



**WIE DER LEHRER:INNENBERUF
ZUM BESTEN JOB DES LANDES WIRD!**

DIE BESTEN LEHRER:INNEN FÜR DIE BESTE BILDUNG

ABSTRACT

Österreichs Lehrer:innen haben die bestmöglichen Voraussetzungen und die besten Arbeitsbedingungen verdient, um ihren Job erfüllen zu können. Denn ihr Tatendrang und ihr Idealismus gegenüber einer Bildung für alle soll durch nichts und niemanden behindert werden. Wir NEOS glauben an Österreichs Lehrkräfte und sind davon überzeugt, den Beruf zum besten Job des Landes machen zu können.

Zu sehr hat der Lehrer:innenberuf in den letzten Jahrzehnten unter einem schlechten Image gelitten. Zu sehr litten zu viele Lehrer:innen in den letzten Jahren unter schlechter Infrastruktur, Stress und Frust. Der Umgang mit den Schulen während der Corona-Pandemie hat diese Probleme weiter verschärft. Junge Menschen scheuen immer öfter den Beruf, weil er in puncto Perspektiven nicht mit anderen Branchen mithalten kann. Das Ergebnis ist ein wachsender Lehrkräftemangel bei einer steigenden Schüler:innenzahl. Der Lehrer:innenberuf benötigt deswegen ein dringendes System-Update, das über kleine Schönheitskorrekturen weit hinausgeht. Denn zu lange haben Regierungen weggeschaut, wenn Lehrkräfte ihren berechtigten Unmut geäußert haben, zu lange wurden Probleme kleingemacht und nur zaghaft behandelt. Denn die Lehrer:innen haben Besseres verdient, nicht nur weil sie schon seit langer Zeit auf Besserung warten, sondern auch weil sie das wichtigste Gut Österreichs in Händen halten: unsere Kinder und Jugendlichen. Die Schüler:innen haben nämlich die bestmögliche Bildung verdient und folglich auch die besten Lehrer:innen. Das NEOS Lab hat 23 Empfehlungen erarbeitet, um den Lehrer:innenberuf zum besten des Landes zu machen.

VORWORT

Karl Jaspers schrieb: „Was aus einem Volk wird, liegt an seiner Erziehung durch Eltern und Schulen und des Einzelnen durch sich selbst. Es ist ein Schicksal des Volkes, welche Lehrer es hervorbringt und wie es seine Lehrer achtet[.]“ [1] Er benennt dadurch, wie zentral nicht nur der Ruf ist, den Lehrer:innen in einer Gesellschaft genießen, sondern auch, dass sie die Verantwortung dafür trägt, gute Lehrer:innen hervorzubringen.

Wir NEOS sagen seit unserer Gründung: Lehrer:in ist einer der wichtigsten Berufe der Republik. Lehrer:innen sind die Hüter:innen der Zukunft, und wir vertrauen ihnen das Wichtigste an, was wir haben: unsere Kinder. Spät, aber doch findet auch der aktuelle Bildungsminister, dass das Lehramt ein „klasse Job“ ist. Das könnte es definitiv sein, wenn man einige strukturelle Probleme löst, denn der schlechte Ruf, den Lehrer:innen in Österreich genießen, ist nicht nur ein „Verpackungsproblem“, sondern auch das Resultat verpatzter oder verschlafener Reformen. Ein bisschen frische Farbe ersetzt aber keine Generalsanierung.

Der Personalmangel und das schlechte Image sind nur die Spitze des Eisbergs. Sie sind das Resultat in der Tiefe verborgener Probleme, wie prekärer Arbeitsbedingungen, mangelnder Infrastruktur, fehlender Kompetenzchecks, weitgehend zielloser Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und eines völlig veralteten Dienstrechts, das den heutigen dynamischen Erwerbsbiografien nicht mehr entspricht.

[1] Karl Jaspers, *Aspekte der Bundesrepublik* (München 1972) 85–86.

EINLEITUNG

Der Lehrer:innenberuf ist der wichtigste des Landes. Denn Lehrer:innen fördern und entwickeln die Begabungen und Interessen der Kinder und Jugendlichen. Somit sind sie die Hüter:innen der Zukunft Österreichs. Um als Land ohne nennenswerte natürliche Ressourcen in einer zunehmend dynamischen und digitalen Welt zu bestehen, braucht es selbstbewusste und mit den richtigen Fähigkeiten ausgestattete junge Menschen. Wenn ein Land es also versäumt, Kinder und Jugendliche früh genug sozial und kognitiv zu schulen, wird es mittelfristig immer weiter zurückfallen und die Schere zwischen Arm und Reich weiter aufgehen lassen.

Genau dieses Zurückfallen bahnt sich in Österreich leider seit Jahren an. Ein negativer Trend seit dem Erstantritt beim weltweiten Schulleistungstest PISA der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigt, dass Österreich immer weiter zurückfällt. Die Bildungsinitiative „Talente blühen!“ hat dies kürzlich in einer Publikation aufgezeigt. In dieser wurde veranschaulicht, wie der Fächerkanon umgestaltet werden sollte und welche Schritte darüber hinaus im Schulsystem gesetzt werden müssen. Ein integraler Teil war eine Neubetrachtung des Lehrer:innenberufs. Denn wer das System ändert, muss auch die Protagonist:innen, eben die Lehrkräfte, auf diese Änderung vorbereiten und sie mit dem richtigen Werkzeug ausstatten (Talente blühen! 2022).

In dieser Lab-Publikation gehen wir – evidenzbasiert – diesen Problemen auf den Grund und empfehlen Lösungen, um den Lehrer:innenberuf fit für das 21. Jahrhundert zu machen.

Das beinhaltet Maßnahmen wie:

1. einen Rahmenkollektivvertrag statt des Lehrerdienstrechts
2. mehr Schulautonomie
3. die Verbesserung der Lehrer:innen-ausbildung, inkl. Flexibilisierung und Vereinfachung von Quereinstiegen
4. die Flexibilisierung der Karrierepfade von Lehrer:innen und ein verbessertes Weiterbildungssystem
5. die „Personalisierung“ des Schulbetriebs; denn zählen müssen die Kompetenzen der Personen, die in den Klassen stehen, und nicht deren Parteibuch

Clemens Ableidinger
Projektleiter Bildung, NEOS Lab

Lehrer:innen tragen die Visionen und Ziele des Bildungssystems direkt ins Klassenzimmer. Deswegen sind sie einer der wichtigsten Faktoren für den Erfolg der Schüler:innen. Das zeigte auch John Hattie in seiner überdimensionalen weltweiten Bildungs-Metastudie „Visible Learning“ [2]. Ihm zufolge haben gute wie schlechte Lehrkräfte großen Einfluss auf den Erfolg und Misserfolg der Schüler:innen. Oft spielt die inhaltliche Kompetenz eine geringere Rolle als die soziale – die Fähigkeit, verschiedene Unterrichtsmethoden anzuwenden und die Selbstreflexion der Lehrkräfte. Damit sollte diesen Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung größeres Gewicht zukommen (Hattie 2009, 2012).

Doch leider werden diese Fähigkeiten nicht ausreichend gelehrt oder abgefragt. Das ist nur ein Baustein von Problemen rund um den Lehrer:innenberuf, die zu oft von verschiedensten Regierungen ignoriert werden. So hat sich Bildungsminister Polaschek im Juli 2022 über den zunehmenden Lehrer:innenmangel verwundert gezeigt [3], obwohl seit Jahrzehnten bekannt ist, dass die Alterskohorte der Babyboomer mit den Jahren zwischen 2020 und 2030 in Pension gehen und so auch den Lehrer:innenbedarf erhöhen wird. Das Problem soll mit Quereinsteiger:innen und noch im Studium befindlichen Lehramtsstudierenden gelöst werden. Das sind jedoch keine lang- oder mittelfristigen Lösungen. Denn das größte Problem um den wachsenden Mangel ist das Image des Berufs.

[2] <http://visible-learning.org/de/>

[3] <https://kurier.at/politik/inland/polaschek-lehrermangel-in-diesem-ausmass-nicht-vorhersehbar/402068704>

Der Beruf kann mit unflexiblen Dienstverträgen, fehlender Wertschätzung, schlechter Infrastruktur und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten nicht mit anderen Verlockungen am Arbeitsmarkt mithalten.

Deswegen wird in dieser Publikation aufgezeigt, welche Probleme es rund um den Lehrer:innenberuf gibt, wie Österreichs Lehrkräfte im internationalen Vergleich dastehen und wie man den Beruf attraktiver machen kann. Immerhin hängt davon die Zukunft unserer Kinder und damit die Zukunft unseres Landes ab.

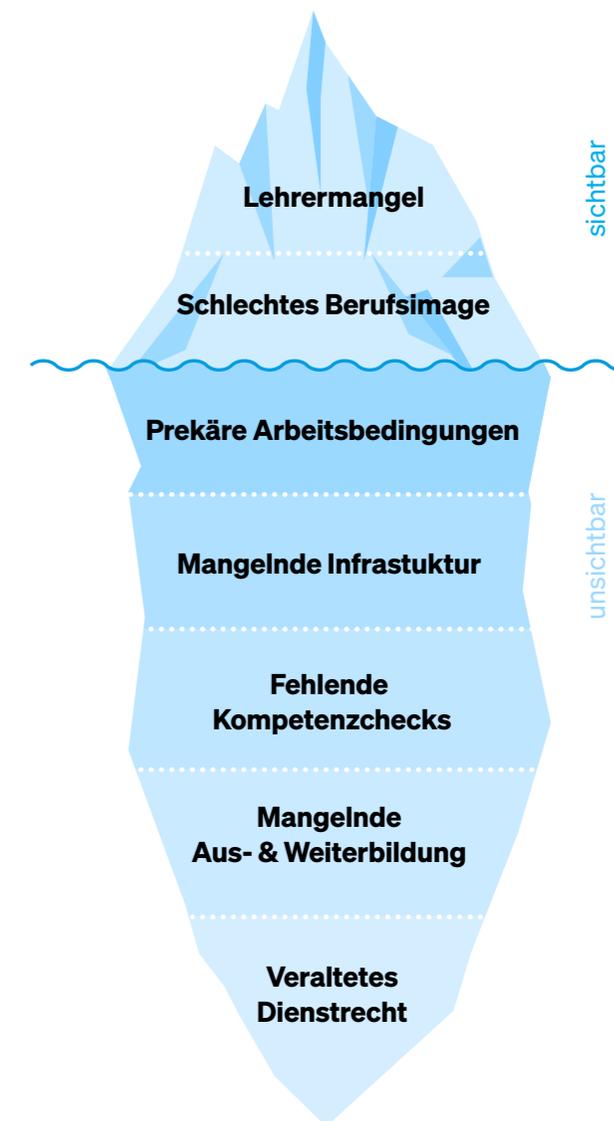


WO ES HAKT

Viele Probleme des Lehrer:innenberufs haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte entwickelt. Einige davon sind auf demografische Entwicklungen zurückzuführen, aber auch umso mehr auf Untätigkeit vonseiten der Politik. Einige Probleme sind bereits deutlich sichtbar, andere verstecken sich jedoch unter der Oberfläche. Das ist sehr gut mit einem Eisberg vergleichbar, bei dem der kleinste Teil klar sichtbar aus dem Wasser ragt, der weitaus größere und unsichtbare Teil jedoch unter der Wasseroberfläche verborgen liegt.

