

Die Attraktivität des Lehrberufs aus Perspektive von Studierenden und Personen mit nicht-pädagogischem Hintergrund

Rudolf Beer¹, Gabriele Beer², Andreas Weissenböck³

DOI: <https://doi.org/10.53349/re-source.2025.i3.a1429>

Zusammenfassung

Der aktuelle Mangel an qualifiziertem Personal in Wirtschaft und Gesellschaft betrifft auch die Schule. Lehrkräfte sind wesentliche Akteure im Bildungsprozess. Ziel ist, dass auch weiterhin Lehrpersonen zur Verfügung stehen, welche über hohe Qualifikationen und die Motivation verfügen, welche für die Ausübung ihres Berufs unverzichtbar sind. Damit gerät die Attraktivität des Lehrberufs in den Blick, denn jungen Menschen, welche die Hochschulreife erlangt haben, stehen viele Berufsausbildungen offen. Die Entscheidung für den Lehrberuf wird durch unterschiedlichste, intrinsische, extrinsische oder auch altruistische Motive (Heinz, 2015) gelenkt. Gesellschaftliches Ansehen, finanzielle Aspekte, Arbeitsbelastung, kognitive Ansprüche, aber auch Aspekte wie Flexibilität und Autonomie, bis hin zur Studiendauer zeichnen ein veröffentlichtes Bild von Lehrer*innen-Arbeit und bestimmen deren Attraktivität. Die vorliegende empirisch-quantitative Querschnittstudie (N = 253) nimmt die subjektiv wahrgenommene Attraktivität des Lehrberufs aus Perspektive von Studierenden unterschiedlicher Studienrichtungen und Personen mit nicht-pädagogischem Hintergrund in den Blick. Hierzu wurde auf Basis des Eurydice-Berichts (2004) ein Erhebungsinstrument in den drei Dimensionen betreffend (1) Attraktivität des Lehrberufs, (2) Studienanforderungen des Lehramtsstudiums und (3) Berufswahlmotive konstruiert und eingesetzt.

Stichwörter: Attraktivität, Berufswahlmotive, Studienanforderungen

¹ Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Niederösterreich, Dr. Gschmeidler-Straße 28, 3500 Krems. E-Mail: rudolf.beer@kphvie.ac.at

² Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Niederösterreich
E-Mail: gabriele.beer@kphvie.ac.at

³ Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Niederösterreich
E-Mail: andreas.weissenbaeck@kphvie.ac.at

1 Lehrkräftemangel: Ursachen – Reaktionen – Maßnahmen

Der Mangel an qualifiziertem pädagogischem Personal an Österreichs Schulen kann verschiedenen Ursachensträngen zugeordnet werden. Langjährige (1) bildungspolitische Versäumnisse, welche vorhersehbare demographische Entwicklungen im Kreise des Lehrpersonals nicht antizipiert haben, (2) eine hohe Anzahl an Lehrpflichtreduzierungen und ein ständiger Braindrain unter allen Lehrer*innen-Gruppen aber auch (3) weltweite Fluchtbewegungen und ein damit verbundenes Anwachsen der Schüler*innen-Zahlen haben das österreichische schulische Systeme rasch an ihre Grenzen gebracht. Österreichs Schulsystem hat sich als nicht ausreichend resilient erwiesen. Alle drei genannten Szenarien kumulieren und führen zu zunehmend verschärften Arbeitsbedingungen in der Schule resultierend in steigenden Belastungen für die Lehrkräfte (Beer G. et al., 2022; Beer G. et al., 2024). Dies wiederum beschleunigt den Personalverlust, welcher durch stagnierende Studierendenzahlen an Hochschulen und Universitäten nicht kompensiert werden kann. Der Lehrer*innen-Beruf erscheint wenig attraktiv. Hastig initiierte Werbeschaltungen in den Medien helfen kaum, denn bis „grundständig ausgebildete Lehrpersonen nachkommen, wird es Jahre dauern“ aber „auch jene Schüler*innen, die jetzt in den Grund- und weiterführenden Schulen sind, haben ein Recht auf gute Bildungsangebote – trotz fehlenden Personals“ (Albers, 2024, S. 6f). Um dem akuten Lehrkräftemangel zu begegnen, werden eine Reihe von Maßnahmen diskutiert, vorbereitet bzw. bereits umgesetzt.

Unter den Vorschlägen der Politiker*innen, Wissenschaftler*innen, Schulpraktiker*innen und Standesvertreter*innen können vier Angelpunkte ausgemacht werden: der (1) Unterricht, die (2) Lehrtätigkeit, das (3) Lehramtsstudium und die Rekrutierung bzw. Einsetzung (4) alternativ qualifizierter Personengruppen (Beer R. et al., 2024a, S. 89f). Maßnahmen, welche direkt am Unterricht (1) ansetzen sind beispielsweise eine Reduzierung des Lehr-/Unterrichtsangebots ebenso wie eine Erhöhung der Klassenschüler*innen-Zahlen, was allerdings politisch wenig attraktiv zu vergesellschaften wäre. Politisch umsetzbar und kurzfristig wirkungsvoll könnten Anpassungen auf Ebene der gegenwärtigen (2) Lehrtätigkeit sein, wenn diese vor allem bereits für derzeit im Dienst stehende Lehrpersonen gelten: eine weitere Aufstockung von Überstunden (Mehrdienstleistungen), eine generelle Erhöhung der Lehrverpflichtung, die restriktive Handhabung allfälliger Lehrpflichtreduzierungen (weniger Teilzeitbeschäftigungen und Karenzierungen), ebenso wie eine regional flexiblere Verwendung von Lehrpersonen. Einer Erhöhung des Pensionsantrittsalters – eine von manchen politischen Akteur*innen schon länger formulierte Forderung für alle Beschäftigten in Österreich – würde auch den Personalstand an den Schulen höher halten. Die Reaktivierung von Pensionist*innen ist als kurzfristige, wenig nachhaltige Lösung zu beobachten. Aber eine „echte Attraktivierung des Lehrberufs – wohl eine der wirksamsten Maßnahmen, um mehr Personen aktiv und nachhaltig in den Lehrberuf zu bekommen – ist derzeit nicht in Sicht. Dazu müssten Arbeitszeit, Gehalt, Arbeitsbedingungen und Belastungen politisch und gesellschaftlich neu bewertet und gewichtet werden“ (Beer R. et al., 2024b, S. 14). Der Lehrberuf ist unattraktiv, darauf bezug-

