

---

# 1 Zusammenfassung

---

Die Struktur der beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern hat sich seit den 2000er Jahren aufgrund sinkender Zahl an Schüler/-innen deutlich verändert: Bis Mitte der 2010er Jahre wurden die beruflichen Schulen durch eine Neuordnung der Struktur schrittweise zu Regionalen Beruflichen Bildungszentren (RBB) weiterentwickelt. Wichtige Maßgabe war dabei die Stärkung der Profile der beruflichen Schulen entlang regionaler oder landesweiter Schwerpunktausrichtungen. Ausgehend von diesem Status quo bedarf es einer strategischen Weiterentwicklung der beruflichen Schulen im Land, um auch zukünftig die Qualität der beruflichen Bildung zu sichern.

## Hintergrund und Vorgehen

Verschiedene landespolitische Maßnahmen und Initiativen zielen derzeit darauf ab, die beruflichen Schulen weiter zu entwickeln. Dazu gehören u.a. die Verbesserung des Verhältnisses zwischen Schüler/-innen und Lehrkräften, die Anpassung der Bildungsangebote an zukünftige Technologieanforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Erstausbildung sowie des Seiteneinstiegs für Lehrkräfte. Die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und die Bereitstellung von Unterbringungsmöglichkeiten sind weitere Faktoren, die die Attraktivität der beruflichen Ausbildung beeinflussen.

Der Strategie- und Handlungsrahmen basiert auf einer Bestands- und Bedarfsanalyse. Die Bestandsanalyse liefert detaillierte Informationen über die Entwicklung der beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern in der Vergangenheit. Die Bedarfsanalyse prognostiziert plausible zukünftige Entwicklungen, wie zum Beispiel Veränderungen in den Schüler/-innenzahlen und dem Lehrpersonalbestand.

Basierend auf diesen Analysen wird ein Baseline-Szenario erstellt, welches die zurückliegenden Entwicklungen und bestehenden Strukturen fortschreibt. Dieses Szenario wird hinsichtlich zukünftig zu erwartender Herausforderungen und Anforderungen an die berufliche Bildung kritisch reflektiert, um Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Bildungsangebote, Strukturen und Rahmenbedingungen abzuleiten. Ausgehend von dieser Reflexion wird ein alternatives Szenario erstellt, das Potenziale für Synergien durch weiterführende Profilbildung der Schulen aufzeigt. Abschließend werden Ansätze zur Stärkung der Innovation im System der beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern herausgearbeitet.

## Ausgangslage und Rahmenbedingungen

### Wirtschaftsstruktur und Arbeits- sowie Ausbildungsmarkt

Neben stark vertretenen Branchen wie Tourismus und Ernährungswirtschaft gewinnen die maritime Wirtschaft, der Maschinenbau und die (Wind-)Energiewirtschaft als zukünftige Schlüsselsektoren im Land an Bedeutung. Ebenso nimmt das Gesundheitswesen als Wachstumsbranche durch den demografischen Wandel eine bedeutende Stellung ein. Die vorherrschende Wirtschaftsstruktur ist im Vergleich zu anderen Bundesländern stark von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt, insbesondere in ländlichen Landkreisen. In den städtischen Gebieten Rostock und Schwerin sind hingegen mehr Großunternehmen ansässig.

Diese kleinteilige Wirtschaftsstruktur führt zu Herausforderungen am Ausbildungsmarkt, die sich unter anderem in einem im Bundesvergleich unterdurchschnittlichen Anteil ausbildender Betriebe und wenig ausgeprägten betrieblichen Ausbildungskapazitäten zeigen. Dennoch entscheiden sich in Mecklenburg-Vorpommern überdurchschnittlich viele Schulabsolventen/-innen für eine berufliche Ausbildung, besonders solche mit Hochschulzugangsberechtigung. Die berufliche Ausbildung erlebt vor allem bei schulischen Berufsausbildungen einen Zuwachs. Gleichzeitig gehen die Zahlen in der dualen Ausbildung zurück - mit Ausnahme der Gruppe der Absolventen/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung.

### **Struktur der beruflichen Schulen**

Bis Mitte der 2010er Jahre war die Entwicklung des Schulnetzes durch einen starken Rückgang der Schüler/-innenzahlen, die Etablierung beruflicher Schulen in Form von Regionalen Beruflichen Bildungszentren (RBB) und die damit einhergehende Umwandlung bisher eigenständiger Schulstandorte in Neben- oder Außenstellen gekennzeichnet. Aus dieser Entwicklung folgte auch ein reduziertes Bildungsangebot. Ab Mitte der 2010er Jahre haben sich Schüler/-innenzahlen und Bildungsangebot weitgehend stabilisiert.

Obwohl die Berufsschulen in absoluten Zahlen den größten Rückgang verzeichneten, blieb das Angebot an Ausbildungsberufen in einer landesweiten Perspektive weitgehend konstant. Bei gleichzeitigem deutlichem Rückgang der Berufsschulklassen führte dies zu einem Anstieg der Landesfachklassen. Weiterhin ging das Angebot an den Berufsfachschulen und Fachoberschulen stark zurück, dabei wurde das Angebot an Bildungsgängen in den Schulen in öffentlicher Trägerschaft fast vollständig eingestellt. Zuwächse an Schüler/-innen wie Bildungsangeboten finden sich in den Bereichen Soziales sowie Gesundheit und Pflege, was auch mit einem Anstieg der Schulen in freier Trägerschaft in diesen Bereichen einherging.

Der Lehrkräftebestand hat - in geringerem Maß - ebenfalls abgenommen. Zum Ende der 2020er Jahre wird aufgrund der Altersstruktur allerdings ein deutlich stärkerer Rückgang erwartet.

