

// BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG //



Arbeitsplatz berufsbildende Schulen

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Ansgar Klinger (V. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Helena Müller
Autor*innen: Ansgar Klinger, Helena Müller, Hendrik Wiese
Gestaltung: Karsten Sporleder
Foto: monkeybusinessimages - iStock
Druck: voice-design, Offenbach

Artikel-Nr.: 2188

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 2,50 Euro zzgl. Versandkosten.

2., überarbeitete Auflage


September 2020

Inhalt

Vorwort	5
Berufliche Schulen im System der beruflichen Ausbildung und ihre Bedeutung für den Hochschulzugang	7
Struktur der Beschäftigten an beruflichen Schulen	13
Arbeitsbedingungen an berufsbildenden Schulen verbessern	20
Lehrkräfte für Fachpraxis an berufsbildenden Schulen in den Ländern der Bundesrepublik	29
Bachelor und Master in der Ausbildung für Berufsschullehrkräfte	38

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

gut 125.000 Lehrkräfte arbeiten hauptberuflich an den berufsbildenden Schulen in Deutschland, hinzu kommen knapp 30.000 Honorarlehrkräfte. Um auch künftig den hohen berufspädagogischen Anforderungen gerecht werden zu können, ist heute eine angemessene Wertschätzung ihrer Arbeit in Form verbesserter Arbeits- und Ausbildungsbedingungen erforderlich.



Ansgar Klinger

Die berufsbildenden Schulen weisen besondere Bedingungen auf, nämlich eine sehr heterogene Beschäftigungsstruktur des lehrenden Personals wie auch eine Vielfalt von Bildungsgängen. Neben den Lehrkräften, die während ihres Studiums für kaufmännische und gewerbliche Ausbildung qualifiziert wurden, sind Lehrkräfte für Grundschulen, Sekundarstufe I und Gymnasien in berufsbildenden Schulen beschäftigt.

Daneben arbeiten hier Fachlehrerinnen und Fachlehrer, die meist aus der betrieblichen Praxis kommen und eine spezielle Fachlehrkraftausbildung hinter sich haben. Auch Honorarlehrkräfte sind hier tätig, sie unterrichten oft als Praktikerinnen und Praktiker in solchen berufskundlichen Fächern, die in der Lehrkräfteausbildung für berufsbildende Schulen nicht erfasst werden. An all diese Lehrkräfte wurden und werden höchste Anforderungen gestellt, denn gerade in berufsbildenden Schulen sind umfangreiche Veränderungsprozesse zu registrieren, auf die in dieser Broschüre im ersten Abschnitt näher eingegangen wird.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, werden in ausreichender Zahl Fachkräfte benötigt, die sowohl über pädagogisches Know-how verfügen als auch die benötigten

fachlichen Kompetenzen mitbringen. Sie fehlen, weil die Zahl der Einstellungen zu gering ist und weil es zu wenig ausgebildete Berufsschullehrkräfte gibt. Von daher werden insbesondere an berufsbildenden Schulen Seiten- und Quereinsteiger eingestellt, die aus der betrieblichen Praxis kommen und beispielsweise als Ingenieure oder Betriebswirte ausgebildet sind und über technisches oder kaufmännisches Know-how verfügen. Infolgedessen gibt es in den berufsbildenden Schulen eine Vielfalt unterschiedlicher Qualifikationen und damit eine Vielfalt von Eingruppierungen.

Die personelle Mangelsituation an berufsbildenden Schulen dürfte sich – unabhängig von der zur Zeit bestehenden Corona-Pandemie – in den nächsten Jahren verschärfen, wenn die zuständigen Länder nicht entschieden gegensteuern: Der geringe Nachwuchs an jungen Lehrerinnen und Lehrer trifft zusammen mit der hohen Zahl derjenigen, die in den nächsten Jahren aus dem Schuldienst ausscheiden – eine erschreckende Entwicklung! Woher soll der Nachwuchs kommen, wenn die Arbeitsbedingungen und der Verdienst, insbesondere im Vergleich mit der privaten Wirtschaft, immer unattraktiver geworden sind? Die GEW tritt für eine entschiedene Verbesserung sowohl der Arbeits- als auch der Ausbildungs- bzw. Studienbedingungen ein, damit die wichtige berufspädagogische Arbeit in unseren berufsbildenden Schulen wieder als lohnende berufliche Perspektive eingeschätzt wird.

Ansgar Klinger
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW,
Leiter des Organisationsbereichs Berufliche Bildung
und Weiterbildung

[zurück zum Inhalt](#)

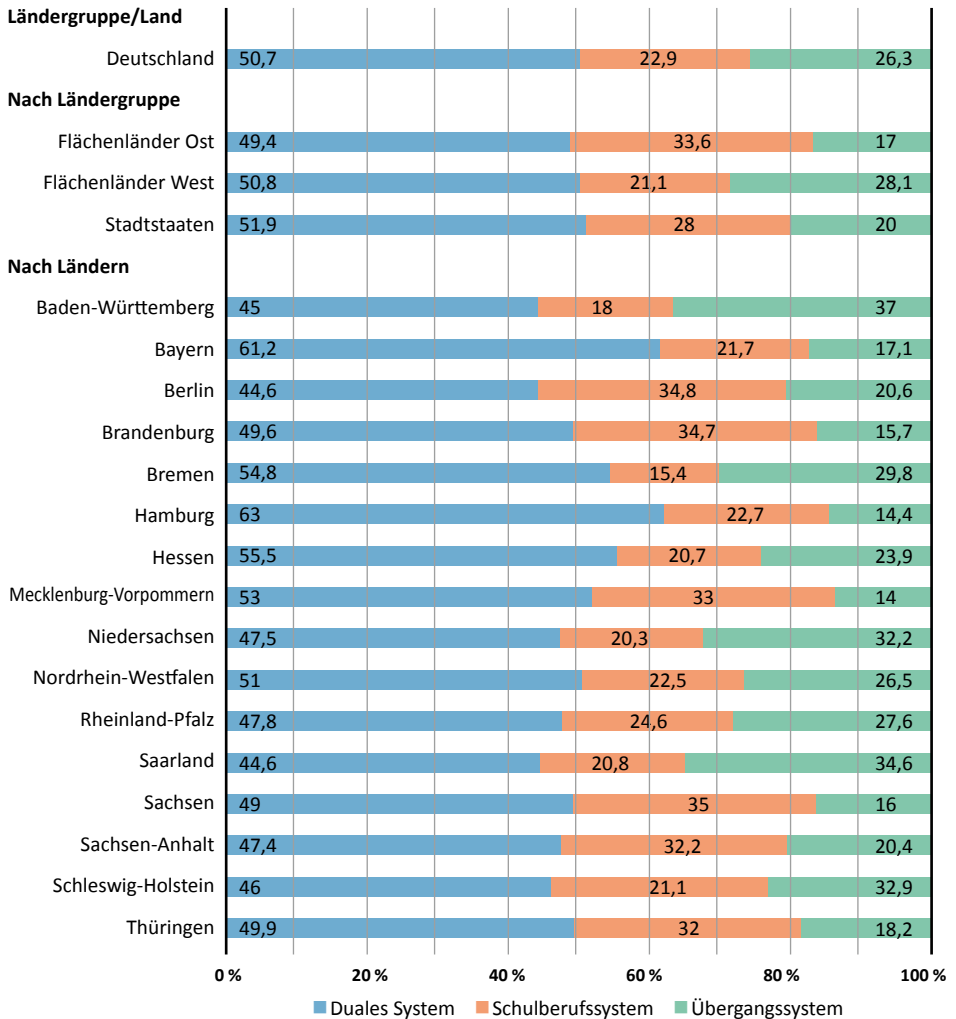
Berufliche Schulen im System der beruflichen Ausbildung und ihre Bedeutung für den Hochschulzugang

// Die beruflichen Schulen haben in den vergangenen Jahrzehnten viele Veränderungen durchlaufen und werden sich auch in Zukunft an die gesellschaftlichen Gegebenheiten anpassen. //

Das aus den Daten u.a. der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2019 erstellte Schaubild (Quelle: Bildungsbericht 2020) verdeutlicht, dass zuletzt 50,7 Prozent der Neuzugänge zur beruflichen Bildung in den „Sektor“ des dualen Systems eintraten, 22,9 Prozent in das sogenannte Schulberufssystem und 26,3 Prozent in das sogenannte Übergangssystem. Die Aufteilung der Neuzugänge auf die drei Hauptsektoren des Ausbildungssystems weicht zwischen den sechzehn Bundesländern teils deutlich voneinander ab. Zum dualen System gehören die einen qualifizierenden beruflichen Abschluss vermittelnden Bildungsgänge der Teilzeit-Berufsschulen einschließlich des Berufsgrundbildungsjahres. Den höchsten Anteil dualer Ausbildung hat Hamburg mit 63 Prozent, gefolgt von Bayern mit 61,2 Prozent und Hessen mit 55,5 Prozent, die anderen Bundesländer liegen darunter, bis hin zu 45 Prozent in Baden-Württemberg.

Auch das Schulberufssystem vermittelt qualifizierende berufliche Abschlüsse in Form der vollzeitschulischen Ausbildung, ferner werden die Fachschulen und Fachakademien dem Schulberufssystem zugeordnet. Lediglich 8 Prozent der Angebote des Schulberufssystems lassen sich der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung zuordnen. Die weiteren Bildungsgänge bilden v.a. die Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen, sozialpflegerischen Berufe, Physiotherapeuten*innen sowie andere Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, die technischen und kaufmännischen Assistenzberufe, Wirtschaftsinformatikberufe, Fremdsprachen korrespondenten*innen sowie die Assistenzberufe in der Mediengestaltung. Insgesamt nehmen gut 220.000 Schüler*innen vollqualifizierende Angebote wahr, allerdings nicht nur in staatlichen beruflichen Schulen, sondern auch in privaten. In den vergangenen Jahren haben die Bildungsgänge in den Bereichen Erziehung, Gesundheit und Soziales mit deutlichen Zuwächsen eine Dominanz (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020. Bielefeld 2020, Bildungsbericht 2020, S. 153) erfahren, während die Assistentenbildungsgänge rückläufig waren.

