

Kastrup, Julia; Kettschau, Irmhild  
**Standortentwicklungen, Nachwuchssituation und Nachwuchsförderung in der beruflichen Fachdidaktik**

*Haushalt in Bildung & Forschung 5 (2016) 1, S. 3-15*



Quellenangabe/ Reference:

Kastrup, Julia; Kettschau, Irmhild: Standortentwicklungen, Nachwuchssituation und Nachwuchsförderung in der beruflichen Fachdidaktik - In: Haushalt in Bildung & Forschung 5 (2016) 1, S. 3-15 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-202727 - DOI: 10.25656/01:20272

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-202727>

<https://doi.org/10.25656/01:20272>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

#### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

#### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Bildung Haushalt in & Forschung

*Berufliche Bildung  
Gestaltungsmöglichkeiten und  
Zukunftsoptionen*



<i>Julia Kastrup &amp; Irmhild Kettschau</i> Editorial.....	2
<i>Julia Kastrup &amp; Irmhild Kettschau</i> Standortentwicklungen, Nachwuchssituation und Nachwuchsförderung in der beruflichen Fachdidaktik.....	3
<i>Michael Martin</i> Der Berufsdidaktische Dreidecker.....	16
<i>Christine Küster, Nadine Harle &amp; Malte Matthias Flöper</i> Heterogenität als Zukunftsoption: Gestaltungsmöglichkeiten des individualisierten Unterrichts in der beruflichen Bildung.....	32
<i>Anna Hoff</i> Interkulturelle Kompetenzen – Ein Blick auf die berufliche Handlungsfähigkeit.....	45
<i>Julia Hirsch &amp; Nicole Fritsche</i> Marketing im Gastgewerbe – Von der Fachwissenschaft zum beruflichen Lehramtsstudium.....	60
<i>Julia Kastrup &amp; Gorden Steinke</i> Essbiografisches Lernen mit minderjährigen Flüchtlingen in der Berufsorientierung.....	76
<i>Meike Ernestine Tecklenburg</i> Nachhaltiges Handeln in der Kita-Verpflegung: Herausforderungen für die Weiterbildung.....	91
<i>Marie Nölle</i> Nachhaltigkeitsbezogene Weiterbildungen im Berufsfeld Ernährung und Gesundheit – ein Überblick zu Angebot und Bedarf.....	104

Julia Kastrup & Irmhild Kettschau

## **Standortentwicklungen, Nachwuchssituation und Nachwuchsförderung in der beruflichen Fachdidaktik**

Die berufliche Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft befindet sich erfreulicherweise im Auf- und Ausbau. Damit verbindet sich ein verstärkter Bedarf an nachwachsenden Hochschullehrenden, speziell für die Fachdidaktik. Die Nachwuchsförderung wird als hochschul- und bildungspolitische Herausforderung skizziert. Das Für und Wider einer Karriereplanung zur Hochschullehrerin werden aus der Perspektive junger Absolventinnen des Master of Education/Ersten Staatsexamens vorgestellt.

**Schlüsselwörter:** Akademischer Nachwuchs, Lehrerbildung, Karriereplanung, Fachdidaktik Ernährung und Hauswirtschaft

---

### **1 Einleitung**

Die berufliche Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft ist eine von 16 in der Rahmenvereinbarung der KMK festgelegten Fachrichtungen, in denen Lehrkräfte für das Berufliche Schulwesen ausgebildet werden (KMK, 2013). Die ihr zugeordneten Berufe umfassen an den Schulen ca. 20 duale und ca. 10 vollzeitschulische berufsqualifizierende Bildungsgänge (Frieze, 2010, S. 319), letztere in Varianten je nach Besonderheiten der Bundesländer. Obwohl die Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft, wohl wegen der namensgebenden Bildungsgänge in der Hauswirtschaft, oft zu den „personenbezogenen Fachrichtungen“ gerechnet wird, sind viele Bildungsgänge im zugehörigen Berufsfeld, und namentlich die stark nachgefragten, allgemein dienstleistungsorientiert (z. B. Berufe des Gastgewerbes), gewerblich-technisch (z. B. Berufe der Lebensmittelverarbeitung) oder auch kaufmännisch (z. B. Berufe des Lebensmitteleinzelhandels) geprägt (vgl. den Beitrag von Fritsche und Hirsch i. ds. Heft). Die enorme inhaltliche Breite der bezogenen Berufe ist wohl eines der wichtigsten Charakteristika dieser Fachrichtung und zugleich eine große Herausforderung für eine angemessene Lehrerausbildung und damit auch Qualifizierung des akademischen Nachwuchses. Da bislang keine bundesweit vereinbarten, einheitlichen Standards über die Inhalte und zu fördernden Kompetenzen eines Lehramtsstudiums dieser Fachrichtung bestehen, können auch die Qualifizierungswege von wissenschaftlichen Nachwuchskräften höchst unterschiedlich sein. Ebenso können die Anforderungen bei der Rekrutierung von Hochschullehrenden von Standort zu Standort, oder sogar abhängig von den Beteiligten in konkreten Besetzungsver-

