

**Stellungnahme
des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen**

zum Antrag der SPD-Fraktion

**„Die bevorstehende Bildungskatastrophe an berufsbildenden
Schulen abwenden – Neue Wege für die Personalfindung gehen
und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in die Ausbil-
dung von Lehrkräften einbinden!“ (Drucksache 17/15880)**

im Rahmen einer Anhörung des Wissenschaftsausschusses am 02.02.2022

Düsseldorf, 26.01.2022

Aus den DGB Regionen und auch aus unseren Mitgliedsgewerkschaften gibt es zunehmend Klagen über Lehrkräftemangel und Unterrichtsausfall im Bereich der dualen Berufsausbildung. Der berufsbezogene Bereich am Berufskolleg leidet besonders unter dieser Entwicklung. Es fehlt allerdings bis jetzt ein differenzierter vollständiger Überblick über den Unterrichtsausfall in diesem Segment.

Lehrkräftemangel trifft nicht nur die Berufskollegs. Laut einer aktuellen Studie des Bildungsforschers Klaus Klemm werden im Jahr 2030 zwei Drittel der erforderlichen MINT-Lehrkräfte an den weiterführenden Schulen nicht zu Verfügung stehen.

Es trifft zu, dass die bisherige Ausweitung der Studienplätze an den Universitäten allein nicht ausreicht, um dem Lehrkräftemangel wirksam zu begegnen. Für die beruflichen Fachrichtungen im Lehramt Berufskolleg bestehen jedoch kaum Zulassungsbeschränkungen in NRW. Ein Zeichen dafür, dass die aktuellen Kapazitäten an den Universitäten bislang nicht ausgelastet sind. Das MKW vermeldete zuletzt einen generellen Rückgang der Anzahl der Studienanfänger*innen in den Lehramtsstudiengängen in NRW von ca. sieben Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Bachelorstudiengänge für das Lehramt für Berufskollegs verzeichneten dabei sogar einen Rückgang von insgesamt 27,7% gegenüber 2020. Hier gilt es Ursachen zu finden, um die bereits bestehenden Kapazitäten auch tatsächlich auszuschöpfen und mehr Studienanfänger*innen für das Lehramt am Berufskolleg zu gewinnen. Bei den Masterstudierenden gab es ebenfalls einen Rückgang von 8,5% der Studienanfänger*innen. Insgesamt wurde in den Jahren 2018-2021 nicht einmal die vereinbarte Mindestanzahl von Masterstudienplätzen ausgeschöpft. Auch hier gilt es Ursachen zu finden und Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Bachelorabsolvent*innen zum erfolgreichen Abschluss der universitären Lehramtsausbildung zu führen.

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich die Initiative der SPD-Landtagsfraktion, mit dem Ziel den dualen Partner Berufskolleg zu stabilisieren und insbesondere die Lehrer*innenversorgung im gewerblich/technischen Bereich auf eine gesicherte Grundlage zu stellen. Angesichts des Bolognaprozesses und der damit verbundenen Diskussion um die Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen ist es nur konsequent auch den Absolvent*innen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften den Zugang zum Lehramt am Berufskolleg zu öffnen. Gerade im Anwendungsbezug sehen wir darin mehr Chancen als Risiken.

Eine Parallelstruktur in der Lehrerausbildung an Universitäten und HAW halten wir jedoch für nicht zielführend. Sie lässt sich auch nicht kurzfristig realisieren. Zielführender sind Kooperationen zwischen Universitäten und HAW. In den 1970er Jahren hat man in NRW bewusst die Eigenständigkeit der Pädagogischen Hochschulen (PH) abgeschafft und die Lehrerbildung der PHs in aufwändigen Prozessen in die Universitäten integriert. Das Ziel war eine wissenschaftsbasierte Lehrer*innenausbildung für alle Schulstufen. Aus unserer Sicht hat sich dieses Konzept bewährt.

Bei einer Kooperation muss bedacht werden, wie das Studium an den HAW mit den Angeboten der Universitäten verknüpft werden kann, um den Studierenden die gewünschte Breite der Ausbildung insbesondere in den Fachdidaktiken und in den Bildungswissenschaften zusichern zu können. Dabei geht es auch darum,

Qualitätsstandards in der Lehrerausbildung zu wahren und die Gleichwertigkeit der Lehrämter zu sichern. Der Mangel an Professor*innen mit dem Schwerpunkt der jeweiligen Fachdidaktiken, der auch an den Universitäten immer wieder zu enormen Schwierigkeiten bei den Stellenbesetzungen führt, dürfte auch für die HAW keineswegs leichter sein - eher im Gegenteil. Bewerber*innen wissen, dass sie maximal mit der W2-Besoldung rechnen können. Dies ist schon lange eine Schwierigkeit bei der Besetzung von Professuren im Bereich der MINT-Fächer an den HAW. Zusätzlich müssen bei einer Kooperation Studienorte bevorzugt werden, an denen aufgrund räumlicher Nähe der Unis und HAW eine vor Ort abgestimmte Lehre in Teildisziplinen erfolgen kann.