### **Entwicklungen im Ausbildungssystem**

Digitalisierung und die ökologische Transformation erneuern und verändern Kompetenzanforderungen kontinuierlich. Dies wird zum einen durch Anpassungen von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen bestehender Berufe adressiert, zum anderen werden aber vereinzelt auch neue Ausbildungsberufe entwickelt. Ein allgemeiner Trend in der Struktur der Ausbildungsberufe ist darüber hinaus die zunehmende Differenzierung und die vermehrten Möglichkeiten für Wahlfächer und Zusatzqualifikationen. Vor diesem Hintergrund wird auch die steigende Bedeutung von Fort- und Weiterbildungen diskutiert, um Schüler/-innen wie Ausbilder/-innen und Lehrkräfte in der Erstausbildung nicht unverhältnismäßig zu belasten. Aufgrund ihrer spezifischen Expertise können berufliche Schulen auch hier eine zentrale Rolle spielen.

Insgesamt resultieren aus diesen Entwicklungen erhöhte Anforderungen an die digitale und technische Ausstattung wie auch personelle Ausstattung der beruflichen Schulen, vor allen in den technischen Berufsbereichen.

### **Governance der beruflichen Bildung**

Die zentralen Akteure für die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen sind einerseits das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung als oberste Schulbehörde und andererseits die Landkreise und kreisfreien Städte als Schulträger. Die oberste Schulbehörde ist unter anderem

für die Ausschreibung und Besetzung von Stellen für Lehrkräfte und weitere pädagogische Fachkräfte an beruflichen Schulen zuständig sowie für die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften. Die Schulträger sind verantwortlich für das Errichten und Instandhalten von Schulgebäuden und -anlagen, für das Verwaltungs- und Hilfspersonal an den Schulen sowie für die Deckung des Sachbedarfs des Schulbetriebs.

Zudem sind zuständig für die Schulentwicklungsplanung, das zentrale Verfahren zur Gestaltung der schulischen Bildungsangebote und des Schulnetzes insgesamt. Die Schulentwicklungspläne müssen durch die oberste Schulbehörde genehmigt werden und basieren auf festgelegten Mindestschüler/-innenzahlen für Eingangsklassen der verschiedenen Schularten.

## **Zukünftige Herausforderungen und Parameter**

### **Entwicklung der Schüler/-innenzahlen**

Die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen wird voraussichtlich bis zum Beginn der 2030er Jahre wachsen, was als Chance für die berufliche Bildung in Mecklenburg-Vorpommern zu bewerten ist. Diese positive Entwicklung betrifft fast alle Regionen, jedoch ist die Dynamik in den kreisfreien Städten und wenigen Landkreisen am größten, was regionale Unterschiede verstärken kann. Bis 2035 wird die Mehrheit der Absolventen/-innen eine Fachhochschulreife oder eine Hochschulreife erwerben, gefolgt von Absolventen/-innen mit mittlerer Reife.

An den beruflichen Schulen wird bei Fortschreibung der Entwicklung die Zahl der Schüler/-innen bis 2035 um 6.000 (knapp 20 Prozent) steigen. Die größten relativen Zuwächse werden bei der Höheren Berufsfachschule erwartet, was dem Trend hin zu schulischen Ausbildungen entspricht. In absoluten Zahlen ist das Wachstum in der Berufsschule am größten. Dabei bleiben die medizinischen Gesundheitsberufe die mit Abstand größte Berufshauptgruppe.

### **Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt**

Trotz einer aufgrund der demografischen Entwicklung insgesamt sinkenden Nachfrage nach Beschäftigten zeigen Bereiche wie Tourismus, Hotel- und Gastronomie, Erziehung und Soziales sowie Gesundheit und Pflege eine positive Tendenz. Altersbedingte Austritte aus dem Arbeitsmarkt werden voraussichtlich vor allem in den gebäude- und versorgungstechnischen Berufen, den lehrenden und erziehenden Berufen sowie in den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen zu größeren Fachkräftelücken führen. Zudem werden Fachkräftengpässe besonders in den Handwerksbereichen im Bauwesen, dem gewerblichen Handwerk, den körpernahen Dienstleistungen, sowie im Ausbaugewerbe und Lebensmittelbereich erwartet. Übergreifend sind die ländlichen Regionen stärker von Fachkräftemangel betroffen als städtische Gebiete.

### **Entwicklung des Lehrkräftebestands**

Bis 2035 treten in Mecklenburg-Vorpommern voraussichtlich etwa 60 Prozent der Lehrkräfte, die im Schuljahr 2018/19 an öffentlichen wie freien beruflichen Schulen tätig aufgrund von Altersruhestand aus dem Schuldienst aus. Insgesamt müssen im Zeitraum von 2023 bis 2035 an den öffentlichen beruflichen Schulen ca. 43 Lehrkräfte jährlich aufgrund altersbedingter Austritte ersetzt werden. Die Hochphase der Austritte wird ab 2029 erwartet und betrifft in weiten Teilen die Schulen in öffentlicher Trägerschaft. Darüber hinaus steigt der Bedarf an zusätzlichen Lehrkräften an den öffentlichen beruflichen Schulen wegen des zu erwartenden Zuwachses an Schüler/-innen bis 2035 um etwa 200 Vollzeitäquivalente im Vergleich zu 2021.

Absolut gesehen wird der zukünftige Lehrkräftebedarf in den Bereichen Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Pflege sowie Sozialwesen am höchsten sein. Größere Herausforderungen werden zudem in einigen technischen Bereichen sowie in der Seefahrt und Fischereiwirtschaft erwartet, wo sehr hohe Anteile der Lehrkräfte bis 2035 in den Ruhestand treten werden. Ähnliche Entwicklungen sind auch in den Schularten Fachgymnasium und Fachschule zu beobachten. Des Weiteren ist die Berufsvorbereitung bis 2035 sowohl absolut als auch relativ von hohen Austritten betroffen.

Die ländlichen Kreise Ludwigslust-Parchim und Nordwestmecklenburg sind relativ gesehen besonders von altersbedingten Austritten betroffen, auch wenn die absoluten Bedarfe in diesen Regionen aufgrund der kleineren Lehrkräftebestände geringer sind.