fahren variieren. Eine „passgenaue“ Karriereplanung ist somit deutlich erschwert. Dem gegenüber steht für viele Absolventinnen und Absolventen der einschlägigen Studiengänge die Option, den Schuldienst anzustreben und sich damit für einen sicheren und vorgezeichneten Berufsweg zu entscheiden. In der Konsequenz wird dann zunächst das Referendariat angestrebt, da erst mit dem zweiten Staatsexamen die Berufsausbildung zur Lehrkraft abgeschlossen ist. Dies ist u. a. ein Ergebnis der Befragung, die von Julia Kastrup als Mitautorin dieses Beitrages mit jungen Wissenschaftlerinnen und (angehenden) Lehrerinnen durchgeführt wurde. Weitere Ergebnisse dieser Befragung werden im Folgenden vorgestellt, nachdem zunächst die aktuelle Situation der beruflichen Fachrichtung an den Hochschulen beleuchtet wird. Schließlich werden Schlussfolgerungen für die Nachwuchsförderung in der beruflichen Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft gezogen.

## 2 Standortentwicklungen an den Hochschulen

Im Verlauf der letzten Jahre ist ein deutlicher Ausbau der Studienangebote für die berufliche Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft zu verzeichnen. Konnte zum Wintersemester 2000/2001 das Studium in dieser Fachrichtung an insgesamt fünf Standorten in Deutschland aufgenommen werden, so wird sich diese Zahl bis zum Wintersemester 2016/2017 auf 11 Standorte erhöhen und damit mehr als verdoppelt haben (s. Tabelle 1).

Folgende Merkmale und Trends lassen sich im Zusammenhang mit dieser Entwicklung herausstellen:

- Es kommt an geeigneten Standorten zu einer Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen, wobei letztere in der Mehrzahl der Fälle die Fachwissenschaften der beruflichen Fachrichtung zur Gänze verantworten und in zwei Fällen darüber hinaus auch die berufliche Fachdidaktik vertreten. Universitäre Anteile in den Studiengängen sind dann die Bildungswissenschaften und das zweite Fach.
- Die Fachrichtungsbezeichnung tendiert zu einer stärkeren Anlehnung an die Bezeichnung, wie sie von der KMK in der Rahmenvereinbarung festgelegt wurde („Ernährung und Hauswirtschaft“). Varianten erfolgen lediglich mit der Zufügung der „-wissenschaft“. Eine Ausnahme bildet einzig das Bundesland Niedersachsen, wo aufgrund landespolitischer Entscheidungen eine Aufspaltung in zwei Fachrichtungen erfolgte, einmal „Lebensmittelwissenschaft“ und zum anderen „Ökotrophologie“.
- Nicht zuletzt im Zusammenhang mit Akkreditierungsvorgaben wird die berufliche (Fach-)didaktik an den neuen Standorten überwiegend mit Professuren ausgestattet, darunter zwei Juniorprofessuren. Da auch an den „Altstandorten“ Professuren aufgrund des Generationswechsels neu

zu besetzen sind, befinden sich derzeit Deutschlandweit fünf Professuren auf dem Gebiet der beruflichen Didaktik/Fachdidaktik Ernährung und Hauswirtschaft in Ausschreibung bzw. im Berufungsverfahren. An zwei Standorten ist eine Neubesetzung erfolgreich abgeschlossen und an vier Standorten wird die Fachdidaktik in Kombination mit anderen Lehrgebieten bzw. auf Mittelbauebene vertreten.

Tab. 1: Studium der beruflichen Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft in Deutschland (eigene Darstellung)

<b>Bundesland/Hochschule(n)</b>	<b>Fachrichtungsbezeichnung</b>
Bayern/TU München	Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft
Berlin/TU Berlin	Ernährung/Lebensmittelwissenschaft
Hamburg/Universität Hamburg (seit 2007 mit Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg)	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften
Niedersachsen/Universität Hannover	Lebensmittelwissenschaft
Sachsen/TU Dresden	Lebensmittel-, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft
<b>Neu hinzugekommene Standorte ab 2001</b>	
Hessen/Universität Gießen	Ernährung und Hauswirtschaft
Niedersachsen/Hochschule & Universität Osnabrück	Ökotrophologie
Nordrhein-Westfalen/Universität Bonn	Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft
Nordrhein-Westfalen/Fachhochschule & Universität Münster	Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft
Nordrhein-Westfalen/Universität Paderborn & Fachhochschule Lemgo	Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft
Schleswig-Holstein/Europa-Universität Flensburg	Ernährung und Hauswirtschaft

Diese hier aufgezeigte Entwicklung einer Konsolidierung und eines Fachausbaus der letzten Jahre trifft auf eine Nachwuchssituation, die in vielfacher Hinsicht als prekär bezeichnet werden kann: Gründe sind zum einen generelle Probleme der Nachwuchsförderung im Lehramtsbereich, auf die weiter unten näher einzugehen sein

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

wird und zum anderen eine spezifische Knappheit, da neuerdings eine Vielzahl an Hochschulen Professuren für die Fachdidaktik in der Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft ausschreiben, während vormals nur zwei Standorte in Deutschland überhaupt eine professoral besetzte Fachdidaktik aufwiesen, von der aus der Aufbau einer akademischen Nachwuchsförderung geleistet werden konnte.