Abbildung 1: Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2019 nach Ländergruppen und Ländern*



* Ohne die Beamtenausbildung im mittleren Dienst. 2019: vorläufige Ergebnisse.

Quelle: Bildungsbericht 2020, S. 152, Tab. E1-3web: Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2019 nach Ländergruppen und Ländern*.

Dem Übergangssystem hingegen werden die Maßnahmen außerschulischer Träger sowie die schulischen Bildungsgänge, die keinen qualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, zugeordnet (vgl. Bildung in Deutschland 2020, S. 155). Insgesamt stellt das Übergangssystem ein eher brisantes Arbeitsfeld dar, da Jugendliche zu betreuen sind, die auf dem Ausbildungsmarkt abgelehnt werden, die als „nicht ausbildungsreif“ stigmatisiert werden, die oft zahlreiche negative Erfahrungen in ihrer Bildungsbiographie hinter sich haben. Hier fehlt es – wie aus vielen berufsbildenden Schulen berichtet wird – an Weiterbildung. Reformen an diesem System sind überfällig, hin zu einer konsequenten Umwandlung in Ausbildung von Anfang an, mit besonderer Förderung benachteiligter Jugendlicher. Die Situation stellt eine hohe Belastung für die Beschäftigten dar, die bildungspolitischer Interventionen bedarf. Die GEW setzt sich für eine Ausbildungsgarantie für alle jungen Menschen ein.

2006 betrug der Anteil des dualen Systems noch 43,5 Prozent, des Schulberufssystems 16,8 Prozent und des Übergangssystems 39,7 Prozent (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld 2008, S. 96). Der Rückgang des Übergangssystems wurde 2014 bis 2016 im Zusammenhang mit der Situation der Geflüchteten unterbrochen. Hier fordert die GEW ein Bund-Länder-Programm zur Unterstützung der berufsbildenden Schulen in der Bildung und Qualifizierung der Geflüchteten.

Die Daten der **Tabelle 1** verdeutlichen, dass im zuletzt referierten Schuljahr 2018/19 insgesamt 2,45 Millionen Schüler*innen an den berufsbildenden Schulen in Deutschland lernten, davon gut 1,4 Millionen oder 58 Prozent in den Fachklassen der Teilzeit-Berufsschule (duales System). Zur **Berufsschule** gehören ferner das Berufsvorbereitungs- sowie das Berufsgrundbildungsjahr, die von gut 101.000 bzw. 6.000 Schüler*innen besucht wurden. Gut 416.000 Schüler*innen (17 Prozent) lernen in Bildungsgängen der **Berufsfachschulen**, die von mindestens einjähriger Dauer sind und zu einem nur in Schulen erwerbenden Berufsausbildungsabschluss führen. **Fachschulen** hingegen schließen an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen an. Knapp 180.000 Schüler*innen (7 Prozent) lernen an diesen Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung innerhalb der beruflichen Schulen. Bundesweit gleichviele Schüler*innen besuchen mit den mindestens den mittleren Schulabschluss voraussetzenden **Fachgymnasien** in der Regel drei Jahre dauernde berufsbezogene Gymnasien, die die Hochschulzugangsberechtigung vermitteln. Weitere knapp 130.000 Lernende werden den Bildungsgängen der **Fachoberschule** zugeordnet, die auf einem mittleren Abschluss aufbauend zur Fachhochschulreife bzw. in

drei Jahren auch zur allgemeinen Hochschulreife führen. Die Schulformen der **Berufsoberschulen/Technische Oberschulen** – sie setzen eine Berufsausbildung bzw. -ausübung voraus – sowie der **Fachakademien** (Bayern) und der **Berufsaufbauschulen** weisen jeweils einen Anteil von einem Prozent oder weniger länderübergreifend auf.

Tabelle 1: Schulformen und Anzahl der Schüler*innen an den Beruflichen Schulen in Deutschland 2018/19

Schulformen	(in Prozent der Schüler*innen)	Schüler*innen
Teilzeit-Berufsschulen	(57,73)	1.414.080
Berufsvorbereitungsjahr	(4,13)	101.283
Berufsgrundbildungsjahr in vollzeitsch. Form	(0,27)	6.327
Berufsfachschulen	(17)	416.358
Fachschulen	(7,34)	179.835
Fachgymnasien	(7,34)	179.883
Fachoberschulen	(5,24)	128.424
Berufsoberschulen/Technische Oberschulen	(0,56)	13.815
Fachakademien	(0,39)	9.483
Berufsaufbauschulen	(0,001)	45
Summe		2.449.533

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2018/19 670, Tabelle 1.1., Eigene Darstellung

An den berufsbildenden Schulen können alle allgemeinbildenden Abschlüsse erworben werden. Diese qualifizierende Funktion der beruflichen Schulen wird in der bildungspolitischen Diskussion kaum wahrgenommen. Für viele Schüler*innen erweist sich der Besuch eines mit einem Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses verknüpften vollzeitschulischen Bildungsganges an einer berufsbildenden Schule als vorteilhaft. Sie wählen diese Bildungsgänge weder als „Warteschleifen“ noch mit dem Ziel einer direkten Verwertung auf dem Arbeitsmarkt, sondern als Baustein ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn. Die vollzeitschulischen dem Erwerb

eines höherwertigen Schulabschlusses dienenden und mit berufsbezogenen Inhalten verknüpften Bildungsgänge können insofern einen Teil einer regionalen Fachkräftesicherungsstrategie darstellen, als sich für die Unternehmen ein großes Potenzial fachlich vorqualifizierter Bewerber*innen sowohl für duale Ausbildungs- als auch Studienplätze ergeben und andererseits Schüler*innen aus MINT-Bildungsgängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) oftmals ein einschlägiges Fach studieren möchten, so Forschungsbefunde der Arbeits- und Qualifikationsforschung (vgl. Stöbe-Blossey, Sybille: Hochschulreife am Berufskolleg. Bildungswege und Perspektiven von Schüler/inne/n in verknüpften Bildungsgängen. In: IAQ-Report 2/2016).

Stellenwert der berufsbildenden Schulen für den Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung

Eine gesellschaftlich bedeutsame Leistung der berufsbildenden Schulen wird in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen: die Vermittlung der Studienreife. Auch im jüngsten Berichtsjahr 2019 stammen 34 Prozent aller Personen, die eine Studienberechtigung erworben haben, aus einer berufsbildenden Schule.

So schließen knapp 90.000 Schüler*innen die berufsbildende Schule mit einer Fachhochschulreife ab, deutschlandweit stammt mehr als jede*r sechste Abiturient*in (17 Prozent) aus einer berufsbildenden Schule (**s. Tabelle 2**). Diese Kombination von beruflicher Bildung und Studierfähigkeit – gemäß der schon lange gestellten gesellschaftlichen Forderung nach Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung – bedarf einer höheren Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen.

Die folgende Tabelle (2: Studienberechtigte der allgemeinen und berufsbildenden Schulen in Abgangsjahr 2019) verdeutlicht: Von den 420.582 Studienberechtigten im Jahr 2019 haben 333.192 eine Hochschulreife und weitere 87.390 eine Fachhochschulreife (ohne schulischen Teil) erworben, nahezu alle Absolventen*innen mit FHR-Reife (99 Prozent) stammen aus berufsbildenden Schulen, bei den Abiturient*innen sind es deutschlandweit immerhin 17 Prozent. Hierbei bestehen enorme schulstrukturell bedingte Unterschiede zwischen den Bundesländern – so stammt in Baden-Württemberg mehr als jede*r dritte Abiturient*in (36 Prozent) aus einem Beruflichen Gymnasium!

Tabelle 2: Studienberechtigte der allgemeinen und berufsbildenden Schulen in Abgangsjahr 2019

Land	Studien- berechtigte 2019	davon				Anteil aller Studien- berechtigten aus Beruflichen Schulen in %		
		Fachhochschulreife (ohne schulischen Teil der FHR)		Hochschulreife				
	insgesamt	insgesamt	davon aus Beruflichen Schulen	Anteil in %	insgesamt	davon aus Beruflichen Schulen	Anteil in %	
Baden-Württemberg	66.884	17.087	16.699	98	49.797	18.090	36	52
Bayern	59.540	16.989	16.989	100	42.551	5.614	13	38
Berlin	17.383	2.547	2.547	100	14.836	1.420	10	23
Brandenburg	10.828	1.367	1.367	100	9.461	989	10	22
Bremen	3.034	372	372	100	2.662	317	12	23
Hamburg	10.349	1.228	1.228	100	9.121	369	4	15
Hessen	31.729	9.137	8.951	98	22.592	3.711	16	40
Mecklenburg-Vorp.	5.684	483	483	100	5.201	494	9	17
Niedersachsen	45.714	13.069	13.069	100	32.645	5.565	17	41
Nordrhein-Westfalen	97.266	13.068	13.023	100	84.198	9.675	11	23
Rheinland-Pfalz	21.148	3.963	3.963	100	17.185	2.453	14	30
Saarland	5.123	1.510	1.510	100	3.613	339	9	36
Sachsen	15.228	2.377	2.377	100	12.851	2.457	19	32
Sachsen-Anhalt	6.942	1.167	1.167	100	5.775	528	9	24
Schleswig-Holstein	15.648	1.763	1.763	100	13.885	2.970	21	30
Thüringen	8.081	1.262	1.262	100	6.819	862	13	26
Deutschland	420.582	87.390	86.769	99	333.192	55.854	17	34

Quelle: Statistisches Bundesamt: Schnellmeldungsergebnisse zu Studienberechtigten der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Abgangsjahr 2019, Wiesbaden 2020

Struktur der Beschäftigten an beruflichen Schulen

// Im Schuljahr 2018/2019 existierten in der Bundesrepublik Deutschland 3.405 öffentliche und private berufliche Schulen. //

Die Gesamtzahl der beruflichen Schulen setzt sich zusammen u.a. aus Berufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien; Kollegschulen, Berufsobere-/Technische Oberschulen und aus Fach-/Berufsakademien. Berufsschulen umfassen dabei sowohl die klassische Teilzeit- Berufsschule (Berufsschulen im Dualen System) als auch das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) in vollzeitschulischer Form. In beruflichen Schulen werden neben beruflichen Abschlüssen auch allgemeinbildende Abschlüsse, wie Haupt- und Realschulabschluss, Fachhochschul- oder allgemeine Hochschulreife vergeben.