nehmend plädiert Möller (2024, S. 17) dafür „eine Umgebung zu schaffen, in der Lehrkräfte zufrieden und gesund arbeiten“ können. Die Verkürzung der (3) Lehramtsausbildung im Bereich der Sekundarstufen-Ausbildung und die Änderung der Ausbildungsarchitektur, in welcher Studierende schon nach drei Jahren (Bachelor) regelhaft zur Unterrichtserteilung heranzuziehen sind, kann ebenso als Maßnahme zur Reduktion des aktuellen Lehrkräftemangel zu sehen sein. Initiativen, wie der Ausbau von Studienplätzen, gehen wohl am Umstand aktuell sinkender Studierendenzahlen vorbei, denn schon die derzeit vorhandenen Studienplätze werden momentan nicht ausgeschöpft. Weiters diskutiert werden eine Reduzierung des Anforderungsprofils an Lehramts-Anwärter*innen, berufsbegleitendes Studieren oder die Qualifizierung von ‚Ein-Fach-Lehrpersonen‘ (Lehrpersonen, die lediglich ein Fach unterrichten). Eine weitere kurzfristig wirksame Maßnahme besteht darin (4) alternativ qualifizierte Personen in das Schulsystem zu bringen. Zu unterscheiden sind Modelle des *Direkteinstiegs* (Berufstätigkeit ohne vorangegangene Qualifizierungsmaßnahmen), des *Seiteneinstiegs* (Berufstätigkeit mit zumindest niederschwellig vorangegangenen Qualifizierungsmaßnahmen) und des *Quereinstiegs* (Berufstätigkeit nach Absolvierung einer nicht-pädagogisch-akademischen Ausbildung auf Bachelor- bzw. Masterniveau und Berufspraxis) (Porsch, 2024, S. 12). Der Einsatz von (noch) nicht qualifiziertem Personal bzw. die Nach(trägliche)-Qualifizierung steht seitens bildungswissenschaftlicher Fachgemeinschaften in Kritik, da solche Maßnahmen zu einem massiven Qualitätsverlust in Schule und Unterricht führen würden (Gesellschaft für Empirische Bildungsforschung [GEBF], 2023). (Beer R. et al., 2024b)

2 Schule als attraktiver Arbeitsplatz?

Professionelle Lehrkräfte sind wesentliche Akteure im Bildungsprozess. Bildungsverantwortliche sehen sich also gezwungen, ihre Bemühungen zu erhöhen, um sicherzustellen, dass auch weiterhin Lehrpersonen zur Verfügung stehen, welche über hohe Qualifikationen und die Motivation verfügen, die für die Ausübung ihres Berufs unverzichtbar sind.

Abseits aller obig genannten Lösungsansätze wäre vor allem anzuraten, die gesellschaftliche Attraktivität des Lehrberufs in den Blick zu nehmen. Jungen Menschen, welche die Hochschulreife erlangt haben, stehen eine Vielzahl von verschiedensten möglichen Berufsausbildungen offen. Die Entscheidung für den Lehrberuf wird durch unterschiedlichste, intrinsische, extrinsische oder altruistische Motive gelenkt. Gesellschaftliches Ansehen, finanzielle Aspekte, Arbeitsbelastung, Arbeitsleid, kognitive Ansprüche, aber auch Aspekte wie Flexibilität und Autonomie bis hin zur Studiendauer zeichnen ein veröffentlichtes Bild von Lehrer*innen-Arbeit und bestimmen deren Attraktivität. Auf solch einem ‚konkurrierenden Markt‘ um zukünftige Arbeitskräfte haben die Universitäten und Pädagogischen Hochschulen mit der Lehrer*innen-Ausbildung nur bedingten Einfluss, vielmehr sind es die großen gesellschaftspolitischen Weichenstellungen und hier (in Schule) der Staat selbst, welche die Attraktivität von Berufsfedern bestimmen.

Die gegenständliche Studie hat sich eben dieser Perspektive angenommen und die subjektiv wahrgenommene Attraktivität des Lehrberufs aus Perspektive von Studierenden unterschiedlicher Studienrichtungen und Personen mit nicht-pädagogischen Berufen in einer Querschnittstudie in den Blick genommen. Konkret interessieren eine (A) Reihung der Attraktivitäts-/Anforderungsaspekte des Lehrberufs, die (B) Reihung der Anforderungsfacetten des Lehramtsstudiums, die (C) Bedeutsamkeit unterschiedlicher Berufswahlmotive, allfällige (D) Unterschiede zwischen verschiedenen Akteursgruppen in Bezug auf Attraktivität, Studienanforderungen und Berufswahlmotive sowie mögliche Zusammenhänge zwischen den erhobenen Aspekten.

3 Das Forschungsprojekt

Das nun vorliegende Datenmaterial stammt aus einer Querschnittstudie (2023/2024) unter Personen mit pädagogischem und ohne pädagogischen Hintergrund. Die Gelegenheitsstichprobe wurde im Zuge eines Forschungsprojekts in Zusammenarbeit von Lehrenden und Studierenden im Rahmen von Lehrveranstaltungen aufgebracht, zusammengefasst und hier einer vertieften statistischen Auswertung unterzogen.

Der derzeit vorliegende Datensatz (N = 253) nimmt die subjektiv wahrgenommene Attraktivität des Lehrberufs aus Perspektive von Studierenden unterschiedlicher Studienrichtungen und Personen mit nicht-pädagogischem Hintergrund in den Blick. Hierzu wurde auf Basis des Eurydice-Berichts (vgl. EURYDICE, 2004) ein Erhebungsinstrument in den drei Dimensionen betreffend (1) Attraktivität des Lehrberufs, (2) Studienanforderungen des Lehramtsstudiums und (3) Berufswahlmotive (Beer R. et al., 2022) konstruiert.

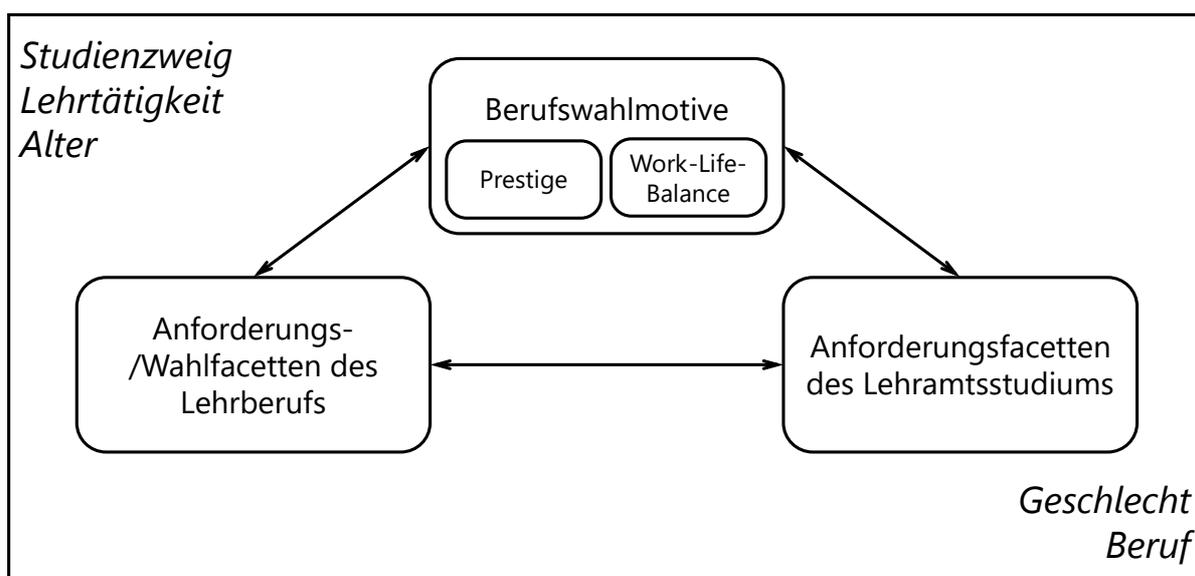


Abbildung 1: Modellierung (eigene Darstellung)

Neben Items zu demographischen Daten wurden den Proband*innen 32 Items zu deren Haltungen/Sichtweisen im Aussageformat zur Bewertung auf einer siebenteiligen Ratingskala (1-7) vorgelegt.