### 3 Anforderungsprofile für Professuren

Die Durchsicht aktueller Stellenausschreibungen für Professuren im Bereich beruflicher Didaktik/Fachdidaktik der Ernährung und Hauswirtschaft zeigt in etwa folgendes *Anforderungsprofil*:

- ein Fachstudium der bezogenen Fachwissenschaft in Verbindung mit dem Studium der Bildungswissenschaften (vorzugsweise einschlägiges Lehramt, jedoch auch vergleichbare Studien)
- wissenschaftliche Qualifikationen durch eine Promotion, i. d. R. mit Praktikatsergebnis
- erfolgreiche Projekt- und Drittmittelforschung sowie weitere wissenschaftlicher Leistungen (Universität: Forschungsleistungen nach der Promotion, z. B. durch Habilitation, habilitationsadäquate Leistungen oder Juniorprofessur; Fachhochschule: Erfahrungen bei der Entwicklung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis, i. d. R. min. 3 Jahre außerhalb der Hochschule)
- praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der Pädagogik und Fachdidaktik (z. B. im einschlägigen Lehramt/in der Hochschullehre)
- teilweise internationale Forschungserfahrungen und/oder die Bereitschaft und Fähigkeit, in einer Fremdsprache zu unterrichten.

Die mit der Stelle verbundenen *Aufgaben* umfassen nicht selten Lehr- und Forschungstätigkeiten sowohl in der *Fachwissenschaft* als auch in der *Fachdidaktik*, oder in den *Fachdidaktiken divergenter Studiengänge*, wie solcher zum allgemeinbildenden *und* zum berufsbildenden Lehramt. Konstruiert man aus diesen hier genannten Anforderungen eine ideale Bewerbervita, so addieren sich ein 5-jähriges Studium zum Lehramt oder einem fachwissenschaftlichen Master, eine ggf. zusätzliche 1-jährige fachpraktische Ausbildung (als Voraussetzung eines 2. Staatsexamens für ein *berufliches* Lehramt), das 1,5-jährige Referendariat, eine 3-jährige Promotionszeit und eine ca. 3-jährige Zeit weiterer wissenschaftlicher Leistungen zu einem mehr als 13-jährigen Qualifikationsmarathon, bevor ein junger Mensch die Voraussetzungen nach dem oben skizzierten Anforderungsprofil nachweisen könnte. Selbstverständlich werden sich in einem so langen Zeitraum die Bedingungen und Chancen auf dem hoch spezialisierten Arbeitsmarkt „Hochschule“ stetig verändern, so dass eine genaue Ziel- und Zeitplanung kaum möglich ist. Ebenso blieb bisher

eine Familienphase außer Betracht, die aber ggf. in der fraglichen biografischen Etappe zwischen etwa 20 und 35 Jahren ebenfalls Raum und Zeit verlangt. Demgegenüber stehen, zumindest im beruflichen Lehramt, exzellente Einstellungschancen und ein sicherer, unbefristeter Arbeitsvertrag, in den meisten Fällen im Beamtenstatus, auf dem Arbeitsmarkt „Schule“. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im System Schule sind mit Funktionsstellen und Beförderungsperspektiven gegeben. Hier zeigt sich klar, dass die Hochschulen nicht nur punktuell und individuell, sondern mit strategischer Ausrichtung überlegen müssen, wie zukünftig qualifizierter Nachwuchs für die fachdidaktischen Professuren gewonnen, aufgebaut und nachhaltig gefördert werden kann.

