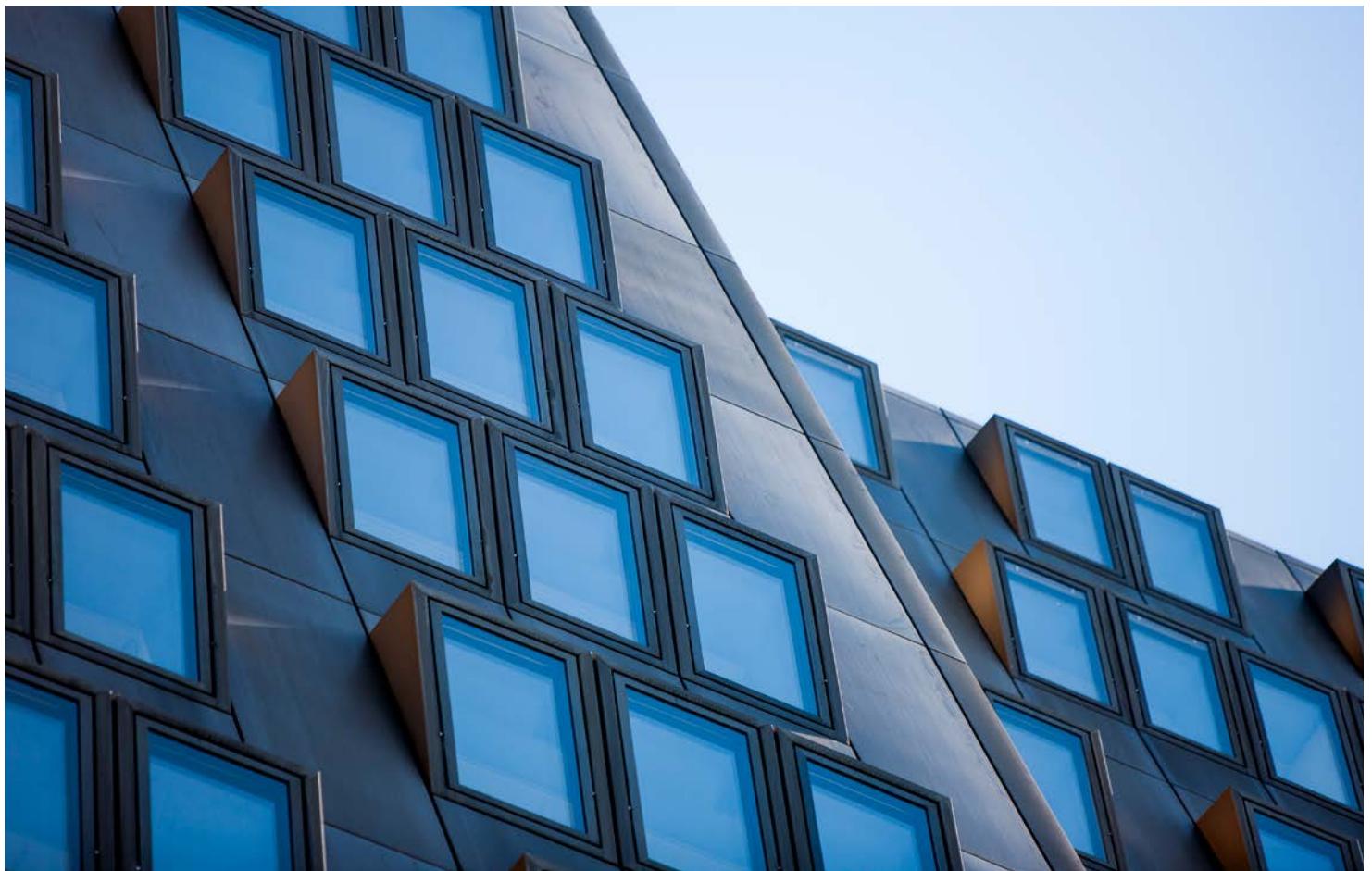


Reihe BUND 2025/18
Reihe OBERÖSTERREICH 2025/3
Reihe TIROL 2025/2

Lehrpersonaleinsatz
Bericht des Rechnungshofes





Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz sowie den Landtagen der Länder Oberösterreich und Tirol gemäß Art. 127 Abs. 6 Bundes-Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punkteweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinander gereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen. Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

Prüfkompetenz des Rechnungshofes

Zur Überprüfung der Gebarung des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände, der Gemeinden und anderer durch Gesetz bestimmter Rechtsträger ist der Rechnungshof berufen. Der Gesetzgeber versteht die Gebarung als ein über das bloße Hantieren mit finanziellen Mitteln hinausgehendes Verhalten, nämlich als jedes Verhalten, das finanzielle Auswirkungen (Auswirkungen auf Ausgaben, Einnahmen und Vermögensbestände) hat. „Gebarung“ beschränkt sich also nicht auf den Budgetvollzug; sie umfasst alle Handlungen der prüfungsunterworfenen Rechtsträger, die finanzielle oder vermögensrelevante Auswirkungen haben.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Rechnungshof Österreich

1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at

Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich

Herausgegeben: Wien, im Mai 2025

AUSKÜNFTE

Rechnungshof

Telefon (+43 1) 711 71 – 8946

E-Mail info@rechnungshof.gv.at

facebook/RechnungshofAT

Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover, S. 6: Rechnungshof/Achim Bieniek



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Prüfungsziel	7
Kurzfassung	7
Zentrale Empfehlungen	17
Zahlen und Fakten zur Prüfung	19
Prüfungsablauf und -gegenstand	21
Überblick	23
Bedarfsprognose	31
Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs	36
Klasse Job	36
Quereinstieg Klasse Job	38
Teach For Austria	54
Attraktivierung Lehrerberuf	56
PädagogInnenbildung NEU	62
Regel- und Sonderverträge	75
Mehrdienstleistungen	83
Fachfremder Unterricht	88
Abwesenheiten und nicht-unterrichtliche Tätigkeiten	94
Überblick	94
Teilzeit	94
Dienstzuteilungen, Mitverwendungen und Dienstfreistellungen	100
Einrechnungen bzw. Abschlagstunden	105
Abwesenheiten vom Dienst	109
Schlussempfehlungen	116
Anhang A	124
Anhang B	125



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Anzahl Bundes- und Landeslehrpersonen	27
Tabelle 2: Auszahlungen Bund für Personalaufwand bzw. Transferaufwand Lehrpersonal	28
Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler, Schulen und Klassen an Österreichs Schulen	29
Tabelle 4: Prognose Lehrpersonalbedarf für Österreichs Schulen	31
Tabelle 5: Anzahl Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien	33
Tabelle 6: Auszahlungen Klasse Job	37
Tabelle 7: Neueintritte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Klasse Job	41
Tabelle 8: Auszahlungen Zertifizierungsprozess 2022 bis 2023	51
Tabelle 9: Anzahl Studierende Hochschullehrgang bzw. außerordentliches Masterstudium Quereinstieg Klasse Job	53
Tabelle 10: Auszahlungen für GetYourTeacher	57
Tabelle 11: Bachelorstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung, Gegenüberstellung Studienanfängerinnen und -anfänger zu Absolventinnen und Absolventen	65
Tabelle 12: Auszahlungen an den Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung	73
Tabelle 13: Anzahl Sonderverträge Bundes- und Landeslehrpersonal	79
Tabelle 14: Entwicklung Mehrdienstleistungen	83
Tabelle 15: Auszahlungen Bund für Mehrdienstleistungen	87
Tabelle 16: Fachfremder Unterricht Landeslehrpersonen Tirol und Oberösterreich	89
Tabelle 17: Fachfremder Unterricht an Mittelschulen 2023/24	90



Tabelle 18: Dienstzuteilungen von Landeslehrpersonen	100
Tabelle 19: Mitverwendungen von Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen	101
Tabelle 20: Dienstfreistellungen von Lehrpersonen	102
Tabelle 21: Einrechnungen bei Bundes- und Landeslehrpersonen	105
Tabelle 22: Einzeleinrechnungen Bundeslehrpersonen	106
Tabelle 23: Anzahl der 23. und 24. Wochenstunden	107
Tabelle 24: Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge der Bundeslehrpersonen	110
Tabelle 25: Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge der Landeslehrpersonen	110
Tabelle 26: Sabbaticals der Bundeslehrpersonen	113
Tabelle 27: Sabbaticals der Landeslehrpersonen	114
Tabelle 28: Ansuchen auf Sabbatical von Landeslehrpersonen Tirol	114



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Pensionierungsprognose des Lehrpersonals	32
Abbildung 2: Struktur Klasse Job	36
Abbildung 3: Bewerbungen Quereinstieg Klasse Job 2023/24	42
Abbildung 4: Studierende mit Regelvertrag an Bundeschulen	76
Abbildung 5: Entwicklung durchschnittliches Beschäftigungsmaß von Lehrpersonen	95
Abbildung 6: Entwicklung Teilzeitquote österreichischer Lehrpersonen	96
Abbildung 7: Entwicklung Teilzeitquote nach Geschlecht	97



Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
bzw.	beziehungsweise
COVID	corona virus disease (Coronaviruskrankheit)
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System (Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen)
EDV	elektronische Datenverarbeitung
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUR	Euro
(f)f.	folgend(e)
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HR	Human Resources
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IT	Informationstechnologie
LDG	Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz
LVG	Landesvertragslehrpersonengesetz
MA	Master
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
PH	Pädagogische Hochschule
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl
u.a.	unter anderem
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel



LEHRPERSONALEINSATZ

„Der Lehrpersonalmangel ist eine der größten Herausforderungen im Bildungssystem“ – stellte das Bildungsministerium auch noch im Jahr 2024 fest. Es initiierte ab Herbst 2022 die aus acht Teilprojekten bestehende Ressortstrategie Klasse Job, um dem Lehrpersonalbedarf entgegenzuwirken. Neben der Attraktivierung des Lehrerberufs durch eine Imagekampagne eröffnete das Teilprojekt Quereinstieg Klasse Job Personen mit fachverwandtem Studium die Möglichkeit, nach einem positiv abgeschlossenen Zertifizierungsverfahren als Lehrerin bzw. als Lehrer zu arbeiten. Von über 5.000 Bewerberinnen und Bewerbern wurde knapp die Hälfte zertifiziert, aber nur knapp 700 Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (oder 0,6 % aller Lehrpersonen) unterrichteten im Schuljahr 2023/24.

BEDARF SEIT 2009 BEKANNT

Das Ministerium erstellte seit 2009 Bedarfsprognosen, die auf einen Lehrpersonalmangel ab 2018/19 hinwiesen. Bis 2024 enthielten die Bedarfsprognosen keine Daten der Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien, um die potenzielle Bedeckung des Bedarfs festzustellen. Das Ministerium setzte bis zur Ressortstrategie Klasse Job keine umfassenden Maßnahmen, um den prognostizierten Mangel aufzufangen. Den für das Schuljahr 2023/24 bundesweit ausgeschriebenen 6.846 Lehrpersonalstellen standen 5.602 Lehramtsabsolventinnen und -absolventen gegenüber; für 267 der ausgeschriebenen Lehrpersonalstellen gab es zu Beginn des Schuljahres 2023/24 keine Bewerbungen.

DECKUNG DES BEDARFS

Durch Maßnahmen wie Mehrdienstleistungen, fachfremden Unterricht oder Ausstellung von Sonderverträgen an Personen, die keine bzw. keine abgeschlossene Lehramtsausbildung vorzuweisen hatten, minimierten das Ministerium und die Bildungsdirektionen den Lehrpersonalmangel. Beim Einsatz dieser Maßnahmen wäre auf die Qualität des Unterrichts besonders zu achten.

Im überprüften Zeitraum stiegen österreichweit die Mehrdienstleistungen um 20 %. Im Schuljahr 2023/24 wurden in Tirol 46 % und in Oberösterreich 35 % der an Mittelschulen unterrichteten Gegenstände fachfremd unterrichtet.

Die Anzahl der Lehramtsstudierenden, die als Bundeslehrpersonen eingesetzt wurden, stieg seit dem Schuljahr 2020/21 stark an. Ebenso erhöhte sich österreichweit die Anzahl der Lehrpersonen mit Sonderverträgen, im Bereich der Bundeslehrpersonen um 9 % und bei den Landeslehrpersonen um 64 %.

HANDLUNGSBEDARF

Damit diese Maßnahmen nicht weiter ansteigen, wäre die im Herbst 2022 gestartete Ressortstrategie Klasse Job konsequent weiterzuverfolgen. Zudem wären weitere Daten (z.B. Studienabgängerinnen und -abgänger von Lehramtsstudien, tatsächliche Lehrfächerverteilungen in Mittelschulen) in die Prognosebedarfsrechnungen der Lehrpersonen mit aufzunehmen, um treffsicherere Ergebnisse zu erzielen.



WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Bildung
- Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
- Land Oberösterreich
- Land Tirol

Lehrpersonaleinsatz

Prüfungsziel



Der RH überprüfte den Lehrpersonaleinsatz an Österreichs Schulen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, in den Ländern Oberösterreich und Tirol sowie in den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol. Prüfungsziel war die Beurteilung des Bedarfs sowie der Prognosen und der gesetzten Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs. Darüber hinaus überprüfte der RH die Auswirkungen der PädagogInnenbildung NEU sowie die Entwicklung der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien, die nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten von Lehrpersonen und die Personalausgaben für Lehrpersonal. ([TZ 1](#))

Mit der Bundesministeriengesetz-Novelle BGBl. I 10/2025, in Kraft seit 1. April 2025, ressortierten die Angelegenheiten des Schulwesens zum Bundesministerium für Bildung und die Angelegenheiten der Universitäten zum Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung. Jene Empfehlungen, die aus Feststellungen zum Schulwesen resultieren, richtet der RH daher an das nunmehr zuständige Bundesministerium für Bildung. Jene Empfehlungen, die die Universitäten betreffen, richtet der RH an das nunmehr zuständige Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

Kurzfassung

Überblick

Prognosen des Ministeriums sagten einen künftigen Lehrpersonalmangel bereits in den Jahren 2009, 2011 und 2014 voraus. Ungeachtet dessen stellte der Lehrpersonalmangel an Österreichs Schulen laut Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in der Folge: **Ministerium**) noch im Jahr 2024 eine der größten Herausforderungen im Bildungssystem dar. Die vom Ministerium Anfang



Herbst 2022 gestartete Ressortstrategie Klasse Job, ein konzentriertes Maßnahmenbündel mit acht Teilbereichen zur kurz- bis langfristigen Gegensteuerung gegen den Lehrpersonalmangel an Österreichs Schulen, wurde spät gesetzt. Zuvor wandte es vereinzelte Maßnahmen alleine bzw. gemeinsam mit den Bildungsdirektionen an. Diese kompensierten den tatsächlichen Lehrpersonalmangel vor allem durch Mehrdienstleistungen, fachfremdes Unterrichten sowie durch Anstellung von nicht in vollem Ausmaß qualifiziertem Lehrpersonal (insbesondere mittels Sonderverträgen). ([TZ 2](#))

Die Anzahl an Lehrpersonen stieg österreichweit seit dem Schuljahr 2018/19 insgesamt um 5 % an. Im Land Oberösterreich folgte die Steigerung dem österreichweiten Trend, im Land Tirol lag sie mit 4 % etwas darunter. Für das Schuljahr 2022/23 lag der Personalaufwand des Bundes bei 7,973 Mrd. EUR. Im Vergleich zum Schuljahr 2018/19 stiegen die Auszahlungen des Bundes insgesamt um 15 %. ([TZ 3](#))

Bedarfsprognose

Der Bund begann ab dem Jahr 2009, Bedarfe aus den zwei wesentlichen Faktoren – Schülerzahlen und Pensionsabgänge der Lehrpersonen – für den Bundesschulbereich und ab dem Jahr 2014 für den allgemeinbildenden Pflichtschulbereich zu berechnen. Dem Ministerium standen für die Prognoserechnungen nur für den Bundesschulbereich Echtdaten zur Verfügung, für den Landesschulbereich war eine exakte quantitative und hochwertige Prognose in einzelnen Unterrichtsgegenständen sowie für bestimmte Schulen und Schularten nicht möglich, weil die Integration der Lehrfächerverteilungen der Landeslehrpersonen in das IT-Verfahren des Bundes noch nicht abgeschlossen war.

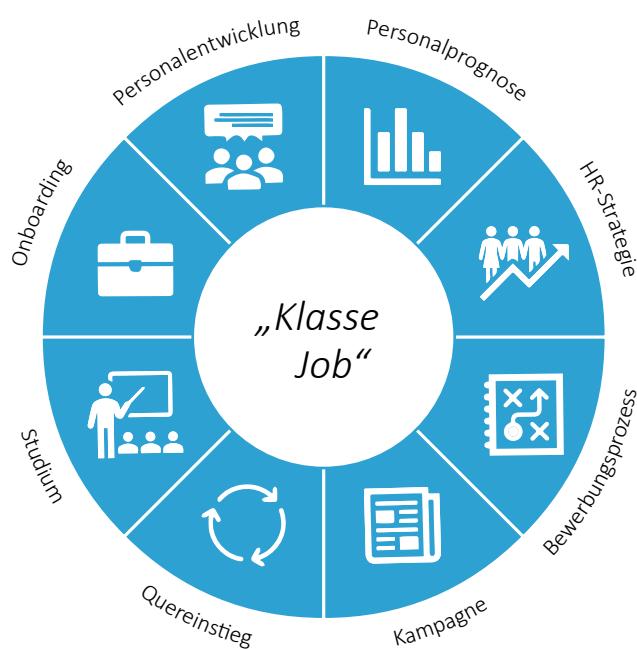
Die Bedarfsrechnungen des Ministeriums berücksichtigten nicht die möglichen Bewerberinnen und Bewerber für die offenen Lehrpersonalstellen, insbesondere stellte es keine Prognosen über die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien an.

Den im Schuljahr 2023/24 ausgeschriebenen 6.846 Stellen standen im Schuljahr 2022/23 insgesamt 5.602 Absolventinnen und Absolventen aller Lehramtsstudien mit Bachelor- und Masterabschluss gegenüber. 267 Lehrpersonalstellen (rd. 167 Vollzeitäquivalente) – insbesondere in Volksschulen (145 Stellen) und in Mittelschulen (63 Stellen) – standen keine Bewerbungen gegenüber. ([TZ 4](#), [TZ 16](#))

Klasse Job

Das Ministerium initiierte im Herbst 2022 die Ressortstrategie Klasse Job, um dem Lehrpersonalmangel entgegenzutreten. Diese bestand aus acht Teilprojekten, für die das Ministerium für die Jahre 2022 und 2023 insgesamt 2,62 Mio. EUR ausgab. (TZ 5)

Abbildung: Struktur Klasse Job



HR = Human Resources

Quelle: BMBWF; Darstellung: RH

Quereinstieg Klasse Job

Ein Teilprojekt der Ressortstrategie Klasse Job war der Quereinstieg Klasse Job; dieser ermöglichte Personen, die kein Lehramtsstudium, aber ein facheinschlägiges bzw. fachverwandtes Studium abgeschlossen hatten und über eine mehrjährige Berufspraxis verfügten, den Einstieg in den Lehrerberuf an Schulen der Sekundarstufe I und II. Voraussetzung dafür war insbesondere die Ausstellung eines Zertifikats für den Quereinstieg. Dieses stellte für die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eine gesetzliche Voraussetzung – im Gegensatz zu den Bildungsdirektionen, für die die Zertifikate nicht verbindlich waren – für die Anstellung als Lehrerin bzw. Lehrer dar. Im Schuljahr 2023/24 unterrichteten 696 Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, das waren 0,6 % der österreichischen Lehrpersonen. (TZ 6, TZ 7, TZ 8)



Der vom Ministerium eingerichteten Zertifizierungskommission für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger waren durch eine Verordnung mehr Aufgaben übertragen worden, als das Gesetz vorsah. Zudem wichen das Zertifizierungsverfahren von den rechtlichen Vorgaben ab, da sich wesentlich mehr Personen für den Quereinstieg bewarben als geplant (statt angenommener 300 mehr als 5.000 Personen im Schuljahr 2023/24) und sich dies in einem hohen Arbeitsaufwand der Kommissionsmitglieder niederschlug. Trotzdem wären die rechtlichen Vorgaben einzuhalten gewesen. ([TZ 7](#), [TZ 8](#))

Insgesamt fielen für den Zertifizierungsprozess in den Jahren 2022 und 2023 Auszahlungen von rd. 600.000 EUR an. Da nur weniger als ein Drittel der zertifizierten Personen als Lehrpersonen arbeiteten, wäre für eine kosteneffizientere Zertifizierung die Einführung eines Selbstbehalts von den Bewerberinnen und Bewerbern zweckmäßig gewesen. ([TZ 9](#))

Die Einführung der Hochschullehrgänge sowie das außerordentliche Masterstudium und die Einführungswochen – als Erleichterung für den Berufseinstieg – für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zur Erlangung pädagogisch-didaktischer Fähigkeiten waren wichtig, um im Lehrerberuf arbeiten zu können. Eine hohe Anzahl an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, insbesondere in Oberösterreich, hatte die Einführungswochen jedoch noch nicht besucht. ([TZ 10](#))

Attraktivierung Lehrerberuf

Ziele dieses Teilprojekts Klasse Job waren die Image- und Informationskampagne zur Bewerbung und Motivation von Studierenden und Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern für den Lehrerberuf und das Fördern des Interesses für den Lehrerberuf in sozialen Medien. Dazu wurde auch eine Website (<http://klassejob.at>) als „Single Point of Contact“ für alle am Lehrerberuf Interessierten geschaffen. Das Land Oberösterreich initiierte 2023 gemeinsam mit der Bildungsdirektion für Oberösterreich eine regionale Imagekampagne zur Bekämpfung des Lehrpersonalmangels in Oberösterreich. Das Ministerium und das Land Oberösterreich gaben für ihre Kampagnen insgesamt 1,34 Mio. EUR aus. ([TZ 12](#))

Ziel eines weiteren Teilprojekts der Ressortstrategie Klasse Job war die Vereinheitlichung und Optimierung der Ausschreibungs- und Bewerbungsprozesse für alle Schulen. Seit April 2024 waren alle offenen Stellen für Lehrpersonen österreichweit über die Applikation GetYourTeacher zugänglich, wodurch eine Anlaufstelle für alle Schularten geschaffen wurde. Absolventinnen und Absolventen des Lehramtsstudiums Sekundarstufe Allgemeinbildung konnten sich sowohl an Mittelschulen als auch an allgemeinbildenden höheren Schulen bewerben. Zu einem großen Teil präferierten diese den Arbeitsplatz an allgemeinbildenden höheren Schulen; dies



führte an Mittelschulen zu wenigen oder in einzelnen Fällen zu keinen Bewerbungen. ([TZ 12](#), [TZ 13](#))

Die Ausfolgung der Dienstverträge sowie die endgültige Feststellung des Besoldungsdienstalters in den Ländern Oberösterreich und Tirol dauerten mitunter lange. Dadurch überschritten die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol oftmals die dafür gesetzlich vorgesehenen Fristen. Den betroffenen Lehrpersonen fehlte ein schriftlicher Nachweis des Dienstverhältnisses bzw. fehlten Informationen über die Höhe des tatsächlichen Gehalts nach Dienstantritt. ([TZ 14](#))

PädagogInnenbildung NEU

Die im Jahr 2013 reformierte Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen (in der Folge: **PädagogInnenbildung NEU**) sah u.a. die Umstellung auf ein sechsjähriges Lehramtsstudium vor, obwohl bekannt war, dass ein Lehrpersonalmangel spätestens mit dem Schuljahr 2018/19 eintreten werde. Dadurch entstand eine Lücke von einem Jahr bei den Studienabschlüssen. Die PädagogInnenbildung NEU trug somit möglicherweise zur Ausweitung des Lehrpersonalmangels bei. Die Pädagoginnenbildung NEU wurde im Jahr 2024 abgeändert. Unter anderem kam es zu einer Verkürzung des Bachelorstudiums für das Lehramt von sechs Jahren auf fünf Jahre. Gleichzeitig wurden das Masterstudium für das Lehramt Primarstufe und Sekundarstufe Berufsbildung von einem Jahr auf zwei Jahre und das Masterstudium für das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung von eineinhalb auf zwei Jahre erhöht. Laut Ministerium sollte dadurch die Attraktivität des Lehramtsstudiums gesteigert werden. Dadurch konnten Lehramtsstudierende früher in den Lehrerberuf einsteigen. ([TZ 15](#))

Es bestand kein einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für die Lehramtsstudien an den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten. Da durch diese Verfahren die Studierenden bewertet und zum Studium zugelassen wurden, sollte bundesweit eine gleiche Bewertung für ein einheitliches Qualitätsniveau sichergestellt und eine Konkurrenzsituation unter den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten hintangehalten werden. ([TZ 18](#))

Mit der PädagogInnenbildung NEU sollten Lehramtsstudien berufsbegleitend ermöglicht und die Situation berufstätiger Studierender berücksichtigt werden; vor allem das berufsbegleitende Masterstudium gestaltete sich mitunter schwierig. ([TZ 17](#))

Die Anzahl der Lehramtsstudierenden für die Primarstufe und Sekundarstufe Berufsbildung zeigte im überprüften Zeitraum eine leicht positive Entwicklung, während die Entwicklung der Anzahl der Lehramtsstudierenden der Sekundarstufe Allgemeinbildung eine negative Tendenz aufwies. ([TZ 16](#))

Exkurs:**Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung**

Der mit der PädagogInnenbildung NEU im Jahr 2013 eingeführte Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung (in der Folge: **Qualitätssicherungsrat**) hatte vor allem die Aufgaben, die neuen Curricula für Lehramtsstudien zu überprüfen und die Entwicklung der PädagogInnenbildung NEU in Österreich zu beobachten und zu analysieren. Der Qualitätssicherungsrat übernahm Aufgaben, die das Ministerium zuvor selbst durchgeführt hatte. Da zudem eine wesentliche Aufgabe des Qualitätssicherungsrats, die PädagogInnenbildung NEU zu begleiten und zu evaluieren, weitgehend erfüllt war, wäre eine Rückführung von Aufgaben in das Ministerium zu prüfen. ([TZ 19](#))

Einsatz Studierende und Sonderverträge

Zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs setzten das Ministerium und die Bildungsdirektionen Lehramtsstudierende als Lehrpersonen mit Regelvertrag und Lehramtsstudierende mit einem niedrigen Studienfortschritt sowie Personen, die weder ein Lehramtsstudium absolviert hatten noch die Anforderungen des Quereinstiegs erfüllten, mit Sondervertrag ein. ([TZ 20](#))

Die Anzahl an Studierenden mit Regelvertrag stieg an Österreichs Bundesschulen, insbesondere seit dem Schuljahr 2020/21, stark an. In Oberösterreich und Tirol gab es im Schuljahr 2023/24 insgesamt 515 Studierende als Bundes- und Landeslehrpersonen. Laut einer Studie der Universität Wien verlängerte sich im Vergleich zu Studierenden ohne Nebenbeschäftigung das Studium von bereits unterrichtenden Studierenden im Schnitt um 2,5 Semester; zudem war eine reduzierte Bereitschaft, langfristig als Lehrperson tätig zu sein, gegeben. Um dem entgegenzutreten, sind klare Regelungen auch für Lehrpersonen im Bachelorstudium – wie in der Dienstrechts-Novelle 2024 für die Masterstudierenden abgebildet – zu definieren, um eine übermäßige Belastung zu vermeiden. Das berufsbegleitende Studieren wäre zu attraktivieren. ([TZ 20](#), [TZ 21](#))

