

# Quereinsteiger\_innen im österreichischen Bildungssystem – who needs them anyway?

## 1. Einführung

“Weil Bildung kein Privileg sein sollte ...” so lautet der Slogan von *Teach For Austria*, einer gemeinnützigen GmbH, die 2011 nach dem Vorbild von *Teach for America* in Österreich gegründet worden ist und seither “engagierte” Hochschulabsolvent\_innen an sozial belastete Schulstandorte als Lehrkräfte vermittelt. Dass es dabei um mehr geht als nur um die Antwort auf einen akuten Lehrer\_innenmangel, wird im Slogan deutlich. Denn diese Quereinsteiger\_innen, so der Ansatz der Organisation, könnten dem System noch mehr zurückgeben, als dies “traditionelle” Lehrkräfte, die für diesen Beruf ausgebildet worden sind, tun würden. Warum braucht das österreichische Schulsystem aber diese Quereinsteiger\_innen, was können sie dem System “zurückgeben” und wie werden diese derzeit ins bestehende Bildungssystem integriert?

Diese Fragen möchten wir im Folgenden beantworten. Dabei wollen wir uns vor allem auf die Sekundarstufe 1 fokussieren und betrachten das Programm *Teach For Austria* näher, da es in Österreich das einzige seiner Art ist und die Organisation seit 2012 sogenannte “Fellows” als Lehrkräfte an “Zielschulen” (“sozial belastete” Standorte) bringt. Im Schuljahr 2021/2022 stellte die Organisation rund 270 von 15.201 (Stand\_Schuljahr 2020/2021) Lehrer\_innen an heimischen Mittelschulen (MS) (ehem. Neue Mittelschulen, ehem. Hauptschulen) in Niederösterreich, Oberösterreich und Wien (Teach For Austria Wirkungsbericht 2021 und Statistik Austria 2022). Das entspricht rund 1,8 Prozent der Lehrkräfte in diesen Regionen, wobei der Prozentanteil im Vergleich zur Anzahl an Lehrkräften an “sozial belasteten” Schulen entsprechend höher ist.

Zunächst beschäftigen wir uns mit der Rolle von Quereinsteiger\_innen im gegenwärtigen, österreichischen Bildungssystem. Anschließend gehen wir auf die Organisation *Teach For Austria*, ihre Position innerhalb des österreichischen Bildungssystems sowie aktuelle Herausforderungen in Bezug auf den Quereinstieg in die österreichische Bildungslandschaft ein. Daran schließt die Auseinandersetzung mit der Frage an, worin das Potenzial von Quereinsteiger\_innen für das österreichische Bildungssystem besteht und wie es wirksam werden kann.

## 2. Quereinsteiger\_innen

Als “Quereinsteiger\_innen” werden Lehrkräfte bezeichnet, die kein Lehramtsstudium absolviert haben. Das bedeutet, sie wurden nicht für ein Unterrichtsfach ausgewählt, haben jedoch Interesse an der Wissensvermittlung und weisen eine geeignete Qualifizierung auf. Beispielsweise “verfügen [...] Lehrpersonen fachpraktischer Unterrichtsgegenstände” in Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) “über eine facheinschlägige Berufsausbildung sowie eine mehrjährige Berufspraxis in der Wirtschaft”. Die Aneignung von pädagogischen Qualifikationen wird “[b]erufsbegleitend zum Unterricht an der Schule [...] in den ersten Jahren” mit dem Bachelorstudium “Duale Berufsausbildung sowie Technik und Gewerbe” nachgeholt (BMBWF, 2022). Quereinsteiger\_innen wurden bis im Schuljahr 2021/2022 noch über Sonderverträge an den Schulen angestellt (geregelt in § 36 VBG). Die Bezahlung dieser “quereingestiegenen” Lehrkräfte lag allerdings hinter jener ihrer Kolleg\_innen, die über den standardisierten Weg in den Bildungsberuf eingestiegen sind: “[...] wobei das sondervertraglich festgelegte Monatsentgelt das bei einer Einstufung in die Entlohnungsgruppe [...] vorgesehene Entgelt um bis zu 30% unterschreiten kann” (VBG, § 38 Z 11a, 2022). Das Beschäftigungsverhältnis auf Basis des Sondervertrags kann bis zu fünf Jahre dauern, mit der Möglichkeit auf eine Aufhebung der Befristung, so die notwendigen Weiterbildungsinhalte nachgewiesen werden können (BMKÖS, 2020). Da der Bedarf an neuen Lehrkräften stetig steigt und derzeit nur unzureichend gedeckt werden kann, wurden vom Bildungsministerium für das Schuljahr 2022/23 neue Maßnahmen vorgestellt, die den Berufseinstieg für Quereinsteiger\_innen erleichtern sollen.