Ich bin	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> divers.	Ich bin ___ Jahre alt.
Ich studiere Lehramt:	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	→	<input type="checkbox"/> Primarstufe <input type="checkbox"/> Sekundarstufe
Ich arbeite in einem pädagogischen Beruf:	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja		
<i>Bitte schätzen Sie aus Ihrer Perspektive folgende Aspekte in Bezug auf den Lehrer:innen-Beruf ein!</i>				
<i>Der Lehrberuf ...</i>				
	nein			ja
1. ... hat hohe Stabilität/Sicherheit des Arbeitsplatzes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... hat hohes gesellschaftliches Ansehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... hat eine geringe Arbeitsbelastung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... bietet einen attraktiven Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... hat einen guten Ruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... ist wenig anstrengend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ... ist wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ... ist gut bezahlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 2: Erhebungsinstrument (Ausschnitt, eigene Darstellung)

Die Daten wurden mit SPSS verarbeitet, einer explorativen Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse, Varimax) unterzogen und nach einer Reliabilitätsüberprüfung (Cronbachs Alpha) zu Indizes zusammengeführt. Eine deskriptive Analyse widmete sich den aggregierten Indizes wie auch der Darstellung einzelner Aspekte auf Itemebene. Nach Prüfung auf Normalverteilung (Augenscheinbeurteilung, Kolmogorow-Smirnow-Anpassungstest) erfolgten alle inferenzstatistischen Analysen mittels nonparametrischer Verfahren (U-Test, Spearman).

Unter den 253 befragten Personen sind 184 Frauen (72,7 %), 67 Männer (26,5 %), zwei (0,8 %) diverse Personen. Das mittlere Lebensalter liegt bei 29,73 Jahren ($M = 27$ Jahre; $Mod = 23$). Die Strichprobe repräsentiert die Attitudes von 146 (57,7 %) Lehramtsstudierenden und 107 (42,3 %) anderen Personen. Die Gruppe der Lehramtsstudierenden besteht aus 94 (64,8 %) Primarstufenstudierenden und 51 (35,2 %) Sekundarstufenstudierenden. 68 Personen (26,9 %) können einem pädagogischen Beruf zugeordnet werden, 179 (70,7 %) Befragte haben keinen pädagogisch-beruflichen Hintergrund (sechs (2,4 %) Proband*innen machen hierzu keine Angaben).

3.1 Erste deskriptive Befunde

Aspekte der Attraktivität

Die Items 1 bis 16 bilden ausgewählte Attraktivitätsaspekte ab und wurden von den Proband*innen unterschiedlich bewertet, hohe Werte bringen eine große Attraktivität zum Ausdruck. Die Tabelle 1 bildet die nach Bedeutsamkeit gereihten Anforderungs-/Wahlfacette aus Sicht aller Befragten ab.

Die bedeutendsten Aspekte der Attraktivität des Lehrberufs sind: ‚Wichtigkeit‘ ($M = 6.86$), ‚hohe Stabilität/Sicherheit des Arbeitsplatzes‘ ($M = 6.31$) und ‚Abwechslungsreichtum‘ ($M = 6.03$). Aussagen wie ‚Der Lehrberuf hätte eine geringe Arbeitsbelastung‘ ($M = 2.48$), mache ‚wenig Stress‘ ($M = 2.29$) und sei ‚wenig anstrengend‘ ($M = 2.22$) rangieren am untersten Ende der Skala und werden somit abgelehnt. Die vielzitierte Stereotype, der Lehrberuf biete ‚viel Freizeit‘ liegt nur an der Skalenmitte ($M = 4.15$).

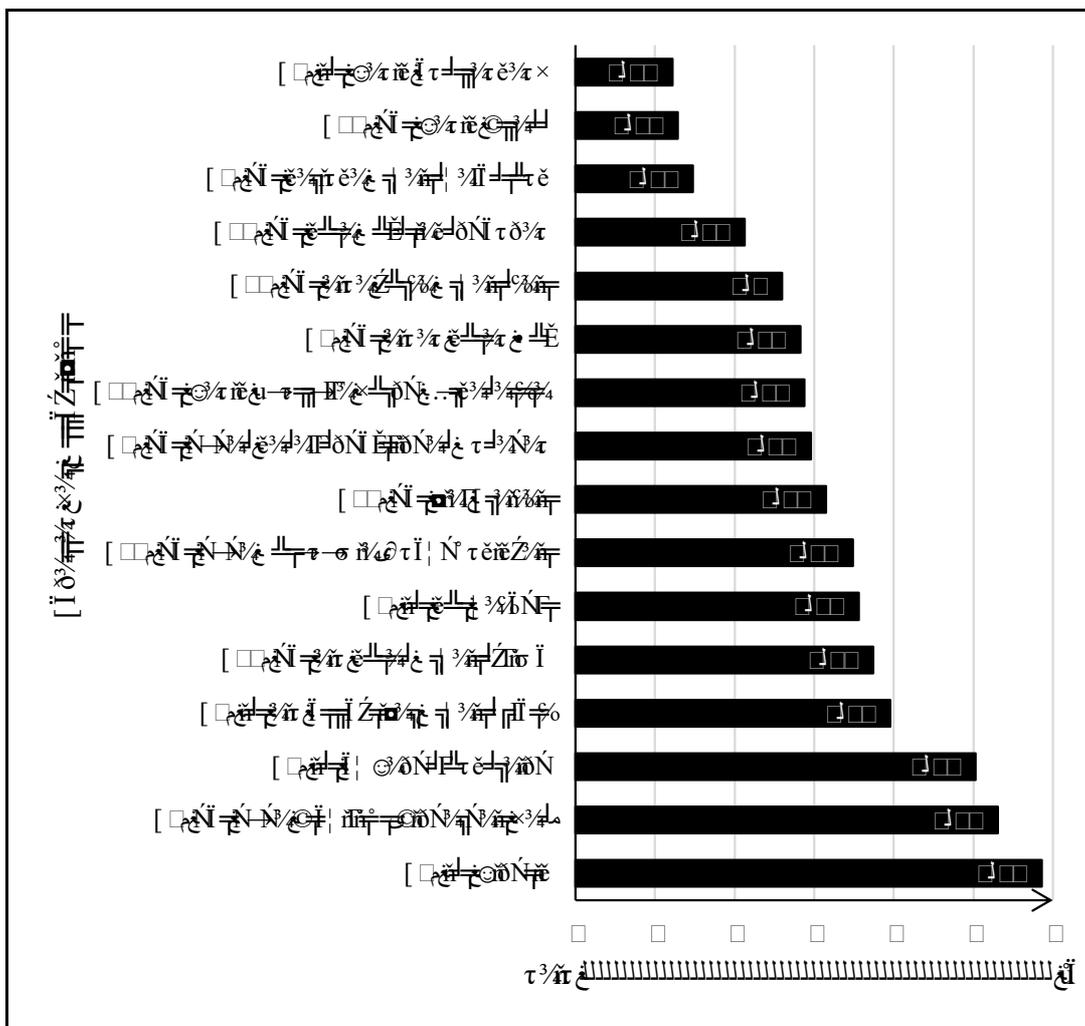


Abbildung 3: Attraktivitätsaspekte zum Lehrberuf (Rangreihe; arithm. Mittel, eigene Darstellung)