Die Anzahl an Personen mit Sonderverträgen stieg zwischen den Schuljahren 2018/19 und 2023/24 stark an. Im Schuljahr 2023/24 waren 9 % aller Lehrpersonen mit Sondervertrag angestellt. Kritisch war der Anstieg im überprüften Zeitraum von Landeslehrpersonen mit Sondervertrag um 64 % in Österreich bzw. um 86 % in Oberösterreich zu sehen. Zudem waren 98 % der an allgemeinbildenden höheren Schulen und 88 % der an Volksschulen im Schuljahr 2023/24 in Oberösterreich eingesetzten Lehrpersonen mit Sondervertrag ohne Lehramtsausbildung tätig; einige Lehramtsstudierende unterrichteten bereits mit Beginn ihrer Ausbildung. ([TZ 22](#))



Mehrdienstleistungen

Im Schuljahr 2022/23 erbrachten Bundes- und Landeslehrpersonen insgesamt Mehrdienstleistungen im Umfang von 7.135 Vollzeitäquivalenten und ersetzen damit rd. 7.000 Vollzeitbeschäftigte. Die Anzahl der geleisteten Mehrdienstleistungen stieg seit dem Schuljahr 2018/19 um 20 % an. Das Ministerium nannte Mehrdienstleistungen als möglichen Weg zur Gewinnung zusätzlicher Personalressourcen und zur vermehrten Abdeckung des Lehrpersonalbedarfs. ([TZ 23](#))

Im Schuljahr 2022/23 lagen die Auszahlungen des Bundes für Mehrdienstleistungen von Bundes- und Landeslehrpersonen bei 283,42 Mio. EUR. Lehrpersonen im alten Dienstrecht sparten Mehrdienstleistungen im überprüften Zeitraum vermehrt auf einem Zeitkonto an (Steigerung 104 %), obwohl das Zeitkontomodell keine geeignete Maßnahme zur Lösung der angespannten Personalsituation war. Das Ansparen von Zeitguthaben schob den Lehrpersonalmangel – insbesondere bei bestimmten Fächern – nur hinaus. ([TZ 23](#), [TZ 24](#))

Fachfremder Unterricht

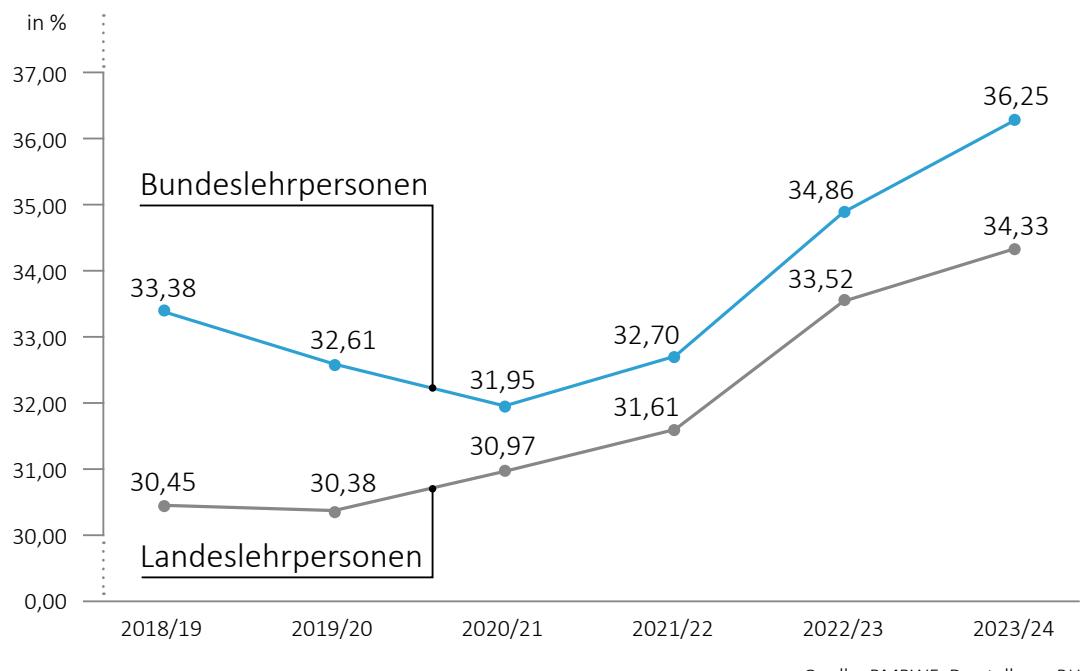
Während an Bundesschulen laut Ministerium fachfremdes Unterrichten kaum stattfand, war dieses an allgemeinbildenden Pflichtschulen weit verbreitet. Eine bundesweite Auswertung von Daten zur Ausbildung sowie zu detaillierten Lehrfächerverteilungen von Landeslehrpersonen lag dem Ministerium zur Zeit der Gebrauchsüberprüfung noch nicht vor, obwohl dies eine relevante Informationsquelle war, um den Lehrpersonalbedarf in Österreich zu bewerten und in weiterer Folge Maßnahmen zur Bedarfsdeckung abzuleiten. ([TZ 25](#))

Im Schuljahr 2023/24 wurden 46 % der an Mittelschulen unterrichteten Gegenstände in Tirol fachfremd unterrichtet. An Polytechnischen Schulen in Tirol waren es 48 %. In Oberösterreich wurden im Schuljahr 2023/24 in Mittelschulen 35 % der Gegenstände fachfremd unterrichtet, für Polytechnische Schulen lagen keine Daten vor, jedoch wurde nach Auskunft der Bildungsdirektion für Oberösterreich ein großer Teil der angebotenen Gegenstände fachfremd unterrichtet. An Mittelschulen in Oberösterreich war Digitale Grundbildung im Schuljahr 2023/24 mit 81 % der am häufigsten fachfremd unterrichtete Gegenstand, in Tirol war dies Informatik mit 90 %. Deutsch, Mathematik und Englisch wurden in beiden Ländern ebenso, aber deutlich weniger häufig, fachfremd unterrichtet. ([TZ 26](#))

Teilzeit

Das österreichweite, durchschnittliche Beschäftigungsmaß der Lehrpersonen ging bis zum Schuljahr 2020/21 leicht zurück, im Schuljahr 2021/22 stieg es kurzfristig an, um in den darauffolgenden Schuljahren stärker zu fallen; im Schuljahr 2023/24 lag es bei 84 %. Im Schuljahr 2023/24 waren österreichweit von insgesamt 126.993 Lehrpersonen 76.792 vollbeschäftigt. Der Anteil an teilzeitbeschäftigte Lehrpersonen betrug 49.201 oder 39,5 %, in Oberösterreich 10.424 Lehrpersonen oder 46,4 %, in Tirol 4.680 Lehrpersonen oder 41,4 %. ([TZ 28](#))

Abbildung: Entwicklung Teilzeitquote österreichischer Lehrpersonen



Die durchschnittliche Teilzeitquote stieg sowohl bei Bundes- als auch bei Landeslehrpersonen insbesondere seit dem Schuljahr 2020/21 an, wobei die Teilzeitquote bei Bundeslehrpersonen leicht über jener von Landeslehrpersonen lag. Die Teilzeitquoten bei Frauen und Männern im Bundes- und Landesbereich stiegen seit dem Schuljahr 2018/19 in ähnlichem Maß, bei Frauen war diese deutlich höher. Im Schuljahr 2023/24 lag der Teilzeitanteil der Frauen bei 43,3 % (Bund) bzw. bei 37,7 % (Land), der der Männer bei 25,6 % (Bund) bzw. 21,6 % (Land). Eine bundesweite Strategie zur Reduktion der Teilzeitquote fehlte. ([TZ 28](#))



Nicht-unterrichtliche Tätigkeiten

Vor dem Hintergrund des Lehrpersonalmangels war die Verwendung von Lehrpersonen in nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten, wie Dienstzuteilungen, Mitverwendungen und Dienstfreistellungen, kritisch zu sehen. In diesem Zusammenhang war der Rückgang bei Dienstzuteilungen für Landeslehrpersonen, obwohl diese im Schuljahr 2022/23 wieder anstiegen, positiv zu bewerten. Lehrpersonen arbeiteten – neben ihrer Unterrichtstätigkeit – auch an weiteren Schulen oder den Pädagogischen Hochschulen bis zum halben Ausmaß einer vollen Lehrverpflichtung. Diese Mitverwendung stieg bei Bundeslehrpersonen an, bei Landeslehrpersonen ging sie zurück. Der höhere Verwaltungsanteil an der Tätigkeit der mitverwendeten Landeslehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen (69 %) als bei Bundeslehrpersonen (52 %) war nicht nachvollziehbar. Dienstfreistellungen, die gesetzlich vorgesehen waren bzw. auf Antrag bewilligt wurden, gingen im Bundesbereich um 40 % zurück, während sie bei den Landeslehrpersonen um 55 % stiegen. ([TZ 29](#))

Einrechnungen bzw. Abschlagstunden

Das Lehrerdienstrecht sah die Verminderung der Lehrverpflichtung von Lehrpersonen vor, die Zusatzaufgaben wahrnahmen (sogenannte Einrechnungen bei Bundeslehrpersonen bzw. Abschlagstunden bei Landeslehrpersonen im alten Dienstrecht). Trotz des hohen Lehrpersonalbedarfs stiegen die Einrechnungen bei den Bundeslehrpersonen wie die Abschlagstunden bei den Landeslehrpersonen in Tirol. Im Schuljahr 2023/24 machten die Einrechnungen bei Bundeslehrpersonen 2.310 Vollzeitäquivalente, die Abschlagstunden bei Landeslehrpersonen in Oberösterreich 690 Vollzeitäquivalente und in Tirol 442 Vollzeitäquivalente aus. ([TZ 30](#))

23. und 24. Wochenstunde

Seit der Einführung des neuen Dienstrechts, das seit 2019 für alle neu eintretenden Lehrpersonen galt, stieg die Anzahl der geleisteten 23. und 24. Wochenstunden an, die für zusätzliche Aufgaben (z.B. Funktion eines Klassenvorstandes oder in Form von qualifizierter Beratungstätigkeit) zu erbringen waren, jährlich stark an. Das Ministerium hatte den Ressourceneinsatz und die Nutzung bis zum Ende der Gebrauchsüberprüfung nicht evaluiert, um den Bedarf an Beratungsstunden einzuschätzen. ([TZ 30](#))



Karenzurlaube, Sabbatical

In den Ländern Oberösterreich und Tirol waren die Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge im Bereich der Bundesschulen in den Schuljahren 2021/22 bzw. 2022/23 am höchsten und nahmen im Schuljahr 2023/24 ab. Im überprüften Zeitraum stieg im Land Oberösterreich die Gewährung der Karenzurlaube um 5 %, im Land Tirol um 43 %. Im Hinblick auf den Lehrpersonalmangel wäre bei Karenzurlaufen restriktiv vorzugehen gewesen. Die Anzahl jener Lehrpersonen, die die Unterbrechung der gesetzlichen Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 während der Sommerferien in Anspruch nahmen, stieg sowohl bei den Bundes- als auch bei den Landeslehrpersonen an. Da dem Dienstgeber dadurch ein finanzieller Mehraufwand entstand, sollten Einsatzmöglichkeiten während der Sommermonate geprüft werden. ([TZ 31](#))

Die Inanspruchnahme von Sabbaticals von Bundeslehrpersonen war im überprüften Zeitraum Schwankungen unterworfen, verblieb jedoch auf einem hohen Niveau. Gegenüber der im Bericht „Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“ (Reihe Bund 2013/5) festgestellten Anzahl an Sabbaticals (Schuljahr 2011/12: 382 Personen) erhöhten sich die Sabbaticals um rd. 31 % auf 499 Personen im Schuljahr 2023/24. Solange ein hoher Lehrpersonalbedarf besteht, sollten Sabbaticals restriktiv gewährt werden. ([TZ 32](#))



Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Bundesministerium für Bildung

- Studierendenzahlen der Lehramtsstudien – insbesondere die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie die Studienabsolventinnen und -absolventen – wären in die Bedarfsprognoserechnungen mitaufzunehmen, um darstellen zu können, wie viele potenzielle Junglehrerinnen und Junglehrer jährlich dem Bedarf gegenüberstehen. (TZ 4)
- Es wären klare Regelungen zum Einsatz von Lehrpersonen im Bachelorstudium – wie in der Dienstrechts-Novelle 2024 für die Masterstudierenden abgebildet (etwa Beschränkung der Unterrichtsverpflichtung, Einschränkung von Zusatzaufgaben) – zu definieren, um eine übermäßige Belastung zu vermeiden. (TZ 21, TZ 22)

Bundesministerium für Bildung; Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol

- Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wären die Initiativen der Ressortstrategie Klasse Job weiterzuverfolgen, um künftig Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs rechtzeitig und zielgerichtet zu definieren und umzusetzen sowie dabei die Sicherstellung der Unterrichtsqualität zu forcieren. (TZ 2)
- Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wäre die Anzahl an Lehrpersonen mit Sonderverträgen zu reduzieren. Beim Einsatz von Lehrpersonal mit Sonderverträgen wäre die Unterrichtsqualität sicherzustellen. (TZ 22)

Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol

- Gründe für den hohen fachfremden Einsatz von Landeslehrpersonen wären zu erheben und – zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität – Maßnahmen zu setzen, diesen zu reduzieren. (TZ 26)





Zahlen und Fakten zur Prüfung

Lehrpersonaleinsatz							
wesentliche Rechtsgrundlagen	Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. 86/1948 i.d.g.F. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. 333/1979 i.d.g.F. Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG, BGBl. 172/1966 i.d.g.F. Hochschulgesetz 2005 – HG, BGBl. I 30/2006 i.d.g.F.						
Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung ¹
Organisatorisches	Anzahl						in %
SchülerInnen	1.071.003	1.072.765	1.080.043	1.078.337	1.095.492	1.110.506	4
Schulen	5.306	5.284	5.284	5.278	5.269	5.280	-1
Klassen	54.211	54.595	55.129	55.513	56.544	57.322	6
Lehrpersonal	in Vollzeitäquivalenten						
Lehrpersonen	105.343	105.009	105.474	106.793	107.446	107.113	2
Mehrdienstleistungen	5.947	5.860	6.495	7.336	7.135	k.A.	20
Bedarf	3.199	3.766	2.736	3.195	3.607	4.201	31
Auszahlungen BMBWF	in Mio. EUR						
Lehrpersonal	6.947,08	7.063,82	7.227,89	7.534,05	7.973,46	k.A.	15
davon							
Mehrdienstleistungen	221,50	221,90	249,83	281,75	283,42	k.A.	28

BMBWF = Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
 k.A. = keine Angabe

Quelle: BMBWF

¹ Die prozentuelle Angabe der Veränderungen bezieht sich auf den Zeitraum der Schuljahre 2018/19 bis 2023/24; sofern keine Angaben für das Schuljahr 2023/24 vorliegen, ist der Zeitraum 2018/19 bis 2022/23 maßgeblich.





Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Jänner bis Juni 2024 den Lehrpersonaleinsatz an Österreichs Schulen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in der Folge: **Ministerium**)¹, in den Ländern Oberösterreich und Tirol sowie in den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol. Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2018 bis 2023 bzw. die Schuljahre 2018/19 bis 2023/24. Sofern relevant, berücksichtigte der RH aktuelle Entwicklungen bis zum Abschluss der Gebarungsüberprüfung.

Ziel der Gebarungsüberprüfung war es insbesondere,

- den Bedarf an Lehrpersonal sowie die Prognosen,
- die vom Ministerium und den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol gesetzten Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs,
- die Auswirkungen der PädagogInnenbildung NEU auf das Angebot an Lehrpersonal sowie die Entwicklung der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien,
- die Entwicklung der nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten von Lehrpersonen sowie
- die Personalausgaben für Lehrpersonal

zu analysieren und zu beurteilen.

Im Rahmen der Gebarungsüberprüfung führte der RH in den Ländern Oberösterreich und Tirol mit mehreren Schulleitungen von Volksschulen, Mittelschulen sowie allgemeinbildenden höheren Schulen Informationsgespräche.

(2) Mit der Bundesministeriengesetz-Novelle BGBl. I 10/2025, in Kraft seit 1. April 2025, ressortierten die Angelegenheiten des Schulwesens zum Bundesministerium für Bildung und die Angelegenheiten der Universitäten zum Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung. Jene Empfehlungen, die aus Feststellungen zum Schulwesen resultieren, richtet der RH daher an das nunmehr zuständige Bundesministerium für Bildung. Jene Empfehlungen, die die Universitäten betreffen, richtet der RH an das nunmehr zuständige Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

(3) Unter dem Titel „Transformation unserer Welt: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ verabschiedeten die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen im September 2015 eine umfangreiche globale Entwicklungsagenda für die nächsten 15 Jahre. Kernstück der Agenda 2030 sind 17 Ziele für

¹ Die Bezeichnung des Ministeriums wechselte im überprüften Zeitraum. Siehe dazu Anhang A. Der RH verwendet in der Folge einheitlich die Bezeichnung Ministerium.



die nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals), die durch 169 Unterziele näher ausgeführt werden.

Wesentlich für die in der Gebarungsüberprüfung behandelten Themen ist das Ziel 4: „Hochwertige Bildung – Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“.

(4) Bei den Lehrpersonen² ist zwischen Bundes- und Landeslehrpersonen zu unterscheiden:

- Bundeslehrpersonen arbeiten an allgemeinbildenden höheren Schulen sowie an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und sind beim Bund angestellt.
- Landeslehrpersonen unterrichten an allgemeinbildenden Pflichtschulen, also Volkschulen, Mittelschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen) und sind Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Länder. Der Personalaufwand der Landeslehrpersonen wird zur Gänze bzw. zur Hälfte (Berufsschullehrpersonen) auf Basis des Finanzausgleichsgesetzes vom Bund getragen.

(5) Zu dem im Dezember 2024 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol im Jänner 2025, die Länder Oberösterreich und Tirol sowie das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Februar 2025 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen an das Bundesministerium für Bildung, die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol sowie die Länder Oberösterreich und Tirol im Mai 2025.

² Nicht von der Gebarungsüberprüfung umfasst waren Lehrpersonen der land- und forstwirtschaftlichen Schulen. Für die Lehrpersonen an höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten war das vormalige Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (gemäß Bundesministeriengesetz-Novelle 2025 nunmehr Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft), für die land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen waren die Länder zuständig. Die Verwaltung der Lehrpersonen erfolgte demzufolge durch das vormalige Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (nunmehr Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft) bzw. durch die Länder (mit Ausnahme von Oberösterreich und Vorarlberg, die die Verwaltung der land- und forstwirtschaftlichen Schulen der jeweiligen Bildungsdirektion übertragen hatten).

Überblick

2.1 (1) Der Lehrpersonalmangel an Österreichs Schulen stellte laut Ministerium eine der größten Herausforderungen im Bildungssystem dar. Bereits 2009 prognostizierte das Ministerium, dass ab dem Schuljahr 2018/19 ein Lehrpersonalmangel bestehen würde, wenn keine geeigneten Maßnahmen (als Beispiel nannte das Ministerium attraktivere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Lehrpersonals) gesetzt werden. Prognosen über den künftigen Lehrpersonalbedarf aus den Jahren 2011 und 2014 bestätigten dies.

Das Ministerium rief 2011 gemeinsam mit den Landesschulräten bzw. dem Stadtschulrat für Wien eine Arbeitsgruppe BundeslehrerInnenbedarf ins Leben, um u.a. Mangel- und Überschusssituationen zu erheben und Maßnahmen dagegen zu entwickeln. Ein 2013 erstellter Maßnahmenkatalog enthielt rd. 30 Maßnahmen, um den Lehrpersonalbedarf zu decken. Diese Maßnahmen nahm der RH in seinen Bericht „Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“ (Reihe Bund 2013/5) auf und hielt damals fest, dass das Ministerium eine Koordinierungs- und Steuerungsfunktion übernehmen, einen Maßnahmenplan erstellen und Maßnahmen von grundlegender Bedeutung (Attraktivierung des Lehrberufs, bedarfsorientierte Werbung) selbst übernehmen sollte. Im Zuge der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung teilte das Ministerium mit, drei Maßnahmen³ umgesetzt zu haben; über die Umsetzung und den Erfolg der anderen Maßnahmen – die eventuell durch die Landesschulräte, den Stadtschulrat für Wien bzw. die Bildungsdirektionen gesetzt wurden – konnte es keine Angaben machen.

Das Ministerium rief im Jahr 2014 eine Austauschplattform ins Leben, an der die Universitäten und die Pädagogischen Hochschulen teilnahmen; der künftige Lehrpersonalbedarf wurde in zwei Sitzungen im Juni 2014 und Mai 2018 erörtert.

Das Ministerium löste die Arbeitsgruppe BundeslehrerInnenbedarf im Jahr 2013 auf.

(2) Im Jahr 2013 reformierte das Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen die Ausbildung für die Lehrpersonen. Die Mindeststudiendauer der Lehramtsstudien erhöhte sich durch diese Reform, etwa für das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung auf sechs Jahre.

(3) Bis zur Anfang Herbst 2022 gestarteten Ressortstrategie Klasse Job, einem konzentrierten Maßnahmenbündel mit acht Teilprojekten zur kurz- bis langfristigen Gegensteuerung in Bezug auf den Lehrpersonalmangel an Österreichs Schulen (TZ 6), setzte das Ministerium vereinzelte Maßnahmen alleine bzw. gemeinsam mit

³ Die drei vom Ministerium angeführten Maßnahmen waren ein neues Lehrerdienstrecht, eine Reform der Lehrerausbildung sowie die Durchführung der jährlichen Ausschreibung in der Wiener Zeitung.



den Bildungsdirektionen. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren systematische Prozesse und Verknüpfungen zur Abstimmung mit den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten für eine valide Bedarfsplanung nicht implementiert.

(4) Das Ministerium erhab – aus technischen Gründen erstmals – zu Beginn des Schuljahres 2023/24 den zu dieser Zeit bestehenden Lehrpersonalmangel und stellte 267 offene Lehrpersonalstellen österreichweit fest. Im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Lehrpersonen österreichweit war die Anzahl der offenen Stellen gering.

Dies war u.a. darauf zurückzuführen, dass das Ministerium und die Bildungsdirektionen den tatsächlichen Lehrpersonalmangel vor allem durch Mehrdienstleistungen, fachfremdes Unterrichten sowie durch Anstellung von nicht in vollem Ausmaß qualifiziertem Lehrpersonal (insbesondere durch Abschluss von Sonderverträgen) kompensierten. Im überprüften Zeitraum stieg die Anzahl der Mehrdienstleistungen um 20 % (TZ 23), das fachfremde Unterrichten in den Mittelschulen um 7 % (in Oberösterreich) bzw. 9 % (in Tirol) (TZ 26) und die Anzahl der Sonderverträge bundesweit um 46 % (TZ 22).

Auf die Vorgehensweise, den Lehrpersonalbedarf grundsätzlich nicht durch Neueinstellungen, sondern mit anderen Maßnahmen zu decken, hatte das Ministerium in einer Besprechung der Arbeitsgruppe BundeslehrerInnenbedarf im Jahr 2013 ausdrücklich hingewiesen.

(5) Seit dem Schuljahr 2018/19 nahmen insgesamt 1.062 Lehrpersonen, die sich in Pension bzw. im Ruhestand befanden, wieder Unterrichtstätigkeiten auf, in Oberösterreich waren es 227, in Tirol 49. Insbesondere in den Schuljahren 2021/22 und 2022/23 konnte eine hohe Anzahl an pensionierten Lehrpersonen gewonnen werden. Dieser Trend setzte sich nicht fort.

(6) Die Bildungsdirektion für Oberösterreich erarbeitete vor dem Hintergrund des Lehrpersonalmangels in den beiden Jahren 2019 bis 2020 mehrere Maßnahmen, die sie in vier Handlungsfelder kategorisierte.⁴ Einige Maßnahmen wurden seit 2018 umgesetzt, andere in den Jahren 2019 bis 2023 implementiert.

⁴ 1. Kommunikation mit Pädagogischen Hochschulen und Universitäten: Abstimmung mit Pädagogischen Hochschulen und Universitäten, direkter Kontakt mit Studierenden, direkter Austausch mit Hochschülerenschaft, Werbemaßnahmen, Imagekampagnen
 2. Optimierung Aufnahmeprozess: vollständige Umstellung auf GetYourTeacher, Informationen über Bewerbungsprozess auf der Website, zeitnahe schriftliche Absage, Ausschreibungen für Bundes- wie Landeslehrpersonen harmonisieren
 3. direkte Personalmaßnahmen: Einschränkung von Sabbaticals, Teilzeit und Karentz gegen Entfall der Bezüge, Anstellung von Lehramtsstudierenden bzw. von geeigneten Personen mit Sondervertrag, Quereinstieg forcieren, Wiedereinstieg von Pensionistinnen und Pensionisten
 4. Ausbildung: Eintreten für ein verkürztes Studium und für mehr Praxis im Studium, Überdenken der Induktionsphase, Schaffen von Fernstudienanteilen



- 2.2 Der RH betonte, dass das Ministerium seit 2009 Bedarfsprognosen erstellte, die auf einen Lehrpersonalmangel ab dem Schuljahr 2018/19 hinwiesen. Er hielt kritisch fest, dass das Ministerium in der Folge keine umfangreichen und systematischen Maßnahmen setzte, um diesem prognostizierten Mangel zu begegnen. Durch die Verlängerung der Dauer der Lehramtsstudien durch die Reform 2013 entstand eine Lücke von einem Jahr bei den Studienabschlüssen. Dies, obwohl bekannt war, dass ein Lehrpersonalmangel spätestens mit dem Schuljahr 2018/19 eintreten werde. Dadurch hatte die PädagogInnenbildung NEU möglicherweise zur Ausweitung des Lehrpersonalmangels beigetragen. Der RH verwies auf die in Eigeninitiative gesetzten Maßnahmen der Bildungsdirektion für Oberösterreich.

Mit Maßnahmen wie Mehrdienstleistungen, fachfremdem Unterricht oder Ausstellung von Sonderverträgen an Personen, die keine bzw. keine abgeschlossene Lehramtsausbildung vorzuweisen hatten, überbrückten das Ministerium und die Bildungsdirektionen den Bedarf an Lehrpersonal. Der RH kritisierte die mangelnde Nachhaltigkeit dieser Vorgehensweise. Erst mit der Ressortstrategie Klasse Job im Herbst 2022 startete das Ministerium eine umfangreiche Initiative, um dem Lehrpersonalmangel entgegenzuwirken.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen die Initiativen der Ressortstrategie Klasse Job weiterzuverfolgen, um künftig Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs rechtzeitig und zielgerichtet zu definieren und umzusetzen sowie dabei die Sicherstellung der Unterrichtsqualität zu forcieren.

Damit könnte nicht nur ein Lehrpersonalmangel, sondern auch ein Lehrpersonalüberschuss weitgehend verhindert werden.

Der RH anerkannte, dass das Ministerium und die Bildungsdirektionen mit dem Einsatz von bereits pensionierten bzw. in Ruhestand befindlichen Lehrpersonen in den Schuljahren 2018/19 bis 2023/24 insgesamt 1.062 Lehrpersonen zur Deckung von Personalbedarf gewinnen konnten. Er wies allerdings auf den vorübergehenden Charakter dieser Maßnahme hin.

