

Antje Eder, Alfred Riedl

## **Nachwuchssicherung im beruflichen Lehramt – Dem Lehrermangel am eigenen Schulstandort begegnen**

Erschienen in: VLB-akzente 07/2021, S. 10 – 12

*Der Lehrermangel an berufsbildenden Schulen in den gewerblich-technischen Fachrichtungen zeichnet sich seit vielen Jahren sehr konstant und deutlich ab. Die Attraktivität des beruflichen Lehramts wird oftmals von jungen Menschen aufgrund fehlender Informationen verkannt. Vorausschauend geeignete Lehrkräfte für den eigenen Fachbereich zu rekrutieren, ist den Fachbereichsmitgliedern selbst möglich!*

### **Nachwuchsprobleme im beruflichen Lehramt – Ursachen**

Im beruflichen Lehramt bestehen seit Jahren erhebliche Nachwuchsprobleme, die sich durch eine anstehende Pensionierungswelle noch weiter verstärken dürften (Graefe 2021, S. 46). Diese Nachwuchsprobleme haben vielfältige Ursachen. Ein Grund ist, dass viele Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung meist nichts von diesem Lehramtsstudium oder auch vom System der Beruflichen Bildung wissen oder bestenfalls eine nebulöse Vorstellung davon haben. Diese geht dann meist mit keinem besonders guten Image einher, das dem beruflichen Lehramt anhängt, aber völlig unzutreffend ist. Ein weiterer Grund ist, dass Lehrkräfte an beruflichen Schulen kaum für ihre eigenen Schülerinnen und Schüler als potenzielles berufliches Modell fungieren (siehe Tenberg 2015, S. 484). Besonders Grundschullehrkräfte und Gymnasiallehrkräfte prägen die Berufswahlentscheidung ihrer Schülerinnen und Schüler in Richtung Lehramt viel stärker. Der wohl wichtigste Grund ist aber, dass das berufliche Lehramt mit den Ingenieurwissenschaften um technisch und naturwissenschaftlich interessierte Bewerberinnen und Bewerber konkurriert und diese meist einem Fachstudium den Vorzug geben. Dann kommen bei einem beruflichen Lehramtsstudium noch Aspekte hinzu wie eine obligatorische, mindestens einjährige berufliche Praxiserfahrung und hohe Anforderungen durch die Breite des Studiums mit beruflicher Fachrichtung, zusätzlichem Unterrichtsfach und den Sozial- und Bildungswissenschaften. Diese Fächer liegen bezüglich ihrer inhaltlichen und methodischen Schwerpunktsetzungen meist weit auseinander. Wenn dann universitäre Strukturen die besonderen Bedürfnisse eines beruflichen Lehramtsstudiums kaum berücksichtigen, z. B. keine eigenen Lehrveranstaltungen anbieten, belastet das die Studienbedingungen zusätzlich.

Eine Untersuchung der Universität Paderborn erfasst die „Bildungsaspirationen von Schüler:innen vor dem Schulabschluss an Beruflichen Gymnasien mit dem Schwerpunkt Technik in Ostwestfalen-Lippe“, um den erkennbaren Misstand empirisch zu untermauern (Graefe 2021, S. 49). Auch hier zeigt sich, dass geringe Entwicklungsmöglichkeiten im beruflichen Lehramt, eine lange Ausbildungsdauer, die persönliche Einschätzung der eigenen Eignung gegenüber pädagogischer Arbeit mit Jugendlichen und die ihnen unterstellten Verhaltensweisen in der (spät-)adoleszenten Phase der Auszubildenden hier als Gründe für ein breites Desinteresse an einem möglichen Lehramtsstudium benannt werden (ebd. S. 51).