Diese Erleichterungen wurden in der “Dienstrechts-Novelle 2022” festgeschrieben und am 08.07.2022 im Nationalrat sowie am 14.07.2022 im Bundesrat beschlossen.

*“[E]s [wird] den Schulen ermöglicht, auch für Gegenstände der Allgemeinbildung Hochschulabsolvent:innen, die nicht aus dem Lehrberuf kommen, mit einer geeigneten Ausbildung und dreijähriger Berufspraxis für den Unterricht zu rekrutieren, sofern zu wenig ausgebildetes Lehrpersonal zur Verfügung steht. Die fehlende pädagogische Ausbildung soll dabei in einem berufsbegleitend zu absolvierenden Hochschullehrgang nachzuholen sein. Im Vorfeld des Bewerbungsverfahrens wird die grundsätzliche pädagogische Eignung der interessierten Quereinsteiger:innen geprüft. Dazu richtet das Bildungsministerium gemeinsam mit den Bildungsdirektionen eine*

*Zertifizierungskommission ein. Die derzeitigen Quereinstiegsmöglichkeiten betreffen vorrangig berufsbildende Fächer bzw. stehen nur Absolvent:innen fach einschlägiger Studien – etwa der Diplomstudien Mathematik und Physik oder einer Dolmetschausbildung im Bereich des Fremdsprachenunterrichts – offen. Mit den erweiterten Möglichkeiten zum Quereinstieg in den Lehrer:innenberuf wollen die Regierungsparteien nicht zuletzt drohendem Personalmangel an manchen Schulen vorbeugen“ (Parlamentsdirektion der Republik Österreich, 2022).*

Gesetzlich umgesetzt werden diese Änderungen im „Vertragsbedienstetengesetz 1948“ - kurz VBG. In § 38 ist festgehalten, dass für “Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst (Vertragslehrpersonen) [...] die Entlohnungsgruppe pd vorgesehen“ ist (VBG, §38 Abs 1). In diese Entlohnungsgruppe wird man eingestuft, wenn ein Lehramtsstudium (Abschluss Bachelor, mind. 240 ECTS) absolviert worden ist und innerhalb von fünf Jahren ein “Lehramtsmasterstudium“ absolviert wird. Für Quereinsteiger\_innen war diese Einstufung bislang nicht (direkt) möglich. Mit der Dienstrechts-Novelle 2022 werden “die Zuordnungsvoraussetzungen zur Entlohnungsgruppe pd weiters erfüllt durch”...

*...“1. eine für die vorgesehene unterrichtliche Verwendung fachlich geeignete abgeschlossene Hochschulbildung [...], 2. eine nach dem Erwerb des Bachelor- oder Diplomgrades der abgeschlossenen Hochschulbildung zurückzulegende dreijährige fachlich geeignete Berufspraxis sowie 3. die Absolvierung einer ergänzenden pädagogisch-didaktischen Ausbildung“ (VBG, § 38 Abs 3a Z 1-3).*

Dies bedeutet, dass Quereinsteiger\_innen künftig dieselbe Entlohnung und einen unbefristeten Dienstvertrag erhalten sollten und somit nicht mehr mit Sondervertrag angestellt werden müssen, sofern “nicht ausreichend Personen [Anm. ausgebildetes Lehrpersonal] zur Verfügung stehen“ (VBG, §38 Abs 3a). Angesichts des bestehenden Lehrer\_innenmangels wird dies in Zukunft von wesentlicher Bedeutung sein.

Wie ein Blick an die heimischen Schulen und die Zahl der dort beschäftigten Lehrer\_innen zeigt, scheint es an vielen Standorten derzeit nämlich nicht ausreichend Lehrpersonal zu geben. Der 2021 erschienene “Nationale Bildungsbericht“ weist auf die Herausforderung im Zusammenhang mit der Rekrutierung neuer Lehrkräfte hin (BMBWF 2021, S. 10). Damit verbunden ist ein bestehender Lehrer\_innenmangel speziell in der Sekundarstufe, dem mit der Aufnahme von Quereinsteiger\_innen in den Lehrer\_innenberuf begegnet wird (APA, 2022). Vor allem zu Beginn des neuen

Schuljahres 2022/23 rückte der Lehrer\_innenmangel an den österreichischen Schulen wiederum verstärkt in den Fokus der medialen Berichterstattung. Besonders problematisch sei es, dass kurz vor Schulstart die ausgeschriebenen Stellen nicht ausreichend nachbesetzt werden konnten.