- 2.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es mit der Ressortstrategie Klasse Job kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Attraktivierung des Lehrerberufs verfolge und kommuniziere. Diese Strategie ermögliche einen einheitlichen Auftritt nach außen und damit eine Steigerung des Wiedererkennungswerts.

Digitalisierte, effiziente und laufend optimierte Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesse würden sicherstellen, dass ausreichend Lehrpersonal für qualitätsvollen Unterricht zur Verfügung stehe. Beginnend mit 2023/24 sei die Hauptausschreibung



für Bundes- und Landeslehrpersonen einheitlich über die Bewerbungsplattform abgewickelt worden. Es gebe somit einen vollautomatisierten und medienbruchfreien Workflow; dadurch werde der Verwaltungsaufwand der Behörden reduziert und würden schnellere Abläufe zwischen Bewerberinnen und Bewerbern, Schulen und Bildungsdirektionen möglich. Ein zentrales Monitoring der Bewerbungen, offenen Stellen und Jobzusagen habe im Mai 2023 gestartet.

Aufgrund der Ressortstrategie Klasse Job habe es über 12.000 Bewerberinnen und Bewerber bei der vergangenen Ausschreibungsphase gegeben. 6.597 Lehrpersonen seien für das Schuljahr 2024/25 rekrutiert worden, womit alle Unterrichtsstunden besetzt worden seien.

Bereits 2023/24 sei die Anzahl der Lehramtsstudienanfängerinnen und -anfänger um 17 % gestiegen. Vom Schuljahr 2022/23 auf 2024/25 sei außerdem die Zahl der aufgenommenen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger von 343 auf 684 Personen gesteigert worden, womit sie stabil rd. 10 % der Neuaufnahmen bilde.

Um den Einstieg nachhaltig zu erleichtern und damit einen qualitätsvollen Unterricht zu gewährleisten, würden zahlreiche Maßnahmen im Rahmen eines strukturierten Onboardings gesetzt. Dies betreffe insbesondere die Vermittlung fachlicher und pädagogischer Grundlagen durch die Pädagogischen Hochschulen, die Formulierung der Erwartungshaltung gegenüber allen am Prozess Beteiligten, das Induktionshandbuch und die Handreichung Mentoring.

(2) Das Land Oberösterreich und die Bildungsdirektion für Oberösterreich teilten in ihren Stellungnahmen mit, dass die Bildungsdirektion für Oberösterreich die Initiative der Ressortstrategie Klasse Job weiterhin unterstütze und die Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs sowohl im Bundes- als auch im Landesbereich zielgerichtet umsetze.

(3) Laut Stellungnahme der Bildungsdirektion für Tirol würden auf Basis der Ressortstrategie Klasse Job und der darauf basierenden Strategie des Ministeriums die Maßnahmen zur Gewinnung und Deckung des Lehrpersonals gemäß laufender Lagebeurteilung im Land sowie bundesweit weiterentwickelt sowie umgesetzt, um die höchstmögliche Unterrichtsqualität sicherzustellen.



- 3.1 (1) Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Anzahl der Lehrpersonen in Österreich und stellt darüber hinaus die Anzahl an Quereinsteigern und Quereinsteigern, Studierenden mit Regelvertrag sowie Lehrpersonen mit Sondervertrag dar:

Tabelle 1: Übersicht Anzahl Bundes- und Landeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
in Vollzeitäquivalenten						
Lehrpersonen	105.343	105.009	105.474	106.793	107.446	107.113
in Köpfen						
Österreich	121.519	121.069	121.307	122.835	124.847	126.993
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	21.449	21.289	21.343	21.759	22.143	22.483
<i>Tirol</i>	10.894	10.830	10.872	10.929	11.118	11.292
QuereinsteigerInnen Klasse Job						
Österreich	–	–	–	–	156 ¹	696
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	–	–	–	–	30 ¹	83
<i>Tirol</i>	–	–	–	–	12 ¹	53
Studierende mit Regelvertrag						
Österreich (nur Bundesschulen) ²	12	35	65	157	259	352
Oberösterreich (Bundesschulen und allgemeinbildende Pflichtschulen)	–	–	24	80	461	345
Tirol (Bundesschulen und allgemeinbildende Pflichtschulen)	13	19	36	120	230	170
Lehrpersonen mit Sondervertrag						
Österreich	7.786	7.914	8.257	9.048	10.035	11.337
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	1.419	1.433	1.451	1.526	1.823	2.012
<i>Tirol</i>	714	728	748	783	828	916

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BMBWF; Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol

¹ Pilotprojekt Quereinstieg² für Landeslehrpersonen aufgrund noch nicht flächendeckender Systemumstellungen nicht verfügbar

Die Anzahl an Lehrpersonen stieg österreichweit seit dem Schuljahr 2018/19 insgesamt um 5 % an. Im Land Oberösterreich folgte die Steigerung dem österreichischen Trend, im Land Tirol lag sie mit 4 % etwas darunter. Im Schuljahr 2022/23 wurden 156 im Dienst befindliche Sondervertragslehrpersonen in das Pilotprojekt Quereinstieg übergeführt. Im Schuljahr 2023/24 besetzten die Bildungsdirektionen insgesamt 696 Lehrpersonalstellen mit Personen aus dem Quereinstieg der Ressortstrategie Klasse Job (in der Folge: **Quereinstieg Klasse Job**). Die Anzahl der Studierenden mit Regelvertrag wies im überprüften Zeitraum sowohl im Bundes- als auch



Landesbereich hohe Zuwachsrate auf. Der Einsatz von Lehrpersonen mit Sondervertrag stieg seit dem Schuljahr 2018/19 um 46 % an.

(2) (a) Nachfolgende Tabelle stellt die Auszahlungen des Bundes für Lehrpersonal in Österreich für die Schuljahre 2018/19 bis 2022/23 dar:

Tabelle 2: Auszahlungen Bund für Personalaufwand bzw. Transferaufwand Lehrpersonal

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung 2018/19 bis 2022/23
Bundeslehrpersonal	in Mrd. EUR					in %
Österreich	2,946	2,983	3,019	3,095	3,231	10
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	0,454	0,458	0,466	0,479	0,496	9
<i>Tirol</i>	0,236	0,238	0,243	0,248	0,257	9
Landeslehrpersonal¹	in Mrd. EUR					in %
Österreich	4,001	4,081	4,209	4,439	4,743	19
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	0,762	0,774	0,807	0,856	0,893	17
<i>Tirol</i>	0,351	0,358	0,367	0,385	0,413	18
gesamt	6,947	7,064	7,228	7,534	7,973	15

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF

¹ Transferzahlungen für Landeslehrpersonen an allgemeinbildenden Pflichtschulen 100 % bzw. an Berufsschulen 50 % gemäß § 4 Abs. 8 Finanzausgleichsgesetz 2017, BGBl. I 116/2016

Für das Schuljahr 2022/23 lagen die Auszahlungen des Bundes für das Bundeslehrpersonal bei 3,231 Mrd. EUR. Für die Landeslehrpersonen betrugen die Transferzahlungen des Bundes an die Länder 4,743 Mrd. EUR. Insgesamt beliefen sich die Auszahlungen für Bundes- und Landeslehrpersonen auf 7,973 Mrd. EUR; im Vergleich zum Schuljahr 2018/19 stiegen die Auszahlungen des Bundes insgesamt um 15 %.

(b) Während der Bund den Personalaufwand der Landeslehrpersonen der allgemeinbildenden Pflichtschulen zur Gänze refundierte, trug er bei den berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen) 50 % des Lehrpersonalaufwands, die verbleibenden 50 % trugen die jeweiligen Länder.

Für den 50 %-Anteil für Berufsschullehrpersonen leistete das Land Oberösterreich 2018 Auszahlungen von 29,80 Mio. EUR, im Jahr 2023 waren es 37,57 Mio. EUR. Im Land Tirol fielen für Berufsschullehrpersonen 2018 Auszahlungen von 15,41 Mio. EUR, im Jahr 2023 von 20,02 Mio. EUR an.



(3) Nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler, Schulen und Klassen in den Schuljahren 2018/19 bis 2023/24:

Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler, Schulen und Klassen an Österreichs Schulen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24 ¹	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
SchülerInnen	in Köpfen						in %
Österreich	1.071.003	1.072.765	1.080.043	1.078.337	1.095.492	1.110.506	4
<i>davon</i>							
<i>Oberösterreich</i>	189.752	189.824	190.510	189.408	192.554	194.373	2
<i>Tirol</i>	93.288	93.310	93.644	93.451	94.198	95.411	2
Schulen	Anzahl						in %
Österreich	5.306	5.284	5.284	5.278	5.269	5.280	-1
<i>davon</i>							
<i>Oberösterreich</i>	943	939	938	936	934	935	-1
<i>Tirol</i>	600	594	589	588	587	588	-2
Klassen	Anzahl						in %
Österreich	54.211	54.595	55.129	55.513	56.544	57.322	6
<i>davon</i>							
<i>Oberösterreich</i>	9.559	9.579	9.614	9.675	9.828	9.899	4
<i>Tirol</i>	4.812	4.850	4.870	4.922	5.005	5.088	6

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF

¹ Datenbasis für Landeslehrpersonal für 2023/24 vorläufiger Stellenplan, Bundeslehrpersonal Datenstand Dezember 2023

Die Anzahl der Klassen an Österreichs Schulen stieg im überprüften Zeitraum mit 6 % stärker an als die Anzahl der Schülerinnen und Schüler (4 %). Die Anzahl an Schulen entwickelte sich leicht rückläufig.

3.2 Der RH stellte eine Steigerung der Anzahl an Lehrpersonen fest. Er verwies in diesem Zusammenhang jedoch auf seine Feststellungen in TZ 28 zur hohen Teilzeitquote der Lehrpersonen. Insgesamt zeigte sich, dass es im gleichen Zeitraum zu einem Rückgang der Anzahl an Lehrpersonen in Vollzeitäquivalenten im Verhältnis zur Anzahl in Köpfen kam.

Der RH hielt fest, dass die Auszahlungen des Bundes in den Schuljahren 2018/19 bis 2022/23 für Bundeslehrpersonal um 10 % bzw. die Transferzahlungen für Landeslehrpersonal um 19 % stiegen. Dies war sowohl auf die höhere Anzahl an Lehrpersonen als auch auf die gestiegenen Schülerzahlen und die gestiegene Anzahl an Schulklassen zurückzuführen. Insgesamt leistete der Bund für das Schuljahr 2022/23



Auszahlungen von 7,973 Mrd. EUR für Lehrpersonal, das waren rd. 7 % des Gesamtergebnisses der Auszahlungen des Bundes von 110,328 Mrd. EUR im Jahr 2023.

Darüber hinaus stiegen die Auszahlungen des Landes Oberösterreich für Berufsschullehrpersonen zwischen 2018 und 2023 um 26 %, die des Landes Tirol um 30 %.

- 3.3 Das Land Tirol hielt in seiner Stellungnahme fest, dass die im Stellenplan gemäß § 6 Abs. 1 Finanzausgleichsgesetz 2024⁵ vorgesehenen Lehrerplanstellen für Tirol nicht ausreichen würden, um eine qualitative Beschulung im Land Tirol sicherzustellen. Die darüber hinaus notwendigen Stellen finanziere ausschließlich das Land Tirol. Dies stehe im Widerspruch zur allgemeinen Darstellung des RH, wonach die Kosten dieser Lehrpersonen zu 100 % refundiert würden.
- 3.4 Der RH entgegnete dem Land Tirol, dass die Darstellung des Transferaufwands für das Landeslehrpersonal auf die im Stellenplan abgebildete Anzahl an Lehrpersonen abstellt; über den Stellenplan hinausgehende Anstellungen von Landeslehrpersonal für Tirol werden in Höhe der Normkosten (Landeslehrperson in den ersten Dienstjahren) vom Land Tirol getragen.

⁵ BGBI. I 168/2023

Bedarfsprognose

4.1 (1) Wesentliche Faktoren für die Bedarfsprognose für Lehrpersonal waren

- die Prognose der Schülerzahlen sowie
- jene der Pensionsabgänge bei den Lehrpersonen.

Der Bund begann 2009, Bedarfe aus diesen beiden Faktoren für den Bundesschulbereich und 2014 für den allgemeinbildenden Pflichtschulbereich zu berechnen. Die Prognosen wurden im Laufe der Jahre mit zusätzlichen Faktoren erweitert (insbesondere Berücksichtigung dienstrechtlicher Rahmenbedingungen, wie Teilzeit, Karenzierungen).

Prognosen zur Lehrfächerverteilung konnte das Ministerium nur für den Bundeschulbereich mit Echtdaten berechnen. Für die Sekundarstufe I der Mittelschulen führte das Ministerium prozentuelle Aufteilungen bzw. Berechnungen auf Grundlage eines lehrplanbasierten Modells durch. Damit konnte eine exakte quantitative und hochwertige Prognose über einen voraussichtlichen Lehrpersonalmangel im Pflichtschulbereich für einzelne Unterrichtsgegenstände sowie für bestimmte Schulen und Schularten nicht dargestellt werden.

