

POLICY BRIEF

Talente  
blühen!

UMFRAGE UNTER LEHRERINNEN  
UND LEHRERN

*Warum die Schule  
den Kindern nicht  
die Flügel hebt*

## ABSTRACT

Der Lehrer:innenberuf steht vor vielen Herausforderungen. Die Pensionierungswelle bedroht das österreichische Bildungssystem. Gleichzeitig verhindern strukturelle Probleme, dass sich das Schulsystem wirklich Richtung Zukunft entwickeln kann. Talente blühen! wollte wissen, was die Lehrer:innen zu sagen haben, und hat daher gemeinsam mit einem Meinungsforschungsinstitut rund 700 Lehrer:innen in ganz Österreich gefragt, wo im Schulsystem Belastungen und Sinnlosigkeiten versteckt sind. Dabei zeigt sich: Würde man die Bürokratie reduzieren und das Unterstützungspersonal ausbauen, wäre es für viele Lehrer:innen leichter, ihren Schüler:innen die Flügel zu heben.

## EINLEITUNG

**Der Lehrer:innenberuf steht vor zahlreichen Herausforderungen. Die Digitalisierung ist in vielen Schulen noch immer nicht angekommen.**

Ein neues Verständnis von Diversität und der Wunsch, diese auch im Unterricht zu berücksichtigen, verändern die pädagogische Arbeit grundlegend. Die Pensionierungswelle wird in den kommenden zehn Jahren etwa die Hälfte aller Lehrer:innen in Österreich betreffen – und droht damit, das österreichische Bildungssystem zu „überrollen“ und in seiner Funktion erheblich einzuschränken. Das Wort „Schule“ übrigens kommt vom altgriechischen Wort für „Muße“ (σχολή) – eine Tatsache, die aus heutiger Sicht geradezu wie Hohn wirkt. Ungezählte strukturelle Probleme bremsen die zukunftsgerichtete Weiterentwicklung des Schulsystems. Akteur:innen innerhalb und außerhalb der Schule können kaum mehr tun, als auf die alltäglichen Herausforderungen zu reagieren, statt den Wandel aktiv zu gestalten. Gleichzeitig ist es in der Bildungspolitik genauso wie im Fußball: So wie jede:r zu wissen glaubt, was im letzten Nationalspiel schiefgegangen ist – wahrscheinlich, weil jede:r irgendwann einmal selbst Fußball gespielt hat – glauben auch alle, die Zwickmühlen der Schule zu kennen, weil sie irgendwann einmal Schüler:innen gewesen sind. Während allerdings Fußballspieler:innen nach ihrer Einschätzung gefragt werden, werden die Stimmen der Lehrer:innen in der Bildungsdebatte kaum gehört.

Wir bei Talente blühen! wollten wissen, was die Lehrer:innen zu sagen haben. Wo im Schulsystem verstecken sich die wahren Belastungen und großen Sinnlosigkeiten? Wie ist es um die Arbeitsbedingungen der Lehrer:innen, deren Veränderungswünsche, Gestaltungsspielräume und Autonomie, das Schulverwaltungssystem, die Digitalisierung sowie die Anstellungsverhältnisse wirklich bestellt? Wo im Schulsystem liegen die tatsächlichen Stressfaktoren für Pädagog:innen begraben? Gemeinsam mit dem Meinungsforschungsinstitut Peter Hajek Public Opinion Strategies haben wir rund 700 Lehrer:innen in ganz Österreich befragt. Die Antworten liefern ein klares Bild: Mit weniger Bürokratie und mehr Unterstützungspersonal wäre es für viele Lehrer:innen leichter, jedem Kind die Flügel zu heben.

## HERAUSFORDERUNGEN LEHRER:INNENMANGEL

**Aktuell ist sie wegen des Arbeitskräftemangels im öffentlichen Dienst Thema, die mediale Bildungsdebatte beherrscht sie schon lange: die anstehende Pensionierungswelle.**

Stand 2020 war fast die Hälfte der österreichischen Lehrer:innen der Sekundarstufe über 50 Jahre alt, damit zählt Österreich zu jenen EU-Ländern mit dem ältesten Lehrpersonal. Dem steht eine zu niedrige Quote an Lehramts-Studienanfänger:innen gegenüber, die in den MINT-Fächern besonders ausgeprägt ist. Ein Grund dafür ist das geringe gesellschaftliche Ansehen, das Lehrer:innen in Österreich genießen. Während in PISA-Gewinnerländern wie Singapur (72 Prozent) und Finnland (58,2 Prozent) die Mehrheit der Lehrer:innen ihren Beruf für gesellschaftlich angesehen hält, sind es in Österreich nur 16 Prozent. Es bräuchte also gute extrinsische Motivatoren, um junge Menschen dazu zu bewegen, Lehrer:in zu werden, doch diese sind angesichts der erhobenen Zahlen zu den Arbeitsbedingungen kaum vorhanden. Dreht die Politik auch weiterhin nicht an jenen Stellschrauben, wo sie es tatsächlich könnte – nämlich bei der erforderlichen Bürokratie, bei Verbesserungen im Umgang mit der Digitalisierung und bei der Verbesserung der Kinderbetreuung für mehr Vollzeitlehrer:innen – wird sich der Lehrer:innenmangel in den nächsten zehn bis 15 Jahren weiter verschärfen.

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.

## ZENTRALISMUS UND FÖDERALZENTRALISMUS

**Die politischen Zuständigkeiten für das österreichische Bildungssystem sind im Wesentlichen auf drei Ebenen aufgeteilt: Bund, Länder und – vor allem bei Personalfragen in der Elementarpädagogik – Gemeinden.**

Dieses System erschwert nicht nur politische Veränderungen, es macht auch die Verwaltung kompliziert und schwerfällig. Die Einführung der Bildungsdirektionen mit dem Ziel von mehr Effizienz ist dafür ein gutes Beispiel. Fasst man die jüngste Kritik des Rechnungshofs (Reihe Bund 2023/3) zusammen, könnte man sagen: Die Verwaltung des Schulsystems blieb so kompliziert und wenig transparent wie zuvor und wurde in sechs von neun Bundesländern sogar teurer.