## **Reflektion des Baseline-Szenarios**

### **Vorteile ortsnaher Strukturen**

Die kritische Reflexion des Baseline-Szenarios zeigt wichtige Anforderungen an die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern auf. Trotz rückläufiger Schülerzahlen bis in die 2010er Jahre ist es gelungen, eine angemessene Vielfalt an Ausbildungsangeboten, insbesondere im Bereich der dualen Ausbildungsberufe, im Land zu erhalten - teilweise in sehr kleinteiligen Strukturen an einzelnen Schulen und Schulstandorten. Wohnortnahe Ausbildungsmöglichkeiten sind für Auszubildende und Betriebe von entscheidender Bedeutung. Sie erleichtern den Zugang zur Ausbildung, fördern die Zusammenarbeit vor Ort und sind wichtig für Standortentscheidungen von Unternehmen. Ohne eine entsprechende Infrastruktur besteht die Gefahr, dass Regionen ihre Ausbildungskapazitäten verlieren, was das Fachkräfteangebot insgesamt beeinträchtigen kann.

### **Zentrale Herausforderung Versorgung mit Lehrkräften**

Dennoch werfen die bevorstehenden Herausforderungen die Frage auf, inwiefern diese bestehenden Strukturen an den beruflichen Schulen sinnvollerweise weitergeführt werden können. Die größte Herausforderung scheint dabei die ausreichende Versorgung mit fachlich qualifizierten Lehrkräften über alle Bildungsgänge und bis in die Fläche hinein. Besonders ab 2029 wird es aufgrund von Pensionierungen einen hohen Ersatzbedarf an Lehrkräften geben – mit unterschiedlichen regionalen und fachlichen Betroffenheiten: So treten zum Beispiel rund drei Viertel der Lehrkräfte, die in der Berufsvorbereitung unterrichten, bis 2035 in den Ruhestand. Gleiches gilt auch für zwölf Berufsgruppen in der Berufsschule. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind die ländlichen Kreise mit Ausnahme des Landkreises Rostock.

Von 2021 bis 2035 werden durchschnittlich 14 zusätzliche Vollzeitäquivalente an den beruflichen öffentlichen Schulen benötigt. Dies erfordert nahezu eine Verdopplung des aktuellen Niveaus an Einstellungen in den Vorbereitungsdienst – ein Wert, der trotz zunehmender Bemühungen im Bereich der Erstausbildung und des Seiteneinstieg wohl kaum zu erreichen sein dürfte.

Um diese Herausforderungen anzugehen, erscheint eine stärkere Konzentration der Ressourcen, insbesondere der personellen Ressourcen, sinnvoll. Eine Bündelung von Lehrkräften einer spezifischen Fachrichtung an einer Schule erhöht den Handlungsspielraum zum Einsatz dieses Personals, z.B. bei Vertretungen, kann positiv zur Qualität des Unterrichts beitragen und für angehende Lehrkräfte ein attraktiveres fachliches Arbeitsumfeld darstellen.

## **Gezielte Schwerpunktsetzung und flächendeckendes Basisangebot**

Schularten und Berufsgruppen im technischen Bereich stehen vor zunehmenden Herausforderungen und bedürfen einer Schwerpunktsetzung in der zukünftigen Entwicklung. Sie verzeichnen besonders häufig unterdurchschnittliche Schüler/-innenzahlen und sind gleichzeitig einer sich sehr dynamisch verändernden technologischen Landschaft ausgesetzt. Um eine durchgehend hohe Ausbildungsqualität inklusive attraktiver Optionen für Wahl- und Zusatzqualifikationen zu gewährleisten, scheint eine stärkere Konzentration der pädagogischen und technischen Ressourcen besonders wichtig. In Anbetracht der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur im Land gibt es dabei weniger Anknüpfungspunkte an einzelne größere Betriebe. Deswegen scheint es plausibel, die fachliche Profilbildung in erster Linie auf Basis der fachlichen personellen Ressourcen und der notwendigen technischen Infrastruktur an den Schulen zu treffen.

Eine ideale Strategie wäre, eine solche Schwerpunktsetzung direkt mit der mittel- bis langfristigen Personalplanung des Lehrkräftebedarfs zu verknüpfen. Insbesondere wegen des kritischen Faktors der Lehrkräfteversorgung sollten strategische Personalplanung, fachliche Schwerpunktsetzung und regionale Ausgleichsmöglichkeiten zusammen betrachtet werden.

Der ländliche Raum ist sowohl von einem unterdurchschnittlichen demografischen Wachstum der Schülerinnen und Schüler als auch von einem starken Rückgang des Lehrpersonals betroffen. Ein Grundangebot an beruflicher Bildung, das sich auf stark frequentierte Bildungsgänge und quantitativ bedeutsame Schularten stützt, kann helfen Ressourcen zu bündeln. In den meisten Kreisen sind Bereiche mit hohen Schüler/-innenzahlen wie Gesundheit, Pflege und Soziales, die auch eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften erwarten lassen, gut aufgestellt - oft mit Anbindung an die örtlichen Kliniken. Diese Strukturen sind ausbaufähig, auch weil die Herausforderungen durch Pensionierungen von Lehrkräften im Vergleich etwas geringer sind.

## **Konzeptvorschlag zur Weiterentwicklung der Schulstruktur**

### **Flächendeckende Angebote in der Erstausbildung**

In allen Landkreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns gibt es bereits ein breites Angebot an Gesundheits- und Pflegeberufen. Quantitativ liegt der Schwerpunkt dabei auf der generalisierten Pflegeausbildung mit rund 2.000 Schüler/-innen. Angesichts des erwarteten Wachstums der Schülerinnenzahl um etwa 20 Prozent bis 2035 bietet sich eine Gelegenheit, diese Bildungsgänge weiter auszubauen, vor allem in Bildungsgängen, die am Arbeitsmarkt besonders nachgefragt sind.

