

Arbeitsmarkt Kompakt 2006

INFORMATIONEN FÜR ARBEITNEHMER



Lehrer



Bundesagentur für Arbeit

Vorbemerkungen

Zur Analyse werden herangezogen:

- Statistiken über arbeitslose und Arbeit suchende Universitäts- und Fachhochschulabsolventen, die auf Bestandszahlen aus dem September eines jeweiligen Jahres basieren. Grundlage sind Daten aus den IT-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit. Diese bilden mehr als 98 % der Gesamtarbeitslosigkeit ab. Nicht enthalten sind differenzierte Daten von arbeitslosen Akademikern, die im Rahmen des SGB II von den Optionskommunen betreut werden.
- Statistiken über den Zugang an offenen Stellen jeweils eines Kalenderjahres.
- Statistiken über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils zum 30. Juni eines Jahres.
- Berichte aus den Beratungs- und Vermittlungsteams „Akademische Berufe“ der Bundesagentur für Arbeit.
- Analysen von Stellenmärkten im In- und Ausland.
- Beobachtungen von berufsständischen Organisationen, Verbänden, Forschungsinstituten und den Tarifparteien.
- Daten über Studienanfänger, Studierende und Hochschulabsolventen des Statistischen Bundesamtes.

Berufsbezeichnungen und Bewerberangaben in männlicher Form gelten uneingeschränkt auch für Frauen.

Inhalt:

Einleitung	4
Hochschullehrer	7
Gymnasial- und Realschullehrer	9
Grund- und Hauptschullehrer	11
Sonderschullehrer	12
Fachschul-, Berufsschullehrer	13
Lehrer für musische Fächer (Musik- und Kunstpädagogen)	15
Sportlehrer und Sportwissenschaftler	17
Impressum	18

Lehrer insgesamt

Arbeitsmarktlage

Die Zahl der arbeitslosen Lehrer blieb im Jahr 2005 fast unverändert. Wie im vorangegangenen Jahr waren gut zwei Drittel der Gemeldeten Frauen und 86 % Bewerber mit einem universitären Abschluss. Die Nachfrage nach Lehrern aller Studienfachrichtungen lag knapp über dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

Den alarmierenden Befunden der vergangenen Jahre (PISA, OECD-Studie etc.) zum Trotz wurden auch 2005 weniger Lehrkräfte im staatlichen Schulwesen eingestellt, als im vorangegangenen Jahr. Zeitlich befristete Vertretungspositionen, mit denen vor Ort versucht wurde, die ärgste Mangelsituation zu beseitigen, trugen mit dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit nicht nennenswert stieg.

Die Nachfrage aus dem außerschulischen Bereich ist nach wie vor gering. Weiterbildungseinrichtungen, die früher in hohem Maße zur Beschäftigung von Lehrkräften beitrugen, stellen kaum noch ein. Die verbliebene Nachfrage bezog sich überwiegend auf Honorartätigkeiten. Die Zeiten, in denen Lehrer in großer Zahl zumindest vorübergehend in Weiterbildungseinrichtungen tätig wurden, sind aufgrund des nunmehr vollzogenen Paradigmenwechsels in der Arbeitsmarktpolitik endgültig vorbei. Statt langer Weiterbildungen und Umschulungen wird heute eher auf kurze, möglichst praxisbezogene Module und Trainingsmaßnahmen gesetzt, falls der Übergang in den Arbeitsmarkt durch Defizite in den Bewerberprofilen erheblich beeinträchtigt wird.

Ansonsten sind die Einstellungsverfahren der Länder für Lehrer allgemein bekannt und laufen überwiegend ohne Einschaltung der Agenturen für Arbeit bzw. der Hochschulteams ab.

Bis zum Jahr 2015 wird etwa die Hälfte der knapp 789.000 hauptberuflich beschäftigten Lehrkräfte in Deutschland altersbedingt aus dem Dienst scheiden. Das prognostizierte die Kultusministerkonferenz (KMK) in der 2003 vorgestellten Studie „Lehereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2002 -2015“. Dem in dieser Studie bis 2015 erwarteten Einstellungsbedarf von 371.000 Lehrkräften stehen - nach den Erwartungswerten der KMK auf Grundlage der Annahmen des Jahres 2001 - lediglich 297.000 Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes gegenüber (vgl. KMK 2003, S. 32). 2003 wurden 26.425 Lehrerinnen und Lehrer eingestellt. Diese Einstellungszahl blieb bereits leicht hinter der von der KMK errechneten Zahl zurück. Im Jahr 2004 klappte die Schere zwischen

Arbeitslose:	20.778 (+0,9 %)
Frauenanteil:	68 % (2004: 68 %)
mit Universitätsabschluss:	86 % (2004: 86 %)
Stellenzugang:	7.028 (+3,9 %)

den Berechnungen der KMK und den tatsächlichen-Einstellungszahlen noch weiter auseinander. Während die KMK für 2004 die Einstellung von 31.000 voll ausgebildeten Lehrkräften errechnet hatte, wurden tatsächlich nur etwa 22.700 Lehrkräfte in den Schuldienst eingestellt. Auch im Jahr 2005 wurden mit 22.400 Einstellungen zum dritten Mal in Folge weniger Lehrkräfte eingestellt als von der KMK noch im Jahr 2003 erwartet (vgl. AG Bildungsforschung/ Bildungsplanung, Universität Duisburg-Essen, Teilarbeitsmarkt Schule - Arbeitsmarktbericht für das Jahr 2005). Die rechnerische Unterdeckung betrug nach den Berechnungen der Essener Bildungsforscher 4.600. Entsprechende Erhebungen der Kultusministerkonferenz (KMK) über die Einstellungspraxis des Jahres 2005 lagen bei Redaktionsschluss dieses Beitrags noch nicht vor. Es hat sich aber in den vergangenen Jahren schon erwiesen, dass die Erhebungen der Essener Arbeitsgruppe jeweils nur ganz geringfügig von den später veröffentlichten Zahlen der KMK abwichen.

Die Gründe für die Diskrepanz zwischen den erwarteten Einstellungszahlen der KMK und den tatsächlich vollzogenen Einstellungen dürften u.a. auf die



Arbeitszeiterhöhung der Lehrerinnen und Lehrer in den meisten Bundesländern zurückzuführen sein. Daneben haben die Veränderungen im Beamtenrecht, die erhebliche Pensionsminderungen bei einem vorzeitigen Ausscheiden beinhalten, möglicherweise dazu geführt, dass in großer Zahl individuell beabsichtigte Pensionierungen hinausgeschoben wurden. Diese beiden Faktoren sind aber mit Sicherheit nicht alleine ausschlaggebend. Auch bei ihrer Einbeziehung würde noch eine beträchtliche Unterdeckung im Vergleich mit den Prognosen und Erwartungen der KMK bestehen bleiben. Letztlich sind es wohl vor allem die sehr engen finanziellen Spielräume der Länder, die verhindern, dass die bildungspolitisch notwendige Zahl der Einstellungen nicht erzielt werden konnte.