Tabelle 3: Anzahl öffentlicher und privater berufsbildender Schulen im Schuljahr 2018/19 als Verwaltungs- bzw. Organisationseinheiten (ohne Schulen des Gesundheitswesens)

Baden-Württemberg	629	Niedersachsen	254
Bayern	1.053	Nordrhein-Westfalen	389
Berlin	126	Rheinland-Pfalz	133
Brandenburg	57	Saarland	27
Bremen	24	Sachsen	250
Hamburg	55	Sachsen-Anhalt	51
Hessen	154	Schleswig-Holstein	50
Mecklenburg-Vorpommern	48	Thüringen	105
		Deutschland	3.405

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2018/19 670, Tabelle 2.1., Eigene Darstellung

Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Insgesamt waren 2018 125.472 Lehrkräfte an beruflichen Schulen beschäftigt. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte 2018 lag bei knapp 68 Prozent (84.918 Lehrkräfte). Damit liegt der Teilzeitanteil mit etwas über 30 Prozent deutlich unterhalb dessen an allgemeinbildenden Schulen von 37,6 Prozent.

Qualifikation von Lehrkräften

Mit 52.368 Personen liegt der Anteil der voll ausgebildeten Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer weit unter 50 Prozent der hauptberuflichen Lehrkräfte an beruflichen Schulen in Deutschland. Daher sind neben den speziell für die Berufsschulen ausgebildeten Lehrkräften auch andere Lehrkräfte an beruflichen Schulen beschäftigt, woraus sich deutliche Qualifikationsunterschiede zwischen den hauptberuflichen Kräften ergeben. Ein hoher Anteil hat eine Ausbildung für andere Schulformen (Grundschule, Haupt- und Realschule, Gymnasium, Sonderpädagogik). 25 Prozent der Lehrenden sind Lehrkräfte für Fachpraxis, Fachlehrer und Lehrkräfte ohne anerkannte Lehramtsprüfung. Die Unterschiede der Qualifikation werden zusätzlich durch die zurzeit häufig eingestellten Quer- und Seiteneinsteiger*innen, beispielweise Ingenieur*innen mit passendem fachlichen, aber ohne berufspädagogisches Studium, erweitert. Dabei erweist sich ein „Quereinstieg“ als ein Direkteinstieg in den Vorbereitungsdienst ohne einen lehramtsbezogenen Abschluss und der „Seiteneinstieg“ als ein Direkteinstieg in den Schuldienst ohne lehramtsbezogenen Abschluss und ohne einen Vorbereitungsdienst.

Tabelle 4: Hauptberufliche Lehrkräfte 1992–2018 nach Beschäftigungsumfang

Schulart / Jahr	1992	2010	2011
Vollzeitlehrkräfte	86.736	84.716	85.352
Teilzeitlehrkräfte	18.810	39.996	39.146
Insgesamt	105.546	124.712	124.498
Davon ausgenommen: Stundenweise Beschäftigte	25.883	30.813	30.416

Die gegebene Diversität an Qualifikationen ist teilweise Folge des Mangels an voll qualifizierten Berufsschullehrkräften. Zu großen Teilen werden Lehrkräfte mit einer Ausbildung für Grund- und Hauptschulen oder Haupt- und Realschulen als Berufsschullehrkräfte eingesetzt. Sie erhalten, obgleich sie langjährig als Berufsschullehrkräfte tätig sind, in der Regel weiter ihre Besoldung entsprechend ihrer Laufbahnbe-fähigung im gehobenen Dienst bzw. eine entsprechende Vergütung als Angestellte. Laut dem Statistischen Bundesamt hatten im Schuljahr 2018/2019 28 Prozent der hauptberuflichen Lehrkräfte eine Ausbildung für eine andere Schulform und nur knapp 42 Prozent waren voll ausgebildete Berufsschullehrkräfte.

Demographische Entwicklung

Die Altersstruktur der Kolleg*innen an den beruflichen Schulen (vgl. Tabelle 5) ist noch ungleichgewichtiger als im Durchschnitt der allgemeinbildenden Schulen. 61.305 Lehrkräften ab dem 50. Lebensjahr stehen lediglich 32.397 Lehrkräfte bis zum 40. Lebensjahr gegenüber. Der Anteil der über 50-jährigen liegt bei 48 Prozent. Fast jede zweite der heute an beruflichen Schulen tätigen Lehrkräfte wird in 15 Jahren in Ruhestand sein.

Hier zeigt sich deutlich der drohende Lehrkräftemangel, der zu massiven Einstellungen von Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern an beruflichen Schulen führen wird, um ein kontinuierliches Lehrangebot ermöglichen zu können. Diese Lehrkräfte so zu qualifizieren, dass sie die formalen Voraussetzungen erfüllen, ihrer

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
83.993	84.889	84.866	85.139	86.256	85.735	84.918
38.890	37.535	37.194	37.361	38.777	39.914	40.554
122.883	122.424	122.060	122.500	125.033	125.649	125.472
30.253	29.282	29.191	28.803	28.853	28.344	26.904

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2018/19 670, Tabelle 5.1., Eigene Darstellung

Tabelle 5: Hauptberufliche Lehrkräfte 2018/19 an beruflichen Schulen nach Ausbildung

Lehramtsprüfung für ... bzw. Lehrkräfte mit ...in den Altersgruppen...	Insgesamt	unter 30	30-40	40-50	50-60	älter als 60
Lehramt der Grundschule bzw. der Primarstufe	48	0	3	12	24	9
Lehrämter der Primarstufe und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe I	366	15	54	72	105	120
Lehrämter für alle oder einzelne Schularten der Sekundarstufe I	1.200	30	270	279	405	219
Lehrämter für die Sekundarstufe II (allgemeinbildende)	32.988	1.488	9.285	7.941	9.318	4.956
Lehrämter für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer)	52.368	1.095	10.941	14.520	18.267	7.545
Sonderpädagogische Lehrämter	738	39	168	225	195	111
Fachlehrkräfte/Fachlehrämter (ohne Lehrkräfte für Fachpraxis)	3.642	33	246	666	1.881	813
Lehrämter für Fachpraxis	4.836	93	612	1.095	2.109	930
DDR-Lehrerqualifikation mit Hochschulabschluss	927	0	0	15	510	402
DDR-Lehrerqualifikation mit Fachschulabschluss	201	0	0	12	108	90
Lehrkräfte ohne Lehramtsprüfung bzw. ohne DDR-Lehrerqualifikation	24.159	1.011	6.006	6.015	8.019	3.105
Ohne Angabe vom Lehramt	3.996	168	843	882	1.383	681
Insgesamt	125.472	3.972	28.425	31.728	42.327	18.978

*diese vorliegenden Werte in der Originalstatistik sind fehlerbehaftet, da keine Lehrkräfte mit DDR-Qualifikationen unter dem 40. Lebensjahr existieren können

** einschll. weitere 512 ohne Altersangabe

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2018/19, Tabelle 5.3., Eigene Darstellung

Tätigkeit entsprechend bezahlt zu werden, ist eine der großen Herausforderungen, vor denen die Qualifizierungspolitik steht.

In ihrem Zukunftsforum Lehrer*innenbildung hat die GEW festgelegt, dass der Regelweg der Lehrer*innenbildung für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen die Grundlage für die Einstellung von Lehrer*innen darstellt. Der Quereinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Vorbereitungsdienst) und der Seiteneinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Schuldienst) müssen sich an diesem Regelweg ausrichten, d. h. der Arbeitsplatz ist entscheidend. Sollte der Arbeitgeber Quer- und Seiteneinsteiger*innen einsetzen, muss er ihnen auch einen Einstieg in den Regelweg bzw. ein Äquivalent anbieten, so das Zukunftsforum Lehrer*innenbildung. Dabei darf der Einstieg in den Lehrberuf über den Quer- und Seiteneinstieg nur eine „Notlösung“ zur dringenden Bedarfsdeckung sein. Quer- und Seiteneinsteiger*innen müssen über einen affinen Hochschulabschluss verfügen und eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Die GEW fordert für sie eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation für das Lehramt. (vgl. GEW (Hg): Gute Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft. Bericht des Zukunftsforums Lehrer*innenbildung. Frankfurt/M. 2017, S. 45)

Besoldung und Vergütung der Beschäftigten an beruflichen Schulen

Von den 113.715 Lehrkräften an beruflichen Schulen im engeren Sinne (ohne Unterrichtsverwaltung, sonstige schulische Aufgaben und Personal in Ausbildung) waren 82.125, also 72 Prozent Beamt*innen. Der Wert hat sich über die letzten zehn Jahre an die Schulen insgesamt angeglichen, 2006 waren es nur 65 Prozent.

Verglichen mit anderen Schulen ist an beruflichen Schulen die Streuung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen höher: Sowohl der Anteil von Beförderungsstellen (A14 aufwärts) als auch derjenige der Besoldungsgruppen unterhalb A12 liegt deutlich höher als im Durchschnitt aller Schulen (vgl. Tabelle 6). Im Tarifbereich ist dieser Unterschied insofern besonders deutlich, als fast ein Drittel der angestellten Lehrkräfte an beruflichen Schulen unterhalb der „normalen“ Lehrkräftegruppe EG 11 eingruppiert ist.

Knapp 50 Prozent der Berufsschullehrkräfte sind Frauen. Damit sind die Berufsschulen vom Geschlechterverhältnis her (mittlerweile) ausgeglichen, während an den allgemeinbildenden Schulen der Frauenanteil weit über 50 Prozent liegt. An den

berufsbildenden Schulen sinkt der Frauenanteil – wie in anderen Beschäftigungsbereichen auch – mit steigenden Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Dies zeigt sich deutlich bei den Besoldungsgruppen A14 und höher. Hier lag der Frauenanteil bei nur 40 Prozent der entsprechenden Gruppe (insgesamt liegt der Wert für Schulen in dieser Besoldungsgruppe bei 46 Prozent).