#### **4 Wege und Möglichkeiten – Beispiele der Nachwuchsförderung**

Die Notwendigkeit einer systematischen Nachwuchsförderung für Professuren speziell in der Fachdidaktik der Lehrer bildenden Studiengänge ist bereits seit geraumer Zeit unbestritten, wie sich in Stellungnahmen zahlreicher relevanter Institutionen und Organisationen zur Lehrerbildung zeigt. Hochschulen loben entsprechende Promotionsstellen aus, bieten Kollegs für Doktoranden der Fachdidaktiken an oder nutzen das Modell der „Abordnungsstellen“, wo Lehrkräfte aus dem Schuldienst für einen befristeten Zeitraum an die Hochschulen gehen, um dort Lehrerfahrungen zu sammeln und möglicherweise zu promovieren. Träger der Doktorandenausbildung sind klassischerweise die promotionsberechtigten Hochschulen und deren mit der Ausübung des Promotionsrechts beauftragten Fakultäten. Die Promotion kann auch unter dem Dach eines Graduiertenkollegs, einer Graduiertenschule oder eines sonstigen Promotionsprogramms stattfinden (Beispiele hierzu gibt es an vielen Hochschulen bundesweit, teilweise auch passgenau für Absolventinnen und Absolventen beruflicher Lehrämter). In diesen institutionellen Formen treten seit einiger Zeit auch die Fachhochschulen auf den Plan, um in forschungsstarken Bereichen ihren jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Promotion in Kooperation mit Universitäten zu ermöglichen (z. B. mit dem Graduiertenkolleg NRW). Grundsätzlich bedeutet das Format des Graduiertenkollegs eine Einbindung der Promovierenden in einen geregelten Qualifizierungsweg, einen übergeordneten thematischen Kontext, einen transparenten wissenschaftlichen Betreuungszusammenhang und möglicherweise damit zusammenhängend den Erhalt eines Promotionsstipendiums. Hiermit deuten sich bereits einige wichtige Innovationen gegenüber dem rein individuellen Promotionsverhältnis an. Dennoch schaffen es auch diese Instrumente womöglich nicht allein, oder nicht in ausreichendem Maß, eine attraktive Alternative zur Karriere im Schuldienst aufzubauen, wie sich an den fortdauernd geringen Zahlen erfolgreich promovierter Fachdidaktiker zeigt.

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

### *Duale Promotion an der Universität Bremen*

Im Rahmen ihres Projektes *FaBiT Fachbezogene Bildungsprozesse in Transformation* verwirklicht die Universität Bremen eine bislang einzigartige Idee zur Verknüpfung von Referendariat und Promotion. Beide sollen verzahnt durchgeführt werden und in vier Jahren abgeschlossen sein. Möglich wird dies durch eine enge Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen Schule, Studienseminar und Hochschule sowie ein begleitendes Graduiertenkolleg zur Betreuung der fachdidaktisch ausgerichteten Promotionen. Nach erfolgreichem Abschluss verfügen die Absolventinnen und Absolventen sowohl über das 2. Staatsexamen als auch über den Dokortitel als Nachweis der wissenschaftlichen Befähigung. Somit stehen ihnen beiden Karrierewege, Schule und Hochschule, offen. Die ansonsten nach Abschluss des 1. Staatsexamens auftretende dichotome Entscheidungssituation zwischen Schule und Hochschule wird nicht nur hinaus geschoben, sondern qualitativ verändert, indem eine Doppelqualifikation tatsächlich beide Optionen offen hält. Das Modell startet nach Angaben der Universität Bremen im Oktober 2016 (Universität Bremen, 2016).

### *Fast-Track-Promotionsstudiengang der Humboldt-Universität*

Bereits gestartet ist das Pilotprojekt der Humboldt-Universität zu Berlin. Auch hier werden zwei Phasen verknüpft, und zwar wird das auf das Lehramt bezogene Masterstudium in eine enge Beziehung zur anschließenden Promotion gesetzt. Besonders forschungsstarke und leistungsorientierte Bachelorabsolventen erhalten die Möglichkeit, in einem konzeptionell ausgestalteten Studienprogramm innerhalb von vier Jahren sowohl den Abschluss des Master of Education als auch den Abschluss der Promotion zu erreichen. Die Masterarbeit wird dabei als Vorstudie zur Dissertation gestaltet. Eine intensive Betreuung im Rahmen des strukturierten und curricular ausgearbeiteten Programms sowie durch zwei Hochschullehrende ist Teil des Projektes (Humboldt-Universität, 2014). Derzeit befinden sich nach Angaben der HU sieben Studierende in dem Programm. Eine Auswertung der Erfahrungen liegt noch nicht vor (Humboldt-Universität, 2016).

Zusammenfassend lassen sich aus diesen genannten Pilotprojekten weitergehende Anregungen ableiten, unter Berücksichtigung welcher wesentlicher Aspekte eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses möglicherweise erfolgreich gestaltet werden kann. Beiden Projekten gemeinsam ist die Idee, zwei bisher getrennt und unabhängig verlaufende Qualifikationsphasen miteinander zu verknüpfen. So kann insbesondere die Promotion aus einem individualisierten und von Bedingungen des Einzelfalls abhängigen akademischen Initiationsritus zu einem nach klar definierten Regeln gestalteten Teil eines Qualifikationsprozesses werden. Durch Festlegung zeitlicher Ziele, die das Durchlaufen der jeweils zwei verknüpften Phasen in deutlich kürzerer Spanne ermöglichen wollen, als es bei individuellen Qualifikationswegen

die Regel ist, wird eine Orientierung aller Beteiligten an verbindlichen Erfolgsmarken angestrebt.