Wie im gesamten letzten Jahrzehnt zeigte sich auch 2005 der Teilarbeitsmarkt Schule extrem gespalten. Während in Westdeutschland rund 20.300 Lehrer eingestellt wurden, waren es in Ostdeutschland nur 2.100. Das waren zwar doppelt so viele wie im Jahr 2004, was vor allem durch den partiellen Einstellungstopp in Berlin im vorangegangenen Jahr zu erklären ist, der 2005 wieder aufgehoben wurde. Insofern handelt es sich nur um einen kurzfristigen Nachholbedarf, der nichts an der Gesamtsituation

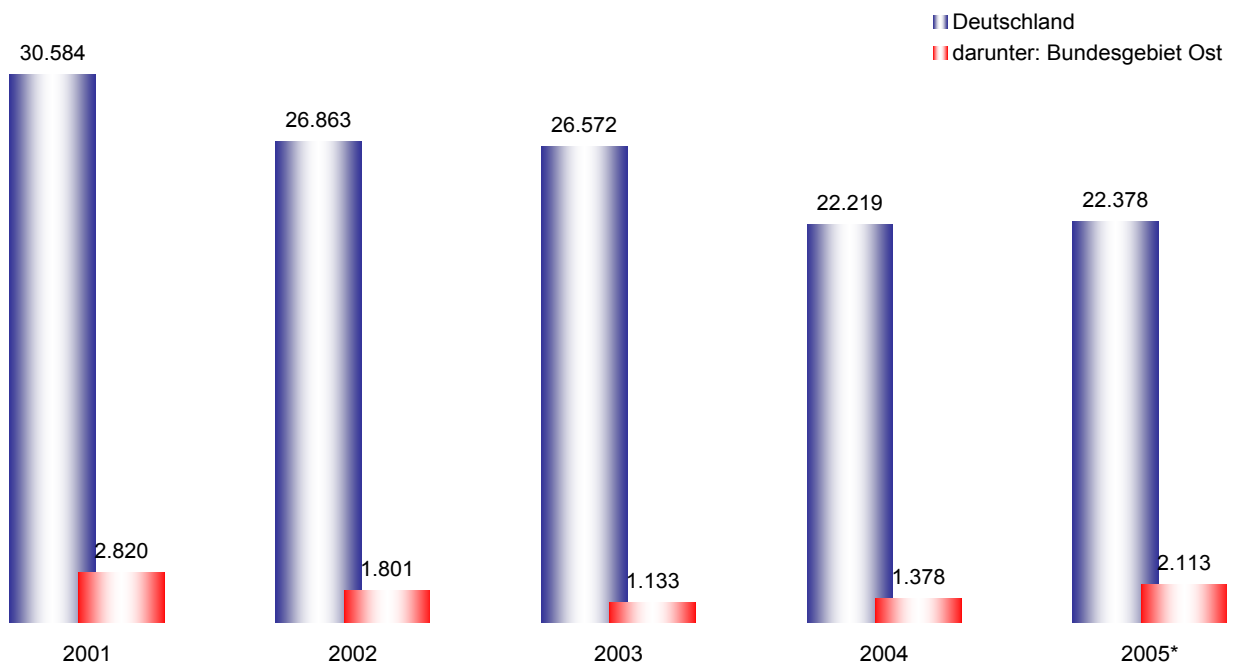
ändert. Diese ist gekennzeichnet durch die besondere demografische Entwicklung im Osten, so dass auch in Zukunft dort nur von einem sehr geringen Einstellungsbedarf im Öffentlichen Schulwesen ausgegangen werden muss.

Nach Bundesländern differenziert ergeben sich sehr unterschiedliche Befunde.

Mecklenburg-Vorpommern (-53,3%), Niedersachsen (-36,1 %), Bremen (-31,4 %), Nordrhein-Westfalen (-24,2 %), Hamburg (-24,1 %), Schleswig-Holstein (-16,4 %) das Saarland (-12,8 %), Rheinland-Pfalz (-6,2 %), Baden-Württemberg (-4 %) und Sachsen-Anhalt (-0,7 %) haben ihre Einstellungszahlen nach den Erkenntnissen der Essener Bildungsforscher - teilweise deutlich - verringert; in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Hessen blieben die Einstellungen auf dem Niveau des Vorjahres, während sie in Bayern (+ 39,3 %), Thüringen (+43,8 %), (Sachsen +141,9 %) und Berlin (+ 169,8 %) erheblich zulegen.

Auch für Seiteneinsteiger (Bewerber mit geeigneten Diplom- oder Magisterabschlüssen vor allem mit naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkten) hat sich die Lage im vergangenen Jahr verschlechtert. Einige Bundesländer verzichteten völlig auf

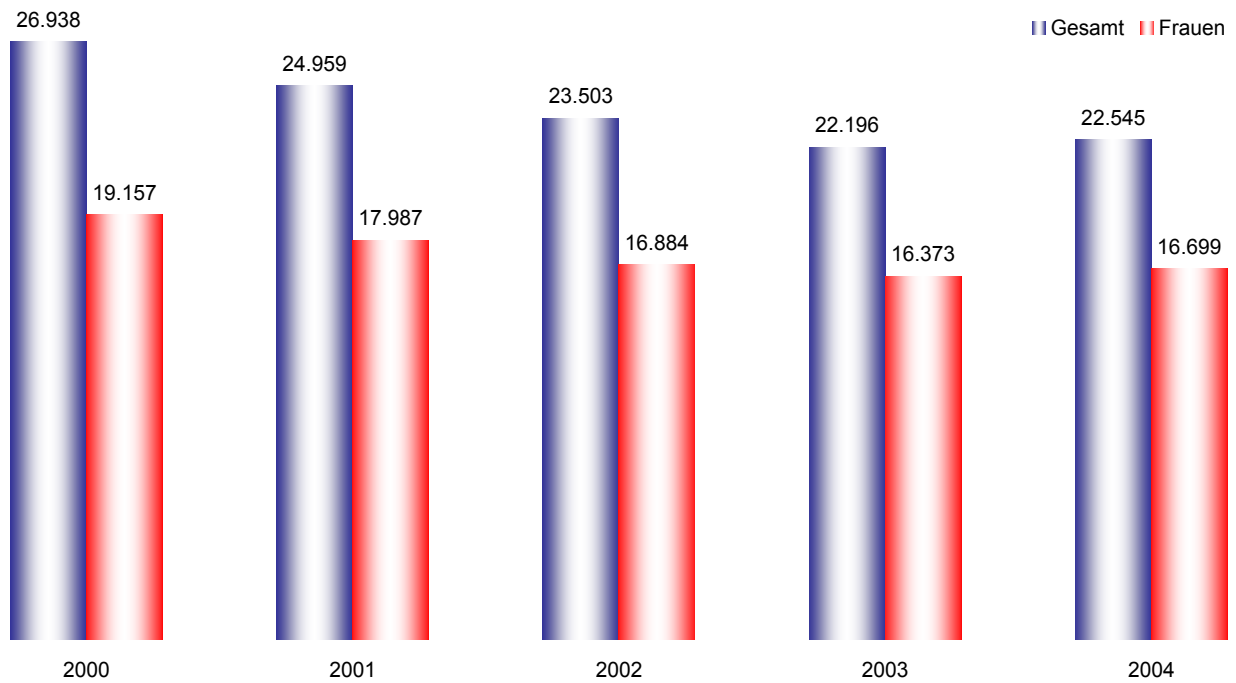
Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst



Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz
Einstellung von Lehrkräften - *2005: vorläufige Zahlen