Anforderungsfacetten des Lehramtsstudiums

Bei den Einschätzungen der Studienanforderungen überschreitet bloß der Aspekt ‚niedriger Eingangsvoraussetzungen‘ ($M = 4.43$) die Skalenmitte von 4. Argumente wie ‚niedrige Studienanforderungen‘ ($M = 3.36$) und eine ‚kurze Ausbildungsdauer‘ ($M = 1.93$) werden durch die Proband*innen nicht bestätigt.

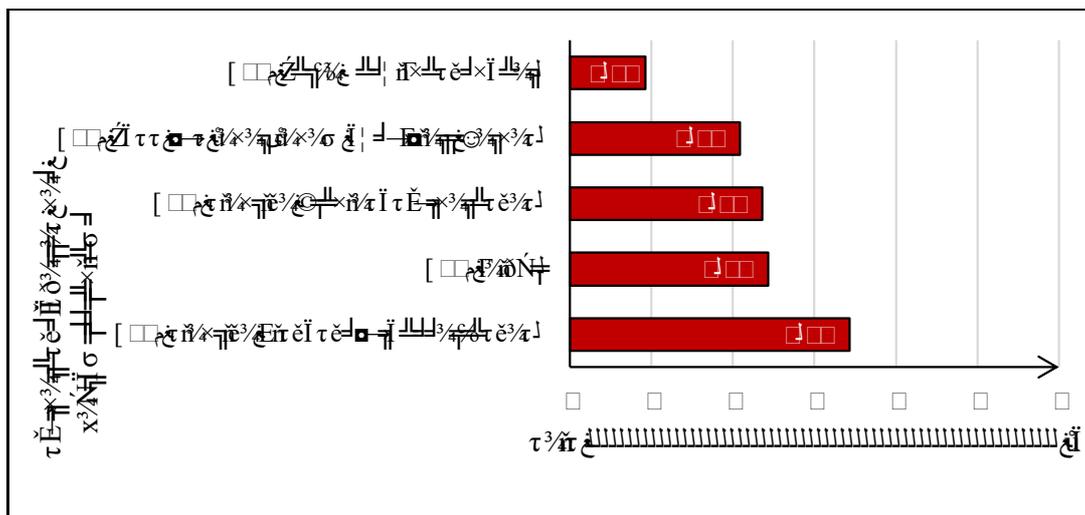


Abbildung 4: Anforderungsfacetten des Lehramtsstudiums (Rangreihe; arithm. Mittel, eigene Darstellung)

Aspekte der Berufswahl

Die Proband*innen hatten abschließend 14 Berufswahlmotive aus individueller Perspektive zu bewerten. Die stärksten Berufswahlmotive sind ‚persönliche Zufriedenheit‘ ($M = 6.64$), ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ ($M = 6.15$) und ‚sicheres Einkommen‘ ($M = 6.14$).

Die ‚Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg‘ ($M = 3.92$) und ‚gesellschaftliches Ansehen‘ ($M = 3.03$) werden unterdurchschnittlich bedeutsam gesehen. ‚Macht‘ erfährt mit einem mittleren Score von $M = 2.19$ die geringste Bedeutsamkeit.

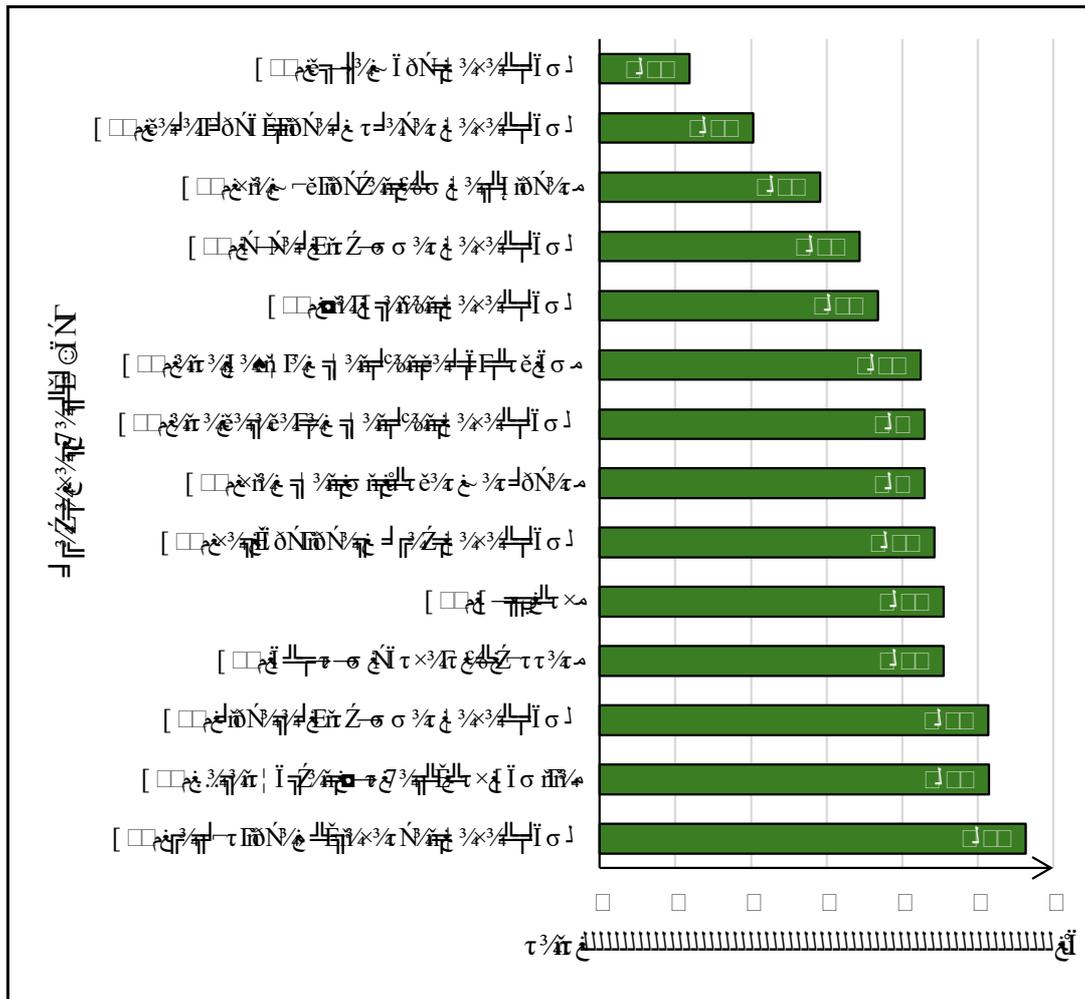


Abbildung 5: Aspekte der Berufswahl (Rangreihe; arithm. Mittel, eigene Darstellung)