Eine ähnliche Weiterentwicklung empfiehlt sich auch für den Bereich Sozialwesen. Die vollzeitschulischen Bildungsgänge der Höheren Berufsfachschule sind ein zentraler Aspekt der Erstausbildung in den Erziehungsberufen. Sie sind in sechs öffentlichen beruflichen Schulen in kreisfreien Städten und drei Landkreisen, mit etwa 1.000 Schülerinnen, vertreten. Angesichts der steigenden Arbeitsmarktnachfrage und des überdurchschnittlichen Wachstums der Schüler/-innenzahlen erscheint eine Weiterentwicklung dieser Angebote auch in den bisher noch nicht abgedeckten Kreisen sinnvoll.

Schulen in freier Trägerschaft bilden einen erheblichen Anteil an Schüler/-innen in den Bereichen Soziales und Gesundheit und Pflege aus. Vor dem Hintergrund der derzeitigen und zukünftigen Bedeutung dieser Sektoren könnte ihr Ausbau als Chance genutzt werden, eine attraktive Alternative zu den Angeboten der freien Träger zu schaffen und die Ausbildung von Fachkräften verstärkt durch öffentliche Schulen zu sichern.

## **Erstausbildung in den Zukunfts- und wirtschaftlich relevanten Berufen**

Strategische Schwerpunkte in der Weiterentwicklung können darüber hinaus auf Zukunfts- und für das Land besonders relevante Berufe gelegt werden. Diese beinhalten zum Beispiel Berufe im Bereich der Gebäude- und Versorgungstechnik oder im Tourismus-, Hotel- und Gastgewerbe sowie Berufe, die für die digitale und ökologische Transformation zentral sind. Für die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe, die im Schuljahr 2022/23 trotz mitunter stark rückläufiger Schüler/-innenzahlen fast flächendeckend angeboten wurden, sollte das Ausbildungsangebot in den touristisch geprägten Regionen aufrechterhalten oder gestärkt werden.

In den gebäude- und versorgungstechnischen Bauberufen werden die Fachkräfteengpässe steigen, unter anderem weil auch dort die Auszubildendenzahlen zurückgingen. Diese Ausbildungsberufe werden vor allem in den kreisfreien Städten und im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte angeboten. Auch die weiteren zukunftsrelevanten technischen Berufsbereiche sind eher kleinteilig aufgestellt – mit Ausnahme der sehr weit verbreiteten Fahrzeugtechnik. Zudem sind diese Bereiche besonders stark betroffen von altersbedingten Austritten der Lehrkräfte. Deswegen scheint eine Ausweitung der Kapazitäten in diesen Bereichen hauptsächlich innerhalb der an den Schulen bereits bestehenden Angebotsstruktur realisierbar.

Die Zukunftsberufe im Kontext der Digitalisierung sind ebenfalls bereits im Land vorhanden, allerdings nur an wenigen Schulen. Eine Herausforderung besteht darin, die bisher geringe Inanspruchnahme der vorhandenen Kapazitäten zu erhöhen. Eine Option könnte mehr Remote-Lernansätze sein, um digital affine Jugendliche, über das Einzugsgebiet der bestehenden Bildungsangebote zu erreichen.

## **Entwicklungspfade der weiteren Schularten**

Fachschulen können aufgrund ihrer spezialisierten Expertise eine größere Rolle in der Weiterbildung spielen, was für die Positionierung der Beruflichen Schulen in diesem Bereich insgesamt von großer Relevanz ist. Jedoch sind sie außerhalb des Sozialwesens quantitativ noch von geringer Bedeutung. Es sollte geprüft werden, ob die Kapazitäten der Fachschulen in technischen Bereichen weiter ausgebaut werden können – entlang der Profile der Schulen im Bereich der Erstausbildung. Im Sozialwesen decken die Fachschulen in freier Trägerschaft im Gegensatz zu den Schulen in öffentlicher Trägerschaft alle Kreise und kreisfreien Städte ab und beschulen auch eine höhere Zahl von Schüler/-innen. An dieser Stelle gewinnt das Argument für ein breites öffentliches Angebot zur Sicherstellung einer ausreichenden Fachkräfteversorgung deshalb sogar etwas mehr an Gewicht als im Bereich der beruflichen Erstausbildung.

Das Fachgymnasium erwartet bis 2035 eine Zunahme der Schüler/-innenzahl um etwa 14%. Dafür scheint die bestehende Angebotsstruktur in landesweiter Perspektive zunächst eine gute Grundlage zu bieten – Fachrichtungen, die an einzelnen Standorten nur wenig in Anspruch genommen werden, könnten hinsichtlich einer stärkeren Bündelung geprüft werden. Ebenfalls kritisch geprüft werden sollte eine Fortführung der Fachoberschulen in ihrer jetzigen Form.

Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung bleiben trotz positiver Entwicklung des Ausbildungsmarkts flächendeckend relevant, da auch weiterhin davon auszugehen ist, dass ein wesentlicher Anteil der Absolvent/-innen der allgemeinbildenden Schulen nicht direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen wird. Große Anforderungen an ein flexibles Angebot stellt dabei der Bereich der Berufsvorbereitung für Ausländer/-innen aufgrund der hohen Dynamik im Bereich Zuwanderung.

## **Weiterentwicklung ausgewählter Standorte zu Kompetenzzentren**

Ein wesentlicher Baustein zur Schaffung zukunftsfähiger Strukturen in der beruflichen Bildung liegt in der Weiterentwicklung ausgewählter bestehender RBBs und anderer beruflicher Schulen zu breit aufgestellten Kompetenzzentren. Diese sollten einerseits spezifische, strategisch-fachliche Schwerpunkte bilden, andererseits aber auch ein breites Angebot in allen Schularten vorhalten. Eine entsprechende Bündelung ausgewählter Bildungsangebote in den Kompetenzzentren sollte jeweils dort ansetzen, wo aufgrund geringer Schüler/-innenzahlen oder personeller Ressourcen eine Fortführung dieser Angebote in der Fläche ggf. nicht mehr möglich ist und an den ausgewählten Schulstandorten im Landesvergleich breit aufgestellte Strukturen bestehen.