### **Grundsätzliche Maßnahmen zur Sicherung der Lehrerversorgung**

Um den Lehrerbedarf kurz-, mittel- und langfristig zu decken beschreibt Klemm (2018, S. 23-25) exemplarisch Maßnahmen, die dem konstatierten Lehrkräftemangel entgegenwirken sollen. Dabei geht es darum, die Ungleichheit zwischen einzelnen Schulen bei der Lehrkräfteausstattung abzumildern, kurzfristig zusätzliche Lehrkräfte zu gewinnen und langfristig eine tragfähige Anzahl grundständig qualifizierter Lehrkräfte für die beruflichen Schulen auszubilden:

kurz- und mittelfristige Maßnahmen (z.B.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absenkung der zu unterrichtenden Stunden (Folgen: Unterrichtsausfall, Schwächung der Berufsschulen im Dualen System)</li> <li>- Erhöhung der wöchentlichen Unterrichtsstunden pro Lehrkraft (Folge: Weiterer Attraktivitätsverlust für das berufliche Lehramt)</li> <li>- Verschärfte Voraussetzung für Teilzeitbeschäftigung und Pensionierung (Folgen: Nicht abschätzbare Reaktionen von Betroffenen und deren Alternativen, möglicher Qualitätsverlust des Unterrichts)</li> <li>- Einsetzen von Honorarlehrkräften (freiwillig nach Erreichen der Pensionierungsgrenze – dürfte nur sehr bedingt Wirkung erzielen)</li> <li>- Gewinnung von geeigneten Quer- und Seiteneinsteigern ins berufliche Lehramt unter Berücksichtigung bundesweit einheitlicher Standards und bevorzugt mit eigener Berufserfahrung</li> </ul>
langfristige Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interesse an einem Studium vor allem auch an allgemeinbildenden Schulen wecken</li> <li>- Zahl der Studienstandorte erhöhen</li> <li>- Abbruchquote reduzieren durch konkreter auf das künftige Lehramt ausgerichtete Studieninhalte</li> </ul>

	- Unterschiedliche Zugänge zum Master of Education ermöglichen, z.B. Integrierter Master (Riedl et al. 2018), Ingenieurpädagogik (Bley, Grießer 2021, S. 11))
--	---

Tabelle 1: Maßnahmen zur Sicherstellung der Lehrerversorgung, (ausführlicher s. Klemm 2018, S. 23-25)

Die vorausgehend angedeuteten Maßnahmen werden aller bisherigen Erfahrung nach, die Nachfrage für das berufliche Lehramt nicht stark erhöhen. Nichtsdestotrotz können einzelne Effekte der jeweiligen Maßnahmen (auch in ihrer Summe) einen ersten Beitrag zur künftigen Sicherung der Lehrkräfteversorgung an beruflichen Schulen leisten. Ein fundiertes und grundständiges berufliches Lehramtsstudium mit all seinen Facetten sollte aber der „Königsweg“ für eine nachhaltige Nachwuchsgewinnung des Lehrpersonals an gewerblich-technischen Schulen sein und bleiben (Martin, Eder 2019, S. 134).

Im Folgenden ein Überblick über die Studienberatung der TUM School of Education:

<https://www.edu.tum.de/studium/fuer-studieninteressierte/studiengaenge/lehramt-an-beruflichen-schulen/lehramt-an-beruflichen-schulen/>

Studienberatung „Berufliche Bildung Lehramt an beruflichen Schulen“	Julia Stahl (Bachelor) Verena Euler (Master)	studienberatung@edu.tum.de
Studienfachberatung:		
Agrarwirtschaft	Dr. Antje Eder	08161 / 716140 <a href="mailto:antje.eder@tum.de">antje.eder@tum.de</a>
Bautechnik	Dr. Anette Spengler	089 / 289 27102 annette.spengler@tum.de
Elektro- und Informationstechnik	Prof. Dr. Norbert Hanik	089 / 289 234 75 <a href="mailto:norbert.hanik@tum.de">norbert.hanik@tum.de</a>
Ernährung und Hauswirtschaft	Prof. Dr. Steffen Glaser Dr. Raimund Marx	089 / 289 13293 <a href="mailto:marx@tum.de">marx@tum.de</a>
Gesundheits- und Pflégewissenschaften	Dr. Thorsten Schulz	089 / 289 24574 <a href="mailto:thorsten.schulz@tum.de">thorsten.schulz@tum.de</a>
Metalltechnik	Verena Zehender	089 / 289 24353 <a href="mailto:verena.zehender@tum.de">verena.zehender@tum.de</a>

