

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: BMBWF-10.000/0072-Präs/9/2019

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 3136/J-NR/2019 betreffend „QuereinsteigerInnen und Lehrkräftemangel“, die die Abg. Stephanie Cox, BA, Kolleginnen und Kollegen am 25. März 2019 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

- *Ist es gewünscht, QuereinsteigerInnen mit akademischen und beruflichen Qualifikationen, die mittels Sondervertrag an der Schule unterrichten, die Möglichkeit zu bieten, auch langfristig im Schulsystem zu bleiben?*
 - a) *Wenn ja, welche Maßnahmen werden getätigt, um QuereinsteigerInnen den Übertritt ins Regelsystem zu erleichtern?*
- *Welche konkreten Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für QuereinsteigerInnen, damit sie eine offizielle Lehrbefugnis erhalten können?*
 - a) *Werden akademische Abschlüsse, berufliche Qualifikationen bzw. die Schulpraxis als Sondervertragslehrkraft angerechnet oder muss ein gesamtes Lehramtsstudium (vier Jahre Bachelorstudium sowie Masterstudium) absolviert werden?*
 - b) *Wie sehen diese Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten für QuereinsteigerInnen konkret aus und wo werden sie angeboten?*
 - c) *Sind diese Angebote berufsbegleitend?*

Vorausgeschickt wird, dass der Begriff des sogenannten „Quereinstiegs“ in unterschiedlichen Ausprägungen verwendet wird. Allgemein wird festgehalten, dass der neuen Pädagoginnen- und Pädagogen-Bildung ein hoher Stellenwert zukommt und für die Einreihung der Lehrpersonen das Vorbildungsprinzip gilt. Schon bisher und auch künftig gibt es aus unterschiedlichen Gründen erwünschte alternative Zugänge; das betrifft insbesondere die Aufnahme von Berufstätigen für die Bereiche der Fachtheorie und Fachpraxis an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, die ihre Erfahrung aus der Wirtschaft

einbringen, und bestimmte Mangelkonstellationen. Die Rahmenbedingungen für die Einrichtung von sogenannten „Quereinsteiger“-Studien sind im gemeinsamen Studienrecht bereits rechtlich verankert. Derartige Studienangebote sollen Personen mit einer akademischen, fachwissenschaftlichen Ausbildung und entsprechender, einschlägiger Berufserfahrung den Umstieg in den Beruf als Lehrerin oder Lehrer ermöglichen. Im neuen Dienstrecht wurden die diesbezüglichen Möglichkeiten erweitert. Die Regelungen über Sonderverträge erlauben nach entsprechender Bewährung eine Verlängerung des Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit und bieten daher die Möglichkeit, auch langfristig im Schulsystem zu bleiben.

Für den Bereich der Sekundarstufe Berufsbildung besteht ein „Bachelorstudium Lehramt facheinschlägige Studien ergänzende Studien“ (240 ECTS-Anrechnungspunkte). Zulassungsvoraussetzungen sind ein facheinschlägiges Studium im Umfang von 240-300 ECTS-Anrechnungspunkten (Master- oder Diplomniveau), eine mindestens dreijährige facheinschlägige Berufspraxis und ein aufrechtes Dienstverhältnis als Lehrperson an einer berufsbildenden mittleren und höheren Schule. Nach Anrechnung des „Quellstudiums“ sind noch 60 ECTS zu absolvieren, in denen insbesondere die allgemeinen bildungswissenschaftlichen Grundlagen und die Fachdidaktik enthalten sind und jeweils pädagogisch-praktische Studien integriert werden. Die Ausbildung erfolgt berufsbegleitend zur Unterrichtstätigkeit und findet an den Pädagogischen Hochschulen für Wien, Niederösterreich, Steiermark, Oberösterreich und Tirol statt.

An diesen Standorten werden auch die Bachelorstudien Lehramt Sekundarstufe Berufsbildung geführt, die berufsbegleitend von den Lehrpersonen für fachpraktische Unterrichtsgegenstände, für den Fachbereich Soziales und für die Unterrichtsgegenstände Didaktik oder Praxis an Bildungsanstalten besucht werden.