Die Bildungsdirektionen sind hybride Konstruktionen. Sie befinden sich in den Bundesländern, verwalten dort aber nicht nur Landesschulen, sondern auch Bundes-schulen. Folglich gibt es in den Bildungsdirektionen Bundes- und Landesbedienstete. Die Länder bauten seit deren Errichtung weitere (Landes-)Planstellen auf, reduzierten aber nicht wie geplant die Anzahl der Bundesbediensteten, wodurch österreichweit die Anzahl der Vollzeitäquivalente in den Bildungsdirektionen von 1.568 im Jahr 2018 auf rund 1.930 im Jahr 2020 anwuchs. Das ist – laut Rechnungshof – dazu geeignet, Verwaltungskosten eher zu erhöhen als zu reduzieren.

Laut OECD wendet der österreichische Staat pro Schüler:in um fast 40 Prozent mehr Mittel auf als der Schnitt der Industrienationen. Das ist auch wesentlich

mehr, als der europäische PISA-Spitzenreiter Estland aufwendet, und auch mehr als Finnland, das trotz abnehmender Leistungen bei Vergleichsstudien immer noch besser abschneidet als Österreich. Input und Output stehen also in keinem günstigen Verhältnis. Das Geld kommt nicht dort an, wo es sollte.

Ähnliches gilt für die Lehrpläne, deren letzte Reform zu Beginn des Jahres 2023 in der öffentlichen Debatte kaum positive Rückmeldungen erfahren hat. „Überfrachtet“ und „unleserlich“ waren häufig zu lesende Befunde. Diese Lehrpläne – und nicht nur strategische Lehr- oder Lernziele – sind Sache des Bildungsministeriums, von den Lehrer:innen sind sie vor Ort umzusetzen. Nicht nur daran zeigt sich der sehr geringe inhaltliche Spielraum, den Lehrer:innen haben. Autonomie bei der Wahl der Inhalte zum Erreichen von Kompetenzen ist nur bedingt vorgesehen. Die österreichische Bildungspolitik basiert sehr stark auf dem Gedanken von Kontrolle, nicht auf dem Gedanken von Vertrauen in die Professionalität der Pädagog:innen.

## GERINGE INNOVATIONSOFFENHEIT

**Die Corona-Krise und das durch die Lockdowns erforderliche Distance Learning machten deutlich, dass viele Schulen nicht ausreichend auf die Digitalisierung vorbereitet sind. Auch hier wirkt der österreichische Föderalismus hemmend, denn für die Ausstattung von Landesschulgebäuden sind häufig die Gemeinden zuständig. Damit hängt die Entwicklung der technischen Schulinfrastruktur auch von den finanziellen Mitteln der Kommunen ab.**

Doch der Fokus auf die technischen Voraussetzungen greift zu kurz. Es geht nicht nur um zeitgemäße Ausstattung, sondern auch um die richtige Nutzung. Digitale Medien lassen sich auch didaktisch nutzen, doch die Diskussion über KI-gestützte Programme wie ChatGPT erzeugte bei manchen eher unbegründete Ängste als gespannte Erwartung auf die Potenziale von Technologien. Das liegt auch an der mangelnden Vorbereitung der digitalen Wende durch die Politik. Eine Digitalisierungsstrategie, die diesen Namen verdient, gibt es für das österreichische Bildungswesen nicht. Während in Estland an jeder Schule E-Learning-Spezialist:innen tätig sind, gibt es an österreichischen Schulen im besten Fall Kustod:innen für das – meist auf Stand-PCs basierende – IT-System.

## DURCHSCHNITTliche LEISTUNGEN, GERINGE MOBILITÄT

Das Erscheinen der PISA-Studie hat bisher noch in jedem Fall eine mediale Debatte ausgelöst, die zwischen Beschwichtigung und apokalyptischen Interpretationen schwankte.

In Panik zu verfallen, ist angesichts der Ergebnisse wohl übertrieben, doch zufriedenstellen können sie tatsächlich niemanden. Das österreichische Schulsystem ist – anders, als oft vermittelt wird – keine Katastrophe. Es ist aber – rein auf Basis der gemessenen Leistungen – durchschnittlich. Allerdings wird diese Durchschnittlichkeit mit einem sehr hohen Ressourcenaufwand erkaufte und ist darüber hinaus angesichts des sich verschlimmernden Lehrer:innenmangels alles andere als gesichert.

Das österreichische Schulsystem kann damit in Wirklichkeit niemanden so recht zufriedenstellen. Einerseits ist – trotz Verbesserungen – die Bildungsmobilität in anderen Ländern besser ausgeprägt. Andererseits führt die äußere Differenzierung in der jetzigen Form auch nicht zu hervorragenden Ergebnissen.

Tabelle 1

### Österreich im Vergleich mit Estland und Finnland

Land	Bildungsausgaben pro Schüler:in (1)	Bildungsausgaben in % des BIP (2)	Ausgaben für Bildung in % der öffentlichen Gesamtausgaben (3)	Schüler:innen pro Klasse (4)	Anteil Lehrer:innen >50 Jahre (5)	Ergebnis PISA Lesekompetenz 2018	Ergebnis PISA Mathematik 2018	Ergebnis PISA Naturwissenschaften 2018
AT	15.423 USD	4,60%	9,50%	12	41%	28	22	28
EE	9.226 USD	4,70%	10,60%	13	40%	5	8	5
FI	11.006 USD	5,20%	9,80%	14	45%	7	16	7

\*\* Alle Zahlen aus der OECD Studie „Education at a Glance 2022“ \*\*

(1) von der Volksschule bis zur Hochschule (exkl. Forschungsausgaben an Hochschulen) | 2019

(2) Primär- bis Tertiärbereich exkl. F&E | 2019

(3) Primär- bis Tertiärbereich inklusive F&E | 2019

(4) Primärbereich | 2019

(5) 2020

# UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

**Einige dieser Probleme waren in den vergangenen Jahren glücklicherweise auch Teil der öffentlichen Debatten über das österreichische Schulsystem. Zu Wort kamen jedoch häufig eher Journalist:innen und Menschen, die lediglich ein einzelnes, eng umgrenztes Thema im Bildungssystem thematisieren wollten, seltener tatsächliche Bildungswissenschaftler:innen. Eine Gruppe, deren Bedürfnisse kaum öffentlich kommuniziert werden, sind die Lehrer:innen.**

