



# Bericht zur Lehrerbedarfsentwicklung 2021 bis 2035

---

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden Report zur Personalentwicklung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen für die Jahre 2021 bis 2035 wagen wir einen Blick in die Zukunft. Dafür orientiert sich der Bericht an möglichst gefestigten demografischen Rahmenbedingungen. Im Betrachtungszeitraum wird – anders als in den vergangenen Jahren – ein Rückgang der Schülerinnen- und Schülerzahlen erwartet und ein damit möglicherweise verbundenes Absinken der Lehrerbedarfsstellen. Allerdings ist dieser Rückgang nicht von Dauer: Viele langfristige Prognosen gehen davon aus, dass sich Mitte/Ende der 2030er die Schülerzahlen stabilisieren und in der Folge wieder ansteigen - somit auch die damit verbundenen Lehrkräftebedarfe.

In den kommenden Jahren ist es daher das Bestreben der Landesregierung, möglichst viele unserer Lehrerinnen und Lehrer zu halten und ihnen eine gute und langfristige Perspektive in unserem Bundesland anzubieten. Gleichzeitig müssen wir ausreichend neue Lehrkräfte für den Schuldienst in M-V hinzu gewinnen. Dies ist erforderlich, da beispielsweise viele der aktuell verfügbaren Lehrerinnen und Lehrer in den nächsten Jahren altersbedingt in den wohlverdienten Ruhestand gehen.

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat mit einem Szenario, wie es für die kommenden Jahre vorausgesagt wird, Erfahrungen gesammelt. So stagnierten die Zahlen unserer Schülerinnen und Schüler zwischen den Jahren 2007 und 2013 ebenfalls, um dann ab 2014 deutlich anzusteigen. Aus dieser Entwicklung haben wir gelernt.

Dank einer modernen Werbekampagne für neue Lehrerinnen und Lehrer haben wir in den letzten Jahren unsere Einstellungen deutlich ausbauen können. Allein im Jahr 2020 konnten 877 Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst in M-V vorgenommen werden. Auch befinden sich aktuell mehr junge Menschen im Referendariat als jemals zuvor in der Geschichte unseres Landes. Wir haben weitreichende Maßnahmen für eine Verbesserung der Lehramtsausbildung ergriffen und die Studienplätze für das Grundschullehramt mehr als verdoppelt. Wir haben außerdem die Vergütung der Grundschullehrkräfte angehoben und damit die Attraktivität des Berufs erhöht. Da wir wissen, dass wir auch in den kommenden Jahren weiterhin Lehrkräfte im Seiteneinstieg zum Einsatz bringen werden, haben wir ihre Qualifizierung reformiert. All diese Schritte werden in den kommenden Jahren dabei helfen, die Herausforderung zu meistern, den hohen Lehrkräftebedarf im Land zu decken.

Es ist für die Zukunft der Schülerinnen und Schüler in M-V von großer Wichtigkeit, dass wir flächendeckend einen personell gut aufgestellten und qualitativ hochwertigen Unterricht anbieten. Die Grundlagen dazu liegen vor. Nun gilt es weiterhin, einen Generationenwechsel zu ermöglichen und die Qualität der Lehre auszubauen.

Ihre Bettina Martin

Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

---

# Inhalt

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Einführung und Zusammenfassung.....   | 4  |
| 1.1 | Einführung .....  | 4  |
| 1.2 | Zusammenfassung.....  | 8  |
| 2   | Annahmen .....  | 10 |
| 2.1 | Annahmen der Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf nach Schularten .....  | 10 |
| 2.2 | Grundlagen und Annahmen der Modellrechnung zum Fachbedarf ABS .....   | 11 |
| 2.3 | Annahmen Fachbedarfsprognose BLS.....   | 13 |
| 3   | Ergebnisse für die öffentlichen allgemein bildenden Schulen .....   | 14 |
| 3.1 | Vorbemerkungen zur Personalstruktur .....   | 14 |
| 3.2 | Ergebnisse der Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf.....   | 17 |
| 3.3 | Ergebnisse der Fachbedarfsberechnung für die Lehrämter Regionale Schule und Gymnasium an öffentlichen allgemein bildenden Schulen ..... | 25 |
| 4   | Ergebnisse für die öffentlichen beruflichen Schulen .....   | 29 |
| 4.1 | Vorbemerkungen.....   | 29 |
| 4.2 | Ergebnisse der Modellrechnung für die öffentlichen Beruflichen Schulen.....   | 31 |
| 4.3 | Ergebnisse der Modellrechnung zu Fachbedarfen an öffentlichen Beruflichen Schulen .....   | 33 |
| 5   | Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf an allgemein bildenden und beruflichen Schulen in freier Trägerschaft.....                          | 34 |
| 5.1 | Vorbemerkungen und Annahmen.....  | 34 |
| 5.2 | Ergebnisse der Modellrechnung.....  | 35 |
| 6   | Abbildungsverzeichnis.....  | 38 |
| 7   | Abkürzungsverzeichnis.....  | 40 |

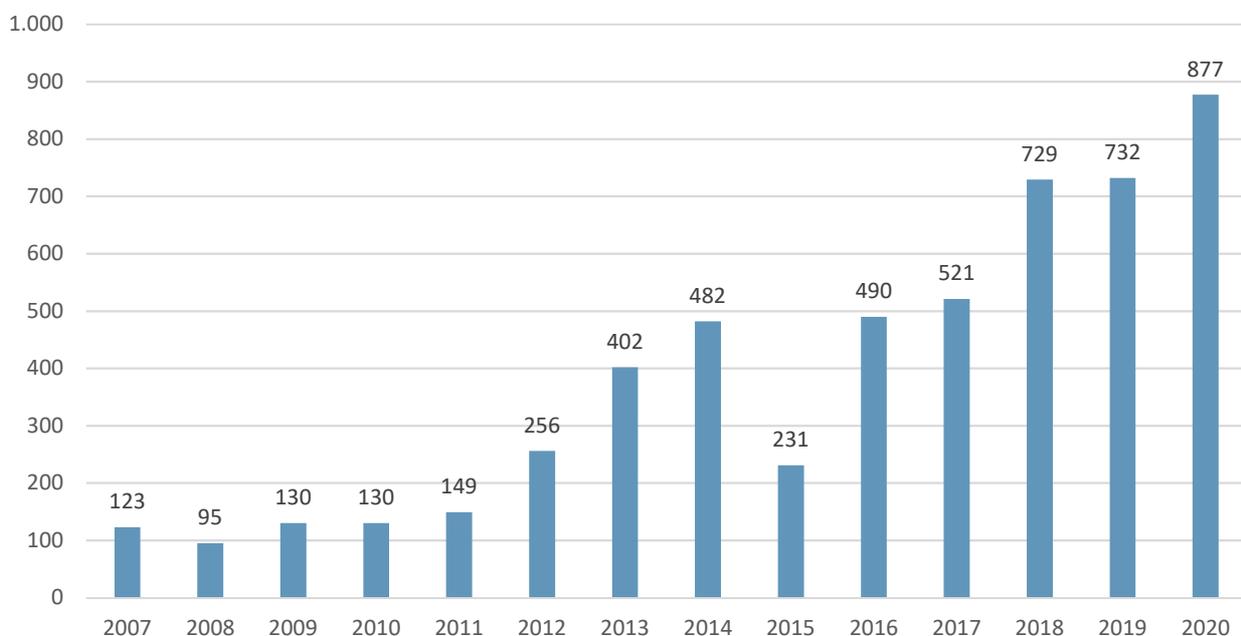
---

# 1 Einführung und Zusammenfassung

## 1.1 Einführung

Die Gewinnung von Lehrkräften war eines der wichtigsten Themen im Schulbereich der letzten Jahre. Seit 2011 wurden knapp 5.000 Lehrkräfte eingestellt. Alleine in den letzten drei Jahren wurden jährlich über 700 Lehrkräfte eingestellt. Im Jahr 2019/2020 entsprach dies fast 7 Prozent des gesamten Lehrkörpers, bezogen auf Vollzeiteinheiten (VZE). Diese Zahlen offenbaren einen grundlegenden Generationenwechsel in der Lehrerschaft, der unter anderem mit den Planungen von Studierenden- und Absolventenzahlen an den Hochschulen unseres Landes gewissenhaft und langfristig vorbereitet wurde. Gemessen an der Bedarfslage im gesamten Bundesgebiet kann man hier von einem großen Erfolg sprechen. In den Jahren vor 2011 wurden jährlich nur knapp über 100 Lehrkräfte eingestellt, im Jahr 2020 waren es mehr als achtmal so viele. Abbildung 1 zeigt die Einstellungen im Zeitverlauf.

Abbildung 1: Übersicht unbefristete Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst in M-V



Quelle: Dokumentation "Einstellung von Lehrkräften" der KMK; 2020 noch nicht veröffentlichte Meldung

Die mit dem Schülerzahlrückgang verbundene Personalpolitik insbesondere der Nullerjahre hat nachhaltige Spuren in der Personalstruktur des Lehrkörpers hinterlassen. Vor 10 Jahren waren beispielweise die Altersgruppen unter 40 Jahren nur sehr gering besetzt und machten keine 9 Prozent der Lehrerschaft aus. Auch diesem Fakt konnte in den letzten Jahren durch die hohe Zahl an Neueinstellungen erfolgreich entgegengewirkt werden. Im Schuljahr 2019/2020 waren rund 25 Prozent der Lehrkräfte unter 40 Jahre alt (siehe hierzu Abschnitt 3.1 und Abschnitt 4.1).

Diese hohe Anzahl von Neueinstellungen war allerdings auch mit einer nicht unwesentlichen Zahl an Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern verbunden. Auch in den kommenden Jahren wird man auf

---

Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger an unseren Schulen nicht verzichten können. Entscheidend ist daher eine gute Qualifizierung der entsprechenden Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger. Mit Einführung einer Grundlegenden pädagogischen Qualifizierung (GPQ) und der daran anschließenden Modularisierten Qualifizierungsreihe (MQR), sowie dem Kompaktkurs wurden hier wichtige Schritte getan. In der nun anstehenden Novelle des Lehrerbildungsgesetzes sind weiterreichende Maßnahmen zur Verbesserung der Seiteneinsteigerqualifizierung, wie z.B. der berufsbegleitende Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte im Seiteneinstieg, vorgesehen.

In den letzten zehn Jahren hat die Landesregierung insgesamt große Anstrengungen unternommen und breitgefächerte Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs und der Erhöhung der Einstellungen auf den Weg gebracht. Einige ausgewählte werden nachfolgend dargestellt.

Zunächst ist der (vorzeitige) Ausstieg aus dem Lehrpersonalkonzept (LPK) zu nennen. Dieser manifestiert einen Paradigmenwechsel – weg von der Überhangssituation – hin zur Bedarfssituation. Damit verbunden war u.a. das Ende der verpflichtenden Teilzeit, welche in der Überhangssituation Entlassungen in erheblichen Größenordnungen verhindern sollte.

Ein großer Schritt war nachfolgend das 50 Mio. Euro Paket, dessen Wirkungen sich im Wesentlichen ab dem Schuljahr 2014/2015 entfalteten. Seit dem Schuljahr 2014/2015 werden Lehrerinnen und Lehrer in M-V verbeamtet. Dies war und ist ein nicht unwesentlicher Fakt im bundesweiten Wettbewerb um junge Lehrerinnen und Lehrer. Außerdem ermöglicht es die Übernahme verbeamteter Lehrerinnen und Lehrer aus anderen Ländern. Referendarinnen und Referendare wurden bereits ab dem 1. August 2013 in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen. Ebenfalls seit dem Schuljahr 2014/2015 bekommen Lehrerinnen und Lehrer an Regionalen Schulen und Gesamtschulen dasselbe Gehalt wie Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer. Anstatt mit der Entgeltgruppe 11 TV-L werden sie mit der Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe E13 bzw. A 13 vergütet. Dies ist nach wie vor ein Standortvorteil, denn nicht jedes Bundesland leistet sich eine Eingruppierung der Lehrkräfte der Sekundarstufe I auf diesem Niveau. Mit der Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Schuljahr 2014/2015 macht das Land den Beschäftigten an Schulen freiwillige Angebote. Die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zeigen Lehrkräften an Schulen Wege auf, wie sie mit täglichen Belastungen im Schulalltag besser umgehen können. Schwerpunkte der Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement, der technische, medizinische und soziale Arbeitsschutz sowie die Betriebliche Gesundheitsförderung.

Um die positiven Entwicklungen im Land auch nach außen tragen zu können, wurde 2014 die Lehrerwerbekampagne ins Leben gerufen. Die Werbekampagne sollte einen deutlichen Imagewandel herbeiführen, was angesichts der bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen im Bereich der Lehrkräftegewinnung zwingend nötig war. Im Rahmen der Lehrerwerbekampagne macht das Bildungsministerium regelmäßig Außenwerbung, schaltet Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen, veranstaltet Schulmessen und die Lehrerlandpartie. Das Herzstück der Kampagne ist das Karriereportal für den Schuldienst [www.Lehrer-in-MV.de](http://www.Lehrer-in-MV.de).

---

Das 200 Mio. Euro Paket, welches mit dem Haushalt 2020/2021 beschlossen wurde, ist ein weiterer großer Schritt für die Bildungspolitik im Land und wird sich auf die Arbeitsbedingungen und die Einstellung von Lehrkräften auswirken.

Ein zentraler Punkt dabei ist die Anhebung der Besoldung von Grundschullehrkräften. Ab dem 1. August 2020 werden diese mit A13/E13 vergütet und damit so wie die Lehrerinnen und Lehrer in anderen Schularten. Im Landeshaushalt sind dafür jährlich knapp 20 Millionen Euro vorgesehen. Im Bundesvergleich ist dies ein Standortvorteil. In vielen Ländern sind die Grundschullehrkräfte derzeit in die E11/A12 eingruppiert.

Zudem sind in dem Paket weitere Entlastungen für erfahrene Lehrkräfte enthalten. Neben den bereits länger bestehenden zwei Anrechnungsstunden für Lehrkräfte ab dem vollendeten 60. Lebensjahr, wurden im Schuljahr 2014/2015 eine Anrechnungsstunde bereits für Lehrkräfte ab dem vollendeten 57. Lebensjahr eingeführt. Mit dem 200 Mio. Euro Schulpaket wurden zum 1. August 2021 weitere zwei Anrechnungsstunden für Lehrkräfte ab dem vollendeten 63. Lebensjahr eingeführt. Die erfahrenen Lehrkräfte tragen zu einem erheblichen Maße zur Absicherung des Unterrichts bei.

Das Land hat ein Qualifizierungsprogramm für Lehrkräfte aus dem Ausland aufgelegt. Das Pilotprojekt richtet sich insbesondere an ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer aus Polen mit guten Deutschkenntnissen. Mit diesem Programm wird ein weiterer zusätzlicher Weg bei der Lehrgewinnung gegangen und kann gerade in den Regionen, die an Polen grenzen, ein großer Gewinn für die Schulen sein.

Ein weiterer Schwerpunkt des 200 Mio. Euro Pakets ist die Lehrerbildung an den Hochschulen des Landes. Zum Wintersemester 2020/2021 wurde das Lehramt Grundschule an der Universität Greifswald eingeführt. Dabei wurde bei der Entwicklung des Studiengangs ein besonderer Wert auf den Praxisanteil gelegt. Gleichzeitig wurden die Kapazitäten im Lehramt Grundschule an der Universität Rostock deutlich erhöht, langfristig können somit jährlich über 200 angehende Grundschullehrkräfte, mehr als doppelt so viele wie vorher, ausgebildet werden. Mit dieser Maßnahme sollen angehende Lehrerinnen und Lehrer frühzeitig für die anschließende Berufswahl in Mecklenburg-Vorpommern begeistert werden, damit jene, die wir ausbilden, auch im Lande verbleiben. Die Berufspädagogik wurde gestärkt, indem an den Hochschulen Stellen entfristet und zusätzliche Stellen zur Verfügung gestellt wurden. An der Universität Greifswald wurde das Lehramt Physik für Gymnasien eingeführt, so dass es diesen Studiengang zukünftig an beiden Universitäten gibt. Ferner wurden andere Bereiche, wie zum Beispiel: die Medienpädagogik, der Masterstudiengang Inklusionspädagogik, das Modul Schulsozialarbeit, langfristig gestärkt.