Im Bereich der Sekundarstufe Allgemeinbildung besteht ein „Masterstudium für das Lehramt in nur einem Unterrichtsfach“ (120 ECTS-Anrechnungspunkte). Zulassungsvoraussetzungen sind der Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Studiums an einer anerkannten postsekundären Bildungseinrichtung im Ausmaß von mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten und eine facheinschlägige Berufspraxis im Ausmaß von mindestens 3.000 Stunden. Solche Angebote dürfen nach Maßgabe des Bedarfs eingerichtet werden und sind in Kooperation der Universitäten und Pädagogischen Hochschulen durchzuführen; eine Ausweitung des Angebotes im Rahmen der Sekundarstufe Allgemeinbildung wird derzeit geprüft.

Vielfach sind in den Sonderverträgen spezifische Fortbildungsverpflichtungen verankert.

Zu Frage 3:

- *Inwiefern werden Vordienstzeiten sowie Gehaltsvorrückungen bei Lehrkräften mit (fortlaufenden) Sonderverträgen (z.B.: QuereinsteigerInnen) berücksichtigt?*

Sonderverträge sind Zeiten im Dienstverhältnis zur Gebietskörperschaft und werden als solche laufbahnmäßig voll berücksichtigt.

Zu Frage 4:

- *Welche Begleitung ist für QuereinsteigerInnen vorgesehen, damit diese auch professionelle Unterstützung beim Einstieg bzw. bei der Weiterentwicklung als Lehrkraft bekommen?*

Die Begleitung erfolgt durch die parallel zur Lehrtätigkeit zu absolvierenden Studien bzw. Lehrgänge; die individuelle Fort- und Weiterbildung ist in einer rollierenden Planung durch die Schulleitungen zu gestalten.

Zu Frage 5:

- *Wie viele QuereinsteigerInnen, die keine Lehramtsstudierenden sind, waren seit dem Schuljahr 2014/15 bis zum aktuellen Schuljahr 2018/19 an österreichischen Schulen mit einem Sondervertrag beschäftigt? Bitte um Auflistung nach Jahren, Bundesland, Schulform sowie Bundes- bzw. Landeslehrerinnen.*

Vorerst wäre hinsichtlich des Landeslehrpersonals klarzustellen, dass in diesem Bereich die Vollziehung des Dienst- und Besoldungsrechts in die Kompetenz der Länder fällt.

Entsprechend der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung obliegt das strategische Personalmanagement den Ländern, denen auch die Anstellung und die Führung der Personalakten für die unter ihrer Diensthoheit bzw. in einem Dienstverhältnis stehenden Landeslehrpersonen zukommen. Hier stehen dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung auf Basis der Meldepflicht der Länder im Zuge der derzeit geltenden Landeslehrer-Controllingverordnung nur eingeschränkt Daten aus dem Bereich der Landeslehrpersonen an allgemein bildenden und berufsbildenden Pflichtschulen zur Verfügung.

Im Dienst- und Besoldungsrecht stellen „Quereinsteiger“ bzw. „Quereinsteigerin“ zudem keine definierten Begrifflichkeiten dar, sodass diese als eigene oder besondere Merkmale in den zentralen Personaladministrationssystemen nicht geführt werden.

Hingegen hat im Einklang mit den dienstrechtlichen Rahmenbedingungen die Zahl der abgeschlossenen Sonderverträge eine Relevanz in den Personalinformationssystemen. Sonderverträge können durch die zuständigen Dienstbehörden bzw. Personalstellen des Bundes oder der Länder dann abgeschlossen werden, wenn Anstellungserfordernisse ganz oder teilweise durch Bewerberinnen und Bewerberinnen nicht erfüllt werden können. Der konkrete Grund für den Abschluss eines derartigen Sondervertrages stellt jedoch kein

relevantes Merkmal in den Personalinformationssystemen dar. Es kann daher nicht differenziert werden, ob beispielsweise nicht voll geprüfte, in Lehramtsausbildung stehende Studierende oder Personen, die kein einschlägiges Lehramtsstudium (z.B. Bewerbung mit Diplomstudium Chemie für den Unterricht an einer AHS) aufweisen, im Wege eines Sondervertrages angestellt worden sind.