Genau deren Bedürfnisse, Eindrücke und Meinungen wollte Talente blühen! jedoch abfragen, weswegen vom 19. April bis zum 10. Mai 2023 alle österreichischen Schulen mit der Bitte kontaktiert wurden, ihre Lehrer:innen an der vom Meinungsforschungsinstitut „Peter Hajek Public Opinion Strategies“ entwickelten Online-Befragung mitwirken zu lassen. 700 Personen sind dieser Einladung gefolgt und haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt, woraus sich eine maximale Schwankungsbreite von +/-3,7 Prozent ergibt. Eine ähnliche Befragung haben wir bereits im Jahr 2015 durchgeführt, auf deren Ergebnisse dort, wo ein Vergleich sinnvoll erscheint, hingewiesen werden soll. Diese Lehrer:innenbefragung sollte Daten in drei großen Themenbereichen erheben:

- Arbeitsbedingungen,
- Verbesserungspotenziale und
- Gestaltungsspielräume der Lehrer:innen.

Demgemäß wurden die Zufriedenheit mit den alltäglichen Arbeitsbedingungen sowie Veränderungswünsche abgefragt, der empfundene Zeitaufwand und Nutzen von pädagogischen und nichtpädagogischen Tätigkeiten erhoben, Wünsche betreffend Unterstützungspersonal eingeholt und Einstellungen zu Gestaltungsspielräumen und Autonomie für Lehrer:innen und Schulen untersucht. Darüber hinaus wurden die Teilnehmer:innen zum Stand der Digitalisierung und zu ihren Anstellungsverhältnissen befragt.

## ZUFRIEDENHEIT MIT ALLTÄGLICHEN ARBEITSBEDINGUNGEN

**Die erste – und vielleicht offensichtlichste – Frage, die wir den Lehrer:innen gestellt haben, lautet: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihren alltäglichen Arbeitsbedingungen?“**

Diese Frage ist nur auf den ersten Blick belanglos: Dauerhaft schlechte Arbeitsbedingungen können ein Anreiz sein, den Beruf nach einiger Zeit wieder zu verlassen. Darüber hinaus können belastende Arbeitsbedingungen auch dazu führen, dass Junge das Lehramt entweder gar nicht erst als Beruf in Erwägung ziehen oder trotz eines abgeschlossenen Studiums nicht als

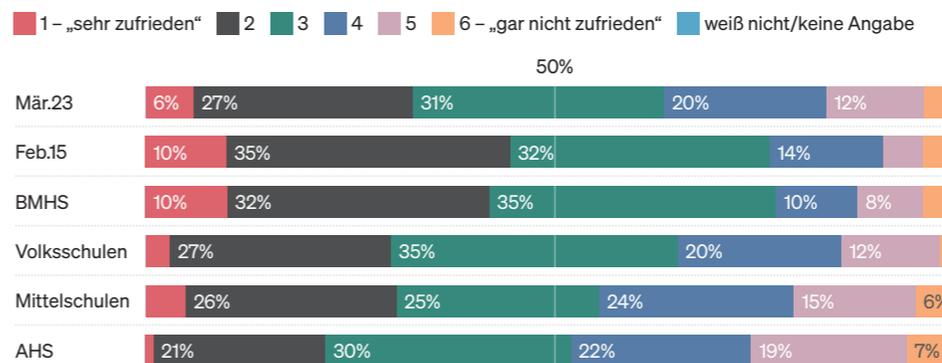
Lehrer:innen arbeiten. Für die Befragung haben wir die Lehrer:innen daher gebeten, auf einer Skala von 1 für „sehr zufrieden“ bis 6 für „gar nicht zufrieden“ über ihre aktuelle Arbeitssituation Auskunft zu geben, und die Ergebnisse sind durchaus erhellend.

So geben zwar insgesamt 33 Prozent der Lehrer:innen an, mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden (6 %) oder zufrieden (27 %) zu sein, eine Mehrheit erlebt die Arbeitsbedingungen aber als durchschnittlich (31 %) bzw. unterdurchschnittlich. 20 Prozent bewerten ihre Arbeitsbedingungen mit der Note 4, 12 Prozent mit der

Abbildung 1

### Sinkende Zufriedenheit unter Lehrer:innen

Schlechtester Wert: urbaner Bereich, Standorte ab 500 Schüler:innen, mittlere Altersgruppen



Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihren alltäglichen Arbeitsbedingungen? Bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 6, wobei 1 ‚sehr zufrieden‘ und 6 ‚gar nicht zufrieden‘ entspricht.“

Grafik: Talente blühen! • Quelle: Peter Hajek Public Opinion Strategies im Auftrag von Talente blühen! (2015/2023)

Note 5, und 5 Prozent der teilnehmenden Lehrer:innen sind mit ihren Arbeitsbedingungen gar nicht zufrieden. Dieses Ergebnis ergibt einen Durchschnittswert von 3,2. Am unzufriedensten sind Lehrer:innen mittleren Alters, die im urbanen Bereich in Schulen mit mehr als 500 Schüler:innen tätig sind. Gegenüber dem Jahr 2015 bedeuten diese Zahlen eine Verschlechterung. Damals gaben die Lehrer:innen ihren Arbeitsbedingungen die Durchschnittsnote 2,8, wobei 45 Prozent der Lehrer:innen mit diesen sehr zufrieden (10 %) oder immerhin zufrieden (35 %) waren.

Nach Schultypen abgefragt, zeigt sich, dass AHS-Lehrer:innen tendenziell am wenigsten zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen sind, während BMHS-Lehrer:innen am zufriedensten sind.

Abbildung 2

### Fast alle Lehrer:innen wünschen sich Veränderungen



„Gibt es etwas, das aus Ihrer Sicht dringend verändert werden sollte, um den Arbeitsalltag von Lehrer:innen zu erleichtern bzw. zu verbessern?“

## VERÄNDERUNGSWÜNSCHE

**Auf die Frage nach der Zufriedenheit am Arbeitsplatz folgt konsequenterweise die Frage, ob es Dinge gibt, die sich verändern müssen oder sollten. Auf die Frage „Gibt es etwas, das dringend verändert werden sollte, um den Arbeitsalltag zu verbessern?“ antworteten 93 Prozent aller Lehrer:innen mit „Ja“.**

Besonders deutlich war dieses Ergebnis in den Mittelschulen (98 %), aber auch in den Volksschulen und Allgemeinbildenden Höheren Schulen waren 96 Prozent der Lehrer:innen dieser Meinung. Auch in diesem Fall scheren die Lehrer:innen an Berufsbildenden Mittleren- und Höheren Schulen etwas aus. 83 Prozent der Lehrer:innen dieses Schultyps sehen hier Änderungsbedarf. Das ist niedriger als an anderen Schultypen, allerdings ebenfalls eine überwältigende Mehrheit.

