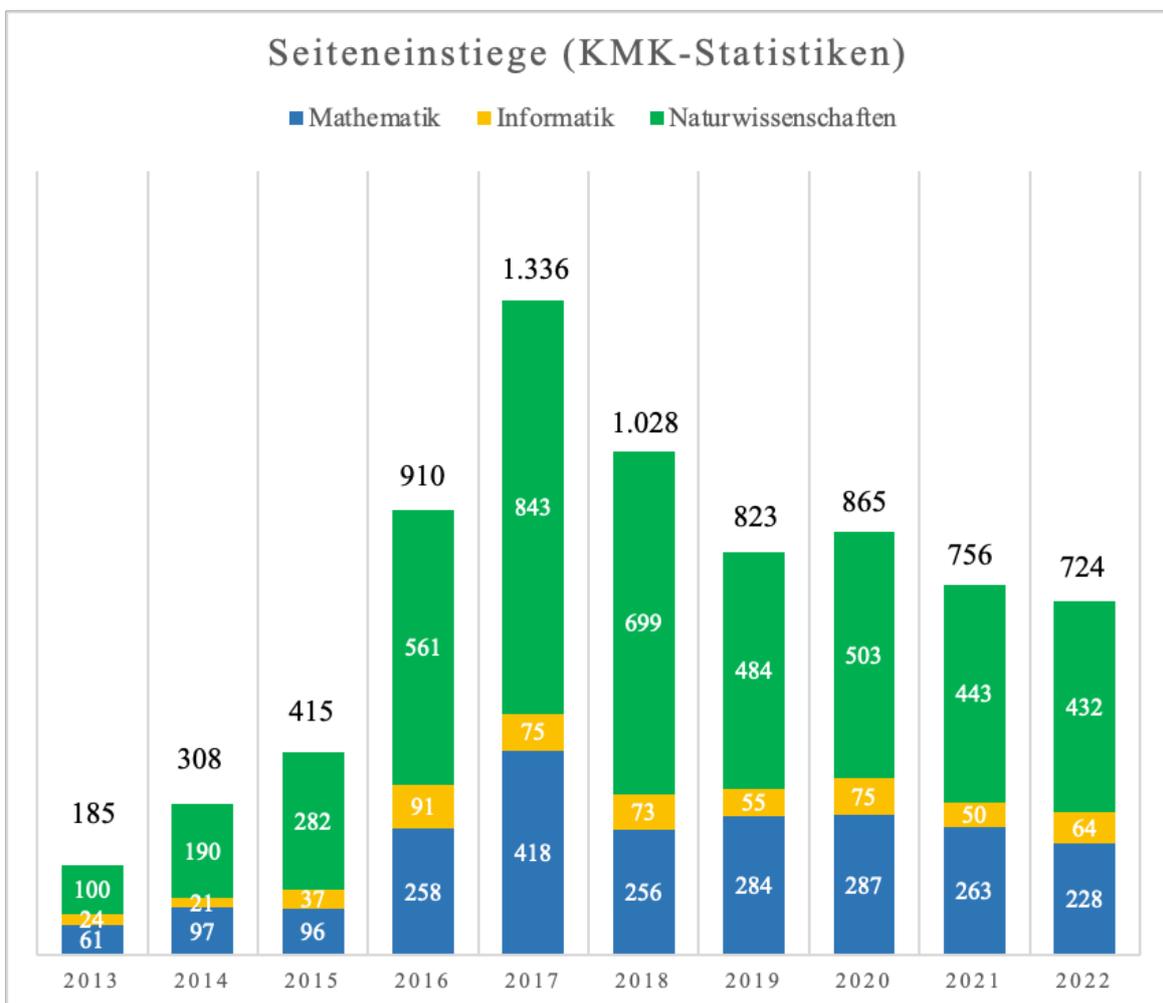


Abbildung 1: Absolute Anzahl der jährlichen Seiteneinstiege nach den KMK-Statistiken für den Zeitraum 2013-2021, nach MINT-Fachgruppe aufgeteilt (vgl. KMK, 2023).

Die Grafik zeigt einen starken Anstieg der Seiteneinstiege in den Schuldienst im Zeitraum 2013 bis 2017, und zwar von 185 Lehrkräften im Jahr 2013 auf 1.336 Lehrkräfte im Jahr 2017. Seit dem Jahr 2018 ist diese Anzahl zwar gesunken, blieb jedoch im Jahr 2022 mit 724

verzeichneten Seiteneinstiegen auf einem hohen Niveau (in etwa dem Vierfachen dessen, was im Jahr 2013 verzeichnet wurde).

Zudem geht eine Senkung der absoluten Anzahl von Seiteneinstiegen in den Schuldienst nicht unbedingt mit einem verringerten Lehrkräftebedarf einher. Informationen aus verschiedenen Ausbildungsseminaren bzw. Lehrkräftenetzwerken deuten darauf hin, dass es oft nicht nur an grundständig ausgebildeten Lehrkräften, sondern auch an ausreichenden Bewerber*innen für die Quer- und Seiteneinstiegsprogramme mangelt. Zudem werden zwecks Unterrichtsabdeckung vermehrt Lehramtsstudierende als vertraglich Beschäftigte oder als Vertretungslehrkräfte eingesetzt, ohne dass ihr Anteil an den Kollegien in den Veröffentlichungen der KMK statistisch erfasst wird (vgl. a. Korneck et al., 2021). Dies lässt sich im universitären Alltag bzw. durch den direkten Kontakt mit Lehramtsstudierenden bestätigen. Zum Beispiel hatten laut einem internen Bericht der Akademie für Lehrkräftebildung ca. 60 % der Lehramtsstudierenden der Goethe-Universität Frankfurt im Wintersemester 2019/20 einen Arbeitsvertrag mit einer Schule (Korneck, 2023). In der Schweiz, die ebenfalls unter einem Lehrkräftemangel leidet, konnten im Rahmen einer Befragung mit N = 249 Lehramtsstudierenden der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz exemplarische Daten hierzu gewonnen werden. Es zeigte sich, dass knapp die Hälfte der Studierenden parallel zum Studium bereits als Lehrpersonen tätig waren, wobei unter diesen wiederum 53 % einen – mit Blick auf den frühen Ausbildungsstand sowie die entstehende Doppelbelastung durch Studium und Lehrtätigkeit – denkbar zu hohen Umfang von 11 bis 20 Unterrichtsstunden (im Mittel 12 Stunden) in der Woche erteilte (vgl. Bäuerlein et al., 2018, 35f.). Insofern lässt sich hinsichtlich der Anzahl von Lehrkräften, die faktisch über keine vollständige Lehramtsausbildung verfügen und in der Schule komplett oder größtenteils eigenverantwortlich unterrichten, eine höhere Dunkelziffer vermuten, die in den offiziellen Statistiken nicht abgebildet wird.

2.2 Ursachen des Lehrkräftemangels

Die Problematik des Missverhältnisses zwischen Lehrkräftebedarf und -angebot ist kein neues Phänomen der Bildungslandschaft. Für den nordamerikanischen Kontext beschreiben Sutcher et al. (2019) den Lehrkräftemangel als ein aktuell verschärftes, allerdings schon lange beobachtbares Problem, das zudem von spezifischen Faktoren (z. B. dem fehlenden Lehrkräftenachwuchs innerhalb bestimmter Fachgruppen) beeinflusst wird:

„Although teacher shortages are currently in the public eye, staffing difficulties are not new. There are scholarly articles from the mid-1930s that speak of staffing difficulties after the Great Depression (...). Certain subject areas, such math and science [sic],