Organisatorisch könnten sich dafür einerseits verschiedene Schulen zusammen schließen, andererseits sind aber auch Kooperationsverbünde zur flexiblen und schulübergreifenden Nutzung der digitalen, technischen und sonstigen Infrastruktur sowie des Einsatzes von Lehrkräften und weiteren personellen Ressourcen denkbar. Dabei sollte auch die Möglichkeit geprüft werden, solche Konstellationen gebietskörperschaftsübergreifend zu etablieren, z.B. indem Schulen in ländlichen Gebieten organisatorisch an Schulen in dynamischeren Regionen angebunden werden, um z.B. deren Zugang zu qualifizierten Lehrkräften zu verbessern.

In Abwägung der bestehenden Strukturen und Angeboten an den Schulen sowie der geografischen Verteilung der Standorte bieten sich insbesondere die beiden kreisfreien Städten Rostock und Schwerin sowie der Kreis Mecklenburgische Seenplatte am Schulstandort Neubrandenburg ggf. mit einer Integration des Schulstandorts Neustrelitz für eine Weiterentwicklung im Sinne solcher Kompetenzzentren an.

Am Standort Rostock erscheint demnach eine stärkere Bündelung der technischen Berufsgruppen in der Berufs- und Fachschule sinnvoll, insbesondere im Hoch- und Ausbau, der Farbtechnik und Raumgestaltung, der Produktionstechnik sowie der Elektrotechnik. Der Standort Schwerin eignet sich vor allem für eine Bündelung von Bildungsgängen in nahezu allen Berufsgruppen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Auch am Standort Mecklenburgische Seenplatte ist eine Bündelung von Bildungsgängen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung denkbar, insbesondere in der Berufsgruppe Finanz- und Rechtsdienstleistungen. Darüber hinaus bieten die Berufsgruppen Bauausführung Tiefbau, Gartenbau, Holztechnik und Fahrzeugtechnik Potenzial für eine weitere Profilierung in der Berufsschule am Standort Neubrandenburg. Der Schulstandort Waren könnte schließlich seinen Schwerpunkt im Bereich Gastronomie weiterführen.

An allen drei Kompetenzzentren sollten die bestehenden Strukturen in den Höheren Berufsfachschulen vor allem in den Berufsgruppen Gesundheitsfachberufe und Sozialwesen sowie in den Fachgymnasien weitgehend fortgeführt werden. An den Standorten Schwerin und Mecklenburgische Seenplatte sollte zudem der Ausbau der Fachschulen für Sozialwesen geprüft werden.

## **Gewährleistung eines Basisangebots in der Fläche**

In den übrigen Kreisen sollten im Bereich Gesundheit und Pflege sowie Sozialwesen die Höheren Berufsfachschulen und Fachschulen oder jeweils stark frequentierten Bildungsgängen der Berufsschule ein bedarfsgerechtes Basisangebot bilden. Darüber hinaus sollten Bildungsangebote erhalten bleiben, die für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung des Landes wesentlich sind.

Hierzu zählen zunächst vor allem die Bildungsgänge in den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie Sozialwesen, in den touristisch geprägten Küstenregionen kommen Bildungsgänge in der

Tourismus-, Hotel- oder Gastronomiebranche hinzu. Eine große Bedeutung haben zudem viele Berufe im technischen Bereich, etwa den handwerklichen Bau- und Elektroberufe, in denen häufig bereits ein flächendeckendes Angebot mit einer vergleichsweise hohen Zahl an Schüler/-innen auch in der Fläche vorgehalten wird.

Weiterhin könnten an diesen Schulen Bildungsgänge erhalten bleiben, in denen die jeweiligen Schulen bereits sehr profiliert sind oder eine landesweit einzigartige Struktur aufweisen, wie z. B. der Landkreis Rostock in der Agrarwirtschaft, Nordwestmecklenburg in Labor- und Prozesstechnik oder der Landkreis Vorpommern-Rügen bei den umweltschutztechnischen Berufen. Für die beiden Kreise in Vorpommern sollte der Fokus auf Bildungsgänge gelegt werden, die für den Tourismus (aus den Bereichen Ernährung und Hauswirtschaft sowie Verwaltung) und die Gesundheitsbranche wichtig sind.

Schließlich sind die Bildungsgänge der Berufsvorbereitung ein zentrales Element für ein bedarfsgerechtes Basisangebot, da eine ortsnahe Beschulung für ihre Zielgruppe eine entscheidende Rolle spielt.

### **Personelle Ausstattung der Schulen**

Die beschriebenen Entwicklungsprofile können sich auf den Personalbedarf der Schulen auswirken. Für Rostock als potenzielles Kompetenzzentrum für verschiedene technische Berufsgruppen besteht ein erhöhter Bedarf an entsprechend spezialisierten Lehrkräften. Die Nähe zur Universität Rostock bietet in diesem Zusammenhang Vorteile. Aufgrund der zu erwartenden hohen altersbedingten Austritte muss darüber hinaus möglicherweise eine Verlagerung von Lehrkräften anderer Standorte entlang der verschiedenen Entwicklungsprofile in Betracht gezogen werden. Durch die vorgeschlagene Bündelung von Fachrichtungen können kleinere Synergieeffekte beim Einsatz dieser Lehrkräfte entstehen.

Bündelungseffekte in kleinerem Umfang könnten sich auch im Bereich Wirtschaft- und Verwaltung ergeben. Für die Höheren Berufsfachschulen und Fachschulen im Bereich Gesundheit, Pflege und Sozialwesen wären hingegen kaum Synergieeffekte zu erwarten, aufgrund des vorgeschlagenen Ausbaus dieser Bereiche auch in der Fläche. Für beide Bereiche ist die Altersstruktur der bestehenden Kollegien etwas günstiger es bedarf aber dennoch breiter Maßnahmen für Erstausbildung sowie Quer- und Seiteneinstieg.