Mit den Frauenförderplänen, die in den Landesgleichstellungsgesetzen verankert sind, gibt es zwar mittlerweile Instrumente, welche die gläserne Decke durchbrechen sollen. Mit gutem Beispiel voran gehen zum Beispiel Hessen und NRW. Die Kultusministerien beider Länder bieten Programme zur systematischen Qualifizierung und Motivierung von Frauen für eine Schulleitungsposition an. Seit Eignungsfeststellungsverfahren und Qualifizierungen eingeführt worden sind, die auf eine Rektorinnen-tätigkeit vorbereiten, haben sich vermehrt Frauen auf eine Stelle als Schulleiterin beworben. Notwendig sind aber auch bessere Karrierewege für Teilzeitbeschäftigte. Zwar regeln inzwischen die Landesschulgesetze, dass alle Leitungsstellen auch in Teilzeit auszuüben sind, die Praxis sieht jedoch anders aus, Leitungsämter werden kaum geteilt.

[zurück zum Inhalt](#)

Tabelle 6: Beschäftigte im Landesbereich im Aufgabenbereich Allgemeinbildende und berufliche Schulen¹ am 30.06.2018 nach Beschäftigungsverhältnis und Einstufungen

Besoldungs- und Entgeltgruppen	an allen Schulen	in %	an beruflichen Schulen	in %	darunter Frauen	in %
Beamt*innen						
A15 und höher	32.875	5,66	9.325	11,35	3.350	8,05
A14	83.080	14,31	23.465	28,57	10.930	26,27
A13	258.335	44,51	40.660	49,51	23.595	56,72
A12	182.185	31,39	1.345	1,64	625	1,50
A11	12.470	2,15	3.935	4,79	1.995	4,80
A10	8.105	1,40	2.645	3,22	855	2,06
A2 bis A9	3.410	0,59	750	0,91	250	0,60
Zusammen	580.460	100,00	82.125	100,00	41.600	100,00
Besoldungs- und Entgeltgruppen	an allen Schulen	in %	an beruflichen Schulen	in %	darunter Frauen	in %
Arbeitnehmer						
E14 und höher	8.860	4,47	2.905	9,19	1.425	7,86
E13, E13Ü	67.830	34,26	12.355	39,10	7.180	39,60
E12	7.750	3,91	3.075	9,73	1.960	10,81
E11	42.375	21,40	2.905	9,19	1.535	8,47
E10	19.485	9,84	2.440	7,72	1.515	8,36
E9	24.985	12,62	5.335	16,89	2.610	14,40
E1 bis E8	26.635	13,45	2.575	8,15	1.905	10,51
Sonstige ²	80	0,04	10	0,03	5	0,03
Zusammen	198.010	100,00	31.595	100,00	18.130	100,03
Beschäftigte insgesamt	778.470		113.715		59.730	

¹ ohne Unterrichtsverwaltung, sonstige schulische Aufgaben und Personal in Ausbildung

² Beinhaltet alle anderen Tarifverträge, die nicht dem TV-L zugeordnet wurden

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2018, Tabelle 7.6., Eigene Darstellung

Arbeitsbedingungen an berufsbildenden Schulen verbessern

// Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an berufsbildenden Schulen ist dringend geboten, da neben der Vergütung bzw. Besoldung auch die Rahmenbedingungen pädagogischer Arbeit den Lehrer*innenberuf mehr oder weniger attraktiv machen. //

Eine wichtige Forderung speziell für die Beschäftigten an berufsbildenden Schulen ist die angemessene Berücksichtigung ihrer längeren Ausbildungszeiten. Für die berufsbildenden Schulen verfolgt die GEW folgende Ziele, die zu einer Verbesserung der Arbeitssituation beitragen:

- Der gravierende Lehrer*innenmangel ist in vielerlei Hinsicht eine große Belastung für die Kollegien, mehr Einstellungen qualifizierter Lehrkräfte sind daher dringend nötig. Die Ausbildung von Berufspädagogen*innen muss ausgeweitet werden.
- Die Personaldecke ist zu dünn, um bei Krankheit, Fortbildung und anderweitig bedingtem Lehrer*innenausfall Vertretung zu organisieren, ohne dass Mehrarbeit verordnet wird. Statt Unterrichtsausfall oder Ausweitung der Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen, muss die Versorgung mit Lehrern*innen verbessert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte gemäß dem Beschluss des Gewerkschaftstags 2005 nicht mehr als 24 Unterrichtsstunden betragen, für besondere außerunterrichtliche Aufgaben muss es Stundenermäßigungen geben.
- Die Klassengröße ist häufig sehr hoch, teilweise über 30 Schüler*innen. Für einen Unterricht, der berufliche Handlungskompetenz vermitteln soll, ist dies extrem ungünstig. Individuelle Unterstützung für Schüler*innen – gerade beim Training praktischer Fertigkeiten – kommt in großen Gruppen zu kurz. Der in berufsbildenden Schulen vorgesehene Teilungsunterricht darf nicht reduziert werden oder ganz wegfallen.
Bei einer Gruppengröße von zum Beispiel 24 und Teilungsgruppen von 12 Schüler*innen ist es schon eine hohe Anforderung für die Lehrkräfte intensiv auf die Einzelnen einzugehen, bei Gruppengrößen darüber hinaus wird es immer schwieriger.

- Wegen des Mangels an für bestimmte Berufe ausgebildeten Lehrern*innen werden in den Bundesländern häufig Quer- und Seiteneinsteiger*innen eingestellt, die die erforderlichen fachlichen Qualifikationen aufweisen, aber über wenig pädagogische Erfahrung verfügen und einen hohen Bedarf an Weiterbildung haben. Diese Kollegen*innen sollen ein Anrecht auf eine berufsbegleitende vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn finanzierte Qualifikation in das Lehramt ihrer Schulform erhalten. Unbeschadet dessen müssen die Studienbedingungen für das grundständige Lehramt verbessert werden; das grundständige Lehramt darf nicht durch einen Quer- und Seiteneinstieg regelhaft ausgehöhlt werden.
- Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert für berufsbildende Schulen. Die sehr dynamische Veränderung der Technik und Arbeitsorganisation in den Betrieben wirken sich auch auf die schulischen Inhalte aus. So sind viele Ausbildungsordnungen in den letzten Jahren neu geordnet worden. Die Kollegen*innen brauchen eine permanente Weiterbildung, um der beruflichen Praxis ihrer Schüler*innen gerecht zu werden und erst recht um die Schüler*innen auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten, das heißt auch, die erforderlichen Fähigkeiten zum Lebenslangen Lernen zu trainieren.
- Weiterbildung darf sich nicht nur auf fachliche Inhalte konzentrieren, so ist die Förderung benachteiligter Schüler*innen zu einer immer wichtigeren Aufgabe der berufsbildenden Schulen geworden. Die Lehrerschaft an den berufsbildenden Schulen hat in den zurückliegenden 30 Jahren einen außerordentlichen Strukturwandel bewältigen müssen, der die berufsbildenden Schulen nachhaltig verändert hat. Die Lehrer*innen sind damit konfrontiert worden, dass viele Jugendliche den Übergang in eine duale Ausbildung nicht geschafft oder sich wegen der geringen Aussichten erst gar nicht beworben haben – vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund – und dann in Bildungsgängen des „Übergangssystems“ aufgefangen werden. Nach einem Rückgang innerhalb der vergangenen 10 Jahren steigt das „Übergangssystem“ wieder erneut an, auch und gerade im Zusammenhang mit der Beschulung der Geflüchteten. Hier waren und sind die berufsbildenden Schulen höchsten Herausforderungen ausgesetzt, und hier bedürfen die Schulen im Allgemeinen und die Kollegien im Besonderen einer besonderen Unterstützung.

Zu der geforderten Unterstützung gehören Maßnahmen einschließlich der notwendigen personellen und sachlichen Ausstattung hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte und Schulleitungen, des Austauschs bewährter Bildungskonzepte der Bundesländer und der länderübergreifender Unterstützung bei der Feststellung und Zuordnung

von Kompetenzen, wie es die GEW in ihrem Bund-Länder-Programm zur Unterstützung der berufsbildenden Schulen in der Bildung und Qualifizierung der Geflüchteten fordert.

Generell wird von den Lehrkräften erwartet, benachteiligte Jugendliche so zu fördern, dass sie auf dem Ausbildungsmarkt erfolgreich sind; dies ist umso schwieriger, je mehr der Ausbildungsmarkt einen großen Teil der Bewerber*innen ausgrenzt. Diese Anforderung geht weit über rein fachliches Know-how und das, was in der Lehrer*innenausbildung vermittelt wurde, hinaus. Erforderlich ist der Umgang mit einer kulturell sehr heterogenen Schülerschaft, auch mit gravierenden Lernproblemen, mit Enttäuschung, Resignation und Frustration. Die Lehrer*innen müssen dafür qualifiziert werden, Jugendliche sehr individuell auf ihrem Weg in eine Ausbildung zu unterstützen. Ohne berufsbegleitende Weiterbildung und Supervision, wie speziell benachteiligte Jugendliche gefördert werden können, werden die Lehrer*innen mit diesen Problemen allein gelassen.

Corona-Pandemie und berufsbildende Schulen

Die GEW steht seit Beginn der Krise und darüber hinaus ihren Mitgliedern mit Rat und Tat zur Seite. Die Anforderungen an die Lehrkräfte sind mit Beginn der Pandemie im Frühjahr und den erneuten Schulöffnungen im Frühsommer 2020 erheblich gestiegen: Online-Unterricht und das Erstellen von Hygieneplänen gehören nun zum Alltag einer Lehrkraft.

Mit Beginn der Corona-Maßnahmen wurden bundesweit alle Schulen geschlossen. Für die Berufsschüler*innen bedeutete das zunächst vor allem, dass statt Schulzeit nun Zeit im Betrieb angesagt ist. Denn wenn keine Schule ist, gilt die Anwesenheitspflicht im Betrieb.

Die meisten Berufsschulen versorgten ihre Schüler*innen alternativ mit Unterrichtsmaterial und Lernaufgaben. Teilweise gab es Lehrteams, die für Fragen und zur Kontrolle der Aufgaben bereitstehen. Wenn es gut lief, wurden die Ausbilder*innen mit einbezogen.

Die Erfahrungen waren in den berufsbildenden Schulen sehr unterschiedlich. Das liegt auch an der sehr unterschiedlichen technischen Ausstattung der beruflichen Schulen.