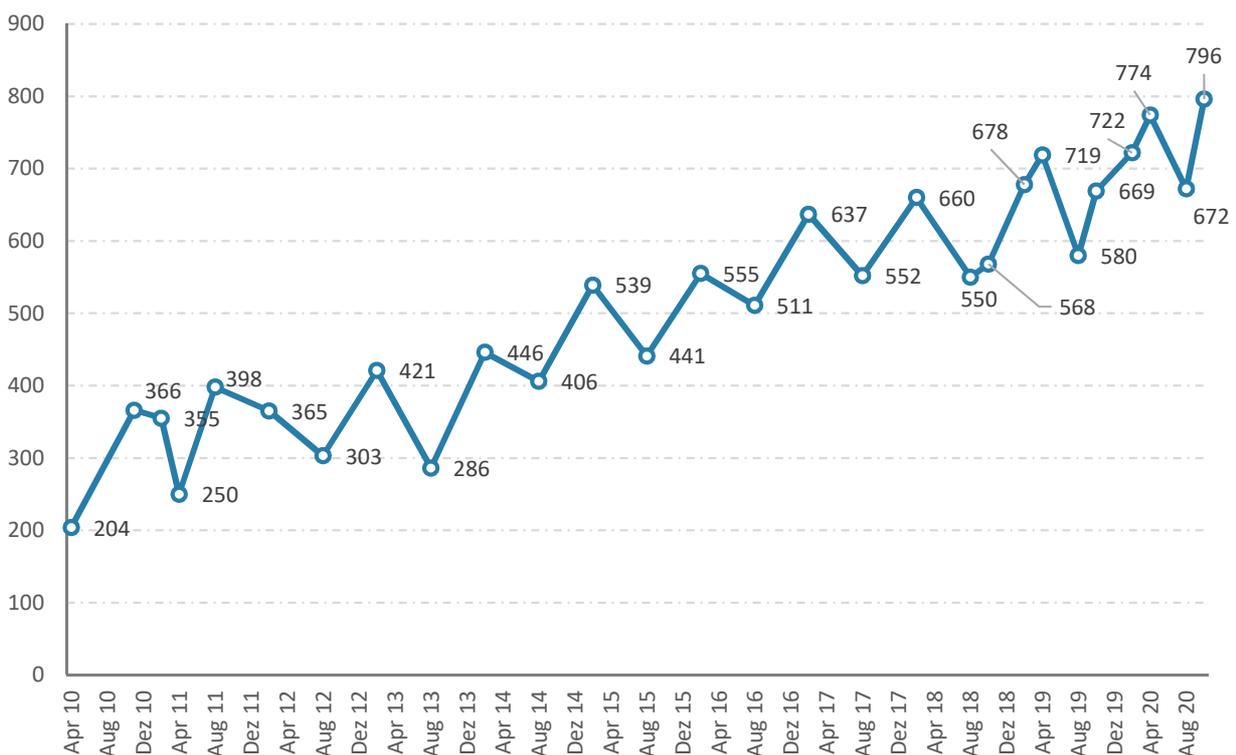
Darüber hinaus haben das Land und die Hochschulen in dieser Legislatur verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung und Effektivierung des Lehramtsstudiums ergriffen, wie z.B. Verbesserung des Berufsfeldbezugs, der Eignungsabklärung oder Verringerung der Prüfungslast.

Neben den Maßnahmen, welche die Tätigkeiten der Lehrkräfte oder Studierenden betreffen wurde auch im Kontext der zweiten Phase der Lehrerbildung, dem Referendariat, viel bewegt. Beispielhaft seien hier die Berufung ins Beamtenverhältnis auf Widerruf und damit einhergehend ein höheres Entgelt und die Erhöhung der Einstellungstermine zunächst auf zwei und inzwischen auf vier Termine im Jahr genannt. Neben den Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität und der zeitlichen Passung, wurden auch die zur Verfügung stehenden Stellen deutlich erhöht und damit auch die Anzahl der Referendarinnen und Referendare im

System. Im Oktober 2020 befanden sich knapp 800 Referendare im System. So viele wie nie zuvor. Abbildung 2 zeigt die Anzahl der Referendarinnen und Referendare im System im Zeitverlauf. Von 2010 bis heute hat sich die Anzahl fast vervierfacht. So waren es im April 2010 noch rund 200 Referendarinnen und Referendare.

Im Februar 2021 wurde ein weiterer Schritt getan und der Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben für die (angehenden) Lehrkräfte deutlich vereinfacht. Nach langen Verhandlungen mit dem Lehrerhauptpersonalrat wurden Möglichkeiten geschaffen, Referendarinnen und Referendare einfacher in den Schuldienst zu übernehmen. Bei Bedarf können sie ohne gesondertes Ausschreibungsverfahren an der Schule weiterbeschäftigt werden, an der sie ihr Referendariat absolviert haben. Damit kann ein häufig genannter Wunsch von Schulen sowie Referendarinnen und Referendare umgesetzt werden. Die Schulen könnten so zielgerichtet ihren Bedarf decken und Referendarinnen und Referendare, welche an dieser Schule ausgebildet wurden, einfach übernehmen. Das steigert auch die Attraktivität der Referendarausbildung für die Schulen. Mit diesem vereinfachten und unkomplizierten Verfahren soll auch verhindert werden, dass Lehrkräfte, die ihren Vorbereitungsdienst in Mecklenburg-Vorpommern absolviert haben, nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in andere Bundesländer abwandern.

Abbildung 2: Anzahl der Referendarinnen und Referendare im System der öffentlichen Schulen



---

## 1.2 Zusammenfassung

### Öffentliche allgemein bildende Schulen

Für den Gesamtbedarf an allen öffentlichen allgemein bildenden Schulen ist ein temporärer Anstieg bis 2025 und danach ein Absinken deutlich erkennbar. Im Schuljahr 2029/2030 liegt der Gesamtbedarf voraussichtlich ca. auf dem Niveau von 2021/2022. Bis zum Ende des Betrachtungszeitraums sinkt der Gesamtbedarf anschließend deutlich ab. Der rechnerische Einstellungsbedarf insgesamt bewegt sich in den nächsten Jahren mit einer Größenordnung von jährlich 600 bis 700 Vollzeit-Lehrkräften auf dem Niveau der letzten Jahre. Ab Mitte des Jahrzehnts setzt dann ein kontinuierlicher Rückgang des Einstellungsbedarfs bis zum Ende des Betrachtungszeitraums ein.

Für die einzelnen Schularten sieht das Bild nicht ganz einheitlich aus. Für das Lehramt Regionale Schulen und das gymnasiale Lehramt zeigt sich mit leicht unterschiedlichen Ausprägungen der oben beschriebene Gesamttrend. An Regionalen Schulen z.B. liegt das Niveau der rechnerischen jährlichen Einstellung zunächst relativ konstant zwischen 240 und 250 Vollzeiteinheiten. Anschließend sinkt es auf rund 50 Vollzeiteinheiten zum Ende des Prognosezeitraums ab.

Für Grundschulen hingegen ist der Einstellungsbedarf bis Mitte der 2020er ebenfalls konstant und liegt bei rund 150 VZE. Im Gegensatz zu den anderen Schularten setzt allerdings kein andauernder Rückgang ein. Die jährlichen Einstellungsbedarfe sinken zwar auch ab, pendeln sich aber auf einen relativ konstanten Bedarf von 120 VZE ein.

Die Fachbedarfe an Regionalen Schulen und Gymnasien folgen dem bereits beschriebenen Trend. Während sich für den Zeitraum von 2021 bis 2029 für viele Fächer durchschnittliche jährliche Bedarfe von um die 20 Personen zeigen, liegt für den Zeitraum 2030 bis 2035 kaum noch ein Fach im zweistelligen Bereich. Höhere Einstellungsbedarfe bestehen naturgemäß bei den „Hauptfächern“ Mathematik, Deutsch und Englisch als erste Fremdsprache, die einen hohen Stundenanteil in der Stundentafel aufweisen.

Der Rückgang des Gesamtbedarfs und insbesondere des rechnerischen Einstellungsbedarfes darf nicht dazu führen, dass die Zahl der Einstellungen langfristig wieder auf ein Mindestmaß gesenkt wird, wie es im Lehrerpersonalkonzept der Fall war. Die Schülerzahlen werden ab Mitte/Ende 2030 wieder steigen. Eine genaue Prognose ab wann und vor allem auf welches Niveau, ist derzeit aber verlässlich nicht möglich. Ferner haben die geringen Einstellungen im Rahmen des Lehrerpersonalkonzepts zu einer unausgeglichene Personalstruktur geführt. So sind die Jahrgänge im Alter zwischen 40 und 50 Jahren derzeit nur sehr gering besetzt, was einen nicht unwesentlichen Teil der Herausforderung der letzten Jahre ausmacht. Würden die Einstellungen nun wieder in diesem Maße reduziert, ergäben sich in wenigen Jahren dieselben Herausforderungen, denen wir gegenwärtig gegenüberstehen.

Die Einstellungszahlen sollten daher mit Blick in die weitere Zukunft auf einem gewissen Niveau gehalten werden und die entstehenden Kapazitäten für die inhaltliche Fort- und Weiterentwicklung von Schule genutzt werden, ebenso wie für die Weiterbildung der Lehrkräfte.

---

## **Öffentliche berufliche Schulen**

Die rechnerischen jährlichen Einstellungsbedarfe zeigen im Berechnungszeitraum einen schwankenden Verlauf. Sie liegen zwischen 60 und 100 Vollzeitlehrkräften. Bis Mitte des Jahrzehnts zeigt sich ein leichter Anstieg von rund 80 auf knapp über 100 VZE. Ab ca. 2027/2028 gehen die Einstellungsbedarfe leicht zurück und pendeln sich auf einem Niveau um 70 VZE ein.

Für die einzelnen Fächer liegen die jährlichen Einstellungsbedarfe im einstelligen Bereich. Bei den allgemein bildenden Fächern zeigen sich etwas höhere Bedarfe für Sozialkunde, Deutsch, Sport und Englisch. Für die beruflichen Fachrichtungen haben die Bereiche Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Pflege, Sozialwesen die höchsten Einstellungsbedarfe.

## **Schulen in freier Trägerschaft**

Die freien Schulen weisen insgesamt eine günstigere Altersstruktur auf als die öffentlichen Schulen, insbesondere weil die Auswirkungen des Lehrpersonalkonzepts hier nicht zum Tragen kommen und der Anteil der älteren Lehrkräfte derzeit deutlich geringer ist. Die rechnerischen Einstellungsbedarfe der allgemein bildenden Schulen in freier Trägerschaft schwanken zwischen 20 und 35 und steigen zum Ende des Betrachtungszeitraums anders als an den öffentlichen Schulen an. Für die beruflichen Schulen in freier Trägerschaft liegen die rechnerischen jährlichen Einstellungsbedarfe zwischen 5 und knapp 20 Lehrkräften und steigen ebenfalls zum Ende des Betrachtungszeitraums leicht an.

---

## **2 Annahmen**

### **2.1 Annahmen der Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf nach Schularten**

#### **2.1.1 Personalbestand**

Grundlage des Lehrkräfte-Ist-Bestands an öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern sind die Personaldaten des Schul-, Informations- und Planungssystem Mecklenburg-Vorpommern des Schuljahres 2019/2020.

Unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte wurde der Personalbestand bis zum Schuljahr 2035/2036 fortgeschrieben:

- jährliche Abgänge älterer Lehrkräfte als Pauschale von 24 % der Alterskohorte Regelaltersgrenze - 5Jahre,
- Zusatzfluktuation von 1,0 % jährlich über den gesamten Personalbestand und über alle Schularten,
- Teilzeitquote von 91,0 % bis 97,0 % für die einzelnen Schularten (Durchschnitt der Schuljahre 2014/2015 bis 2019/2020), für den Bereich der beruflichen Schulen 94 %

#### **2.1.2 Personalbedarf**

Dem Personalbestand gegenübergestellt wurde der rechnerische Bedarf an Lehrkräften. Dieser wiederum basiert auf dem Stellenbedarf gemäß Haushaltsanmeldung für den Doppelhaushalt 2020/2021. Die Fortschreibung der Stellenbedarfe bis 2035 erfolgte unter Berücksichtigung der Modellrechnung zur Schülerzahlentwicklung für Mecklenburg-Vorpommern bis 2035. Grundlage für die Modellrechnung zur Schülerzahlentwicklung waren die Entwurfsdaten der 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040.

#### **2.1.3 Einstellungsbedarfe**

Aus der Differenz zwischen dem ermittelten rechnerischen Personalbestand und dem rechnerischen Personalbedarf wurden die jährlichen Einstellungsbedarfe ermittelt. Diese sind in den nachfolgenden Abschnitten insgesamt und nach Schulart für den Berechnungszeitraum dargestellt. Es handelt sich hierbei um Vollzeiteneinheiten. Die Einstellungsbedarfe werden in Form bedarfsdeckender Einstellungen zum entsprechenden Schuljahr dargestellt. Die bedarfsdeckenden Einstellungen eines Jahres wurden in den folgenden Jahren bei der Berechnung der Zusatzfluktuation berücksichtigt.

#### **2.1.4 Sonderfall Förderschule**

Der Bedarf an Lehrkräften mit dem Lehramt Sonderpädagogik verbleibt auf dem Niveau des Schuljahres 2019/2020. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler an den Förderschulen wird weiter rückläufig sein, da in den Förderschwerpunkten Lernen, Sprache und emotionale und soziale Entwicklung eine zunehmende Beschulung an den anderen allgemein bildenden Schulen insbesondere den Grund- und Regionalen Schulen erfolgen wird. Für den Zeitraum der Modellrechnung wird die Schüler-Lehrer-Relation des Schuljahres 2019/2020 für den Bedarf an den Förderschulen konstant fortgeschrieben, da ausgebildete

---

Förderschullehrkräfte im Unterricht der Grundschulen, Regionalen und Gesamtschulen gebraucht werden (rechnerischer Stellenbedarf). Zusätzliche Einstellungsbedarfe aufgrund der Umsetzung des Inklusionsprozesses konnten noch nicht berücksichtigt werden. Mit Inkrafttreten des neuen Schulgesetzes wurde zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Teilhabe von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Zeitschiene für die Implementierung inklusiver Maßnahmen gestreckt.

## **2.2 Grundlagen und Annahmen der Modellrechnung zum Fachbedarf ABS**

Das zentrale Problem der Modellrechnung zum Fachbedarf ist, dass die meisten Lehrkräfte die Lehrbefähigung für zwei oder mehr Fächer besitzen, wobei eine Vielzahl von Fachkombinationen mit Lehrbefähigung möglich ist. Die rund 3.400 Lehrkräfte in den Regionalschulbildungsgängen weisen beispielsweise ca. 500 unterschiedliche Fachkombinationen und die rund 2.600 Lehrkräfte in den gymnasialen Bildungsgängen weisen ca. 450 unterschiedliche Fachkombinationen auf. Hinzu kommen Lehrkräfte ohne Lehrbefähigung, die in den verschiedensten Fächern zur Unterrichtsversorgung beitragen. Für die vorliegende Modellrechnung wurden nicht nur die Fächer der Lehrbefähigung, sondern alle Fächer, für die eine fachliche Vorbildung vorliegt, berücksichtigt.

Während es, wie in Abschnitt 1 geschehen, verhältnismäßig zuverlässig zu ermitteln ist, wie lange eine Lehrkraft mit welchem Vertragsumfang im System bleibt, gestaltet sich dies unter Berücksichtigung der Fachlichkeiten weitaus komplexer.

Für die Bestimmung der möglichen Ist-Stunden ist daher eine Annahme über den Einsatz der Lehrkräfte in den einzelnen Fächern zu treffen. Zudem ist zur Bestimmung des fachbezogenen Einstellungsbedarfs eine Annahme erforderlich, mit welchem Stundenumfang die Lehrkraft im Fach auch in Zukunft eingesetzt wird.

Die genaueren Annahmen werden in den folgenden Abschnitten erläutert.

### **2.2.1 Soll-Stunden je Fach**

Anhand der Schülerzahlprognose und den daraus resultierenden Bedarfen sowie den Fachstunden aus dem Schul-, Informations- und Planungssystem (SIP) für das Schuljahr 2019/2020 wird das Stundensoll je Fach im Rahmen einer Modellrechnung ermittelt. Dabei wird die Fachverteilung über den Betrachtungszeitraum als konstant angenommen.

### **2.2.2 Ist-Stunden je Fach**

Die Ist-Stunden wurden auf der Personalbasis (Fachkombinationen, Vertragslage, Anrechnungsstunden etc.) vom 12.10.2019 errechnet. Berücksichtigt wurden dabei bekannte Ausscheidegründe wie das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverträge und das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Eintritt in eine ungeminderte Regelaltersrente. Weiterhin berücksichtigt wurden bekannte Abwesenheiten am 01.08. des Schuljahres z.B. durch EU-Rente gemäß § 43 des 6. Sozialgesetzbuch (SGB VI), Elternzeit gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Sonderurlaub gemäß § 28 des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TVL) bzw. § 68 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit der Sonderurlaubsverordnung. Altersanrechnungstunden der Bestandslehrkräfte wurden jahresgenau gemäß

---

Lehrerarbeitszeitlandesverordnung berücksichtigt. Alle weiteren Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden wurden auf Basis des Schuljahres 2019/2020 personengenau fortgeschrieben. Die Vertragsstunden der Lehrkräfte aus dem Schuljahr 2019/2020 wurden für den Berechnungszeitraum konstant fortgeschrieben.