Die Bündelung von Bildungsgängen an zentralere Standorte kann den sehr hohen Ersatzbedarf an Lehrkräften in ländlichen Gebieten zu reduzieren. Eine weniger spezialisierte Angebotsstruktur in diesen Gebieten ermöglicht es, die Rekrutierung von Lehrkräften auf bestimmte Berufsbereiche zu konzentrieren. Herausforderungen bleiben aber zum Beispiel im Bereich Berufsvorbereitung, insbesondere in Hinblick auf den wachsenden Bedarf an Lehrkräften für Deutsch als Zweitsprache.

### **Maßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften**

2022 wurden nur 20 Prozent der verfügbaren Studienplätze im Masterstudiengang für Berufs- oder Wirtschaftspädagogik belegt. Deshalb sollten Maßnahmen ergriffen werden, um mehr junge Menschen für dieses Studium zu gewinnen sowie die Studierenden erfolgreich zum Abschluss von Studium und anschließendem Vorbereitungsdienst zu führen. Die Hochschulen haben bereits innovative Konzepte entwickelt, die weiter begleitet und evaluiert werden sollten. Es könnte sinnvoll sein, in diesem Zusammenhang verstärkt ehemalige Lehrer/-innen als Mentor/-en für Lehrkräfte in der Ausbildung einzusetzen.

Für die steigenden Bedarfe in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Sozialwesen können Personen mit einem entsprechenden Abschluss und beruflicher Erfahrung gezielt für einen Seiten- oder Quereinstieg angesprochen werden. Es scheint sinnvoll, diesen Personen in der Einstiegsphase ebenfalls Begleitmaßnahmen anzubieten. Zudem gilt es zu prüfen, ob es genügend Ausbildungsangebote gibt, die die gestiegenen Anforderungen an Lehrkräfte in den Gesundheitsfachberufen erfüllen. Für die Ansprache von Quer- und Seiteneinsteiger/-innen in weiteren Berufsbereichen könnten zum Beispiel relevante Studiengänge in den technischen Bereichen identifiziert oder spezifische Kampagnen für Berufsgruppen wie Sozialpädagogen/-innen umgesetzt werden.

Ein weiteres Potenzial liegt bei Lehrer/-innen, die in anderen Bundesländern ausgebildet wurden oder bereits dort unterrichtet haben. Vorteilhaft könnten hierbei Faktoren wie die geringen Lebenshaltungskosten und die hohe Umgebungsqualität in Mecklenburg-Vorpommern sein. Flankierend könnten weiteren Rahmenbedingungen wie Wohnungs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Anbindung der Schulen an den öffentlichen Nahverkehr verbessert werden.

Trotz aller Bemühungen werden die in den späten 2020er Jahren auftretenden umfangreichen altersbedingten Austritte kaum vollständig zu kompensieren sein. Insbesondere in den technischen Bereichen und bei der Berufsvorbereitung sind größere Herausforderungen zu erwarten.

### **Alternativen zum Einsatz von Lehrkräften**

Um sicherzustellen, dass die Unterrichtsversorgung trotz knapper personeller Ressourcen gewährleistet wird, könnten alternative Unterrichtsformen, wie digitale Lernformate genutzt oder externe Dritte eingebunden werden – besonders bei kurz- bis mittelfristigen Ausfällen von Lehrkräften. Bei langfristigen Personalausfällen könnten Ansätze des durch Schulassistenten begleiteten Selbstlernens teilweise den Unterricht ersetzen. Bei Bildungsgängen der Berufsvorbereitung scheint der Einsatz von weiteren Fachkräften eine sinnvolle Option. Es sollte geprüft werden, ob bei unbesetzten Planstellen für Lehrkräfte in Stellen für Schulassistenten oder ähnliche Profile umgewandelt werden können. Die Berufsvorbereitung für Zugewanderte ist eine besondere Herausforderung, für die eine verstärkte Zusammenarbeit mit Bildungsträgern im Bereich der Integration oder Sprachbildung sinnvoll sein könnte.

Um auf lange Sicht sicherzustellen, dass genügend Personal zur Verfügung steht, ist es wichtig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Lehrkräften bis zum Renteneintrittsalter die Tätigkeit in ihrem Beruf ermöglichen. Dazu können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, zum Beispiel die Entlastung von Aufgaben, die nicht primär pädagogisch sind oder emotionale Belastungen mit sich bringen. Für Letzteres könnte das Beratungs- und Kooperationssystem für allgemeinbildende Schulen (KuBES) als Modell dienen.

### **Schulische Infrastruktur**

Für die Kompetenzzentren ist darüber hinaus eine Infrastruktur wünschenswert, die auch die Entwicklung und Übermittlung eigener digitaler Formate erlaubt. Diese Infrastruktur sollte auch den weiteren Schulen zur Nutzung zur Verfügung stehen.

Alle Schulen sollten über eine grundlegende digitale Ausstattung wie WLAN und Geräte verfügen, die den Zugang zu asynchronen und synchronen Lernformaten ermöglichen. Zusätzlich könnten Räumlichkeiten von großer Bedeutung sein, in denen Schülerinnen und Schüler diese Formate in Lerngruppen für selbstgesteuertes Lernen nutzen können. Die Kompetenzzentren benötigen zusätzlich eine Infrastruktur, die es ihnen ermöglicht, eigene digitale Formate zu entwickeln und zu senden. Diese Infrastruktur sollte auch anderen Schulen zur Verfügung stehen.