Die Ausstattung der berufsbildenden Schulen lässt oftmals zu wünschen übrig. Nachdem die Politik den „Digitalpakt“ beschlossen hatte, hat die GEW eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpakts beschrieben und die jährlichen Mehrbedarfe einschließlich der erforderlichen Fortbildungen kalkuliert (George/Klinger 2019). Eine Schlussfolgerung lautet: Soll der Digitalpakt sich nicht als Strohfeuer erweisen, sondern nachhaltig wirken, so sind die finanziellen Mittel zu vervierfachen und die Anstrengungen zu verstetigen. Hätte die Politik bereits im vergangenen Jahr die aus der Expertise resultierenden Empfehlungen befolgt, hätte die Corona-Krise nicht die Schlagkraft auf das offensichtlich unvorbereitete Bildungswesen ausüben können.

Wichtig ist: Die Dienstherren und die Schulträger - und nicht einzelne Lehrkräfte - sind dafür verantwortlich, diese digitale Infrastruktur bereitzustellen. Aber hier beginnt auch der eigentliche Spagat:

Was, wenn die Arbeit im Betrieb vorgeht? Was, wenn der schulische Stoff droht, immer weiter in den Hintergrund zu rücken?

Bietet die Berufsschule alternativen Unterricht, z. B. online an, muss der Betrieb dafür freistellen (§15 BBiG). Sollte der betriebliche Ausbildungsplan umgestellt werden, ist die Rücksprache mit der Fachlehrkraft angebracht, damit ggf. schulische Inhalte angepasst werden können. Dabei ist zu beachten, dass Berufsschulunterricht, der z. B. über Lernplattformen erfolgt und damit Präsenzphasen ersetzt, nicht als Fehlzeit gewertet werden kann.

Die Folgen der Krise sind bei Herausgabe der Broschüre zu Beginn des Schuljahrs 2020/21 noch nicht abzusehen, auch nicht, ob es wieder zu erneuten Schließungen kommen wird. Viele Fragen bleiben weiterhin noch offen: Wie wird das Lüften gesichert? Sollen Luftfilter und CO₂-Messgeräte beschafft und eingesetzt werden? Wie wird der Atem- bzw. Maskenschutz organisiert? Wie kann die Sicherheit auf dem Weg zur und von der Schule (Verkehrsbeförderung) realisiert werden? Wie wird sich das Infektionsgeschehen im bevorstehenden Herbst und Winter entwickeln?

Die GEW fordert transparente Standards auf Bundesebene sowie abgestimmte Stufenkonzepte für den Fall verstärkten Infektionsgeschehens. Ferner solle der Umgang mit dem Schulpersonal und den Schüler*innen, die zu Risikogruppen gehören, einheitlicher geregelt werden. Während die SARS-CoV2-2-Regel („A-H-A“) bundesweit Handlungssicherheit im Arbeitsschutz bietet, wird rechtssicher gehandelt, wenn auch die Personalvertretungen bei der Umsetzung einbezogen werden – insbesondere bei Nichteinhaltung der Abstandsregeln. Die ergriffenen Maßnahmen einschließlich der Aufhebung der Abstandsregeln sollen wissenschaftlich evaluiert und stetig angepasst werden, so eine Forderung der GEW. Ferner bedarf es passgenauer Fortbildungsangebote, damit sich alle Lehrkräfte besser auf Teilschließungen vorbereiten können.

Ende August 2020 hat der Koalitionsausschuss auf Bundesebene die Investition in eine digitale Bildungsoffensive beschlossen, dessen Kern in der Ausstattung von Lehrkräften mit digitalen Endgeräten besteht, wofür 500 Mio. Euro bereitgestellt werden sollen. Ferner soll eine bundesweite Bildungsplattform mit digitalen Lerninhalten für die Durchführung von Unterricht, Konferenzen und Prüfungen finanziert werden. Sie soll über offene Standards verfügen und bestehende Cloud- bzw. Lernmanagementsysteme vernetzen sowie für alle Bildungsbereiche der schulischen Bildung wie der beruflichen Bildung und der Erwachsenen- und Weiterbildung zugänglich sein. Schließlich will der Koalitionsausschuss Bildungskompetenzzentren gründen, die mit der Vernetzung methodisch-didaktischer und wissenschaftlicher Kompetenzen die Schulentwicklung und Medienplanung unterstützen sollen. Auch wenn die bereitgestellten Mittel zur Bedarfsdeckung einer einmaligen Anschaffung von Lehrkräftedienstgeräten ausreichen mögen, bleibt die IT-Administration die bislang zu wenig beachtete Achillesverse: Selbst bei vorsichtiger Kalkulation von einer IT-Administrationsstelle pro 300 Lehrkräftegeräte entsteht ein dauerhafter Stellenbedarf von über 400 Stellen für die Administration der dienstlichen Endgeräte der Lehrkräfte alleine an den öffentlichen berufsbildenden Schulen. Weitere gut 6.200 IT-Fachkräfte für die Geräte der Schüler*innen müssen erst eingestellt (und ausgebildet) werden. Hier brauchen die Länder und Schulträger Unterstützung! Maßnahmen im Bildungswesen - insbesondere bei dem hier gebotenen Zusammenwirken von Bund, Ländern und Kommunen (Schulträgern) mit pädagogisch und rechtlich durchdachten Konzepten – bedürfen langer Ausreifungszeiten.

Auch wenn zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Broschüre ist noch nicht ganz abzusehen ist, wie stark der Arbeitsplatz berufsbildende Schule nachhaltig unter Corona beeinflusst wird, wird prognostiziert, dass das duale System nachhaltig unter Druck geraten wird. Die Zahl der Ausbildungsverträge im dualen System in könnte in den kommenden Jahren auf bis zu 435.000 im Jahr 2027 absinken (Dohmen 2020). Das sind 90.000 und damit 16 Prozent weniger als 2019. Der Rückgang an Ausbildungsplätzen aufgrund der Corona-Pandemie trifft diejenigen besonders, die es schon lange schwer auf dem Ausbildungsmarkt haben. Vor allem Jugendliche mit Hauptschulabschluss bleiben bei der Lehrstellensuche häufig außen vor. Sie münden häufig in das Übergangssystem ein, ihm kommt eine kompensatorische Rolle zu. Laut Gutachten werden in diesem Jahr rund 353.000 Menschen darin einmünden – also rund 11.000 mehr als im Ausbildungsjahr 2019. Dohmen prognostiziert in seinem Gutachten sogar einen weiteren Anstieg auf bis zu 415.000 im Jahr 2027.

Lehrkräftebedarf

Die Kultusministerkonferenz stellt in ihrer jüngsten Vorausberechnung des künftigen Lehrereinstellungsbedarfs und -angebots schlicht fest: *„Bei den Lehrämtern für den Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen ist bundesweit bei durchschnittlich 3.000 kalkulierten Neubewerbern im Verhältnis zu 3.700 nötigen Einstellungen in den Jahren 2019 bis 2030 die Situation angespannt. Der Einstellungsbedarf kann demnach im Durchschnitt nicht gedeckt werden.“* (S. 24)

Die GEW hat im Jahr 2018 mit den von Dr. Dieter Dohmen (Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, FiBS) erstellten und von der Max-Traeger-Stiftung (MTS) geförderten Gutachten „Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030“ (Dohmen 2018) sowie „Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufs-bildenden Schulen in den Ländern bis 2030“ (Dohmen/Thomsen 2018) sowohl für das Bundesgebiet als auch ländergenau die Entwicklung der Schüler*innenzahlen an beruflichen Schulen und den für die jeweiligen Länder resultierenden Bedarf an Lehrkräften aufgezeigt.

Tabelle 7a: Lehrereinstellungsbedarf und -angebot „Lehrämter für den Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen“ 2019 bis 2030

	Deutschland		
	LEB	LEA	Saldo ¹
2020	3.620	2.920	-700
2021	3.030	2.930	-100
2022	3.190	2.910	-290
2023	3.660	2.990	-670
2024	3.270	3.000	-270
2025	3.410	2.990	-420
2026	3.250	3.000	-250
2027	3.740	3.010	-730
2028	4.190	2.980	-1.210
2029	4.720	2.950	-1.780
2030	4.860	2.950	-1.910
Durchschnitt 2019 bis 2030	3.730	2.960	-780

1) Abweichungen durch Rundungen möglich

Quelle: Kultusministerkonferenz: Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2019–2030. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Dokumentation Nr. 221. Berlin (Dezember) 2019, S. 25.

Tabelle 7b: Lehrkräftebedarf an berufsbildenden Schulen in Deutschland

2020	151.479
2021	150.374
2022	149.673
2023	149.695
2024	150.189
2025	150.958
2026	152.214
2027	153.155
2028	153.986
2029	155.012
2030	156.432

Quelle: Dohmen, Dieter: Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030. Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt/M., März 2018, S. 20f.

Maßnahmen zur Sicherung des Lehrkräftebedarfs

Bereits in der Vergangenheit und Gegenwart konnten und können die Länder nicht die für einen angemessenen Unterricht der Schüler*innen an beruflichen Schulen erforderlichen qualifizierten Lehrkräfte ausbilden und einstellen. Zur Deckung des somit deutlich gewachsenen Lehrkräftebedarfs ist eine Reihe von Maßnahmen erforderlich:

- Die Länder müssen wirksame Maßnahmen ergreifen, den Beruf „Lehrer*in an beruflichen Schulen“ sowohl für Interessenten*innen als auch für die bereits in

den beruflichen Schulen arbeitenden Lehrkräfte wieder attraktiv zu gestalten. Ohne Zweifel haben u.a. die verpflichtende Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit sowie die stetige Leistungsverdichtung der vergangenen Jahrzehnte die Attraktivität des Lehrer*innenberufs deutlich vermindert.