Abbildung 3

### Was sollte verändert werden?



„Was sollte verändert werden, um den Arbeitsalltag von Lehrer:innen zu erleichtern, was würden Sie sich wünschen?“  
Basis: Veränderungswunsch, spontane Angabe, Mehrfachnennungen möglich, Darstellung der häufigsten Nennungen

### Verwaltungsaufwand und Bürokratie sind die großen Qualitätskiller

Befragt nach Möglichkeiten, den Lehrer:innenalltag zu erleichtern, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Lehrer:innen (51 %) eine Reduktion von Bürokratie und Verwaltungsaufwand als große Verbesserung ihres Arbeitsalltags erleben würde. Da diese Angabe in eigenen Worten erfolgt, umfasst der Themenkreis „Bürokratie“ Entlastungsideen wie eine Reduktion von bürokratischem Aufwand oder einen Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen zur Bewältigung des Verwaltungsbedarfs. Besonders ausgeprägt war die Kritik an der Bürokratie an großen Schulstandorten, bei Lehrer:innen an konfessionellen Schulen sowie in Wien. An den Antworten zeigt sich – bis zu einem gewissen Grad – eine Nähe zum zweiten großen Belastungspunkt: dem Mangel an Unterstützungspersonal.

Unterstützungspersonal, das die Lehrer:innen als besonders hilfreich empfinden, bezieht sich jedoch nicht allein auf administrative Tätigkeiten. Tatsächlich – und besonders ausgeprägt in den Volksschulen – sind 18 Prozent der Lehrer:innen der Meinung, dass mehr Schulpsycholog:innen und Sozialarbeiter:innen ihren Arbeitsalltag wesentlich erleichtern würden. Wie bereits erwähnt, ist diese Forderung auch keineswegs utopisch. In Estland gehören diese selbstverständlich zu einem Schulbetrieb dazu und spielen somit das pädagogische Personal für seine eigentliche Aufgabe frei: das Unterrichten der Kinder.

## GESTALTUNGSSPIELRAUM FÜR SCHULEN

Europäische Länder, die bei den PISA-Studien besonders gut abgeschnitten haben, wie Estland und Finnland, zeichnen sich dadurch aus, dass die Schulen ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Autonomie genießen.

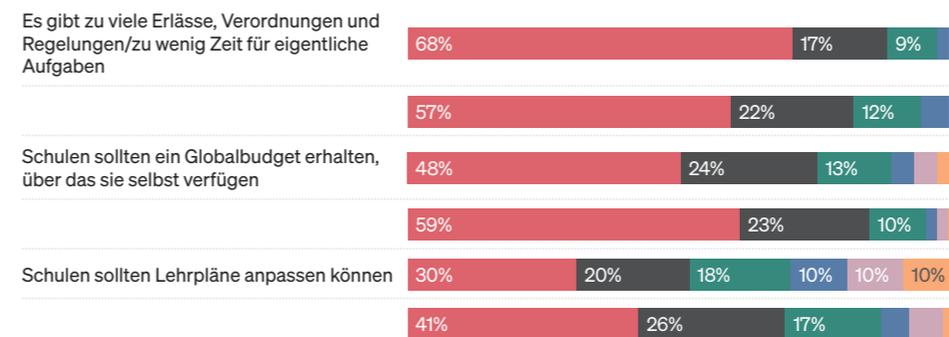
Auch OECD-Zahlen belegen einen positiven Zusammenhang zwischen Schulleitungsautonomie und MINT-Leistungen der Schüler:innen. Aus diesem Grund wollten wir von den Lehrer:innen nicht nur wissen, ob sie der Meinung sind, dass die Schulbehörden – also Ministerium und Bildungsdirektionen – den Schulbetrieb zu stark beeinflussen, sondern auch, wie sie zu einem höheren Maß an schulischer und pädagogischer Autonomie stehen.

Dieselben Fragen haben wir bereits 2015 an österreichische Lehrer:innen gerichtet, und der Vergleich der beiden Jahre ist durchaus erhellend. Während 2015 57 Prozent der Aussage sehr zustimmten, dass es „zu viele Erlässe, Verordnungen und Regelungen“ gäbe, waren es im Jahr 2023 bereits 68 Prozent. Hier wirkt wahrscheinlich die Corona-Krise nach, während der die Schulen mit sehr vielen und häufigen Vorgaben konfrontiert waren und deren Umsetzung im Alleingang stemmen mussten. Eine schon 2015 als überschießend bewertete politische Administration steigerte sich somit in den Jahren 2020–2022 – aus Sicht der Lehrer:innen – noch einmal.

Abbildung 4

### Lehrer:innen wünschen sich mehr Gestaltungsspielraum

1 – „stimme voll und ganz zu“ 2 3 4 5 6 – „stimme überhaupt nicht zu“ weiß nicht/keine Angabe



Erste Zeile = März 2023. Zweite Zeile = Februar 2015

Grafik: Talente blühen! • Quelle: Peter Hajek Public Opinion Strategies im Auftrag von Talente blühen! (2015/2023)

## BEWERTUNG DES ÖSTERREICHISCHEN SCHULVERWALTUNGSSYSTEMS

**„Das Verwaltungssystem ist aufgebläht, ineffizient und schwerfällig.“ Dieser Meinung ist fast die Hälfte (48 Prozent) aller österreichischen Lehrer:innen! Und fast ein Drittel vergibt die zweitschlechteste Note.**

