

## Positionspapier zum Bildungspolitischen Forum 2024 des Leibniz-Forschungsnetzwerks Bildungspotenziale (LERN) zum Thema „Fachkräftemangel in der Bildung: Chancen und Perspektiven“

In jedem Jahr richtet das Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale (Leibniz Education Research Network - LERN) das Bildungspolitische Forum aus, um mit Akteur\*innen aus Bildungspolitik, -praxis und -administration gemeinsam zu diskutieren. Das diesjährige Thema „Fachkräftemangel in der Bildung: Chancen und Perspektiven“ setzt sich mit der Tatsache auseinander, dass in Deutschland ein Fachkräftemangel in allen Bildungsbereichen herrscht, der sich in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter verschärfen wird. Dieses Papier geht auf die Problemlage in den Bereichen Frühe Bildung, schulische Bildung sowie Erwachsenenbildung/Weiterbildung und im Hinblick auf das Themenfeld Diversität ein.

### Frühe Bildung

- Fehlende Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen beeinträchtigen den weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuung. Betroffen sind angebotene Plätze, aber auch längere Öffnungszeiten und die Abdeckung von Ferienzeiten.
- Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab dem zweiten Lebensjahr kann dadurch nur bedingt umgesetzt werden. Anders als in der Schule verhindert der Fachkräftemangel im frühen Bildungsbereich den Zugang zu Bildungsangeboten.
- Durch den Fachkräftemangel in den Kitas leidet auch deren pädagogische Qualität. Dies führt auch zu einer schlechteren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit der Eltern, so dass insbesondere Mütter ihre Arbeitszeit teilweise reduzieren.
- So führt der Fachkräftemangel in Kitas dazu, dass zum einen die Bildungspotenziale von Kindern nicht voll ausgeschöpft werden und zum anderen die vorhandenen Bildungspotenziale von Eltern, insbesondere von Müttern, zunehmend ungenutzt bleiben. Für eine alternde Gesellschaft, die mit einem starken Rückgang im Erwerbspersonenpotenzial konfrontiert ist, hat dies erhebliche Folgekosten.
- Wir empfehlen innovative Konzepte, bei denen alle vorhandenen Ressourcen effektiv und effizient eingesetzt werden. Das heißt auch, dass Betreuungsumfänge, die von Kindern nicht genutzt werden, so umzuverteilen sind, dass andere Kinder davon profitieren könnten. Auch sollten Kita-Teams sehr viel stärker multiprofessionell aufgestellt werden. Personengruppen, wie ältere Menschen, die wenige Stunden unterstützend tätig sein können, könnten vermehrt für den Kita-Bereich gewonnen werden. Das mit solchen Konzepten veränderte Aufgabenfeld für Kita-Leitungen erfordert, dass diese entsprechend weiterqualifiziert und weiterentwickelt werden müssen.

## Schulische Bildung

- Fachkräftemangel an Schulen ist zu einem langfristigen Merkmal von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen geworden und betrifft mehr als nur das Lehrpersonal. Um den Aufgaben von Schulen gerecht zu werden, braucht es gut qualifizierte und multiprofessionelle Teams, die vernetzt, kooperativ und mit den Möglichkeiten der digitalen Transformation arbeiten.
- Statt den Unterricht durch die Anwendung einzelner Tools zu digitalisieren, sollte er unter den Bedingungen einer digitalen Welt neu gedacht werden. Das bezieht sich u.a. auf Formen der Unterrichtsgestaltung, der kognitiven Aktivierung oder der Kompetenzvermittlung und -überprüfung. Im Zuge dieser Transformation ist auch die Rolle der Lehrkraft und des Personals an Schulen insgesamt weiterzuentwickeln.
- Beschäftigungsreserven sollten vor allem bei qualifizierten Lehrkräften erschlossen werden. Dabei gilt es beispielsweise, Lehrkräfte im oder kurz vor dem Ruhestand zu gewinnen, die Anerkennung von Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen zu erleichtern oder auch auf ein zweites Unterrichtsfach zu verzichten.
- Durch die Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben oder den Abbau von Überlastungserleben durch fachliche Unterstützung und begleitende Gesundheitsförderung kann die Attraktivität des Lehrerberufs gesteigert werden. Dabei geht es auch um Unterstützungsleistungen durch Studierende und andere, formal nicht (vollständig) qualifizierte Personen für ausgewählte Aufgaben.
- Studienanfängerzahlen sollten über den prognostizierten Bedarf hinaus geplant werden und das Personal dem System auch zur Verfügung stehen.