3.2 Inferenzstatistische Analysen

Die vorgelegten Items bilden kumulativ die drei interessierenden Aspekte ab. Zum Vergleich der Haltungen und Sichtweisen unterschiedlicher Akteursgruppen wurden diese Einzelaspekte zu den Indizes (1) *Attraktivität des Lehrberufs*, (2) *Studienanforderungen des Lehramtsstudiums* und den beiden Clustern (3) *Berufswahlmotiv/Prestige* und (4) *Berufswahlmotiv/Work-Life-Balance* zusammengefasst. Die Daten folgen keiner Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest; $.001 \leq p \leq .025$), deshalb wurde bei weiterfolgenden Analysen auf nonparametrische Verfahren zurückgegriffen. Aufgrund der Vielzahl der durchzuführenden Tests und einer damit verbundenen Alpha-Fehler-Kumulierung wurde eine Alpha-Fehler-Adjustierung nach Bortz (1985) vorgenommen. Die Irrtumswahrscheinlichkeit für alle Einzeltests wurde somit mit $\alpha = .0015$ festgelegt.

Personen ohne pädagogischen Hintergrund vs. unterschiedliche Pädagog*innen-Gruppen

Der erste Vergleich widmet sich dem Aspekt der Attraktivität des Lehrberufs. Personen ohne pädagogischen Hintergrund (nicht Studierende ohne L-Beruf) bewerten im Stichprobenver-

gleich die *Attraktivität* am höchsten ($M = 4.43$). Gegenüber Studierenden ohne Berufseinstieg ($M = 4.03$) ist der Unterschied signifikant ($p \leq .001$). Die befragten Pädagog*innen bewerten den Lehrberuf als unterdurchschnittlich attraktiv ($M = 3.87$).

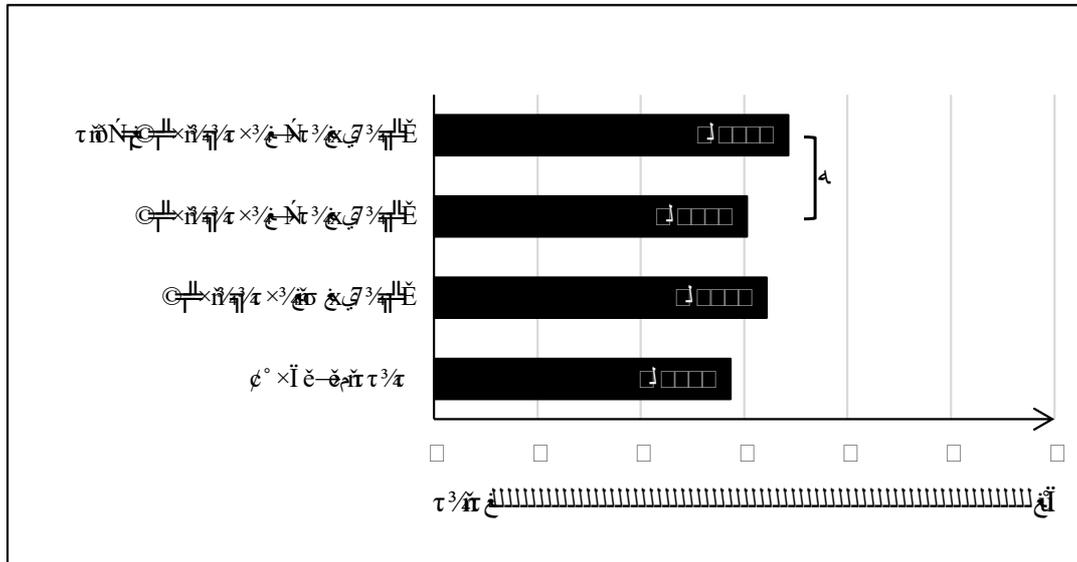


Abbildung 6: Attraktivität (Index) des Lehrberufs nach Akteursgruppe (eigene Darstellung)

Die Studienanforderungen eines Lehramtsstudiums wiederum werden von den Pädagog*innen am geringsten bewertet ($M = 2.79$).

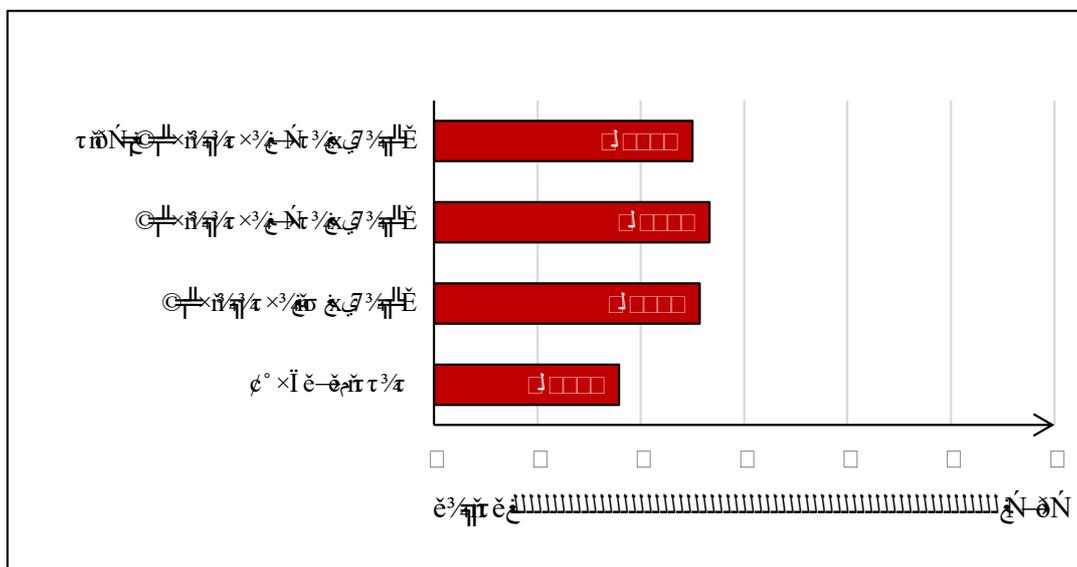


Abbildung 7: Studienanforderungen (Index) nach Akteursgruppe (eigene Darstellung)

In der Folge wollen nun die individuellen Berufswahlmotive unter dem Aspekt *Prestige* verglichen werden. Die Proband*innen waren aufgefordert ihre eigenen Berufswahlmotive offenzulegen. Für Personen ohne pädagogischen Hintergrund sind prestigeträchtige Aspekte bei der Berufswahl am bedeutendsten ($M = 4.46$) – signifikant gegenüber Studierenden ohne Berufseinstieg ($M = 3.77$; $p \leq .001$) und Studierenden im Lehrberuf ($M = 3.01$; $p \leq .001$).

