Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Attraktivität des Lehrkräfteberufs in Mecklenburg-Vorpommern

Pressekonferenz, 06.10.2026 in Schwerin

Dr. Thomas Hardwig, Dr. Julia Lischewski

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Georg-August-Universität Göttingen

Gefördert durch die Max Traeger - Stiftung

Projektpartner

Forschungsförderung:

Max Traeger Stiftung, Frankfurt a.M.

Weitere aktuelle Informationen und Veröffentlichungen zum Projekt https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/projekte/attrakt-mv

Kooperationspartner:

- Umfragezentrum Bonn, Prof. Rudinger GmbH
  (Technische Realisierung der Umfrage)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft M-V
  (Feldzugang, Unterstützung beim Ergebnistransfer)

CC BY-SA

Diese Präsentation einschließlich aller Abbildungen steht unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0. Weitergabe unter gleichen Bedingungen bei Angabe der Quelle: Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen, 2026

Ziel der heutigen Pressekonferenz:

Ausgangslage (PK 17.3.26):

- Arbeitsbedingungen: Sehr hohe psychischen Belastungen (Arbeitsintensität, emotionale Beanspruchungen)
- Gratifikationskrise: 29% der Lehrkräfte befinden sich in der Gratifikationskrise
- Gesundheitssituation: Ein Drittel Normalbereich, zwei Drittel Risikogruppen – ca. 16-19% sehr hohes Risiko

➔ **Geringe Attraktivität des Berufes:** 50% Empfehlen den Beruf nicht mehr weiter!



Wir stellen Ihnen heute vor

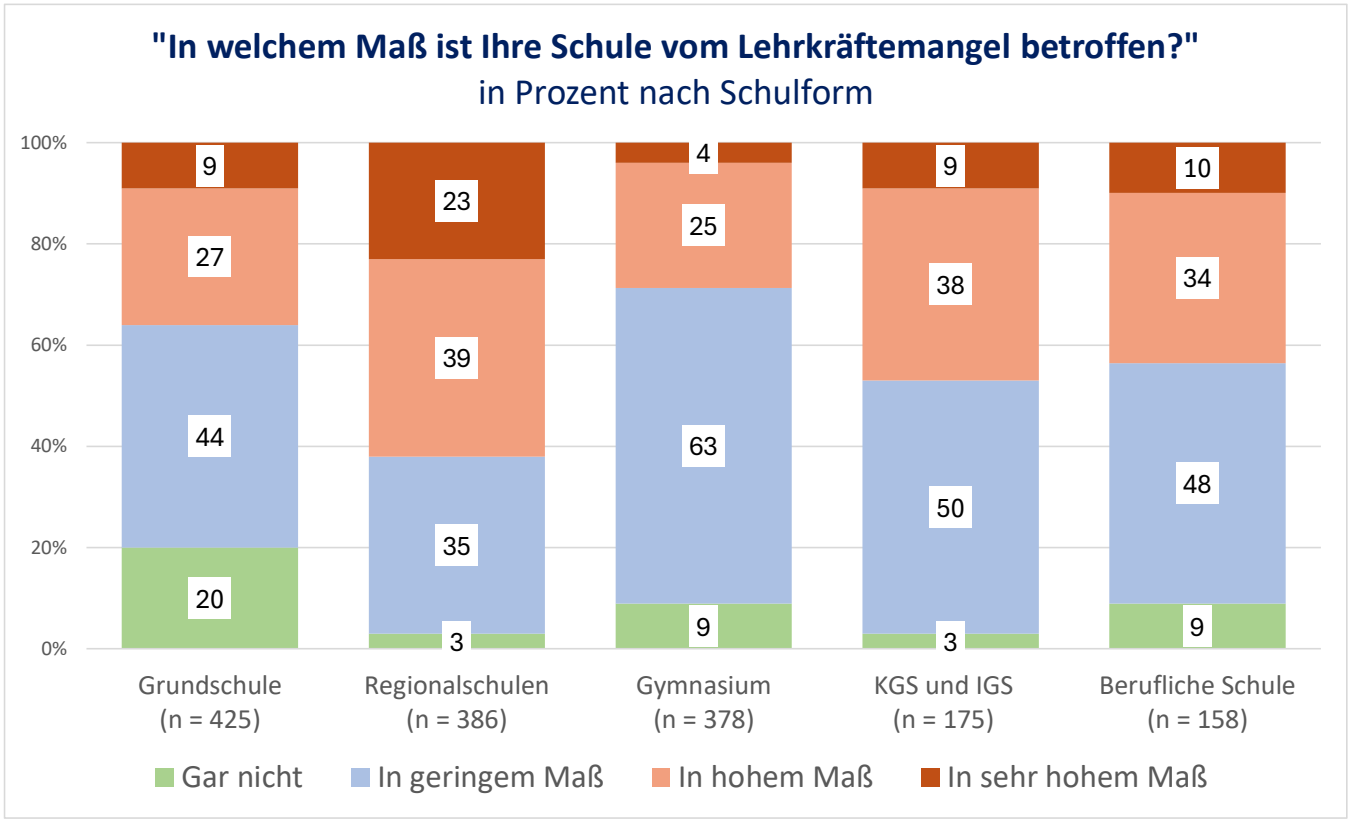
- Wie der Lehrkräftemangel die Arbeitssituation der Lehrkräfte verändert
- Wie Lehrkräfte bisherige Lösungsansätze bewerten
- Welche Lösungsvorschläge Lehrkräfte zur Entlastung vorlegen
- Arbeitspolitischen Empfehlungen aus wissenschaftlicher Sicht für die Bildungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern

Datengrundlage

	N	%	
Grundgesamtheit Schulen	435	100	
Erreichte Schulen	255	58,6	100
Schulspezifischer Code	111		43,5
GEW Code	178		69,8
Grundgesamtheit Lehrkräfte	11821	100	
Zugriff Seite 1	2028	17,2	100
Fragebogen beendet	1228	10,4	60,6

- 2.028 Lehrkräfte haben an der Erhebung teilgenommen
- Das entspricht einer Rücklaufquote von 17%
- 1.228 Lehrkräfte haben den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt
- Fragebogen Dauer 26 Min.