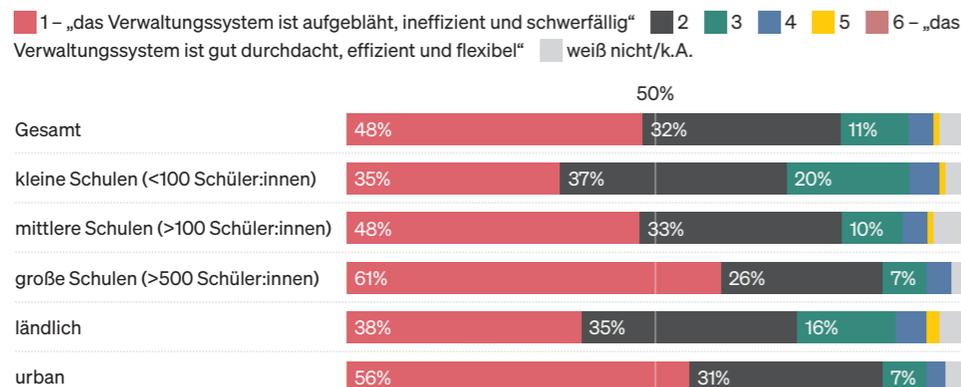
werden. Damit halten 80 Prozent aller österreichischen Lehrer:innen die aktuelle Art und Weise, wie das Schulsystem politisch und bürokratisch administriert wird, für schlecht oder zumindest für nicht gut. Differenziert man die Schulstandorte nach Größe und Lage, ergeben sich gewisse Unterschiede, wenn auch nur in geringem Maße.

So zeigt sich, dass an kleinen Schulen und in ländlichen Regionen liegenden Schulen die Schulverwaltung tendenziell weniger schlecht beurteilt wird als an großen Schulen und in Städten. Je größer also die Gruppe der Schüler:innen, die an einem Schulstandort gebildet

Nur 11 Prozent halten das Schulverwaltungssystem mit seinen Verwaltungsebenen und politischen Entscheidungsträgern für durchschnittlich, und nur 5 Prozent für überdurchschnittlich. Die Bestnote hat überhaupt niemand vergeben. Die Begriffe „gut durchdacht, effizient und flexibel“ sind demgemäß keine, die mit der österreichischen Schulverwaltung assoziiert

Abbildung 5

### Schlechte Noten für das Schulverwaltungssystem



„Wie schätzen Sie das österreichische Schulverwaltungssystem mit seinen Verwaltungsebenen und politischen Entscheidungsträgern auf der folgenden Skala zwischen den beiden Gegenpolen ein?“

Grafik: Talente blühen! • Quelle: Peter Hajek Public Opinion Strategies im Auftrag von Talente blühen! (2023)

## DIGITALISIERUNG

**Zwei Ereignisse haben Schulen und Lehrer:innen in den letzten Jahren vor besondere Herausforderungen gestellt: die Corona-Krise und das Lockdown-bedingte Distance Learning sowie der Hype um KI-basierte Chatprogramme wie ChatGPT.**

Auch in der medialen Debatte wurde vielfach die Frage gestellt, was die voranschreitende Digitalisierung, wofür beide Ereignisse beispielhaft sind, für die Zukunft der Schule bedeutet. Sind die Schulen, Schüler:innen und Lehrer:innen auf die Technisierung des Unterrichts richtig vorbereitet?

Laut unserer Befragung lautet die Antwort: Es kommt darauf an. 29 Prozent aller Lehrer:innen halten sich für „voll und ganz“ oder zumindest „gut“ vorbereitet, während sich weitere 30 Prozent für durchschnittlich vorbereitet halten. Immerhin 23 Prozent geben jedoch an, wenig (15 %) oder „überhaupt nicht“ (8 %) vorbereitet zu sein. Für Pessimist:innen sind diese Ergebnisse wahrscheinlich besser als erwartet, während Optimist:innen wohl überrascht sind, dass sich fast die Hälfte der österreichischen Lehrer:innen in Sachen Digitalisierung für nicht ausreichend vorbereitet hält.

Je nach Schultyp unterscheiden sich diese Einschätzungen geringfügig. Während an den AHS mehr als ein Drittel der Lehrer:innen angibt, sich für gut vorbereitet zu halten, beurteilen vor allem Volksschullehrer:innen die Vorbereitungen auf die „digitale Wende“ eher negativ. Nur 17 Prozent der dortigen Pädagog:innen sind der Meinung, dass sie auf diese gut vorbereitet seien. Auf die Frage,

werden sollen, und je größer die Herausforderungen in Sachen Diversität, soziale und sprachliche Unterschiede (die an urbanen Standorten tendenziell stärker ausgeprägt sind), desto hinderlicher erscheint den Lehrer:innen die österreichische Schuladministration. Das sollte aber gleichzeitig nicht darüber hinwegtäuschen, dass das bessere Image an kleinen und ländlichen Standorten nur auf sehr niedrigem Niveau „besser“ ist. Auch dort vergeben fast drei Viertel der Lehrer:innen unterdurchschnittliche Noten, und kein:e einzige:r Teilnehmer:in vergab die Bestnote. Unzufrieden mit der Art und Weise, wie das Schulsystem verwaltet wird – inklusive seiner Verwaltungsebenen und den politisch Verantwortlichen –, sind daher alle Lehrer:innen, unabhängig von Schulgröße und Schulstandort.

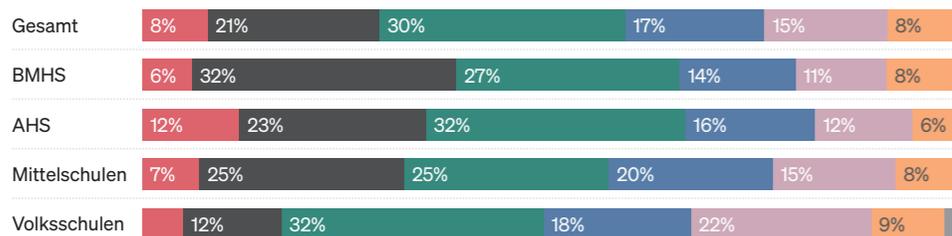
was es bräuchte, um das Lehrpersonal besser vorzubereiten, lautete die häufigste Antwort (73 %), dass es eines besseren IT-Supports für die Arbeit in der Schule bedürfe.

Für Volksschullehrer:innen war hingegen besonders die Frage der Verfügbarkeit von Endgeräten für Lehrer:innen ein Thema. Insgesamt hielten 63 Prozent der Lehrer:innen aller Schultypen diesen Punkt für relevant. 61 Prozent gaben an, dass sie sich eine konkretere und hilfreichere Fortbildung in diesem Bereich wünschen würden.