Bundesagentur für Arbeit, 2006

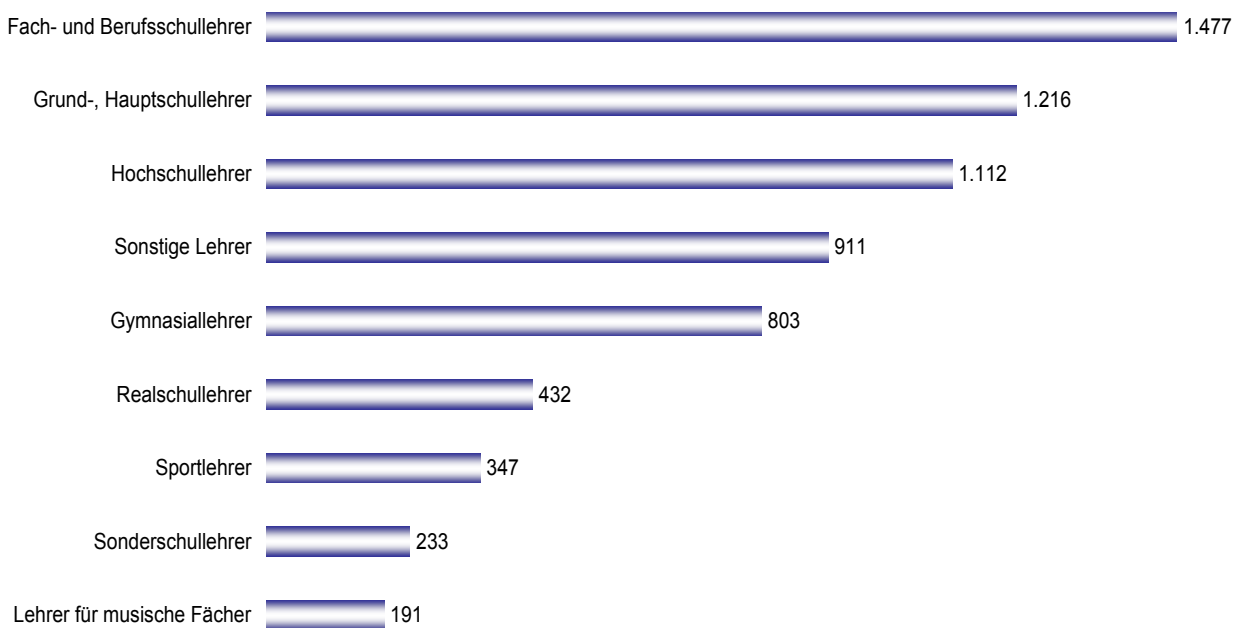
Bestandene Lehramtsprüfungen an deutschen Hochschulen 1997 bis 2004



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2005 (Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

die Einstellung von Seiteneinsteigern (etwa Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt oder Schleswig-Holstein), in allen übrigen Bundesländern ging die Einstellungsquote dieser Bewerber erneut zurück.

Problematisch war und ist in der Gruppe der Lehrer aber nach wie vor der Arbeitsmarkt für Lehrer ohne zweites Staatsexamen, die nicht selten erst aus dem Referendariat heraus ihre letzte Ausbildungsphase abbrechen und letztendlich ohne Lehrbefähigung auf den Markt kommen. Hier sind die alternativen Berufseinstiegsmöglichkeiten, die solchen Bewerbern in der Vergangenheit oftmals noch offen standen, so gut wie verschlossen. Solche Berufsfelder waren z.B. die Erwachsenenbildung, das Personalwesen oder der Bereich Marketing.

Auch gab es für diesen Personenkreis fast keine Möglichkeiten der BA-finanzierten klassischen Weiterbildung mehr. Allenfalls standen Trainingsmaßnahmen hier und da für diese Bewerber zur Verfügung. Selbst die Aussicht auf einen Aushilfsjob war nicht gut.

Getragen von den Meldungen über einen hohen - über die kommenden Jahre kaum zu deckenden - rechnerischen Bedarf an Lehrkräften für das Öffentliche Schulwesen in Deutschland ist die Zahl der Studienanfänger in den Lehramtsstudiengängen nach dem Rückgang gegen Ende der neunziger Jahre zunächst wieder stark angestiegen. Inzwischen scheint sich aber wieder eine Art Ernüchterung breit gemacht zu haben. So wurden im WS 2003/04 noch 41.131 Lehramtsstudenten im ersten Fachsemester registriert, während die letzte aktuell verfügbare Zahl zum WS 2004/05 einen Rückgang auf nunmehr 38.331 aufweist (Frauenanteil: 71,7 %). Im Jahr 2004 wurden insgesamt 22.545 Lehramtsprüfungen abgelegt, 74 % davon entfielen auf Frauen. Damit stieg die Zahl der Absolventen gegenüber dem vorangegangenen Jahr um 350.



Hochschullehrer

Arbeitslose:	607 (-2,7 %)
Frauenanteil:	52 % (2004: 53 %)
Stellenzugang:	1.112 (+48,5 %)

Arbeitsmarktlage

Hochschullehrer im Sinne dieses Abschnitts umfassen neben Hochschullehrern, wissenschaftlichen Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschuleinrichtungen im engeren Sinne (Universitäten und Fachhochschulen) auch Dozenten an Berufsakademien, höheren Fachschulen und anderen Akademien.

Die Einführung der Juniorprofessur brachte Bewegung in den Markt und führte auch 2005 zu einer Ausweitung der Nachfrage nach Hochschullehrern. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht im Sommer 2004 die bundeseinheitliche Einführung der Juniorprofessur durch das Hochschulrahmengesetz für nichtig erklärt, aber es bleibt demnach den Ländern überlassen, welche Wege sie bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehen wollen. Mit dem „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ vom 31. Dezember 2004 hat der Bundestag dem Urteil Rechnung getragen und die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass entsprechende länderspezifische Regelungen gültig bleiben bzw. eingeführt werden können. Die Juniorprofessur soll in einigen Bundesländern Regelvoraussetzung für die Berufung eines Nachwuchswissenschaftlers auf eine Dauerprofessur an einer deutschen Universität werden. Andere Bundesländer wollen keine Juniorprofessuren einführen und ausschließlich an der Habilitation festhalten; weitere länderspezifische Regelungen sehen sowohl die Möglichkeit der Habilitation als auch die der Juniorprofessur vor. Die Juniorprofessur ist inzwischen in neun Bundesländern gesetzlich verankert. Zur Zeit lehren und forschen bereits rund 800 Juniorprofessoren in Deutschland. Damit sind die ursprünglichen hohen qualitativen und quantitativen Ziele der Bundesregierung zwar bis jetzt nicht erreicht worden, dennoch ist die Tür für die Neuausrichtung der Berufsperspektiven von Hochschullehrern weiter offen.

Die Juniorprofessur stellt eine Alternative zur bisherigen Habilitation dar. Voraussetzungen für die Einstellung sind eine hervorragende Dissertation und die besondere Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Leistung. Wie in den USA können exzellente Wissenschaftler direkt nach der Promotion (und damit durchschnittlich zehn Jahre

früher als bisher) eigenständig forschen und lehren und auch Drittmittel einwerben.

Hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler fanden hier den Einstieg in die Hochschullehrtätigkeit, zunächst befristet, jedoch mit der Hoffnung auf Dauerhaftigkeit.

Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiter wurden überwiegend als befristete Teilzeittätigkeiten angeboten und waren meist verbunden mit der Möglichkeit zur Promotion. Oft handelte es sich dabei um Drittmittelprojekte.

Dozententätigkeiten auf Honorarbasis, Professuren und Assistentenstellen im technisch naturwissenschaftlichen Bereich, vereinzelt auch in Anglistik, selten in Geistes- oder Sozialwissenschaften, Tätigkeiten als wissenschaftliche Angestellte in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, befristete Lehrbeauftragungen an außereuropäischen Lehrinstituten bildeten die Schwerpunkte der Stellenangebote.