## Erwachsenenbildung/Weiterbildung

- Nach Jahrzehnten einer nahezu ungebrochenen Expansion steht inzwischen auch die Erwachsenen- und Weiterbildung vor einem Fachkräftemangel, verschärft durch die Corona-Pandemie. Das gilt zunächst für die Festangestellten in Einrichtungen und Unternehmen mit Aufgaben in der Leitung oder der Entwicklung von Angeboten. Das gilt aber auch für die Gruppe der mehr als eine Million Beschäftigten, die lehrend, trainierend oder beratend tätig sind und zumeist neben- oder freiberuflich arbeiten.
- Um kurzfristig gegenzusteuern, sollten wissenschaftlich fundierte, niedrighschwellige, zeit- und ortsunabhängig sowie berufsbegleitend nutzbare und zertifizierbare Fortbildungsangebote genutzt werden, um die Attraktivität des Weiterbildungsmarktes zu steigern. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit von wissenschaftlichen Einrichtungen, Berufs- und Trägerverbänden sowie von bildungspolitisch Verantwortlichen, die mehr leisten müssten als nur projektbezogenes Engagement.

- Engpässe bei den Lehrkräften werden nur mit besseren Beschäftigungsbedingungen (Bezahlung, Sicherheit) zu bewältigen sein. Das gilt insbesondere für Bildungsbereiche von „besonderem öffentlichem Interesse“: sprachliche Grundbildung für Zugewanderte und für in Deutschland aufgewachsene, gering literalisierte Erwachsene; digitale Grund- und Weiterbildung für alle; Weiterbildung für Erwachsene mit unzureichenden beruflichen Qualifikationen.
- Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen benötigen zusätzliche Strategien der Personalrekrutierung, um „stille Reserven“ zu erschließen.
- Mittel- und langfristig sind die öffentlichen und privaten Hochschulen gefordert, sich mit attraktiven, handlungsorientierten Studienangeboten der wachsenden Konkurrenz um eine abnehmende Zahl vor allem von MA-Studierenden zu stellen.

## Diversität

- Ein von Bildungsabschnitten unabhängiger Weg, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, kann es sein, vermehrt Personen aus bisher unterrepräsentierten Gruppen zu gewinnen und in der Berufsausübung verstärkt zu unterstützen. Derzeitige Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität adressieren vor allem Personen mit Zuwanderungsgeschichte und besonders in der Frühen Bildung und im Grundschulbereich Männer. Generell ist jedoch auch an andere bisher unterrepräsentierte Gruppen zu denken, wie beispielsweise Menschen mit Behinderung.
- Unterstützt werden sollten Initiativen zur *Rekrutierung* von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen in die jeweiligen Ausbildungen oder in den Beruf. Während die Wirksamkeit von gezielten Anwerbemaßnahmen empirisch ungeklärt ist, erscheinen Maßnahmen zur Verringerung von Zugangsbarrieren durch etwa eine kultursensible Berufsberatung auf verschiedenen Sprachen und eine Erleichterung der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen als hilfreich.
- Während der *Ausbildung* kann eine besondere Unterstützung für Personen aus unterrepräsentierten Gruppen helfen, Studiums- oder Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Ein besonders relevanter Faktor ist die oft gering erlebte soziale Integration.
- Empfohlen werden auch Maßnahmen, um den *Verbleib* von Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen im Bildungssystem zu sichern. Eine diversitätssensible Organisationskultur und vor allem eine insgesamt diversere Zusammensetzung des Fachpersonals können hier unterstützend wirken.

## Über das Bildungspolitische Forum

Das Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale (LERN) veranstaltet jährlich ein Bildungspolitisches Forum zur Diskussion aktueller Herausforderungen im Bildungswesen. Das 12. Bildungspolitische Forum findet in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Präsenzveranstaltung (inkl. Livestream ausgewählter Inhalte) statt.

Die Ausgestaltung übernimmt in diesem Jahr das DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).

## Über das Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale (LERN)

Forscher\*innen aus Erziehungswissenschaft, Fachdidaktiken, Linguistik, Kultur-, Medien- und Neurowissenschaften, Ökonomie, Politikwissenschaft, Psychologie, Soziologie, Sprachwissenschaft sowie Informationswissenschaft und Informatik an 27 Einrichtungen haben sich im Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale zusammengeschlossen, um ihre Expertise zu bündeln und Entscheidungsträger\*innen in der Bildungsadministration zu beraten. Weitere Informationen zu LERN finden sich unter [www.leibniz-bildung.de](http://www.leibniz-bildung.de).

## Verantwortliche des Positionspapiers (in alphabetischer Reihenfolge)

Prof. Dr. Kai Maaz

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation

Prof. Dr. Mareike Kunter

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation

Prof. Dr. Josef Schrader

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)

Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

## Bei organisatorischen Fragen sprechen Sie uns gerne an

Koordinationsstelle

Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale (LERN)

[leibniz-bildungspotenziale@dipf.de](mailto:leibniz-bildungspotenziale@dipf.de)

Leonie Weber

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

[leonie.weber@bib.bund.de](mailto:leonie.weber@bib.bund.de)