Um dies zu erreichen, scheinen die „strukturierten Programme“ (teilweise weitergehend als die üblichen Graduiertenkollegs) mit einem konzeptionell durchdeklinierten, systematischen Aufbau und einer klar geregelten Betreuung seitens der beteiligten Institutionen, aber auch einem definierten Pflichtenheft mit inhaltlichen Anforderungen und zeitlichen Vorgaben für die Teilnehmenden die wesentlichen Faktoren zu sein.

Ob es letztlich vorteilhafter ist, wie die Humboldt-Universität die Promotion eng an das Masterstudium zu binden, und dieses bereits als Vorbereitung auf jene zu gestalten, oder ob es sinnvoller scheint, die Promotion eindeutig als eine Qualifikation *nach* dem Erlangen des Masterabschlusses zu verstehen und sie stärker mit der berufspraktischen Qualifizierung des Referendariats zu verknüpfen, wie in dem Modell der Universität Bremen – das müssen die Auswertungen der Pilotprojekte zeigen. Möglicherweise werden in einer entfalteten Praxis der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beide Modelle nebeneinander Platz haben, und je nach fachlichen und biografischen Prioritäten wählbar sein. Sicher ist jedoch, dass eine wesentliche Steigerung der Zahl junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die daran interessiert und dazu befähigt sind, Professuren in der Fachdidaktik zu übernehmen, nur durch systematische Förderung erreicht werden kann.

## **5 Karriere an der Hochschule aus Sicht von Studienabsolventinnen**

### **5.1 Planung und Durchführung der empirischen Erhebung**

Um die Motive, Hintergründe und Argumente von Absolventen und Absolventinnen des Masters of Education bzw. des ersten Staatsexamens zu erfahren, sich für oder gegen eine Laufbahn an der Hochschule zu entscheiden, führte Julia Kastrop problemzentrierte Interviews mit fünf jungen Wissenschaftlerinnen bzw. angehenden Lehrerinnen durch. Die Befragten haben sich entweder entschieden das Referendariat zu absolvieren und eine Schullaufbahn anzustreben oder einer Tätigkeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin und damit eher einer Karriere in Forschung und Wissenschaft nachzugehen.

Im Rahmen der offenen, halbstrukturierten Form der mündlichen Befragung hatten die Probanden keine Vorgaben bei der Beantwortung der Fragestellungen. Gleichzeitig wurden sie durch einen Interviewleitfaden auf Fragestellungen zu folgenden Bereichen hin orientiert:

1. Motiventwicklung für das Studium zum Lehramt an berufsbildenden Schulen

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

2. Hochschule als Arbeitsplatz und Karrieremöglichkeiten
3. Schule als Arbeitsplatz
4. Promotion
5. Berufliche Planungsperspektiven

Die Interviews wurden sowohl telefonisch (zwei Interviews) als auch im persönlichen Gespräch (drei Interviews) durchgeführt. Alle Interviews wurden handschriftlich dokumentiert und später digitalisiert. Für die Auswertung wurden die digitalisierten Texte kodiert nach dem Top-down-Verfahren, indem die Kategorien aus der Struktur des Interviewleitfadens abgeleitet wurden.

### 5.2 Ergebnisse der empirischen Erhebung

#### *Berufswunsch „Lehrer/in“*

Wer sich für ein Studium des beruflichen Lehramtes in der Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft entscheidet, hat zumindest zu Beginn die Option, nach dem Studium weiter an der Hochschule zu arbeiten, meist nicht im Blick. Es überwiegt der Wunsch Lehrkraft im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft zu werden und damit gleichzeitig das Interesse an Themen der korrespondierenden Fachwissenschaften (insbesondere der Ernährungswissenschaften) verbinden zu können. Weitere Motive liegen beispielsweise darin, Jugendliche auf dem Weg der beruflichen Entwicklung und Persönlichkeitsentwicklung zu begleiten und einen vielseitigen, abwechslungsreichen Beruf auszuüben. Aber auch Enttäuschungen über zuvor absolvierte Ausbildungen, Prestige Gründe und das Gefühl durch das Studium die eigenen Potenziale weiter auszuschöpfen und „voran zu kommen“ bestimmen die Studienwahl.