Es gibt heute schon verschiedene Verbünde in denen HAW und Universitäten kooperieren (z.B. Wuppertal, Siegen, Dortmund und Aachen). Dort wird Studierenden der Ingenieurwissenschaften das Angebot gemacht, Lehrveranstaltungen mit Lehramtsbezug im Rahmen des Bachelorstudiengangs und/oder dem Master of Education zu absolvieren, um Zeit und Umwege zu sparen, falls sie sich nach dem Abschluss doch für den Lehrberuf entscheiden möchten. Auch bieten verschiedene Standorte bereits duale Masterstudiengänge an, die Absolvent*innen geeigneter HAW Bachelorstudiengänge eine parallele Tätigkeit im Schuldienst und ein Studium des Master of Education ermöglichen. All diese verschiedenen Projekte sollten extern vergleichend evaluiert werden, um ggf. neue und vereinfachte Regelungen für den Zugang zum Lehramt an Berufskollegs zu finden.

Aus Sicht des DGB NRW ist das folgende Maßnahmenpaket erforderlich, um dem Lehrkräftemangel an berufsbildenden Schulen wirksam zu begegnen:

1. Bestehende Kooperationen zwischen Universitäten und HAW im Bereich der Lehramtsausbildung sind zu evaluieren und ausbauen.
2. Studierende an HAW sollen gezielt über bestehende kooperative Studiengänge, Wechsel- und Anrechnungsmöglichkeiten und die Laufbahn an berufsbildenden Schulen informiert und so für die Lehrerausbildung gewonnen werden.
3. Die Ursachen für den deutlichen Rückgang der Anzahl der Studienanfänger*innen im Lehramt BK sind ausfindig zu machen und Strategien zu entwickeln, um die bereits bestehenden Studienplatzkapazitäten im Bachelor und Master vollumfänglich auszuschöpfen.
4. Die Anerkennung von Abschlüssen der HAW oder auch ein Studiengangwechsel von Studierenden der HAW sollen erleichtert und unkomplizierte Anrechnungsmöglichkeiten für Lehramtsstudiengänge an den Universitäten ermöglicht werden.
5. Studienabbrüche sollen durch eine Verbesserung der Qualität der Lehre und gesonderte Betreuungs- und Unterstützungsangebote verhindert werden.

Eine weitere Möglichkeit um dem Lehrer*innenmangel am Berufskolleg entgegen zu wirken sieht der DGB in der Gewinnung von Absolvent*innen der Aufstiegsfortbildung. Für Meister*innen und Techniker*innen brauchen wir einen qualifizierten Seiteneinstieg. Hier plädieren wir für eine vorsichtige Öffnung. Es darf keinen

Unterrichtseinsatz ohne vorherige pädagogische Qualifizierung geben. Eine befristete Möglichkeit für Meister*innen und Techniker*innen in den Schuldienst zu wechseln, sollte genutzt werden, um auch hier Erfahrungen zu sammeln. Dabei könnte denjenigen ein Angebot unterbreitet werden, die seit Jahren oder Jahrzehnten Erfahrungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung vorzuweisen haben. Nachzuweisen wären Tätigkeiten in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, in der Höheren Berufsbildung oder in der innerbetrieblichen Weiterbildung. Meister*innen, Techniker*innen und Fachwirt*innen mit Erfahrungen in der Erwachsenenbildung können eine sehr gute Wahl sein, um Unterricht sicherzustellen. Es dürfte immer besser sein, dass zum Beispiel ein*e Meister*in unterrichtet als dass der Unterricht ausfällt oder eine fachfremde Lehrkraft die Klasse „betreut“. Anpassungsfortbildungen für diese Zielgruppe müssten entwickelt werden. Eine befristete Erprobung würde es ermöglichen, fehlerhafte Entwicklungen im Hinblick auf die klassische grundständige Lehrer*innenausbildung zu beobachten und ggfls. auch Korrekturen vornehmen zu können. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es nicht nachvollziehbar, dass Absolvent*innen der Aufstiegsfortbildung in der Weiterbildung Meister*innenkurse abhalten dürfen, aber in der Ausbildung der Gesell*innen im theoretischen Unterricht nicht eingesetzt werden können. Dabei ist festzustellen, dass die reine Lehre schon jetzt in der Praxis durchbrochen wurde: So unterrichten an Berufskollegs bereits jetzt Meister*innen oder Techniker*innen als Werkstattlehrer*innen im regulären Fachunterricht, wenn die Not in ihrem Fach an der Schule groß ist. Zudem werden Honorarkräfte für einige Stunden pro Woche verpflichtet, bestimmte Fächer oder Inhalte zu übernehmen.