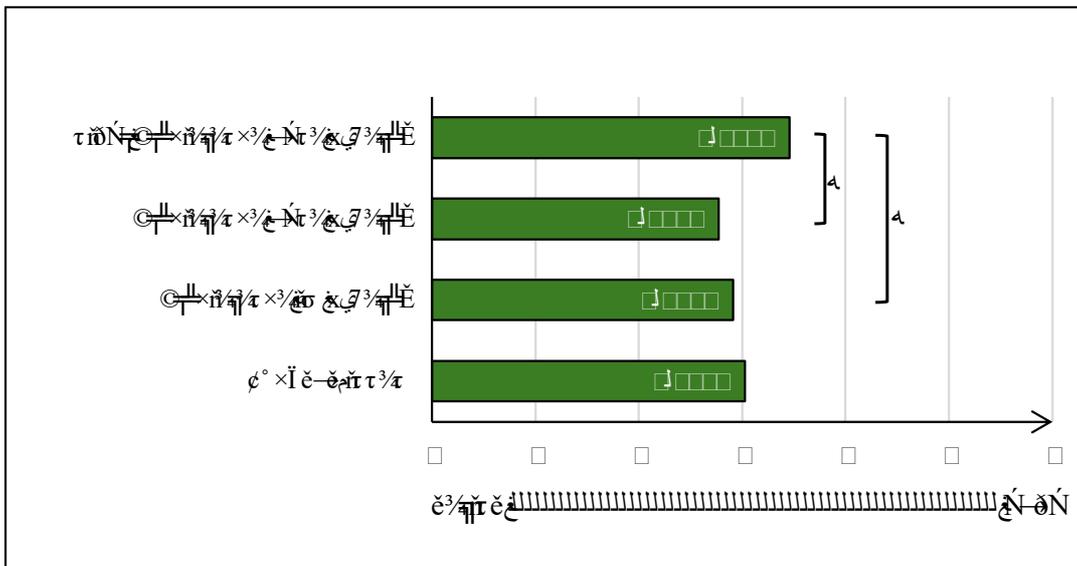


Abbildung 8: allgemeine Berufswahlmotive/Prestige (Index) nach Akteursgruppe (eigene Darstellung)

Die individuellen Berufswahlmotive unter dem Aspekt *Work-Life-Balance* veranschaulicht die Abbildung 9. Dieser Aspekt ist für die Pädagog*innen in der Stichprobe besonders bedeutsam ($M = 6.08$). Hierin unterschieden sie sich statistisch signifikant von den Personen ohne pädagogischen Hintergrund ($M = 5.36$; $p = .001$). Für diese Gruppe ist eine ausgewogene *Work-Life-Balance* auch signifikant weniger bedeutsam als dies Studierende ohne Berufseinstieg angeben ($M = 5.87$; $p \leq .001$).

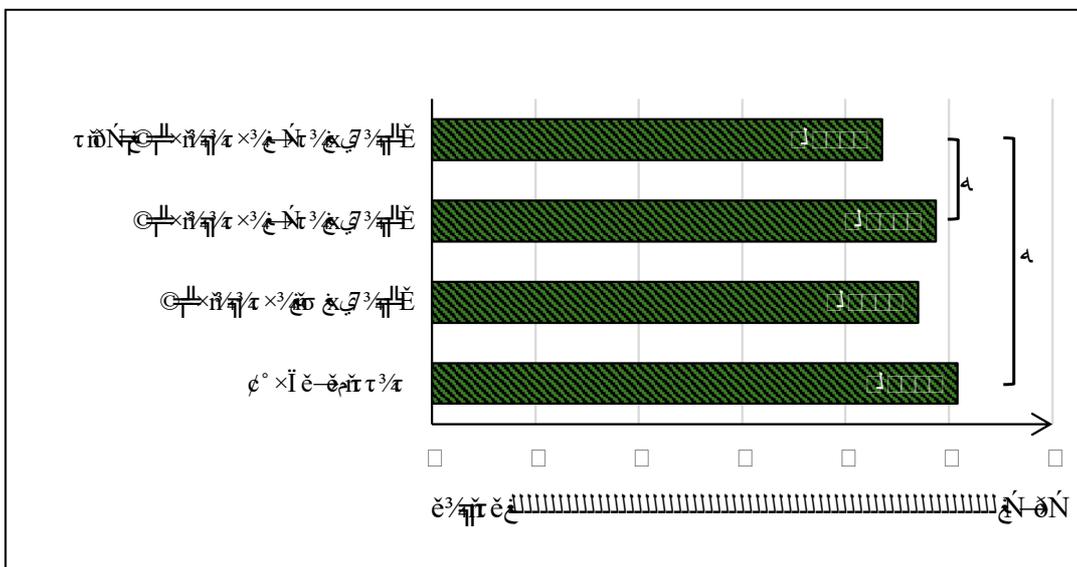


Abbildung 9: allgemeine Berufswahlmotive/Work-Life-Balance (Index) nach Akteursgruppe (eigene Darstellung)

Allgemein ist aber anzumerken, dass das Bündel des Berufswahlaspekts *Prestige* ($M = 4.08$) von allen Befragten deutlich geringer bewertet wird als das Bündel *Work-Life-Balance* ($M = 5.64$).

Disparitäten nach Lehramt Primarstufe vs. Sekundarstufe

Beim Vergleich der beiden Lehramtsstudierendengruppen lassen sich keine signifikanten Differenzen (Signifikanzniveau: $\alpha = .0015$) behaupten. In der Stichprobe aber zeigen sich klare Tendenzen: Für angehende Sekundarlehrkräfte ist der Lehrberuf weniger attraktiv (n.s./ $p = .005$) und hat geringe *Studienanforderungen* (n.s./ $p = .011$).

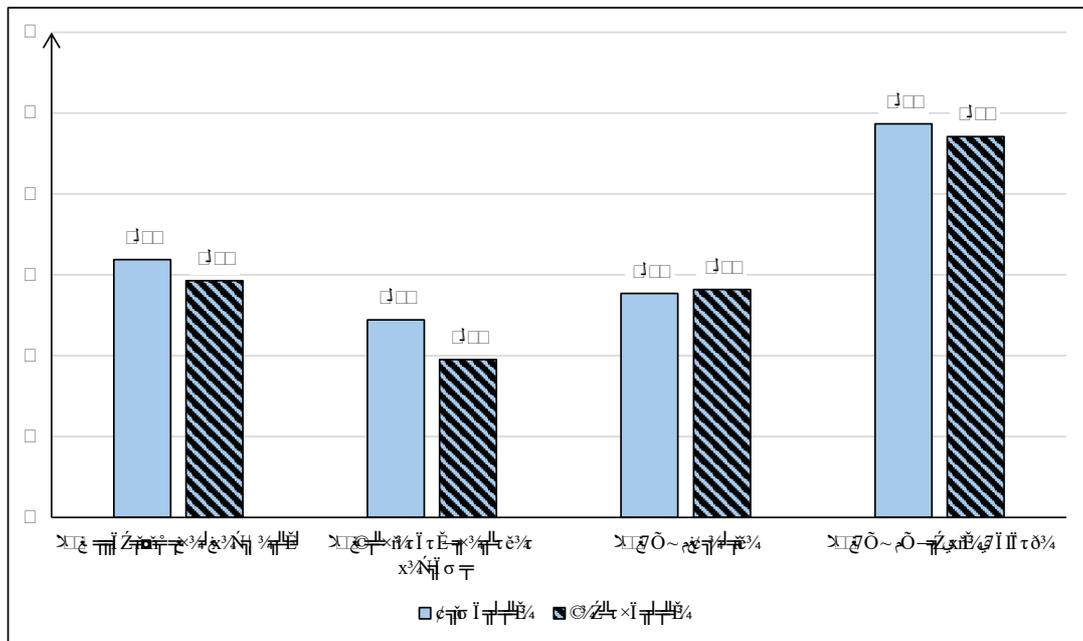


Abbildung 10: Unterschiede nach Lehramtsstudium Primarstufe bzw. Sekundarstufe (eigene Darstellung)

Disparitäten zwischen männlichen und weiblichen Befragten

Bei den Berufswahlmotiven können keine Differenzen angenommen werden.