Folgende Tabelle zeigt den gesamten prognostizierten Bedarf an Lehrpersonal für die einzelnen Schularten:

Tabelle 4: Prognose Lehrpersonalbedarf für Österreichs Schulen

Schuljahr	Primarstufe	Sekundarstufe I und II Allgemeinbildung	Sekundarstufe I und II Berufsbildung	Berufsschule	Summe
in Vollzeitäquivalenten					
2018/19	1.046	2.191		–	3.237
2019/20	1.252	2.567		–	3.819
2020/21	943	1.834		–	2.777
2021/22	1.112	2.135		–	3.247
2022/23	1.330	2.340		–	3.670
2023/24	1.356	2.749	504	155	4.764
2024/25	1.036	2.442	446	132	4.056
2025/26	930	2.633	530	163	4.256
2026/27	842	2.429	506	158	3.935
2027/28	932	2.295	518	185	3.930
2028/29	1.018	1.821	456	184	3.479
2029/30	1.028	1.884	476	223	3.611
2030/31	973	1.709	453	218	3.353

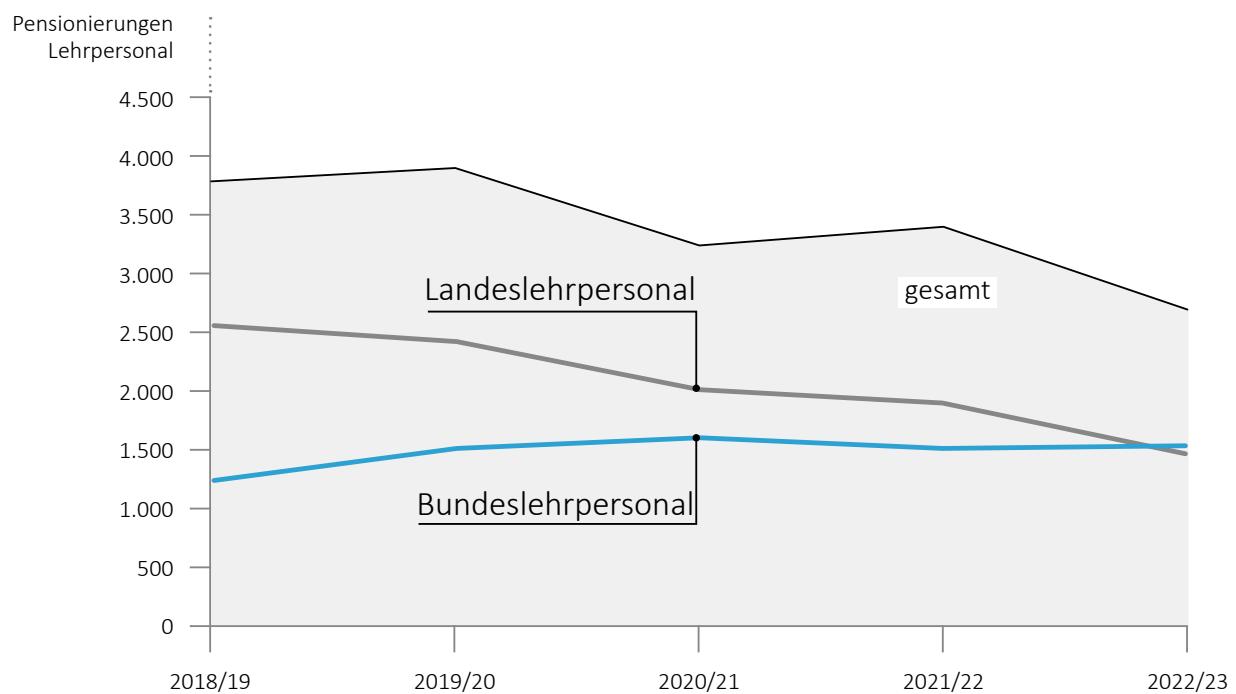
Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF

(2) Die Altersstruktur des Bundes- und Landeslehrpersonals (Abbildung A, Anhang B) zeigte, dass die Anzahl der Pensionierungen den höchsten Punkt bereits überschritten hatte. Lag das durchschnittliche Alter der Bundeslehrpersonen im Schuljahr 2018/19 bei 46,67 Jahren und jenes der Landeslehrpersonen bei 44,75 Jahren, sank dieses im Schuljahr 2023/24 bei den Bundeslehrpersonen auf 45,49 Jahre und bei den Landeslehrpersonen auf 43,92 Jahre. Bei der Anzahl von Junglehrerinnen und Junglehrern war ein Anstieg zu verzeichnen.

Die Pensionierungen zeigten ein ähnliches Bild; diese wiesen für das gesamte Lehrpersonal grundsätzlich eine fallende Tendenz für die Schuljahre 2018/19 bis 2022/23 auf, wobei das Bundeslehrpersonal auf einem hohen Niveau stagnierte, das Landeslehrpersonal stärker abfiel:

Abbildung 1: Pensionierungsprognose des Lehrpersonals



Quelle: BMBWF; Darstellung: RH

(3) Das Prognosemodell des Ministeriums berücksichtigte nicht die möglichen Bewerberinnen und Bewerber für die offenen Lehrpersonalstellen, insbesondere stellte es keine Prognosen über die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien an.



Tabelle 5 zeigt die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien im überprüften Zeitraum:

Tabelle 5: Anzahl Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Absolventinnen und Absolventen¹	Anzahl in Köpfen²				
Lehramt (Bachelor)	2.431	3.289	3.866	3.994	3.839
Lehramt (Diplom)	1.481	1.861	1.227	171	76
Lehramt (Bachelor Pädagogische Hochschule auslaufend)	643	230	131	35	14
Lehramt (Master)	128	599	1.175	1.322	1.673
Summe	4.683	5.979	6.399	5.522	5.602

¹ Die Unterscheidung zwischen Bachelor- und Diplomstudium ergab sich aus der Neuregelung der Lehramtsstudien, die beginnend mit dem Studienjahr 2015/16 neben dem Diplomstudium das Bachelor- und Masterstudium wahlweise zuließ. Ab dem Studienjahr 2019/20 konnte nur mehr die neue Studienform gewählt werden.

² Doppelzählungen möglich

Quelle: BMBWF

Zu Beginn des Schuljahres 2023/24 lagen bundesweit für 267 ausgeschriebene Lehrpersonalstellen (rd. 167 Vollzeitäquivalente) – insbesondere in Volksschulen (145 Stellen) und in Mittelschulen (63 Stellen) – keine Bewerbungen vor. Die Länder Salzburg (82 Stellen), Oberösterreich (70 Stellen) und Tirol (62 Stellen) waren am stärksten betroffen. Diese Stellen veröffentlichte das Ministerium Anfang des Schuljahres 2023/24 nochmals auf der österreichweiten Bewerberplattform GetYourTeacher für Lehrpersonen.

Im Schuljahr 2023/24 schrieb das Ministerium insgesamt 6.846 Stellen, für das Schuljahr 2024/25 insgesamt 6.853 Stellen aus.

(4) Das Ministerium nahm im Dezember 2023 an einem EU-Projekt teil und verfolgte damit insbesondere zwei Ziele:

- Erstellung eines Prognoseinstruments für eine effektive kurz- und mittelfristige Planung des Lehrpersonalbedarfs (unter Berücksichtigung der Regionen, Schularten und Unterrichtsgegenstände),
- Entwicklung eines Personalmanagement-Rahmenkonzepts für das österreichische Schulsystem.

Das Projekt sollte mit Ende 2025 abgeschlossen sein und ein verbessertes, auf Mikrodaten basierendes Prognosemodell bereitstellen sowie genauere regions-, schularten- und lehrfachspezifische Vorhersagen treffen.



4.2

Der RH hielt fest, dass das Ministerium seit über einem Jahrzehnt Lehrpersonalbedarfsprognosen auf Basis von Schülerzahlen sowie Lehrpersonalabgängen selbst erstellte. Die Prognoseergebnisse zeigten die Anzahl der in den kommenden Schuljahren voraussichtlich zu besetzenden Lehrpersonalstellen. Von den Bedarfsprognosen nicht umfasst war, ob und in welchem Umfang die offenen Lehrpersonalstellen besetzt werden können.

Der RH wies darauf hin, dass das Ministerium (noch) nicht auswerten konnte, wie hoch der jeweilige Bedarf in den einzelnen Unterrichtsgegenständen an Landeslehrpersonen der Sekundarstufe I der Mittelschulen war. Dadurch fehlte ein wesentliches Element zur effektiven bundesweiten Steuerung, um gezielt den Bedarf in den jeweiligen Unterrichtsgegenständen zu decken. Zudem konnte es vorkommen, dass zu viele oder zu wenige Bewerbungen für bestimmte Unterrichtsgegenstände vorhanden waren.

Der RH gab zu bedenken, dass mittelfristig die Ressortstrategie Klasse Job ([TZ 5](#)) den Lehrpersonalmangel nicht nur beheben, sondern einen Überschuss an Lehrpersonal hervorrufen könnte. Insofern sah der RH das EU-Projekt, mit dem u.a. die Erstellung eines Prognoseinstruments für eine effektive kurz- und mittelfristige Planung des Lehrpersonalbedarfs (unter Berücksichtigung der Regionen, Schularten und Unterrichtsgegenstände) verfolgt wurde, als zweckmäßig an. Der RH sah die Notwendigkeit, den Lehrpersonalbedarf durch genaue Prognosen (insbesondere regions- und lehrfächerspezifisch) zu erheben, um diesen Bedarf zur Steuerung der Lehramtsausbildung und der Bewerbersituation heranzuziehen.

Der RH empfahl dem Ministerium, Studierendenzahlen der Lehramtsstudien – insbesondere die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie die Studienabsolventinnen und -absolventen – in die Bedarfsprognoserechnungen mitaufzunehmen, um darstellen zu können, wie viele potenzielle Junglehrerinnen und Junglehrer jährlich dem Bedarf gegenüberstehen.

Dadurch wäre eine Mangelsituation frühzeitig erkennbar und es könnten gezielt Maßnahmen dagegen gesetzt werden.

4.3

Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass am Beginn jedes Ziel- und Leistungsplans der jeweiligen Pädagogischen Hochschule die wichtigsten Kennzahlen angeführt würden, nämlich

- Kennzahlen zum Bildungssystem (Anzahl der Schulstandorte und der Lehrkräfte sowie der Schülerinnen und Schüler),
- die Bedarfszahlen für die Primarstufe und für die Sekundarstufe Allgemeinbildung bis zum Jahr 2033 (österreichweite sowie land- bzw. entwicklungsverbundsspezifische Bedarfsprognosen in Realstunden bzw. Wochenstunden) und



- die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie der Studienabschlüsse nach Primarstufe sowie Sekundarstufe Allgemeinbildung und Berufsbildung.

Auf diese Kennzahlen werde im Rahmen der Jahresgespräche sowie des laufenden Monitorings Bezug genommen und sie würden mit den Entwicklungen an der jeweiligen Pädagogischen Hochschule in Verbindung gesetzt.

Das Ministerium habe mehrere Versuche unternommen, in den eigens erstellten Bedarfsprognosen auch die Angebotsseite, also Studierenden- bzw. Absolventenzahlen, zu integrieren, da es die Ansicht des RH teile, wonach nur die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage eine aussagekräftige Beurteilung von Bedarfssituationen zulasse. Auch die bisher vorliegenden Ergebnisse des vom RH genannten EU-Projekts würden diese Erkenntnis unterstreichen.

Diese Integration sei jedoch mit mehreren theoretischen und praktischen Herausforderungen verbunden. Dies könne an der „Karriere“ einer bzw. eines Lehramtsstudierenden demonstriert werden. Nach Aufnahme eines Studiums müsse ein Prognosemodell den Umstand berücksichtigen, wann und ob ein Studienabschluss tatsächlich erfolge. Bei Absolventinnen und Absolventen ergebe sich die Situation, dass erfahrungsgemäß nicht alle eine Beschäftigung an den Schulen anstreben und dies auch nicht gleich unmittelbar zeitlich nach Abschluss. Die Daten der Studierenden gäben auch keinen vollständigen Aufschluss darüber, welche Absolventinnen und Absolventen von welchen Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten tatsächlich wo eine Anstellung suchten. Auch in Verbindung mit der Frage der Gegenstände und der angestrebten Beschäftigungsausmaße hätten die Erfahrungen aus dem EU-Projekt gezeigt, dass Prognosemodelle rasch zu Ungenauigkeiten führen könnten, die für eine profunde Beantwortung von Bedarfsfragen nicht mehr vertretbar seien. Das Ministerium sei aber jedenfalls bestrebt, die Angebotsseite fix im geplanten Prognosemodell zu integrieren und für die Herausforderungen vertretbare Lösungen zu erarbeiten.

- 4.4 Der RH betonte gegenüber dem Ministerium, dass die bisherigen Ergebnisse des EU-Projekts die Empfehlung des RH – die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie die Studienabsolventinnen und -absolventen der Lehramtsstudien in die Bedarfsprognoserechnungen mitaufzunehmen – im Grundsatz unterstützten. Zudem müssen Prognosemodelle immer mit Unschärfen umgehen, die bei Anwendung des Modells durch Erfahrungen und Weiterentwicklungen in der Regel abnehmen. Der RH hielt an seiner Empfehlung fest und betonte die Notwendigkeit, die Angebotsseite fix im geplanten Prognosemodell zu integrieren.