*“Physik, Chemie, Informatik, aber auch Deutsch, Englisch und Sport. In all diesen Fächern sei es aktuell besonders schwierig, Lehrerstellen zu besetzen - heißt es. Von Lehrermangel besonders betroffen sind aber auch klassenführende Lehrerstellen an Volksschulen. Insgesamt sind heuer an Österreichs Schulen 8600 Lehrerstellen ausgeschrieben worden und kurz vor Beginn des Schuljahres sind noch nicht alle davon besetzt” (Ö1 Sonntagsjournal vom 4.9.2022).*

Im Ö1 Sonntagsjournal am 4. September 2022 wurde Bildungsminister Martin Polaschek (ÖVP) zu oben erwähnter Thematik dahingehend zitiert, dass er jene als eine “riesige Herausforderung” sehe. Zu Beginn des Schuljahres sollen fehlende Stellen mit Überstunden, der Erhöhung des Stundenausmaßes von Teilzeitkräften (gemäß Statistik Austria, Mikrozensus 1. Quartal 2022, sind 41,3% aller in Österreich im Wirtschaftszweig “Erziehung und Unterricht” Erwerbstätigen in Teilzeit beschäftigt) und dem Einsatz von Lehramtsstudierenden kompensiert werden (Statistik Austria, 2022b und Ö1 Sonntagsjournal vom 4.9.2022). Im Ö1 Morgenjournal vom 3.9.2022 wird aus den Bundesländern wie folgt berichtet: “Kärnten setzt nunmehr verstärkt auf Schulverbände, Quereinsteiger sowie auf Springer, also Lehrkräfte, die an mehreren Schulen einspringen”. Im Interview mit dem Radiosender meint Kärntens Bildungsdirektorin Isabella Penz, dass es eine Erleichterung sei nun Quereinsteiger\_innen einfacher zu beschäftigen. Der Mangel an Lehrpersonal sei aber nicht linear, sondern betreffe vor allem “entlegene Regionen” sowie gewisse Fächer wie “Mathematik, Informatik und naturwissenschaftliche Fächer”. In den Wiener Volksschulen würden vor allem “klassenführende Lehrerstellen” sowie Lehrer\_innen für “Musik und Sport für Mädchen” fehlen (Ö1 Morgenjournal vom 3.9.2022).

Es entstehen Zweifel, ob die genannten Lösungsansätze darum dauerhaft das österreichische Bildungssystem entlasten und den Mangel an Lehrpersonal reduzieren können. Quereinsteiger\_innen könnten hier deutlich entlastend wirken - doch wie ist es um ihre Position und ihr Potenzial tatsächlich bestellt? Bevor wir uns

detaillierter mit dieser Frage beschäftigen, folgt zunächst ein Exkurs betreffend die Organisation Teach For Austria und ihr Rolle im heimischen Bildungssystem.

### **3. Teach For Austria**

Das Programm *Teach For Austria*, auf das wir uns hier beispielhaft beziehen, da es in Österreich das einzige seiner Art ist, bringt seit 2012 sogenannte “Fellows”, sprich Quereinsteiger\_innen, als Lehrkräfte an “Zielschulen” (“sozial belastete” Standorte) in Wien, Nieder- und Oberösterreich. *Teach for Austria* ist Teil des globalen Netzwerks *Teach for All*, das derzeit weltweit 60 Partnerorganisationen umfasst (Teach for All 2022). Das Netzwerk geht auf die im Jahr 1989 von Wendy Kopp gegründete Organisation *Teach For America* zurück. Grundgedanke war es, bestens ausgebildete Hochschulabsolvent\_innen pädagogische Kompetenzen zu vermitteln und diese anschließend an benachteiligte Schulstandorte zu vermitteln, um dort dem bestehenden Lehrer\_innenmangel zu begegnen (Crawford-Garrett & Thomas 2018). Im Schuljahr 2021/2022 stellt die Organisation rund 270 von 15.201 (Stand\_Schuljahr 2020/2021) Lehrer\_innen an Österreichs Mittelschulen in Niederösterreich, Oberösterreich und Wien (Teach For Austria Wirkungsbericht 2021 und Statistik Austria 2022). Die Vision des Unternehmens für das Jahr 2050 lautet: “Jedes Kind hat die Chance auf ein gutes Leben – egal, wie viel Geld oder Bildung seine Eltern haben”. Um das zu erreichen, beschreibt die Organisation ihr “Fellowprogramm” auf der eigenen Website wie folgt:

*“Das Fellowprogramm ist der Kern unserer Arbeit. Das zweijährige Leadership-Programm bringt besonders engagierte Hochschulabsolvent\*innen unterschiedlichster Fachrichtungen als Vollzeit-Lehrkräfte und -Pädagog\*innen an herausfordernde Schulen und Kindergärten. Alle, die am Programm teilnehmen, sind Quereinsteiger\*innen. [...] Wir nennen die Programmteilnehmer\*innen Fellows und verstehen sie als Impulsgeber\*innen, die durch ihre diversen Studienhintergründe und Berufserfahrungen den Lernalltag bereichern” (Teach For Austria, 2022).*

Diese sogenannten “Fellows” besitzen einen Hochschulabschluss und durchlaufen ein mehrstufiges Bewerbungsverfahren, bevor sie eine 6-wöchige Leadership-Ausbildung absolvieren. Anschließend sind sie zwei Jahre lang Vollzeit an einer Schule tätig und nehmen laufend an Mentoring-Programmen sowie Trainings, die seitens der Organisation angeboten werden, teil:

“Fellows absolvieren eine intensive Ausbildungsphase und arbeiten als vollwertige Pädagog\*innen für zwei Jahre mit sozioökonomisch benachteiligten Kindern an besonders herausfordernden Schulen oder Kindergärten. Die zwei Jahre sind als Leadership-Programm konzipiert und beinhalten neben der Vollzeitanstellung an Schule bzw. Kindergarten 750 Stunden Trainings, Workshops und Entwicklungsgespräche” (Teach For Austria, 2022).

Weitere Standbeine der Organisation sind laut eigenen Angaben der “Alumniverein” und die “Netzwerkarbeit” beziehungsweise “Systemwandel”. Worauf in diesem Artikel nicht näher eingegangen wird. Nach diesen zwei Jahren entscheiden sich etwa 50% der Absolvent\_innen weiter an der Schule zu bleiben. Die andere Hälfte findet sich unter anderem in der Privatwirtschaft, in Weiterbildung, Selbstständigkeit oder der öffentlichen Verwaltung wieder (siehe Abbildung 1). In einem ORF-Interview meinte der damalige Geschäftsführer von *Teach For Austria*, Gebhard Ottacher, dass ein “Drittel [...] dem Lehrberuf längerfristig erhalten” bleibe.