Tabelle 2: Studienfachberater/-innen der TUM School of Education

## **Rekrutierungserfahrungen im beruflichen Lehramt an der TU München**

In der Studienberatung an der Technischen Universität München (TUM) für den Bachelor of Education und in verschiedenen Gesprächen zur Berufswahlreflexion in berufspädagogischen und fachdidaktischen Lehrveranstaltungen zeigt sich, dass die direkte Ansprache von Schülerinnen und Schülern durch Lehrkräfte an beruflichen Schulen in den gewerblich technischen Bereichen oft der Auslöser für eine Studienwahlentscheidung für das berufliche Lehramt war. Aussagen wie „mit hat mein Lehrer auf dieses Lehramt aufmerksam gemacht und mir gesagt, dass er mich dafür für geeignet hält“ oder „bei dir könnte ich mir Berufsschullehrer sehr gut vorstellen, überleg´ dir das mal ...“ sind immer wieder von den Studierenden zu hören. Knapp zwei Drittel der derzeitig grundständig Studierenden für das berufliche Lehramt an der TUM haben selbst eine Berufsausbildung durchlaufen und entwickeln sich zu sehr motivierten und ambitionierten Lehrkräften. Genau diese Personengruppe hat Unterricht an Berufsschulen bereits aus der Innenperspektive persönlich kennengelernt und kann so für die eigene Lehramtsausbildung auf praktische Erfahrungen aus der Perspektive der beiden Dualpartner zurückgreifen und diese bereits im Studium mit ihren künftigen Anforderungen als Lehrkraft verknüpfen. Das verpflichtende 48-wöchige Berufspraktikum ist eine gute Gelegenheit sich im Berufsfeld zu orientieren. Eine grundständige Ausbildung schafft darüber hinaus einen intensiven Einblick in den Beruf. Diese berufliche Prägung und Sozialisation durch eine Berufsausbildung oder dem geforderten Berufspraktikum kann eine spätere Begründung und Einbindung der beruflichen Fachinhalte in innovative Unterrichtskonzepte deutlich erleichtern. Genau diese Stärke macht einen zukunftsorientierten berufsschulischen Unterricht aus.

## **Verschiedene Professionalisierungsansätze für das berufliche Lehramt**

Für die Professionalisierung von Lehrkräften an beruflichen Schulen haben sich bundesweit mittlerweile verschiedene Ansätze und Zugangsmöglichkeiten zu einem universitären Lehramtsabschluss entwickelt, die Quer- und Seiteneinsteigermodellen qualitativ hochwertig entgegentreten. Hier die in Bayern derzeit angebotenen Wege:

### *Ingenieurpädagogik (Bachelor) und Master of Education*

Ein mittlerweile etabliertes Rekrutierungsmodell für das Lehramt an beruflichen Schulen ist das Studium der Ingenieurpädagogik an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) mit dem anschließenden Zugang in einen universitären Master of Education. Dieses

kooperativ-konsekutive Modell bietet die HAW Landshut bereits seit dem Wintersemester 2015/16 in den beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik sowie Elektro- und Informationstechnik an. Wählbare Unterrichtsfächer sind hier Informatik, Mathematik oder Physik (siehe ausführlicher Dollinger, Riedl 2018). An der Hochschule Rosenheim ist Ingenieurpädagogik in der beruflichen Fachrichtung Bautechnik mit wählbaren Unterrichtsfächern Berufssprache Deutsch, Holztechnik (hochaffin) oder Informatik seit dem Wintersemester 2020/21 studierbar (siehe ausführlicher Bley, Grießer 2021). Die OTH Amberg-Weiden hat ebenfalls seit dem Wintersemester 2020/21 den Studiengang Ingenieurpädagogik mit Metalltechnik oder Elektro- und Informationstechnik eingeführt. Die wählbaren Unterrichtsfächer sind hier Informatik oder Mechatronik. Für alle drei Hochschulen ermöglicht eine Kooperationsvereinbarung mit der TU München den reibungslosen Zugang der Bachelorabsolventen in den Master of Education an der TUM. Es zeigt sich bei diesem Modell vor allem, dass so eine bisher kaum erreichte Zielgruppe für das berufliche Lehramt erschlossen werden kann, die die Aufnahme eines Studiums in der näheren Region bevorzugt und gleichzeitig die Option eines anschließenden Fachmasters an der HAW hat.