#### *Entscheidung für Wissenschaft oftmals zufällig und kurzfristig*

Die Entscheidung nach dem Studium als Wissenschaftliche Mitarbeiterin zu arbeiten und (zunächst) nicht das Referendariat zu absolvieren ist häufig durch Zufälle geprägt und nicht langfristig geplant, wie z. B. durch freiwerdende Stellen – sei es als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder bereits während des Studiums als studentische Hilfskraft. An einigen Standorten wird den Studierenden die Möglichkeit gegeben, bereits während des Studiums als Wissenschaftliche Mitarbeiterin einzusteigen, sobald das Bachelor-Studium erfolgreich absolviert wurde. Dies ist dann für Studierende vor allem auch finanziell attraktiv. Durch die Tätigkeiten im Hochschulkontext wird bei einigen der „Forscherdrang“ und das Interesse, sich mit Inhalten vertiefend und wissenschaftlich auseinanderzusetzen, geweckt bzw. zusätzlich verstärkt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen werden als durchaus prestigeträchtig und die Tätigkeit an sich als sinnstiftend angesehen. Weitere Gründe für den Antritt dieser Stellen sind aber auch das Interesse am Lehrbetrieb der Hochschule und die

Zusammenarbeit mit den Studierenden, die Möglichkeit an Tagungen und Fortbildungen teilzunehmen und die positive Unternehmenskultur des Mittelbaus, die häufig durch junge Kolleginnen und Kollegen geprägt ist.

### *Ohne Referendariat keine abgeschlossene Lehramtsausbildung*

Die Ausbildung zur Lehrkraft ist erst mit der sogenannten zweiten Phase, dem Referendariat, tatsächlich abgeschlossen. Gleichzeitig stellt das Referendariat oftmals auch eine Voraussetzung für zukünftig attraktive Stellen dar, wie z. B. am Studienseminar oder auch für eine Professur an einer Hochschule. Den Studierenden wird von verschiedenen Seiten, zum Teil auch durch die Hochschullehrenden selbst, empfohlen, im Anschluss an das Studium zunächst das Referendariat zu absolvieren. Es besteht aus dieser Perspektive ein Dilemma, sich direkt nach dem Studium für oder gegen einen beruflichen Weg an einer Hochschule zu entscheiden.

### *Große Gestaltungsmöglichkeiten, Flexibilität und Selbstbestimmtheit an der Hochschule*

Die Vorteile des Arbeitens an einer Hochschule werden vor allem in der Möglichkeit gesehen, eigene inhaltliche Schwerpunkte zu setzen und mitzugestalten (z. B. durch die Arbeit an einer Promotion oder in einem Projekt) und sich auf diese Weise inhaltlich zu vertiefen. Die Flexibilität in Bezug auf Planungen, inhaltliche Ausgestaltungen und Arbeitszeiten wird als ein großer Vorteil gesehen ebenso wie die Möglichkeit kreativ zu sein und eine Vielfalt an Aufgaben wahrzunehmen. Die Vielseitigkeit der Tätigkeit einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin ist deshalb auch ein Argument *für* eine Karriere an einer Hochschule. Das selbstbestimmte Arbeiten, die Offenheit für neue Themen, Entwicklungen und Innovationen, die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung und zur Arbeit in Projektkontexten, in denen es möglich ist, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen, die Interdisziplinarität der beruflichen Fachrichtung und die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten sind wichtige Argumente, die aus Sicht der Befragten für eine Karriere an der Hochschule sprechen.

### *Unsichere Stellensituation und Befristungen an Hochschule führen zu Konkurrenz und Anpassung*

Den aufgezeigten positiven Seiten und Argumenten gegenüber steht die Unsicherheit der Stellen, die in der Regel befristet sind und z. B. von Projektlaufzeiten abhängen. Diese Tatsache bietet auf Dauer keine sichere Arbeitsplatzperspektive und führt zum Teil auch zur Konkurrenz unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern („Ellenbogengesellschaft“) und zur stärkeren Anpassung aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses, in dem häufig mehr gearbeitet wird als eigentlich verlangt ist.

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

Entsprechend ist es aus Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen und angehenden Lehrerinnen notwendig, unbefristete Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen oder zumindest bereits während der Tätigkeit berufliche Perspektiven entwickeln zu können und diesbezüglich Unterstützung zu erhalten. Das Bedürfnis nach einer festen Stelle steigt mit dem Alter und hängt stark mit der Familienplanung zusammen.

### *Familienfreundlichkeit an Schule und Hochschule werden ambivalent bewertet*

Im Hinblick auf die Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Schule und Hochschule bestehen unter den Befragten sehr unterschiedliche Ansichten: Während die einen in diesem Punkt keinen wesentlichen Unterschied zwischen den Bedingungen an Schule oder Hochschule sehen, beurteilen andere die Bedingungen an der Hochschule als schlechter und wiederum andere vor allem aufgrund der zeitlichen Flexibilität als besser. Dies ist möglicherweise auch abhängig davon, welche Kultur an den einzelnen Standorten gelebt wird, d. h. ob den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein selbständiges, flexibles Arbeiten auch im Hinblick auf Arbeitszeiten ermöglicht wird oder ob von ihnen wie in Unternehmen eine Anwesenheitspflicht zu Kernarbeitszeiten verlangt wird. Aber auch die befristeten Arbeitsverhältnisse und die damit verbundene Notwendigkeit einer örtlichen Flexibilität werden als nicht familienfreundlich angesehen. Die festgelegten Schulferien sind ebenfalls ein Plus auf der Seite der Familienfreundlichkeit von Schule. Der Arbeitsplatz Schule wird diesbezüglich als im positiven Sinne reglementierter und planbarer angesehen, wobei auch hier zahlreiche Termine außerhalb der Unterrichtszeit anstehen können.