Erwartungen der Arbeitgeber

Erwartet wurden höchste fachliche Kompetenzen in den angebotenen Lehrgebieten, überragende Promotionsergebnis, qualifizierte Berufserfahrung, z.T. auch ausserhalb der Universität, Auslandsaufenthalte und mindestens sehr gute Englischkenntnisse. Nachweis der erfolgreichen wissenschaftlichen Tätigkeit durch Publikationen in einschlägigen internationalen Zeitschriften sowie vertiefte Kenntnisse im spezifischen Fachgebiet waren selbst für Positionen von wissenschaftlichen Assistenten häufig unerlässliche Voraussetzungen.

Entscheidend waren die Studienschwerpunkte, Ausländer bei nachgefragten Qualifikationen hatten keine Nachteile, jüngere Bewerber mit Umzugsbereitschaft und Offenheit für Tätigkeiten im Ausland hatten größere Chancen. Ältere sowie Langzeitarbeitslose fanden schwer erneut Anstellungsverhältnisse; besonders betroffene Berufsgruppen sind Privatdozenten sowie Geistes- und Sozialwissenschaftler. Fehlende regionale Mobilität und zeitliche Flexibilität erschweren die Arbeitsaufnahme vor allem bei Teilzeitarbeitslosen.

Vergütung

In Zukunft ist das Einkommen der Professorinnen und Professoren nicht mehr vom Alter, sondern von der erbrachten Leistung abhängig. Zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 2 nach Bundesrecht mindestens 3.724 Euro gezahlt, in der Besoldungsgruppe W 3 mindestens 4.522. Hinzu kommen jeweils die Leistungsbezüge. Eine absolute Obergrenze für das Gehalt entfällt. Die für Juniorprofessoren eingerichtete Gehaltsgruppe W 1 beinhaltet eine Grundvergütung von mindestens 3.260 Euro. Die Hochschulen regeln die konkreten Verfahren zur Bemessung der Zulagen eigenverantwortlich.

Tipps für Neueinsteiger

Jüngere Bewerber sowie Berufsanfänger haben über Volontariate gute Chancen, den außeruniversitären Arbeitsmarkt zu erschließen, wenn gleichzeitig bundesweite Mobilität gegeben ist.

Vereinzelt kann auch der „Umweg“ über europäische und/oder außereuropäische Institute die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt verbessern; hier ist die Qualität der individuellen Netzwerkarbeit von entscheidender Bedeutung.

Tipps für Berufserfahrene

Schwierig blieb der Arbeitsmarkt vor allem für Bewerber aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Möglichkeiten boten hier intensive Bewerbertrainingsangebote und/oder Coaching mit dem Ziel, eine Sensibilisierung für Bereiche der Privatwirtschaft zu erreichen und Möglichkeiten der Selbständigkeit zu eröffnen.



Gymnasial- und Realschullehrer

Gymnasiallehrer

Arbeitslose:	3.620 (+1,6 %)
Frauenanteil:	61 % (2004: 63 %)
Stellenzugang:	803 (-23 %)

Realschullehrer

Arbeitslose:	2.103 (+0,5 %)
Frauenanteil:	70 % (2004: 72 %)
Stellenzugang:	432 (-37 %)

Arbeitsmarktlage

Die leicht erhöhten Arbeitslosenzahlen hängen erneut mit den relativ niedrigen Einstellungszahlen von Lehrern im öffentlichen Schulwesen in Deutschland zusammen. Auch im außerschulischen Bereich führten massive Einsparungen zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage.

Der Drang vieler Lehramts-Studierender und Referendare in das Gymnasium führte dazu, dass diese Schulform kaum unter Nachwuchsmangel leidet und dass Bewerber/-innen mit vielfach angebotenen gesellschaftswissenschaftlichen und sprachlichen Fächern nicht immer nahtlos eine Stelle fanden. Ausweichmöglichkeiten bestanden in den Schulformen der Sek. I, vor allem der Hauptschule, sowie ggf. in den Berufskollegs.

Die Arbeitslosigkeit von Lehrern für die Sekundarstufe I (Realschulen und Gymnasien) mit zweitem Staatsexamen hatte in der Regel Übergangscharakter; Bewerber ohne regionale Einschränkungen konnten meist nach kurzer Wartezeit, wenn auch nicht immer mit der vollen Übernahme in den Schuldienst, so doch zumindest mit zeitlich befristeten Verträgen rechnen.

Der insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen und künstlerischen Fächern bestehende Lehrermangel in der Sek. I bezog sich auch auf die Realschulen, hier allerdings gemildert durch die Beliebtheit dieser Schulform bei ausgebildeten Lehrern. Insoweit hatten Seiteneinsteiger hier nur vereinzelt Bewerbungsmöglichkeiten. Demgegenüber gab es im Hauptschulbereich gute Seiteneinstiegsmöglichkeiten, da regulär ausgebildete Lehrer häufig vor einer Bewerbung an einer „Restschule“ zurückschreckten.

Ungünstig blieb die Arbeitsmarktlage für Gymnasial- und Realschullehrer in Ostdeutschland. Oft blieben

auch Absolventen mit sehr guten Noten bei ihren Bewerbungen erfolglos oder waren auf vereinzelte Angebote freier Schulen angewiesen.

Gesucht wurden Gymnasiallehrer überwiegend für Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern, Mathematik und Englisch. Auch Fächerkombinationen mit Informatik, Latein und Religion führten oft zum Erfolg.

Realschullehrer wurden vor allem nachgefragt in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie, Englisch, Deutsch, Kunst und Musik.

Auch von vielen Privatschulen wurden Lehrer der Sekundarstufen I und II gesucht.

Bei Berufsanfängern wurde häufig zunächst ein befristeter Vertrag bis zum Schuljahresende abgeschlossen, der mit etwas Glück zu einer Neueinstellung nach den Ferien führte.

Wie schon im vorangegangenen Jahr wurden von Bildungsträgern nur noch wenige Stellen gemeldet. Nachdem die Arbeitsmarktpolitik zu einer drastischen Umsteuerung und Kostenreduzierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung geführt hat, mussten hier zum Teil auch langjährig tätige Lehrkräfte entlassen werden. Auch aus der übrigen Privatwirtschaft, z.B. aus dem betrieblichen Bildungswesen oder dem Personalmanagement, gab es keine Nachfrage nach Gymnasial- oder Realschullehrern.

Einige Angebote lagen vor für den Unterricht an Fachschulen, z.B. für Altenpflege oder Fachschulen für Sozialpädagogik. Meist handelte es sich dabei um Honorarangebote. Gelegentlich wurden Lehrkräfte für naturwissenschaftlich ausgerichtete Fachschulen, z.B. für die Ausbildung von pharmazeutisch-technischen Assistenten eingestellt.

Vereinzelt boten Universitäten oder Pädagogische Hochschulen wieder Positionen für Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen im Hochschuldienst an. Hier wurde meist eine mehrjährige Berufspraxis im öffentlichen Schulwesen nach dem zweiten Staatsexamen vorausgesetzt. Dabei ging es u.a. um die Mitwirkung bei Forschung und Lehre im Bereich von allgemeiner Didaktik und fachspezifischer Didaktik. Verbunden waren die Positionen oft mit der Betreuung der Studierenden in der schulpraktischen Ausbildung. Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten war erwünscht. Die Stellen waren meist mit der Möglichkeit zu einer Promotion verbunden.