An der Oberfläche, der Spitze des Eisbergs, stehen ein mittlerweile deutlich sichtbarer Lehrer:innenmangel und ein schlechtes Berufsimago, wobei das Symptome einiger unsichtbarer Probleme sind. Unter der Oberfläche liegen ein unflexibles Lehrer:innendienstrecht, schlechte Infrastruktur und prekäre Arbeitsbedingungen, fehlende Kompetenzchecks, eine reformbedürftige Ausbildung und ein zu geringer Fokus auf Weiterbildung.

Abbildung 1



1. DIE SPITZE DES EISBERGS

An der Oberfläche ist mittlerweile deutlich ein Lehrer:innenmangel festzustellen. Das ist unter anderem mit dem schlechten Berufsbild zu begründen. Beides sind jedoch nur Symptome.

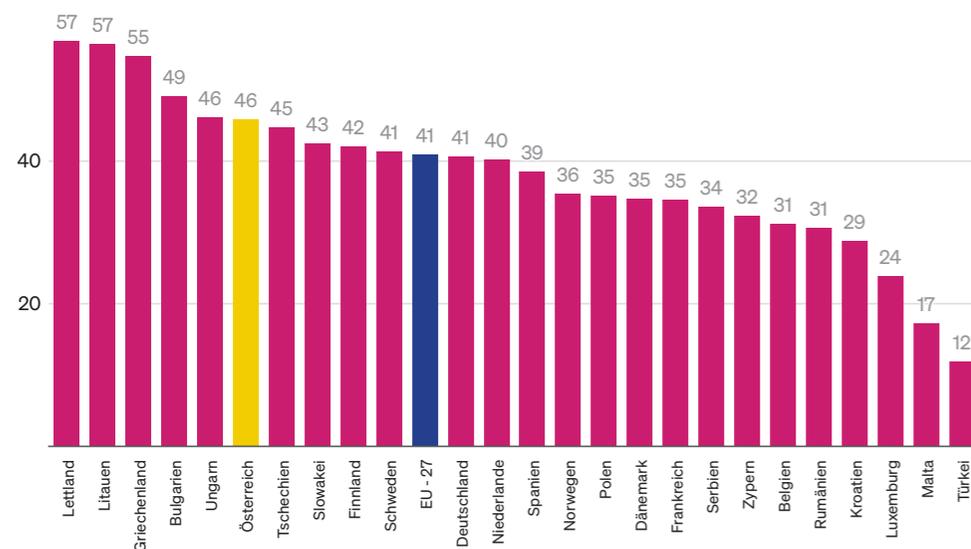
Lehrer:innenmangel

Der Lehrer:innenmangel ist schon seit einigen Jahren Realität und droht langfristig noch größere Ausmaße anzunehmen. Denn bis 2030 werden über 30 Prozent der Lehrkräfte in Pension gehen. Zudem hat Österreich ohnehin ein hohes Durchschnittsalter bei Lehrkräften und befindet sich unter den Topländern bei Lehrer:innen über 50 Jahren, wie Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2

Österreich unter den Top-Ländern bei Lehrer:innen über 50

Lehrer:innen der Sekundarstufen und Postsekundarstufe, nicht tertiärer Bereich über 50 Jahre in % im EU-Vergleich



Grafik: NEOS Lab • Quelle: Eurostat 2020

Gleichzeitig kommen derzeit zu wenige junge Lehrer:innen nach. Damit wird die Lehrkräftezahl bis 2030 merklich sinken (siehe Nationaler Bildungsbericht 2022, Bildung in Zahlen 2022). Demgegenüber steht ein Schüler:innenanstieg von bis zu 5 Prozent bis 2030 (Schulbesuchsprognose 2021). Dieses Auseinanderdriften zwischen der Schüler:innen- und der Lehrkräftezahl zeigt Abbildung 3 sehr deutlich. [4]

[4] Das bestätigt auch eine Anfragebeantwortung von BM Polaschek vom September 2022 (11581/AB), online unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/AB/AB_11581/index.shtml.

Abbildung 3

Prognose: Mehr Schüler:innen aber weniger Lehrer:innen bis 2030

Prognose der Schüler:innenzahl bis 2030 und geschätzte Lehrer:innenzahl bis 2030 durch Pensionierungen und konstanten Junglehrer:innenzahlen

| Jahr | Lehrer_innen | Schüler_innen |
|---------|--------------|---------------|
| 2015/16 | 100 | 100 |
| 2017/18 | 102 | 101 |
| 2019/20 | 101 | 101 |
| 2021/22 | 100 | 102 |
| 2023/24 | 99 | 103 |
| 2025/26 | 98 | 104 |
| 2027/28 | 97 | 105 |
| 2029/30 | 96 | 106 |

Grafik: NEOS Lab • Quelle: Statistik Austria, Schulbesuchsprognose 2021, eigene Berechnungen

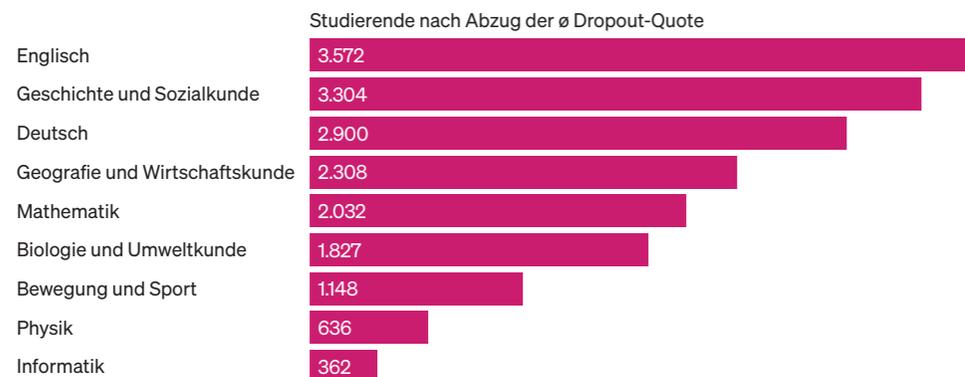
Auch kommen in für die Zukunft besonders wichtigen Fächern, wie den MINT-Fächern [5], zu wenige Lehramtsstudent:innen nach, wie Abbildung 4 zeigt. Das kann wiederum nur zu größeren Klassen führen und zu Lehrkräften, die ihnen fremde Fächer unterrichten müssen. Das bedeutet insgesamt einen Qualitätsverlust und einen immer unzumutbareren Arbeitsalltag für Lehrkräfte. Dieser Frust über die Arbeit strahlt auf das ganze Berufsbild aus.

[5] Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Abbildung 4

Großes Ungleichgewicht der Studierendenzahl bei Lehramtsfächern

Studierendenzahl der einzelnen Fächer im Lehramtsstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung nach Abzug der Dropout-Quote.



Grafik: NEOS Lab • Quelle: BMBWF

Lehrer:innenberufsbild

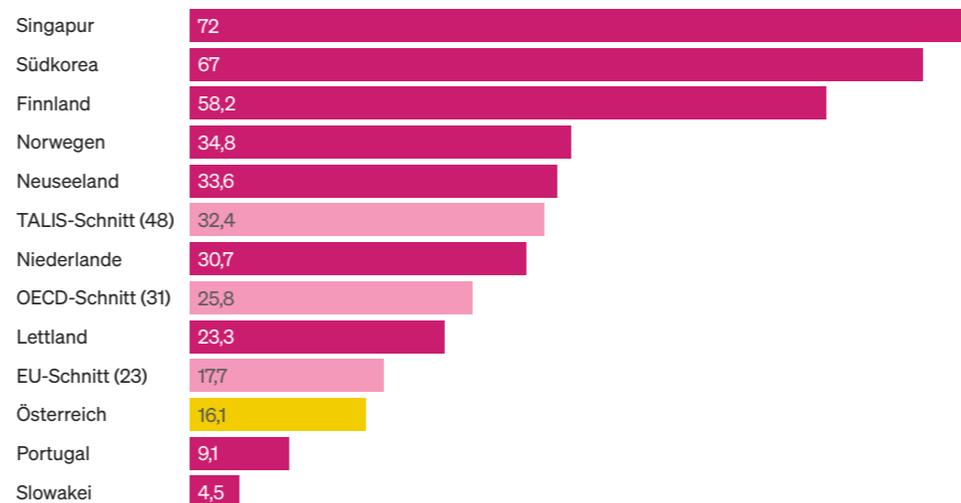
Der Lehrberuf zieht zu wenige junge Menschen an. Das ist kein Wunder bei der großen Konkurrenz und den besseren Karriereoptionen in anderen Branchen. So gaben bei einer Studie von McKinsey und dem deutschen Stifterverband (2022) nur 11 Prozent der Top-Schüler:innen an, sich für den Lehrberuf zu interessieren. Sie schätzen zwar den Beruf als in

der Gesellschaft hoch angesehen ein, sehen sich aber selbst in anderen Berufen. Damit verschlechtert sich der Reifeprüfungsnotenschnitt von Lehramtsaspirant:innen in sechs Jahren von 2,1 auf 2,5. Zudem gaben die Schüler:innen bei der Frage nach für sie wichtigen Berufsattributen an, dass „Spaß an der Arbeit“ oder „Einkommen“ nicht mit dem Lehrberuf verbunden werden. Das Attribut „Aufstiegsmöglichkeiten“ nennen sie sogar auf dem letzten Platz.