Abbildung 6

### Digitalisierung: Verbesserungsbedarf bei der Vorbereitung

1 – „voll und ganz vorbereitet“ 2 3 4 5 6 – „überhaupt nicht vorbereitet“ weiß nicht/k.A.



„Fühlen Sie sich ausreichend auf die Digitalisierung des Lehrens und Lernens, also den verstärkten Einsatz von Computern und IT-Programmen vorbereitet?“

## VOLLZEIT ODER TEILZEIT?

Die seit Jahren laufende Teilzeitdebatte macht auch vor dem Lehrer:innenberuf nicht halt. Wie im gesamten öffentlichen Dienst<sup>1</sup> stehen auch die pädagogischen Berufe einer drohenden Pensionierungswelle gegenüber, die den bereits bestehenden Fachkräftemangel weiter verschärfen wird.

Diese Tatsache sowie der häufig formulierte Vorwurf, dass das Lehramt im Grunde bereits eine Teilzeitarbeit sei, führten jedoch dazu, dass diese Teilzeitdebatte in pädagogischen Feldern öffentlich weniger

<sup>1</sup> <https://www.derstandard.at/story/3000000177045/haelfte-der-beamten-geht-bald-in-pension-akuter-mangel-droht>

präsent ist. Dabei wird übersehen, dass die Tätigkeit der Lehrer:innen sich nicht in der Unterrichtszeit erschöpft. Guter Unterricht muss vor- und nachbereitet werden, was zusätzlich zum Verwaltungsaufwand (siehe oben) und häufig auch neben sozialarbeitsähnlichen Interventionen erfolgt. Diese Tätigkeiten sind für Außenstehende jedoch meist unsichtbar. Trotzdem gibt es natürlich auch Lehrer:innen, die keiner vollen Lehrverpflichtung nachgehen. Diese stellen jedoch eine Minderheit im gesamten Lehrkörper dar.

So ist festzustellen, dass eine volle Lehrverpflichtung bei den Teilnehmer:innen der Talente blühen!-Lehrer:innenbefragung die Regel ist. 81 Prozent aller Pädagog:innen

Abbildung 7

### Volle Lehrverpflichtung oder Teilzeit?

volle Lehrverpflichtung Teilzeit Eingangsphase, d.h. Teilzeit ist Standard weiß nicht/k.A.



„Haben Sie eine volle Lehrverpflichtung oder arbeiten Sie in Teilzeit?“

arbeiten Vollzeit. Nur 16 Prozent haben keine volle Lehrverpflichtung, während 2 Prozent aufgrund der Tatsache, dass sie sich in der Eingangsphase befinden, die keine volle Lehrverpflichtung vorsieht, nur teilzeitbeschäftigt sind. Dieses Verhältnis verändert sich, wenn man die Ergebnisse nach Alterskategorien trennt. Dabei zeigt sich: Je älter die Lehrer:innen sind, desto mehr Vollzeitlehrer:innen gibt es. Bei der Gruppe der bis 29-Jährigen ist der Anteil an Teilzeitlehrkräften (26 %) und an Lehrkräften in der Eingangsphase (11 %) am größten, bei der Generation 50+ am niedrigsten. Bei dieser haben 86 Prozent eine volle Lehrverpflichtung und 12 Prozent keine volle Lehrverpflichtung.

Die Gruppe der Lehrer:innen, die Teilzeit arbeiten, haben jedoch einige gemeinsame Charakteristika. So arbeiten überdurchschnittlich viele Lehrerinnen in Teilzeit sowie Personen, die Kinder im Haushalt haben, die im ländlichen Raum leben, wie auch Lehrer:innen an BMHS. Daraus ergeben sich logischerweise Fragen zu den Gründen für die Teilzeitbeschäftigung.

### Was sind die Gründe?

Jene Lehrer:innen, die angaben, keine volle Lehrverpflichtung zu übernehmen, haben wir daher gefragt, was sich ändern müsste, damit sie eine solche übernehmen würden. Und auch hier zeigt sich, dass der bürokratische Aufwand, der mit der Arbeit als Lehrer:in derzeit verbunden ist, für 19 Prozent der Teilnehmer:innen Einfluss auf deren Entscheidung hat. Gäbe es weniger davon, wären diese eigenen Angaben zufolge bereit, ihre Stundenanzahl zu erhöhen. Besonders ausgeprägt ist diese Meinung bei AHS- und Volksschul-Lehrer:innen, sowie in Wien.

Aber auch der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen wirkt sich auf die Entscheidung aus, ob man einer vollen Lehrverpflichtung nachgeht oder nicht. 15 Prozent der Lehrer:innen gaben an, dass sich das Betreuungsangebot für die eigenen Kinder verbessern müsste, damit sie sich eine Vollzeitstelle als Lehrer:in vorstellen könnten. Ähnlich hoch (14 %), und besonders ausgeprägt bei Volksschullehrer:innen, ist die Angabe, dass eine Erhöhung des Supportpersonals auch ein Motivator wäre, die eigene Stundenanzahl zu erhöhen. Immerhin geben 8 Prozent an, dass sie sich eine Erhöhung nur an einer Schule vorstellen könnten, an der bessere Arbeitsbedingungen vorherrschen als an der eigenen.

Weniger ausgeprägt, aber trotzdem von immerhin 7 Prozent der Lehrer:innen genannt, ist, dass ihnen überhaupt eine Vollzeitstelle angeboten werden müsste. Die Entscheidung, eine volle Lehrverpflichtung zu übernehmen,

hängt schließlich nicht nur vom eigenen Willen ab, sondern auch vom Bedarf am Schulstandort.

