

Perspektiven
zum Lehrpersonenmangel
im deutschen Sprachraum

Bibliografie:

Andreas Schnider und

Maria-Luise Braunsteiner:

Lehrkräftemangel in Österreich.

Bestandsaufnahmen und Initiativen.

journal für lehrerInnenbildung, 24 (1), 40-49.

<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-03>

Gesamtausgabe online unter:

<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>

<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024>

ISSN 2629-4982

journal für lehrerInnenbildung
j l b
no.1
2024

03

*Andreas Schnider
und Maria-Luise Braunsteiner*

Lehrkräftemangel in Österreich. Bestandsaufnahmen und Initiativen

Abstract • Im vorliegenden Artikel werden Ursachen des Lehrkräftemangels in Österreich (Pensionierung, Teilzeit) und Ausprägung (Bedarfszahlen) dargestellt sowie die 2013 initiierte Neuorganisation der Lehrkräftebildung. Für die bildungspolitische Initiative der Rekrutierung von Quereinsteiger*innen wurde ein mehrstufiges Aufnahmeverfahren und ein mit allen Hochschulen erarbeiteter berufsbegleitender Hochschullehrgang entwickelt. Die Bewerbungen dafür übersteigen die Erwartungen um das Zehnfache. Damit decken Lehramtsstudierende, Überstunden von Lehrer*innen und Quereinsteiger*innen den Bedarf ab.

Schlagnworte/Keywords • Lehrkräftemangel, Quereinstieg in den Lehrer*innenberuf, Lehrer*innenbedarf

Prognosen und Bedarf

In den kommenden Jahren werden rund 30% der etwa 120.000 Lehrkräfte (Statistik Austria, 2022) in Österreich in den Ruhestand treten. Bis 2027 sind das rund 13.400 Landeslehrer*innen und rund 7.000 Bundeslehrer*innen (Schriftliche parlamentarische Anfragebeantwortung 115/AB, 2021.) Das umfasst jene Lehrpersonen, die sich zurzeit im Alter von 55 Jahren und älter befinden. Zeitgleich zur Pensionierungswelle von Lehrpersonen wird die Zahl schulpflichtiger Kinder im kommenden Jahrzehnt um über 5% steigen. Die Autor*innen des Nationalen Bildungsberichts 2021 sprechen aber lediglich davon, dass ein Lehrer*innenmangel drohe (Vogtenhuber et al., 2021, S. 212–217).

Die Prognosezahlen deuten darauf hin, dass der Höhepunkt der Pensionierungswelle mit 2023 schon erreicht sein könnte. Zwischen 2023 und 2027 zeigt sich ein leichter Abwärtstrend. Wie auch beim Lehrpersonenmangel sind die Zahlen nach Schultyp und Bundesland aber unterschiedlich (Schriftliche parlamentarische Anfragebeantwortung 115/AB, 2021).

Die Pensionierungswelle ist jedoch nicht der einzige Grund für den Lehrpersonenmangel. In den vergangenen Jahrzehnten wurde deutlich, dass rund ein Drittel aller Lehrpersonen (Landeslehrer*innen 32,6%, Bundeslehrer*innen 33%) in Teilzeit arbeitet (Schriftliche parlamentarische Anfragebeantwortung 115/AB, 2022, S. 15–17). Für die „Babyboomer“-Generation (geboren zwischen 1946 und 1964), die zurzeit in Pension geht, war Teilzeitarbeit lange Zeit aber dienstrechtlich nicht möglich.