Eine Auswertung der einzelnen Sonderverträge in der geforderten Detaillierung würde nur durch händische Analyse aller diesbezüglichen Personalakten unter Einbeziehung der Dienstbehörden bzw. Personalstellen des Bundes oder der Länder möglich werden, was bei durchschnittlich mehr als 7.000 Anlassfällen pro Jahr jedenfalls mit einem verwaltungsökonomisch vertretbaren Aufwand nicht zu bewältigen ist.

Eine Übersicht zum Bundes- und Landeslehrpersonal, den Sonderverträgen im Bereich des Bundes- und Landeslehrpersonals sowie dem diesbezüglichen prozentuellen Anteil ist der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen:

	SJ 2014/15	SJ 2015/16	SJ 2016/17	SJ 2017/18	SJ 2018/19
Schultyp	Lehrpersonal gesamt				
VS	33.939	34.708	35.437	36.483	36.757
NMS	29.673	30.276	30.618	30.805	30.801
SO	6.537	6.494	6.498	6.539	6.354
PTS	1.918	1.961	1.912	1.869	1.868
BS	4.995	4.932	4.835	4.727	4.699
AHS	21.224	21.492	21.813	22.211	22.263
TMHS	7.082	7.165	7.224	7.268	7.272
HUM	6.753	6.746	6.691	6.619	6.592
HAS/HAK	5.118	5.084	5.021	4.998	4.911
BAfEP/BASOP	1.551	1.593	1.611	1.632	1.620
Gesamtergebnis	118.790	120.451	121.660	123.151	123.137
Schultyp	Lehrpersonal mit Sondervertrag				
VS	329	508	517	535	613
NMS	355	497	568	656	978
SO	140	151	169	201	235
PTS	33	51	56	54	83

BS	3.444	3.426	3.408	3.387	3.373
AHS	502	558	591	585	555
TMHS	1.390	1.442	1.450	1.491	1.551
HUM	230	230	237	239	258
HAS/HAK	185	190	193	188	179
BAfEP/BASOP	54	61	74	89	96
Gesamtergebnis	6.662	7.114	7.263	7.425	7.921

Schultyp	Anteil Sondervertrag	Anteil Sondervertrag	Anteil Sondervertrag	Anteil Sondervertrag	Anteil Sondervertrag
VS	1,0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,7%
NMS	1,2%	1,6%	1,9%	2,1%	3,2%
SO	2,1%	2,3%	2,6%	3,1%	3,7%
PTS	1,7%	2,6%	2,9%	2,9%	4,4%
BS	68,9%	69,5%	70,5%	71,7%	71,8%
AHS	2,4%	2,6%	2,7%	2,6%	2,5%
TMHS	19,6%	20,1%	20,1%	20,5%	21,3%
HUM	3,4%	3,4%	3,5%	3,6%	3,9%
HAS/HAK	3,6%	3,7%	3,8%	3,8%	3,6%
BAfEP/BASOP	3,5%	3,8%	4,6%	5,5%	5,9%
Gesamtergebnis	5,6%	5,9%	6,0%	6,0%	6,4%

VS	Volksschulen
NMS	Neue Mittelschulen
SO	Sonderschulen
PTS	Polytechnische Schulen
BS	Berufsschulen
AHS	Allgemein bildende höhere Schulen
TMHS	Technische und gewerbliche mittlere und höhere Schulen
HUM	Humanberufliche Schulen (Lehranstalten für Tourismus, Soziale und Wirtschaftliche Berufe)
HAS/HAK	Handelsschulen und Handelsakademien
BAfEP/BASOP	Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und für Sozialpädagogik

Zu Frage 6:

- *Wie viele Lehrkräfte sind zum aktuellen Zeitpunkt (Schuljahr 2018/19) bereits länger als ein Jahr in Folge mit einem Sondervertrag angestellt? Bitte um Auflistung nach Jahren, wie viele Lehrkräfte länger als 1, 2, 3, 4, 5 sowie mehr als 6 Jahre in Folge mit einem Sondervertrag angestellt sind.*

Sonderverträge sind in den meisten Fällen befristete Verträge. Eine Auswertung der einzelnen Sonderverträge in der geforderten Detaillierung würde nur durch händische Analyse aller diesbezüglichen Personalakten unter Einbeziehung der Dienstbehörden bzw. Personalstellen des Bundes und der Länder möglich werden. Es wäre erforderlich, jeden einzelnen Sondervertrag manuell darauf zu überprüfen, ob die konkrete Person bereits davor im Bundes- oder Landesdienst als Lehrperson tätig war bzw. wie lange und es müsste in Folge eine gesonderte Datenbank zur statistischen Auswertung angelegt werden. Es sind - wie bereits vorstehend ausgeführt - mehr als 7.000 Anlassfälle zu verzeichnen. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass eine derartige Auswertung einen nicht vertretbaren Verwaltungsaufwand darstellen würde.

Zu Frage 7:

- *Wie viele ausgebildete Lehrkräfte, die 2018 das Lehramtsstudium abgeschlossen haben, haben bis dato auch als Lehrkraft zu arbeiten begonnen? Bitte um Auflistung nach Schultyp und Bundesland.*

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wäre ein zentrale Verknüpfung von Daten der Ausbildungsinstitutionen mit den Besoldungsdaten der Bundes- und Landeslehrpersonen erforderlich, wofür vorerst eine rechtliche Grundlage zu schaffen wäre und in Folge eine technische Umsetzung erfolgen müsste.

Bei einer alternativen Befassung der Dienstbehörden bzw. Personalstellen des Bundes und der Länder hätten diese manuell jede einzelne der rd. 4.500 Neuaufnahmen im Hinblick auf deren Studienabschlussdaten zu überprüfen, was in dem für eine Beantwortung vorgegebenen Zeitrahmen unmöglich bzw. mit einem verwaltungsökonomisch vertretbaren Aufwand nicht zu bewältigen ist.

Zu Frage 8:

- *Wie hoch ist der Anteil jener Junglehrkräfte, die seit dem Schuljahr 2013/14 den Lehrberuf nach weniger als drei bzw. weniger als sechs Dienstjahren aufgegeben haben? Bitte nach Schultyp, Bundesland und Jahren auflisten.*

Im Dienst- und Besoldungsrecht ist der Begriff „Junglehrkraft“ definitorisch nicht geregelt und wird demnach als eigenes oder besonderes Merkmal in den zentralen Personaladministrationssystemen nicht geführt. Abgesehen davon kann „jung“ beispielsweise im Sinne des Lebensalters, aber auch im Sinne der bisherigen Dauer des Dienstvertrags verstanden werden. Ein kurz vor der Pensionierung stehender Unternehmer

der Privatwirtschaft, der sich dazu entschließt, sein Fachwissen noch für einige Jahre an Schülerinnen und Schüler weiterzugeben, kann im erster Sinne nicht als „Junglehrkraft“ qualifiziert werden, im zweiteren Sinne aber wohl schon.

Darüber hinaus wird auf (ehemalige) Lehrpersonen Bezug genommen, die sich nicht mehr im Dienst befinden, was zentrale automationsunterstützte Auswertungen an sich erschwert bzw. würde die konkrete Fragestellung nach Aufgabe des Lehrberufs nach bestimmten Jahren wiederum eine händische Sichtung jedes einzelnen Personalakts unter Einbeziehung der Dienstbehörden bzw. Personalstellen des Bundes und der Länder bedingen. Wie bereits an anderer Stelle begründend ausgeführt, wird um Verständnis ersucht, dass eine derartige Auswertung einen nicht vertretbaren Verwaltungsaufwand darstellen würde.

Wien, 21. Mai 2019

Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