Wurden in der Modellrechnung von 2015 noch die Stundenverhältnisse aus der Kontingentsstundentafel zur Ermittlung der Ist-Stunden je Fach genutzt, zeigt die Analyse des Facheinsatzes der Lehrkräfte über die zurückliegenden 5 Jahre, dass die tatsächlichen Einsatzverhältnisse davon abweichen. Für eine Lehrkraft mit den Fachlichkeiten Mathematik und Physik ergäbe die Kontingentsstundentafel für Regionale Schulen ein Stundenverhältnis von 22 : 6. In der vorliegenden Modellrechnung wurden die Stundenverhältnisse der Fächer, die sich aus dem im SIP M-V für 2019/2020 abgebildeten Einsatz der Lehrkräfte ergeben, als Faktor zur Gewichtung des Facheinsatzes der Lehrkräfte in den einzelnen Fächern genutzt. Mit der Entscheidung, die Ist-Stundenverhältnisse zu berücksichtigen, wird das Ziel verfolgt, die Fachbedarfsberechnung näher an die schulische Einsatzplanung anzugleichen. Danach werden Lehrkräfte für die Regionale Schule beispielsweise im Mittel mit 12,5 Stunden für Mathematik und 5,7 Stunden für Physik geplant. Für eine Lehrkraft mit den Fachlichkeiten Mathematik und Physik und einer Unterrichtsverpflichtung von 25 Stunden ergibt sich z.B. ein Einsatz von  $12,5/(12,5+5,7)*25= 17,2$  Stunden in Mathematik und  $5,7/(12,5+5,7)*25 = 7,8$  Stunden in Physik. Für eine Lehrkraft mit den Fachlichkeiten Englisch (13,4) und Deutsch (10,2) und einer Unterrichtsverpflichtung von 25 Stunden ergibt sich z.B. eine Verteilung von je  $13,4/(13,4+10,2)*25= 14,2$  Stunden in Englisch und  $10,2/(10,2+13,4)*25=10,8$  Stunden in Deutsch.

Zukünftige Neueinstellungen konnten bei der Berechnung der Ist-Stunden nicht berücksichtigt werden, da weder deren Fachkombinationen bekannt sind noch plausible Annahmen darüber möglich sind.

### **2.2.3 Fachbedarfe**

Die Fachbedarfe in Stunden wurden als Differenz der Soll-Stunden und der Ist-Stunden berechnet. Es wurden keine Neueinstellungen berücksichtigt. Die Einstellungsbedarfe wurden als kumulative Werte berechnet.

Um die Fachbedarfe in Personen zu bestimmen, ist wiederum eine Annahme über den Einsatz erforderlich. In der Modellrechnung wurden diese entsprechend aus dem Quotienten der Fachbedarfe und der ermittelten Fachstunden, welche sich für die Bestandslehrkräfte ergeben, errechnet. Die so ermittelten Lehrkräftezahlen geben an, wie viele Lehrkräfte benötigt werden unter der Annahme, dass die neu eingestellten Lehrkräfte dieses Fach im selben Umfang unterrichten wie der Durchschnitt der Bestandslehrkräfte mit der entsprechenden Qualifikation.

Auf eine Fachbedarfsanalyse im Bereich der Grund- und Förderschulen wurde verzichtet. Das Studium zum Grundschullehramt fokussiert auf die Fächer Deutsch und Mathematik und richtet im Übrigen die Ausbildung auf die Vermittlung von didaktischen und methodischen Fähigkeiten, die Schülerinnen und Schüler fachübergreifend befähigen, selbstständig zu denken, zu lernen, zu handeln und zu arbeiten sowie soziale Kompetenzen zu entwickeln. Für den Bereich der Sonderpädagogik wird die für die Pädagogen entscheidende Qualifikation in einer auf gehandicapte Schülerinnen und Schüler ausgerichteten Vermittlung pädagogischer, methodischer und didaktischer Handlungskompetenzen gesehen.

---

## 2.3 Annahmen Fachbedarfsprognose BLS

Die Modellrechnung zur Entwicklung der Fachbedarfe wurde gegenüber der letzten Modellrechnung von 2015 an die Methodik der öffentlichen allgemein bildenden Schulen angepasst. Nachfolgende Annahmen haben Eingang in die Modellrechnung gefunden:

- fachgerechter Einsatz der Lehrkräfte auf der Basis der aktuell gültigen Rahmenpläne entsprechend ihrer Lehrbefähigung/Qualifikation in Kombination mit dem von den Schulen an das Statistische Amt gemeldeten Facheinsatz
- Stundenverhältnisse, die sich aus den Fachbedarfen auf der Basis der Rahmenstundentafeln und der berechneten Grundbedarfe des Schuljahres 2019/2020 ohne Veränderung der Rahmenstundentafeln im Berechnungszeitraum ergeben haben
- konstante Fortschreibung des Bedarfes für das Berufsvorbereitungsjahr für Ausländerinnen und Ausländer (BVJA)
- bekannte Ausscheidegründe: Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Erreichen der Altersgrenze für den Eintritt in eine Regelaltersrente
- Abwesenheiten am 01.08. des Schuljahres; z.B. Erwerbsunfähigkeitsrente gem. § 43 SGB VI, Elternzeit gem. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Sonderurlaub gem. § 28 TV-L bzw. §68 Abs. (2) des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit der Sonderurlaubsverordnung
- Fortschreiben der Vertragsstunden aus dem Schuljahr 2019/2020
- kumulierte Fachbedarfe ohne Neueinstellungen
- Fortschreiben der Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden aus dem Schuljahr 2019/2020 und jahresgenaue Berücksichtigung der Altersanrechnungsstunden

---

## 3 Ergebnisse für die öffentlichen allgemein bildenden Schulen

### 3.1 Vorbemerkungen zur Personalstruktur

Um die prognostizierten Entwicklungen in den nächsten Jahren besser einordnen zu können, ist ein Blick in die bestehende Personalstruktur und deren Entwicklung über die Zeit hilfreich.

Abbildung 3 zeigt die Altersverteilung der Lehrkräfte im Schuljahr 2019/2020 im Vergleich zum Schuljahr 2009/2010.

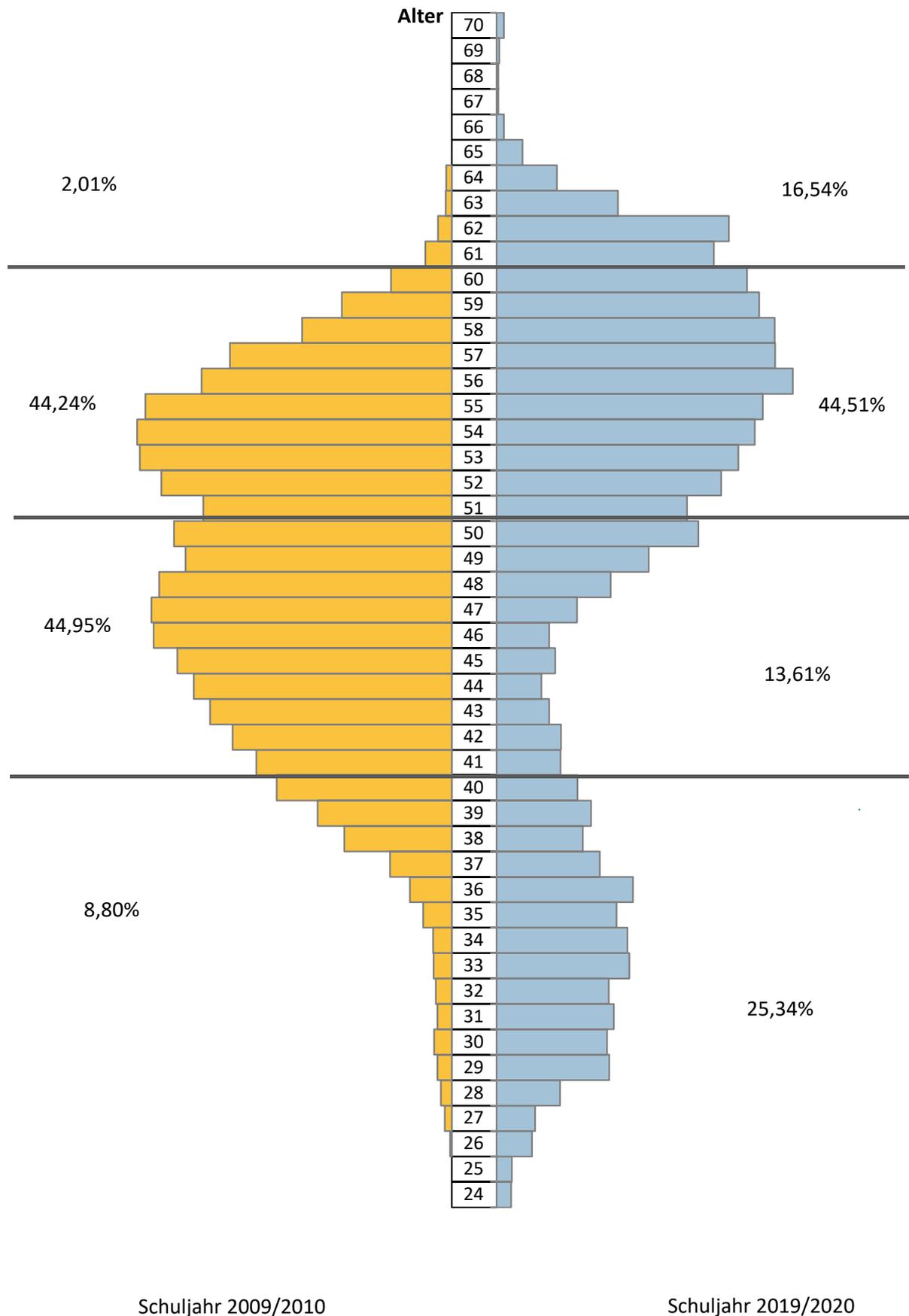
Die Veränderungen sind deutlich sichtbar und betreffen nicht nur die älteren Jahrgänge. Es zeigen sich auch die nach der Beendigung des Lehrpersonalkonzeptes erheblich gestiegenen Einstellungszahlen von überwiegend jüngeren Lehrkräften. Zudem wird deutlich, dass insbesondere infolge des LPK die mittleren Jahrgänge gering besetzt sind.

Der Anteil der 50 bis 60-jährigen ist insgesamt bei rund 45 Prozent konstant geblieben. Die innere Zusammensetzung hat sich aber deutlich geändert. Im Schuljahr 2009/2010 lag das Gewicht noch bei den Jahrgängen unter 56 Jahren. Dann nahm die Anzahl der Personen sichtbar ab, bedingt durch das frühzeitige Ausscheiden der Lehrkräfte durch die Maßnahmen des LPK. Im Schuljahr 2019/2020 hat sich dies gedreht. Das Gewicht liegt nun auf den älteren Jahrgängen über 55 Jahren. Die Anzahl der Personen im Alter von 50 bis 55 Jahren ist deutlich rückläufig. Hier zeigen sich die Auswirkung der geringen Einstellungszahlen seit Mitte/Ende der 1990er Jahre.

Der Anteil der über 60-jährigen Lehrkräfte ist um über 14 Prozentpunkte auf 16,54 Prozent gestiegen. In absoluten Zahlen erscheint dieser Anstieg noch deutlicher. Die Anzahl der Lehrkräfte im Alter von 60 Jahren und älter ist von knapp über 200 Lehrkräften auf über 1700 Lehrkräfte angewachsen. Auch dies ist zum Teil auf die demographisch stark besetzten Jahrgänge zurückzuführen. Insbesondere sind es aber gesetzliche Regelungen zur Regelaltersgrenze und das Auslaufen des Lehrpersonalkonzeptes. So haben die Lehrkräfte in der Vergangenheit in der überwiegenden Zahl bereits vor dem 60. Lebensjahr das System Schule verlassen. Die Hebung dieses Erwerbspotentials war wesentlich für die Unterrichtsversorgung in den vergangenen Jahren aber auch für die zukünftigen ist es nicht unbedeutend.

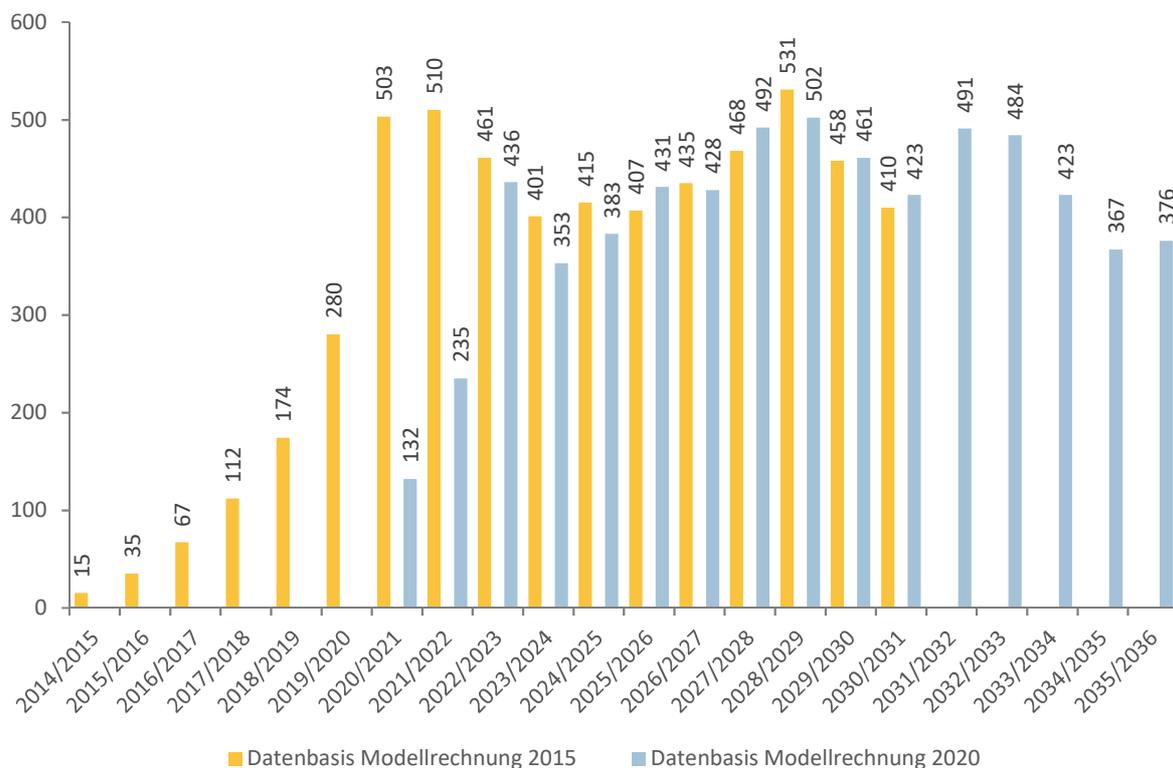
Der Anteil der Lehrkräfte der Altersgruppe 63+ ist gestiegen, auch wenn sich zeigt, dass ein signifikanter Anteil nicht bis zum Eintritt in die Regelaltersrente an den Schulen verbleibt. Wie sich dieser Anteil in den nächsten Jahren entwickelt, wird nicht allein durch die Anhebung der Regelaltersgrenze, sondern auch durch unterstützende Maßnahmen für ältere Lehrkräfte beeinflusst, mit denen versucht wird, sie zu bewegen zu einem späteren Zeitpunkt in die Rente/Ruhestand einzutreten.

Abbildung 3: Altersverteilung an den öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur



Im Berechnungszeitraum werden rund 60% der Bestandslehrkräfte die Regelaltersgrenze erreichen. Die Abbildung 4 stellt die rechnerische Anzahl der Lehrkräfte dar, die die Regelaltersgrenze im jeweiligen Schuljahr erreichen werden. Dargestellt sind die Ergebnisse der Datenbasis der Modellrechnung 2015 und für die vorliegende Modellrechnung. Der Vergleich insbesondere der Jahre 2020/2021 und 2021/2022 zeigt deutlich, dass ein erheblicher Teil der Lehrkräfte bereits ca. 2-3 Jahre vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze das Schulsystem verlässt. Langfristig ist davon auszugehen, dass in den nächsten zehn Jahren mit relativ konstanten Altersabgängen von durchschnittlich ca. 450 Lehrerinnen und Lehrern zu rechnen ist.

