

Hamburger Erklärung 2026

*der Arbeitsgemeinschaft Gewerblich-Technische Wissenschaften und ihre Didaktiken (gtw)
in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V.*

Die gtw hat sich auf ihrer 24. Herbstkonferenz am 1. und 2. Oktober 2026 an der TU Hamburg mit dem Thema „Strukturveränderungen im Bereich der gewerblich-technischen Wissenschaften: Berufswissenschaft, Lehrkräftebildung, Didaktik“ befasst. Berufliche Arbeitsanforderungen, zu entwickelnde und notwendige Kompetenzen sowie Lehr-Lernkonzepte verändern sich derzeit teilweise grundlegend. Zugleich geraten die Strukturen unter Druck, die diesen Wandel in der beruflichen Bildung begleiten und gestalten sollen. Die gtw fasst ihre Einschätzungen zu den notwendigen Entwicklungen in der folgenden Erklärung zusammen.

1. Berufsbildung für Demokratie und nachhaltige Entwicklung stärken

Die Transformation hin zu nachhaltigen Wirtschafts- und Produktionssystemen wird maßgeblich von Fachkräften in gewerblich-technischen Berufen getragen. Sie errichten und sanieren Gebäude und Infrastrukturen, installieren, warten und reparieren Maschinen und Anlagen und setzen damit die Energie- und Ressourcenwende praktisch um. Nachhaltigkeit ist formal zwar in den Ausbildungsordnungen verankert. In der Unterrichts- und Ausbildungspraxis bleibt sie jedoch häufig ein Querschnittsthema ohne erkennbaren Bezug zur konkreten beruflichen Facharbeit, statt aus ihr heraus entwickelt zu werden.

Ähnliches gilt für die Demokratiebildung. Die berufsbildende Schule erreicht einen großen Teil der jungen Erwachsenen in einer prägenden Lebensphase und für viele Lernende ist sie der letzte Ort institutionalisierter politischer Bildung. Damit trägt sie gerade in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung eine besondere Verantwortung. Nachhaltigkeit und Demokratiebildung sind dabei eng miteinander verbunden. Die Gestaltung nachhaltiger Facharbeit setzt Beteiligung, Mitbestimmung und die Fähigkeit voraus, Interessenkonflikte demokratisch und lösungsorientiert auszuhandeln.

Die gtw fordert:

- domänenspezifische didaktische Konzepte, die Nachhaltigkeit und Demokratiebildung aus der beruflichen Facharbeit heraus entwickeln, statt sie als allgemeine Querschnittsthemen zu behandeln,
- die verbindliche Verankerung beider Themen in allen drei Phasen der Lehrkräftebildung sowie in der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals,
- die Berücksichtigung betrieblicher Mitbestimmungsprozesse in der beruflichen Bildung, um berufliche Facharbeit als Ort demokratischer Teilhabe erlebbar zu machen,
- die Initiierung und anschließende Verstetigung von Modellvorhaben mit berufswissenschaftlicher Begleitforschung, in denen Demokratiebildung und Nachhaltigkeit eng miteinander verbunden werden.

2. Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung gestalten statt dem Zufall überlassen

Generative künstliche Intelligenz verändert gewerblich-technische Facharbeit sowie Lehr- und Lernprozesse in hoher Geschwindigkeit. Zwar ermöglicht die Offenheit der Ordnungsmittel, neue Technologien bzw. Tools flexibel aufzugreifen. Jedoch verlagert sie die Verantwortung für die Konkretisierung weitgehend auf einzelne Lehrkräfte, Schulen und Betriebe, ohne dass hierfür ausreichende berufsdidaktische Konzepte, Qualifizierungsangebote und Infrastrukturen bereitstehen. Insbesondere fehlende Infrastrukturen erzeugen zwangsläufig Rechtsunsicherheit, sobald Lernende und Lehrende mit dem Angebot verschiedener KI-Anbieter konfrontiert sind, z. B. beim Datenschutz und bei der geltenden Pflicht zur Entwicklung von KI-Kompetenz nach Art. 4 der europäischen KI-Verordnung. Insgesamt entwickelt sich der Einsatz von KI in der beruflichen Bildung derzeit weitgehend ungeordnet und abhängig von individuellem Engagement.

Dabei geht es um mehr als ein neues Werkzeug. KI übernimmt zunehmend informierende, planende, kontrollierende und diagnostische Schritte beruflicher Arbeit. Geht der Vollzug solcher Schritte auf ein System über, gehen zugleich Gelegenheiten verloren, an denen Auszubildende Arbeitsprozesswissen erwerben. Berufliche Bildung muss deshalb die Fähigkeit stärken, Ergebnisse von KI-Systemen fachlich zu beurteilen und auf den Arbeitsprozess zurückzuführen. Das betrifft Lernsituationen ebenso wie Prüfungen, die bislang überwiegend den eigenen Vollzug abbilden. Im Sinne einer gestaltungsorientierten Berufsbildung ist das Verhältnis von Fachkraft und KI-System dabei nicht als einseitige Anpassung zu verstehen, sondern als gemeinsame Entwicklung von Mensch und Technik, als Co-Evolution, die berufliche Bildung aktiv mitgestalten muss.