Der vielfältige Unterstützungsbedarf der Schüler/-innen erfordert an allen Schulen ein breites Angebot an Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Dazu gehören Schulsozialarbeit, Lern- und Berufsberatung sowie spezielle Hilfeleistungen, beispielsweise bei Sucht- oder Schuldenproblemen. Um dies zu gewährleisten, müssen Schulen gezielt kooperieren und regionale Netzwerke aufbauen.

In einer langfristigen Perspektive könnten Schulstandorte schließlich zu vielfältigen Lern- und Lebensräumen erweitert werden. Hierfür sind eine gute Infrastruktur und angemessene Räumlichkeiten erforderlich, einschließlich Räumlichkeiten für Sport, Musik und Kreativität. Eine Vision wäre es, den Schülern nicht nur eine qualitativ hochwertige Lernumgebung, sondern auch ansprechende Freizeitmöglichkeiten zu bieten. Diese Idee könnte in Kompetenzzentren gestartet und bei Erfolg auf andere Schulen ausgeweitet werden. Mit ansprechenden Unterbringungsmöglichkeiten Schulnähe könnte ein solches Campus-Modell die Nachteile einer auswärtigen Unterbringung für den Schulbesuch kompensieren.

### **Auswärtige Unterbringungsmöglichkeiten**

Vor diesem Hintergrund stellt sich angesichts des steigenden Bedarfs die grundsätzliche Frage nach ausreichenden Unterbringungsmöglichkeiten. Dies gilt im entwickelten Vorschlag vor allem für die Kompetenzzentren Rostock, Schwerin und Neubrandenburg die durch die vorgeschlagene Bündelung höhere Kapazitäten für die auswärtige Unterbringung der Schüler/-innen benötigen. Insbesondere in Schwerin müssten zusätzliche Kapazitäten geschaffen werden. An den anderen Standorten im Land sollten die Anstrengungen verstärkt auf den Erhalt und die qualitative Verbesserung der vorhandenen Kapazitäten gerichtet werden.

Wesentlich erscheint, dass der Ausbau nicht nur dezentral geplant wird, sondern in einer landesweiten Perspektive eng mit der Entwicklung des Bildungsangebots verknüpft wird. Ein kontinuierliches Monitoring könnte helfen, den aktuellen Bestand und Bedarf zu analysieren. Erste Erkenntnisse über den zukünftigen Bedarf sind besonders für potenzielle Projektträger von Bedeutung - vor dem Hintergrund, dass solche Projekte aufgrund der gestiegenen Baukosten wenig attraktiv sind. Um Finanzierungssicherheit zu schaffen, könnten zusätzliche Maßnahmen in Betracht gezogen werden, die zur Auslastung solcher Wohnheime beitragen. Dazu gehören Bedarfserhebungen bei und Vereinbarungen mit den Ausbildungsbetrieben über eine auswärtige Unterbringung.

Neben der Quantität ist auch die Qualität der Unterbringungsmöglichkeiten entscheidend. Dazu gehört nicht nur eine angemessene Infrastruktur, sondern auch eine attraktive Ausstattung der Wohnheime. Um das Abbruchrisiko bei auswärtiger Unterbringung zu verringern, sollten Ansprechpersonen für die Jugendlichen auch außerhalb der Unterrichtszeiten zur Verfügung stehen und bei der Planung der Unterbringung berücksichtigt werden. Ziel ist ein Gesamtpaket an schulischer und außerschulischer Infrastruktur, das Pendeln unattraktiv macht und eine stärkere Konzentration auf die Schule ermöglicht.

### **Anbindung an den ÖPNV**

Die Erreichbarkeit der beruflichen Schulen mit dem öffentlichen Nahverkehr bleibt für einen Großteil der Schüler/-innen entscheidend, egal ob täglich oder nur zum Wochenende gependelt wird. Für den entwickelten Vorschlag ist besonders die Verbindung zu den Kompetenzzentren in Schwerin, Rostock und Neubrandenburg wichtig. Größter Handlungsbedarf liegt aber bei der grundsätzlichen Anbindung der Schulstandorte an den öffentlichen Nahverkehr in der Fläche. Hier könnten Erreichbarkeitsanalysen oder direkte Befragungen der Schüler/-innen zu ihren Fahrtwegen und -zeiten dazu beitragen, die Infrastruktur bedarfsgerecht zu gestalten. Wichtig

scheint dabei eine Planung, die über die einzelnen regionalen Verkehrsverbünde hinausgeht. Ein regelmäßiger Austausch zwischen Schulen und Verkehrsbetrieben ergänzt durch die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft sollte ebenfalls Teil des Planungsprozesses sein.

Zudem scheinen innovative Ansätze zur Verbesserung der Mobilität vielversprechend, wie etwa Ridesharing-Angebote oder Mitfahr-Apps für Schüler/-innen. Die dafür notwendigen technischen Lösungen könnten zunächst in Modellprojekten entwickelt und getestet werden.

### **Governance-Strukturen**

Die bestehenden Zuständigkeiten und Abstimmungsprozesse in der Steuerung der beruflichen Bildung sollten kritisch reflektiert werden. Insbesondere die Trennung zwischen inneren und äußeren Schulangelegenheiten sowie die Bottom-up-Perspektive der Schulentwicklungsplanung sollten überprüft werden. In der weiteren Entwicklung sollten sich die regionalen Bildungsangebote stärker an einer landesweiten Gesamtstrategie orientieren.

Diese Evaluation könnte als Grundlage für eine landesweite Bedarfsanalyse dienen. Aufbauend auf den Ergebnissen könnte gemeinsam mit den zentralen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Bildung im Land ein abschließendes landesweites Portfolio an Bildungsgängen festgelegt werden. Dabei sollten auch Strategien in den Bereichen Wirtschaft, Struktur und Verkehr sowie Fachkräftesicherung berücksichtigt werden. Inhaltlich sollte sich eine solche Gesamtstrategie nicht auf die Gestaltung des Bildungsangebots beschränken, sondern auch Aspekte wie die (außer)schulische Infrastruktur, die personelle Ausstattung der Schulen oder die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr einbeziehen.