Auch für den Geschlechtervergleich kann lediglich von Tendenzen ($p \leq .10$) in der Stichprobe gesprochen werden. Das *Berufswahlbündel/Prestige* ist für männliche Befragte attraktiver ($M = 4.36$; $p = .010$) als für weibliche Probandinnen. Die Frauen der Stichprobe wiederum bewerten das Berufswahlbündel *Work-Life-Balance* höher ($M = 5.70$; $p = .023$) als Männer ($M = 5.52$).

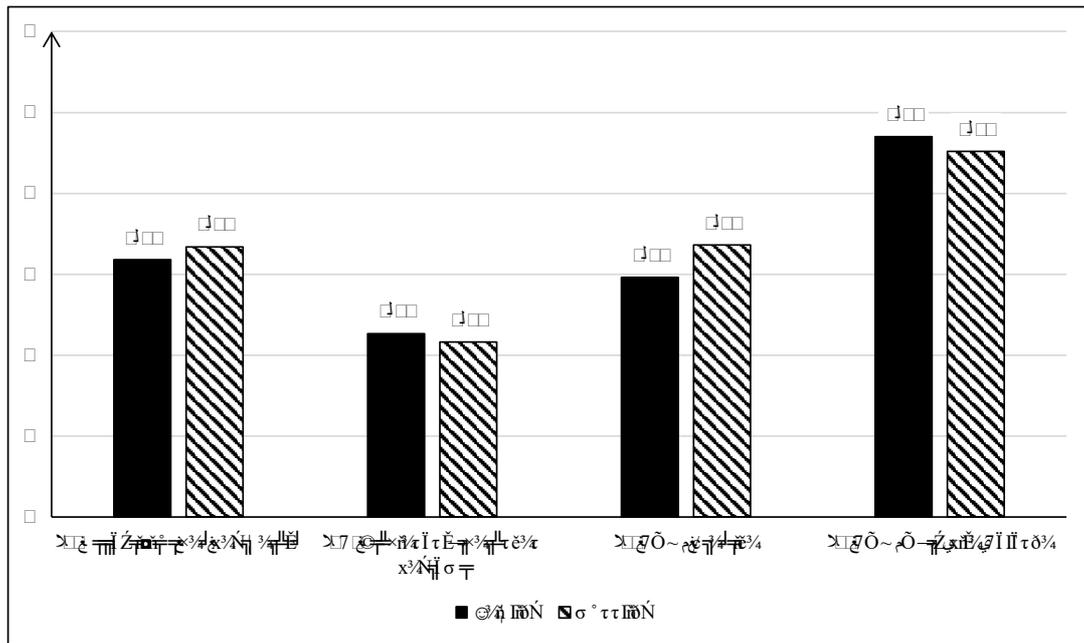


Abbildung 11: geschlechtsspezifische Disparitäten (eigene Darstellung)

Korrelationsanalyse: Attraktivität vs. Berufswahlmotivbündel Prestige

Die Attraktivität des Lehrberufs zeigt sich nur mit dem Berufswahlmotivbündel *Prestige* in einem interpretierbaren Zusammenhang.

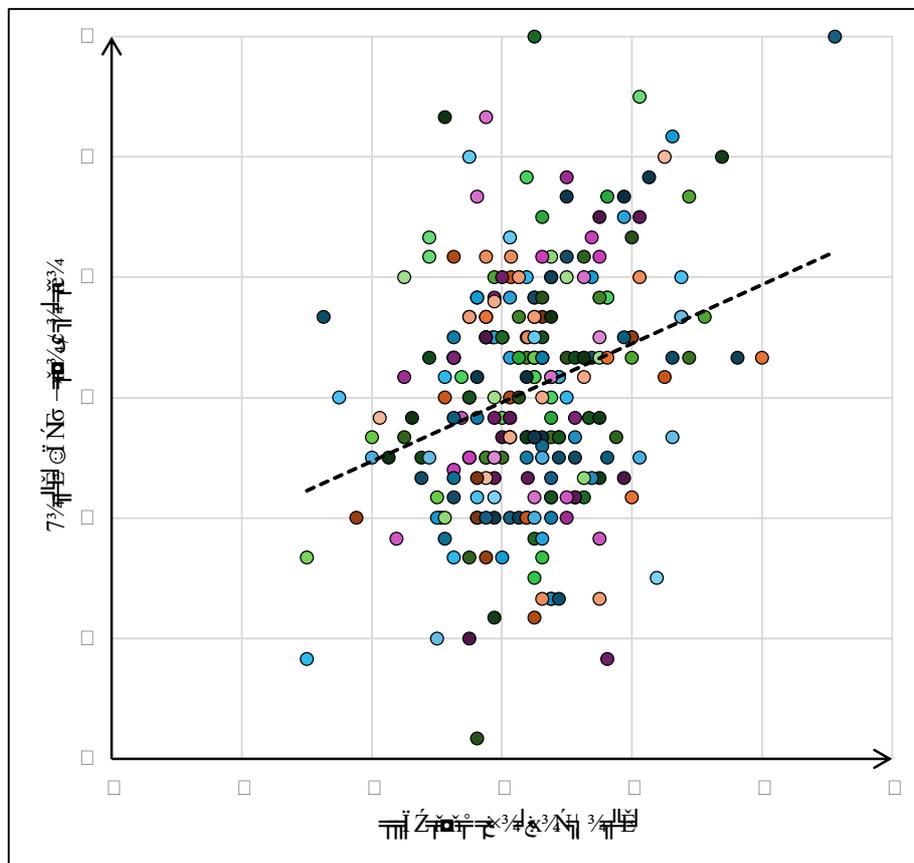


Abbildung 12: geschlechtsspezifische Disparitäten (eigene Darstellung)

Die Attraktivität und das Berufswahlmotivbündel *Prestige* stehen in einem schwachen direkt proportionalen Verhältnis ($r = .234$; $p \leq .001$). Das *Prestige* klärt näherungsweise 5,46 % der Varianz der *Attraktivität* des Lehrberufs auf.