Die gtw fordert:

- die Ermöglichung berufswissenschaftlicher Forschung zu den Auswirkungen von KI auf Facharbeit und Kompetenzanforderungen in den gewerblich-technischen Berufsfeldern,
- die Entwicklung fachrichtungsbezogener didaktischer Konzepte für den Einsatz von KI im Unterricht und in der betrieblichen Ausbildung,
- die Weiterentwicklung von Prüfungsformaten, welche die fachliche Beurteilung KI-gestützter Arbeitsergebnisse und ihre Rückführung auf den Arbeitsprozess erfassen, sowie die Berücksichtigung dieser Anforderungen bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen,
- die Verankerung von KI-bezogenen Kompetenzen in allen Phasen der Lehrkräftebildung einschließlich flächendeckender Fortbildungsangebote für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen,
- die flächendeckende Bereitstellung einer datenschutzrechtlich unbedenklichen und leistungsfähigen KI für die Nutzung an Universitäten und beruflichen Schulen sowie verbindliche Handreichungen der Länder zu ihrem rechtssicheren Einsatz.

3. Einsparungen im Bildungsbereich gefährden die Ausbildung beruflicher Lehrkräfte

Der Mangel an Lehrkräften für berufsbildende Schulen ist in den gewerblich-technischen Fachrichtungen besonders ausgeprägt und wird sich nach den vorliegenden Bedarfsprognosen in den kommenden Jahren weiter verschärfen (die Zahl der Schülerinnen und Schüler an berufsbildenden Schulen wächst weiter von 2,26 Millionen im Jahr 2026 auf 2,49 Millionen im Jahr 2035¹). Dennoch reagieren Länder auf angespannte Haushaltslagen mit Einsparungen.

So erfuhren im Sommer 2026 rund 60 Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an Hamburgs beruflichen Schulen erst kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung, dass nach Angaben der GEW für ihren Jahrgang lediglich zehn Planstellen zur Verfügung standen². Eine vergleichbare Situation zeigte sich im Sommer 2026 in Schleswig-Holstein: Während 50 angehende Berufsschullehrkräfte in Kiel ihren Vorbereitungsdienst erfolgreich abschlossen, waren landesweit bis Juli lediglich sechs Planstellen neu besetzt worden. Im Vorjahr waren es noch 88 gewesen³.

Damit entsteht ein widersprüchliches Bild. Gerade jene Nachwuchskräfte, die über ein grundständiges Lehramtsstudium berufspädagogisch, berufswissenschaftlich und fachdidaktisch qualifiziert wurden, finden keine Anstellung. Gleichzeitig wird absehbar vermehrt auf Seiten- und Quereinsteigende zurückgegriffen. Fehlende berufliche Perspektiven senken die Attraktivität des Lehramtsstudiums in den gewerblich-technischen Fachrichtungen, deren Studierendenzahlen ohnehin gering sind. Damit gefährden kurzfristige Einsparungen die Nachwuchsgewinnung, die Qualität des Unterrichts und letztlich die Fachkräftesicherung insgesamt.

Die gtw fordert:

- eine vorausschauende und verlässliche Personalplanung differenziert nach beruflichen Fachrichtungen im gewerblich-technischen Bereich, die im Rahmen der Studienentscheidung bzw. Studierenden-Akquise genutzt werden kann,
- den Verzicht auf Stellenkürzungen und Einstellungsstopps an berufsbildenden Schulen, solange für die kommenden Jahre ein Lehrkräftemangel besteht,
- verbindliche Qualitätsstandards für Seiten- und Quereinsteigsmodelle mit universitären Studienanteilen insbesondere in den Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken statt einer Absenkung von Anforderungen,
- ein gemeinsames Bund-Länder-Programm zur Stärkung der Lehrkräftebildung.

Hamburg, im Oktober 2026

Prof. Dr. Martin Frenz, Prof. Dr. Torben Karges, Dr. Christian K. Karl, Prof. Dr. Franz Ferdinand Mersch, Prof. Dr. Lars Windelband, Prof. Dr. Andreas Zopf

¹ Klinger, A. & Eicker-Wolf, K. (2026). Lehrkräftebedarf und Lehrkräfteangebot ohne und mit Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung 2026 bis 2040. Studie, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand. Vorgestellt auf der GEW-Pressiskonferenz am 27.08.2026.

² news4teachers, 03.06.2026, Link: <https://www.news4teachers.de/2026/06/gew-am-ende-des-vorbereitungsdienstes-erfahren-dass-es-kaum-stellen-gibt/>

³ <https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/jobfalle-berufsschule-warum-nachwuchslehrkraefte-sh-verlassen%2Cfehlendeplanstellen-100.html> (Zugriff am 15.10.2026)