Privatschulen, z.B. Waldorfschulen oder Montessorischulen, suchten verschiedene Fachlehrer. Voraussetzung war hier, dass die Lehrkräfte sich dem speziellen pädagogischen Konzept gegenüber aufgeschlossen und entsprechend fortbildungsbereit zeigten. Auch kirchliche Schulen unterbreiteten eine

Reihe von Angeboten. Hier wurde nicht selten der Nachweis einer aktiven Kirchenmitgliedschaft verlangt.

Viele Nachhilfeinstitute - aus ihren Reihen kamen die meisten Angebote für Gymnasial- und Realschullehrer bei den Agenturen für Arbeit - suchten für fast alle Fächer und Schulstufen auf Honorarbasis Lehrer. Wegen der vermeintlich guten Möglichkeiten im regulären Schuldienst stießen diese Angebote jedoch auf wenig Gegenliebe.

Gelegentlich wurde auch die Übernahme oder Gründung eines Nachhilfeinstituts auf Franchise-Basis angeboten.

Einige wenige Bildungsträger suchten Lehrkräfte für Integrationskurse für Migranten auf Honorarbasis; hier war eine Zusatzqualifikation in „Deutsch als Fremdsprache“ erforderlich. Auch die Nachfrage nach Haupt- und Realschullehrern im Rahmen von Unterricht in überbetrieblichen Ausbildungszentren für sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene war gegenüber den Vorjahren deutlich rückläufig.

Medienproduktionen und Lernmittelvertriebe suchten vereinzelt berufserfahrene Lehrer als Redakteure für die Produktion multimedialer Lerneinheiten. Multimedia-Affinität und Textstärke waren neben den fachlichen Qualitäten die Hauptvoraussetzungen, um im Rahmen von Internetplattformen entsprechende pädagogische und didaktische Konzeptionen entwickeln zu können.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die öffentlichen Schulen stellen nur Lehrkräfte mit dem zweiten Staatsexamen ein. Das gleiche gilt für die meisten staatlich anerkannten Privatschulen, die überdies oft noch spezifische Zusatzqualifikationen, z.B. in Waldorfpädagogik, erwarten. Bei privaten und kirchlichen Schulträgern stehen - ähnlich wie im öffentlichen Schulwesen - naturwissenschaftliche Fächer, Fremdsprachen und Mathematik im Vordergrund des Interesses.

Vergütung

Im Beamtenverhältnis ist für Gymnasiallehrer im öffentlichen Schulwesen als Eingangsstufe in der Regel A 13 und für Realschullehrer A 12 oder A 13 vorgesehen. Für Angestellte galt bisher meist die Eingangsstufe BAT II. Im neuen Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) entspricht der bisherigen Regelung die Entgeltstufe 13 mit einem Bruttogehalt von rund 3.000 €. Die Neuordnung der

Beamtenbesoldung wird aber auch in den Bundesländern, die in der Regel bekanntlich die Träger der staatlichen Schulen sind, demnächst vermutlich zu weit reichenden Änderungen führen. Bei Bildungsträgern wird entweder Honorar gezahlt oder das Gehalt liegt deutlich unter dem Öffentlichen Dienst.

Tipps für Neueinsteiger

Mit rechtzeitigen bundesweiten Bewerbungen konnte auch ein großer Teil der ostdeutschen Bewerber - zumindest vorübergehend - im Schulwesen unterkommen.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt - Zentralstelle für das Auslandsschulwesen - vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen dazu sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig:

www.europaserviceba.de. Unter der Internetadresse können auch die regionalen Beratungsangebote des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt die Bundesagentur für Arbeit unter der Auslands-Hotline 0180/522 20 23 (12 Cent/Min.)



Grund- und Hauptschullehrer

Arbeitsmarktlage

Die Aufnahmefähigkeit des Teilarbeitsmarktes für Grundschullehrer ist, der demografischen Entwicklung folgend, leicht zurückgegangen. Hier besteht bundesweit nach dem Referendariat inzwischen ein gewisser Bewerberüberhang.

Dagegen bestand für Hauptschullehrer, zumindest rechnerisch, nach wie vor ein hoher Bedarf.

Wie bei allen anderen Lehrergruppen auch, war die Nachfrage in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich ausgeprägt. Für Grundschullehrer bestand im Schulwesen Ostdeutschlands - abgesehen von wenigen Privatschulen mit sehr speziellen Anforderungen - praktisch keine Nachfrage. Für Hauptschullehrer war die Situation etwas günstiger, doch waren auch hier die Bewerberzahlen weit höher als die Einstellungsmöglichkeiten im Schuldienst.

In Westdeutschland gelang es im Gegensatz zu Ostdeutschland noch den meisten jungen Grundschullehrern - wenn auch bisweilen über den Umweg von Vertretungsstellen - in den Schuldienst einzumünden. Probleme wurden z.B. in Nordrhein-Westfalen auch durch die Bereitstellung von Übergangsmöglichkeiten in den aufnahmefähigeren Hauptschulbereich eröffnet. Jüngere Hauptschullehrer kurz nach Ausbildungsende hatten im Westen ohnehin kaum Arbeitsmarktprobleme.

Bei Grundschullehrern war wegen des etwas schwierigeren Arbeitsmarktes die überregionale Mobilität von Vorteil. Aufgrund des außerordentlich hohen Frauenanteils wurde dieses Kriterium aber nur selten erfüllt. Grundschullehrer verfügten dann über Vorteile, wenn sie in der Lage waren, den inzwischen im Primärbereich der meisten Länder eingeführten Sprachunterricht in Englisch und z.T. Französisch abzudecken. Auch Ausbildungen in Deutsch als Fremdsprache oder Mathematik bildeten gute fachliche Voraussetzungen für Grundschullehrer, um Stellen an öffentlichen und privaten Schulen antreten zu können.

Private Schulen erwarteten zudem eine ausgeprägte Offenheit gegenüber ihren speziellen pädagogischen Konzepten und im Falle kirchlicher Schulträger unbedingt auch die entsprechende Konfessionszugehörigkeit.

Daneben boten vor allem private Sonderschulen für Erziehungshilfe Arbeitsplätze für Grund- und Hauptschullehrer an, da ausgebildete Sonderschullehrer oft nicht zur Verfügung standen.

Ein vom Durchschnitt der Universitätsabsolventen (28 %) signifikant abweichender Teil der Arbeits-

Arbeitslose:	4.356 (+4,3 %)
Frauenanteil:	81 % (2004: 80 %)
Stellenzugang:	1.214 (-6,7 %)

losen (39 %) war weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet, während bei den Langzeitarbeitslosen (ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet) der entsprechende Prozentanteil bei den Grund- und Hauptschullehrern mit 29 % deutlich unter dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe (37 %) lag. Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt trotz zunehmender Probleme für Grundschullehrer auch 2005 verhältnismäßig aufnahmefähig war.

Die relativ wenigen Angebote aus dem öffentlichen Schulwesen, die bei den Arbeitsagenturen vorlagen, bezogen sich meist auf die kurzfristige Sicherstellung des Unterrichts im Falle von Schwangerschaftsvertretungen oder auf die Überbrückung von Erziehungszeiten der regulären Lehrkräfte. Eine gewisse Nachfrage gab es auch von staatlich anerkannten Ersatzschulen im Bereich der medizinischen Rehabilitation. Im außerschulischen Bereich waren die potentiellen Arbeitgeber überwiegend Bildungsträger, Nachhilfeinstitute und Sprachschulen. Es wurden dabei vor allem Positionen auf Honorarbasis angeboten. Vereinzelt fragten auch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation von Jugendlichen Hauptschullehrer nach.