4 Zusammenfassung – Pädagogische Relevanz

Als besonders attraktiv im Lehrberuf bewerten die befragten Personen die Aspekte gesellschaftliche *Bedeutsamkeit*, *Stabilität* und *Sicherheit*. An nicht attraktiven Aspekten dominieren die hohe *Arbeitsbelastung*, der *Stress* und die *Anstrengung*. Die *Eingangsvoraussetzungen* des Lehramtsstudiums werden insgesamt als eher niedrig bewertet.

Fragt man nach den individuellen Berufswahlmotiven, so dominieren für alle Proband*innen die *persönliche Zufriedenheit*, die *familiäre Vereinbarkeit* und ein *sicheres Einkommen*. Wenig bedeutsam werden die Möglichkeit zum *beruflichen Aufstieg*, das *gesellschaftliche Ansehen* oder die mit dem Beruf verbundene *Macht* erachtet.

Beim Vergleich unterschiedlicher Akteursgruppen zeigt sich, dass die Pädagog*innen die Studienanforderungen eines Lehramtsstudiums geringer bewerten als dies Personen mit nicht-pädagogischem Hintergrund tun. Personen mit nicht-pädagogischem Hintergrund bewerten das Berufswahlmotiv/*Prestige* am höchsten, das Berufswahlmotiv/*Work-Life-Balance* am geringsten. Primarstufenstudierende bewerten die Attraktivität und die Studienanforderungen höher als Sekundarstufenstudierende. Für die befragten Männer zählt das Berufswahlmotiv/*Prestige* mehr, das Berufswahlmotiv/*Work-Life-Balance* weniger als es die befragten Frauen angeben. Die Attraktivität und das Berufswahlmotiv/*Prestige* stehen in einem schwachen direkt proportionalen Zusammenhang.

Die schulische Lehrtätigkeit wird von Bürger*innen als bedeutsamer Beruf wertgeschätzt, welcher sehr wohl auch in seiner Belastung wahrgenommen wird. Dies scheint in den Augen der Pädagog*innen weit weniger wahrgenommen zu werden, welche beispielsweise die Studienanforderungen ihrer eigenen Ausbildung unterbewerten. Dass einerseits die tatsächlichen Belastungen im Lehrberuf außer Frage gestellt werden, aber vielleicht mit der Bedeutsamkeit einer *Work-Life-Balance* in Lehrer*innen-Kreisen in einem Zusammenhang stehen, mag paradox erscheinen, könnte aber dem Bedürfnis geschuldet sein, ob der enormen kumulativen Belastung in der Klasse einen entsprechenden Ausgleich in Familie und Freizeit zu schaffen.

Der zwar nur schwache Zusammenhang zwischen gesellschaftlichem *Prestige* und der Attraktivität könnte als ein Ansatzpunkt attraktivitätssteigernder Aktivitäten gesehen werden. Dazu müssten neben ideellen Aspekten wohl aber auch finanzielle Aspekte Beachtung finden, welche beispielsweise den gestiegenen Anforderungen an den Lehrberuf in Bezug auf Ausbildung, Schulentwicklung aber auch in Bezug auf einen individualisierenden Unterricht Rechnung trägt. Darüber hinaus sollten die Lernbedingungen zum Wohle der Kinder und auch der Lehrkräfte nachhaltig verbessert werden (Beer G. et al., 2024).

Einer Reduzierung der Studienanforderungen bzw. der Eingangsvoraussetzung als Maßnahme zur Behebung des Lehrermangels muss, mit Blick auf die immer größer werdenden Anforderungen an Schulen, eine Absage erteilt werden. Denn nur gut und solide aus- und fortgebildete Lehrkräfte, in einer Umgebung in welche diese zufrieden und gesund arbeiten können (Möller, 2024, S. 17), werden unser Bildungssystem fit und resilient für die Zukunft machen.

Literatur

- Albers, A. (2024). Anders arbeiten in Zeiten des Lehrkräftemangels. *Ztschr. Pädagogik*, 1/24, 6–10.
- Beer, G., Beer, R., Potzmader, S., & Ebenberger, A. (2024). A caring start to the teaching profession – Zum individuellen Belastungsempfinden von berufseinstiegenden Lehramtsstudierenden. In T. Krobath, T. Mikusch, T. Plotz, & K. Schmidt-Hönig, (Hrsg.), *Service Learning – Caring Society* (S. 279–313). LIT.
- Beer, G., Ebenberger, A., Potzmader, S., & Beer, R. (2022). Masterstudium und Berufseinstieg: Empirische Befunde zum Belastungsempfinden von Lehramtsstudierenden – Relevanz für die hochschulische Arbeit im Kontinuum der Lehrer*innen-Bildung. In G. Schauer, L. Jesacher-Rößler, D. Kemethofer, J. Reitingner, & Ch. Weber (Hrsg.), „*Einstiege, Umstiege, Aufstiege – Professionalisierungsforschung in der Lehrer*innenbildung*“ (S. 251–264). Waxmann.
- Beer, R., Benischek, I., & Beer, G. (2024a). Curricula-Entwicklung als Chance zur Transformation von Pädagogischen Hochschulen. Ein evidenzbasiertes Entwicklungsmodell. *Ztschr. R&E-SOURCE, Open Online Journal for Research and Education*, 11(3), 88–102. <https://journal.ph-noe.ac.at/index.php/resource/article/view/1271>
- Beer, R., Benischek, I., & Beer, G. (2024b). Lehrer*innen-Ausbildung im Wandel – Curricularentwicklung unter verknüpften Rahmenbedingungen als Instrument der Qualitätssicherung an Pädagogischen Hochschulen. In G. Schutti-Pfeil, A. Darilion, & B. Ehrenstorfer (Hrsg.), *Tagungsband – 12. Tag der Lehre der FHOÖ* (S. 14–23). Linz.
- Beer, R., Wagner, P., & Weissenbäck, A. (2022). Determinanten der Leistung und Motive der Berufswahl: eine quantitative Studierendenbefragung. In Ch. Fidrich et al. (Hrsg.), *Forschungsperspektiven 14* (S. 9–29). Lit-Verlag.
- Bortz, J. (1985). *Lehrbuch der Statistik Für Sozialwissenschaftler*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-08342-0>
- EURYDICE Europäische Informationsstelle (2004). Die Attraktivität des Lehrerberufs im 21. Jahrhundert. Bericht IV, Band 3 aus *Der Lehrerberuf in Europa: Profil, Tendenzen und Anliegen*. Brüssel. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/e144c9aa-7f1d-4b4c-8d04-20ceea50274c>
- GEBF (2023). *Alternative Qualifikationswege für Lehrkräfte ohne traditionelles Lehramtsstudium in Zeiten des Lehrkräftemangels*. Stellungnahme der Gesellschaft für Empirische Bildungsforschung. https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/Verwaltung/Hochschulkommunikation/Blog/WortMelder/GEBF_Stellungnahme_2023_07_24.pdf
- Heinz, M. (2015). Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching. *Educational Research and Evaluation*, 21(3), 258–297. <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1018278>
- Möller, R. (2024). New Work als Antwort auf Personalmangel. *Pädagogik*, 1(24), 17–20.
- Porsch, R. (2024). Quer- und Seiteneinsteiger:innen im Lehrberuf. *Pädagogik*, 1(24) 12–16.