Der vom Lehrer*innenmangel besonders betroffene Unterricht betrifft die Volksschule, die Mittelschule und hier besonders die Fächer Deutsch, Englisch, Mathematik, Physik, Chemie und Bewegung und Sport – immer abhängig von Schulstandort und Bundesland – aber auch die allgemeinbildende höhere Schule verzeichnet einen ähnlichen Mangel. In absteigender Reihenfolge – was den Bedarf betrifft – sind das im Weiteren Technik und Design, Ethik, katholische Religion, Biologie und Umweltbildung, Geografie und wirtschaftliche Bildung, Kunst und Gestaltung, Geschichte und Politische Bildung, Musik, Physik. Allerdings variiert der Bedarf sehr stark nach Bundesländern. Auf der Seite „Klasse Job“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2022) werden Jobaussichten für 2028 ebenfalls ge-

rankt, auch wenn die Reihung von der genannten Bedarfsprognose etwas abweicht.

Für das Schuljahr 2023/24 waren rund 6.850 Stellen ausgeschrieben. Dem steht eine Bewerber*innenzahl von ca. 11.400 Personen gegenüber. Dass aber damit dennoch nicht alle Stellen besetzt werden konnten, liegt an den Fächern der Bewerber*innen. Nicht in allen Fächern besteht ein Mangel an Lehrpersonen (APA, 2023). Rund 500 dieser Bewerber*innen sind als Quereinsteiger*innen zertifiziert. Davon finden sich 228 Personen in Wien, 135 Personen in der Steiermark, 115 Personen in Niederösterreich und 67 Personen in Kärnten. Wie im Schuljahr 2022/23 werden auch im laufenden Schuljahr 2023/24 Überstunden von Lehrer*innen, Lehramtsstudierende und eben Quereinsteiger*innen die fehlenden Stunden abdecken.

Gegenüber 2022/23 sanken – bei steigendem Bedarf – im Schuljahr 2023/24 bei Anstellungen die Anzahl der Lehramtsabsolvent*innen auf 50,5% und die Anzahl der Studierenden auf 18,8%, während die Anzahl der Quereinsteiger*innen von 5,5% auf 8,4% anstieg. Die Anzahl der Sonderverträge stieg auf 22,3%. Sonderverträge werden mit jenen Personen, die weder ein abgeschlossenes Lehramtsstudium noch ein Quereinsteiger*innenzertifikat haben, abgeschlossen.

Neuordnung der Lehrer*innenbildung 2013

Im Regierungsprogramm 2008–2013 wurde der Reformprozess für die Neukonzeption und Neuorganisation der Lehrer*innenbildung eingeleitet. Im Endbericht der Empfehlungen der ExpertInnengruppe LehrerInnenbildung NEU (2010) wurden schon damals Vorschläge formuliert, die innovative Weiterentwicklungen möglich machen und gleichzeitig dem Lehrkräftemangel entgegenwirken sollten. Die Reform sollte die Durchlässigkeit und Flexibilität zwischen verschiedenen pädagogischen Berufen, aber auch zwischen Schularten, fördern und sich damit von der bisherigen Hierarchisierung verschiedener pädagogischer Berufe verabschieden. Auch Quereinsteiger*innen würde der Zugang zu pädagogischen Arbeitsfeldern eröffnet werden und insgesamt zur Attraktivitätssteigerung pädagogischer Berufe beitragen. Damit sollte auch der Forderung mehr berufs- und lebenserfahrene Personen für den Lehrberuf anzusprechen entsprochen werden. Schließlich sollte mit funktionsbezogenen Zusatzqualifikationen die