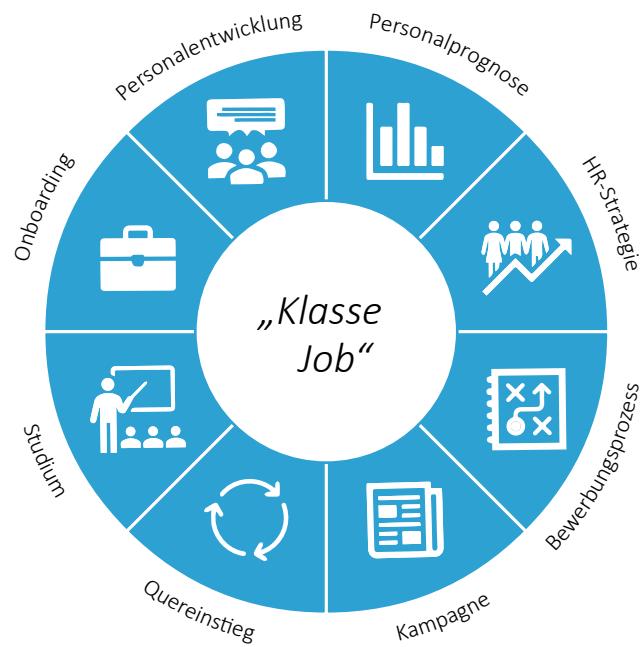
Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs

Klasse Job

5.1

(1) Im Herbst 2022 initiierte das Ministerium die Ressortstrategie Klasse Job. Hintergrund war gemäß Projektbeschreibung die Notwendigkeit von langfristig gesetzten Maßnahmen in Steuerung und Umsetzung zur Lösung des Problems Lehrpersonalmangel. Zur Erreichung der gesetzten Ziele definierte das Ministerium acht Teilprojekte⁶, wie folgende Abbildung zeigt:

Abbildung 2: Struktur Klasse Job



HR = Human Resources

Quelle: BMBWF; Darstellung: RH

⁶ Die nicht in diesem Bericht näher dargestellten Teilprojekte hatten folgenden Inhalt:

- „HR-Strategie“ fokussierte auf die langfristige Professionalisierung des HR-Managements von Lehrpersonen.
- „Personalentwicklung am Schulstandort“ setzte sich die Befähigung von Schulleitungen zur Erfassung des Entwicklungsbedarfs am eigenen Schulstandort zum Ziel.
- „Onboarding und Induktion“ umfasste die Optimierung des Onboardings von Lehrpersonen etwa durch Einführungslehrveranstaltungen.



(2) Die nachfolgende Tabelle zeigt die für die Ressortstrategie Klasse Job angefallenen Auszahlungen für die Jahre 2022 und 2023:

Tabelle 6: Auszahlungen Klasse Job

Jahr	2022	2023	Summe
Auszahlungsposten	in EUR		
Öffentlichkeitsarbeit	588.727	413.324	1.002.051
Zertifizierungsverfahren	42.434	561.866	604.300
GetYourTeacher ¹	429.333	254.462	683.795
externe Beratung	–	331.209	331.209
Summe	1.060.494	1.560.861	2.621.355

¹ Projekt seit 2013 beauftragt, im Rahmen von Klasse Job weiterentwickelt

Quelle: BMBWF

Den größten Anteil an den Auszahlungen hatte die Öffentlichkeitsarbeit mit 1 Mio. EUR. Für die externe Beratung basierend auf zwei Beauftragungen, die u.a. die Gesamtprojektsteuerung und das Projektmanagement für Klasse Job, Prozessanalysen, Workshops sowie operative Unterstützung bei der Umsetzung einzelner Teilprojekte umfassten, fielen rd. 331.000 EUR an. Das Ministerium erkannte im Rahmen der zweiten Beauftragung die Notwendigkeit, die eigenen Kompetenzen mittelfristig so weiterzuentwickeln, um Projektmanagement- und Controlling-Leistungen im Ministerium selbst erbringen zu können. In diesem Zusammenhang wurde eine Abteilung im Ministerium mit einem entsprechenden Auftrag ausgestattet.

- 5.2 Der RH anerkannte, dass das Ministerium mit der Ressortstrategie Klasse Job einen holistischen und langfristigen Ansatz zum nachhaltigen Umgang mit dem Lehrpersonalbedarf initiierte. Er wies jedoch kritisch darauf hin, dass diese ganzheitliche Strategie erst im Herbst 2022 initiiert wurde, obwohl sich der Lehrpersonalbedarf schon früher abzeichnete.

Der RH verwies auf seine Empfehlung in TZ 2, Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs rechtzeitig und zielgerichtet zu definieren und umzusetzen. Damit könnte nicht nur ein Lehrpersonalmangel, sondern auch ein Lehrpersonalüberschuss weitgehend verhindert werden.

Zudem stellte der RH fest, dass im Zusammenhang mit der Ressortstrategie Klasse Job in den ersten beiden Durchführungsjahren Auszahlungen in Höhe von 2,62 Mio. EUR, davon rd. 331.000 EUR für externe Beratungsleistungen, anfielen. Der RH begrüßte die Bestrebungen des Ministeriums, Projektmanagement-Kompetenzen aufzubauen, um solche Leistungen hinkünftig selbst zu erbringen. Er wies kritisch darauf hin, dass diese Bemühungen spät ergriffen wurden. Seiner Ansicht



nach hätten entsprechende Überlegungen bereits früher angestellt werden können, um externe Beauftragungen zu vermeiden.

Der RH empfahl dem Ministerium, insbesondere vor dem Hintergrund zukünftiger Großprojekte Projektmanagement-Kompetenzen im Ministerium aufzubauen, um externe Beratungen zu reduzieren.

- 5.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums sei zur Stärkung der Projektmanagement-Kompetenzen im Herbst 2022 die Abteilung Präs/1 „Projektmanagement im Ressortbereich und sektionsübergreifende Reformvorhaben“ gegründet und ihr die inhaltliche Koordination der Vorhabens- und Projektplanung übertragen worden. Diese Abteilung habe einen Praxisleitfaden für Projektmanagement entwickelt, der einheitliche Standards und Prozesse im Projektmanagement etabliere. Die Abteilung biete regelmäßige Austauschformate für Projektleitungen und Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, um den Austausch von Projekterfahrungen und -wissen zu fördern sowie in der Projektplanung und -umsetzung zu unterstützen.

Quereinstieg Klasse Job

Allgemeines

- 6.1 (1) (a) Personen ohne Lehramtsstudienabschluss konnten grundsätzlich nur mit Sondervertrag – und damit verbundenen Gehaltsabschlägen – als Lehrpersonen angestellt werden. Mit dem Modell des Quereinstiegs sollten Personen, die ein entsprechendes Studium oder eine Ausbildung abgeschlossen und eine fachlich geeignete Berufspraxis erworben hatten, für den Lehrerberuf gewonnen werden: Der Quereinstieg ermöglichte – bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen – die Anstellung mit Regelvertrag (ohne Gehaltsabschläge) und zielte damit auf eine Gleichstellung mit Lehrpersonen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium ab.
- (b) Für berufsbildende Unterrichtsgegenstände⁷ war der Einsatz von Quereinstiegerinnen und Quereinstiegern als Lehrpersonen bereits seit Jahrzehnten möglich. Für das Unterrichten im Bereich der Berufsbildung bedurfte es eines viersemestrigen Studiums. Dieses qualifizierte und berechtigte für den Unterricht fachtheoretischer Unterrichtsgegenstände an Schulen der Sekundarstufe Berufsbildung.
- (c) Mit der Dienstrechts-Novelle 2013⁸ wurde das Quereinstiegsmodell auf die Verwendung in den Sekundarstufen I und II Allgemeinbildung übertragen (in der Folge: **Quereinstieg Allgemeinbildung**), zunächst nur für Absolventinnen und Ab-

⁷ an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen

⁸ BGBI. I 211/2013

solventen von Hochschulausbildungen auf (zumindest) Masterniveau. Das Bildungsreformgesetz 2017⁹ ließ zudem Absolventinnen und Absolventen eines facheinschlägigen¹⁰ Bachelorstudiums zu.

(d) Als Maßnahme der Ressortstrategie Klasse Job wurde der Quereinstieg Allgemeinbildung mit der Dienstrechts-Novelle 2022¹¹ als Ergänzung zur bisherigen Regelung auch für Absolventinnen und Absolventen eines fachverwandten Studiums¹² geöffnet und einem erweiterten Bewerberkreis zugänglich gemacht (in der Folge: **Quereinstieg Klasse Job**). Für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Klasse Job mit fachverwandtem Studium gab es die Einschränkung, dass diese nur mit Regelvertrag angestellt werden konnten, „solange nicht ausreichend Personen zur Verfügung“¹³ standen, die ein Lehramtsstudium oder im Rahmen des Quereinstiegs ein facheinschlägiges Studium absolviert hatten. Eine Klarstellung, wie die subsidiäre Behandlung dieser Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger handzuhaben war, bestand nicht. Es blieb offen, ob hier auf einen allgemeinen Lehrpersonalmangel abgestellt wurde oder bei der Besetzung einer konkreten Lehrpersonalstelle Bewerberinnen und Bewerbern mit Lehramtsstudium bzw. Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit facheinschlägigem Studium der Vorzug zu geben war.

Im Bewerbungsprozess (etwa Beurteilung der Anstellungserfordernisse durch die Zertifizierungskommission für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (in der Folge: **Zertifizierungskommission**) oder die Bildungsdirektionen) stellte der RH keine unterschiedliche Behandlung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit fachverwandtem Studium zu jenen mit facheinschlägigem Studium fest (**TZ 8**).

(2) Im Zuge der Dienstrechts-Novelle 2024¹⁴ wurde der Zugang zum Lehramt für bestimmte Unterrichtsgegenstände (Musik, Religion) in der Primarstufe auch ohne Lehramtsstudium geöffnet, eine Berufspraxis war hierfür nicht erforderlich. Das Ministerium begründete die Beschränkung auf bestimmte Unterrichtsgegenstände damit, dass für die Primarstufe besondere pädagogische Fähigkeiten notwendig seien. Zudem sei ein Anstieg an Lehramtsstudierenden für die Primarstufe bemerkbar und es sei davon auszugehen, dass mit diesen zusätzlichen Absolventinnen und

⁹ BGBI. I 138/2017

¹⁰ Ein facheinschlägiges Studium war etwa das Studium der Mathematik für die Verwendung im Unterrichtsgegenstand Mathematik. Dieses musste zumindest auf Masterniveau abgeschlossen sein. Der Hochschullehrgang war im Ausmaß von 60 ECTS-Punkten zu absolvieren.

¹¹ BGBI. I 137/2022

¹² Ein fachlich geeignetes Studium (in der Folge auch: fachverwandtes Studium) war etwa das Studium der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft oder ein technisches Diplomstudium (z.B. Maschinenbau) für die Verwendung im Unterrichtsgegenstand Mathematik. Für dieses reichte bereits ein Bachelorabschluss aus, allerdings waren im Rahmen des Hochschullehrgangs 90 ECTS-Punkte zu absolvieren; bei einem Diplomabschluss waren 60 ECTS-Punkte zu erbringen.

¹³ § 38 Abs. 3a Vertragsbedienstetengesetz 1948 (**VBG**), BGBI. 86/1948, bzw. § 3 Abs. 3a Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (**LVG**), BGBI. 172/1966

¹⁴ BGBI. I 143/2024; § 3 Abs. 3 und Abs. 3a LVG



Absolventen der Bedarf an Lehrpersonen für die Volksschulen zukünftig abgedeckt werden könne.

Auch für Sonderschulen wurde mit der Dienstrechts-Novelle 2024 die Möglichkeit des Quereinstiegs ermöglicht; Voraussetzung war eine dreijährige Berufspraxis und ein Studium im Bereich der inklusiven Pädagogik.

- 6.2 Der RH stellte fest, dass das Ministerium den Quereinstieg in den Lehrerberuf in den letzten Jahren konsequent ausbaute. Mit der steten Erweiterung der Möglichkeiten des Quereinstiegs richtete das Ministerium einen zusätzlichen Einstieg in den Lehrerberuf ein, um dem Lehrpersonalmangel zu begegnen. Er sah Bemühungen des Ministeriums, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit Lehrpersonen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium gleichzustellen. Der RH wies zudem darauf hin, dass es bereits vor der Einführung des Quereinstiegs Klasse Job Möglichkeiten des Quereinstiegs über die Anstellung mit Sondervertrag oder an berufsbildenden Schulen gab.

Der RH stellte fest, dass das Gesetz zwischen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit facheinschlägigem Studium und jenen mit fachverwandtem Studium Unterschiede festlegte: Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit fachverwandtem Studium konnten nur subsidiär angestellt werden, solange keine (regulären) Lehrpersonen bzw. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit facheinschlägigem Studium zur Verfügung standen.

Der RH konnte in der Arbeit der Zertifizierungskommission oder den Anstellungen der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger durch die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol keinen Unterschied zwischen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit facheinschlägigem und jenen mit fachverwandtem Studium feststellen.

Er empfahl dem Ministerium, zu prüfen, ob die gesetzlich normierten Unterschieden zwischen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit facheinschlägigem Studium und jenen mit fachverwandtem Studium bei jenen Personen, die jeweils einen Master- bzw. Diplomabschluss aufweisen, sachlich gerechtfertigt sind und gegebenenfalls auf eine Gleichstellung dieser hinzuwirken.

Der RH hielt fest, dass der für bestimmte Unterrichtsgegenstände (Musik, Religion) eingeführte Zugang ohne Lehramtsstudium geeignet war, den Lehrpersonalmangel in den Volksschulen zu reduzieren. In diesem Zusammenhang verwies er auf seine Feststellungen in TZ 22, wonach im Schuljahr 2023/24 insgesamt 9 % der eingesetzten Lehrpersonen mit Sondervertrag unterrichteten, also ohne entsprechende (Lehramts-)Ausbildung, sowie 28 % der unterrichtenden Sondervertragslehrpersonen an Volksschulen tätig waren.