Abbildung 5

Österreichs Lehrberuf wird nicht als gesellschaftlich angesehen wahrgenommen

Prozentsatz der Lehrkräfte, die ihren Beruf als gesellschaftlich angesehen wahrnehmen.



Grafik: NEOS Lab • Quelle: TALIS, OECD

Die OECD-Lehrer:innenumfrage TALIS (2019) hat auch gezeigt, dass selbst österreichische Lehrer:innen nur zu 32 Prozent glauben, dass ihr Beruf sichere Karrieremöglichkeiten bietet. Die Gehaltsklassen steigen zwar mit den Jahren an, doch die Diversität möglicher zusätzlicher Karrieremöglichkeiten und Jobprofile ist schnell erschöpft.

Zudem schätzen Österreichs Lehrer:innen ihren Beruf als gesellschaftlich nicht sehr hoch angesehen ein. Während also über 72 Prozent der Lehrkräfte in Singapur von einem hohen gesellschaftlichen Status ausgehen, sind es in Österreich nur knapp über 16 Prozent (OECD 2019, 2022), wie Abbildung 5 zeigt.

So sehen sich also immer weniger der Top-Schüler:innen im Lehrer:innenberuf, und Lehrkräfte gehen selbst von keinem sehr guten Image ihres Berufsstandes aus. Unter diesem Image leidet das Schulsystem, weil immer weniger junge Menschen diesen Berufsweg einschlagen wollen, was wiederum zum angeführten Lehrer:innenmangel beiträgt.



2. WAS SICH UNTER DER OBERFLÄCHE VERBIRGT

Sowohl das Berufsimago als auch der Lehrer:innenmangel sind Symptome tieferer Probleme des Bildungssystems und des Lehrer:innenberufs. Denn unter der Oberfläche finden sich komplexe Herausforderungen, die in den letzten Jahren durch die Untätigkeit der Politik größer wurden: schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Infrastruktur, fehlende Kompetenzchecks, eine reformbedürftige Ausbildung und ein fehlender Fokus auf Weiterbildungen, bis zum alles überschattenden veralteten Lehrer:innendienstrecht.

Arbeitsbedingungen und mangelnde Infrastruktur

Um einen Beruf gut ausüben zu können, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Stimmen sie nicht, führt das zu Frust. Genau das ist bei vielen Lehrer:innen der Fall. Zu oft fehlt es an einer modernen Infrastruktur. Eine schlechte Organisation belastet die Arbeitsbedingungen zusätzlich und führt schlussendlich auch zu gesundheitlichen Problemen.

So stehen Lehrer:innen seit Jahren unter Druck, was zu einer erhöhten Burnout-Gefahr (OECD 2020) führt. Die WHO sieht arbeitsbedingten Burnout durch ein Ungleichgewicht zwischen eigenen Erwartungen, eigenen Ressourcen, den Anforderungen und der Arbeitsumwelt hervorgerufen. [5] Collie, Shapka und Perry (2012) zeigten in einer internationalen Studie, dass ein Drittel der Lehrkräfte entweder unter Stress oder extremem Stress leidet. Im Falle von Lehrer:innen steht die eigene Leidenschaft gegenüber dem Beruf unerfüllten Erwartungen, einem eingeschränkten Arbeitsumfeld und knappen Zeitressourcen gegenüber.

Das Chaos während der Einschränkungen durch Covid-19 hat die teils ohnehin schwierigen Arbeitsbedingungen noch verschlimmert. Eine Befragung der Universität Wien ergab, dass drei Viertel der Lehrkräfte von den ersten Covid-19-Monaten bis 2021 vermehrt Überstunden anhäufte und sich ebenso viele mit der Situation überfordert fühlten (Schober, Lüftenegger, Spiel 2001).

[5] <https://digitaleschule.gv.at/digitale-endgerate-fur-lehrerinnen-und-lehrer/>

Zu den Arbeitsbelastungen kommt eine mangelhafte Infrastruktur. So sind Arbeits-Laptops, Arbeits-Telefone oder gar eine Arbeits-E-Mail-Adresse keine Selbstverständlichkeit. Viele fordern zwar einen zunehmend digitalen Unterricht, den Lehrkräften fehlen dazu aber einheitliche Tools oder die richtigen Applikationen. Die Bundesregierung schaffte es trotz einer Digitalisierungsoffensive bisher nicht, allen Lehrkräften ein Endgerät zu garantieren. [6] Arbeitsbereiche außerhalb des Klassenzimmers sind zusätzlich oft zu klein und verfügen nicht über die nötige digitale Infrastruktur – wie ein schnelles Breitband-Internet. Diese Infrastruktur-Defizite wären für ein Unternehmen in Österreichs Privatwirtschaft im 21. Jahrhundert, das digitale Prozesse benötigt, undenkbar. Für Lehrer:innen ist das jedoch schmerzlicher Alltag und birgt ein großes Frustrationspotenzial.

Außerdem scheint es einen Zusammenhang zwischen vermehrter Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften in manchen Bundesländern und fehlenden Kinderbetreuungsplätzen zu geben. Während in Bundesländern wie Wien die Teilzeitquote von Lehrkräften bei 18,6 Prozent liegt, sind es in Tirol und Vorarlberg über 43 Prozent. Beides Bundesländer, die ein niedriges Kinderbetreuungsangebot aufweisen. Das ergab eine Anfragebeantwortung des Bildungsministeriums (BMBWF 13.09.2022). Teilzeitbeschäftigungen liegen im Trend, jedoch sollte niemand aufgrund von externen Faktoren dazu gezwungen sein.

[6] <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Kompetenzchecks

In den meisten Ländern sind eingehende Kompetenzchecks insbesondere vor dem Antritt einer pädagogischen Ausbildung selbstverständlich. Sie dienen nicht nur dazu, die richtigen Personen für den Lehrer:innenberuf auszuwählen, sondern auch den Studierenden, um herauszufinden, ob der Beruf überhaupt der richtige für sie ist.

Zwar gibt es in Österreich Aufnahmeverfahren im Zuge der Bewerbung für ein Lehramtsstudium, jedoch sind die Hürden relativ einfach zu nehmen. 2016 bestanden in Österreich stattliche 90 Prozent der Bewerber:innen den Eignungstest zum Lehramtsstudium.[7]

In anderen Ländern wie Finnland sind Kompetenztests mit sehr hohen Anforderungen Teil des Aufnahmeverfahrens. So schaffen nur 10 Prozent der finnischen Bewerber:innen, einen Studienplatz für das Lehramt der Primarstufe zu ergattern. In Finnland wird im Zuge des Aufnahmeverfahrens, im Gegensatz zu Österreich, viel Wert auf die Überprüfung der sozialen Kompetenz, den Umgang mit digitalen Tools und die Teamfähigkeit gelegt.[8] Damit hat Finnland nicht nur ein gutes Aufnahmeverfahren, sondern schafft es auch, genug Menschen für den Beruf zu begeistern, weil der Beruf angesehen ist, Lehrer:innen in der Arbeit Wertschätzung erfahren und eine gute Infrastruktur vorfinden.

[7] <https://www.nachrichten.at/oberoesterreich/Aufnahmetest-fuer-alle-die-Lehrer-werden-wollen;art4,2024778>

[8] <https://pasisahlberg.com/teach-for-finland-why-it-wont-happen/>

Würden in Österreich vergleichsweise viele Menschen den Eignungstest nicht bestehen, wäre der Personal mangel noch größer. Denn schlechte Arbeitsbedingungen führen zu einem schlechten Image. Eine Abwärtsspirale, an deren Ende sich zu wenige für den Beruf interessieren.

Außerdem werden auch nach dem Studium in Finnland Leistungen der Lehrkräfte direkt von den Schulleiter:innen geprüft. Die Schulleitungen haben somit volle Personalverantwortung und können wie Geschäftsführer:innen agieren.

In Estland wird durch eine digitale Datenbank, die regelmäßig mit Noten, Umfragen der Schüler:innen und vielem mehr gespeist wird, auch die Performance einer ganzen Klasse und somit auch einer Lehrkraft erhoben. Sobald eine Klasse vermehrt schlechte Noten vorweist, prüfen Schulleiter:innen im Gespräch mit den Lehrkräften und Behörden, welche Probleme es geben könnte (OECD 2020¹). Damit lässt sich nicht nur ein Benchmarking für Schulen erstellen, sondern es bietet sich eben auch die Möglichkeit, schnell auf Probleme zu reagieren, sei es durch Lehrer:innen, Schulleiter:innen oder die Politik.

Aus- und Weiterbildung

Der Einstieg in den Lehrer:innenberuf erfolgt traditionell über eine Ausbildung. Diese Ausbildung braucht dringend Reformen auf Basis eines neuen Lehrplans und der Vermittlung einer pädagogischen Haltung. Zusätzlich ist das lebenslange Lernen auch für Lehrkräfte essenziell, um einen hohen Standard halten zu können. Weiterbildungen bräuchten deshalb einen größeren Fokus als bisher. Denn diesbezüglich lässt das Bildungssystem einiges vermissen.

Ausbildung

Lehrer:innen für die Primarstufe, in den meisten Fällen die Volksschule, müssen vier Jahre Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule absolvieren, und Lehrer:innen für Sekundarstufen ein Lehramt an einer Universität mit anschließendem berufsbegleitenden Master, was einer Gesamtdauer von sechs Jahren entspricht.

Vorab findet das schon erwähnte Einstiegsverfahren statt, das auch Tests beinhaltet. Danach sollten Lehrer:innen eigentlich mit dem nötigen Rüstzeug ausgestattet werden, das sie dazu befähigt, auf Basis der modernsten Unterrichtsmethoden und Kompetenzen Schüler:innen bestmöglich zu unterrichten. Doch leider zeigt sich, dass einerseits viele Kompetenzen zu kurz kommen, und dass andererseits tradierte Vorstellungen von Schule schwer zu überwinden sind. alente blühen! Hat in der Publikation „Schule neu

denken“ (2022) gezeigt, dass der Fokus auf Einzelfächer nicht zielführend ist. Die Einführung von Flächenfächern (bzw. Themenbereichen oder Lebensbereichen) würde bedeuten, dass Student:innen sich fachlich auf einen Themenbereich, wie zum Beispiel Naturwissenschaft, spezialisieren und gleichzeitig einen zunehmenden Fokus auf Kompetenzentwicklung legen würden.