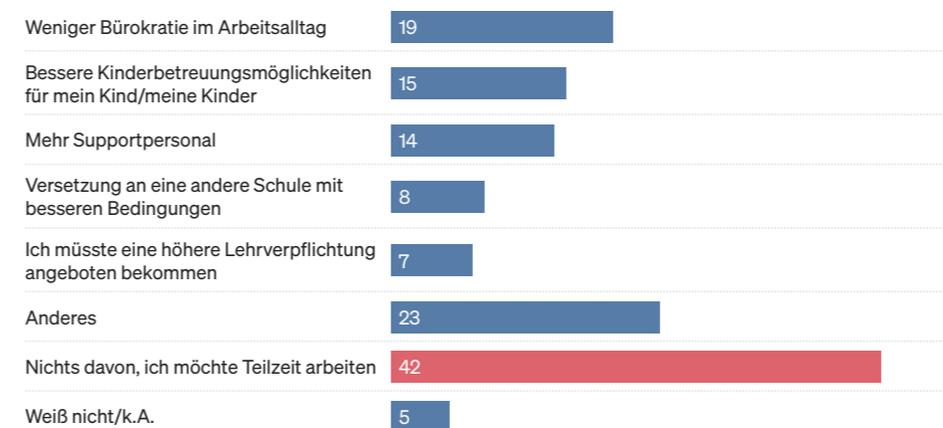
Am häufigsten wurde jedoch eine andere Antwort genannt. 42 Prozent jener Lehrer:innen, die keine volle Lehrverpflichtung haben, geben an, dies zu tun, da sie gerne einer Teilzeitarbeit nachgehen. Dieser Wert ist streng genommen gar nicht so hoch. Laut einer Umfrage der Marktforschungsagentur „MindTake“ – von Februar 2023 und im Auftrag einer Jobbörse – gaben 55 Prozent der befragten Arbeitnehmer:innen an, eine Teilzeit-

beschäftigung einem Vollzeitjob vorzuziehen, um mehr Zeit für sich und ihr Umfeld zu haben.<sup>2</sup> Die Mehrheit der Lehrer:innen würde damit eine volle Lehrverpflichtung akzeptieren, wenn die Rahmenbedingungen ihnen eine solche ermöglichten.

<sup>2</sup> <https://www.stepstone.at/Ueber-StepStone/pressebereich/stepstone-jobreport-zwischen-jobboom-und-great-resignation/>

Abbildung 8

### Was zu mehr vollen Lehrverpflichtungen motivieren würde



Basis: Wenn Teilzeit, Mehrfachnennungen möglich

Grafik: Talente blühen! • Quelle: Peter Hajek Public Opinion Strategies im Auftrag von Talente blühen! (2023)

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Bürokratie abbauen

Eine große Mehrheit der Lehrer:innen erlebt den Verwaltungs- und Bürokratieaufwand im Schulbetrieb als große Belastung. Gleichzeitig werden der Verwaltungsapparat und die verschiedenen (politischen) Verwaltungsebenen als ineffizient und aufgebläht erlebt. Das wirkt sich nicht nur auf die Arbeitsqualität und damit die Zufriedenheit der Lehrer:innen aus, es bleibt auch weniger Zeit für pädagogische und didaktische Tätigkeiten.

Neben einer Reduktion des Verwaltungs- und Dokumentationsbedarfs könnte hier ein Ausbau an Unterstützungskräften positiv wirken. Während die EU-Länder, die bei internationalen Studien gute Ergebnisse erzielen, eine größere Zahl an beschäftigten Schulpsycholog:innen, Sozialarbeiter:innen und administrativen Kräften vorweisen – und somit die Lehrer:innen entlasten –, gibt es in Österreich keine ausreichende Deckung dieses Bedarfs durch entsprechende Fachkräfte. Am Beispiel Schulpsychologie zeigt sich dieser Mangel ganz besonders. In Österreich kommt auf 7.000 Schüler:innen nur ein:e Schulpsycholog:in!

Die Erhöhung der Unterrichtsqualität ist jedoch nur ein Argument für den Abbau der Bürokratie und die Erhöhung des Unterstützungspersonals. Tatsächlich wäre Ersteres für 19 Prozent der Teilzeit arbeitenden Lehrer:innen ein Grund, sich für eine volle Lehrverpflichtung zu entscheiden, während Letzteres für

immerhin 14 Prozent ein Grund wäre, ihre Stundenanzahl zu erhöhen. Es ist nicht überraschend, soll hier aber noch einmal explizit geschrieben werden: Attraktivere Arbeitsbedingungen können auch einen Beitrag im Kampf gegen den Lehrer:innenmangel leisten.

### Schulautonomie ausbauen

Während unter den Lehrer:innen die Unzufriedenheit über das „Micromanagement“ der (politischen) Behörden relativ hoch ist, zeigt sich gleichzeitig auch eine gewisse Skepsis gegenüber schulischer Autonomie in Bezug auf die Lehrpläne. Bezüglich eines Globalbudgets und voller Budgetautonomie für jede einzelne Schule ist ein Großteil der Lehrer:innen sehr viel offener. In Ländern wie Finnland und Estland bedeutet das, dass jeder Schulstandort ein eigenes Budget zur Verfügung gestellt bekommt, das sich in der Regel an der Schüler:innenanzahl bemisst. Wofür die Schule diese Mittel aufwendet, entscheidet meist die Schulleitung im Einvernehmen mit der Lehrer:innenvertretung. Im Vergleich zu 2015 ist die Anzahl der Lehrer:innen, die ein solches Globalbudget als sehr positiv erlebt, jedoch gesunken. Grund hierfür könnte neben der Erfahrung während der Corona-Krise – wo dezentrale Umsetzung oft in Kombination mit mangelnden Ressourcen verbunden war – auch der relativ hohe Bürokratieaufwand für schulautonome Entscheidungen sein, die schon jetzt getroffen werden können.

Die Beispiele Estland und Finnland zeigen unterdessen, dass sich Schulautonomie sehr positiv auf die Leistungen der Schüler:innen auswirken und auch von den Lehrer:innen als positiv und wertschätzend empfunden werden kann. Darüber hinaus legen OECD-Zahlen eine positive Korrelation zwischen Autonomie der Schulleitung und den Ergebnissen der Schüler:innen nahe, jedenfalls in den MINT-Fächern. Eine umfang-

reiche Darstellung der Potenziale von Schulautonomie haben wir gemeinsam mit einer Vielzahl von Expert:innen in unserem „Buntbuch Schulautonomie“ veröffentlicht.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Matthias Strolz, Michael Unger (Hg.) (2015): Die mündige Schule. Buntbuch Schulautonomie. Wien: Indiekator