Erwartungen der Arbeitgeber

Am häufigsten erwarteten die Arbeitgeber von Grund- und Hauptschullehrern Fächerkombinationen mit Mathematik, Musik, Sport, Religion sowie zusätzliche Qualifikationen, die zum Schulprogramm und -profil der jeweiligen Schule passten.

Daneben wurde zunehmend die Kompetenz für Sprachunterricht in der Primarstufe erwartet. Auch Zusatzqualifikation im Bereich Dyskalkulie sowie Legasthenie, Sonderschulzusatzbefähigungen und Erfahrungen mit schwererziehbaren und verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen spielten eine zunehmende Rolle.

Auch auf die Noten in den Staatsexamina wurde verstärkt Wert gelegt.

Bei privaten Schulträgern wurden Zusatzqualifikationen erwartet, die dem pädagogischen Konzept entsprachen, z.B. Diplom in Montessori-Pädagogik. Kirchliche Schulträger erwarteten die Kirchenmitgliedschaft.

Von den Arbeitgebern im außerschulischen Bereich wurde der fachliche Stufenschwerpunkt Hauptschule bevorzugt, die Fächer Mathematik und Technik öffneten hier am leichtesten die Türen.

Tipps für Neueinsteiger

Initiativbewerbungen bei Schulträgern und die Bewerbungen bei ehemaligen Arbeitgebern, bei denen bereits das Referendariat abgeleistet wurde, waren erfolgversprechend.

Für Absolventen und Berufs(wieder)einsteiger wurden, wenn erforderlich, Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und beruflichen Kenntnisvermittlung realisiert. Grundsätzlich waren bestimmte Leistungen der Agenturen für Arbeit, z.B. Mobilitätshilfen, für die Arbeitsmarktintegration sehr sinnvoll. Gelegentlich konnten Bewerber auch an Trainingsmaßnahmen, z.B. „Englisch für Grundschullehrer“ teilnehmen, was im Einzelfall ihre Integrationschancen erhöhte.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt - Zentralstelle für das Auslandsschulwesen - vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/522 20 23 (12Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.



Sonderschullehrer

Arbeitslose:	498 (+31,4 %)
Frauenanteil:	78 % (2004: 73 %)
Stellenzugang:	233 -12,1 %)

Arbeitsmarktlage

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe spiegelt vor allem die sinkende Nachfrage aus dem öffentlichen Schulwesen wider. Entsprechend ist das sinkende Stellenangebot zu werten. Von Arbeitgebern außerhalb der öffentlichen Schulen gab es, wie schon im Vorjahr, kaum Impulse. Für die Jahre 2003 bis 2015 erwartete die Kultusministerkonferenz an den Sonderschulen in Deutschland einen Einstellungsbedarf von knapp 29.000 Lehrkräften. Davon entfallen 25.000 Lehrkräfte auf die alten und 3.800 auf die neuen Länder. Danach ging der Einstellungsbedarf ausgehend von 2.800 Lehrkräften im Jahr 2002 zunächst deutlich auf nur noch 1.700 im Jahr 2005 zurück und verharrt danach einige Jahre unter 2.000. Höher wird er voraussichtlich erst wieder im Jahr 2009 mit 2.500 Lehrkräften liegen, wenn analog zu einigen anderen Schularten ein punktuell besonders hoher Einstellungsbedarf vorliegt. Von 2010 bis 2015 wird der Einstellungsbedarf auf 2.000 bis 2.400 Lehrkräfte geschätzt. Damit muss aufgrund der Entwicklung der Absolventenzahlen in den kommenden Jahren bis 2009 mit einem gewissen Überhang an Bewerbern gerechnet werden.

Typische Arbeitsplätze außerhalb der öffentlichen Schulen

Angebote lagen z.B. aus Waldorfschulen vor. Hierbei sollte neben dem ersten und zweiten Staatsexamen die Identifikation mit der Anthroposophie und die Bereitschaft zur Weiterbildung in Waldorfpädagogik vorliegen. Montessori-Schulen suchten vollausgebildete Lehrkräfte mit Montessori-Diplom. Auch kirchliche Schulträger waren an Sonderschullehrern interessiert, von denen die Kirchenmitgliedschaft erwartet wurde.

Erwartungen der Arbeitgeber

Im Privatschulwesen waren vor allem Motivation zur Mit- und Weitergestaltung der Schulen sowie Interesse an der Mit- und Weiterentwicklung pädagogischer Konzeptionen gefragt.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt - Zentralstelle für das Auslandsschulwesen - vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/522 20 23 (12 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.



Fachschul- und Berufsschullehrer

Arbeitslose:	1.006 (-5,0 %)
Frauenanteil:	59 % (2004: 61 %)
Stellenzugang:	1.400 (+19,8 %)

Arbeitsmarktlage

In diesem Abschnitt steht das Berufsschulwesen im engeren Sinne im Vordergrund.

Seit Jahren kann der Bedarf an den Berufsschulen nicht mehr durch eine entsprechende Zahl von Absolventen des Vorbereitungsdienstes gedeckt werden. Dadurch erhielten vor allem an Berufsschulen auch Akademiker, die ursprünglich nicht das Schulwesen im Visier hatten, die Chance, als Seiteneinsteiger den Lehrerberuf zu ergreifen.

Am 30. September 2005 waren 1.006 arbeitslose Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer bei den Agenturen für Arbeit registriert. 59 % der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen (Vorjahr: 61 %). Für diese Lehrerguppe wurden im Laufe des Jahres 1.400 Stellenangebote unterbreitet, 19,8 % mehr als im Vorjahr.

Lehrer mit dem zweiten Staatsexamen für das Berufsschulwesen hatten in der Regel keinerlei Probleme bei der Einmündung in das öffentliche Schulwesen.

Da nach wie vor nicht genügend regulär ausgebildete Lehrer für das Lehramt an Berufsschulen bzw. Berufskollegs zur Verfügung standen, wurden insbesondere für die Fächer Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (außer Bauwesen) Seiteneinsteiger mit Universitätsabschluss und mindestens zweijähriger an das Diplom anschließender Berufserfahrung gesucht. Kein Bedarf bestand an Seiteneinsteigern für das Unterrichtsfach Sozialpädagogik. Die Nachfrage nach Seiteneinsteigern war allerdings deutlich geringer als im Vorjahr. Die meisten Möglichkeiten des Seiteneinstiegs gab es bei Berufsschulen und Berufskollegs. Aus diesem Grund wird in diesem Kapitel noch einmal darauf eingegangen.

Das Beispiel Nordrhein-Westfalen als bevölkerungsreichstes Bundesland zeigt, dass im vergangenen Jahr die Einstellung von Seiteneinsteigern drastisch zurückgegangen ist: so wurden im Jahr 2005 nur noch 153 Seiteneinsteiger für den Schuldienst gewonnen, 2004 waren es noch 390 Personen gewesen. Allerdings ist es in diesem Bundesland unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Fachhochschul-, Magister- oder Diplomabschlüsse als Erstes Staatsexamen anerkennen zu lassen. Angehende

Lehrkräfte, die so den Weg ins Lehramt einschlagen, werden statistisch dann nicht mehr als Seiteneinsteiger erfasst. (vgl. Meetz, Sprütten, Klemm: AG Bildungsforschung/Bildungsplanung 2006, Universität Duisburg-Essen - Teilarbeitsmarkt Schule -Arbeitsmarktbericht für das Jahr 2005).