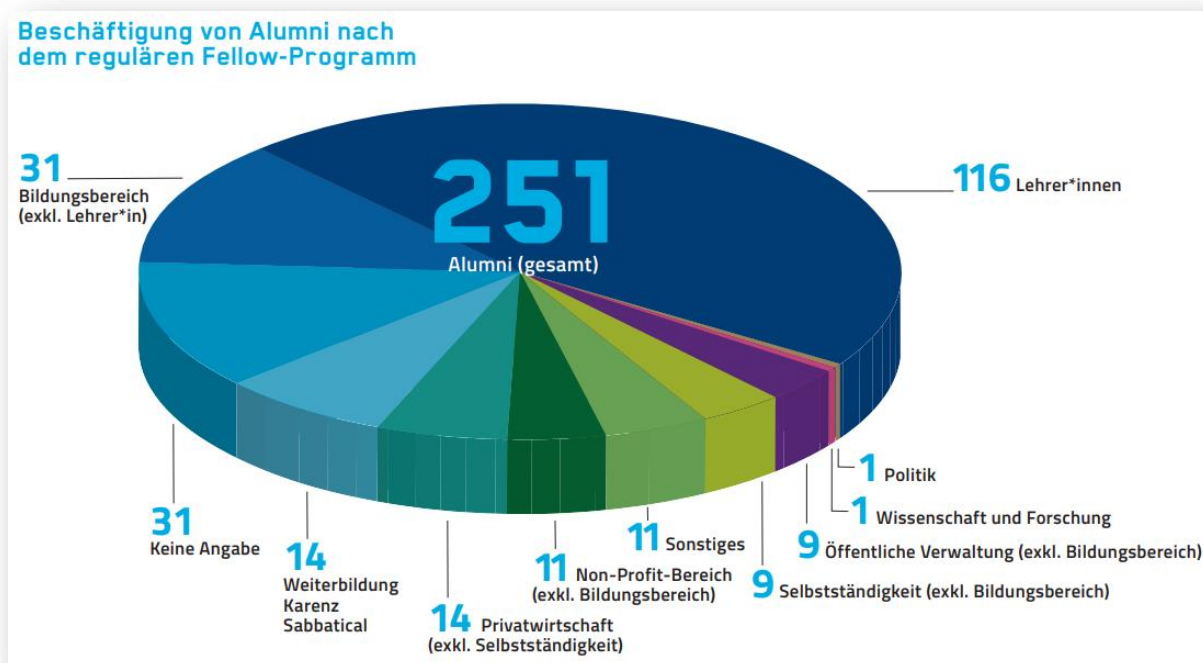


Abbildung 1: Beschäftigung von Teach For Austria - Alumni (Teach For Austria, 2020)

Abbildung 1 oben sowie das Statement des früheren Geschäftsführers der Organisation zeigen, dass das zweijährige Fellow-Programm auch langfristig Lehrer\_innen an Österreichs Schulen bringt, obwohl dies nicht das (primäre) Ziel der Organisation ist. Daraus ergeben sich jedoch weiterführende Überlegungen. Denn

wenn wir die eine Hälfte des oben abgebildeten Diagramms betrachten, stellt sich die Frage, worin der langfristige Nutzen des Programms für das Bildungssystem besteht. Schließlich werden (öffentliche) Ressourcen aufgewandt, um Menschen, die bislang kaum Erfahrung mit dem Lehrberuf hatten, dahingehend auszubilden. Allerdings bleiben diese nur zwei Jahre lang im System und verlassen es anschließend wieder. Was jene Hälfte der Fellows anbelangt, die den Lehrberuf auch nach diesen zwei Jahren weiter ausüben, stellt sich dann aber wiederum die Frage, warum die Organisation die Vorbereitung der Fellows auf den Lehrberuf als "Leadership-Programm" bezeichnet und nicht etwa als Lehrer\_innen-Quereinstiegsausbildung, wenn ein knappes Drittel der Absolvent\_innen ohnehin längerfristig an den Schulen bleibt. Diese Diskrepanz spiegelt sich auch auf einer begrifflichen Ebene wider, denn die Organisationen innerhalb des *Teach For All*-Netzwerks schaffen wiederum selbst eine Abgrenzung zu "traditionellen" Lehrenden, da sie die Personen, die sie an Schulen vermitteln, bewusst nicht als Lehrende bezeichnen, sondern etwa als Fellows, wie im Fall von *Teach for Austria*, oder „corps members“, wie dies bei *Teach for America* geschieht (Crawford-Garrett und Thomas 2019). Diese Nomenklatur bewirkt eine zusätzliche Distanzierung zum bestehenden System.

Daran knüpft aber auch eine Beobachtung an, die der Gründer von *Teach for Austria* und nunmehrige Stiftungsvorstand Walter Emberger geäußert hat. Im Wirkungsbericht aus dem Jahr 2021 spricht dieser über die Hürden und Errungenschaften der Organisation in Zusammenarbeit mit dem österreichischen Bildungsministerium. "Ungeprüfte Quereinsteiger" seien Störfaktoren und die positiven Meldungen "von allen Beteiligten" (Direktor\_innen, Fellows, Lehrer\_innen) führten dazu, mit offiziellen Stellen (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) in Kontakt zu kommen, um an einem System für Quereinsteiger\_innen mitzuarbeiten:

*"Man muss sich vorstellen, dass ungeprüfte Quereinsteiger in diesem System [Anm. österreichisches Bildungssystem] als Störfaktor wahrgenommen wurden, bis dann die positive Erfahrung von allen Beteiligten mit Teach For Austria stattgefunden hat. Das hat erst ermöglicht, dass ein paar Entscheidungsträger bereit waren, die formalen Barrieren zu reduzieren – das Ergebnis war dieser Lehrgang, an dessen erstem Jahrgang 40 ehemalige Fellows teilgenommen haben. [...] Wir wurden seitens des Ministeriums in Arbeitsgruppen einbezogen, was ich für einen großen Schritt halte, der vor ein paar Jahren noch nicht möglich gewesen wäre" (Teach For Austria, 2021).*