Walter Emberger, Gründer von „Teach for Austria“, betont, dass etwas ganz Wichtiges in der Rekrutierung und Ausbildung von Lehrkräften fehlt, nämlich das Testen und Entwickeln der „Haltung“ (W. Emberger, persönliches Gespräch, 24.8.2022). „Haltung“ drückt aus, dass Lehrkräfte hohe Ansprüche an sich und ihre Schüler:innen haben, und dass sie sich ihren Schüler:innen und dem Bildungssystem gegenüber verpflichtet fühlen. Jedoch werden zu wenige Studierende und Lehrkräfte auf ihr Verständnis von Ethik gegenüber dem Beruf, die Lehrer:innen-Schüler:innen-Beziehung und die eigene Verantwortung sich selbst gegenüber geprüft.

Rotter, Schülke und Bressler (2019) sehen im Begriff der Haltung nicht nur die Fürsorge der Lehrkräfte und den Schutz gegenüber den Lernenden, sondern auch einen holistischen Ansatz der Kompetenzen. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Evaluierung sind ebenfalls wichtige Teile einer Grundhaltung gegenüber dem Beruf. Damit ist der Haltungsbegriff essenziell für die Rekrutierung und die Ausbildung von Lehrkräften.

Weiterbildung

Für die besten Lehrer:innen ebenfalls essenziell ist ihre Haltung gegenüber Weiterbildungen.

Von vielen Seiten wird seit einiger Zeit eine strikere Weiterbildungspflicht bis in die unterrichtsfreie Zeit gefordert.^[9] Dabei nahmen 2018 99 Prozent der Mittelschul- und AHS-Lehrkräfte an Weiterbildungen teil

(OECD 2019). Doch diese Zahl verbirgt ein anderes Problem, nämlich jenes des fehlenden Angebots und der fehlenden Wahlmöglichkeiten in der Weiterbildung. So gaben zwar über 47 Prozent der österreichischen Lehrkräfte bei der TALIS-Umfrage an, Weiterbildungsbedarf im Bereich Schüler:innenverhalten und Klassenmanagement zu haben, doch nur 36,2 Prozent nahmen, anders als in vielen anderen Ländern, an adäquaten Kursen teil, wie Abbildung 6 zeigt.

Abbildung 6

Wenige Lehrer:innen nehmen an wichtigen Weiterbildungen des Schüler:innen- und Klassenmanagements teil

TALIS Umfrage 2018: Lehrer:innen die in den letzten 12 Monaten an Weiterbildungen im Bereich Schülerverhalten und Klassenführung teilgenommen haben im Ländervergleich in Prozent



Grafik: NEOS Lab • Quelle: TALIS 2018, OECD

[9] <https://www.agenda-austria.at/publikationen/6-chancen/problemschulen-staerken-bildungsverlierern-vor-ort-helfen/>

Außerdem nahmen laut TALIS 2018 (Schmich, Itzlinger-Bruneforth 2019) nur wenige (18 Prozent) an immer wichtigeren Kursen zum „Unterrichten in einem multikulturellen oder mehrsprachigen Umfeld“ und noch weniger (16 Prozent) an Kursen zur „Kommunikation mit Menschen aus verschiedenen Kulturen und Ländern“ teil. Lehrer:innen neigen in Österreich auch dazu, Fortbildungen in Bereichen zu wählen, in denen sie schon großes Wissen und Kompetenzen vorweisen, und vergessen dabei auf andere essenzielle Bereiche, wie interkulturelle Disziplinen oder den sehr wichtigen Bereich digitale Unterrichtsmethoden, wo Österreichs Lehrkräfte ohnehin großen Aufholbedarf haben. Des Weiteren nehmen Lehrer:innen zu oft nur an kurzen Kurseinheiten teil und erfüllen so die verpflichtenden 15 Stunden Fortbildungszeit für Pflichtschullehrer:innen pro Schuljahr. So gaben 83 Prozent der Lehrkräfte an, halbtägige Veranstaltungen zu bevorzugen. Dabei wären längere Seminareinheiten für eine nachhaltige Weiterbildung viel effektiver. [10]

Andererseits ist das Angebot in einigen Bereichen überschaubar und teils monopolisiert. Besonders während Covid-19 hat sich gezeigt, dass die zuständigen Pädagogischen Hochschulen (PH) wichtige Kurse zum digitalen Unterricht und neuen Unterrichtsmethoden vermissen lassen. Ebenfalls ist die Monopolstellung der pädagogischen Hochschulen ein Hemmschuh, wenn es darum geht, mehr Diversität im Kursangebot zu finden. Das Angebot sollte sich nicht nur nach den Vorlieben der Lehrkräfte richten, sondern muss sich auch am Kompetenzbedarf orientieren.

In Finnland gibt es eine Weiterbildungsverpflichtung von drei Tagen pro Jahr, wobei häufig Kurse über die Verpflichtung hinaus belegt werden. Neben den regionalen Behörden stellen auch Schulen selbst Weiterbildungen zur Verfügung. Dadurch finden mehr Kurse vor Ort an Schulen statt, im Gegensatz zu Österreich, wo Kurse hauptsächlich extern an den PHs stattfinden. Die Schulleitungen in Finnland können dadurch besser abschätzen, welche Weiterbildungen dringend benötigt werden.

Zurückkommend auf den Begriff Haltung stellt sich jedoch auch die Frage, warum es überhaupt eine Verpflichtung benötigt. In vielen Ländern sind keine Verpflichtungen nötig, um eine hohe Partizipation an Weiterbildungen zu erreichen, wie Abbildung 6 zeigt. So gibt es in den Niederlanden nämlich keine Verpflichtung zur Weiterbildung, und trotzdem nahmen 2018 über 98 Prozent der Lehrkräfte an Fort- und Weiterbildungen teil. Hier besteht keine Sorge um die Motivation der Lehrkräfte, sich weiterzubilden. Stattdessen wird in den Niederlanden mit Anreizen gearbeitet. So werden Lehrkräfte finanziell unterstützt, wenn sie zusätzliche Kurse außerhalb des herkömmlichen Programms besuchen wollen. Außerdem legt das niederländische Bildungssystem viel Wert auf eine akademische Professionalisierung und unterstützt das Lehrpersonal bei PhD-Studien. [11]

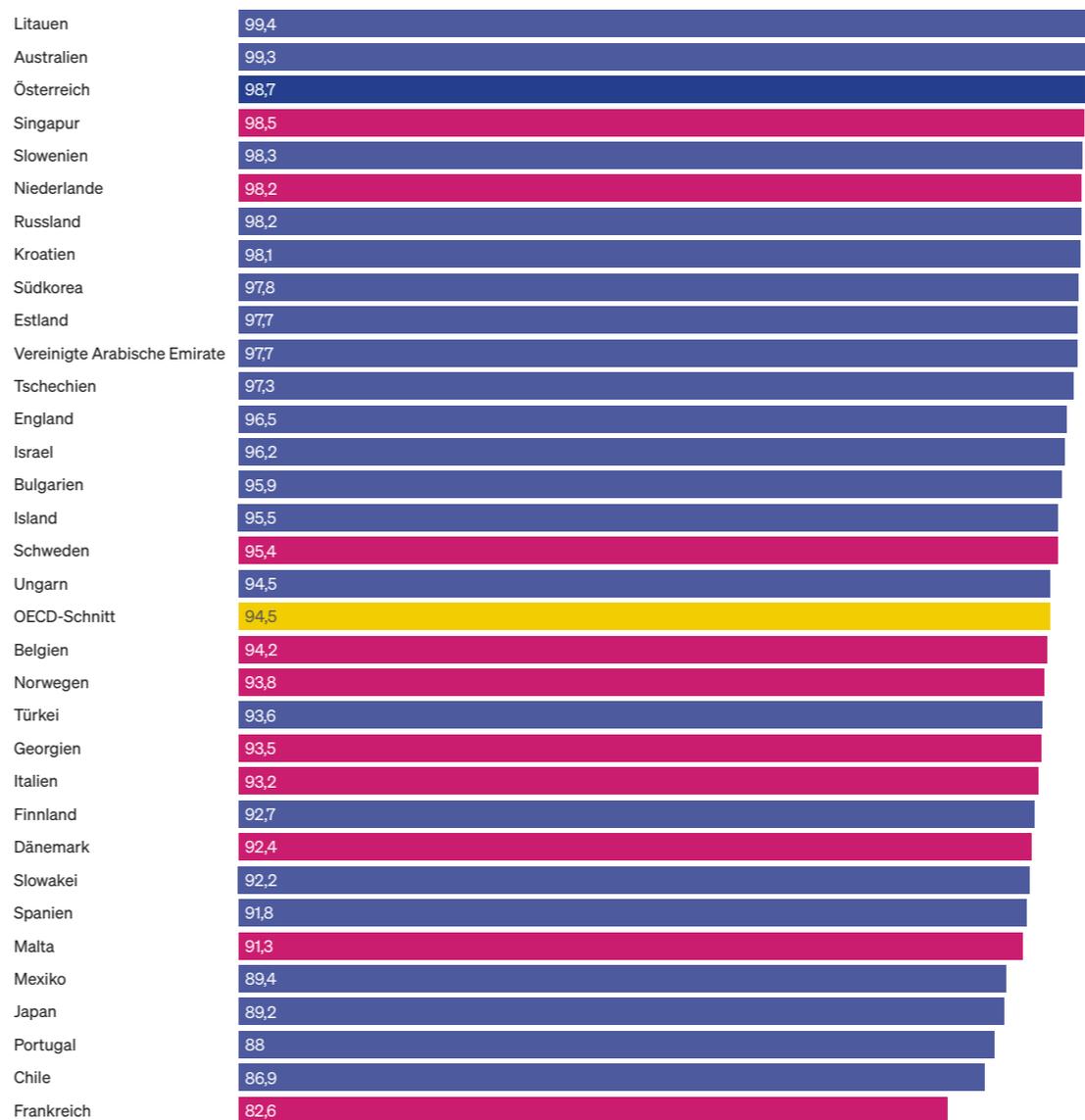
[10] <https://www.agenda-austria.at/publikationen/was-oesterreichs-lehrer-lernen/lehrerfortbildung-in-oesterreich/>

[11] <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/continuing-professional-development-teachers-working-earl>

Abbildung 7

Hohe Beteiligung an Weiterbildungen auch ohne Verpflichtung

Beteiligung an Weiterbildungen des Lehrpersonals 2018 und ob eine Verpflichtung zur Weiterbildung gegeben ist 2015 im internationalen Vergleich. Blau= Verpflichtung, Rosa= keine Verpflichtung,



Dienstrecht

Viele verbinden mit dem Lehrer:innenberuf keine steile Karriere. Dass es wenige Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Berufs gibt, ist kein Geheimnis. Die Gehaltsklassen passen sich zwar mit den Jahren an, doch die Diversität möglicher zusätzlicher Aufgaben ist schnell erschöpft. Ein Grund dafür ist das Lehrer:innen-dienstrecht, das leider nur sehr eindimensionale Karrierewege zulässt. So ist es schwierig, innerhalb des Systems zu wechseln. Zum Beispiel gibt es nicht die Möglichkeit, zum/zur Volksschullehrer:in umzuschulen, und auch Vordienstzeiten aus anderen didaktischen Bereichen sind für ausgebildete Lehrer:innen nur teilweise anrechenbar. Das entspricht vielen heutigen Erwerbsbiografien nicht mehr und setzt keine Anreize, außerhalb des Schuldienstes Berufserfahrung zu sammeln.