Einige Länder (etwa Bayern und Baden-Württemberg) verzichteten 2005 allerdings darauf, Lehrkräfte aus der Gruppe der Seiteneinsteiger zu rekrutieren. Für die meisten übrigen Bundesländer lagen bei Redaktionsschluss keine konkreten Zahlen vor. Dennoch wird auch in den kommenden Jahren der Seiteneinstieg an Berufsschulen und Berufskollegs von Bedeutung bleiben, da die errechneten Zahlen der entsprechenden Lehramtsabsolventen den zu erwarteten Bedarf bei weitem nicht decken können. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf das Einstellungsverfahren für Seiteneinsteiger in NRW hingewiesen, das hier exemplarisch für andere Bundesländer steht, in denen die Verfahren meist ähnlich ablaufen. Voraussetzungen sind hier unter anderem:

Hochschulabschluss mit mindestens achtsemestri- ger Regelstudienzeit an einer Universität, Technischen Universität, Technischen Hochschule oder Gesamthochschule (keine Fachhochschule!), aus dem im Rahmen des Anerkennungsverfahrens zwei Unterrichtsfächer anerkannt werden können.

Alternativ kommt ein entsprechender Hochschulabschluss in Betracht, bei dem nur ein Unterrichtsfach anerkannt werden kann. In diesem Fall ist zusätzlich eine mindestens vierjährige Berufspraxis nach dem Studium in Vollzeitbeschäftigung bzw. eine mindestens sechsjährige Teilzeitbeschäftigung erforderlich. Die Anerkennung für ein zweites Unterrichtsfach kann aus dieser Berufspraxis heraus erfolgen. Nach Abschluss des Universitätsstudiums ist eine mindestens zweijährige berufspraktische Tätigkeit nachzuweisen. Weitere Einzelheiten sind online unter <http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/LEO/index.html> zu finden.

Berufsbildungswerke suchten für die Erstausbildung behinderter Jugendlicher und Berufsförderungswerke für die Umschulung behinderter Erwachsener Berufspädagogen verschiedener Fachrichtungen.

Auch Bildungsträger traten als Auftraggeber gelegentlich auf. Sie waren an berufspädagogisch vorgebildetem Personal für die Betreuung ihrer Lehrgangsteilnehmer interessiert; bei den Zielgruppen handelte es sich überwiegend um Problemgruppen wie Langzeitarbeitslose oder lernschwache Jugendliche.

Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern boten Berufsschullehrern mit verschiedenen Bildungshintergründen Positionen zur Pla-

nung, Organisation und Gestaltung beruflicher Bildungsmaßnahmen in ihrem Bezirk an.

Auch private Fach- und Berufsfachschulen wie Hotelfachschulen oder private kaufmännische Schulen traten hier und da als potentielle Arbeitgeber auf.

Überwiegend wurden Lehrkräfte mit technischen oder kaufmännischen Schwerpunkten gesucht. Gelegentlich wurden von Fachschulen aus dem medizinischen Bereich entsprechend vorgebildete Lehrkräfte gesucht.

Aus der Aus- und Fortbildung von größeren Unternehmen lagen den Agenturen auch im Jahr 2005 kaum Stellenangebote vor.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt - Zentralstelle für das Auslandsschulwesen - vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/522 20 23 (12 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.



Lehrer für musische Fächer (Musik- und Kunstpädagogen)

Arbeitsmarktlage

Die hier beschriebene Arbeitsmarktlage der Lehrer für musische Fächer bezieht sich in erster Linie auf Lehrkräfte, die nicht über Staatsexamina verfügen und deshalb überwiegend auf Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Schulwesens angewiesen sind.

Sie trafen, wie schon in den Vorjahren, auf eine extrem unausgeglichene Arbeitsmarktsituation. Die Zahl der Arbeitslosen blieb bei der Stichtagszählung Ende September 2004 mit 1.507 auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr.

Der Frauenanteil lag bei 70 %. Unter den Arbeitslosen waren diejenigen, die über einen universitären Abschluss verfügten mit 78 % vertreten. Für Kunst-erzieher, die nicht für den Unterricht in öffentlichen Schulen qualifiziert waren, gab es keine Nachfrage. Musiklehrer mussten sich in aller Regel mit Honorar- oder selbständigen Tätigkeiten zufrieden geben. Gelegentlich - sofern entsprechende Voraussetzungen vorlagen - wurde die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Agenturen gefördert.

Die typischen Arbeitsplätze für Musiklehrer sind an privaten Musikschulen, kommunalen und Kreismusikschulen und im privaten bzw. häuslichen Rahmen.

Für besonders hochqualifizierte Musiklehrer kommen auch Tätigkeiten an Hochschulen in Betracht.

Erwartungen der Arbeitgeber

Lehrer an privaten Musikschulen sollten qualitäts- und zielorientiert sowie begeisterungsfähig mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen am Instrument arbeiten, über Flexibilität verfügen sowie Ausdauer und Einsatzbereitschaft mitbringen. Aktive Mitarbeit an vielfältigen Aktivitäten der Musikschulen wurde erwartet.

In der musikalischen Früherziehung waren die Freude am Umgang mit Kindern im Kleinkindalter, Kenntnisse in Noten, Rhythmik, Tonarten, Akkorde etc., Freude am Musizieren und Organisationsfähigkeit von besonderer Bedeutung.

Bei den wenigen Positionen, die mit der Leitung von kommunalen Musikschulen verbunden waren, wurden überdurchschnittlich engagierte und qualifizierte Persönlichkeiten mit abgeschlossener musikpädagogischer Fachausbildung sowie hoher musikalischer und pädagogischer Kompetenz gesucht. Erfahrungen in der Leitung oder Vorliegen einschlägiger Qualifikationen, konzeptionelle Fähigkeiten; ausgeprägte Fähigkeiten und Erfahrungen in der

Arbeitslose:	1.507 (-0,3 %)
Frauenanteil:	72,6 % (2004: 70 %)
Universitätsabschluss:	76,6 % (2004: 78 %)
Stellenzugang:	191 (-4,5 %)

Personalführung sowie Kenntnisse im modernen Kulturmanagement wurden vorausgesetzt.

Die seltenen Hochschullehrerpositionen setzten ein abgeschlossenes Hochschulstudium, den Nachweis hoher künstlerischer Qualifikation als Instrumentalist und Musikpädagoge, die pädagogische Erfahrung im Hochschulbereich und in der Regel eine Promotion voraus.

Die am häufigsten von den Arbeitgebern erwarteten Instrumentalausbildungen bezogen sich vor allem auf Gitarre, Blockflöte, Querflöte, Klavier und Saxophon.

Es fiel die hohe Motivation der Bewerber und damit die starke Identifikation mit dem Beruf auf; trotz der schlechten Aussichten versuchten viele, sich durch eine Kumulierung von „Kleinstdeputaten“, die meist auch noch an verschiedenen Orten wahrgenommen werden mussten, eine Existenz aufzubauen und zu sichern. Die Hilfen der Agenturen bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit wurden sehr gern in Anspruch genommen.

Vergütung

Meist wurden für Berufsanfänger Honorarverträge angeboten in einer Größenordnung von 20 bis 25 € in der Stunde. Die wenigen Positionen an kommunalen Musikschulen wurden gemäß den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes maximal mit der Entgeltstufe 9 vergütet (rund 2.000 € brutto im Monat).



Sportlehrer und Sportwissenschaftler

Arbeitsmarktlage

In diesem Abschnitt werden Sportlehrer und Sportwissenschaftler betrachtet, deren Abschlüsse (Diplom, Magister etc.) nicht auf eine Tätigkeit im Schulwesen abzielen.