Abbildung 4: Anzahl der Lehrkräfte an den öffentlichen allgemein bildenden Schulen die in den Schuljahren die rechnerische Regelaltersgrenze erreichen



Der Vergleich der Altersstruktur zwischen den Schuljahren 2009/2010 und 2019/2020 zeigt in Abbildung 3 aber auch, dass deutlich mehr jüngere Lehrkräfte in den Schuldienst eingestellt werden konnten. Die Anzahl an Lehrkräften bis 40 Jahren ist von 894 auf 2.898 gestiegen. Damit ist auch der Anteil der Lehrkräfte in dieser Altersgruppe gestiegen. Betrug der Anteil der Lehrkräfte dieser Altersgruppe im Schuljahr 2009/2010 nur 8,8% konnte er zum Schuljahr 2019/2020 auf 25,3% erhöht werden. Gleichzeitig ist der Anteil der unter 50-jährigen gesunken (2009/10: ca. 54%, 2019/20: ca. 39%). Die Altersverteilung zeigt somit sehr deutlich, dass die Einstellungsbemühungen des Landes erfolgreich waren: Ohne deren Wirkung läge der Anteil der jüngeren Kohorten nicht bei 25,34 Prozent. Diese Analyse verdeutlicht die Anstrengungen der letzten Jahre, den Folgen des Lehrpersonalkonzeptes, das angesichts der demographisch bedingten Schülerzahlentwicklung zum sozialverträglichen Stellenabbau umgesetzt wurde, entgegenzuwirken.

---

## 3.2 Ergebnisse der Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf

Die Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des Gesamtbedarfs sowie den jährlichen Einstellungsbedarf für alle allgemein bildenden Schularten insgesamt.

Deutlich erkennbar ist der temporäre Anstieg des Gesamtbedarfs bis 2025 und ein Rückgang in der Zeit danach. Im Schuljahr 2029/2030 liegt der Gesamtbedarf voraussichtlich mit 10.365 Vollzeit-Lehrkräften (VollzeitEinheiten – VZE) ungefähr auf dem Niveau von 2021/2022. Bis zum Ende des Prognosezeitraums sinkt der Gesamtbedarf anschließend deutlich ab auf rund 9.650 VZE. Dies resultiert aus einer voraussichtlich rückläufigen Schülerzahl ab Mitte der 2020er Jahre.

Der **rechnerische Einstellungsbedarf insgesamt** bewegt sich in den nächsten Jahren mit einer Größenordnung von jährlich 600 bis 700 Vollzeit-Lehrkräften auf dem Niveau der letzten Jahre. Ab Mitte des Jahrzehnts setzt ein kontinuierlicher Rückgang des Einstellungsbedarfs ein. Während der Einstellungsbedarf zwischen 2026 und 2030 noch bei rund 500 VZE liegt, sinkt er bis 2035 rechnerisch auf unter 300 VZE.

Die Abbildungen 6 bis 10 zeigen jeweils den angenommen rechnerischen Gesamtbedarf und Einstellungsbedarf für die einzelnen Schularten bzw. Lehrämter. Die Bedarfe werden entsprechend der Schularten der Lehrämter abgebildet und zeigen unterschiedliche Verläufe.

Der Gesamtbedarf für das Lehramt an **Grundschulen** (Abbildung 7) ist in den nächsten fünf Jahren nahezu konstant bei rund 3.000 VZE und sinkt dann bis zum Ende des Jahrzehnts auf rund 2.600 VZE. Ähnlich sieht es auch für den rechnerischen jährlichen Einstellungsbedarf aus. Dieser liegt bis Mitte des Jahrzehnts bei rund 150 VZE und sinkt auf einen relativ konstanten Bedarf von 120 VZE.

Für die **Förderschulen** (Abbildung 8) gilt dabei zu beachten, dass die Aufhebung von einzelnen Förderschularten nicht gesondert modelliert wurde. Es ist zu unterstellen, dass der Lehrkräftebedarf dieser Schulart, nach der Aufhebung an anderer Stelle auftritt (hauptsächlich an der Regionalen Schule). Die Komplexität einer Modellierung des schrittweisen Auslaufens, verbunden mit der Überführung der Schüler und Bestandlehrkräfte in die anderen Schularten wurde daher an dieser Stelle als nicht zielführend angesehen. Vielmehr wurden die Bedarfe gesondert unter der Schulart Förderschule fortgeschrieben. Der rechnerische Gesamtbedarf für die Förderschule liegt relativ konstant zwischen 1.100 und 1.200 VZE. Der jährliche Einstellungsbedarf ist dabei rückläufig. In den ersten Jahren liegt er bei rund 70 VZE und sinkt danach kontinuierlich auf rund 40 VZE bis zum Ende des Prognosezeitraums.

Der berechnete Gesamtbedarf an den **Regionalen Schulen** (Abbildung 9) steigt bis zum Ende des Jahrzehnts von ca. 3.950 VZE leicht auf ca. 4.040 VZE an. Ab 2030 zeigt sich dann ein vergleichsweise starker Rückgang auf rund 3.650 VZE. Dieser spiegelt sich auch in rechnerischen jährlichen Einstellungsbedarfen wieder. Diese liegen bis zum Schuljahr 2026/2027 bei rund 250 VZE, danach setzt zunächst ein leichter Rückgang bis 2030/2031 ein. Zum Ende des Berechnungszeitraums fallen die

---

jährlichen Einstellungsbedarfe deutlich ab. Beträgt der rechnerische Einstellungsbedarf 2030/2031 noch über 170 VZE so fällt er auf unter 50 VZE im Schuljahr 2035/2036.

Für die **Gymnasien** (Abbildung 10) ist die Entwicklung grundsätzlich vergleichbar mit den Regionalen Schulen. Zunächst zeigt sich ein Anstieg des Gesamtbedarfes gefolgt von einem Rückgang. Allerdings ist der Anstieg stärker als an den Regionalen Schulen und der Rückgang etwas schwächer. Dies ist auf die längere Verweildauer der Schülerinnen und Schüler an den Gymnasien zurückzuführen. Im Schuljahr 2021/2022 beträgt der rechnerische Bedarf ca. 2.250 VZE dieser steigt bis Mitte des Jahrzehnts auf rund 2.400 VZE an und verbleibt auf diesem Niveau bis ca. 2032/2033 und sinkt dann ab. Die jährlichen rechnerischen Einstellungsbedarfe variieren bis 2025 zwischen 175 und 195 VZE. Zwischen 2025 und 2030 zeigt sich ein leichter Rückgang auf 130 VZE. Anschließend fällt der jährliche Einstellungsbedarf bis Ende des Prognosezeitraums auf knapp 70 VZE ab.

## Entwicklung Einstellungsbedarfe für öffentliche Schulen hier: allgemein bildende Schulen

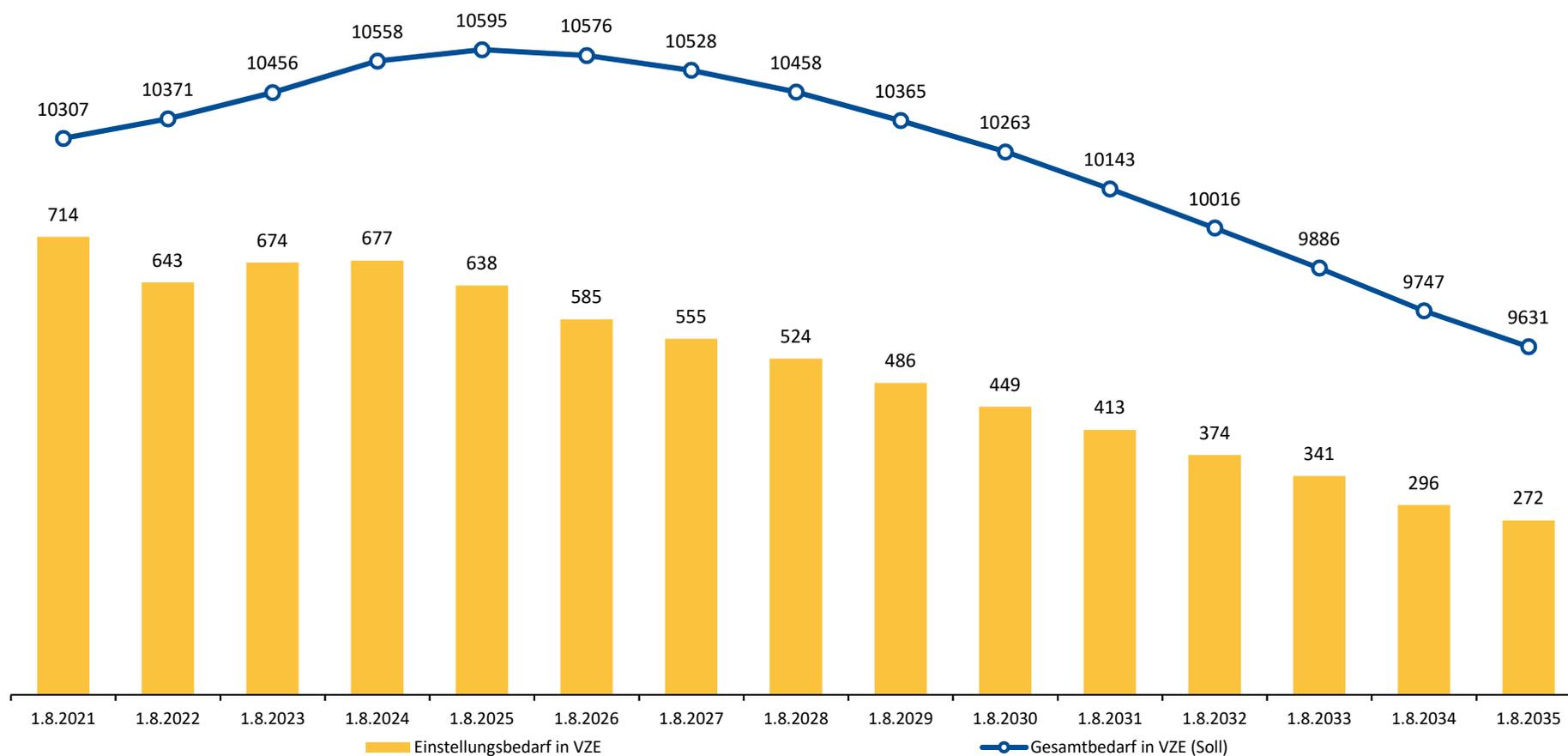
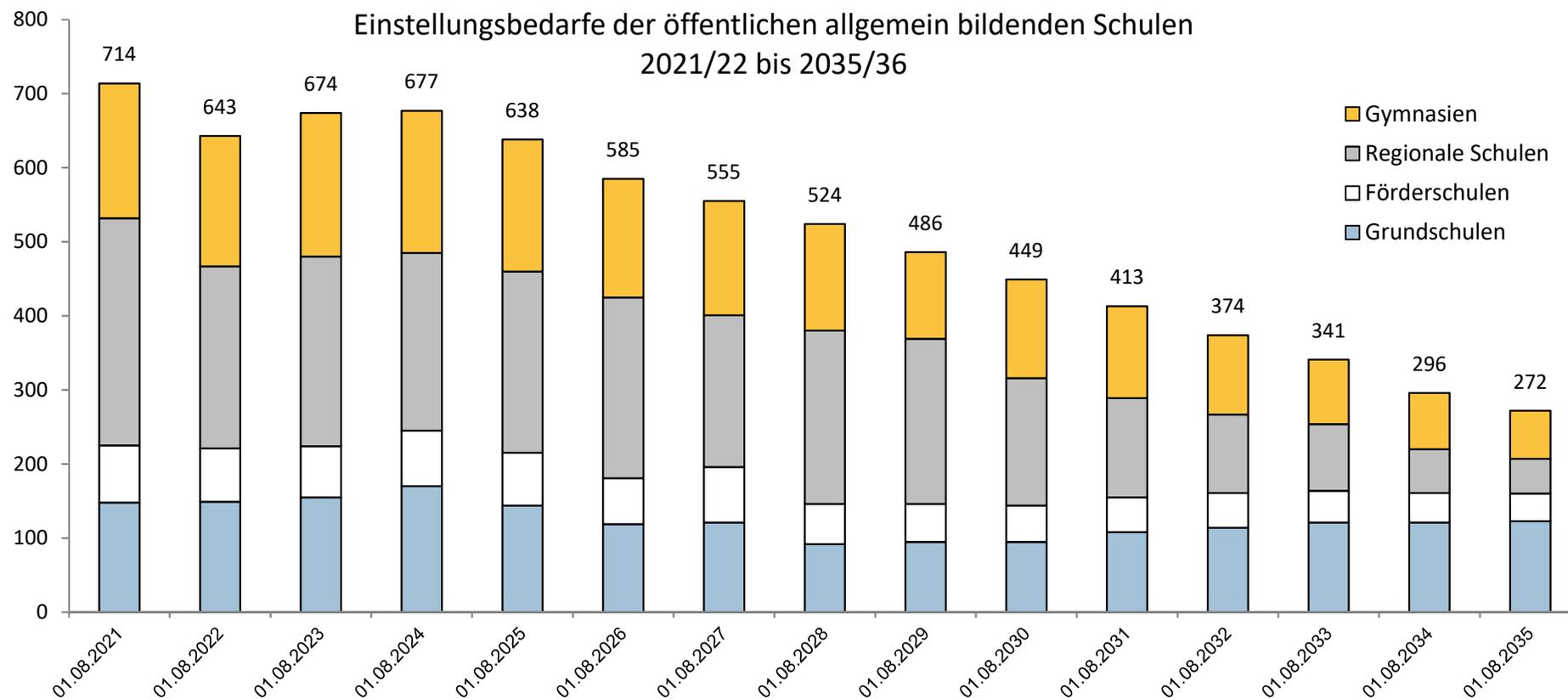


Abbildung 5: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften in den öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Abbildung 6: Bedarfsdeckende Einstellungen für öffentliche allgemein bildende Schulen in den Schuljahren 2021/22 bis 2035/36



| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | 2033 | 2034 | 2035 | Summe |                   |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------------------|
| 148  | 149  | 155  | 170  | 144  | 119  | 121  | 92   | 95   | 95   | 108  | 114  | 121  | 121  | 123  | 1875  | Grundschulen      |
| 77   | 72   | 69   | 75   | 71   | 62   | 75   | 54   | 51   | 49   | 47   | 47   | 43   | 40   | 37   | 869   | Förderschulen     |
| 307  | 246  | 256  | 240  | 245  | 244  | 205  | 234  | 223  | 172  | 134  | 106  | 90   | 59   | 47   | 2808  | Regionale Schulen |
| 182  | 176  | 194  | 192  | 178  | 160  | 154  | 144  | 117  | 133  | 124  | 107  | 87   | 76   | 65   | 2089  | Gymnasien         |
| 714  | 643  | 674  | 677  | 638  | 585  | 555  | 524  | 486  | 449  | 413  | 374  | 341  | 296  | 272  | 7641  | Summe öABS        |