- Ferner müssen die Länder ihre Investitionen in die Ausbildung der Lehrer*innen für berufliche Schulen an den Hochschulen und in den Vorbereitungsdienst deutlich erhöhen. Die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern muss hier unterstützend wirken. Hierzu gehören u.a. die (Wieder-)Einrichtung von Lehrstühlen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik wie auch der Didaktik der beruflichen Fächer. Eine länderübergreifende Zusammenarbeit in der Ausbildung von Lehrkräften der beruflichen Schulen ist gebotener denn je – mittlerweile plädiert auch die KMK (2017) für die Entwicklung gemeinsamer länderübergreifender Konzepte.
- Auch wenn die originäre Lehramtsausbildung prioritär gestärkt werden muss, so werden die verantwortlichen Länder für eine Reihe von Jahren noch Maßnahmen des Quer- und Seiteneinstiegs durchführen müssen. Der Quereinstieg ist ein Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Vorbereitungsdienst, während der Seiteneinstieg ein Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Schuldienst darstellt. Insbesondere für den Seiteneinstieg müssen Mindeststandards definiert und eingehalten werden. Hierzu gehören klare Regelungen zu einer angemessenen Vorqualifizierung der Seiteneinsteiger*innen und Unterstützungs- und Begleitsysteme sowohl für die angehenden Lehrkräfte als auch die ausbildenden Schulen. Seiteneinsteiger*innen müssen ein wirksames Angebot der berufsbegleitenden, von den Ländern organisierten und finanzierten Nachqualifizierung erhalten, um das Ziel des Regelwegs der Lehrer*innenausbildung, die Lehrbefähigung, zu erhalten. Maßnahmen des Quer- und Seiteneinstiegs dürfen nur eine, wenn auch langwierige, „Notlösung“ zur dringenden Bedarfsdeckung sein und die originäre Lehrer*innenausbildung weder ersetzen noch aushöhlen. Sie bedürfen jeweils einer Evaluierung und gegebenenfalls Nachsteuerung.
- Die Leitlinien der GEW (2017) für eine innovative Lehrer*innenbildung fordern ferner hinsichtlich der Gewinnung von Pädagoginnen für berufsbildende Schulen eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen u.a. mit Blick auf eine stärkere Praxisorientierung. Des Weiteren sehen die Leitlinien ein Anrecht für die mehreren Tausend Lehrer*innen für Fachpraxis an beruflichen Schulen (s. Beitrag in dieser Veröffentlichung) auf eine berufsbegleitende, von den

Ländern organisierte und finanzierte Weiterbildung vor. Diese berufsbegleitende Weiterbildung soll dem Erwerb der für das Lehramt an beruflichen Schulen erforderlichen Qualifikation dienen.

- Die Zahl der zu erwartenden Absolvent*innen der originären Lehramtsstudiengänge für die beruflichen Schulen wird deren Lehrkräftebedarf bei weitem nicht decken können. Diese Problematik ist aber keine vorübergehende Erscheinung, sondern ein Dauerzustand insbesondere in Berufsfeldern des gewerblichen Bereichs. Daher diskutiert die GEW ein einphasiges und duales Masterstudium unter bestimmten Voraussetzungen als zweiten Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen.

Literatur:

- Dohmen, Dieter: Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030. Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt/M., (März) 2018
- Dohmen, Dieter/Thomsen, Maren: Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen in den Ländern bis 2030. Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt/M., (November) 2018
- Dohmen, Dieter: Berufsausbildung in Krisenzeiten nachhaltig unter Druck: Was bedeutet die Corona-Krise für die Berufsbildung? FiBS-Forum No. 73, Berlin (August) 2020
- George, Roman/Klinger, Ansgar: Mehrbedarfe für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpakts, Frankfurt/M. 2019
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Leitlinien für eine innovative Lehrer/innenbildung. Beschluss des 28. Gewerkschaftstages 2017
- Kultusministerkonferenz: Berufliche Schulen 4.0 – Weiterentwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der berufsbildenden Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade, Bremen 2017
- Kultusministerkonferenz: Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2019–2030. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Dokumentation Nr. 221. Berlin (Dezember) 2019

[zurück zum Inhalt](#)

Lehrkräfte für Fachpraxis an beruflichen Schulen in den Ländern der Bundesrepublik

Anmerkung: Bei diesem Abschnitt handelt es sich um den nur leicht redaktionell veränderten Nachdruck des gleichlautenden Beitrags von Hendrik Wiese (GEW 2017, S. 23–31); dieser greift auf Daten zurück, die die Kultusbehörden aufgrund einer Anfrage des Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung der GEW im Winter 2016/17 beantwortet haben.

// Seien es die Einstellungsvoraussetzungen, die jeweilige Ausbildung, die Eingruppierung bzw. Besoldung, die Aufstiegsmöglichkeiten oder die Unterrichtsverpflichtung – zwischen den Bundesländern besteht alles andere als eine einheitliche Beschäftigung der Lehrer*innen für Fachpraxis. Alleine die jeweiligen Fachbegriffe weichen voneinander ab. //

Im folgenden Beitrag sollen die Unterschiede ansatzweise systematisiert werden. Dabei werden auf Daten zurückgegriffen, die die Kultusbehörden aufgrund einer Anfrage des Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung der GEW im Winter 2016/17 beantwortet haben.

Einstellungsvoraussetzungen

Die Einstellungsvoraussetzungen ähneln sich in den meisten Ländern, die durchschnittlichen Mindestvorgaben können wie folgt beschrieben werden. In allen Fachrichtungen, außer Wirtschaft und Verwaltung, wird entweder der Abschluss einer einschlägigen mindestens zweijährigen Fachschule, eine einschlägige Meisterprüfung oder ein Abschluss mit einer entsprechenden oder höheren Qualifikation gefordert. Für Wirtschaft und Verwaltung ist das Bestehen der Staatlichen Prüfung für Lehrkräfte der Bürowirtschaft sowie das Bestehen einer der beiden Staatlichen Prüfungen für Lehrkräfte der Text- oder Informationsverarbeitung oder ein anderer Abschluss mit entsprechender höherer Qualifikation vorgegeben. Zusätzlich sind drei bis vier Jahre Berufserfahrung mit den gegebenen Abschlüssen vonnöten.

Wirkliche Abweichungen von diesen Voraussetzungen gibt es nur in Mecklenburg-Vorpommern, wo keine gesonderten Voraussetzungen definiert sind und in der Regel eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung genügt.

Ausbildung

In zehn Bundesländern existiert eine Ausbildung für Fachpraxislehrkräfte. In der Regel beträgt die Ausbildungsdauer 18 Monate, findet an den entsprechenden Studienseminaren statt und endet mit einer Abschlussprüfung. Abweichend davon gibt es in Niedersachsen eine 30-monatige Qualifizierungsphase (mit Bewährungsprüfung), in Hessen einen 21-monatigen Vorbereitungsdienst und in Baden-Württemberg eine einjährige pädagogische Schulung. Welche der Ausbildungen verpflichtend sind und welche freiwillig, geht aus den von den Kultusbehörden mitgeteilten Daten nicht hervor.

Besoldung

Fachpraxislehrkräfte werden mittlerweile bundesweit zum Einstieg gleich eingruppiert, Angestellte in TV-L E9 und Beamte in A10. Lediglich in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen ist es möglich aufgrund einer geringeren Qualifikation in A9 eingruppiert zu werden.

Jedoch gibt es nur wenige bis gar keine Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten für Lehrkräfte für Fachpraxis. In der Regel ist der Aufstieg funktionsgebunden, was auch eine Knappheit an Stellen mit sich führt (z.B. eine Stelle als Koordinator für Fachpraxis pro Schule in Hessen).

Unterrichtsverpflichtung

Große Unterschiede gibt es jedoch in der Unterrichtsverpflichtung, so reicht die Spanne von 24 Stunden in Rheinland-Pfalz bis zu 32 Stunden in Berlin. Im Schnitt liegt die Unterrichtsverpflichtung bei 28,6 Stunden, mit 27 Stunden als häufigstem Wert.

Fazit

Trotz vieler scheinbarer Ähnlichkeiten ist das Lehramt für Fachpraxis zwischen den Bundesländern nur schwer vergleichbar. Schon die Bezeichnung wechselt von Bundesland zu Bundesland (Fachpraxislehrkraft, Werklehrkraft, Lehrmeister*in, Werkstattelehrkraft), wirklich problematisch ist jedoch der Unterschied in der Ausbildung und der Eingruppierung. Das Feld der Fachpraxis ist weit gestreut, die Laufbahnen können sich zwischen den Ländern immens unterscheiden.

So kann ein*e Meister*in in Rheinland-Pfalz nach einer 18 monatigen Ausbildung in der Entgeltgruppe A10 mit 24 Stunden Unterrichtsverpflichtung tätig werden und nach vier Jahren in A11 aufsteigen, mit der Möglichkeit nach insgesamt zwölf Jahren eine A12 Position zu bekommen.

In Sachsen würde der*die Meister*in nach ebenfalls 18 Monaten Ausbildung in die Entgeltgruppe TV-L E9 eingruppiert, mit 28 Stunden Unterrichtsverpflichtung und hätte keine weitere Aufstiegsmöglichkeit.

In Mecklenburg-Vorpommern gäbe es für den*die Meister*in ebenfalls keine Aufstiegsmöglichkeit, er*sie könnte aber ohne weitere Ausbildung direkt mit 30 Stunden Unterrichtsverpflichtung eine E9 Stelle antreten.

Wie in dem obigen Beispiel zu erkennen ist, kommt es dazu, dass Fachpraxislehrkräfte ohne jede pädagogische Ausbildung in der gleichen Entgeltgruppe sind wie diejenigen, die diese erhalten haben oder äquivalent ausgebildetes Personal in unterschiedlichen Entgeltgruppen zu finden ist.