Führungsverantwortung für bestimmte Bereiche, als Karrieremodell, angestrebt werden können.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesrahmengesetzes 2013 war die Lehrer*innenbildung (von da an – wegen der geplanten Einbeziehung auch anderer pädagogischer Berufe – Pädagog*innenbildung genannt) in den anderen europäischen Staaten bereits weitgehend akademisiert. Damit einher gingen die Verlängerung der Studien für die Primarstufe von sechs auf zehn Semester und für die Sekundarstufe Allgemeinbildung von im Schnitt neun Semestern auf elf Semester, die Umsetzung der Bolognastruktur (Bachelor, Master) und die Umsetzung der Lehrer*innenbildung in Institutionen, die eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung gewährleisten können (Braunsteiner & Spiel, 2019, S. 13). Österreich folgte mit seiner Struktur einem Modell, das die Besonderheiten des österreichischen Schulsystems berücksichtigt, wie etwa die Ausbildung zur Generalistin oder zum Generalisten in der Primarstufe oder die Ausbildung für zwei Unterrichtsfächer in der Sekundarstufe (Prenzel, 2019, S. 26). Wegweisend für weitere Schulreformen sollte aber die Ausbildung nach Altersbereichen sein, da Lehrpersonen für den Altersbereich der 10- bis 14-jährigen Schüler*innen gemeinsam ausgebildet werden und damit eine gemeinsame Schule für diese Altersgruppe möglich werden könnte. Als wichtiger Schritt in Richtung Gleichwertigkeit aller Lehrpersonen wurden zudem im neuen Dienstrecht 2013/14 die Gehälter der Lehrpersonen zwischen Primarstufe und Sekundarstufe gleichgesetzt.

Von den anstellenden Behörden wurde im Kontext der Reform kritisch angemerkt, dass durch die Akademisierung der Ausbildung und Anpassung an die Bologna-Struktur der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel verstärkt werden könnte. Ebenso würde ein Mangel an Lehrpersonen für die sogenannten „Hauptfächer“ Deutsch, Fremdsprache, Mathematik dadurch entstehen, dass die an den Pädagogischen Akademien und dann Pädagogischen Hochschulen pflichtige Fächerkombination – ein sogenanntes Hauptfach mit einem Nebenfach – mit der neuen Ausbildung für die Sekundarstufe Allgemeinbildung in Kooperation zwischen Pädagogischen Hochschulen und Universitäten entfallen würde.

Nach 10 Jahren liegen nun Ergebnisse international durchgeführter Evaluationen zur neuen Pädagog*innenbildung vor, die den hochschulischen Einrichtungen zur Weiterentwicklung ihrer Studien zur Verfügung stehen und Grundlage für eventuelle gesetzliche Änderun-

gen, sowohl Struktur als auch Orchestrierung der Inhalte betreffend, sein können (Schnider et al., 2023, S. 13).

Initiativen

Zu den Sofortmaßnahmen für die Abdeckung der fehlenden Stunden bzw. Lehrer*innenstellen zählten 2022/23 die Erhöhung der Überstunden, die Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes für Teilzeitbeschäftigte (APA, 2022), sowie ein Aufruf an all jene Lehrpersonen, die sich im Ruhestand befinden, wieder – zumindest mit einem überschaubaren Unterrichtsstundenkontingent – in die Schule zurückzukehren. Eine weitere Strategie betraf den Einsatz von Studierenden. Immer mehr Studierende aus unterschiedlichen Fächern wurden und werden angefragt, Unterricht an Schulen zu übernehmen. Bereits im 3. Semester ihres Lehramtstudiums unterrichten manche Studierende – hauptsächlich an Volks- und Mittelschulen.

Mit der Initiative „Klasse Job“ wird vonseiten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022) massiv für den Lehrer*innenberuf geworben. Dabei wird 1. die Erzählung von Schule modernisiert, indem etwa Schulen als neue Kompetenzzentren gefordert sind und einen „safe room“ für Schüler*innen schaffen sollen, es werden 2. neue Zielgruppen für den Lehrer*innenberuf angesprochen und das Personalmanagement professionalisiert und 3. wird die Pädagog*innenbildung weiterentwickelt, sodass es Studierenden möglich wird, ihr Studium in hoher Qualität, in angemessenem Zeitraum und unter Berücksichtigung ihrer Lebenssituation absolvieren zu können. Praxisorientierte Studieninhalte müssen zudem inhaltlich und quantitativ verbessert werden. Die geplante Reform verortet die Pädagog*innenbildung in einer Struktur, die in Grundzügen schon 2012 geplant war.