Die Einbindung einer privaten Initiative wie *Teach For Austria* in die Arbeitsgruppen bezüglich der Dienstrechts-Novelle und die Aussagen der Bildungsdirektionen mancher Bundesländer zeigen aber, dass sich der Stellenwert von Quereinsteiger\_innen gewandelt hat. Ist es von staatlicher Seite gewünscht, die aktuelle Situation zu nützen und diese dauerhaft in das bestehende System zu integrieren? Oder ist die Integration von Quereinsteiger\_innen lediglich als ad hoc Lösung zu betrachten, bis sich die Ausgangssituation verändert und der Lehrer\_innenmangel überwunden ist? Können Quereinsteiger\_innen überhaupt dauerhaft den qualitativen Ansprüchen des Bildungssystems entsprechen? All dies sind Fragen, auf die es (noch) keine direkten Antworten gibt. Im Folgenden versuchen wir aber das Potential von quereingestiegenen Lehrkräften herauszuarbeiten und wagen einen Versuch darüber nachzudenken, welche Lösungen es braucht, um das Bildungssystem erfolgreich zu ergänzen.

#### **4. Das Potenzial von Quereinsteiger\_innen**

Die derzeitigen Herausforderungen, mit denen sich das österreichische Bildungssystem konfrontiert sieht, sind äußerst divers und lassen sich nicht auf einen einzelnen Faktor reduzieren (BMBWF 2021). Fakt ist jedoch, dass bestens ausgebildetes und engagiertes Lehrpersonal eine grundlegende Voraussetzung für einen gelingenden Umgang mit diesen darstellt. Der aktuelle, oben beschriebene Lehrer\_innenmangel zeigt jedoch, dass es genau an diesem fehlt. An diesem Punkt setzt das Programm *Teach For Austria* an und vermittelt Quereinsteiger\_innen an sozial belastete Schulen. Was die quantitative Erfassung der Wirksamkeit dieser Intervention anbelangt, gibt es vor allem Studien aus den USA, die sich mit dem Wirken von *Teach For America* beschäftigen. So berichtet eine 2019 unter US-amerikanischen Schulleitenden durchgeführte Umfrage von deren überaus positiven Bild von "corps members", wie die quereingestiegenen Lehrkräfte bei *Teach For America* genannt werden. Sie seien mit diesen sehr zufrieden, verweisen auf deren über die Klassenzimmer hinausgehende Beiträge und den im Vergleich zu anderen Neu-Lehrer\_innen höheren positiven Einfluss, den sie auf Schüler\_innen ausüben (Wells und Finster 2019). Eine frühere Studie aus dem Jahr 2009 verweist jedoch darauf, dass aufgrund des oft frühen Ausscheidens der Alumni aus dem Schulsystem der Nutzen des Programms nicht als uneingeschränkt positiv beschrieben werden



kann, da insbesondere das Recruiting und Training neuer “corps members” mit erhöhtem Ressourcenaufwand verbunden ist (Wright et al. 2009).

Bislang gibt es noch wenig Studien aus dem europäischen beziehungsweise deutschsprachigen Raum, die sich mit dem Potenzial von Quereinsteiger\_innen und insbesondere Fellows beschäftigen. Eine Begleitstudie des *Teach For Austria*-Programms hat die berufsspezifische Motivation von 108 Fellows der Jahrgänge 2012 bis 2015, das pädagogische Wissen von 107 Fellows des Jahrgangs 2012 und das pädagogische Handeln von 30 Fellows des Jahrgangs 2014 untersucht (Mayr 2015). Die Ergebnisse dieser Begleitstudie zeigten, dass Fellows im Schnitt idealistischere Ziele als Lehramtsstudierende verfolgt hätten, sie höheres pädagogisches Wissen als diese aufgewiesen hätten und insgesamt intrinsischer motiviert gewesen seien.