#### *Quereinstieg – Bachelor Lehramt an beruflichen Schulen (konsekutiv)*

Ein einschlägiger fachwissenschaftlicher Bachelor-Abschluss ermöglicht natürlich auch, in den Bachelor of Education an der TUM in eine der beruflichen Fachrichtungen einzusteigen. Sämtliche fachlichen Studieninhalte können in der Regel anerkannt werden. In einem verkürzten Bachelorstudiengang berufliche Bildung (B.Ed.) sind fehlende Kompetenzen in den Sozial- und Bildungswissenschaften und dem Unterrichtsfach (z.B. Mathematik, Deutsch, Sozialkunde u.v.m.) nachzustudieren. Somit haben die Bachelorabsolventen in der zusätzlichen Studienzeit einen weiteren Abschluss erworben, der direkt in den Master of Education Berufliche Bildung mündet.

#### *Master Berufliche Bildung Integriert*

An der TU München wurde mit dem Studienjahr 2016/17 ein integriertes Masterstudienkonzept bei den Mangelfächern Metalltechnik sowie Elektro- und Informationstechnik eingeführt (siehe Riedl et al. 2018). Zugangsvoraussetzung für diesen Studiengang ist ein einschlägiger Abschluss (Bachelor of Science, Diplom) in den oben genannten Berufsfeldern der Ingenieurwissenschaften. Der sechssemestrige Master integriert bereits ab dem zweiten Studienjahr das Referendariat. Somit verkürzt sich das Studium inklusive des Referendariats um ein Jahr. Die ersten Absolventen und Absolventinnen, die

auch ein Unterrichtsfach abschließen (Mathematik oder Physik), sind bereits im Schuldienst. Dieses Modell generiert somit ca. 20 zusätzliche Lehrkräfte pro Jahr, die in den Mangelfächern in den Schuldienst in Bayern eintreten.

### **Rekrutierungsbemühungen des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus**

Im März 2021 hat das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) die Bitte an alle Fachschulen, Fachoberschulen und Berufsoberschulen sowie Gymnasien in Bayern verschickt, einen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung für alle beruflichen Lehramtsstudiengänge zu leisten. Dieses Schreiben (StMUK 2021) verweist auf den langanhaltenden Mangel im Lehramt an beruflichen Schulen, bereits ergriffene Maßnahmen und die Bedeutung der adressierten Schulen zur Kompensation des Lehrkräftemangels einen wichtigen Beitrag leisten zu können. Hinsichtlich der Kommunikationsstrategie in diesem Bereich verweist das Schreiben auch auf eine frei verfügbare und modifizierbare Präsentation zum beruflichen Lehramt. Diese stellt die Vielschichtigkeit und Attraktivität des beruflichen Lehramtsstudiums zielgruppengemäß aufbereitet vor und kann von den jeweiligen Schulen ihren Schülerinnen und Schülern vorgestellt und die Berufsperspektive des beruflichen Lehramts dargestellt und besprochen werden.

### **Personalplanung und -rekrutierung in den Fachabteilungen**

Für die Abdeckung des Personalbedarfs an den beruflichen Schulen ist in vielen Fachabteilungen zu berücksichtigen, dass sich bei einem Teil der Kollegen der Ruhestand klar und differenziert abzeichnet und gegebenenfalls nur bezüglich einer möglichen Altersteilzeit oder einer Verkürzung/Verlängerung der Dienstzeit variiert. Neben dem so grundsätzlich planbaren Personalbedarf ergeben sich aber auch verschiedene persönliche Situationen (z.B. gesundheitliche Probleme, familiäre Veränderungen) im Kollegium, die zu einem schwer einschätzbaren Mehrbedarf an zusätzlichem Lehrpersonal führen. Somit scheint zumindest für den hier erstgenannten Teil des Personalbedarfs die Planung im Fachbereich relativ absehbar und über einen Zeithorizont von ca. 5 - 10 Jahren kalkulierbar zu sein. Die Situation in den Fachabteilungen haben die Schulleiterinnen und Schulleiter vor Ort im Blick. An ihnen und den Fachbereichsleitungen liegt es, eine hohe fachliche Kompetenz im Kollegium dauerhaft sicherzustellen und die Bedeutung des Schulstandortes über eine hohe Ausbildungsqualität nachhaltig zu sichern. Vor diesem Hintergrund stellen sich somit folgende

Fragen: Wie kann der Personalbedarf vorausschauend gedeckt werden? Wo kann die Personalrekrutierung ansetzen?