Lehrkräftemangel ist ein flächendeckendes und strukturelles Problem

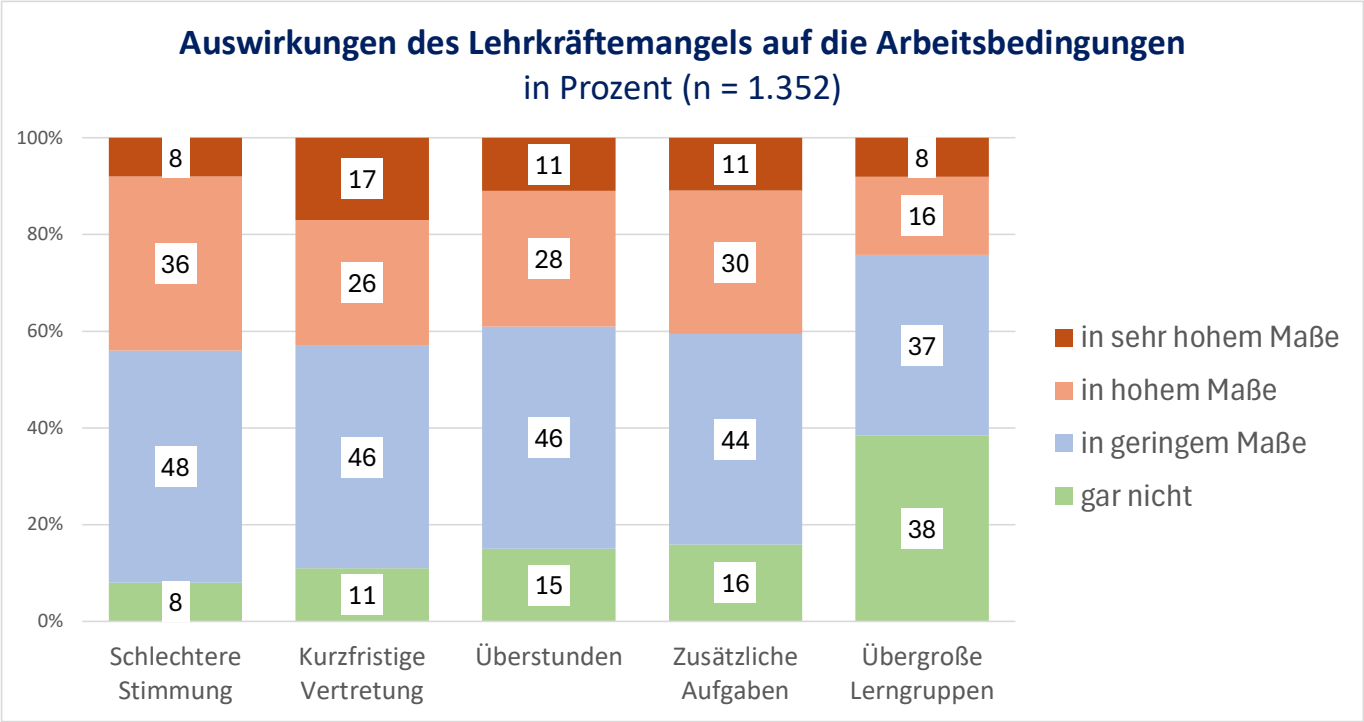


Nur 10% erleben keinen Mangel an ihrer Schule

Regionalschulen am stärksten betroffen



Lehrkräftemangel verschärft die Belastungssituation



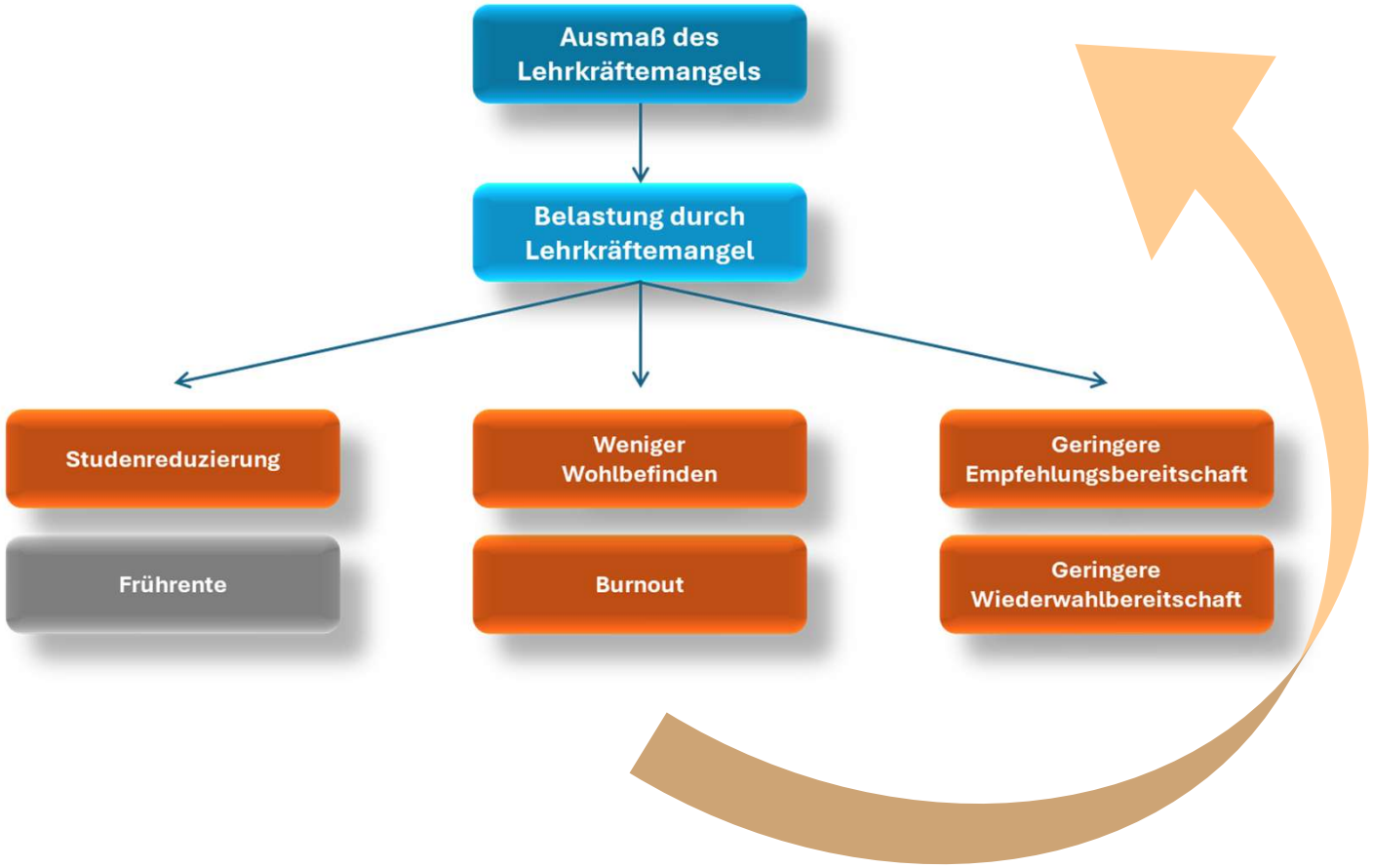
Mehr als 80% fühlen sich belastet durch

- Mehr Zusatzaufgaben
- Öfter kurzfristige Vertretungen
- Mehr Überstunden
- Mehr zusätzliche Aufgaben

92% Schlechtere Stimmung im Kollegium

- Belastung höher als im Vergleich zur repräsentativen Beschäftigten (DGB Index)

Auswirkungen des Lehrkräftemangels: Gefahr eines Teufelskreises



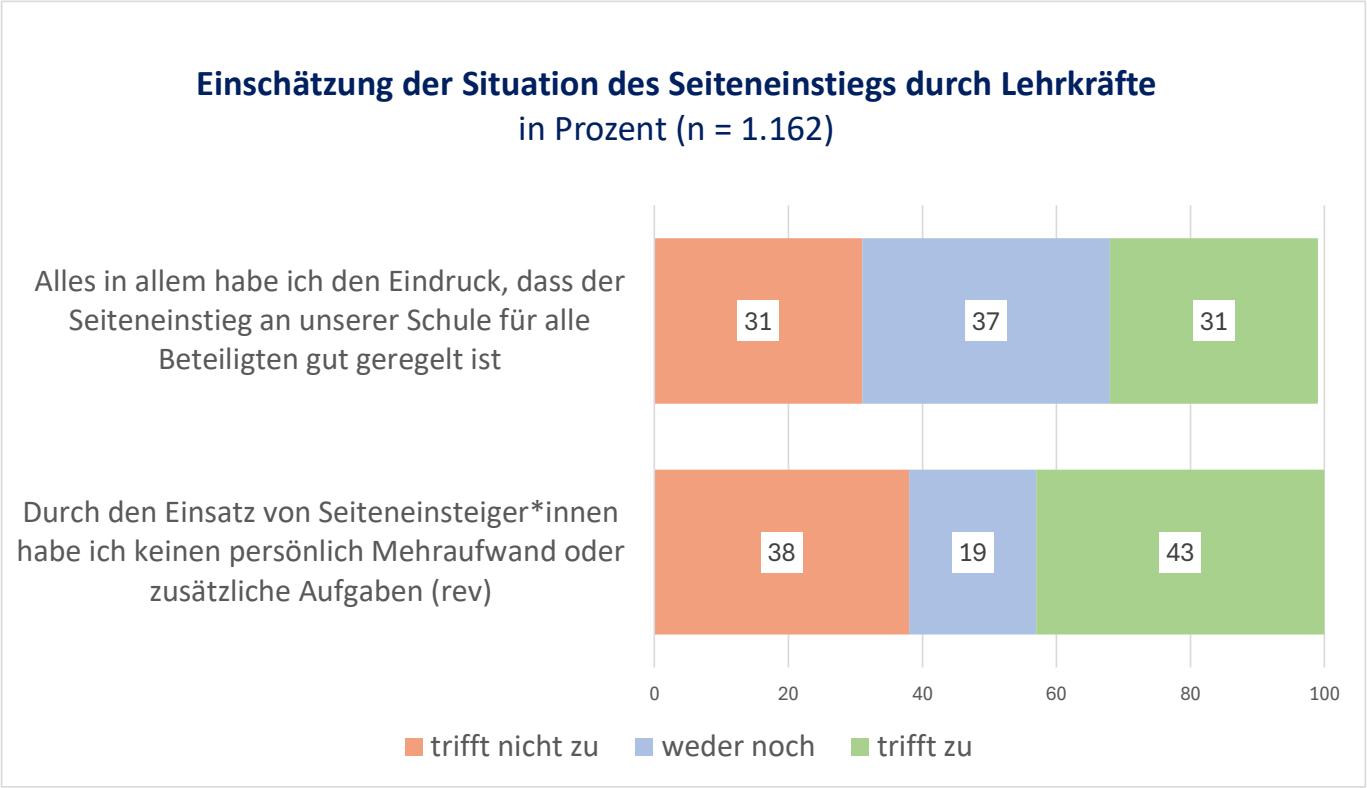
Wer durch den Mangel persönlich betroffen ist, hat signifikant häufiger

- Stundenreduzierung
- Schlechtere Gesundheit
- Empfiehlt den Beruf nicht weiter

➔ Weniger verfügbare Kapazität

➔ Weniger Werbung für den Beruf

Die zentrale Maßnahmen gegen Lehrkräftemangel überzeugt noch nicht



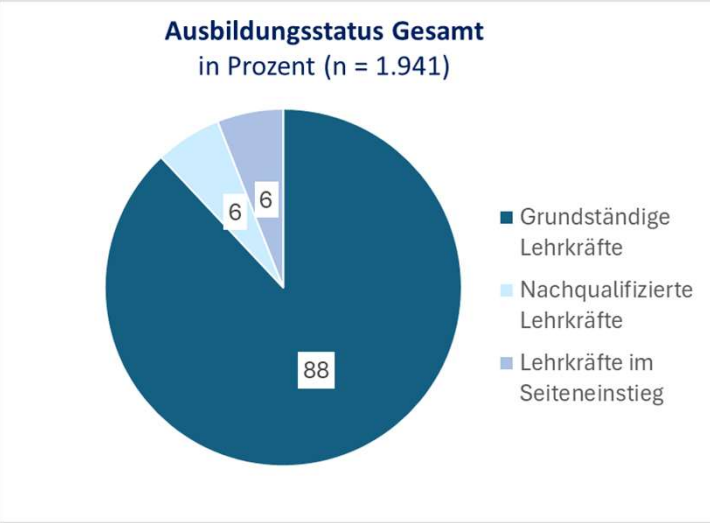
Die Sicht der grundständigen Lehrkräfte

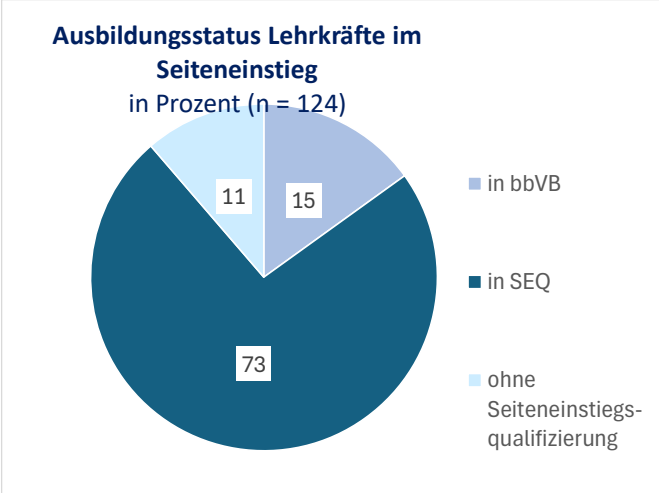
Nur 31% finden den Seiteneinstieg bisher gut geregelt