### *Praxis versus Theorie*

Die Möglichkeit nach dem wissenschaftlich geprägten Studium durch das Referendariat Praxiserfahrungen zu sammeln, „an der Basis zu arbeiten“ und zu erfahren, wie die Theorie in der Praxis „gelebt“ wird, spielt letztendlich bei der Entscheidung für eine Schullaufbahn und gegen eine Hochschullaufbahn eine Rolle. Ein praxisnahes Forschungsprojekt, z. B. im Rahmen von Forschungsprojekten mit Schulen und Betrieben, würden für einige der Befragten einen Beweggrund darstellen von der Schule an die Hochschule zurück zu kehren.

Während an der Schule verschiedene Karrierewege möglich sind, die zudem nicht alle auf die Übernahme einer Führungsposition ausgerichtet sind, stellt die Professur die einzige Karrieremöglichkeit an der Hochschule dar und damit gleichzeitig die einzige Möglichkeit, mit Sicherheit auf Dauer an einer Hochschule arbeiten zu können. Der Weg als Wissenschaftliche Mitarbeiterin dagegen führt bei den heute an Hochschulen vorfindlichen Personalstrukturen langfristig „in eine Sackgasse“, da es kaum noch attraktiv ausgestaltete Dauerstellen im „Mittelbau“ gibt.

Die Option, eine Professur anzustreben und daraufhin ihren weiteren beruflichen Werdegang auszurichten, benennt zum Zeitpunkt der Befragung nur eine der Befragten als eindeutige Priorität.

Mit einer Professur verbinden die Befragten zudem eine Führungsposition mit großen Mitgestaltungsmöglichkeiten und großer Verantwortung im Hinblick auf Personal- und Managementaufgaben und die inhaltliche Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der beruflichen Fachrichtung durch entsprechende Publikationen und Drittmittel, die veröffentlicht und eingeworben werden müssen. Eine Spezialisierung wird als notwendig erachtet, um sich entsprechend profilieren zu können. Der Anteil an administrativen Tätigkeiten wird als erheblich eingeschätzt.

### *Gute Kommunikation aller Beteiligten ist motivationsfördernd*

Die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wissen erfahrene Anerkennung von Kolleginnen und Kollegen sowie von der professoralen Ebene zu schätzen, im Vergleich zum Referendariat, wo sie wieder in die Rolle der Lernenden schlüpfen. Die Etablierung eines verbindlichen internen Kolloquiums könnte Promovierende auf dem Weg zur Erlangung des Doktorgrades unterstützen. Strukturgebende Rahmenbedingungen und der kollegiale Austausch werden u. a. durch die Anbindung an ein Promotionsprogramm bzw. Graduiertenkolleg gesehen.

### *Einmal Schule – immer Schule?*

Für diejenigen, die sich für eine Schullaufbahn entschieden haben, würde eine Rückkehr an eine Hochschule vor allem dann in Frage kommen, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag gewährleistet wäre oder in interessanten und gewinnbringenden Projektkontexten gearbeitet werden kann, um so beispielsweise auch andere zukünftige Tätigkeitsfelder und beruflichen Perspektiven zu erschließen. Eine Abordnungsstelle wird als eine attraktive Möglichkeit gesehen, die Privilegien einer Lehrerin und eines Lehrers aufrechtzuerhalten und gleichzeitig wissenschaftlich tätig zu sein. Besteht das Angebot eine Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin direkt nach dem Studium anzutreten, benennt eine Befragte dies als große Chance, die vielleicht nicht wiederkommt, wenn zunächst das Referendariat absolviert wird. Demgegenüber steht die Ansicht, dass das Referendariat zu jeder Zeit begonnen werden kann.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die großen Gestaltungsmöglichkeiten, die Flexibilität im Hinblick auf inhaltliche Ausrichtungen, Schwerpunkte und Arbeitszeiten an der Hochschule sowie die Möglichkeiten des selbstbestimmten und kreativen Arbeitens ein starkes Argument für das Arbeiten an der Hochschule darstellt. Dies kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die genannten Nachteile und Herausforderungen, die mit der Entscheidung für eine Hochschullaufbahn einhergehen können, überwiegen. Starkes Gewicht hat vor allem die Unsicherheit der Stellensituation und die Befristungen der Stellen.

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

Dabei betonen auch die angehenden Lehrerinnen ihr grundsätzlich großes Interesse an Forschung und Wissenschaft und sie schließen eine Rückkehr an die Hochschule nicht zwangsläufig aus.