Das „Zukunftforum Lehrer_innenbildung“ der GEW widmet sich in einem eigenen Abschnitt den Lehrkräften für Fachpraxis und fordert speziell für sie „ein Anrecht auf eine berufsbegleitende Weiterbildung, die dazu dient, die zum Erwerb des Lehramts ihrer Schulform erforderliche Qualifikation zu erlangen und somit auch die Voraussetzung für eine entsprechende Eingruppierung bzw. Laufbahn“ zu erlangen. (GEW (Hg): Gute Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft. Bericht des Zukunftforums Lehrer_innenbildung. Frankfurt/M. 2017, S. 45)

Tabelle 8: Lehrkräfte für Fachpraxis an beruflichen Schulen in den Ländern der Bundesrepublik

Land	Einstellungsvoraussetzungen
Baden-Württemberg	<p>a) Direkteinstieg für den Erwerb der Laufbahnbefähigung der Technischen Lehrkraft (TL)</p> <p>TL gewerblicher und landwirtschaftlicher Richtung (TLG): – Meister/in oder staatl. gepr. Techniker*in oder Technische*r Assistent*in – möglichst mehrjährige, dieser Vorbildung entsprechende Berufstätigkeit</p> <p>TL kaufmännischer Richtung (TLK) – Abschlussprüfung der Fachschule für Bürowirtschaft in Baden-Württemberg oder eine vom Kultusministerium als gleichwertig anerkannte Abschlussprüfung – mindestens zwei Jahre eine dieser Vorbildung entsprechende Berufstätigkeit</p> <p>TL hauswirtschaftlicher Richtung (TLH) – Abschluss des Berufskollegs für Ernährung und Hauswirtschaft II in Baden-Württemberg oder eine vom Kultusministerium als gleichwertig anerkannte Abschlussprüfung – mindestens zwei Jahre eine dieser Vorbildung entsprechende Berufstätigkeit, davon möglichst 1 Jahr in einer Großküche</p> <p>b) abgeschlossener Vorbereitungsdienst für Technische Lehrkräfte kaufmännischer oder hauswirtschaftlicher Richtung</p>
Bayern	<p>1) Fachlaufbahnvoraussetzung ist erfolgreiches Ableisten des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 QualVFL)</p> <p>2) Einstellung in Vorbereitungsdienst setzt u.a. Meisterprüfung, Abschluss Fachakademie, Abschluss einschlägiger Berufsausbildung (ggf. in Kombination mit einschlägigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen) oder abgeschlossenes einschlägiges Studium voraus, zudem mehrjährige Berufserfahrung (vgl. § 3 QualVFL)</p>
Berlin	Meister*innen oder staatl. geprüfte*r Techniker*innen
Brandenburg	keine Fachpraxislehrer*innen, Tätigkeit wird von Seiteneinsteiger*innen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen ausgeführt
Bremen	<p>Keine Fachpraxislehrer*innen, Tätigkeiten werden von Lehrmeister*in wahrgenommen.</p> <p>Bereich Gewerblich (Technisch und Hauswirtschaftlich): Meister*in oder Techniker*in mit AEO und mind. 3-jähriger Berufspraxis.</p> <p>Bereich Wirtschaft und Verwaltung: 3-jährige Ausbildung und Weiterbildung als Fachwirt*in in mit AEO und mind. 3-jähriger Berufspraxis</p>

Ausbildung (mit/ohne Laufbahn- prüfung)	Besoldung/ Eingruppierung/ Beförderungsamt	Aufstiegs- möglichkeiten	Zahl der Praxis- lehrer*innen (aus dem Landeshaushalt)	Unterrichts- verpflichtung (stundenplan- gebunden)
<ul style="list-style-type: none"> – Direkteinstieg: Einjährige berufsbe- gleitende pädagogische Schulung. Während dieser Zeit wird ein Teillehrauftrag wahrgenommen. – 18-monatiger Vorbereitungsdienst (nur für TLH und TLK, derzeit nicht ange- boten) 	<p>Im Direkteinstieg: – Eingruppierung in E 9</p> <p>– Bei Verbeamtung (Laufbahn der Technischen Lehrkraft): Eingangsamt in Besoldungs- gruppe A 10, Regelbeförde- rungsamt in Besoldungs- gruppe A 11 (Technische*r Oberlehrer*in), Funktionsamt in Besoldungs- gruppe A 12 (Technische*r Oberlehrer*in als Fach- betreuer*in)</p>	<p>Aufstieg für einzelne bewährte und besonders befähigte technische Lehrkräfte in das Lehramt einer wissenschaftlichen Lehrkraft des gehobenen Dienstes in Besoldungs- gruppe A 13 nach einer berufsbegleitenden Qualifizierung an einem staatlichen Seminar für Didaktik und Lehrer*innenbildung</p>	<p>Insgesamt 2.836 Stellen laut StHPI (davon 975 Stellen A 10 bzw. E 9, 1.372 Stellen A 11 bzw. E 10, 489 Stellen A 12)</p>	<p>TLG: 27 bzw. 28 Wochenstunden, in Abhängigkeit vom Unterrichtseinsatz</p> <p>TLK und TLH: 27 Wochen- stunden</p>
<p>Ausbildung für das Lehramt der Fachlehrer/ Fachlehrerinnen</p>	<p>Beamt*innen Eingangsamt: A 10 oder A 11 Arbeitnehmer*innen gemäß TV-L: E 9** oder E 10** (*monatliche Ausgleichs- zulage)</p>	<p>Beamt*innen (Eingangsamt A 10) nach A 11 // (Eingangsamt A 11) nach A 12 // Arbeitnehmer*innen gemäß TV-L nach E 104^l bzw. nach E 114^l</p>	<p>Fachlehrer*innen (A 10): 524,46 Fachoberlehrer*innen (A 11): 889,50 Fachoberlehrer*innen (A 12): 628,00</p>	<p>27 Stunden; bei Fachlehrer*innen an Fachober- schulen, bei einer Unterrichtseinheit von 60 Minuten Dauer 29 Stunden</p>
<p>keine Ausbildung</p>	<p>je nach Ausbildung nach TV-L E 9 , E9 (mit verlängerten Stufenlaufzeiten -kleine E9) oder E8.</p>	<p>keine</p>	<p>nicht feststellbar</p>	<p>32 Stunden</p>
<p>keine Ausbildung</p>				
<p>Keine pädagogische Ausbildung. Freiwillige Teilnahme an einer einjährigen den Beruf begleitenden Maßnahme, die vom Landesinstitut für Schule (LIS) durchgeführt wird (6–8 Stunden/ Woche)</p>	<p>TV-L-E 9, kein Aufstieg</p>	<p>Kein Aufstieg</p>	<p>Gesamt (alle Bereiche): 129</p>	<p>30 Unterweisungs- stunden/Woche</p>

Tabelle 8: Lehrkräfte für Fachpraxis an beruflichen Schulen in den Ländern der Bundesrepublik

Land	Einstellungsvoraussetzungen
Hamburg	Meister*innen o. ä.
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> – der Abschluss einer Berufsausbildung in der entsprechenden Fachrichtung – eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung. Das Lebensalter soll zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 24 Jahre und höchstens 40 Jahre sein. – in allen Fachrichtungen (außer „Wirtschaft und Verwaltung“): <ul style="list-style-type: none"> a) der Abschluss einer einschlägigen mindestens zweijährigen Fachschule b) eine einschlägige Meisterprüfung c) ein anderer Abschluss mit entsprechender oder höherer Qualifikation – in der beruflichen Fachrichtung „Wirtschaft und Verwaltung“: <ul style="list-style-type: none"> a) das Bestehen der staatlichen Prüfung für Lehrer*innen der Bürowirtschaft sowie das Bestehen einer der beiden staatlichen Prüfungen für Lehrer*innen der Text- oder Informationsverarbeitung oder b) ein anderer Abschluss mit entsprechender höherer Qualifikation
Mecklenburg-Vorpommern	Keine gesonderten Voraussetzungen definiert; in der Regel: abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung
Niedersachsen	Realschulabschluss und mind. 3-semestriges Meister*in bzw. Fachschulausbildung zuzüglich 2 Jahre hauptberufliche Beschäftigung auf der Grundlage einer Meister*in- bzw. Fachschulausbildung
Nordrhein-Westfalen	<p>§ 36 Laufbahnverordnung NRW (LVO) Meister*inprüfung / Fachschule plus 3–4 Jahre Berufserfahrung</p> <p>§ 37 Laufbahnverordnung NRW (LVO) Handelsschule / Fachoberschule</p> <p>§ 38 Laufbahnverordnung NRW (LVO) –Auszug– Fachhochschulabschluss plus 4–5 Jahre Berufserfahrung</p>

Ausbildung (mit/ohne Laufbahn- prüfung)	Besoldung/ Eingruppierung/ Beförderungsamt	Aufstiegs- möglichkeiten	Zahl der Praxis- lehrer*innen (aus dem Landeshaushalt)	Unterrichts- verpflichtung (stundenplan- gebunden)
Ausbildung als Lehrer*innen für Fachpraxis	A 10	A 11 (Fachleiter*innen)	100 bis 130	Wegen Hamburger Arbeitszeitmodell nicht genau feststellbar
Ausbildung zum/zur Fachlehrer*in für arbeitstechnische Fächer findet im Rahmen eines 21-monatigen Vorbereitungsdienstes im Beamtenverhältnis auf Widerruf statt.	A 10 (nach mindestens dreijähriger Dienstzeit Beförderung nach A 11 möglich)	Funktionsstelle (i. d. R. 1 Stelle pro Schule) als Koordinator*in Fachpraxis nach A 12	112 Koordina- tor*innenstellen A 12 20 Netzwerk- koordinator*innen- stellen A 12 549 Stellen A 11 3 Stellen A 10	26 Unterrichts- stunden ab 01.08.2017 25,5 Unterrichts- stunden
Derzeit keine eigene Ausbildung im Land	Anwendung des TV EntgO-L, konkret Abschnitt 3 der EntgO-L: je nach vorhandener Eingangsqualifikation Entgeltgruppe 8 oder 9 TV-L	Nicht definiert	Keine Angabe möglich	30 Lehrwochen- stunden (§ 1 Abs. 4 Nr. 7 LehrArbZLVO M-V)
2,5 jährige Qualifizierungsphase als Beamer*in auf Probe, mit abschließender Bewährungsprüfung (4 Freistellungsstunden für den Besuch des Studienseminars)	Eingangsamt nach bestandener Bewährungsprüfung: A 9 bzw. E 9 TVL	Erstes Beförderungsamt A 10 (funktionsgebunden)	2000	27,5 Unterrichts- stunden
Bei erstmaliger Einstel- lung in den Schuldienst nehmen die Fachlehre- rinnen und Fachlehrer an einer 18-monatigen praktisch-pädagogischen Einführung teil. Zu dieser Maßnahme können auch Lehrer*innen im Tarif- beschäftigungsverhältnis zugelassen werden, die in der Funktion von Werkstattlehrer*innen beschäftigt werden.	A9, TV-L E9 (lange Stufenlaufzeit)	A10, TV-L E9	963 Planstellen, dazu 150 Stellen für Angestellte in diesem Bereich	30 Stunden
	A9, TV-L E9 (lange Stufenlaufzeit)	A10, TV-L E9	29 Stellen (auslaufend, wird nicht mehr eingestellt)	25,5 Stunden, wie höherer Dienst
	A10, TV-L E9 (ohne Fach- hochschul- oder Ingenieur- schulabschluss)	A 11, TV-L E10	407 Stellen	25,5 Stunden, wie höherer Dienst
	A 11, TV-L E 10 (mit Fach- hochschul- oder Ingenieur- schulabschluss)	A 12, TV-L E11		