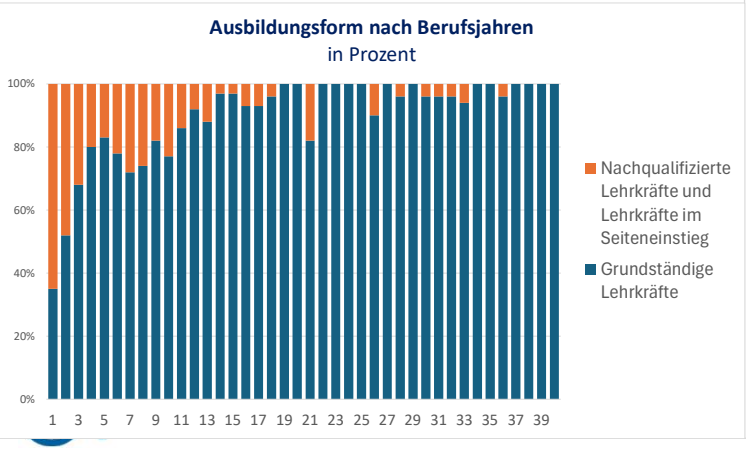
38% haben persönlich Mehraufwand dadurch

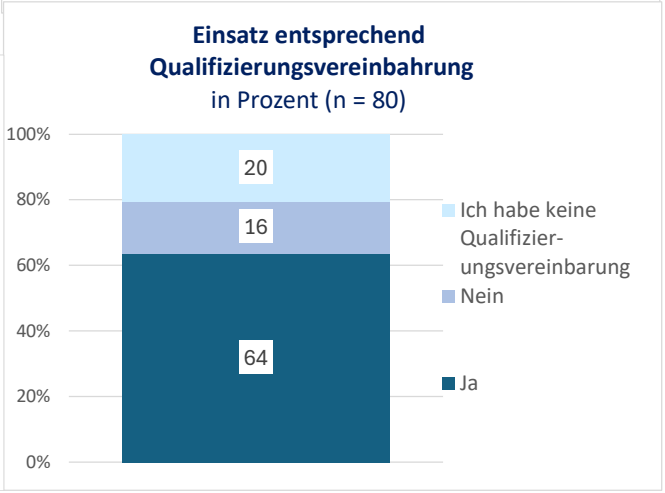
- Grundständige Lehrkräfte schätzen die Situation der Seiteneinsteiger*innen viel positiver ein als diese selbst

Seiteneinsteiger*innen oftmals ohne Qualifizierung









In der Umfrage

88% Grundständige Lehrkräfte

6% Nachqualifizierte

6% Lehrkräfte im Seiteneinstieg

Lehrkräfte im Seiteneinstieg

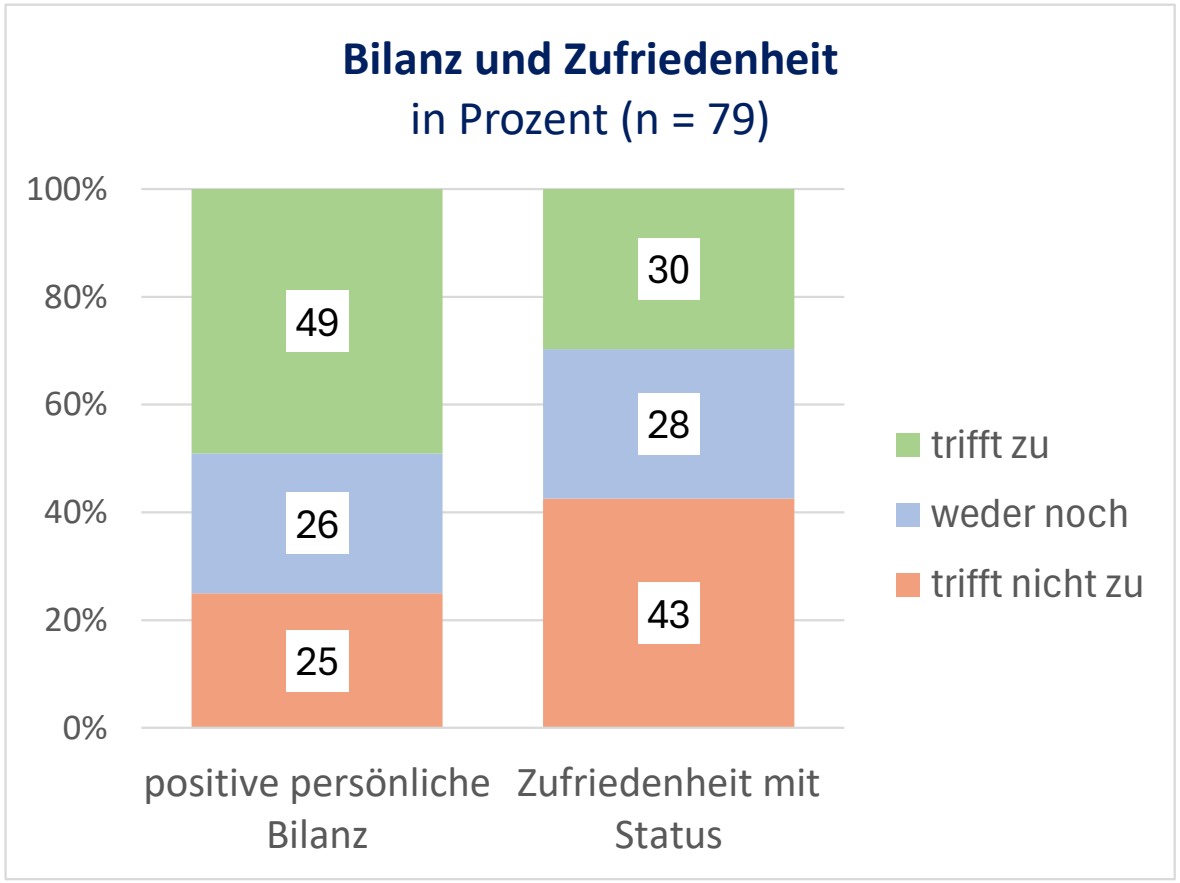
73% Seiteneinstiegsqualifi. (SEQ)

15% berufsbegl. Vorbereitungs-dienst (bbVB)

11% ohne SEQ

20% ohne Qualifizierungs-vereinbarung

Werden Seiteneinsteiger*innen auf Dauer Lehrkraft bleiben?



Lehrkräfte im Seiteneinstieg

49% ziehen positive persönliche Bilanz

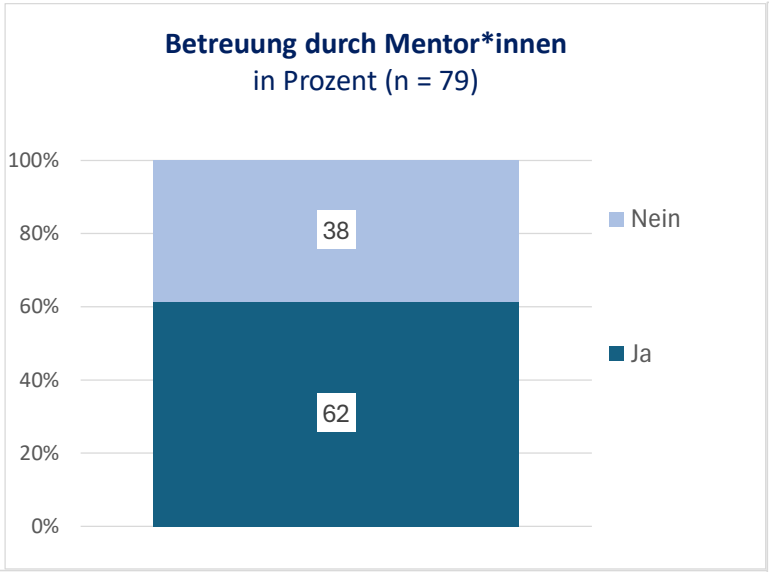
25% negative Bilanz

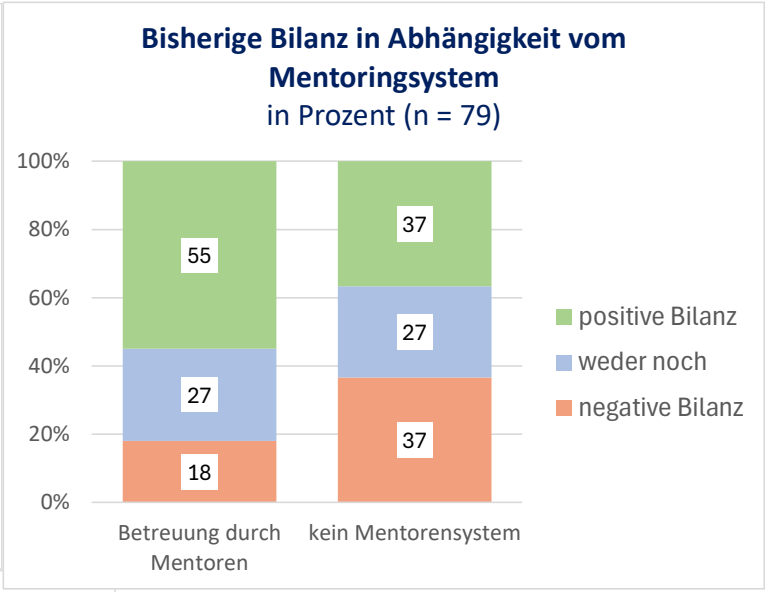
61% **Empfinden Lage belastender als im vorherigen Beruf! (o. Abb)**

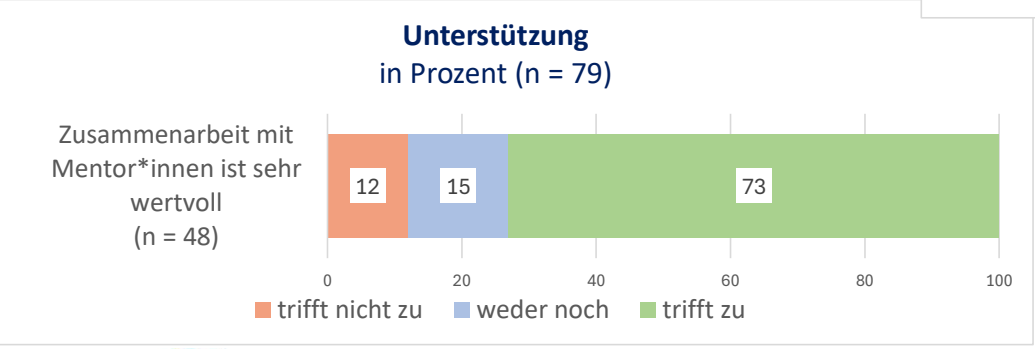
43% Fühlen sich nicht voll anerkannt:

- Entgelt ist nicht leistungs-angemessen (z.B. Klassenleitung)
- Berufliche Stellung nicht der Ausbildung angemessen
- Fehlende Anerkennung

Inkonsequente Umsetzung erschwert die Integration: Beispiel Mentoring







Lehrkräfte im Seiteneinstieg

Mentoring ist gesetzl. vorgesehen u. sinnvoll

38% SE bekommen kein Mentoring

Wer Mentoring erfährt, ist zu 59% zufrieden, wer nicht zu 37%

Konsequentes Mentoring erhöht die Bleibequote und die Bildungsqualität

Die Integration von Lehrkräften im Seiteneinstieg verbessern

76% wurden in ihrer Schule willkommen geheißen und bekannt gemacht

55% fühlen sich durch Kolleg*innen unterstützt

aber nur

25% Aufklärung über ihren Qualifizierungsweg

29% Systematische Einarbeitung



Senkt Zufriedenheit

8% Ausreichende Abminderungsstunden für Qualifizierung

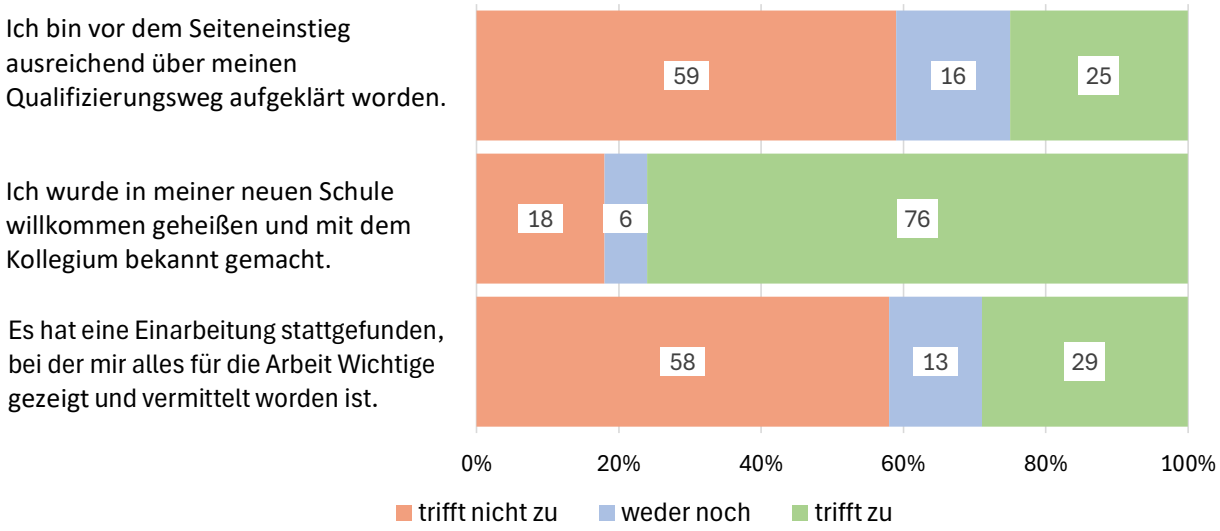
13% Berufsbegleitende Qualifizierung bewältigbar

32% Bewältigbarer Umfang des Unterrichtseinsatzes

39% Rücksicht auf Qualifizierungsbedürfnisse

Bewertung durch Lehrkräfte im Seiteneinstieg: Einarbeitung

Einarbeitung in den schulischen Alltag
in Prozent (n = 82)



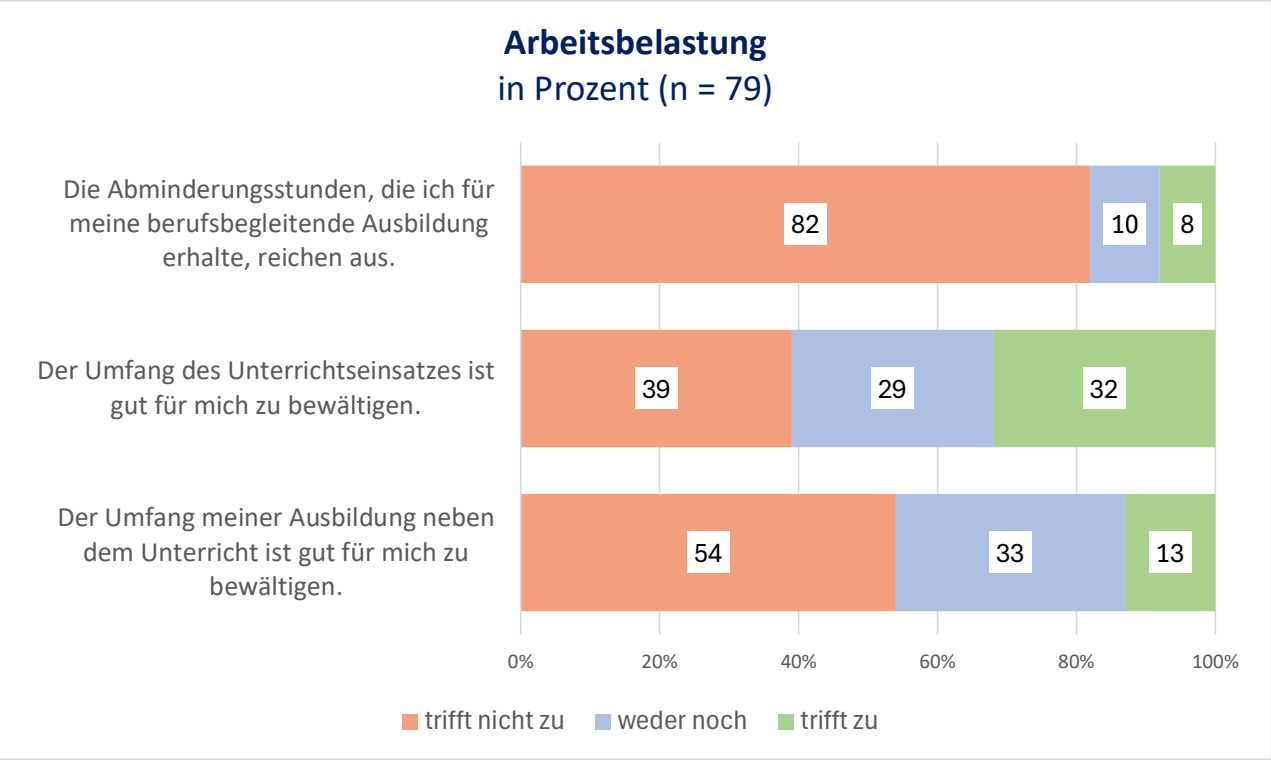
Defizite in der Einarbeitung – schlechter Star in den neuen Beruf

20% umfassende Einarbeitung

25% ausreichend über Qualifizierungsweg aufgeklärt

75% Willkommen geheißen und bekannt gemacht

Bewertung durch Lehrkräfte im Seiteneinstieg: Arbeitsbelastung



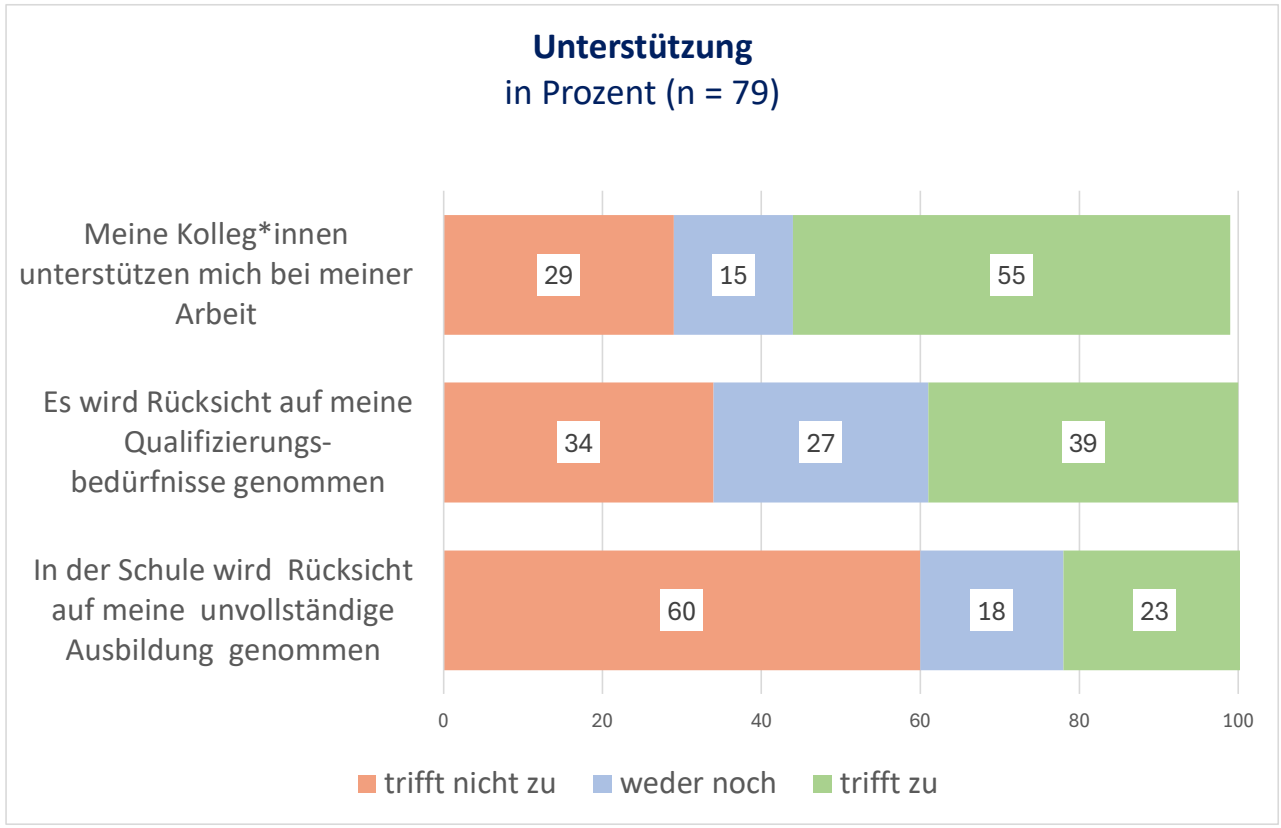
Eine Überforderung ist zu erwarten:

8% Abminderungsstunden reichen aus

13% Ausbildungsaufwand ist zu bewältigen

32% Unterrichtseinsatz ist gut zu bewältigen

Bewertung durch Lehrkräfte im Seiteneinstieg: Unterstützung



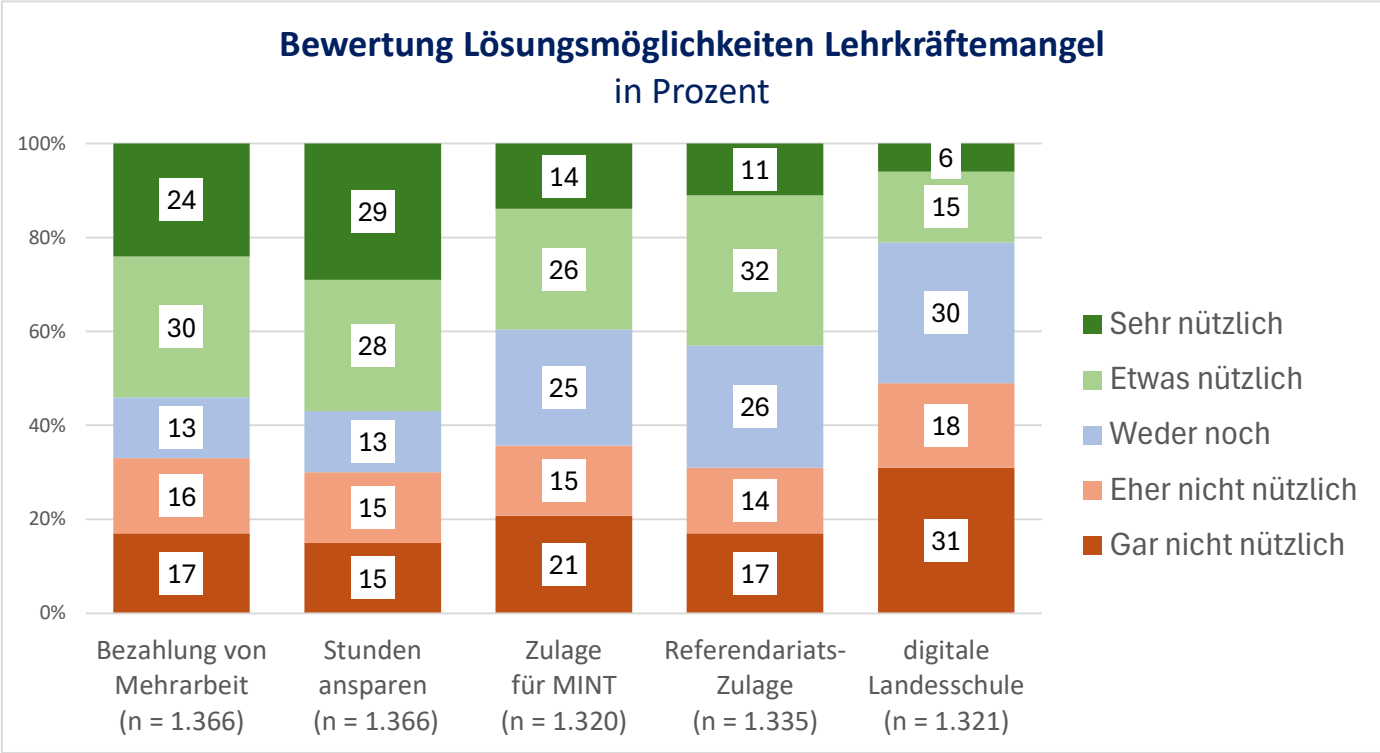
Mehr Unterstützung würde die Integration verbessern

23% Genug Rücksicht auf unvollständige Ausbildung

39% Genug Rücksicht auf Qualifizierungs-bedürfnisse

55% Genug Unterstützung durch Kolleg*innen!

„Wie bewerten Sie die folgenden Maßnahmen zur Lösung des Lehrkräftemangels?“



Zulagen werden als weniger wirksam eingeschätzt

49% Digitale Landesschule nicht nützlich

Nützlich

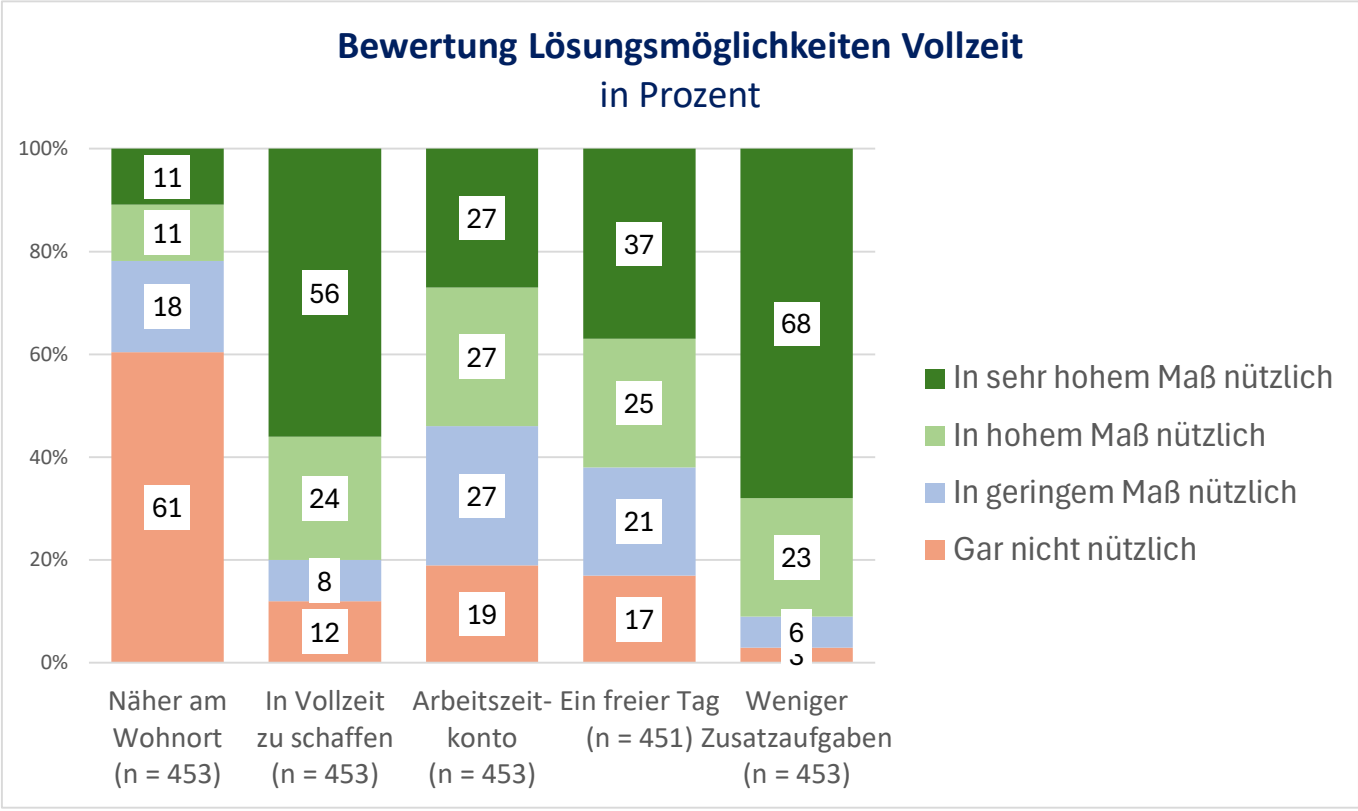
54% Bezahlung Mehrarbeit

57% Ansparen Stunden

Aber: Konflikt mit Arbeits- und Gesundheitsschutz, wenn Vollzeitkräfte dauerhaft mehr Stunden machen

Ansprüche aus Arbeitszeitkonto müssen verlässlich gesichert werden

„Was könnte Sie davon überzeugen, Ihr persönliches Arbeitsvolumen (d.h. individuelle Pflichtstunden) zu erhöhen?“



Der Teilzeitanteil bei Lehrkräften ist hoch.