## Entwicklung Einstellungsbedarfe für öffentliche Schulen hier: Grundschulen

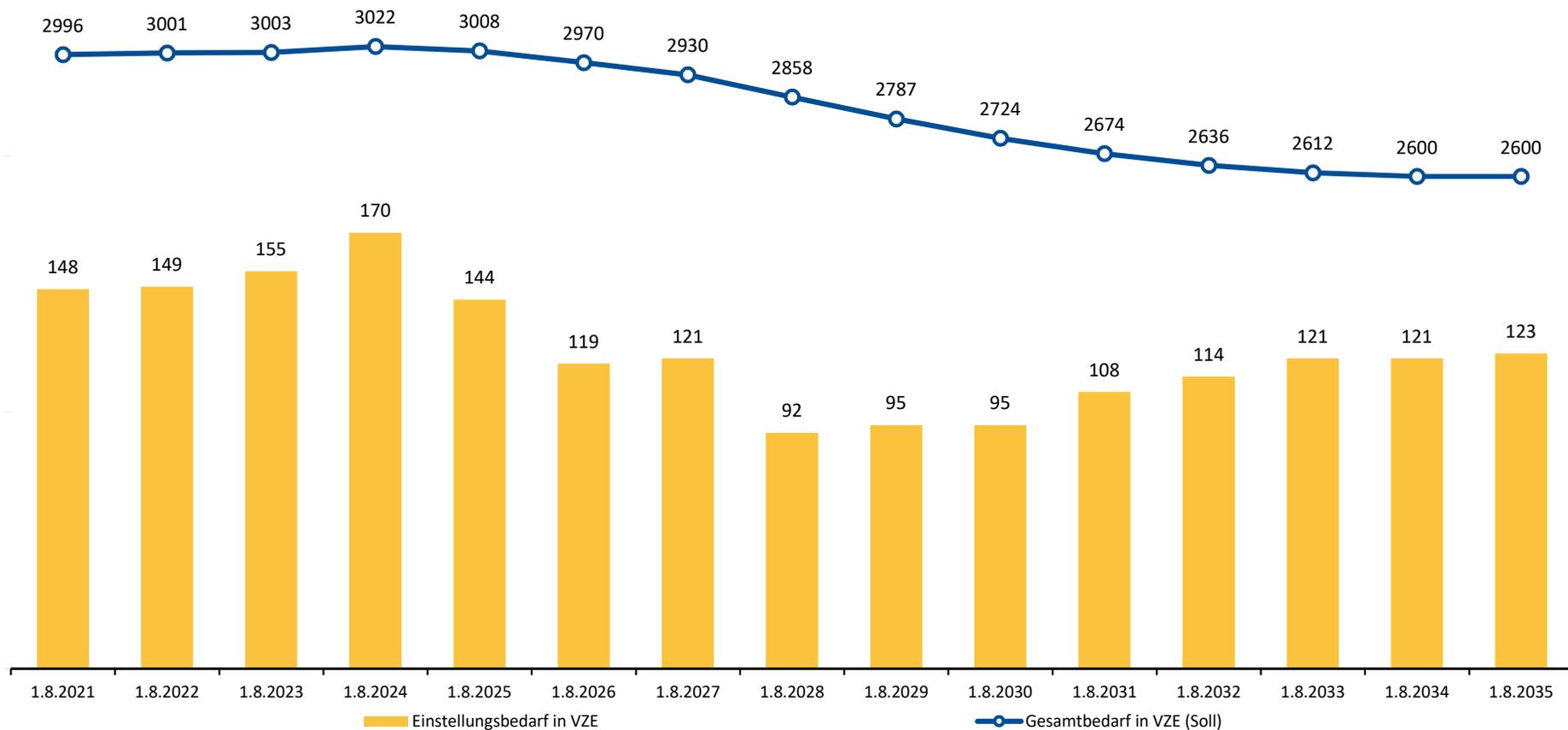


Abbildung 7: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften an öffentliche Grundschulen

## Entwicklung Einstellungsbedarfe für öffentliche Schulen hier: Förderschulen

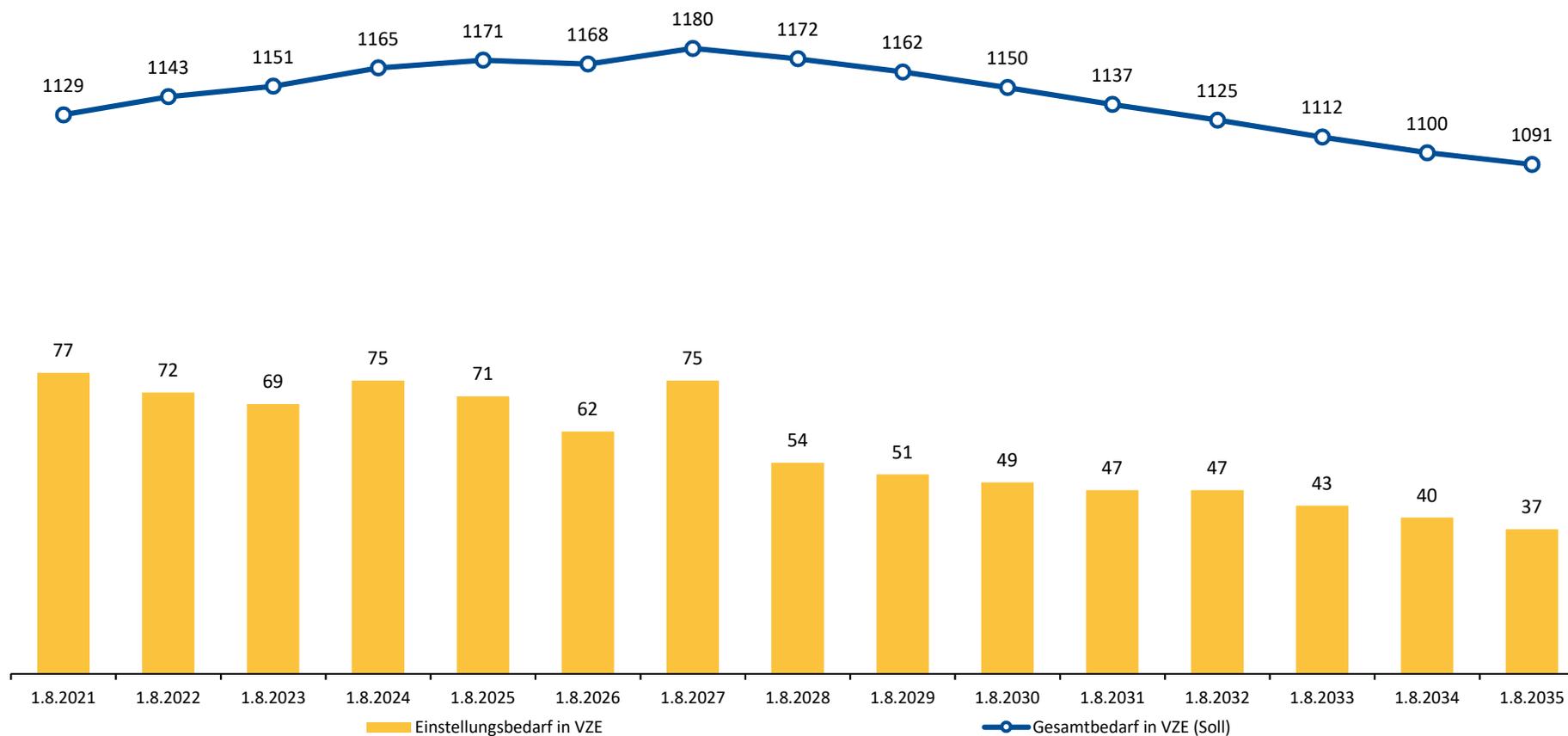


Abbildung 8: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften an öffentlichen Förderschulen

## Entwicklung Einstellungsbedarfe für öffentliche Schulen hier: Regionale Schulen

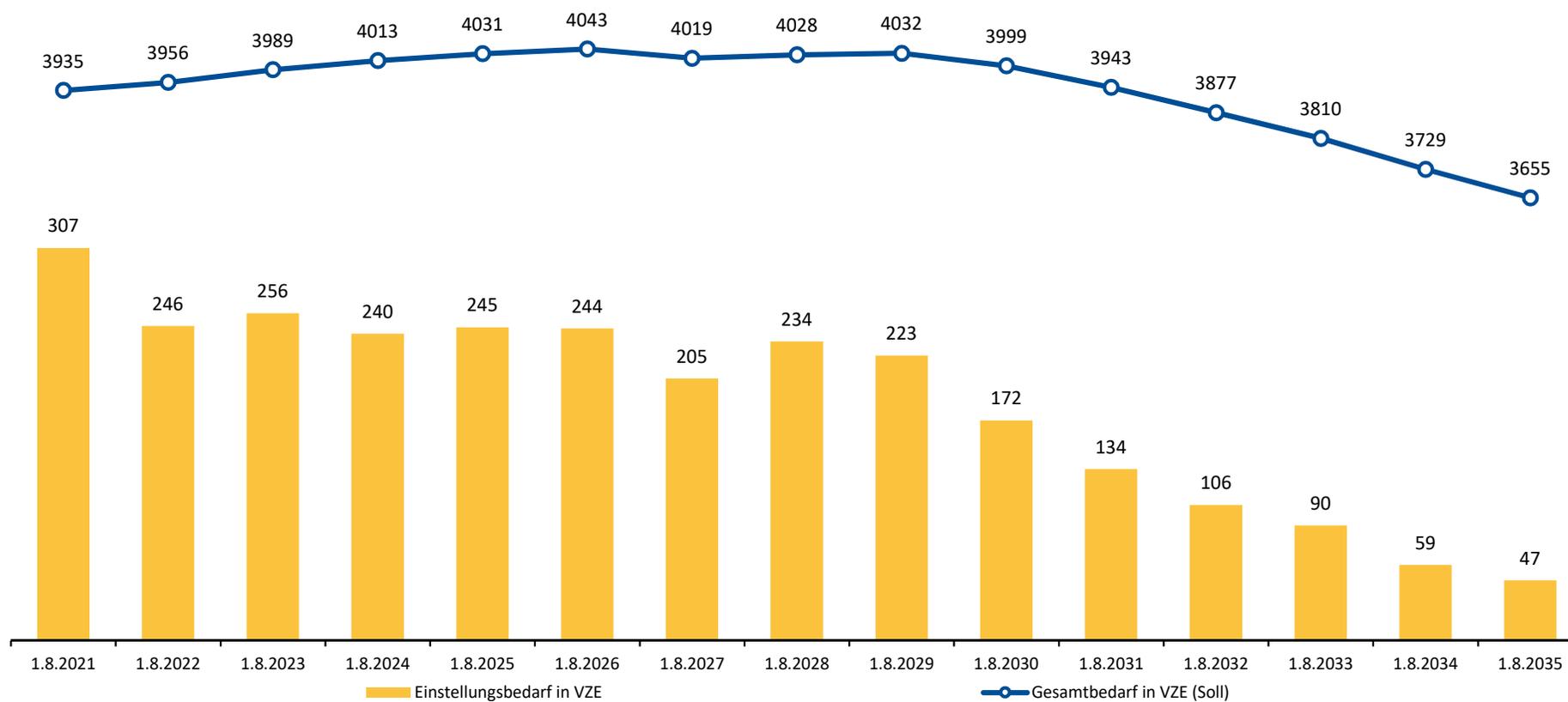


Abbildung 9: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften mit den Lehramt für Regionale Schulen an öffentlichen Schulen

## Entwicklung Einstellungsbedarfe für öffentliche Schulen hier: Gymnasien

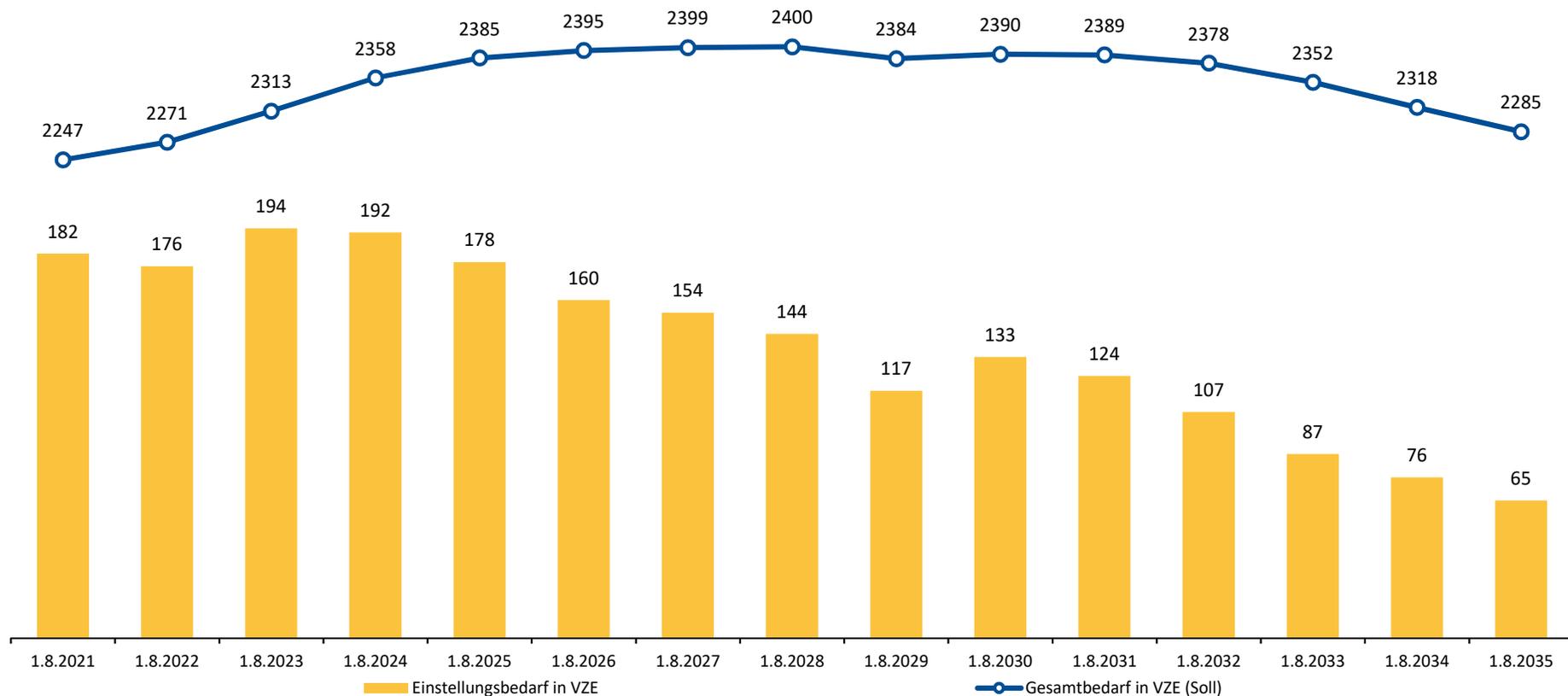


Abbildung 10: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften mit dem Lehramt für Gymnasien an öffentlichen Schulen

---

### **3.3 Ergebnisse der Fachbedarfsberechnung für die Lehrämter Regionale Schule und Gymnasium an öffentlichen allgemein bildenden Schulen**

Das zentrale Problem der Modellrechnung zum Fachbedarf ist, dass die meisten Lehrkräfte die Lehrbefähigung für zwei oder mehr Fächer besitzen, wobei eine Vielzahl von Fachkombinationen mit Lehrbefähigung möglich ist. Die rund 3.400 Lehrkräfte in den Regionalschulbildungsgängen weisen beispielsweise ca. 500 unterschiedliche Fachkombinationen und die rund 2.600 Lehrkräfte in den gymnasialen Bildungsgängen weisen ca. 450 unterschiedliche Fachkombinationen auf. Hinzu kommt, dass in den zurückliegenden 3 Jahren zur Absicherung der Unterrichtsversorgung vermehrt Lehrkräfte ohne Lehrbefähigung in den Schuldienst eingestellt wurden, die in den verschiedensten Fächern zur Unterrichtsversorgung beitragen. Für die vorliegende Modellrechnung wurden nicht nur die Fächer der Lehrbefähigung, sondern alle Fächer, für die eine fachliche Vorbildung vorliegt, berücksichtigt.

Während es, wie in Abschnitt 1 geschehen, verhältnismäßig zuverlässig zu ermitteln ist, wie lange eine Lehrkraft mit welchem Vertragsumfang im System bleibt, gestaltet sich dies unter Berücksichtigung der Fachlichkeiten weitaus komplexer. Für die Bestimmung der möglichen Ist-Stunden ist daher eine Annahme über den Einsatz der Lehrkräfte in den einzelnen Fächern zu treffen. Zudem ist zur Bestimmung des fachbezogenen Einstellungsbedarfs eine Annahme erforderlich, mit welchem Stundenumfang die Lehrkraft im Fach auch in Zukunft eingesetzt wird. Die genaueren Annahmen sind im Abschnitt 2.2 erläutert.

Bei der Interpretation der nachfolgend dargestellten Ergebnisse muss beachtet werden, dass die dargestellten Einstellungsbedarfe anders als im ersten Teil keine Vollzeitäquivalente darstellen, sondern Köpfe, die unter den oben genannten Annahmen nötig sind, um die Fachstunden abzudecken.

Dabei verfügt jede Person in der Regel über die Qualifikation für mindestens zwei Fächer. Auf Grund der Vielfalt an Kombinationen ist es dabei nicht möglich darzustellen, wie viele Personen einzustellen sind, wenn beide Fächer zeitgleich berücksichtigt werden. Gleichzeitig bringt die Möglichkeit, Lehrkräfte unterschiedlich in ihren Fächern einzusetzen, eine hohe Flexibilität für den Lehrereinsatz an den einzelnen Schulen mit sich. Diese Flexibilität wird sich auch in den Einstellungen widerspiegeln. Besteht an einer Schule beispielsweise Bedarf im Fach Chemie, kann dieser Bedarf unter Umständen durch die Einstellung einer Lehrkraft mit der Fachlichkeit Englisch/Deutsch gedeckt werden, wenn dies dazu führt, dass eine Lehrkraft mit Englisch/Chemie vermehrt in Chemie eingesetzt wird. Dabei sind im schulischen Bereich deutlich komplexere Situationen denkbar. Die Modellrechnung stellt einen Landesmittelwert dar und kann daher solche schulstrukturellen Besonderheiten oder auch mögliche regionale Besonderheiten nicht abbilden. Die Ergebnisse der Modellrechnung zu den Fachbedarfen sind daher als Richtwert dafür zu sehen, welche Fächer bei zukünftigen Neueinstellungen mit besonderer Aufmerksamkeit bedacht werden sollten, um künftige Defizite zu vermeiden.