Was die inhaltlichen und fachlichen Kompetenzen von Quereinsteiger\_innen insgesamt angeht, so zeigt eine Studie von Lucksnat et al. (2020), dass es diesbezüglich keine systematischen Unterschiede gebe. In der Studie aus Deutschland wurden Lehramtsanwärter\_innen, die über den “traditionellen” Weg in den Beruf eingestiegen sind, mit Quereinsteiger\_innen im Hinblick auf ihre Lehrkompetenzen im Fach Mathematik verglichen. “Die Ergebnisse zeigen, dass es sich bei den Quereinsteigern um eine Gruppe handelt, die sich nur in wenigen Kompetenzaspekten von der Gruppe der traditionell ausgebildeten Lehramtsanwärter systematisch unterscheidet” (Lucksnat et al. 2020, S. 10). Kein Unterschied hätte in Bezug auf das Fachwissen der Proband\_innen bestanden. Dies wird mit der vorhandenen beruflichen Vorerfahrung beziehungsweise der facheinschlägigen Ausbildung von Quereinsteiger\_innen begründet. Darüber hinaus würde es keine Unterschiede in Bezug auf fachdidaktische Kompetenzen von “traditionellen” Lehramtsanwärter\_innen und Quereinsteiger\_innen geben.

Aus dem hier gegebenen kurzen Überblick lässt sich ablesen, dass Fellows positiv auf das Schulsystem und vor allem auf die Schüler\_innen wirken. Dennoch stellt sich die Frage, warum es einer Intervention von außen bedarf, um intrinsisch motivierte Lehrkräfte an die Schulen zu bringen und wieso es nicht innerhalb des bestehenden Systems möglich ist, eine dauerhafte Lösung zu finden, das Potenzial von Quereinsteiger\_innen für dasselbe zu nützen. Warum braucht es hier eine Initiative, die größtenteils von privaten Akteur\_innen finanziert wird?

## 5. Ausblick

Die bewusst provokant formulierte Frage, die wir diesem Text vorangestellt haben, nämlich “Quereinsteiger\_innen, who needs them anyway?” könnte wie folgt beantwortet werden: es geht weniger darum, ob und wer Quereinsteiger\_innen im Bildungssystem braucht oder nicht, sondern vielmehr darum, welche Bedingungen geschaffen werden müssen, um motivierte und engagierte Menschen in die Klassenzimmer zu bringen, die jungen Menschen die notwendigen Fähigkeiten und ein offenes Mindset vermitteln können. Wie der derzeitige Lehrer\_innenmangel zeigt, ist es offensichtlich, dass das Bildungssystem Menschen dringend braucht, die für diesen Beruf motiviert und qualifiziert sind.

Wie wir in diesem Text versucht haben zu zeigen, haben Quereinsteiger\_innen, wie etwa die Fellows von *Teach For Austria*, die notwendigen Qualifikationen, um positiv an Schulen zu wirken und Schüler\_innen für das Lernen zu begeistern und so eine wesentliche Voraussetzung für ein gelingendes Leben zu schaffen. Angesichts des oft zitierten Lehrer\_innenmangels ist es darum grundlegend, immer mehr Menschen für diesen Beruf zu motivieren, auch jene, die nicht über eine traditionelle Ausbildung für den Lehrberuf verfügen. Die Veränderungen im Zuge der Dienstrechtsnovelle sind ein Schritt in diese Richtung, doch scheint die Position von Quereinsteiger\_innen dadurch noch nicht langfristig gesichert zu sein.

Wie das *Teach For Austria*-Programm zeigt, ist neben der fachlichen Expertise vor allem die intrinsische Motivation ebenso wie die Überzeugung, etwas verändern zu wollen und zu können, wesentlich dafür, als Lehrkraft positiv wirksam zu werden. *Teach For Austria* könnte dahingehend auch als Vorbild für das “traditionelle” Konzept von Lehrkräften fungieren, etwa in Bezug auf das Ausbildungsprogramm, das begleitende Mentoring und Coaching der Fellows. Gleichzeitig könnte dadurch aber auch die Vorstellung aufgebrochen werden, dass man sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in seinem Leben dazu entscheidet, diesen Beruf auszuüben und dann in diesem bleibt. Die Durchlässigkeit zu anderen Berufsgruppen könnte dadurch erhöht und so auch die Diversität der Lehrkräfte in Bezug auf Ausbildungshintergründe, soziale Herkunft, etc. gesteigert werden

Abschließend ist es aber auch grundlegend dahingehend zu reflektieren, wie quereingestiegene Lehrkräfte dauerhafte in das Bildungssystem integriert werden können. Denn wie aus einer der vorgestellten Studien zum Potenzial von

Quereinsteiger\_innen hervorgeht (Wright et al. 2009), ist es nicht zuletzt die Erfahrung, die Lehrkräfte im Zuge ihrer Tätigkeit erlangen, die ihr qualitativ positives Wirken innerhalb des Schulsystems und darüber hinaus bewirken.