Die letzte Dienstrechtsreform [12] führte dazu, dass viele Junglehrer:innen mit weniger Praxis in den Job starten und schon von Anfang an zwischen fünf und zwölf Klassen unterrichten müssen.

Dadurch entsteht sehr früh ein enormer Druck, was im alten Dienstrecht nicht der Fall war. [13]

[12] <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2020/153/20201223>

[13] <https://www.derstandard.de/story/2000138760938/als-lehrerin-oder-lehrer-in-der-klasse-stehen-kein-job>

Durch den zunehmenden Stress wechseln deswegen auch viele Lehrkräfte von einer Vollzeitstelle in eine Teilzeitbeschäftigung oder kündigen. [14] Letzteres ist natürlich Gift beim herrschenden Lehrer:innenmangel. Die OECD (2020) erhob, dass Lehrkräfte, die nicht Vollzeit arbeiteten oder befristete Verträge hatten, einen höheren Grad an Zufriedenheit aufwiesen.

Oft fehlt es einfach an den Karrieremöglichkeiten. Denn der Weg ist relativ klar vorgezeichnet und führt maximal bis zur Erreichung eines Schulleiter:innenpostens. Das macht den Lehrer:innenberuf zu einer Karriere ohne Karriere. Das Lehrer:innendienstrecht ist also zu starr und nicht flexibel genug und ein Grund für den schlechten Ruf des Berufs.

Anders macht es Singapur. Dort werden schon früh verschiedene Karrierewege angeboten. Das hängt auch damit zusammen, dass es mehrere Managementpositionen innerhalb der Bildungsstätten gibt. So können Lehrkräfte aus drei Karrierewegen wählen. Dazu zählt der klassische Lehrer:innenweg, der bis zur Schulleitung führen kann, jedoch auch Zwischenstationen als Lehrkraft mit Managementaufgaben beinhaltet. Ein anderer Pfad ist jener des Führungswegs. Hier bekommen Lehrkräfte grundsätzliche Managementfunktionen, beginnend als Fachdirektor:in, wobei es in Singapur zu jedem Fach zumindest eine Führungslehrkraft gibt, und geht

[14] <https://www.diepresse.com/6188404/ein-drittel-der-pflichtschullehrer-unterrichtet-nur-teilzeit>

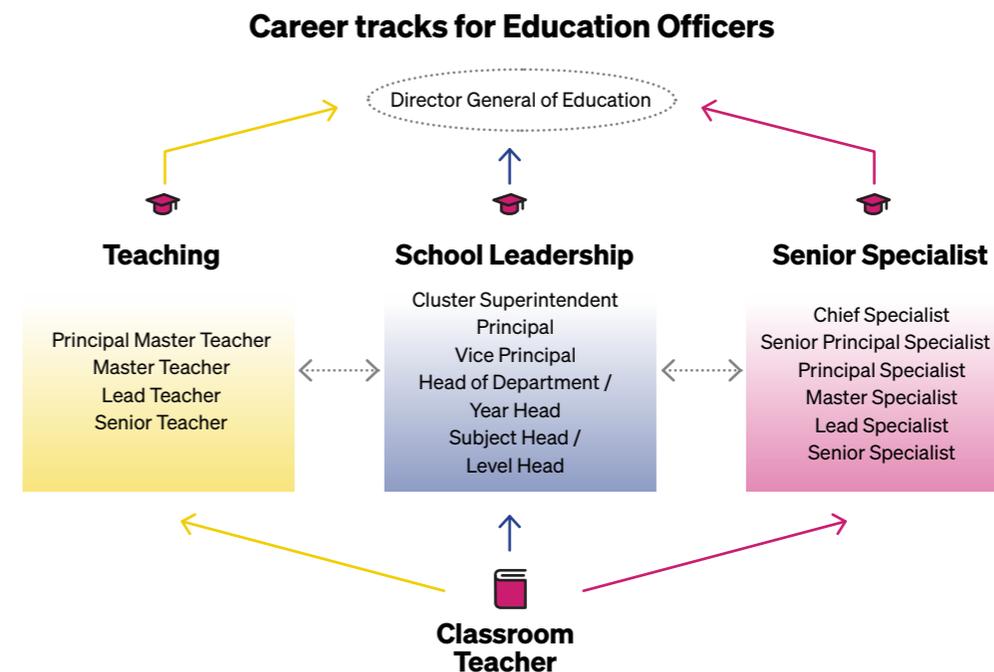
bis zum/zur Schuldirektor:in. Der dritte Weg ist jener des oder der Spezialist:in. Hier beschäftigen sich Lehrer:innen mit modernen Unterrichtsmethoden, Wissensbildung und Modernisierung von Unterricht und forschen im Bildungsbereich. Allen gemeinsam ist die Möglichkeit, es bis zum/zur Direktor:in der obersten Schulbehörde zu schaffen.

Damit hat Singapur ein breites Angebot für Lehrkräfte. Ganz im Gegensatz zu Österreich, wo zusätzliche Aufgaben, wie die Übernahme des Bibliothekenservice, noch den höchsten Grad an Abwechslung bieten.

Das Lehrer:innendienstrecht und die Einschränkungen, die es mit sich bringt, muss also grundsätzlich hinterfragt werden.

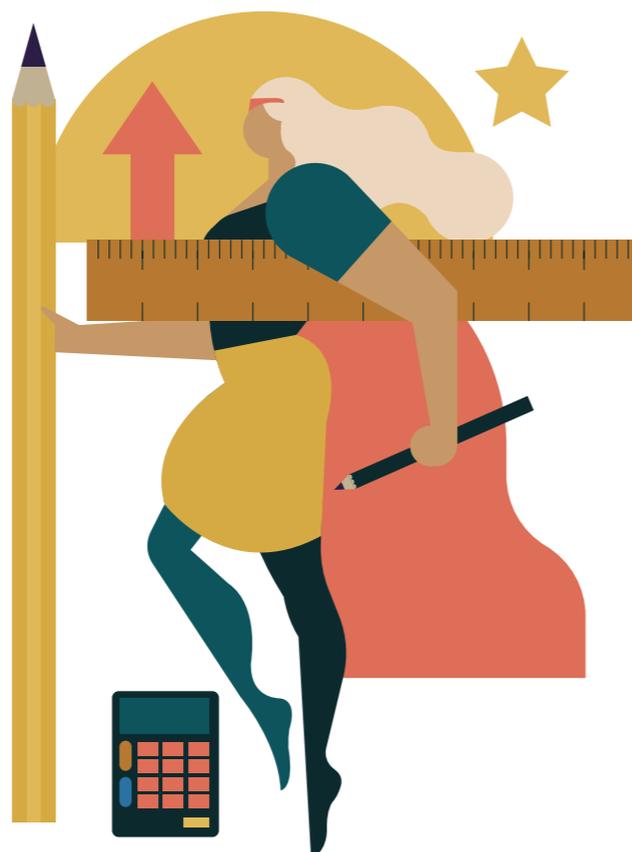
All diese Probleme führen mittel- bis langfristig zu einem Qualitätsverlust des Unterrichts. Der Lehrer:innenmangel und das schlechte Image des Berufs sind die Symptome tiefgreifender Probleme unter der Oberfläche. Bei Betrachtung dieser Probleme ist es wichtig, einen holistischen Blick einzunehmen und verschiedene Problemfelder nicht voneinander abzugrenzen, denn sie hängen alle zusammen. So ist der Lehrer:innenmangel

Abbildung 8



auf einen schlechten Ruf, der schlechte Ruf auf die schlechten Arbeitsbedingungen, das unflexible Lehrer:innendienstrecht und fehlende Karrierewege zurückzuführen.

Es gilt diese Probleme bewusst zu erkennen und den Lehrer:innenberuf mit Mut und auch mit Visionen neu zu gestalten. Länder wie Finnland oder Singapur zeigen, dass der Lehrer:innenberuf auch sehr hoch angesehen sein kann. Warum sollte das nicht auch in Österreich der Fall sein?



WIE WIR DEN LEHRER:INNENBERUF ZUM BESTEN JOB DES LANDES MACHEN

Um all die angeführten Probleme beheben zu können und sogar gestärkt in die Zukunft zu gehen, muss an vielen verschiedenen Hebeln rund um den Lehrer:innenberuf angesetzt werden. Denn schlussendlich sind die Lehrer:innen der wichtigste Erfolgsfaktor in der Bildungskarriere der Kinder und Jugendlichen Österreichs. Sie müssen somit die Zukunft Österreichs mitgestalten. Denn als ressourcenarmes Land muss Österreich auf die Begabungen und Interessen der Menschen einen größeren Fokus legen.

Um das Image aufzuwerten und den Lehrer:innenmangel dauerhaft zu bekämpfen, braucht es eine Attraktivierung des Berufs und eine grundsätzliche Änderung des Systems. Denn die großen Probleme lassen sich nicht durch kurzfristige Anreize lösen. Es braucht vielmehr ganzheitliche Reformen und den Platz, um Innovation konstant vorantreiben zu können. Deswegen hat das NEOS Lab Maßnahmen erarbeitet, wie Lehrer:innen in den Beruf gebracht und gehalten werden und das System für die ganze Schule als Organisation verbessert werden kann. Zuallererst muss jedoch dringend das Grundgerüst des Berufs, das Lehrer:innendienstrecht, reformiert werden, und den Schulen muss mehr Autonomie zugestanden werden.