Im Folgenden sind die im jährlichen Durchschnitt zu erwartenden Fachbedarfe für den Zeitraum der Modellrechnung (2021 bis 2035) dargestellt.

---

### 3.3.1 Fachbedarfe an öffentlichen Regionalen Schulen

Entsprechend der Entwicklung des Einstellungsbedarfes, welcher für die Regionalen Schulen bis Ende des Jahrzehnts relativ konstant ist, in den Jahren danach absinkt, werden die Fachbedarfe in diesen Zeiträumen näher betrachtet.

Abbildung 11 <sup>1</sup> zeigt die durchschnittlichen jährlichen Einstellungsbedarfe für die Zeiträume 2021 bis 2029 (gelb), 2030 bis 2035 (blau) sowie insgesamt (grau). Wie aufgrund der vorherigen Ergebnisse zu erwarten, unterscheiden sich die beiden Zeiträume. Während sich für den Zeitraum von 2021 bis 2029 für viele Fächer durchschnittliche jährliche Bedarfe von über 20 Köpfen zeigen, ist für den Zeitraum 2030 bis 2035 kaum noch ein Fach im zweistelligen Bereich.

Die Fächer mit hohen Anteilen in der Stundentafel wie Mathematik, Deutsch und Englisch als erster Fremdsprache sind auch die Fächer mit den höchsten Bedarfswerten. Für den Zeitraum 2021 bis 2029 liegen die durchschnittlichen jährlichen Einstellungsbedarfe für Mathematik und Deutsch bei rund 40 Personen, für das Fach Englisch bei rund 30 Personen. Daran schließt eine Gruppe von Fächern an, deren rechnerischer jährlicher Einstellungsbedarf bei rund 20 Personen liegt. Das sind Physik, Geographie, AWT und Sport. Die durchschnittlichen jährlichen Einstellungsbedarfe für Biologie und Chemie liegen bei rund 15 Personen. Für alle anderen Fächer liegen die Einstellungsbedarfe im einstelligen Bereich. Im Zeitraum 2030 bis 2035 liegt der jährliche Einstellungsbedarf nur noch für Deutsch (12 Personen) und Informatik (10 Personen) im zweistelligen Bereich. Die meisten anderen Fächer weisen Einstellungsbedarfe im unteren einstelligen Bereich auf.

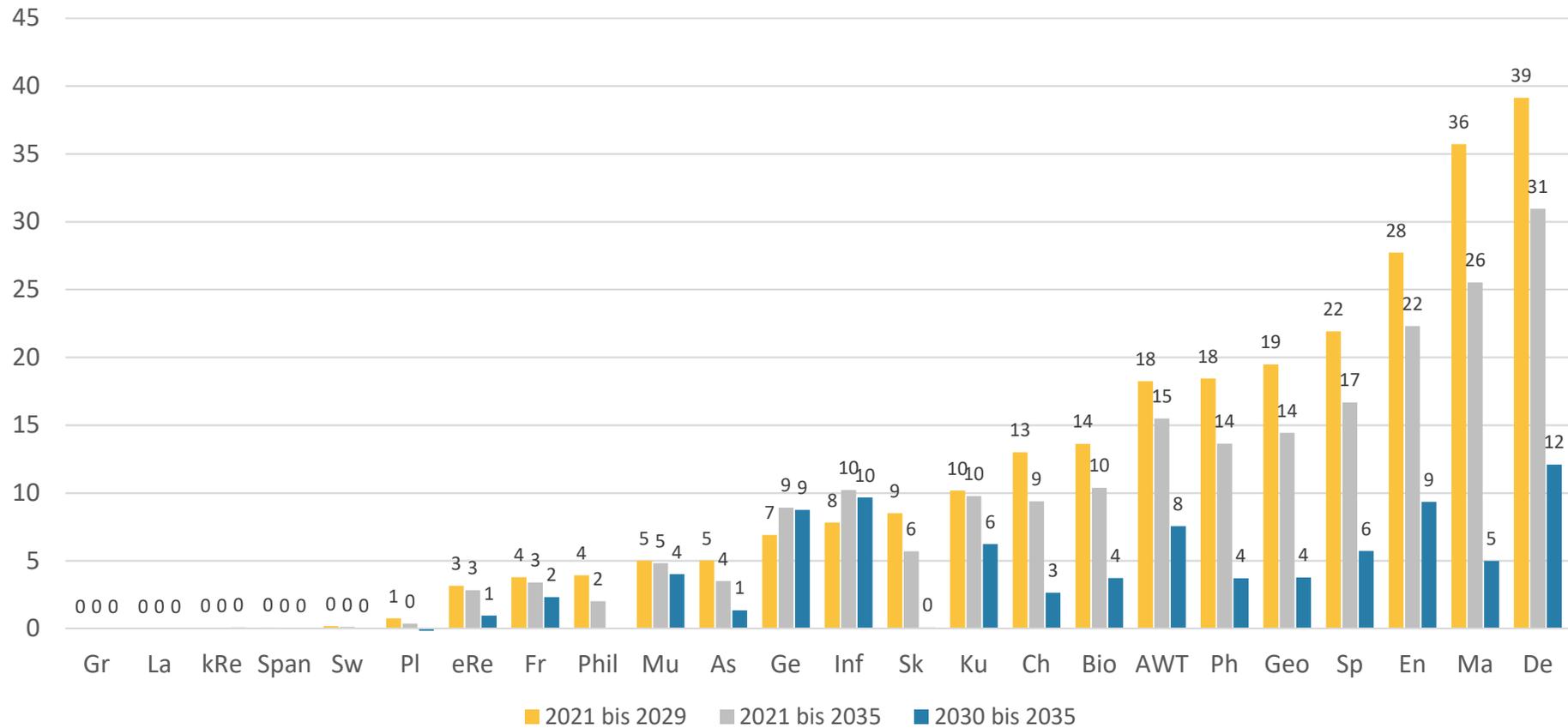
### 3.3.2 Fachbedarfe an öffentlichen Gymnasien

Für die Gymnasien zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die Regionalen Schulen. Die durchschnittlichen jährlichen Einstellungsbedarfe wurden für die Zeiträume 2021 bis 2029 (gelb), 2030 bis 2035 (blau) sowie insgesamt (grau) ermittelt und sind in Abbildung 12 dargestellt. Für den Zeitraum 2021 bis 2029 liegen die durchschnittlichen jährlichen Einstellungsbedarfe für die Fächer Mathematik (26 Personen), Englisch (20 Personen), Deutsch (16 Personen) und das Fach Physik mit einem Bedarf von ebenfalls 16 Personen im zweistelligen Bereich. Die weiteren Fächer haben Einstellungsbedarfe bei knapp über 10 Personen oder einstellig. Für den Zeitraum von 2030 bis 2035 ergibt sich ein durchschnittlicher jährlicher Einstellungsbedarf für Deutsch von 12 Personen. Die weiteren Fächer liegen im einstelligen Bereich.

---

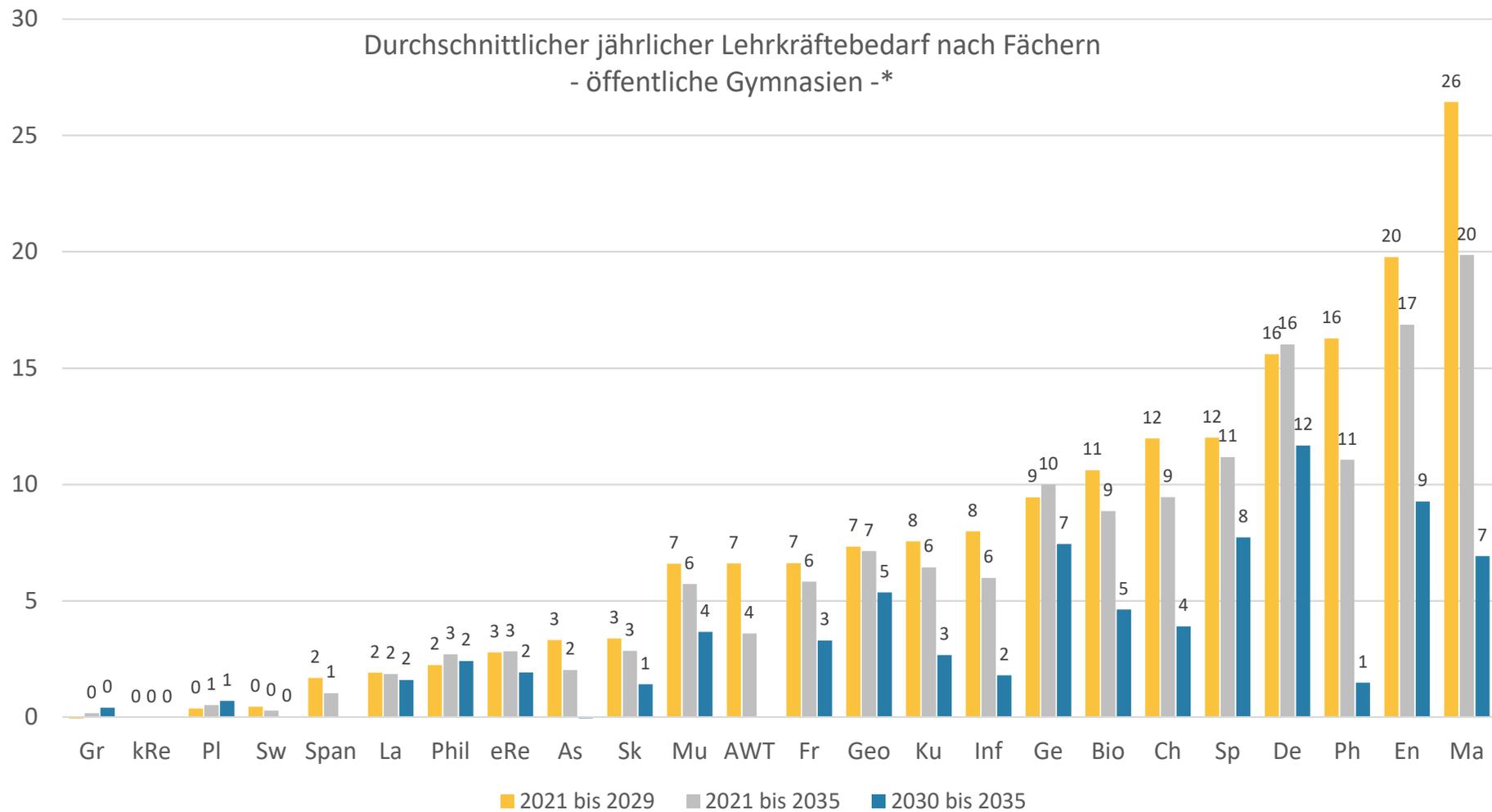
<sup>1</sup> Das Fach Russisch ist in den Abbildungen nicht dargestellt, da sich hier ein systematisches Problem zeigt. Bis 2030 ergeben sich hier zum Teil deutliche Überhänge, dadurch unterrichten die vorhandenen Lehrkräfte im Schnitt nur in geringem Stundenumfang. Aufgrund der Altersstruktur der Russisch-Lehrkräfte (zumeist noch Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung aus der DDR) und dem derzeitigen geringen Einsatz bildet die Prognose ab 2030 deutlich überhöht Bedarf ab. Eine Prognose des Einsatzes ist derzeit nicht valide möglich, da es in hohem Maße von den eingestellten Fachbedarfen abhängig ist. In der nächsten Modellrechnung, sollte das Fach Russisch im Speziellen betrachtet werden.

## Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf nach Fächern - öffentliche Regionale Schulen -\*



\* Personen, die unter den beschriebenen Annahmen zum Personaleinsatz notwendig sind für Unterrichtsversorgung; Fächer siehe Abkürzungsverzeichnis

Abbildung 11: Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf an öffentlichen Regionalen Schulen nach Fächern der Schuljahre 2021 bis 2035



\* Personen, die unter den beschriebenen Annahmen zum Personaleinsatz notwendig sind für Unterrichtsversorgung; Fächer siehe Abkürzungsverzeichnis

Abbildung 12: Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf an öffentlichen Gymnasien nach Fächern der Schuljahre 2021 bis 2035

---

## 4 Ergebnisse für die öffentlichen beruflichen Schulen

### 4.1 Vorbemerkungen

Ein Blick auf die Alterspyramide der Lehrkräfte (Abbildung 13) verdeutlicht den demografischen Wandel an den öffentlichen beruflichen Schulen. Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte ist älter als 50 Jahre. Im Vergleich zwischen den Schuljahren 2019/2020 und 2009/2010 fällt auf, dass der Anteil der über 60-jährigen Lehrkräfte stark angestiegen ist und diese Altersgruppen verhältnismäßig stärker besetzt sind als im allgemein bildenden Bereich. Dies resultiert zum einen aus den generellen demographischen Entwicklungen. Zum anderen wurde an den beruflichen Schulen erst ab dem Kalenderjahr 2010 die Teilzeit gemäß Lehrpersonalkonzept eingeführt und schon nach einer Laufzeit von nur 4 Jahren vorzeitig beendet. Es zeigt sich, dass auch an den beruflichen Schulen ein signifikanter Anteil der Alterskohorte mit 63 Jahren das System verlässt. Wie sich dieser Anteil in den nächsten Jahren entwickelt, wird nicht allein durch die Effekte der Anhebung der Regelaltersgrenze, sondern auch durch unterstützende Maßnahmen für ältere Lehrkräfte beeinflusst werden. Inwieweit die erwarteten Effekte auf den längeren Verbleib im Schuldienst erreicht werden, bleibt abzuwarten, ebenso wie die langfristigen Wirkungen zum gesetzlichen Renteneintrittsalter.

Der Vergleich der Altersstruktur zwischen den Schuljahren 2009/2010 und 2019/2020 zeigt aber auch, dass deutlich mehr jüngere Lehrkräfte in den Schuldienst eingestellt werden konnten. Der Anteil der Lehrkräfte unter 40 Jahren konnte gesteigert werden. Im Schuljahr 2009/2010 waren 7,4 Prozent der Lehrkräfte unter 40 Jahre alt. Bis zum Schuljahr 2019/2020 stieg dieser Anteil auf 18,3 Prozent.

Diese Analyse verdeutlicht die Anstrengungen der letzten Jahre dem bis dahin bestehenden Trend einer Überalterung entgegenzuwirken. Zugleich zeigt sich aber auch, dass dieser Erfolg nur ein erster Schritt ist, um die kommenden Herausforderungen zu bewältigen. Hierbei sind die Erfahrungen zum Lehrpersonalkonzept unbedingt zu berücksichtigen, um Ende der 2020er nicht vor einer ähnlichen Situation wie Ende des ersten Jahrzehnts der 2000er zu stehen.

Die Verteilung der Lehrbefähigungen/Qualifikationen zwischen allgemein bildenden Fächern und beruflichen Fachrichtungen (Abbildung 14) zwischen 2009/2010 und 2019/2020 ist relativ konstant. Der Anteil der Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit einer Qualifikation für ausschließlich ein allgemein bildendes Fach ist rückläufig. Der Anteil der Lehrkräfte mit einer Qualifikation für ausschließlich berufliche Fachrichtungen ist im gleichen Zeitraum angestiegen. Der Anteil der Lehrkräfte mit einer Qualifikation für allgemein bildende Fächer und einer beruflichen Fachrichtung ist fast unverändert geblieben.