Einen weiteren wichtigen Beitrag im Sinne einer gesicherten Lehrer*innenversorgung sieht der DGB NRW in der Notwendigkeit, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu verbessern. Eine angemessene konkurrenzfähige Besoldung, die Reduzierung der Arbeitszeit und vernünftige Rahmenbedingungen sind wichtige Voraussetzungen für die langfristige Bekämpfung von Lehrkräftemangel und Unterrichtsausfall im berufsbezogenen Bereich und darüber hinaus. Der Beamtenstatus war in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten ein wichtiges Argument, sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Schuldienst zu entscheiden. Dieses Argument hat sich allerdings angesichts des Fachkräftemangels in vielen Branchen und Berufen aufgebraucht – nicht verwunderlich angesichts von Gehaltsunterschieden von einem Drittel oder mehr. Es genügt also nicht nur die Zugangsmöglichkeiten über den klassischen Weg der Universität hinaus zu öffnen. Die Rahmenbedingungen müssen insgesamt stimmen. Das stellt sich bei den Absolvent*innen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften nicht anders dar, als bei denjenigen die ein Universitätsstudium abgeschlossen haben. Einen entscheidenden Beitrag zum Unterricht im berufsbezogenen Bereich leisten unter anderem die Werkstattlehrer*innen, die Aufstiegsmöglichkeiten benötigen und damit die Möglichkeit des Erwerbs der vollständigen Fakultas bekommen sollten.

Da trotz aller Bemühungen die Gefahr besteht, dass die Lehrer*innenversorgung am Berufskolleg kurzfristig nicht sichergestellt werden kann, bedarf es weiterer Maßnahmen im Sinne eines effizienteren Umgangs mit den vorhandenen Ressourcen. Mit der Berufskolleganrechnungs- und -zulassungsverordnung (BKAZVO) hat die nordrhein-westfälische Landesregierung ein ausbildungsmarktpolitisches Instrument geschaffen, um

durch eine Anrechnung schulischer Vorleistungen die Dauer dualer Ausbildungszeiten zu verkürzen und Absolvent*innen vollzeitschulischer Bildungsgänge die Zulassung zu Kammerprüfungen zu ermöglichen. Die Anrechnungszeiträume betragen in Abhängigkeit des besuchten Bildungsganges sechs, zwölf oder achtzehn Monate. Die konsequente Anwendung dieser Möglichkeit führt zu einem kürzeren Verbleib von Schüler*innen am Berufskolleg. Die Anrechnungsmöglichkeit betrifft neben den dualen Ausbildungsgängen auch den vollzeitschulischen Bereich. Der DGB NRW plädiert dafür die Anrechnung wieder verpflichtend zu machen. Nur wenn betroffene Schüler*innen ausdrücklich verzichten, entfällt die Anrechnung. Das führt zu einer kontinuierlichen Überprüfung der Eingangsvoraussetzungen am Berufskolleg. Nicht bewährt hat sich die Zulassung zur Kammerprüfung. Einschränkend muss dazu gesagt werden, dass dieser Bereich maximal intransparent ist. Nach einer fundierten Bestandsaufnahme ist zu prüfen, ob diese Ausbildungsvariante entfallen kann. Weitere „Einsparungsmöglichkeiten“ ergeben sich durch die konsequente Einführung einer Ausbildungsgarantie. Über 50.000 Jugendliche befinden sich jedes Jahr in den Warteschleifen des Übergangssystems und sind berufsschulpflichtig. Eine deutliche Reduzierung im Bereich der sogenannten dualisierten Ausbildungsvorbereitung oder auch der einjährigen Berufsfachschule zu Gunsten des direkten Einstiegs in Ausbildung ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein zentrales Ziel.

Im gewerkschaftlichen Umfeld spielt die Diskussion um den drohenden Lehrer*innenmangel insbesondere dann eine Rolle, wenn die Gefahr besteht, dass eine ortsnahe Beschulung nicht mehr angeboten werden kann. Forderungen, die Klassenfrequenzrichtwerte generell abzuschaffen, würden die Mangelsituation absehbar noch weiter verschärfen. Es geht also nicht nur darum, zusätzliche Potentiale für die Tätigkeit als Lehrkraft am Berufskolleg zu erschließen, sondern es muss leider auch darum gehen, den Mangel zu verwalten. Letztlich steht dahinter die Anforderung die derzeitige Steuerung der Lehrer*innenzuweisung an die Berufskollegs zu hinterfragen. Die Nachfrage indizierte Zuweisung von Lehrer*innenstellen sollte in seiner jetzigen Form überprüft werden. Gerade die gewerblich/technischen Berufskollegs sind Leidtragende einer Entwicklung, die vom Berufswahlverhalten der Jugendlichen im Übergangssystem abhängt. Im Rahmen der Mangelverwaltung der kommenden Jahre wird auch kein Weg daran vorbeigehen, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, was als Unterrichtsangebot Pflicht und was Kür ist. Aus gewerkschaftlicher Sicht gehört die Sicherung der dualen Berufsausbildung in seinen zwei Säulen zu den vorrangigen Zielen.