Quereinstieg

Erstmals wird auf der Website „Klasse Job“ auch für den Quereinstieg in den Lehrberuf, und zwar (vorerst) auf der Sekundarstufe Allgemeinbildung, geworben. Von den geplanten Maßnahmen ist es vor allem der „Quereinstieg“, für den sich künftige Lehrpersonen seit November

2022 im „Get Your Teacher“ Portal bewerben können, der umgesetzt wird.

Quereinsteiger*innen für den Lehrberuf zu rekrutieren kann unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Zum einen wird ein Impuls zur Schulentwicklung durch eine Steigerung multiprofessioneller Zusammenarbeit und der Veränderung der Schulkultur an Schulen (Beaten & Meeus, 2016; Hansen & Gusterer, 2020) erwartet und zum anderen eine der Not gehorchende Strategie den Lehrer*innenmangel zu kompensieren verfolgt.

Bereits im Studienjahr 2021 wurde von einer österreichweiten Arbeitsgruppe ein Rahmencurriculum für einen berufs begleitenden Hochschullehrgang für Quereinsteiger*innen entwickelt. Alle 14 Pädagogischen Hochschulen in Österreich gestalteten auf Basis dieses Rahmens ihr je eigenes Curriculum, das im Kontext der Prüfung durch den Qualitätssicherungsrat für die Pädagog*innenbildung von ausländischen Expert*innen begutachtet wurde. In Studienjahr 2022/23 starteten die ersten Bewerber*innen in vier Bundesländern mit dem Quereinstieg. Die Prüfung der Zugangsvoraussetzungen oblag zu diesem Zeitpunkt noch den Bildungsdirektionen. Im November wurde die Aufgabe einer Zertifizierungskommission für Quereinsteiger*innen überantwortet. Die Voraussetzungen dafür wurden in der PD-Zuordnungs-Verordnung (§§ 7–12) festgelegt. Darin werden die Aufgaben der Zertifizierungskommission, sowie das Eignungsfeststellungsverfahren (erste und zweite Stufe), die Anhörung vor der Zertifizierungskommission (dritte Stufe), sowie die Beurteilung der Eignung erläutert.

Waren es in vorsichtigen Prognosen vonseiten des BMBWF etwa 300–400 Bewerber*innen, die pro Jahr erwartet worden sind, so zeigte die Realität, dass diese Erwartungen mehr als verzehnfacht (etwa 4500) wurden.

Folgende Schritte müssen bei der Bewerbung für die Zertifizierung zur Unterrichtstätigkeit in einem allgemeinbildenden Fach in der Sekundarstufe positiv durchlaufen werden (siehe Tab. 1 auf der nächsten Seite).

Für die Unterrichtsfächer Mathematik und Deutsch konnten die meisten Zertifikate ausgestellt werden. Englisch und Bewegung und Sport sind ebenfalls stark vertreten, aber auch Geografie und wirtschaftliche Bildung, Kunst und Gestaltung und Biologie befinden sich unter den häufig ausgestellten Zertifikaten. Frauen sind mit etwa 60% stärker bei den zertifizierten Bewerber*innen vertreten. Knapp 70% der zertifi-

zierten Bewerber*innen sind zwischen 30 und 50 Jahren alt, etwa ein Viertel ist über 50 Jahre alt. Die am stärksten vertretenen Akademikergruppen kommen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, gefolgt von Natur- und technischen Wissenschaften.