Tabelle 1

Mit 23 Maßnahmen zum besten Job Österreichs

Wie wir den Lehrer:innenberuf zum besten Beruf des Landes machen können

| 1. Rahmenkollektivvertrag statt Lehrer:innendienstrecht | 2. Autonomie für Schulen | 3. Wie Lehrer:innen in den Beruf geholt werden | 4. Wie Lehrer:innen im Beruf gehalten werden | 5. Lehrer:innen in den Vordergrund stellen und Parteibuch aus den Klassen |
|---|--|---|---|---|
| | 2.1. Schulleiter:innen als Manager:innen | 3.1 Ausbildung | 4.1. Neue Karrierewege schaffen | |
| | | 3.1.1. Themenbereiche statt Einzelfächer und Persönlichkeitsbildung | 4.1.1. Schule als Organisation in Teams | |
| | | 3.1.2. Flexibilität durch Offenheit für Studierende anderer Disziplinen | 4.1.2. Lehrer:innen in Training und Forschung | |
| | | 3.1.3. Konsequente Aufnahmeverfahren | 4.1.3. Mehr Flexibilität der Karrierewege | |
| | 3.2. Quereinstieg erleichtern | | 4.2. Infrastruktur und Unterstützung für das Lehrpersonal | |
| | 3.3. Lehrer:innen als Innovationstreiber | | 4.2.1. Infrastrukturmängel beheben | |
| | | | 4.2.2. Externe Mängel beheben | |
| | | | 4.2.3. Schulpsycholog:innen und Spezialist:innen für alle Schulen | |
| | | | 4.2.4. Mehr Administrationspersonal | |
| | | | 4.2.5. Mentoringprogramme | |
| | | | 4.3. Weiterbildung fördern und Daten sammeln | |
| | | | 4.3.1. Mehr Kurse vor Ort | |
| | | | 4.3.2. Micro-Teaching | |
| | | | 4.3.3. Forschen fördern | |
| | | | 4.3.4. Transparenz über Kompetenzen | |
| | | | 4.3.5. Big Data als Maßnahmenunterstützung | |

1. RAHMENKOLLEKTIV-VERTRAG STATT LEHRER:INNENDIENSTRECHT

Das Lehrer:innendienstrecht ist einer der größten Hemmschuhe, wenn es darum geht, den Beruf attraktiver zu machen. Es ist starr und komplex und damit nicht mehr zeitgerecht. Deswegen braucht es eine völlige Neuorientierung und eine Abschaffung des Dienstrechts, Personalverantwortung für Schulleiter:innen und flexible Karrierewege.

Lehrer:innendienstrecht weicht Rahmenkollektivvertrag

Es ist nicht verständlich, warum Arbeitsverträge der Lehrer:innen einem komplexen Dienstrecht folgen müssen, das viele Eigenheiten mit sich bringt. Stattdessen sollte ein Rahmenkollektivvertrag vereinbart werden. Arbeitsverträge werden folglich zwischen Lehrer:innen und Schulleiter:innen nach dem österreichischen Arbeitsrecht und Kollektivvertrag mit einheitlichen Urlaubsansprüchen geschlossen. Das ermöglicht auch die autonome Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen direkt am Schulstandort.

2. AUTONOMIE FÜR SCHULEN

Schulen sind keine Stabsstellen übergeordneter Bildungsdirektionen. Sie sind eigene organisatorische Gebilde, die es auch als solche zu behandeln gilt. Deswegen braucht es mehr Autonomie für Schulen. Die Aufteilung zwischen Pflichtschulen der Länder und Schulen des Bundes muss aufgehoben werden. Schulen werden dem Bund unterstellt, der Gesetze und Regeln vorgibt. Regionale Behörden sollen unterstützend in der Erstellung von Curricula wirken, bei Personalfragen unterstützen und Infrastrukturmaßnahmen vorantreiben sowie ein generelles Benchmarking der Schulen unterstützen. Die letzte Bildungsreform [15] hat hier zwar theoretisch mehr Spielräume eröffnet, die aber in der Praxis aufgrund eines erhöhten statt reduzierten Bürokratieaufwands kaum genutzt werden.

Schulleiter:innen als Manager:innen

Jede Schule soll ein eigenes Budget erhalten, um sowohl die Infrastruktur der Gebäude und der Arbeitsplätze auf den bestmöglichen Stand zu bringen, als auch Weiterbildungen und Teambuilding-Maßnahmen für alle Lehrer:innen zu ermöglichen. Schulleiter:innen sollen wie Manager:innen die Hoheit über Budget, Personal- und Organisationsfragen bekommen.

[15] https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2017/PK0818/#:~:text=Im%20Zentrum%20der%20Bildungsreform%202017,Besetzung%20von%20leitenden%20Funktionen%20objektiviert.

3. WIE LEHRER:INNEN IN DEN BERUF GEHOLT WERDEN

Die Ausbildung ist der Schlüssel zu den besten Lehrer:innen, von der Rekrutierung bis hin zum adäquaten Umgang mit den richtigen Kompetenzen und einem klaren Fokus auf moderne Unterrichtsmethoden. Hier liegt somit die Wurzel für den und die beste:n Lehrer:in. Lehrer:innen sollten auch jene sein, die Innovation vorantreiben. Deswegen braucht es grundsätzliche Reformen.

Ausbildung

In den allermeisten Fällen ist der erste Schritt zur Lehrkraft ein Hochschulstudium. Die Ausbildung zur Lehrkraft ist somit eines der wichtigen Aushängeschilder des Berufs und sollte dahingehend attraktiv gestaltet werden.

Themenbereiche statt Einzelfächer und Persönlichkeitsbildung

Schon in der „Talente blühen!“-Publikation (2022) wurde argumentiert, dass das Schulsystem grundsätzlich neu gedacht werden muss. Auch die Struktur der Einzelfächer muss hinterfragt werden. Vielmehr braucht es einen holistischen Blick auf verschiedene Disziplinen und somit Flächenfächer, eingeteilt in Themenbereiche oder Lebensbereiche. Dadurch lassen sich zum Beispiel MINT-Fächer zusammenfassen.

Im Lehramtsstudium würde folglich die Zweifächerlogik abgeschafft. Somit können sich Student:innen insbesondere im Bachelorstudium auf einen Bereich fokussieren, was sich auch positiv auf die Planbarkeit des Lehrer:innenbedarfs auswirkt. Auch könnte dadurch das graduelle Ungleichgewicht zwischen den belegten Fächern etwas abgefedert werden. Schlussendlich würde dieses Bachelorstudium durch ein breiteres Disziplinen-Curriculum auch die Möglichkeit bieten, andere Berufe zu wählen.

Für den pädagogischen Feinschliff soll ein Masterstudium sorgen, das nicht nur pädagogische Konzepte beinhalten soll, sondern auch die wichtige Persönlichkeitsbildung zum Ziel haben muss. Kritisches Denken, soziale Kompetenz und noch viel mehr soziale Fähigkeiten müssen dauerhaft entwickelt und verfeinert werden.

Flexibilität durch Offenheit

Einen Beitrag im Kampf gegen den Lehrer:innenmangel können auch Quereinsteiger:innen leisten. Die 2022 erfolgte Erleichterung des Zugangs in den Lehrer:innenberuf für Absolvent:innen fachlich geeigneter Studien und die Einführung eines Masterlehrgangs Quereinstieg, in dem pädagogische und didaktische Kenntnisse vermittelt werden sollen, waren ein wichtiger erster Schritt zur Diversifizierung des Lehrer:innenpersonals. Wie erfolgreich diese Maßnahme sein wird, wird jedoch auch von deren Umsetzung abhängen. Doch auch innerhalb der Pädagogik gibt es verschiedene

Zugänge, die Einfluss auf die pädagogische Haltung der Lehrer:innen nehmen. Eine verbesserte Anrechenbarkeit von außeruniversitären Ausbildungen könnte sich somit ebenfalls positiv auf die Motivation der Lehrenden und damit die Unterrichtsqualität auswirken.

Konsequente Aufnahmeverfahren

Zu oft finden sich Menschen im Lehramtsstudium, die eigentlich zu anderem berufen wären. Viele Studierende brechen dadurch deswegen vorzeitig ihr Studium ab oder sind im Beruf schnell an der Frustrationsgrenze angelangt. Das ist nicht nur für Universitäten schwierig, sondern besonders auch für Schulen, die auf viele Junglehrer:innen hoffen.

Damit verhindert wird, dass zu viele Studierende mit falschen Erwartungen und nicht geeigneten Fähigkeiten ein Lehramt beginnen, sollte langfristig ein an sozialen Kompetenzen orientiertes Aufnahmeverfahren eingeführt werden.

Wie in Finnland sollte bei Aufnahmeverfahren der Fokus auf Kompetenzen fernab von Wissen gelegt werden. Das Testen der sozialen Kompetenz, der Umgang mit Kindern und Jugendlichen aus verschiedenen Milieus und aus verschiedenen Kulturen sowie Teamfähigkeit sollten essenzielle Teile des Aufnahmeverfahrens sein. Dieses Verfahren sollte nicht bloß mithilfe schriftlicher oder computerbasierter Tests stattfinden, sondern auch andere Assessment-Methoden beinhalten, wie das Agieren in einer Gruppe, wie es auch in Finnland

gehandhabt wird (siehe Sahlberg 2015). Mit mehr Autonomie für Schulen sollen auch Schulleiter:innen die Möglichkeit haben, individuell und auf Basis vorgefertigter Bewerbungsverfahren das geeignete Personal für ihre Schule zu finden.

Quereinstieg erleichtern

Neben einer flexibleren Gestaltung der Ausbildung soll es auch leichter möglich sein, in den Lehrer:innenberuf einzusteigen. Dass das Lehrer:innendienstrecht hier bis jetzt ein Hemmnis war, erkannte auch der Bildungsminister. Die letzte Dienstrechtsnovelle [16] und die Kampagnen „Klasse Job“ und „get your teacher“ sollen den Quereinstieg erleichtern. Dazu ist für die Quereinsteiger:innen auch das Absolvieren eines Hochschullehrgangs nötig um diesen das nötige pädagogische Rüstzeug mitzugeben. Ob das genügt um den Lehrer:innenmangel abzuschwächen wird sich zeigen.

Doch sollten Quereinsteiger:innen keinesfalls als Lückenfüller gesehen werden. Denn sie bringen viel Know-how aus anderen Berufszweigen und aus der Praxis mit. So stellten die Autor:innen des Buchs „Erfolgsfaktor Quereinstieg“ (Hansen, Gusterer 2020) eine höhere Motivation unter den auszubildenden Quereinsteiger:innen von Teach for Austria fest als unter Lehrkräften, die den herkömmlichen Weg des Lehramts gegangen sind. Motivation und Idealismus können jedoch gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.