Mit Blick auf die Nachwuchsförderung weisen die Ergebnisse aus den Interviews darauf hin, dass bereits während des Studiums angebahnt werden sollte, Studierende für Wissenschaft und Forschung zu begeistern. Der Kontakt zu ehemaligen Studierenden oder Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Schullaufbahn einschlagen, sollte aufrechterhalten werden, um zukünftige Kooperationsmöglichkeiten, Projekte und auch Promotionsmöglichkeiten gemeinsam zu entwickeln. Dies kann auch unabhängig davon, ob eine Nachwuchsförderung im Sinne von Weiterqualifizierung durch eine Promotion tatsächlich stattfindet, gewinnbringend für die Hochschulen sein. Eine große Rolle scheinen dabei duale Angebote zu spielen, die beide Karrierewege, Schule und Hochschule, über einen längeren Zeitraum offenhalten (s. oben).

## 6 Schlussfolgerungen für die Nachwuchsförderung

Die Situation in der beruflichen Fachdidaktik Ernährung und Hauswirtschaft ist von einem tief greifenden Wandel gekennzeichnet, wie er bereits oben skizziert wurde. Aus-, Auf- und Umbau von Studiengängen erfordern an den jeweiligen Hochschulstandorten den Einsatz von qualifiziertem Personal, idealerweise Professorinnen und Professoren, die das Fach vollumfänglich vertreten und ihrerseits den Nachwuchs fördern können. Im Gegensatz zu dieser Bedarfslage sind zurzeit nur an zwei Hochschulen bundesweit fachdidaktische Professuren regulär besetzt, wobei es sich in beiden Fällen im hochschulrechtlichen Sinne um Fachhochschulen handelt. Gegenwärtig und auch zukünftig wird es somit darauf ankommen, Aufgaben der Nachwuchsförderung gleichermaßen an Fachhochschulen und Universitäten anzugehen. Dass aufgrund des den Fachhochschulen derzeit noch fehlenden Promotionsrechtes hierfür Kooperationen zwischen Universitäten und Fachhochschulen erforderlich sind, kann bei kluger Gestaltung letztlich für die beteiligten Hochschulen beider Typen wie für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von Vorteil sein.

Unter Nutzung der in den vorher gehenden Abschnitten diskutierten Kriterien einer guten Nachwuchsförderung wären strukturierte, curricular aufgebaute Studienprogramme für die Promotionsphase erforderlich, die aufgrund der räumlichen Entfernung mit angepassten, klassischen und innovativen hochschuldidaktischen Methoden arbeiten (etwa blended learning, Fernstudien, Studienzirkel, Kompaktphasen). Die professorale Betreuung sollte im Rahmen von Hochschulpartnerschaften kooperativ, verbindlich und transparent geregelt werden. Ein solch hochschulübergreifendes Graduiertenkolleg in der beruflichen Fachdidaktik könnte den interessierten Masterstudierenden Orientierung, Hilfe und Anreiz bieten, um sich für eine Pro-

motion zu entscheiden. Bezüge zur Schulpraxis, etwa im Sinne des forschenden Lernens, sollten eine tragende inhaltlich-konzeptionelle Säule der Arbeit des Graduiertenkollegs sein.

## Literatur

- Friese, M. (2010). Didaktisch-curriculare Aspekte für Fachrichtungen und Fachrichtungsbereiche personenbezogener Dienstleistungsberufe. In J.-P. Pahl & V. Herkner (Hrsg.), *Handbuch Berufliche Fachrichtung* (S. 311-327). Bielefeld: Bertelsmann.
- Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.). (2014). *Handbuch FAST-TRACK Promotionsstudiengang für Lehramtsstudierende*. Berlin.
- Humboldt-Universität zu Berlin, Interdisziplinäres Zentrum für Bildungsforschung (2016). *Fast-track Promotionsstudiengang für Lehramtsstudierende. Humboldt Bildungsinitiative strukturierte Promotion. Eine Förderlinie aus dem Zukunftskonzept „Bildung durch Wissenschaft“*. [<https://zentrum-bildungsforschung.hu-berlin.de/de/izbf/fast-track-promotionsstudiengang-fuer-lehramtsstudierende>].
- KMK (2013). *Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.05.1995 i. d. F. vom 07.03.2013*.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Universität Bremen (2016). *Duale Promotion*. [[www.uni-bremen.de/cu-fabit/projekte/duale-promotion.html](http://www.uni-bremen.de/cu-fabit/projekte/duale-promotion.html)].

## Verfasserinnen

Prof.<sup>in</sup> Dr. Julia Kastrup & Prof.<sup>in</sup> Dr. Irmhild Ketschau

Institut für Berufliche Lehrerbildung  
Fachhochschule Münster

Leonardo Campus 7  
D-48149 Münster

E-Mail: [kastrup@fh-muenster.de](mailto:kastrup@fh-muenster.de)  
[ketschau@fh-muenster.de](mailto:ketschau@fh-muenster.de)

Internet: [www.fh-muenster.de/ibl/](http://www.fh-muenster.de/ibl/)