## 6. Quellen

- APA (30.03.2022). Lehrermangel - Quereinsteiger bekommen ab 2023/24 mehr Geld. <https://science.apa.at/power-search/7007259558531402151> (letzter Zugriff am 23.04.2022).
- BMBWF (2021). Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021, Executive Summary. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr\\_6f363254-5c3e-4761-bbd0-f000eb27d834/nbb2021\\_exsum.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr_6f363254-5c3e-4761-bbd0-f000eb27d834/nbb2021_exsum.pdf) (letzter Zugriff am 23.04.2022).
- BMBWF (2022). Berufsbildung - Ausbildung der Lehrpersonen. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ausb/bb.html> (letzter Zugriff am 19.09.2022)
- BMKÖS (2020). Richtlinie für Sonderverträge; Landesvertragslehrpersonen im Bereich des BMBWF (pd Schema) - Abänderung. Schreiben an das BMBWF vom 17.07.2020, GZ\_ 2020 0.453.857.
- Lucksnat, Christin; Richter, Eric; Klusmann, Uta; Kunter, Mareike und Richter, Dirk (2020). Unterschiedliche Wege ins Lehramt – unterschiedliche Kompetenzen? Ein Vergleich von Quereinsteigern und traditionell ausgebildeten Lehramtsanwärtern im Vorbereitungsdienst. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 1-16. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000280>
- Mayr, Johannes (2015). Die Fellows des Programms Teach For Austria: Berufsspezifische Motivation und pädagogisches Wissen. Tagung der AEPF in Göttingen, 23. September 2015
- OÖN (12.09.2022). Pflichtschullehrer\_ Ein Drittel in Teilzeit. Oberösterreichische Nachrichten, S. 3.
- ORF.at (16.02.2021). Jeder dritte „Teach for Austria“-Quereinsteiger bleibt. <https://volksgruppen.orf.at/diversitaet/stories/3090578/> (letzter Zugriff am 04.09.2022)
- Parlamentsdirektion der Republik Österreich (08.07.2022). Nationalrat beschließt Dienstrechts-Novelle mit Schwerpunkt Schulbereich.

[https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR\\_2022/PK0852/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2022/PK0852/index.shtml) (Letzter Zugriff am 04.09.2022).

Statistik Austria (2022a). Lehrpersonal im allgemein bildenden und berufsbildenden Schulwesen, Lehrerinnen und Lehrer exkl. Karentzierte im Schuljahr 2020/21 nach Schultypen.

[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung/schulen/lehrpersonen/127523.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/lehrpersonen/127523.html) (letzter Zugriff am 23.04.2022).

Crawford-Garrett, Katherine & Thomas, Matthew A.M. (2018). Teacher Education and the Global Impact of Teach For All. *Oxford Research Encyclopedia of Education*.

<http://education.oxfordre.com/abstract/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-417> (letzter Zugriff am 28.09.2022)

Statistik Austria (2022b). Teilzeitarbeit, Teilzeitquote.

[https://www.statistik.at/fileadmin/pages/263/Teilzeitarbeit\\_Teilzeitquote\\_2021.ods](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/263/Teilzeitarbeit_Teilzeitquote_2021.ods) (letzter Zugriff am 04.09.2022).

Teach for All (2022). About. <https://teachforall.org/about> (letzter Zugriff am 28.09.2022)

Teach For Austria (2020). Wirkungsbericht 2020. <https://www.teachforaustria.at/wp-content/uploads/2020/11/Wirkungsbericht-2020-Web-1.pdf> (letzter Zugriff am 04.09.2022).

Teach For Austria (2021). Wirkungsbericht 2021. <https://www.teachforaustria.at/wp-content/uploads/2021/11/rz-Wirkungsbericht-2021-web.pdf> (letzter Zugriff am 23.04.2022).

Teach For Austria (2022). Website. <https://www.teachforaustria.at/ueber-uns/> und <https://www.teachforaustria.at/was-wir-tun/> (Letzter Zugriff am 04.09.2022).

VBG - Vertragsbedienstetengesetz

<https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>