### **Was Sie als Kolleginnen und Kollegen in den Fachabteilungen beruflicher Schulen tun können – und sollten!**

Grundständig Studierende für das Lehramt im gewerblich technischen Bereich sind von jeher rar. Dies liegt gerade auch an dem geringen Bekanntheitsgrad dieses Lehramts (Graefe 2021, S.48). Sondermaßnahmen scheinen nur bedingt zu greifen und werden in ihrer qualitativen wie quantitativen Wirksamkeit oftmals angezweifelt (siehe Tenberg 2015).

Gefordert sind Sie als Lehrkräfte an beruflichen Schulen, genau die Personengruppe verstärkt anzusprechen, die das berufliche Bildungssystem aus eigener Erfahrung kennt. Die glückliche Lage, dass Lehrkräfte an beruflichen Schulen den direkten Zugriff auf die am besten geeignete Zielgruppe haben - die Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Schulen - sollte verstärkt genutzt werden (StMUK 2021, S. 3). Es liegt an jedem Einzelnen, frühzeitig um geeigneten Nachwuchs für das Kollegium am eigenen Standort zu werben. Sehr wahrscheinlich befinden sich einige sehr gut geeignete Personen – aktuell als Schülerinnen und Schüler - bereits in ihren Klassen. Diese Chance gilt es zu nutzen, um die Motivation und Begeisterung bei Jugendlichen für das berufliche Lehramt zu wecken!

### **Literatur**

Dollinger, S.; Riedl, A. (2018): Studiengang Bachelor Ingenieurpädagogik – Kooperation der Hochschule Landshut mit der Technischen Universität München zur Nachwuchskräfte-sicherung. In: Journal of Technical Education (JOTED), 6(2), S. 55-71. Online unter: <https://doi.org/10.48513/joted.v6i2.130>

Graefe, G.; Temmen, K. (2021): Lehrerbildung – Rekrutierungspotential für das Lehramt gewerblich-technischer Fachrichtungen aus dem beruflichen Gymnasium mit Schwerpunkt Technik. In Bildung und Beruf, 4. Jahrgang, 02/2021; S. 46-54

Bley, S.; Grießer, J. (2021): Gewerblich-technischer Lehrernachwuchs in den Startlöchern – Neuer Studiengang Ingenieurpädagogik an der TH Rosenheim. In VLB-Akzente 03 – 04/2021, S. 11

Martin, M.; Eder, A. (2019): Berufliche Fachrichtung Agrarwirtschaft. In Kalisch C.; Kaiser F. (Hrsg.): Bildung beruflicher Lehrkräfte, Wege in die Königsklasse. In: Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Hauptreihe, Band 48. wbv, Bielefeld, S. 129-140

Klemm, K. (2018): Dringend gesucht – Berufsschullehrer. Die Entwicklung des Einstellungsbedarfs in den beruflichen Schulen in Deutschland zwischen 2016 und 2035. Veröffentlicht: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_Berufsschullehrerbedarf.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Berufsschullehrerbedarf.pdf)

Riedl, A.; Kronsfoth, K.; Gentner, R.; Häusler, J.; Gruber, M. (2018): Masterstudiengang mit integriertem Vorbereitungsdienst in der Metall- und Elektrotechnik – Berufliche Lehrerbildung phasenübergreifend gestalten. In: Journal of Technical Education (JOTED), 6(2), S. 73-89. Online unter: <https://doi.org/10.48513/joted.v6i2.131>

StMUK - Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2021): Lehrerversorgung. Gemeinsame Kommunikationsstrategie. VI.2-BS9008-7b.131045; 03/21 (per OWA)

Tenberg, R. (2015): „Stiefkinder“ des beruflichen Lehramts: Über Quereinstiege und Seiteneinstiege und die sogenannten „Sondermaßnahmen“ zu deren Implementierung. In: ZBW (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik), 111(4), S. 481-501