Tab. 1 Bewerbungsverfahren und Anzahl der Bewerber*innen auf der jeweiligen Verfahrensstufe (Stand 24.11.23)

Verfahrensstufen	Bewerber*innenstand
0. Registrierung (Hochladen) über das Portal: facheinschlägige oder fachverwandten Ausbildungszeugnisse (universitäre Abschlüsse mind. Bachelorniveau); Nachweis der vorgeschriebenen Berufspraxis; Lebenslauf; Motivationsschreiben (nach vorgegeben Inhaltspunkten); 2-minütiges Vorstellungsvideo; Personen mit nichtdeutscher Erstsprache Sprachzertifikat Deutsch C1.	295 Personen
1. Prüfung durch die Mitglieder der ZKQ-Kommission	209 Personen
2. Online-Assessment: Erhebung der für den Lehrberuf erforderlichen persönlichkeits- und einstellungsbezogenen Merkmale. Alle Personen, deren eingereichte Unterlagen durch die achtköpfige Zertifizierungskommission positiv beurteilt wurden (Stufe 1), nehmen am Online-Assessment (Universität Graz/Institut für Psychologie) teil.	192 Personen
3. Anhörung mit zwei Mitgliedern der Zertifizierungskommission (ZKQ). Ausstellung eines Zertifikats für ein Unterrichtsfach nach erfolgreicher Absolvierung des 3-stufigen Verfahrens.	290 Personen
Zertifizierte Personen	2.104 Personen
Abgelehnt	1.459 Personen
Bewerbungen insgesamt	4.549 Personen
4. Anstellung durch die jeweilige Bildungsdirektion mit PD-Vertrag („Pädagogischer Dienst“-Dienstvertrag).	553 Personen

Studien zum Vergleich professioneller Kompetenzen von Quereinsteiger*innen mit jenen grundständig ausgebildeter Lehrkräfte zeigen unterschiedliche Ergebnisse. Sie attestieren Quereinsteiger*innen zum Teil geringere pädagogische Kompetenzen (Kleickmann & Anders, 2011) oder finden keine signifikanten Unterschiede (Lucksnat et al.,

2020). Auch Aspekte wie die Jobzufriedenheit von Quereinsteiger*innen wurde vor kurzem in einer 13 Länder übergreifenden vergleichenden Studie erhoben (Fütterer et al., 2023).

Zeitgleich zum Einstieg der Quereinsteigenden in Schulen in Österreich wurde eine Evaluation lanciert, die Gelingensbedingungen für den Verbleib im Lehrberuf identifizieren und die Gestaltung von kompetenzorientierten und professionstheoretisch fundierten Programmen gestalten bzw. weiterentwickeln helfen sollen. Ergebnisse dazu liegen noch nicht vor.

Fazit

Die Prognosedaten deuten darauf hin, dass in Österreich der Höhepunkt der Pensionierungswelle bereits überschritten sein könnte. Die Bewerbungsinitiativen der Ressortstrategie „Klasse Job“ zeigt insbesondere durch den Quereinstieg Verbesserungen in der Personalsituation. Es zeigt sich auch, dass die Zertifizierungen in Richtung Bedarfsfächer gehen. Lehramtsstudierende, Überstunden von im Dienst stehenden Lehrpersonen und Quereinsteiger*innen in den Lehrberuf decken den Bedarf zurzeit ab. Durch eine noch zur Diskussion stehende Studienstrukturänderung der Pädagog*innenbildung könnte z. B. verhindert werden, dass Studierende frühzeitig für die Schule abgeworben werden. Ein Zugang in die Schule nach Absolvierung eines sechssemestrigen Bachelorstudiums wäre eine deutlich bessere professionsorientierte Voraussetzung für einen Berufseinstieg.