[16] https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2022/PK0852/index.shtml

Lehrer:innen als Innovationstreiber

Lehrer:innen sind Profis im Klassenzimmer. Sie sind nämlich jene, die aus nächster Nähe Aussagen darüber treffen können, wie gut Lehr- und Unterrichtsmethoden oder ein Lehrplan in der Klasse ankommen. Deswegen sollten auch sie unter den wichtigsten Treibern von Veränderung sein. Dafür braucht es nicht nur einen Fokus auf selbstständiges und kritisches Denken in der Ausbildung, sondern auch Kanäle für Lehrkräfte, ihre Ideen präsentieren zu können.

Eine Gruppe von Lehrer:innenvertreter:innen aus verschiedenen Schultypen und Regionen, wie auch Expert:innen und Schulleiter:innen, wobei die Mitglieder ständig wechseln, soll sich regelmäßig zu Problemen und möglichen Veränderungen einerseits auf Bundesebene und auf regionaler Ebene austauschen. Die Vertreter:innen sollen im engen Austausch mit der Kolleg:innenschaft sein und wie ein Mitgliederverein auftreten, wobei politische Parteizugehörigkeiten keine Rolle spielen sollen.

Eine wiederkehrende bundesweite Konferenz soll zusätzlich richtungsweisende Vorschläge für das Bildungssystem erarbeiten, welche wiederum vom Bildungsministerium geprüft werden. Das Bundesministerium muss diese Vorschläge in enger Abstimmung mit den Lehrkräften bearbeiten. Dabei soll völlige Transparenz herrschen, um etwaige Ablehnungen von Vorschlägen nachvollziehen zu

können. Das Ministerium müsste in Zukunft bei Verordnungen oder Gesetzesänderungen, die die Arbeit der Lehrkräfte betreffen, transparent mit den betroffenen Personen über die Konferenz in Abstimmung treten

Zusätzlich sollte ein reger Austausch zwischen Lehrkräften forciert werden. Deswegen braucht es eine digitale Plattform, auf der sich Lehrkräfte austauschen und Erfahrungen teilen können. Diese Plattform sollte zentral moderiert werden und allen Lehrkräften zur Verfügung stehen.

4. WIE LEHRER:INNEN IM BERUF GEHALTEN WERDEN

Um Lehrer:innen nicht nur in den Beruf zu holen, sondern auch langfristig zu halten, braucht es einerseits vielfältige Karriereöglichkeiten und die bestmögliche Infrastruktur für optimale Arbeitsbedingungen. Beides ist derzeit nicht gegeben. Andererseits braucht es optimale Fort- und Weiterbildungsangebote, damit Lehrpersonen ihre Fähigkeiten verfeinern und neue Kompetenzen erlernen.

Neue Karrierewege schaffen

Lehrer:innen stehen schon im Lehramtsstudium vor einem Einbahnschild. Denn der Weg eines/einer Lehrer:in ist relativ klar vorgegeben und zeichnet sich durch Monotonie aus. Die Aufstiegsmöglichkeiten und die Diversität der Aufgaben sind sehr gering. Das muss und kann sich ändern.

Schule als Organisation in Teams

Schulen sind keine untergeordneten Stabsstellen von Behörden, sie sind vielmehr eigene Organisationen mit mehreren Stabsstellen. Deswegen sollten innerhalb von Schulen verschiedene Bereiche für mehrere Teams geschaffen werden, wodurch auch neue Verantwortlichkeiten entstehen. Viele Schulen leben das bereits. Lehrkräfte werden nach Fachrichtung und Aufgaben in Teams aufgeteilt, wobei es in jedem Team eine:n Teamverantwortliche:n gibt. Dadurch können administrative Tätigkeiten besser aufgeteilt und Micro-Teaching und Weiterbildungen zielgerichteter organisiert werden.

Jede:r, der/die sich dazu berufen fühlt, Teams zu führen, hat die Möglichkeit, innerhalb der Schule aufzusteigen. Karrierewege – egal ob auf fachlicher- oder auf Managementebene – können mehrere Stufen haben. Von der klassischen Klassenlehrkraft über die Lehrkraft mit Teamverantwortung und Lehrkräfte mit Führungsverantwortung über alle Teams, einschließlich Spezialist:innen und Psycholog:innen bis hin zur Schulleitung. Die Aufgabe der Teamleiter:innen sollte sich nach den Bedürfnissen des Teams richten und die Kommunikation mit den Schulleiter:innen kanalisieren. Sie sollen Micro-Teaching und den Austausch über Unterrichtsmethoden und themenbereichsspezifische sowie didaktische Diskussionen fördern. Sie sind auch das Sprachrohr Richtung Schulleitung, wenn es um die Ermittlung von bedarfsorientierten Kursen für das Team geht.

Lehrer:innen in Training und Forschung

Außerdem sollten auch geteilte Karrierewege wie Trainer:in für Weiterbildungen und Lehrer:in oder Forscher:in an einer Universität und Lehrkraft offenstehen. Dadurch bringen Lehrkräfte in Trainings und Kursen Erfahrungen aus dem eigenen Beruf mit. Als Forscher:innen können Lehrkräfte wechselweise ihr Know-how einbringen und den Professionalisierungsgedanken weitertragen.

Singapur zeigt vor, dass es mehrere Karrierewege geben kann und der Lehrer:innenberuf sich nicht durch Monotonie auszeichnen muss.

Mehr Flexibilität der Karrierewege

Für die meisten Arbeitgeber:innen sind Vollzeitkräfte die ressourcenschonendere Variante. Jedoch entwickelt die Gesellschaft immer flexiblere Arbeitsmodelle. In Zukunft wird es daher vermehrt zu Teilzeitbeschäftigungen kommen, so auch im Lehrer:innenberuf. Schon jetzt sind in vielen Bundesländern, in denen die Kinderbetreuungsoptionen dürrig sind, bis zu 40% und in Tirol sogar über 40% der Volksschullehrer:innen teilzeitbeschäftigt, wie eine Anfragebeantwortung von Minister Polaschek ergab (BMBWF 2022). Das ist natürlich zu hoch, ein Trend hin zu Teilzeit wird aber nicht zu verhindern sein. Dafür braucht es eine flexiblere Organisation. Außerdem soll Lehrkräften neben dem Hauptberuf auch die Möglichkeit gegeben werden, andere Berufe auszuüben. Es ist sicherlich kein Nachteil, wenn Lehrkräfte ihr Know-how und Praxiswissen aus einem anderen Beruf zusätzlich im Unterricht einbringen.

Gleichzeitig sollen Lehrkräfte dazu motiviert werden, eine gewisse Zeit in einen anderen Beruf zu wechseln, um später ihre Erfahrungen mit in die Klassen zu bringen. Projekte wie jenes der Initiative „Seitenwechsel“ sind dafür Vorbilder.^[17]

[17] <https://www.seitenwechsel.at/>

Infrastruktur und Unterstützung für das Lehrpersonal

Lehrer:innen kämpfen zu oft mit erheblichen Infrastrukturmängeln. Zusätzlich müssen Lehrkräfte immer öfter psychologische Unterstützung für ihre Schüler:innen leisten. Das führt zu Überlastung. Infrastrukturmängel beheben

Grobe Infrastrukturmängel, wie fehlendes adäquates Breitbandinternet, fehlende Endgeräte für Lehrkräfte, fehlender IT-Support, fehlende E-Mail-Adressen und Diensttelefone und fehlende bauliche Erweiterungen für Lehrer:innenbüros sind leider Realität. Jedes privatwirtschaftliche Unternehmen würde mit solchen Mängeln ernsthafte Probleme mit dem Arbeitsinspektorat bekommen. Bei Schulen scheint das die Verantwortlichen nicht zu stören. Das muss sich dringend ändern. Denn wenn die infrastrukturellen Gegebenheiten mangelhaft sind, ist es schwierig, auf dem höchsten Level zu arbeiten.

Bauliche Mängel müssen schleunigst behoben, für angemessene Technik und Breitband-Internet muss gesorgt werden. Dafür braucht es Budget, das von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt werden sollte. Schulleiter:innen sollen gemeinsam mit den Bildungsdirektionen alle Mängel und den Bedarf erheben.

Externe Mängel beheben

Teilzeitbeschäftigungen sollten nicht aus Zwang gewählt werden, weil Kinderbetreuungsplätze rar sind. Es ist somit nicht zu akzeptieren, dass in manchen Bundesländern Lehrer:innen vermehrt in Teilzeit gehen, weil sie für ihre Kinder keine Kinderbetreuungsplätze in der Nähe und mit angemessenen Öffnungszeiten vorfinden. Deswegen müssen besonders im ländlichen Raum Kindergarten- und Krippenplätze massiv ausgebaut werden.

Schulpsycholog:innen und Spezialist:innen für alle Schulen

Lehrer:innen sind keine reinen Wissensvermittler:innen, sondern müssen Fähigkeiten auf mehreren Ebenen besitzen. Doch mit zunehmenden Herausforderungen im Klassenzimmer und einem Bewusstsein um sozio-ökonomische und kulturelle Unterschiede und der psychischen Gesundheit sind zusätzliche Expert:innen an Schulen nicht mehr wegzudenken. Deswegen soll jede Schule über zumindest eine:n Spezialist:in verfügen, der/die Schüler:innen bei Nachhilfebedarf hilft und Lehrkräfte unterstützt. Auch sind Schulpsycholog:innen angesichts steigender psychischer Erkrankungen durch externe Faktoren wie Krisen unverzichtbar geworden (Dale et al 2021). Ein:e Schulpsycholog:in sollte daher in jeder Schule angestellt werden, wobei diese auch für Lehrer:innen zur Verfügung stehen sollen. Des Weiteren sind Sozialarbeiter:innen und School-Nurses ebenfalls ein

wichtiger Teil einer Schulorganisation und sollten je nach Bedarf vertreten sein.

Mehr Administrationspersonal

Schulen sind Organisationen, welche auch administriert werden müssen. Dafür braucht es Personal. Schulleiter:innen und Lehrkräfte sollen keine Einzelkämpfer:innen sein, wenn es darum geht, Mikromanagement im organisatorischen Bereich des schulischen Alltags zu regeln. Deswegen braucht es mehr administratives Personal an jeder Schule und weniger Vorgaben durch übergeordnete Behörden. Schulen sollen selbst über die Administration verfügen und dementsprechend Personal einsetzen, das Lehrer:innen entlastet.