Wenn Teilzeitkräfte ihre individuellen Pflichtstunden erhöhen, könnte mehr Unterricht gegeben werden

91% weniger Zusatzaufgaben

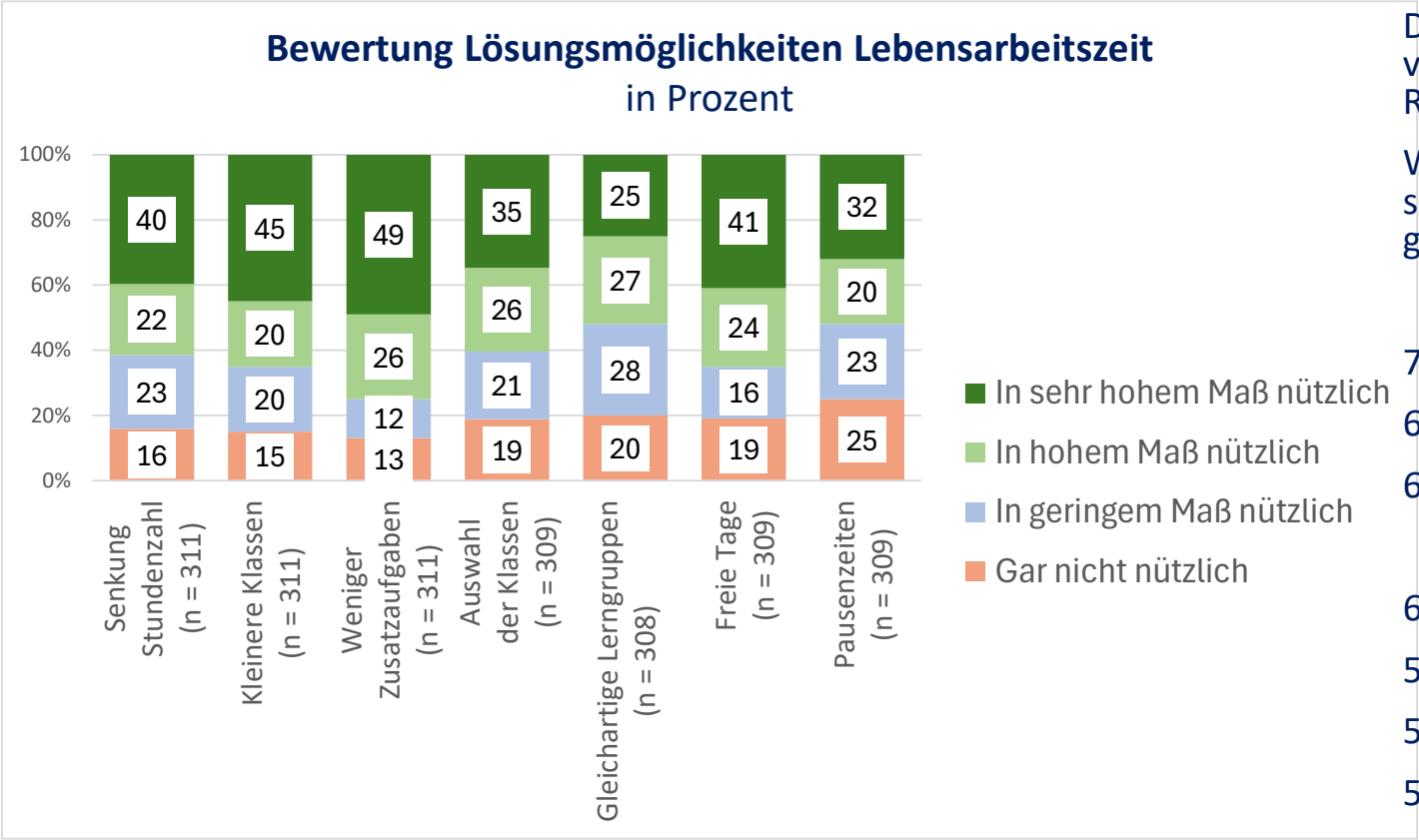
80% wenn die Arbeit in Vollzeit zu schaffen wäre

62% ein freier Tag pro Woche

54% Arbeitszeitkonto

22% Einsatz näher am Wohnort

„Was könnte Sie persönlich davon überzeugen, bis zum Eintritt der Regelaltersgrenze zu unterrichten?“ (Nur Lehrkräfte älter als 54 Jahre!)



Der Anteil von Lehrkräften mit vorzeitiger Pensionierung / Rente ist hoch.

Wenn alle bis zur Rente tätig sind, könnte mehr Unterricht gegeben werden

75% weniger Zusatzaufgaben

65% kleinere Klassen

62% Senkung der Stundenzahl

65% ein freier Tag pro Woche

51% Auswahl der Klassen

53% Parallele Klassen

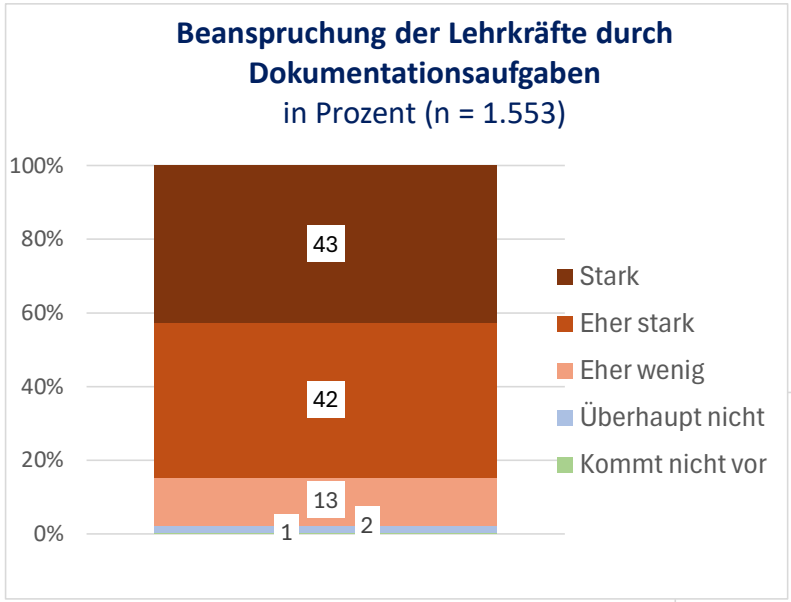
52% Verbindliche Pausen

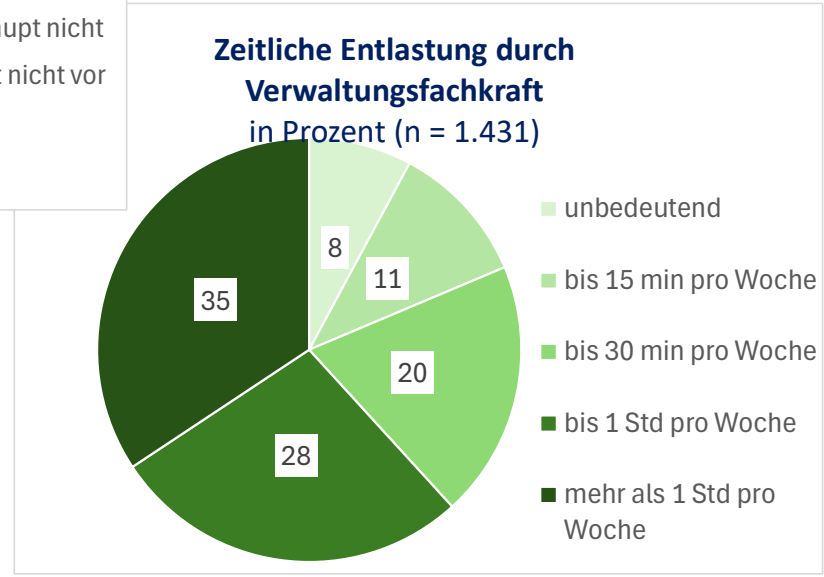
Welche Lösungsvorschläge Lehrkräfte zur Entlastung vorlegen

Die häufigsten Vorschläge der Lehrkräfte im offenen Textfeld:

1. Abbau von Bürokratie und Verwaltungsaufwand
   „Wir sind Lehrer keine Bürokraten“
2. Reduzierung der Pflichtstunden auf 22-25 Std. und Einhaltung der Arbeitszeitregelungen
   „27 Stunden sind zu viel, wir schaffen das nicht gesund und qualitativ“
   „Unsere Arbeit ist nicht nur Unterricht, sie muss erkannt und vergütet werden“
3. Bessere personelle Ausstattung (Sonderpäd., Förder-Lehrkräfte, Inklusionshilfe)
   „Zwei Lehrkräfte in einer Klasse – das ist die einzige Möglichkeit, Inklusion zu schaffen.“
4. Entlastung durch kleinere Klassen und Anrechnung der Klassenleitungstätigkeit
   „Klassenleitung ist eine eigene Aufgabe, sie muss entlohnt werden“
   „Kleine Klassen = bessere Unterrichtsqualität.“
5. Digitale Unterstützung und bessere technische Infrastruktur
   „Digitale Werkzeuge sind nützlich, aber nur wenn sie funktionieren“
6. Entlastung durch Multi-Professionelle Teams
   „Wir brauchen mehr Fachkräfte, nicht mehr Arbeit“