Abbildung 13: Altersverteilung an den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur

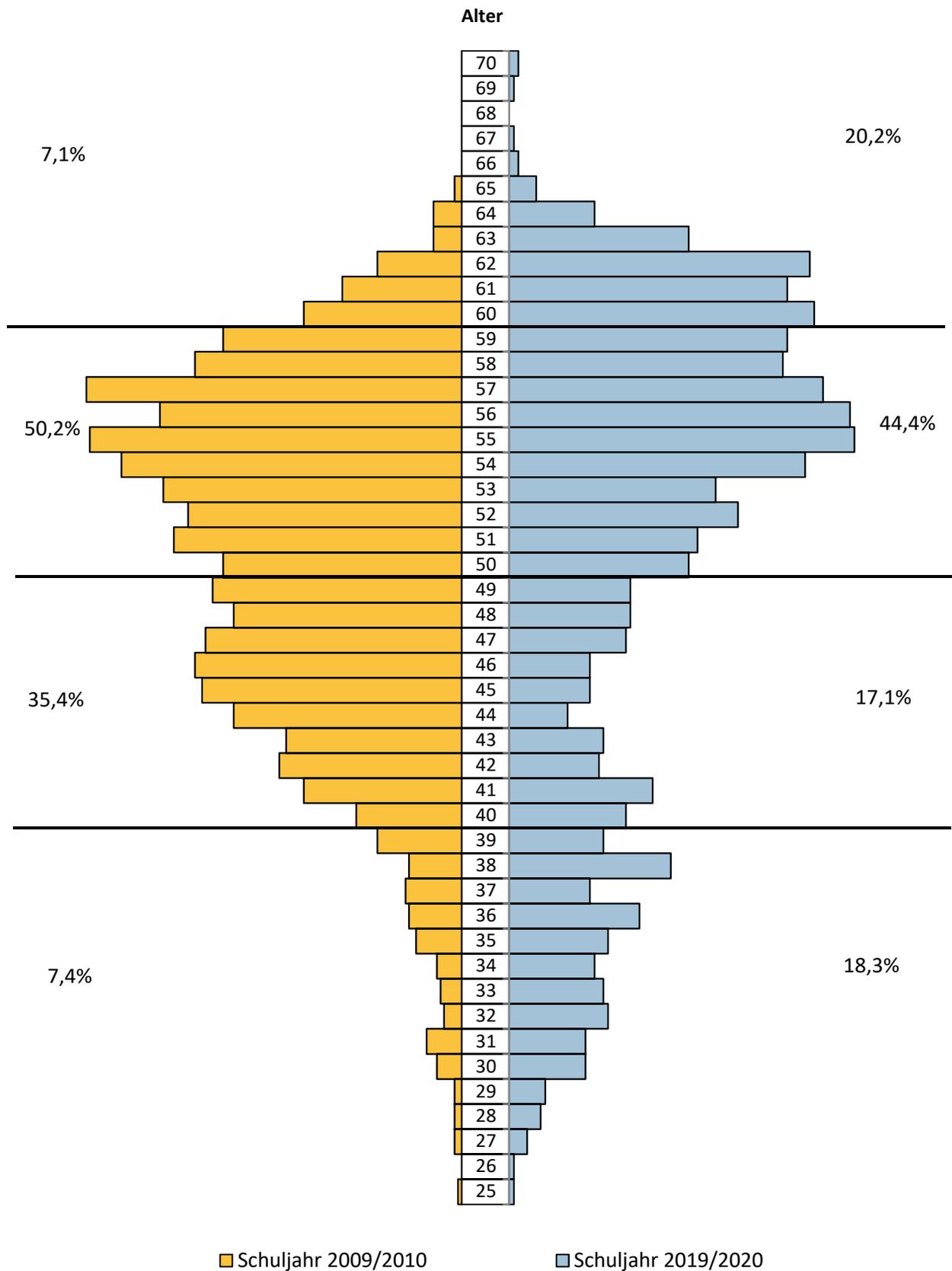
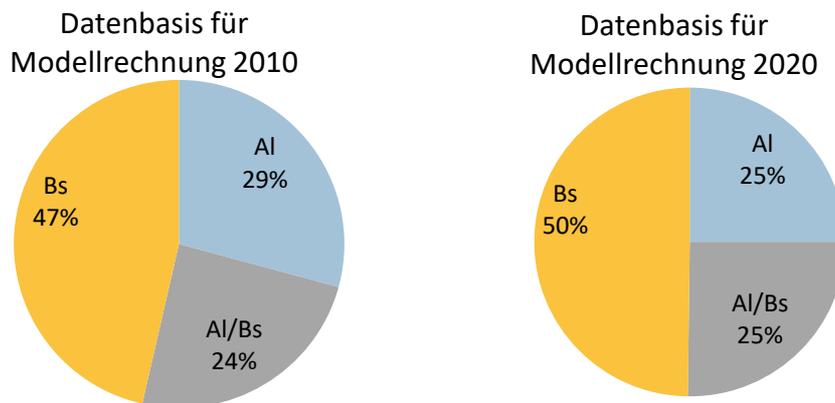


Abbildung 14: Anteile Lehrbefähigungen/Qualifikationen von Lehrkräften an öffentlichen beruflichen Schulen



Bs = berufliche Fachrichtung

AI = ein allgemein bildendes Fach

AI/Bs = eine Kombination von beiden

## 4.2 Ergebnisse der Modellrechnung für die öffentlichen beruflichen Schulen

Im Bereich der öffentlichen beruflichen Schulen sind die Schülerzahlen und damit der Gesamtbedarf schwerer voraus zu berechnen als an den allgemein bildenden Schulen, da sich nur schwer abschätzen lässt, wie die Schülerinnen und Schüler bei der Wahl der Schulen und der Ausbildungseinrichtungen auf die jeweilige wirtschaftliche Entwicklung und die davon abhängige Situation auf dem Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt reagieren werden. Die rund 1.330 Lehrkräfte an den Beruflichen Schulen weisen beispielsweise ca. 230 Fachkombinationen auf. Es wird von einem Bedarfsanstieg im Berechnungszeitraum ausgegangen. Die Ergebnisse der Modellrechnung für die öffentlichen Beruflichen Schulen sind in Abbildung 15 dargestellt.

Entsprechend der in den letzten Jahren gestiegenen Zahl von Schülerinnen und Schülern im allgemein bildenden System wird die Zahl der Absolventen an den allgemein bildenden Schulen steigen und somit auch die Anzahl der Schülerinnen und Schüler die in die beruflichen Schulen einmünden. Das zeigt sich im Gesamtbedarf (Soll). Anders als für die allgemein bildenden Schulen ist für die beruflichen Schulen kein Rückgang, sondern ein stetiger Anstieg im Gesamtbedarf, zu erwarten. Der Gesamtbedarf steigt nach einer Talsohle in den ersten Jahren von ca. 1.200 auf fast 1.300 (VollzeitEinheiten – VZE) im Schuljahr 2035/2036.

Die rechnerischen jährlichen Einstellungsbedarfe zeigen im Berechnungszeitraum einen schwankenden Verlauf. Sie liegen zwischen 60 und 100 Vollzeitlehrkräften. Bis Mitte des Jahrzehnts zeigt sich ein leichter Anstieg von rund 80 auf knapp über 100 VZE. Ab ca. 2027/2028 gehen die Einstellungsbedarfe leicht zurück und pendeln sich auf einem Niveau um 70 VZE ein.

## Entwicklung Einstellungsbedarfe für öffentliche Schulen hier: Berufliche Schulen

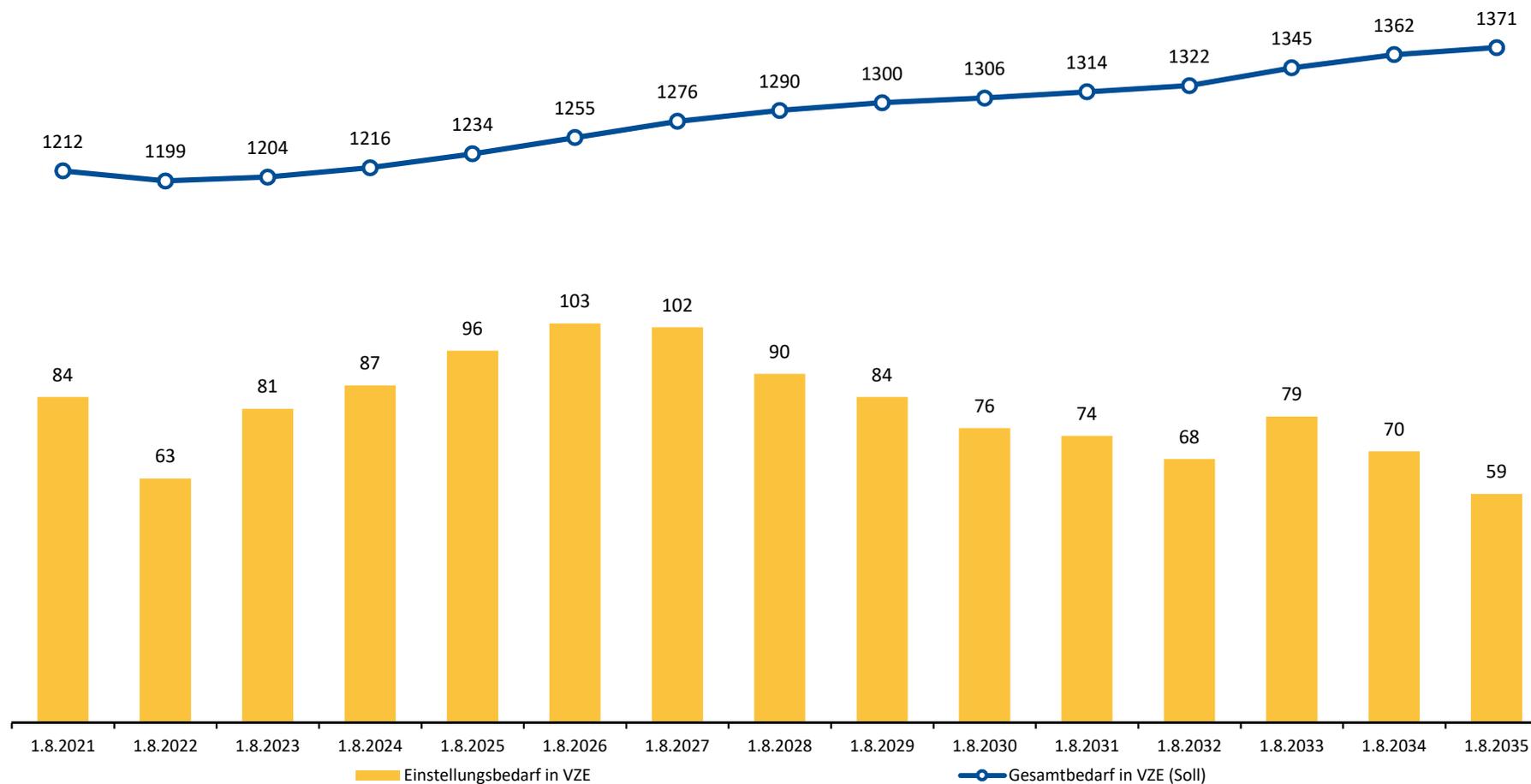


Abbildung 15: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften in den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur

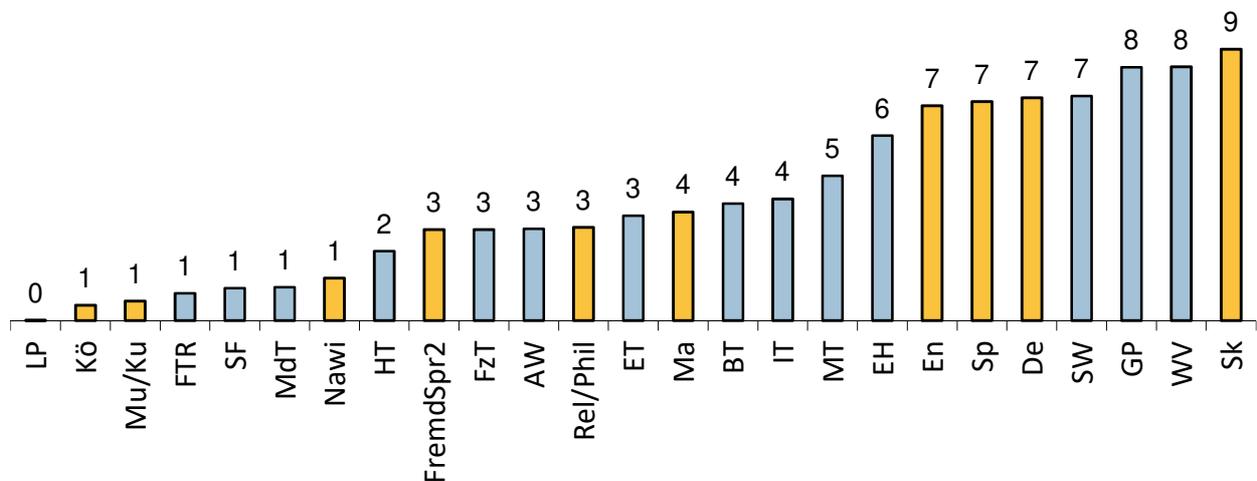
### 4.3 Ergebnisse der Modellrechnung zu Fachbedarfen an öffentlichen beruflichen Schulen

In der Abbildung 16 sind die im jährlichen Durchschnitt zu erwartenden Fachbedarfe für den Zeitraum der Modellrechnung (2021 bis 2035) dargestellt. Die Ergebnisse sind vergleichbar mit denen, die in der Modellrechnung von 2015 ermittelt wurden.

Die Analyse stellt einen Landesmittelwert dar und erfolgt mit der Betrachtung von beruflichen Fachrichtungen auf der höchsten Verallgemeinerungsstufe ähnlicher Ausbildungsberufe beziehungsweise Bildungsgänge. Beispielsweise gehören zum Berufsbereich Ernährung und Hauswirtschaft die Ausbildungsberufe Fleischer/-innen, Bäcker/-innen, Restaurantfachleute und andere. Um den Schülerinnen und Schülern nicht nur allgemeingültiges Wissen aus dem Fachbereich Ernährung und Hauswirtschaft zu vermitteln, sondern das Spezialwissen, das einen Fleischer von einem Bäcker unterscheidet, werden an den beruflichen Schulen Lehrkräfte mit Spezialwissen eingesetzt. Die Ausbildung von Berufsschullehrkräften erfolgt allerdings auf Ebene der beruflichen Fachrichtungen.

Für die einzelnen Fächer liegen die jährlichen Einstellungsbedarfe im einstelligen Bereich. Bei den allgemein bildenden Fächern zeigen sich etwas höhere Bedarfe für Sozialkunde, Deutsch, Sport und Englisch. Für die beruflichen Fachrichtungen haben die Bereiche Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Pflege, Sozialwesen die höchsten Einstellungsbedarfe.

Abbildung 16: Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf an öffentlichen Beruflichen Schulen nach Fächern und beruflichen Fachrichtungen der Schuljahre 2021 bis 2035



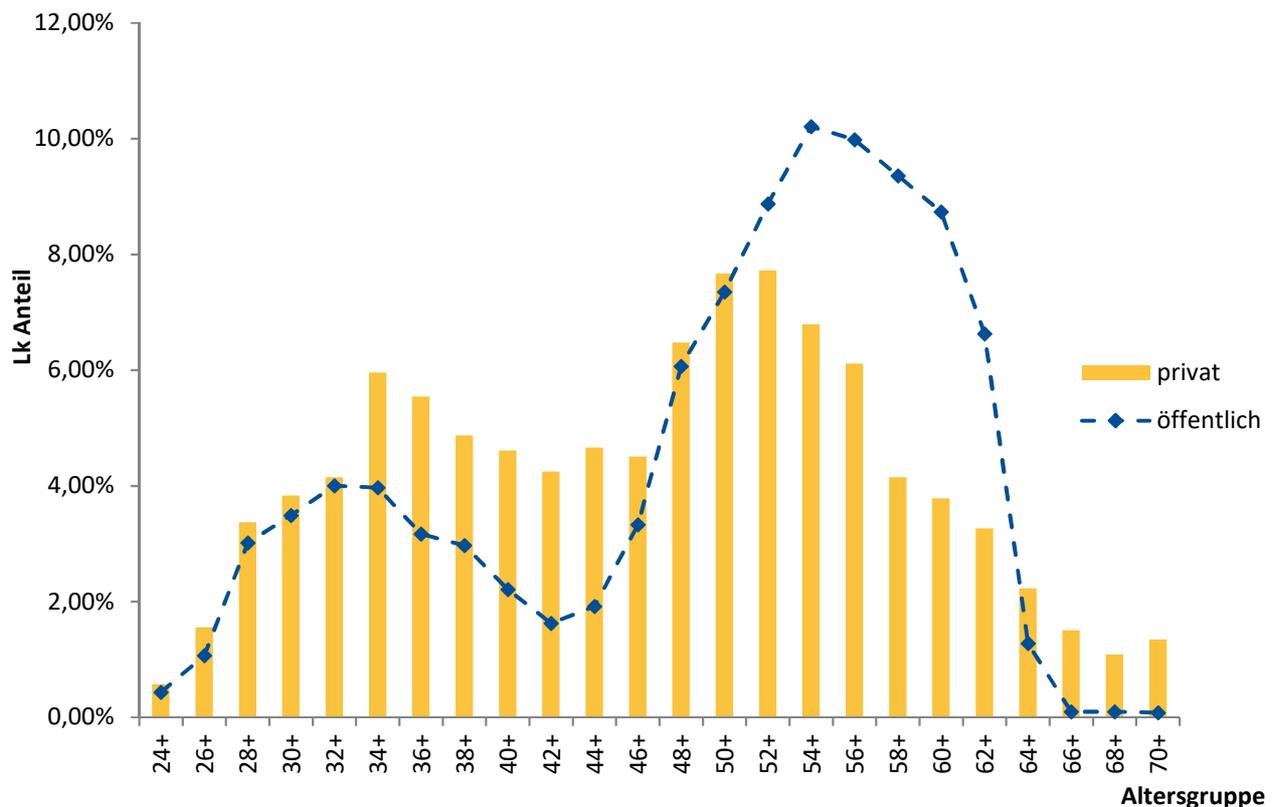
\*Fächer siehe Abkürzungsverzeichnis

## 5 Modellrechnung zum Lehrkräftebedarf an allgemein bildenden und beruflichen Schulen in freier Trägerschaft

### 5.1 Vorbemerkungen und Annahmen

Die Berechnungen für Schulen in freier Trägerschaft erfolgten auf Grundlage der veröffentlichten Daten des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern für das Schuljahr 2018/2019. Ein Blick auf die Altersstruktur der Lehrkräfte an Schulen in freier Trägerschaft zeigt im Vergleich zur Altersstruktur der Lehrkräfte an Schulen in öffentlicher Trägerschaft eine günstigere Altersstruktur. Die Hauptlast der Lehrkräfteersatzbedarfe an den Schulen in freier Trägerschaft fällt in einen Zeitraum langsam sinkender Schülerzahlen. Die Schulen in freier Trägerschaft haben einen wesentlichen Anteil daran, dass jungen gut ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern, die in Zeiten des Lehrpersonalkonzeptes (1996 bis 2013) nicht an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft übernommen werden konnten, eine Perspektive in Mecklenburg-Vorpommern angeboten werden konnte.