Für eine erfolgreiche Umsetzung eines solchen Prozesses sind ausreichende Ressourcen unter anderem für eine intensive, inhaltliche Vorbereitung und Prozesssteuerung notwendig. Dies würde den Aufbau ausreichender Kapazitäten und Expertise bei der obersten Schulbehörde einschließen. So müsste sichergestellt werden, dass die relevanten Akteure in den einzelnen Politikfeldern sowie die Schulträger und die Schulen selbst sinnvoll in die Entwicklung einer landesweiten Gesamtstrategie eingebunden werden können.

Eine solche Gesamtstrategie sollte die Grundlage für die Bestandsanalyse gemäß § 3 SEPVOBS MV und damit für die Weiterentwicklung der einzelnen beruflichen Schulen bilden. Darauf aufbauend wird ein gemeinsames Planungsgespräch zwischen oberster Schulbehörde und Planungsträger empfohlen, um die Implikationen für die einzelnen Schulen zu konkretisieren und mögliche Differenzen frühzeitig zu klären.

Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit die bestehenden Schwellenwerte für Mindestschüler/-in-nenzahlen als alleinige Kriterien einer strategisch orientierten Planung noch tragfähig sind. Insbesondere der zukünftig zentrale Aspekt der Lehrerversorgung bleibt dabei unberücksichtigt. Auch der Bedarf an ausreichenden Unterbringungsmöglichkeiten sollte stärker berücksichtigt werden. Darüber hinaus könnte der fünfjährige Planungszeitraum an die sich rasch verändernden Rahmenbedingungen angepasst werden, z.B. in Form von jährlichen Planungsdialogen zwischen der obersten Schulbehörde und den Planungsträgern.

Schließlich sollten die Strukturen für die Steuerung und Aufsicht der beruflichen Schulen insgesamt sowie für die Kooperation und Koordination zwischen den Schulen flexibler und bedarfsge-rechter gestaltet werden. Auf der Grundlage einer landesweiten Gesamtstrategie zur Weiterentwicklung der beruflichen Schulen können die obersten Schulbehörden in enger Zusammenarbeit mit den Schulen Entwicklungsthemen auswählen und vorantreiben.

## **Stärkung der Innovation im System der beruflichen Bildung**

### **Alternative Ansätze der Beschulung**

Die Bündelung von Bildungsangeboten birgt das Risiko, dass sich Ausbildungsbetriebe oder potenzielle Auszubildende gegen eine Ausbildung entscheiden. Die verstärkte Nutzung von affiner Beschulung und der verstärkte Einsatz digitaler Formate könnten zusätzliche Spielräume bei der Gestaltung von ortsnahen Bildungsangeboten schaffen. So könnten Schüler/-innen bei Unterrichtsausfall in den Unterricht anderer Schulen eingebunden werden oder auf spezialisierte Lerninhalte zugreifen. In einem weiteren Schritt sind dann digitale Lerneinheiten als fester Bestandteil der Curricula denkbar. Dabei ist die Teilnahme an digitalen Lernformaten an einem wohnortnahen Schulstandort dem vollständigen Remote-Unterricht vorzuziehen. Da es langfristig einfach scheint, die notwendige technische Infrastruktur an den Schulen zu schaffen, als die notwendigen Lehrkräfte für bestimmte Fächer finden zu können, ist dieser Ansatz für die beruflichen Schulen in der Fläche besonders relevant.

Ein weiterer Ansatz, insbesondere in Kombination mit digitalen Lernformaten, könnte die Einbindung externer Kooperationspartner sein. Die Schüler/-innen könnten dabei in ihren Ausbildungsbetrieben oder anderen wohnortnahen Einrichtungen wie überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder Einrichtungen der Jugendhilfe unterrichtet werden. Durch persönliche Ansprechpartner/-innen vor Ort soll eine Überforderung durch das Lernen auf Distanz vermieden werden.

Darüber hinaus können betriebliche Ausbilder/-innen, Fachkräfte überbetrieblicher Ausbildungsstätten, Fachexperten/-innen der Kammern, Kreishandwerkerschaften oder (Fach-)Hochschulen in die Entwicklung digitaler Lehrmaterialien einbezogen werden. Dies könnte besonders für aktuelle oder spezialisierte Inhalte im Kontext neuer Technologien sinnvoll sein, wie z.B. bei Berufen der Informations- und Medientechnik.

Solche Ansätze könnten zunächst in Modellprojekten und -initiativen erprobt werden, bevor sie flächendeckend eingesetzt werden. Zur Finanzierung könnten Mittel genutzt werden, die aufgrund nicht zu besetzender Planstellen für Lehrkräfte frei geblieben sind. Die Begleitung solcher Projekte durch die oberste Schulbehörde soll dazu beitragen, dass bewährte Lösungen identifiziert und landesweit skaliert werden können.

### **Entwicklung von kommerziellen Angeboten der Fort- und Weiterbildung**

Berufliche Schulen könnten ihre fachliche Kompetenz über den schulischen Kontext hinaus verstärkt im Bereich der Fort- und Weiterbildung einbringen. Insbesondere die Fachschulen bieten sich hier als erste Anknüpfungspunkte an. Eine solche Ausweitung erfordert jedoch zunächst die Klärung rechtlicher Fragen und Investitionen in Personal und Konzeptentwicklung. In einem ersten Schritt könnten daher Pilotprojekte in Kompetenzzentren durchgeführt werden, um die Machbarkeit von Fort- und Weiterbildungsangeboten zu testen. Dabei sind Kooperationen mit regionalen Bildungsträgern und Hochschulen sowie die Unterstützung des Landes in Rechts- und Zertifizierungsfragen von entscheidender Bedeutung. Gerade in ländlichen Regionen könnten berufliche Schulen die regionale Weiterbildungslandschaft langfristig ergänzen und zusätzlich zur Fachkräftesicherung beitragen.