Zum Vorschlag 1: Abbau von Bürokratie und Verwaltungsaufwand

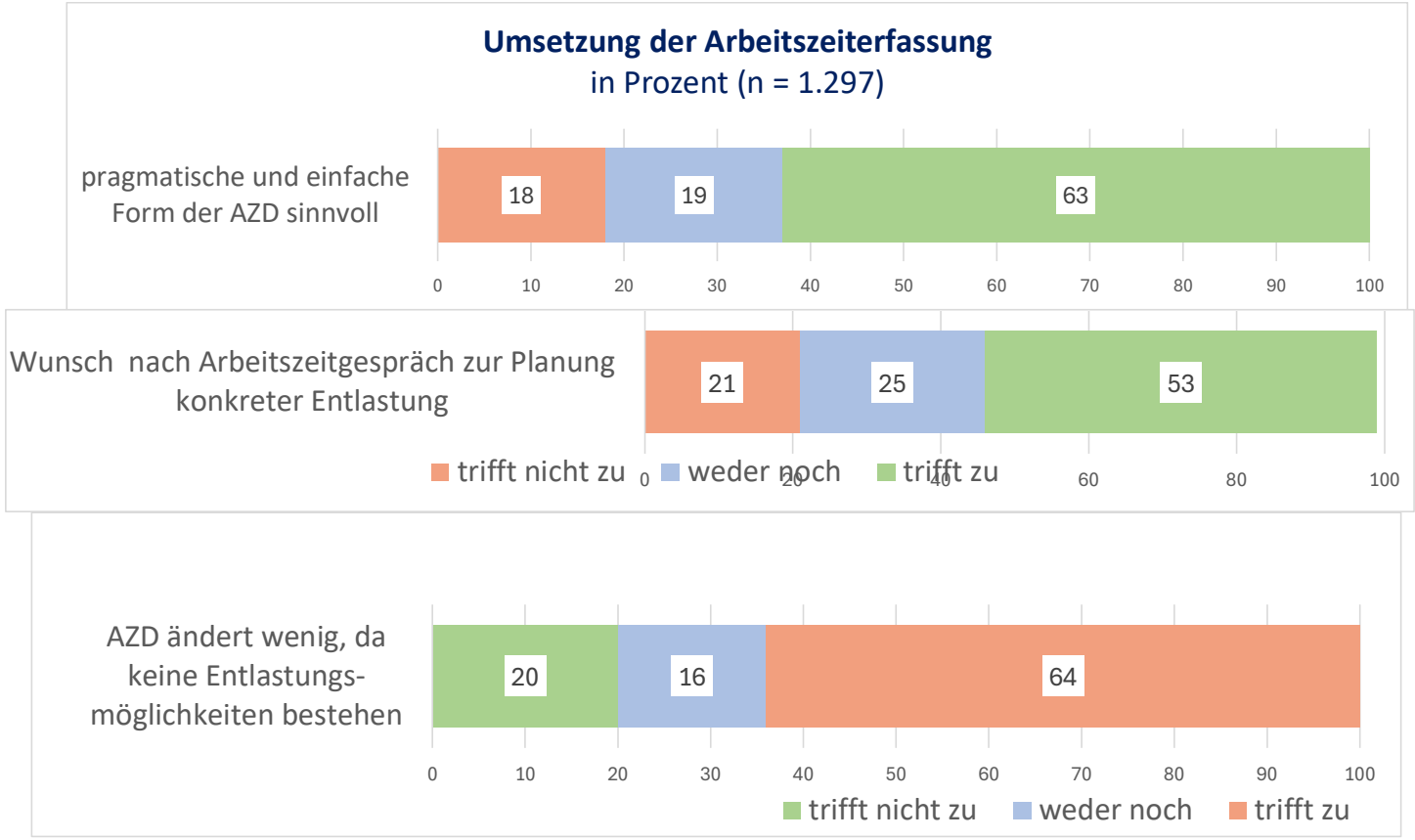




85% Verwaltungs- und Dokumentations-aufgaben (eher) stark belastend

63% erwarten mehr als 1 Stunde / Woche an Entlastung bei Abgabe solcher Aufgaben an Verwaltungskräfte

Zum Vorschlag 2: Reduzierung Pflichtstunden und Arbeitszeitregelungen



Lehrkräfte sind beim Thema etwas gespalten

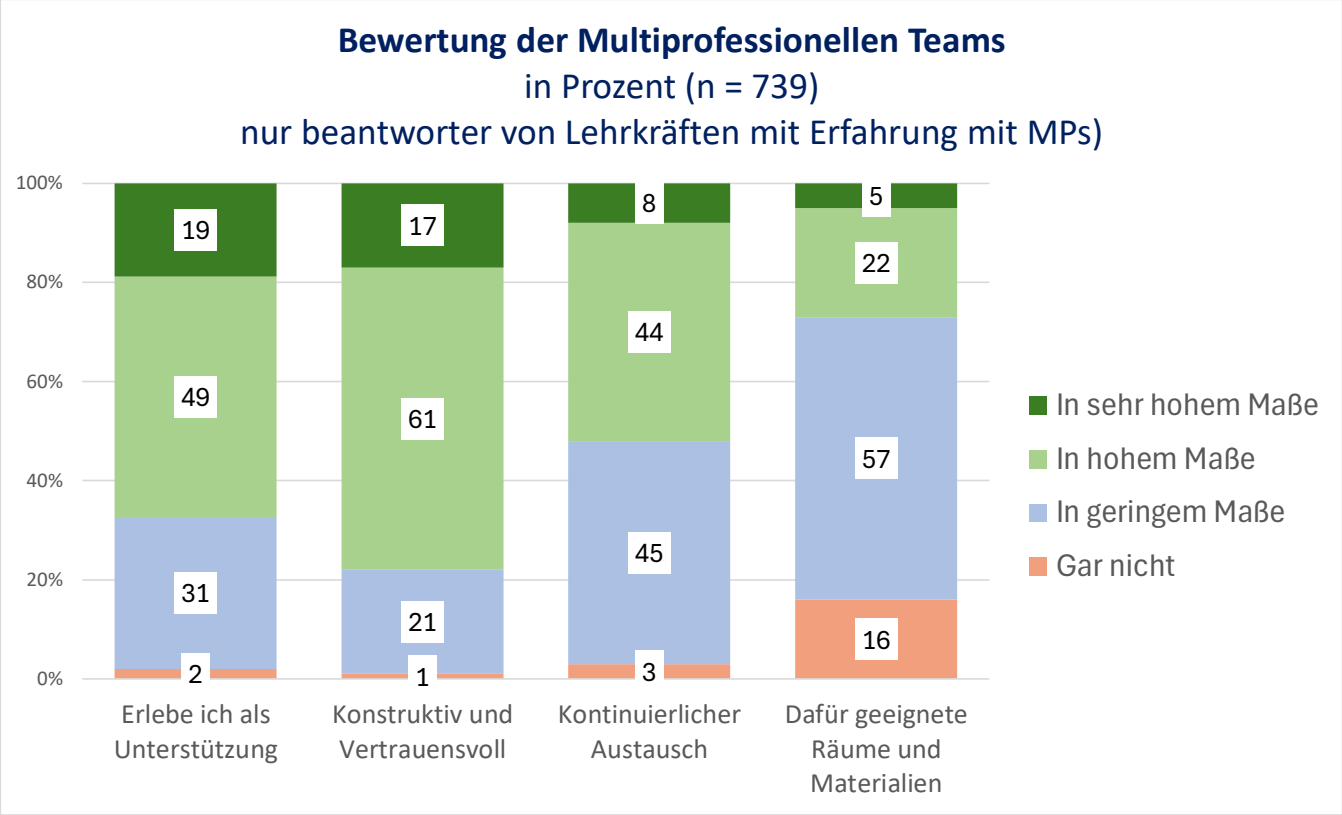
63% wollen eine pragmatische Form der AZD – aber keine Bürokratie

53% Wünschen sich Arbeitszeitgespräche, um Entlastung zu besprechen

ABER:

64% Sehen wenig Chancen, dass es zu Entlastungen führt

Zum Vorschlag 6: Entlastung durch Multi-Professionelle Teams (MPT)

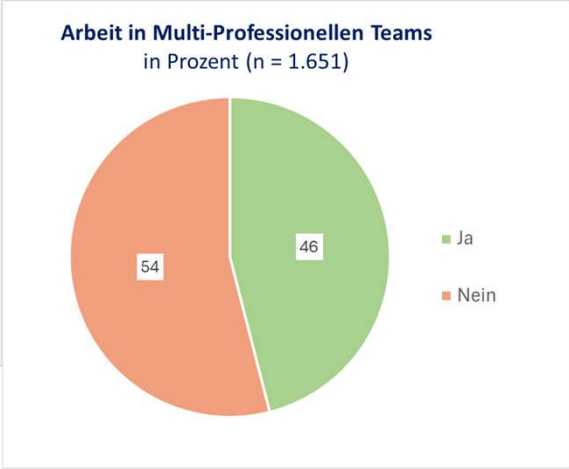


46% haben bereits Erfahrungen mit MPT

Von diesen mit Erfahrung:

78% erleben MPT als (sehr) starke Unterstützung

51% erwarten mehr als 30 min / Wo. Zeitersparnis



Wissenschaftliche Empfehlungen: Mehr Zeit für Bildung 1/2

1. Strukturelle Entlastungen und eine stärkere Konzentration auf pädagogische Aufgaben

- Reduktion der zu unterrichtenden Pflichtstunden oder andere Form gezielter Entlastung
- Anrechnung der Klassenleitungstätigkeit
- Zeitlicher Ausgleich für Teilzeitkräfte („Unteilbare Zeiten“)
- Abbau von Bürokratie und Verwaltungsaufwand
- Abgabe von Aufgaben an Verwaltungskräfte (Dienstreisen, Klassenfahrten, Fördermaßnahmen, Dokumentation)
- Abgabe von Aufgaben an IT-Fachkräfte

2. Gelingende Integration im Seiteneinstieg und professionelle Unterstützung

- Implementierungsdefizite im Seiteneinstieg beseitigen (Qualifizierungsvereinbarung, Einarbeitung, Entlastung usw.)
- Qualifizierung vor Unterrichten, Einarbeitung und langfristiges Mentoring
- Entlastung des grundständigen Lehrkräfte, die unterstützen (z.B. als Mentor*in)

- Gezielte Unterstützung bei der pädagogischen Arbeit v.a. Grund- und Regionalschulen (Inklusion, Klassenbegleitung)
- Multi-Professionelle Teams auch mit dem Ziel der Entlastung

Wissenschaftliche Empfehlungen: Mehr Zeit für Bildung 2/2

3. Wertschätzende Schulkultur

- Förderung der Schulkultur i.S. psychologischer Sicherheit (u.a. kollegiale Fallberatungen, Supervision)
- Wertschätzende Führung in der Schulleitung

4. Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitgespräche und Optimierung des Umgangs mit Arbeitszeit

- Grenzen der Erreichbarkeit
- Arbeitszeiterfassung keine Formalie, sondern mit Ziel der Entlastung
- Arbeitszeitgespräche zur Reflektion von Arbeitszeitverhalten und Schulorganisation
- Veränderung der Verteilung und Organisation von Arbeit an der Schule

5. Abbau der digitalen Kluft und Maßnahmen gegen digitalen Stress

- Gleichwertige Ausstattung aller Schulen und verpflichtende Mindeststandards
- Digitale Schulstrategie für das digitale Lehren und Lernen
- Ressourcen für Schulentwicklung und Entwicklung digitaler Kompetenzen bei Lehrkräften
- Aufwertung digitaler Bildung