Tabelle 8: Lehrkräfte für Fachpraxis an beruflichen Schulen in den Ländern der Bundesrepublik

Land	Einstellungsvoraussetzungen
Rheinland-Pfalz	mind. 3-semesterige (VZ) bzw. 6-semesterige Fachschule (TZ) + danach mind. 4 Jahre hauptberufliche Tätigkeit außerhalb des Schuldienstes oder Meister*inprüfung oder entsprechende Voraussetzungen, z. B. mind. Abschluss Realschule + staatliche Prüfung für Lehrer*innen der Textverarbeitung und der Büropraxis oder Berufe (z. B. Pflege)
Saarland	abgeschlossene Meisterausbildung (d. h. Lehrwerkmeister*innen ≠ Lehrer*in)
Sachsen	Facharbeiter*in staatlich anerkannte*r Techniker*in Meister*in oder gleichwertige Qualifikationen
Sachsen-Anhalt ¹	Facharbeiter*in Meister*in oder Fachschulausbildung Fachschulausbildung nach DDR-Recht Fachlehrer*in
Schleswig-Holstein ²	Meister*in, staatlich anerkannte*r Techniker*in Textverarbeitung + Steno (läuft aus)
Thüringen ³	Meister*in/Dipl.-Ing FH u.U. Facharbeiter*in (meist befristet)

1 Die Daten Stammen aus dem Jahr 2009 da die Anfrage nicht beantwortet wurde. Aus dem aktuellen Haushalt gehen die Stellen nicht hervor (<https://mf.sachsen.de>)

2 Die Daten Stammen aus dem Jahr 2009 da die Anfrage nicht beantwortet wurde. Aus dem aktuellen Haushalt gehen die Stellen nicht hervor (<https://www.schleswig-holstein.de>)

3 Die Daten Stammen aus dem Jahr 2009 da die Anfrage nicht beantwortet wurde. Stellen aus dem Haushalt (<https://www.thueringen.de/mam/th5/tfm/haus>)

Ausbildung (mit/ohne Laufbahn- prüfung)	Besoldung/ Eingruppierung/ Beförderungsamt	Aufstiegs- möglichkeiten	Zahl der Praxis- lehrer*innen (aus dem Landeshaushalt)	Unterrichts- verpflichtung (stundenplan- gebunden)
18monatige Ausbildung am Studienseminar mit 12 Stunden Unterricht	Während der Ausbildung: Angestelltenverhältnis (EG 9 nach TV-L); nach Abschluss der Ausbildung: A 10 (nach TV-L, wenn Verbeamtung wg. Überschreitung des 40. Lebensjahres nicht mehr möglich ist, ebenfalls EG 9), nach 8-jähriger Lehrtätigkeit oder 4-jähriger Dienstzeit seit Anstellung: A 11 (bzw. entsprechende Einstufung TV-L: EG 10)	für 20 Prozent der Lehrer*innen für Fach- praxis nach 12 Jahren Dienstzeit Aufstieg zum/ zur Fachlehrer*in mit beratenden Aufgaben für fachpraktischen Unterricht: A 12 (EG 11)	357,75 Lehrer*in- nen für Fachpraxis in Besoldungsgrup- pe A 10 (TV-L E 9) bzw. A 11, 77,5 Lehrer*innen für Fachpraxis in der Besoldungs- gruppe A 12, die im Landeshaus- halt als Fach- lehrer*innen bezeichnet werden.	24 Unterrichts- stunden
nein	TVL E 9	nach TVL 28. März 2015 keine	99 Lehrwerk- meister*innen, 41 Praxislehrer*innen (alt)	Lehrwerk- meister*innen: 39,5 Wochen- stunden Praxislehrer*innen: 39,5 Wochen- stunden
Fachlehrer*innen- ausbildung (18 Monate)	Eingruppierung nach TV EntgO-L (E 9)	kein Aufstieg	keine gesonderte Ausbringung	28 Unterrichts- stunden
keine eigene Ausbildung	A 8 E 8 A 10	nach 6 Jahren Aufstieg nach E 9 nach 6 Jahren Aufstieg nach E 9 A 11	270 Stellen (Zahlen aus 2009)	27 Stunden 27 Stunden 27 Stunden
Fachlehrer*inausbildung 1,5 Jahre mit Prüfung	A 10 A 11 bei Bewährung	A 11	134 (A 11 Stellen) 124 A 10 Stellen (Zahlen des Haushaltes 2009/2010)	27 Stunden
Fachlehrer*inausbildung 2 Jahre mit Prüfung Nachqualifizierung zum*r Fachlehrer*in möglich	Beamtenlaufbahn möglich Bewährungsaufstieg nicht definiert BAT O Vc Va	Bis IVb max.	255 als Beamt*innen (davon 159 A11 und 96 A12), die Anzahl der Angestellten geht aus dem Haushalt nicht hervor	bis 27 Unterrichts- stunden kann durch Einsatz im fachtheoretischen Unterricht auf max. 26 Stunden sinken

nsen-anhalt.de/finanzen/haushaltsplaene/doppelhaushalt-20152016/ abgerufen 16.03.2017)
chleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/H/haushalt_landeshaushalt/Downloads/HH2016/epi07.html abgerufen 16.03.2017)
shalt/2015/04_bp.pdf abgerufen 26.01.2016)

Quelle: Daten basieren auf einer Anfrage der GEW an die jeweiligen Kultusministerien (Stand 17.03.2017)

Bachelor und Master in der Ausbildung für Berufsschullehrkräfte

Anmerkung: Bei diesem Abschnitt handelt es sich um den nur leicht redaktionell veränderten Nachdruck des gleichlautenden Beitrags von Hendrik Wiese (GEW 2017, S. 32–34).

// Im Zuge des Bologna-Prozesses wurden auch die Lehramtsstudiengänge in Deutschland auf das Bachelor- und Master-System umgestellt. //

Die Strukturreform führte jedoch nicht zu einer größeren Vergleichbarkeit der Lehrerbildung in den unterschiedlichen Bundesländern, wie sie die GEW in ihren Leitlinien für eine Innovative Lehrerbildung fordert (vgl. GEW (Hg): Gute Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft. Bericht des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung. Frankfurt am Main. 2017, S.41). Zwar werden die meisten Studiengänge in der Lehrer*innenbildung in einer modularisierten Form angeboten, die Umstellung auf Bachelor und Master fand aber nicht in allen Bundesländern statt, und wurde im Falle Sachsens sogar rückgängig gemacht.

Ebenso sind die Bachelorstudiengänge in den meisten Fällen schulformspezifisch und erschweren so die Vergleichbarkeit der Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte. In Baden-Württemberg gehen die Unterschiede so weit, dass der Studiengang für das Lehramt an der Berufsschule im BA/MA Verfahren durchgeführt wird, während die Ausbildung für die gymnasiale Oberstufe ein Diplomstudiengang ist.

Durch die Umstrukturierung entstanden auch weitere Herausforderungen.

So gibt es zwar durch den Abschluss des Studiums in Form des Masters neue Möglichkeiten auch Studierenden, die einen fachwissenschaftlichen Abschluss erlangt haben, die Option auf das Lehramt anzubieten, doch die Einschreibungen in die (konsekutiven) Masterstudiengänge fallen hinter denen in den Bachelorstudiengängen deutlich zurück. Des Weiteren sind die modular aufgebauten Studienangebote aus den verschiedenen Fachrichtungen, Fakultäten und Disziplinen häufig unübersichtlich, und die Verantwortungsstrukturen bleiben unklar. Die **Tabelle 9** gibt einen aktuellen Überblick über die Formen der Studiengänge für das Berufsschullehramt. Die Daten stammen von den jeweiligen Kultusministerien und Lehrkräftebildungszentren der Bundesländer.

Tabelle 9: Überblick über die Formen der Studiengänge für das Berufsschullehramt

Bundesland	Umstellung auf BA/MA	Bachelor-Studiengang		Masterstudiengang Berufliche Schule		Dauer Referendariat Monate
		schulform-spezifisch	schulform-übergreifend	Semester/Creditpoints	Titel	
Baden-Württemberg	je nach Schulform/ Studiengang BA/MA / Diplom / Staatsexamen	+	-	7/210	3/90	18
Bayern	Parallele Vergabe von Staatsexamen und BA/MA	+	-	6/180	4/120	24
Berlin	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Brandenburg	vollständig	+	-	6/180	4/120 (Der Master für Sekundarstufe II berufliche Fächer existiert nur theoretisch)	18
Bremen	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Hamburg	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Hessen	modularisiert mit 1. Staatsprüfung	+	-	-	-	21
Mecklenburg-Vorp.	nur berufliche Schulen als BA/MA	+	-	6/180	4/120	18
Niedersachsen	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Nordrhein-Westfalen	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Rheinland-Pfalz	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Saarland	keine Umstellung					18
Sachsen	keine Umstellung					12
Sachsen-Anhalt	vollständig	+	-	6/180	4/120	16
Schleswig-Holstein	vollständig	+	-	6/180	4/120	18
Thüringen	berufliche Schulen BA/MA sonst Jenaer Model	+	-	6/180	4/120	24 (18 Grundschule)

Quellen: jeweilige Kultusministerien und Lehrerbildungszentren der Bundesländer

Wichtiger denn je: Politische Bildung und Professionalisierung

Mit Bildung die Demokratie verteidigen! Tagungsdokumentation der Schweriner Tagung



Online unter: www.gew.de/Schweriner-Tagung-pdf

Mehrbedarfe für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpakts

Wie hoch sind die Mehrbedarfe der berufsbildenden Schulen?



Online unter: www.gew.de/studie-digiberufsbildung-pdf

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Brutt Ruhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Fax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Fax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Fax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Fax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Fax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Fax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Fax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de



www.gew.de