Mentoring-Programme

Zukünftig sollen über die Induktionsphase hinausgehende Mentoring-Angebote besonders Junglehrer:innen helfen, sich im Job zurecht zu finden. Auch sollten Supervisions-Angebote für Lehrer:innen ausgebaut werden. Mentor:innen können andere Lehrkräfte, Schulleiter:innen oder Spezialist:innen sein.

Weiterbildung fördern und Daten sammeln

Die Welt ist ständigen Entwicklungen unterworfen. Um Schritt zu halten, muss sich jede:r die geeignete Unterstützung durch Weiterbildungskurse holen und sich auch autodidaktisch fortbilden. Für Lehrer:innen ist die Weiterbildung essenziell, um den bestmöglichen Unterricht bieten zu können. Denn Unterrichtsmethoden ändern sich sehr schnell, und neue Technologien können zusätzlich unterstützen. Doch zu selten werden Weiterbildungen nach Bedarf und nahe an den Lehrer:innen angeboten. Dabei braucht es genau hier einen größeren Fokus.

Mehr Kurse vor Ort

In Österreich ist das Weiterbildungsangebot zu starr. Im Vordergrund stehen hier die Pädagogischen Hochschulen, die die meisten Kurse in ihren Bildungsstätten anbieten. Oft passt das Angebot zwar zur Nachfrage, aber nicht zum tatsächlichen Bedarf. Denn in vielen Bereich, wie IT-Kursen und interkulturellen Methoden, fehlt das Angebot. Die PHs müssen diese Kurse den Lehrkräften nicht nur anbieten, sondern darüber informieren, warum sie wichtig sind.

Auch muss Schulen mehr Möglichkeiten gegeben werden, Kurse vor Ort anzubieten. Schulleiter:innen haben einen besseren Überblick über die Bedürfnisse der Lehrer:innen. In schulischen Weiterbildungen und Trainings sollten zusätzlich teamstärkende Kurse angeboten werden.

Micro-Teaching

Micro-Teaching ist eine hervorragende Gruppentechnik, um die eigenen Unterrichtsmethoden zu testen und um von anderen zu lernen. Hierbei werden Lehrer:innen von Kolleg:innen in einem Unterrichtsetting beobachtet, um sich danach über den Unterricht auszutauschen und zu evaluieren (Hattie 2009, 112–113). Damit können sich Lehrer:innen von Peers bewerten lassen und gleichzeitig andere Lehrer:innen unterstützen.

Forschen fördern

In den Niederlanden unterstützt das Schulsystem Lehrpersonen, die ein PhD-Studium absolvieren wollen. Die Schule steht diesen als Forschungsfeld zur Verfügung. Das sollte auch in Österreich mit verschiedenen Forschungsprogrammen an Schulen möglich sein. Das fördert einerseits die Attraktivität für Menschen, die neben dem Lehrberuf auch eine akademische Karriere einschlagen wollen, und schafft zusätzliche Professionalität. Aus den gewonnenen Erkenntnissen aus den Studien lassen sich hervorragend Maßnahmen für Schulen und das Schulsystem ableiten.

Mit einer Reform der Ausbildung und des Dienstrechts sollten in Zukunft Verpflichtungen zur Weiterbildung obsolet werden, weil es dann für jede:n Lehrer:in selbstverständlich sein sollte, sich weiterzubilden.

Transparenz über Kompetenzen

Schulleiter:innen sollten über die Kompetenzen ihres Lehrpersonals Bescheid wissen. Das ist wichtig, um den Bedarf an Weiterbildungen zu erheben und um Lehrer:innen zu Fortbildungen in gewissen Bereichen zu ermutigen. Zudem ist es integraler Bestandteil der Mitarbeiter:innenführung, die Stärken und Schwächen des Personals zu kennen und daraus Förderpotenziale abzuleiten.

Big Data als Maßnahmenunterstützung

Eine Informationsdatenplattform kann dabei helfen, Missstände in Klassen oder Schulen schnell zu erkennen und ein Handeln zu unterstützen. Wie im estnischen Modell [18] werden regelmäßig Umfragen von Schüler:innen, Lehrer:innen und Schulleiter:innen, Noten, demografische Daten und vieles mehr in einer Datenbank gespeichert. Universitäten und Wissenschaftler:innen wie auch Behörden sollen Zugriff auf diese Daten bekommen. Dadurch ergibt sich nicht nur die Möglichkeit, mittelfristige Trends schnell zu erkennen, wie zum Beispiel schlechte Noten einer ganzen Klasse, sondern auch die Möglichkeit, schnell zu reagieren. Ebenfalls wären dadurch regionale Benchmarkings möglich. Regional, ähnlich der London-Challenge [19], könnten Schulen mit besseren Ergebnissen schlechter abschneidende Schulen mit Know-how und Personal unterstützen.

[18] <https://www.educationestonia.org/data/>

[19] https://dera.ioe.ac.uk/10309/7/London%20Challenge%20transforming%20london%20secondary%20schools_Redacted.pdf

5. LEHRER:INNEN ALS VORBILDER UND PARTEIBUCH AUS DEN KLASSEN

Lehrer:innen sind die Aushängeschilder der Schulbildung und des Bildungssystems, deswegen sollen sie sich nicht im Hintergrund bewegen müssen. Sie sind Vorbilder für Schüler:innen und jene, die andere junge Menschen für den Beruf begeistern sollen. Sie sollten im Vordergrund stehen, wenn Schulbildung zur Diskussion steht und wenn es darum geht, den Beruf zu bewerben.

Zusätzlich sollten die Lehrkräfte sich nicht bemüßigt fühlen, Parteifarbe zu bekennen. Auch sollten sie nicht Angst davor haben müssen, in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen oder in der Forschungsarbeit offen Probleme anzusprechen. Damit muss das Parteibuch aus den Klassen entfernt werden. In Finnland ist es selbstverständlich, dass Bildung überparteilich ist und Parteiinteressen keinen Platz im Klassenzimmer haben.

FAZIT

Lehrer:innen sind die Garanten für die Entwicklung von Österreichs Zukunft. Sie sollten zu selbstbestimmten und offenen Lehrkräften ausgebildet werden und ein maßgeblicher Teil in der Innovation und Weiterentwicklung des Bildungssystems sein. Karrierewege sollten vielseitig und flexibel sein und nicht von einem starren Dienstrecht gehemmt werden.

Mit mehr Fähigkeiten und mehr Möglichkeiten zur Mitbestimmung bei zukünftigen Entwicklungen im Bildungssystem und steilen Karrierewegen wird es möglich sein, in Zukunft die motiviertesten und bestmöglichen Kandidat:innen als Gestalter:innen für den Lehrer:innenberuf zu begeistern. Niemand wird zur/zum besten Lehrer:in geboren, aber jede:r kann dazu werden, wenn das System es erlaubt.

Mit den 23 Empfehlungen und Maßnahmen dieser Publikation kann es gelingen, die Abwärtsspirale, in der sich der Beruf befindet, aufzuhalten. Das Image wird dadurch langfristig verbessert, und immer mehr Menschen werden begeistert Lehrer:innen werden wollen. Sie ziehen als Vorbilder weitere Menschen in den Beruf, womit die Besten und Motiviertesten in den Job geholt werden. Die Kinder und Jugendlichen bekommen für die beste Bildung die besten Lehrer:innen. Und die Lehrer:innen bekommen den besten Job des Landes.

LITERATURVERZEICHNIS

BMBWF (2022).11581/AB vom13.09.2022 zu 11897/J (XXVII. GP) in https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/AB/AB_11581/imfname_1467921.pdf eingebracht von NEOS

Collie, R., Shapka, J., Perry, N. (2012). School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*. 2012, Vol. 104, No. 4, 1189 –1204

Dale, R., Jesser, A., O'Rourke, T., Probst, T., Humer, E., Pieh, C. (2021). Mental health burden of high school students 1.5 years after the beginning of the COVID-19 pandemic in Austria. Department for Psychotherapy and Biopsychosocial Health, Danube University Krems

Emberger, W. (2022). Persönliches Gespräch vom 24.8.2022. Wien

Hansen, C., Gusterer, W. (2020). Erfolgsfaktor Quereinstieg: Auf dem Weg zur multiprofessionellen Schule. Peter Lang: Berlin

Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of over 800 Meta-Analyses relating to achievement*. Routledge: New York City

Hattie, J. (2012). *Visible Learning for teachers: Maximizing Impact on learning*. Routledge: New York City

Stifterverband/McKinsey (2022). Schule im Wandel: Welche Lehrer braucht das Land. Diskussionspapier 6. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.; Essen

Nationaler Bildungsbericht (2022). Nationaler Bildungsbericht: Österreich 2021. BMBWF: Wien

Bildung in Zahlen (2022). Bildung in Zahlen 2020/2021: Schlüsselindikatoren und Analysen. Statistik Austria: Wien

OECD (2019). TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>.

OECD (2020). Teacher's Well-Being: A framework for data collection and analysis. OECD Education Working Paper No. 213. By Viac, C., Fraser, P.

OECD (2020)¹, "Case Study: The Estonian Education Information System (EHIS)", in *Strengthening the Governance of Skills Systems: Lessons from Six OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2022), *Mending the Education Divide: Getting Strong Teachers to the Schools That Need Them Most*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/92b75874-en>.

Rotter, C., Schülke, C., Bressler, C., (2019). *Lehrerhandeln – eine Frage der Haltung?*. Beltz: Basel

Sahlberg, P. (2015). *Finish Lessons 2.0: what can the world learn from educational change in finland?* Teachers College Press: New York City

Schober, B., Lüftenegger, M., Spiel, C. (2021). *Lernen unter Covid-19-Bedingungen: Wie geht es Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen und Schulleiter*innen nach einem Jahr Lernen unter Covid-19?* Update vom 09.07.2021. Universität Wien

Schmich, J., Itzlinger-Bruneforth, U. (2019). *TALIS 2018 (Band 1). Rahmenbedingungen des schulischen Lehrens und Lernens aus Sicht von Lehrkräften und Schulleitungen im internationalen Vergleich*. Leykam: Graz

Talente blühen! (2022). *Schule neu denken: Schluss mit der Stundenplanwirtschaft*. NEOS Lab: Wien



IMPRESSUM:

NEOS Lab

Das offene Labor für neue Politik

Neubaugasse 64–66

1070 Wien

Österreich