Der Markt für diese Gruppe blieb weiter sehr schwierig. Er war gekennzeichnet von Honorartätigkeiten und Praktika im Anschluss an das Studium. Auch Kandidaten mit vertieften Kenntnissen in BWL und Sportmarketing mussten meist den Umweg über freiberufliche Tätigkeiten gehen, ehe mit einer Festanstellung gerechnet werden konnte.

Erkennbare Arbeitsmöglichkeiten für diese Berufsgruppen zeigten sich wie in den Jahren zuvor in den Bereichen Rehabilitation, Wellness, Fitness und Gesundheit.

Sportökonomien fanden im Rahmen der Fussballweltmeisterschaft in Deutschland einige Stellen im Bereich Sportmarketing.

In Krankenhäusern, Kliniken und Reha-Einrichtungen wurden Sportlehrer für vielfältige sporttherapeutische Aufgaben gesucht, z.B. Krafttraining, Wassergymnastik, Herz- u. Kreislaufdiagnostik und Kraftmessungen. Laufbandgestützte Ganganalyse und -schulung, Isokinetische Tests und Training, Gruppenleitung von Präventionsangeboten und Gesundheitstraining wie Wirbelsäulengymnastik, Osteoporosegymnastik waren weitere typische Schwerpunkte. Hierfür wurden entsprechende Vorerfahrungen erwartet. Im Bereich der ambulanten Rehabilitation waren oft nachweisbare Zusatzqualifikationen, z.B. in MAT (Medizinisches Aufbautraining), MTT (Medizinische Trainingstherapie) und AOTR (Ambulante orthopädische traumatologische Rehabilitation) erforderlich.

Bei den Angeboten von Fitnessstudios handelte es sich häufig um die Kombination von Vertriebsaufgaben und der sportlichen Anleitung der Kunden. Viele dieser Stellen waren mit einer freiberuflichen Tätigkeit verbunden. Auch bei den Fitnessstudios standen Prävention und Rehabilitation zunehmend im Vordergrund.

Trainertätigkeiten in Vereinen waren zumeist verbunden mit Management- und PR-Aufgaben. Sie erforderten jeweils spezifische Trainerqualifikationen. Da es kaum noch Förderungsmöglichkeiten aus öffentlichen Mitteln gab, sind diese Angebote deutlich zurückgegangen. Nur größere Vereine konnten sich noch zusätzliches festangestelltes Personal leisten. Reiseveranstalter suchten für die Animation der Urlaubsgäste erfahrene, motivierte und belastbare

Arbeitslose Sportlehrer:	1.573 (-1,1 %)
Frauenanteil:	38,6 % (2004: 36,4 %)
Universitätsausbildung:	82 % (2004: 82 %)
Stellenzugang	347 (+2,4 %)

Fitnesstrainer und Sportlehrer. Die Angebote bezogen sich auf befristete Einsätze. Außer den sportlichen Qualifikationen (z.B. Aerobic-Lizenz, Indoor Cycling, Windsurf- oder Katamaranlizenzen, Bogenschießen, Tennis, Inline-skaten, Judo, Wasserski etc.) waren hier auch Sprachkenntnisse erforderlich.

Sportmarketing-Agenturen, die Veranstalter regionaler und überregionaler Sportevents im Bereich Werbung und Marketing betreuen, waren gelegentlich an Sportlehrern und -wissenschaftlern interessiert. Auch hier erfolgte die Tätigkeit häufig in freiberuflichen Beschäftigungsverhältnissen.

Sportartikelhersteller boten trotz ihrer guten wirtschaftlichen Situation nur selten Beschäftigungsmöglichkeiten für Sportwissenschaftler und Sportlehrer. Aufgaben im Vertrieb, in der Kundenakquisition bzw. Kundenbetreuung, für die Angebotserstellung oder die Reklamationsbearbeitung standen hierbei im Vordergrund. Hierfür wurden Dienstleistungserfahrungen, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit und EDV-Kenntnisse vorausgesetzt. Einige große Sportartikelhersteller boten auch Trainee-Programme an.



In bundesweit agierenden Unternehmen des Sportartikelhandels gab es gelegentlich Einstiegsmöglichkeiten für Sportlehrer oder Sportwissenschaftler im Event- oder Projektmanagement.

Einige große Fitnessketten boten berufserfahrenen Sportlehrern und Sportökonomern die Möglichkeit des Einstiegs im Rahmen von Franchiseverträgen.

Erwartungen der Arbeitgeber

Für den klinischen Bereich waren abgeschlossene Weiterbildungen in der medizinischen Trainingstherapie von Vorteil. Für wirtschaftsnahe Tätigkeiten waren Zusatzausbildungen in BWL und EDV sowie Fremdsprachenkenntnisse unerlässlich. Für alle Einsatzfelder wurde eine hohe Teamfähigkeit, Serviceorientierung, starke Belastbarkeit (physisch und mental), hohe Kommunikationsfähigkeit und Zusatzprüfungen in den unterrichteten Sportfächern erwartet.

Vergütung

Für die Höhe der Vergütung gibt es nur wenige Anhaltspunkte. Da die meisten Angebote freiberufliche Tätigkeiten beinhalten. Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes, die sozialversicherungspflichtige Vollzeitverträge anboten, gingen meist nicht über die Entgeltstufe 9 des Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) hinaus. Für Berufseinsteiger bedeutet dies ein Bruttogehalt von etwas mehr als 2.000 € im Monat. Für Berufsanfänger in anderen Bereichen lagen die fest vereinbarten Monatsgehälter für Einsteiger meist zwischen 1.500 und 1.900 €.

Überdurchschnittlich häufig waren in diesem Beschäftigungssegment auf der anderen Seite Jobs auf 400-€-Basis oder im Rahmen von so genannten Arbeitsgelegenheiten (1- bzw. 2-€-jobs) vertreten.

Tipps für Neueinsteiger

Bildungsmaßnahmen mit Abschluss zum Sporttherapeuten, verbunden mit bundesweiter Mobilität, führten gelegentlich zu einer Festanstellung. Für die Stellensuche kommen neben den Agenturen für Arbeit viele weitere Optionen in Betracht, z.B. spezielle Jobbörsen für Sportwissenschaftler und Sportlehrer, etwa das Portal www.sport-job.de.

Ist der sportwissenschaftliche Abschluss mit einer Prüfung in einem zweiten unterrichtsrelevanten Fach verbunden worden, kommt unter Umständen auch ein Seiteneinstieg im Öffentlichen Schulwesen in Betracht.

Tipps für Berufserfahrene

Viele Sportlehrer haben sich eine selbständige Existenz, z.B. mit einem Fitnessstudio, aufgebaut. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ist eine entsprechende Förderung über die Arbeitsagenturen möglich.

Arbeiten im Ausland

Auslandstätigkeiten bieten sich vor allem durch die Mitarbeit bei Reiseveranstaltern an.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/522 20 23 (12 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.



Impressum

Herausgeber:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, Tel.: 02 28 / 7 13 – 0

Redaktion:

Arbeitsmarkt-Informationsservice (AMS)
Mail: Bonn-ZAV.ams@arbeitsagentur.de

Autor:

Manfred Bausch

Foto:

FREY-Pressebild (Titelbild, Seite 4, 12 und 13) übrige Fotos Bundesagentur für Arbeit

Grafiken:

Manfred Bausch/Karin Rosenberg

Gesamtgestaltung:

Oliver Rühl/Marcel Raschke

Broschüren downloaden?

Alle Veröffentlichungen des AMS finden Sie auf www.europaserviceba.de unter „Publikationen“ oder auf www.ba-bestellservice.de unter Stichwortsuche „Akademiker“.