## Schluss mit der Stundenplanwirtschaft

In unserer Publikation „Schule neu denken. Schluss mit der Stundenplanwirtschaft“<sup>4</sup> haben wir gemeinsam mit vielen Expert:innen darüber nachgedacht, wie wir die inhaltliche Struktur und die Lehrpläne entrümpeln können, um den Lehrer:innen und Schulen weitgehende Autonomie im Schulalltag zu ermöglichen. Diese Ideen sind weiterhin aktuell. Denn auch die Aktualisierung der Lehrpläne im Jänner 2023 hat an der „Überfrachtung“ derselben bisher nichts geändert.<sup>5</sup> Eine inhaltliche Straffung, die klarere Ziele, aber weniger Kleinteiligkeit zum Ergebnis hat, kann sich jedoch auch in besseren Ergebnissen niederschlagen. Im PISA-Gewinner-Land Singapur firmiert dieses Prinzip unter dem Slogan „Teach less, learn more“.<sup>6</sup> In diesem Zusammenhang sollte auch die Lehramtsausbildung insgesamt einer kritischen Überprüfung unterzogen werden. Ob die Doppelfächerstruktur noch zeitgemäß ist, könnte man in diesem Zusammenhang durchaus hinterfragen.

<sup>4</sup> Johannes Stolzka et. al. (2022): *Schule neu denken. Schluss mit der Stundenplanwirtschaft*. Wien: Talente blühen!

<sup>5</sup> Pak Tee Ng (2017): *Learning from Singapore. The Power of Paradoxes*. New York: Routledge

<sup>6</sup> <https://www.schule.at/bildungsnews/detail/lehrplaene-fuer-volksmittelschule-und-ahs-unterstufe-erlassen> (zuletzt aufgerufen am 3.8.2023)

## Karrierpfade im Lehrer:inneberuf ermöglichen

Ein Lösungsansatz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erschließt sich nicht auf den ersten Blick: die Ermöglichung von Karrierepfaden. Das Lehramt an österreichischen Schulen zeichnet sich durch ein hohes Maß an Stabilität aus. Was einerseits für viele Menschen attraktiv ist, da sie das Gefühl von Regelmäßigkeit und Planbarkeit bekommen, wird andererseits – vor allem von jüngeren Lehrer:innen – jedoch gelegentlich als Monotonie empfunden.

Die Herausforderungen der Digitalisierung wären nun ein Anlass, um über eine Flexibilisierung von Karrierepfaden im Lehramt nachzudenken. Da sich die österreichischen Lehrer:innen bestenfalls durchschnittlich auf diese vorbereitet fühlen und gleichzeitig fast drei Viertel aller Lehrer:innen Unterstützungspersonal in Fragen der Digitalisierung als hilfreich empfinden, würden sich durch die Schaffung von Ausbildungsgängen für schulische E-Learning-Spezialist:innen – die idealerweise Didaktiker:innen und keine reinen Techniker:innen sind – zusätzliche berufliche Aufgaben für Lehrer:innen finden, die gleichzeitig zu einer verbesserten Vorbereitung auf den digitalen Wandel führen. Ähnliche Modelle existieren bereits für verschiedene schulische Aufgaben (Kustodiate).

In anderen Ländern ermöglicht die Lehramtsausbildung – je nach Schwerpunktsetzung im Studium bzw. zusätzlicher Qualifikation – Karrierepfade, die

über pädagogische Leitungsfunktionen, Fachbereichsleitungen und Schulleitungen in den höheren Verwaltungsdienst führen können. Angesichts der Dynamisierung des Arbeitsmarkts kann daher auch eine Diversifizierung von Lehrer:innenkarrieren zu einer Attraktivierung des Berufs und zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Siehe Johannes Stolzka, Clemens Ableidinger (2022): *Beste Lehrer:innen für beste Bildung*. Policy Brief. Wien: NEOS Lab.

## ZENTRALE AUSSAGEN

- Die **Zufriedenheit der Lehrer:innen mit ihren Arbeitsbedingungen** ist **mäßig**.
- Lehrer:innen wünschen sich vorrangig **weniger bürokratische Aufgaben**. Auch **mehr Unterstützungspersonal und kleinere Klassen** würden den Arbeitsalltag erleichtern.
- 9 von 10 Lehrer:innen orten „**wenig sinnvolle Zeitfresser**“ in ihrem beruflichen Alltag.
- **Administrative Arbeiten** sind der **zentrale „Zeitfresser“** aus Sicht der Lehrer:innen; auch **Dokumentation, Arbeiten mit IT-Programmen und -Plattformen** sowie der **Bereich Schulentwicklung** werden als **zeitaufwendig und wenig sinnvoll** wahrgenommen.
- **Abseits des Unterrichts**, der Vorbereitung des Unterrichts sowie des Korrigierens von Aufgaben, Tests und Schularbeiten wenden Pädagog:innen die **meiste Zeit für Dokumentationspflichten** auf.
- **Supportpersonal** wird am stärksten **im administrativen Bereich gewünscht**, in der Reihung folgen **Schulpsycholog:innen, Sozialarbeiter:innen und IT-Supportkräfte**.
- Eine breite Mehrheit findet, dass **Lehrer:innen mit zu vielen Erlässen und Verordnungen konfrontiert** sind und immer **weniger Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben** finden.
- Auch einem **Globalbudget für Schulen** und einem **selbstständigen Adaptieren von Lehrplänen** steht eine **Mehrheit positiv** gegenüber, gegenüber 2015 ist die Zustimmung allerdings leicht rückläufig.
- Das **Schulverwaltungssystem** wird als **aufgebläht, ineffizient und schwerfällig** wahrgenommen.
- Pädagog:innen fühlen sich **mäßig auf die Digitalisierung des Lehrens vorbereitet**; man wünscht sich vor allem IT-Support an der Schule und mehr Endgeräte.
- **16 Prozent der Lehrer:innen** arbeiten **Teilzeit**, vor allem unter 30-Jährige.
- Um **Vollzeit** zu arbeiten, würde man sich neben **besserer Kinderbetreuung** vor allem **weniger Bürokratie** im Arbeitsalltag wünschen.



**IMPRESSUM:**

**Bildungsinitiative Talente blühen.  
Eine Kooperation von NEOS Lab  
und NEOS Parlamentsklub**

**Medieninhaber, Herausgeber,  
Hersteller und Redaktion:  
NEOS Lab – Das Liberale Forum  
Neubaugasse 64–66  
1070 Wien**