Abbildung 17: Altersstruktur der Lehrkräfte an Schulen in freier Trägerschaft in Mecklenburg-Vorpommern im Schuljahr 2018/2019 mit Vergleichslinie zu den öffentlichen Schulen



---

Datengrundlage für die Modellrechnung sind die Ergebnisse der amtlichen Schulstatistiken ab dem Schuljahr 2015/2016. Für das Schuljahr 2019/2020 lagen zum Zeitpunkt der Modellrechnung noch keine statistischen Daten für Schulen in freier Trägerschaft vor. Unter Berücksichtigung nachfolgend aufgeführter Annahmen wurde der Einstellungsbedarf für freie allgemein bildende Schulen und freie berufliche Schulen berechnet.

- Schülerzahlentwicklung auf Basis der Landesprognose vom Januar 2019 und den Schülerzahlen des Schuljahres 2018/2019
- konstante Fortschreibung der Schüler-Lehrer-Relation des Schuljahres 2018/2019
- rechnerischer Stellenbedarf als VollzeitEinheiten auf Basis einer angenommenen Schülerzahlentwicklung und einer konstanten Schüler-Lehrer-Relation
- Lehrkräftebestand aus dem Schuljahr 2018/2019 auf Basis der von den Schulen gemeldeten Einsatzlisten
- Ausscheiden der Lehrkräfte mit Erreichen der Regelaltersgrenze ohne zusätzliche Fluktuation
- konstante Fortschreibung des Anteils der Lehrkräfte je VZE

## **5.2 Ergebnisse der Modellrechnung**

Aus der Differenz der berechneten Vollzeiteinheiten-Soll (VZE-SOLL) und der VZE-IST wurden die Einstellungsbedarfe in VZE ermittelt. Diese sind nach allgemein bildenden Schulen und Beruflichen Schulen für den Zeitraum der Modellrechnung dargestellt. Die Darstellung erfolgt sowohl in Form bedarfsdeckender Einstellungen zum entsprechenden Schuljahr als auch in kumulierter Form. Unter den oben genannten Annahmen und der Annahme, dass die zu ersetzenden VZE durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse aufgefüllt werden, zeigt sich ein relativ konstanter Einstellungsbedarf an freien allgemein bildenden Schulen bis zum Ende des Jahrzehnts auf geringem Niveau und danach auf leicht erhöhtem Niveau. An beruflichen Schulen in freier Trägerschaft ist über den Zeitraum der Modellrechnung mit einem sukzessiv ansteigenden Einstellungsbedarf zu rechnen. Wegen der kleinen Zahlen werden nur allgemein bildende Schulen und berufliche Schulen gesamt dargestellt und auf eine getrennte Darstellung nach Schularten verzichtet.

Abbildung 18: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften für allgemein bildende Schulen in freier Trägerschaft in Mecklenburg-Vorpommern

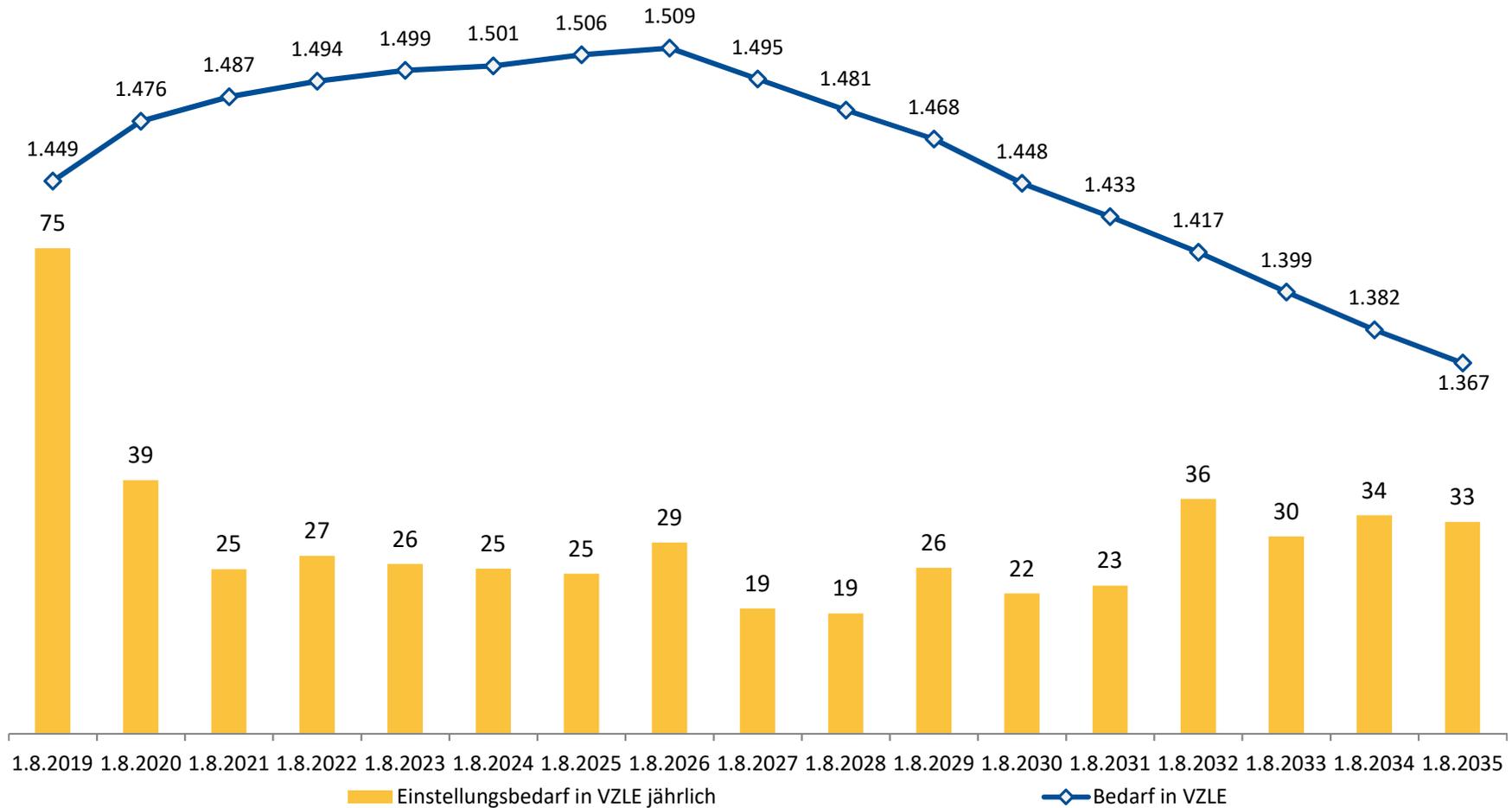
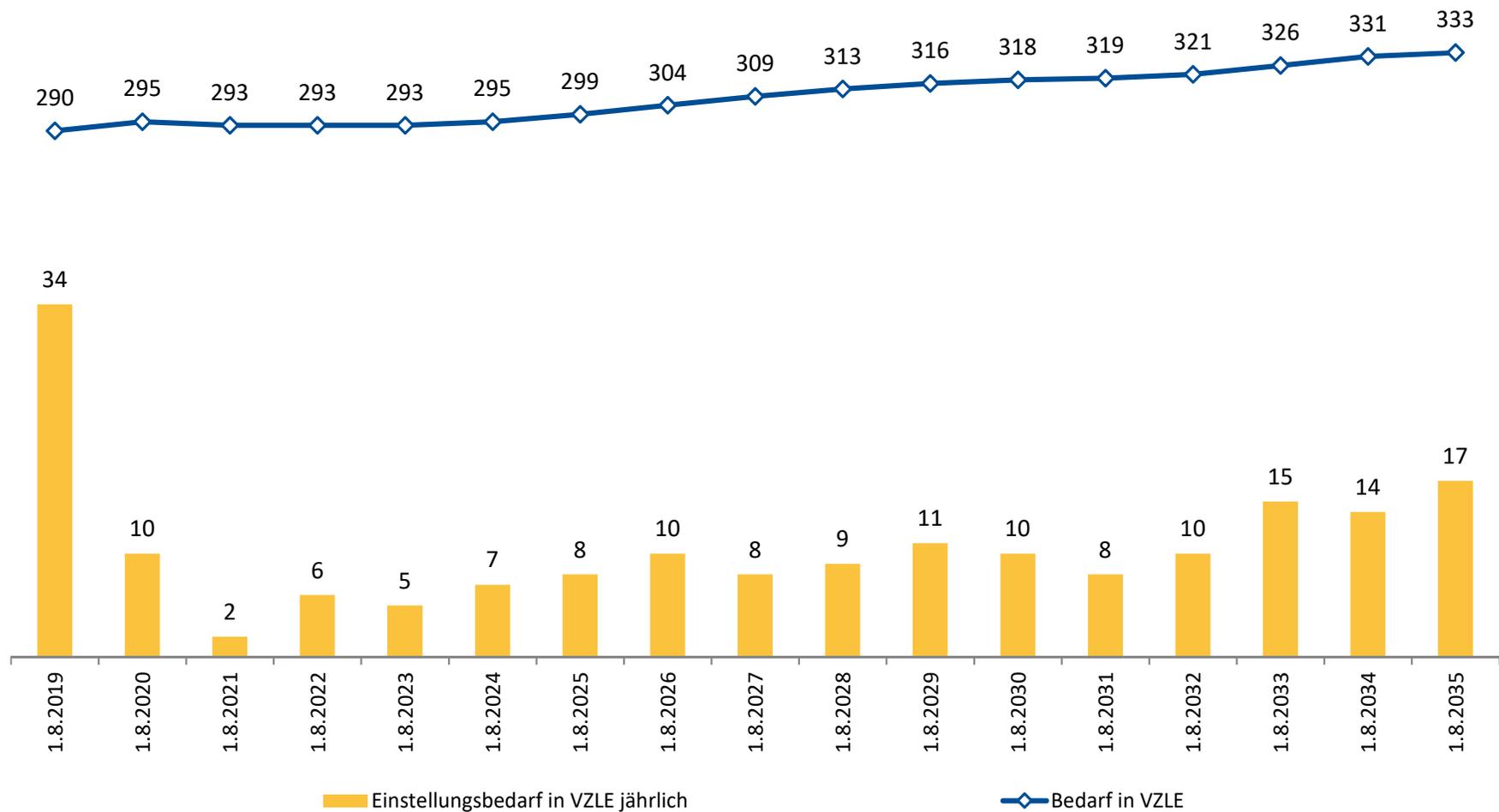


Abbildung 19: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften für Berufliche Schulen in freier Trägerschaft in Mecklenburg-Vorpommern



---

## 6 Abbildungsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Abbildung 1: Übersicht unbefristet Einstellung in den öffentlichen Schuldienst in M-V .....  | 4  |
| Abbildung 2: Anzahl der Referendarinnen und Referendare im System der öffentlichen Schulen .....   | 7  |
| Abbildung 3: Altersverteilung an den öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur.....   | 15 |
| Abbildung 4: Anzahl der Lehrkräfte an den öffentlichen allgemein bildenden Schulen die in den nächsten Schuljahren die Regelaltersgrenze erreichen.....  | 16 |
| Abbildung 5: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften in den öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur..... | 19 |
| Abbildung 6: Bedarfsdeckende Einstellungen für öffentliche allgemein bildende Schulen in den Schuljahren 2021/22 bis 2035/36 .....   | 20 |
| Abbildung 7: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften an öffentliche Grundschulen .....  | 21 |
| Abbildung 8: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften an öffentlichen Förderschulen .....  | 22 |
| Abbildung 9: Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften mit den Lehramt für Regionale Schulen an öffentlichen Schulen .....  | 23 |
| Abbildung 10:Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften mit dem Lehramt für Gymnasien an öffentlichen Schulen.....   | 24 |
| Abbildung 11:Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf an öffentlichen Regionalen Schulen nach Fächern der Schuljahre 2021 bis 2035 .....   | 27 |
| Abbildung 12:Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf an öffentlichen Gymnasien nach Fächern der Schuljahre 2021 bis 2035 .....  | 28 |
| Abbildung 13:Altersverteilung an den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur.....   | 30 |
| Abbildung 14:Anteile Lehrbefähigungen/Qualifikationen von Lehrkräften an öffentlichen beruflichen Schulen  | 31 |
| Abbildung 15:Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften in den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur              | 32 |
| Abbildung 16:Durchschnittlicher jährlicher Lehrkräftebedarf an öffentlichen Beruflichen Schulen nach Fächern und beruflichen Fachrichtungen der Schuljahre 2020 bis 2035 .....                                   | 33 |
| Abbildung 17:Altersstruktur der Lehrkräfte an Schulen in freier Trägerschaft in Mecklenburg-Vorpommern im Schuljahr 2018/2019 mit Vergleichslinie zu den öffentlichen Schulen .....                              | 34 |

---

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 18:Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften für allgemein bildende Schulen in freier Trägerschaft in Mecklenburg-Vorpommern ..... | 36 |
| Abbildung 19:Entwicklung Lehrkräftebestand im Vergleich zum Bedarf an Lehrkräften für Berufliche Schulen in freier Trägerschaft in Mecklenburg-Vorpommern.....          | 37 |

---

## 7 Abkürzungsverzeichnis

### allgemein bildende Fächer

|      |     |                           |
|------|-----|---------------------------|
| As   | ... | Astronomie                |
| AWT  | ... | Arbeit-Wirtschaft-Technik |
| Bio  | ... | Biologie                  |
| Ch   | ... | Chemie                    |
| Dän  | ... | Dänisch                   |
| De   | ... | Deutsch                   |
| En   | ... | Englisch                  |
| Fr   | ... | Französisch               |
| Ge   | ... | Geschichte                |
| Geo  | ... | Geographie                |
| Gr   | ... | Griechisch                |
| Ku   | ... | Kunst und Gestaltung      |
| La   | ... | Latein                    |
| Ma   | ... | Mathematik                |
| Mu   | ... | Musik                     |
| Nawi | ... | Naturwissenschaft         |
| Ph   | ... | Physik                    |
| Phil | ... | Philosophie               |
| Pl   | ... | Polnisch                  |
| eRe  | ... | evangelische Religion     |
| kRe  | ... | katholische Religion      |
| Ru   | ... | Russisch                  |
| Sw   | ... | Schwedisch                |
| Sk   | ... | Sozialkunde               |
| Sp   | ... | Sport                     |
| Span | ... | Spanisch                  |
| Inf  | ... | Informatik                |

### berufliche Fachrichtungen

|     |     |  |
|-----|-----|--|
| AW  | ... | Agrarwirtschaft                                    |
| BT  | ... | Bautechnik   |
| ET  | ... | Elektrotechnik                                     |
| EH  | ... | Ernährung und Hauswirtschaft                       |
| FzT | ... | Fahrzeugtechnik                                    |
| FTR | ... | Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik |
| GP  | ... | Gesundheit und Altenpflege                         |
| HAT | ... | Holztechnik  |
| IT  | ... | Informationstechnik                                |
| Kö  | ... | Körperpflege                                       |
| LP  | ... | Labor- und Prozesstechnik                          |
| MdT | ... | Medientechnik                                      |
| MT  | ... | Metalltechnik                                      |
| SF  | ... | Seefahrt   |
| SW  | ... | Sozialwesen  |
| WV  | ... | Wirtschaft und Verwaltung                          |