Weitere Informationen

Pressemitteilung

Abschlussbericht

und weitere Informationen auf der Webseite

https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/projekte/attrakt-mv



Attraktive Arbeit für Lehrkräfte
Mecklenburg-Vorpommern

Studien zu Lehrkräften der Kooperationsstelle

1. Arbeitszeitstudie 2015/2016 an Niedersächsischen Schulen
2. Arbeitsbelastungsstudie 2016 an Niedersächsischen Schulen
3. Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland – MTS-Expertise
4. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020
   https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-7
5. Digitalisierung im Schulsystem 2021 (Deutschland, alle Bundesländer)
   https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-10
6. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Sachsen 2022
   https://doi.org/10.47952/gro-publ-172
7. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Berlin 2023/2024
   https://doi.org/10.47952/gro-publ-303
8. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Hamburg 2023/2024
   https://doi.org/10.47952/gro-publ-335
9. Verbesserung der Attraktivität des Lehrberufs in Mecklenburg-Vorpommern 2026

Alles open Access abrufbar unter https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de

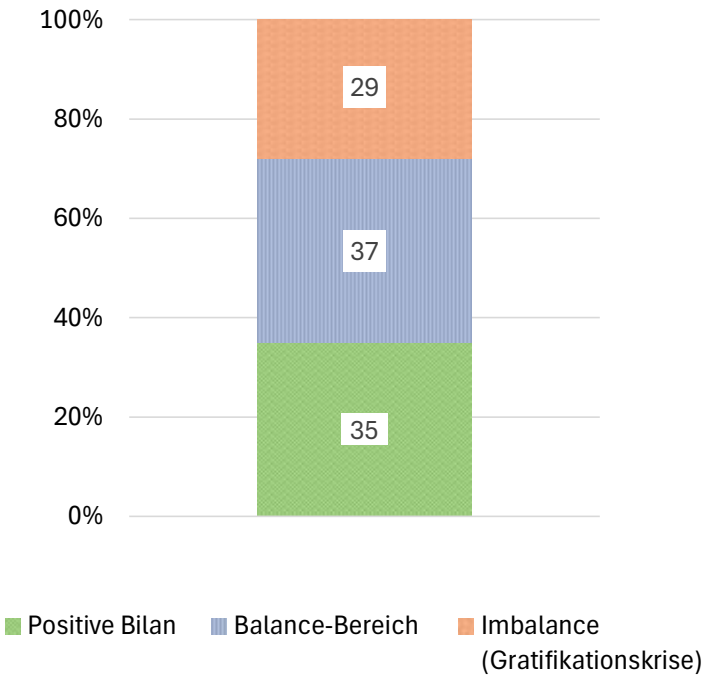
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

KOOPERATIONSSTELLE HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

ANHANG

Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Lehrkräfte

Lehrkräfte mit und ohne Gratifikationskrise
in Prozent (n = 1.479)



Gratifikationskrise

- Indikator für die Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses nach Anstrengung und Gratifikation (*Effort-Reward-Imbalance-Index (ERI)*, Siegrist u.a. 2004)
- **35% der Lehrkräfte ziehen eine positive Bilanz**
  Bei einem Quotienten unter 0,7 überwiegen die Gratifikationen, die Erwartungen an den sozialen Tausch werden voll erfüllt
- **Bei 37% fällt die Balance noch zu Gunsten der Gratifikationen aus**
  (Balance-Bereich zwischen 0,7 und 1,0)
- **29% der Lehrkräfte befinden sich in einer Gratifikationskrise**
  Ab einem AGQ größer 1,0 überwiegen die Anstrengungen. Der soziale Tausch wird verletzt, die Betroffenen erfahren eine „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI) – dies ist mit erhöhten Gesundheitsrisiken verbunden

Die Gesundheitssituation der Lehrkräfte

Wohlbefinden (WHO5):

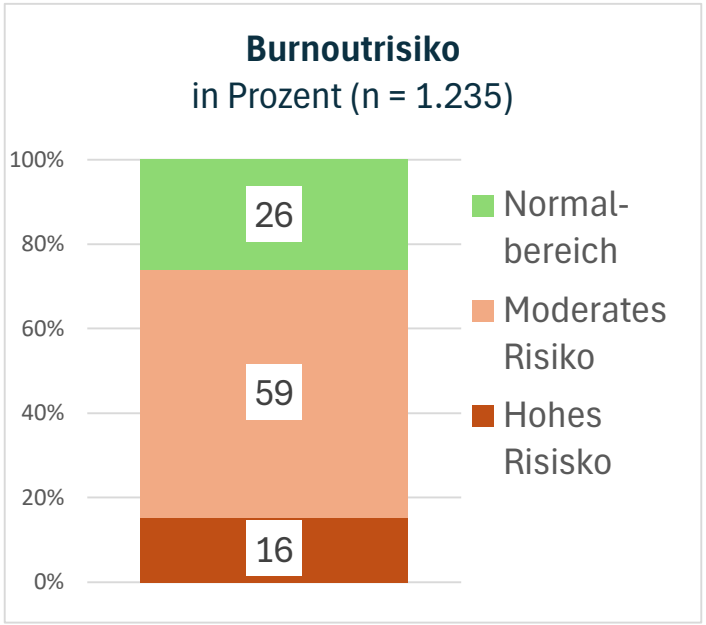
39% der Lehrkräfte im Normalbereich

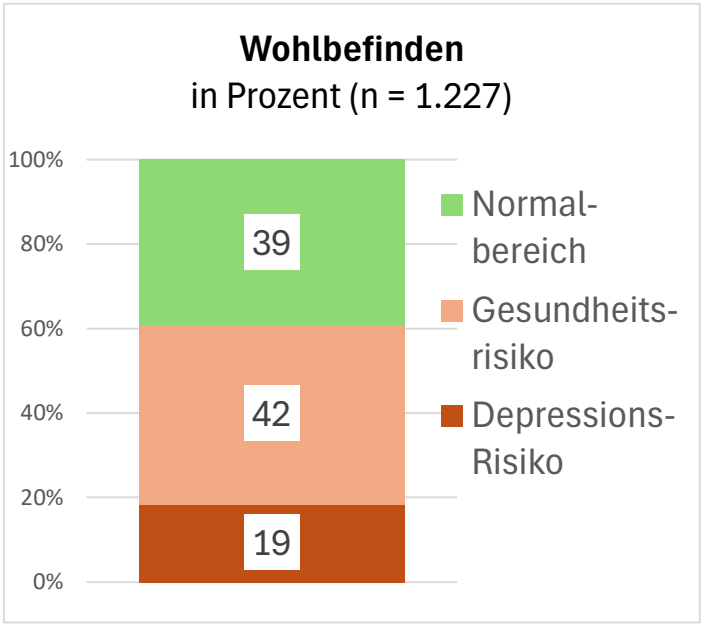
19% haben ein erhöhtes Depressions-Risiko

Burnout (Copenhagen Burnout Inventory)

26% der Lehrkräfte im Normalbereich

16% mit hohem Risiko

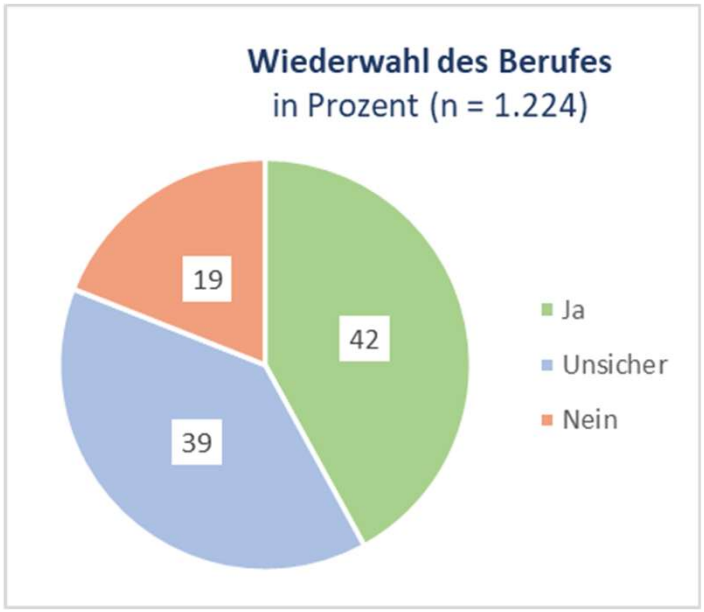




Attraktivität des Lehrberufes

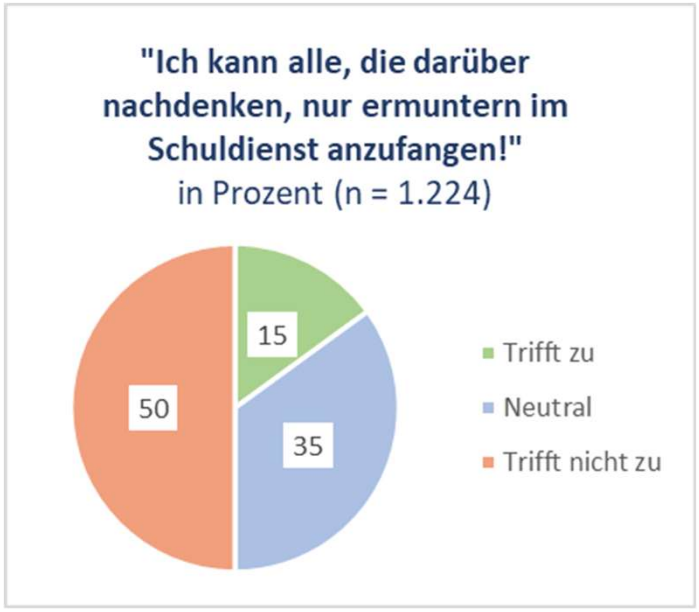
Wiederwahl des Berufes

- 19% würden nicht noch einmal den Beruf Lehrkraft auswählen
- 42% sind sich unsicher



Weiterempfehlung des Berufes

- Nur 15% würden andere ermuntern, als Lehrkraft zu arbeiten
- 50% raten davon ab



Folgen für die Lehrkräfte-Versorgung: Es wird noch enger

- 24% der Lehrkräfte wollen Stunden reduzieren – nur 3 % erhöhen
- 60% werden voraus. nicht bis zur Rente / Pension arbeiten
- Hohe Belastungen und zunehmende Gesundheitsrisiken führen dazu, dass mehr Lehrkräfte auf Teilzeit zurückgreifen bzw. vorzeitig in die Rente übertreten