Literatur

- APA (2022). *Lehrermangel – Heuer 8.600 Stellen ausgeschrieben*. Abgerufen am 30.03.2023, unter <https://science.apa.at/power-search/17276132644879456566>
- APA (2023). *Lehrermangel – Noch rund 200 Stellen unbesetzt*. Abgerufen am 30.03.2023, unter <https://science.apa.at/power-search/15062702948766777980>
- Beaten, M. & Meeus, W. (2016). Training Second-Career Teachers: A Different Student Profile, A Different Training Approach? *Educational Process: International Journal*, 5(3), 173–201. <http://dx.doi.org/10.12973/edupij.2016.53.1>
- Braunsteiner, M.-L. & Spiel, C. (2019) (Hrsg.). *PädagogInnenbildung. Festschrift für Andreas Schneider* (S. 13–16). Be & Be Verlag.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). *Ressortstrategie „Klasse Job“*. Abgerufen am 30.03.2023, unter <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/klassejob.html>

- ExpertInnengruppe LehrerInnenbildung NEU (2010). *LehrerInnenbildung NEU – Die Zukunft pädagogischer Berufe. Die Empfehlungen der ExpertInnengruppe. Endbericht*. Im Auftrag des BMUKK und des BMWF (2., durchges. Aufl.). Abgerufen am 30.03.2023, unter https://www.qsr.or.at/dokumente/1870-20140529-092820-Empfehlungen_der_ExpertInnengruppe_Endbericht_092010_2_Auflage.pdf
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, M. & Fischer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>
- Hansen, C. & Gusterer, W. (2020). *Erfolgsfaktor Quereinstieg. Auf dem Weg zur multiprofessionellen Schule*. Peter Lang.
- Kleickmann, T. & Anders, Y. (2011). Lernen an der Universität. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften – Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 305–316). Waxmann.
- Lucksnat, C., Richter, E., Klusmann, U., Kunter, M. & Richter, D. (2020). Unterschiedliche Wege ins Lehramt – unterschiedliche Kompetenzen? Ein Vergleich von Quereinsteigern und traditionell ausgebildeten Lehramtsanwärtern im Vorbereitungsdienst. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 36 (4)1–16. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000280>
- Prenzel, M. (2019). Warum eine neue Pädagog*innenbildung? Die Sicht der Bildungsforschung. In M.-L. Braunsteiner und C. Spiel (Hrsg.), *PädagogInnenbildung. Festschrift für Andreas Schnider* (S. 18–32). Be & Be Verlag.
- Schnider, A., Braunsteiner, M.-L., Brunner, I., Hansen, C., Schober, B. & Spiel C. (Hrsg.). (2023). *PädagogInnenbildung. Evaluationen und Analysen*. Be & Be Verlag.
- Schriftliche parlamentarische Anfragebeantwortung 115/AB (2021, 13.09) zu 11897/J (XXVII.GP). Abgerufen am 30.03.2023, unter <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/J/11897?selectedStage=100>
- Statistik Austria (2022). Lehrerinnen und Lehrer im Schuljahr 2020/21. *Bildung in Zahlen. Tabellenband* (S. 357–360). Abgerufen am 30.03.2023, unter https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BIZ_2020-21_Tabellenband.pdf
- Vogtenhuber, S., Juen, I., Zintl, R., Aschauer, D., Hafner, T. & Oberwimmer, K. (2021). Indikatoren B: Input – Personelle und finanzielle Ressourcen. In Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht 2021* (S. 195–249). Abgerufen am 30.03.2023, unter <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/bef/nbb.html>

Schnider, Andreas, Univ.-Prof. Mag. Dr.,
HS-Professor, Pädagogische Hochschule Wien,
Vorsitzender des Qualitätssicherungsrates für die Pädagog*innenbildung
und der Zertifizierungskommission für den Quereinstieg.

Arbeitsschwerpunkte:

Pädagoginnen- und Pädagogenbildung,
Bildungsinnovation, Curriculumforschung.

andreas@schnider.at

Braunsteiner, Maria-Luise, Mag. Dr.,
HS-Professorin, Pädagogische Hochschule Niederösterreich,
Stellvertretende Vorsitzende des Qualitätssicherungsrates
für die Pädagog*innenbildung und
der Zertifizierungskommission für den Quereinstieg.

Arbeitsschwerpunkte:

Diversität – Inklusive Bildung, Curriculumforschung

m.braunsteiner@ph-noe.ac.at