- 6.3 Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass es im Zuge der nächsten Dienstrechtsnovelle den vom RH aufgezeigten Umstand einer eingehenden Prüfung unterziehen werde und gegebenenfalls eine Adaptierung der bestehenden gesetzlichen Grundlagen ausarbeite.
- 7.1 (1) Die folgende Tabelle stellt die Anzahl der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Klasse Job seit dem Schuljahr 2022/23 dar:

Tabelle 7: Neueintritte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Klasse Job

Schuljahr	2022/23	2023/24 ¹	Summe
Neueintritte	Anzahl in Köpfen		
Österreich	156	696	852
<i>davon</i>			
Oberösterreich	30	83	113
Tirol	12	53	65

¹ Datenstand 15. Jänner 2024

Quelle: BMBWF

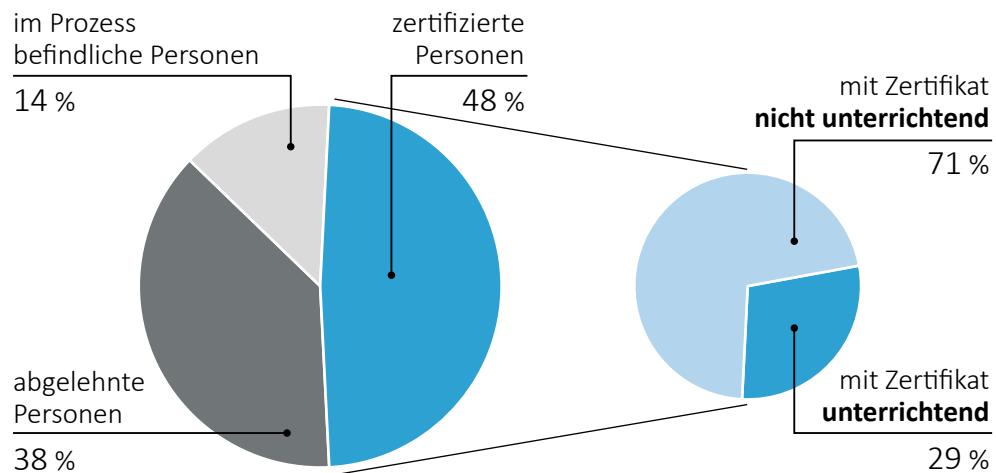
Im Schuljahr 2023/24 unterrichteten insgesamt 852 Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Klasse Job an Österreichs allgemeinbildenden Schulen. Bei 156 Personen davon handelte es sich um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus dem Pilotprojekt¹⁵ Quereinstieg Klasse Job im Schuljahr 2022/23.

In der ursprünglichen Konzeption des Quereinstiegs Klasse Job ging das Ministerium von 300 Bewerbungen pro Schuljahr aus, deren Eignung durch die Zertifizierungskommission zu überprüfen war. Nach deren Einrichtung im Schuljahr 2023/24 bewarben sich insgesamt 5.012 Personen für einen Quereinstieg Klasse Job. Die Zertifizierungskommission zertifizierte rund die Hälfte davon. Von diesen 2.426 zertifizierten Personen unterrichteten im Schuljahr 2023/24 696 Personen (29 %).

¹⁵ Zur Erprobung neu eingerichteter Hochschullehrgänge zum Quereinstieg Klasse Job wurden Lehrpersonen mit Sondervertrag ausgewählt, die die Voraussetzungen zum Quereinstieg Klasse Job erfüllten.

Abbildung 3 gibt einen Überblick über den Verfahrensstand der Bewerbungen Quereinstieg Klasse Job:

Abbildung 3: Bewerbungen Quereinstieg Klasse Job 2023/24



Quelle: BMBWF; Darstellung: RH

(2) Das Ministerium beauftragte eine Befragung unter zertifizierten Quereinsteigern und Quereinsteigern, an der auch 12 % jener Personen teilnahmen, die trotz erfolgreicher Zertifizierung nicht unterrichteten. Die Befragung zeigte, dass sich 63 % von den 12 % zu einem späteren Zeitpunkt für den Lehrerberuf bewerben wollen. Für 31 % war eine zukünftige Bewerbung noch unklar. Gründe dafür waren etwa ein erhöhter Informationsbedarf zu Gehalt, Vordienstzeiten oder Arbeitszeiten. 6 % schlossen eine zukünftige Bewerbung gänzlich aus.

(3) Die 696 unterrichtenden Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Klasse Job stellten 0,6 % der Lehrpersonen in Österreich dar. Zur Zeit der Geburtsüberprüfung gab es 23 (3 %) Austritte bzw. nicht erfolgte Verlängerungen der Dienstverträge, die mit nicht erfüllten Erwartungen an den Lehrerberuf oder Überforderung durch Unterrichtstätigkeit und Hochschullehrgang begründet wurden. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, stand das Ministerium im Austausch mit Pädagogischen Hochschulen. Die Bildungsdirektionen hielten Schulleitungen dazu an, Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern die Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung zu erleichtern.

7.2 Der RH stellte basierend auf der Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern im Schuljahr 2023/24 ein hohes Interesse am Quereinstieg Klasse Job fest. Er gab zu bedenken, dass die Bewerberzahl mit 5.012 Personen das rd. 17-Fache der ursprünglichen Annahmen (300 Bewerbungen pro Schuljahr) des Ministeriums betrug.



Der RH kritisierte, dass weniger als ein Drittel der zertifizierten Personen tatsächlich unterrichteten. Er hielt fest, dass das Ministerium im Rahmen einer Befragung Hintergründe dafür erhob, wies jedoch auf die eingeschränkte Aussagekraft hin, da nur 12 % der zertifizierten Personen, die nicht unterrichteten, an der Befragung teilnahmen.

Der RH empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen insbesondere vor dem Hintergrund des finanziellen und administrativen Aufwands des Zertifizierungsprozesses sicherzustellen, dass sich zertifizierte Personen vermehrt bewerben und langfristig als Lehrpersonen tätig werden.

Er verwies in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlung in TZ 9, einen Selbstbehalt von Bewerberinnen und Bewerbern für den Zertifizierungsprozess einzuführen, um Personen mit unzureichendem Interesse am Lehrerberuf von der Bewerbung abzuhalten.

Der RH gab zu bedenken, dass rd. 30 % der an der Befragung teilnehmenden Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die nicht unterrichteten, eine Bewerbung für eine Lehrerstelle offenließen, weil unzureichende Informationen über Gehalt, anrechenbare Vordienstzeiten oder Arbeitszeiten vorhanden waren. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlung an die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol in TZ 14, die gesetzliche Frist zur Ausstellung der Dienstverträge einzuhalten und die Dauer der Berechnungen des Besoldungsdienstalters zu verkürzen.

7.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums sei die weitere Steigerung der Bewerbungen zertifizierter Personen ein Ziel der kommenden Ausschreibungsperiode. Unter anderem fänden dazu regelmäßige Abstimmungen mit den Bildungsdirektionen statt. Die Bedarfskoordinatorinnen und -koordinatoren würden zertifizierte Personen kontaktieren und diese zur Bewerbung ermutigen. Zusätzlich würden Schulleitungen mit der „Checkliste Bedarfsklärung Schulleitungen“ aufgefordert, die zertifizierten Personen anzusprechen. Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen seien in Planung.

Die Zertifizierung stelle die grundsätzliche pädagogische Eignung fest und sei der erste Schritt zum Quereinstieg. Eine Bewerbung als Lehrerin bzw. Lehrer sei damit noch nicht verbunden. Aufgrund der Tatsache, dass Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in der Regel bereits im Berufsleben stünden, sei für diese oftmals mehr Zeit für die berufliche Veränderung notwendig, bis sie nach Ablauf ihrer Kündigungsfrist im noch bestehenden Beruf tatsächlich im Klassenzimmer stehen könnten.



Im Februar 2024 habe es lediglich 23 frühzeitige Ausstiege von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern gegeben. Die langfristige Bindung von Lehrpersonen (unabhängig vom Quereinstieg) sei ein Ziel der HR-Strategie, die zur Zeit der Gebarungs-überprüfung ausgearbeitet worden sei.

Die langfristige Perspektive des Quereinstiegs werde bis 2026 auch im Rahmen eines Forschungsprojekts evaluiert. Mit den Evaluierungsergebnissen würden weitere Maßnahmen folgen.

Bewerbungsprozess und Zertifizierungskommission

8.1

(1) Die Dienstrechts-Novelle 2022 sah zur Überprüfung der pädagogischen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber zum Quereinstieg Klasse Job bundesweit die Zertifizierungskommission vor. Eine Verordnung¹⁶ führte die Aufgaben der Zertifizierungskommission näher aus. Diese umfassten:

- die Prüfung der pädagogischen, fachlichen und persönlichen Eignung,
- die Prüfung der Berufspraxis, insbesondere ob für die angestrebte lehramtliche Verwendung professionelle Kompetenzen daraus mitgebracht werden,
- die Prüfung, ob jedenfalls eine fachverwandte, abgeschlossene Hochschulbildung vorliegt.

Mit dem von der Zertifizierungskommission ausgestellten Zertifikat – das für die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eine gesetzliche Voraussetzung für die Anstellung als Lehrerin bzw. Lehrer darstellte – konnten sich die Quereinstiegsbewerberinnen und -bewerber auf freie Lehrerstellen über das Portal GetYourTeacher bewerben.

(2) Nach den gesetzlichen Vorgaben bestand die Zertifizierungskommission grundsätzlich aus vier Mitgliedern und konnte im Bedarfsfall um zwei weitere Mitglieder vergrößert werden. Darüber hinaus konnten gemäß der Verordnung für den Verhindungsfall zwei Ersatzmitglieder bestellt werden.

Weiters sah die Verordnung die Bestellung eines Vorsitzenden und von drei stellvertretenden Vorsitzenden für die Zertifizierungskommission vor. Sie sollte in Senaten zu jeweils vier Mitgliedern arbeiten. Dadurch – bei insgesamt sechs Mitgliedern – war eine zweckmäßige Arbeitsaufteilung nicht möglich. Für die Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber war jeweils ein Senat zuständig.

¹⁶ PD-Zuordnungs-Verordnung, BGBl. II 399/2022



Das Ministerium bestellte die sechs Kommissionsmitglieder und die zwei Ersatzmitglieder mit November 2022 bzw. Jänner 2023. Der Vorsitzende und zwei weitere Mitglieder waren auch der Vorsitzende bzw. Mitglieder im Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung ([TZ 19](#)). Der Vorsitzende der Zertifizierungskommission leitete zugleich deren Geschäftsstelle und zeichnete für die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern verantwortlich. In der Praxis arbeiteten die beiden bestellten Ersatzmitglieder wie die regulären Mitglieder der Zertifizierungskommission.

(3) Die Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber war nach der Verordnung in ein dreistufiges Verfahren unterteilt. Zeitlich war für jede Stufe rund ein Monat vorgesehen.

(a) Erste Stufe – Prüfung der Unterlagen:

Die Verordnung sah für die erste Stufe die Prüfung der Unterlagen durch den zuständigen Senatsvorsitz vor. Über die Absolvierung der ersten Stufe hatte der zuständige Senat der Zertifizierungskommission zu entscheiden.

In der Praxis prüfte der Vorsitzende der Zertifizierungskommission die Unterlagen aller Bewerbungen auf Vollständigkeit und Vorliegen der Anstellungserfordernisse und gab dazu eine Stellungnahme hinsichtlich der zu zertifizierenden Unterrichtsgegenstände ab. Für die Einholung einer zweiten Stellungnahme teilte er die Bewerbung einer bzw. einem der drei weiteren Senatsvorsitzenden zu. Bei Übereinstimmung der Stellungnahmen entschieden somit zwei Mitglieder über die Zulassung zur zweiten Stufe. Gemäß der Verordnung hätten zumindest drei Mitglieder dieser Zulassung zustimmen müssen bzw. gab nur bei Stimmengleichheit die Stimme des Senatsvorsitzenden den Ausschlag.

Die Mitglieder der Zertifizierungskommission entschieden sich bereits im November 2022 aufgrund der großen Anzahl an Bewerbungen und dem damit hohen Arbeitsanfall für die Kommission für diese – von den Bestimmungen der Verordnung abweichende – Vorgehensweise.

(b) Zweite Stufe – Online-Assessment:

Die zweite Stufe sah einen mittels Online-Assessment zu absolvierenden Test vor, bei dem persönlichkeits- und einstellungsbezogene Merkmale erhoben wurden.



(c) Dritte Stufe – Anhörung:

Als letzte Stufe sah die Verordnung eine Anhörung vor dem zuständigen Senat der Zertifizierungskommission vor. Dabei hatte der Senat u.a. die pädagogische und fachliche Eignung bzw. die soziale Kompetenz zu beurteilen. Bei einer negativen Entscheidung konnte die Bewerberin bzw. der Bewerber nach sechs Monaten erneut das Eignungsfeststellungsverfahren absolvieren und sich um ein Zertifikat bei der Zertifizierungskommission bemühen. Eine Rechtsschutzmöglichkeit für Bewerberinnen und Bewerber bestand nicht.

In der Praxis wurde die Anhörung durch den Senatsvorsitz und ein weiteres Mitglied des zuständigen Senats online durchgeführt. Bestand zwischen diesen nach der Anhörung Einigkeit, wurde das Zertifikat für den bzw. die vorgesehenen Unterrichtsgegenstände vom Vorsitz der Zertifizierungskommission ausgestellt. Bestand keine Einigkeit, wurden diese Fälle in der monatlich stattfindenden Sitzung der Zertifizierungskommission diskutiert und über diese abgestimmt.

(4) Des Weiteren sah die Verordnung eine reduzierte Berufspraxis für sogenannte Mangelfächer vor. Solange nicht ausreichend Personen mit der vorgeschriebenen dreijährigen Berufspraxis gefunden werden konnten, durften auch Personen aufgenommen werden, die die vorgeschriebene Berufspraxis mindestens im halben Ausmaß (eineinhalb Jahre) erfüllten. Für das Schuljahr 2022/23 wurden alle Unterrichtsgegenstände als Mangelfächer definiert.

Für das Schuljahr 2023/24 legte das Ministerium nach Einschätzungen der Bildungsdirektionen die Mangelfächer je Land fest. Soweit eine Bewerberin oder ein Bewerber im Zertifizierungsprozess bei der Zertifizierungskommission mehrere Länder in der Bewerbung angab und das Unterrichtsfach nicht in allen Ländern als Mangelfach festgestellt worden war, fand die strengere Regelung von drei Jahren Berufspraxis Anwendung. Das Zertifikat galt ohne Einschränkung und damit in ganz Österreich.

(5) (a) Die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol prüften in ihrer Funktion als Dienstbehörden alle Anstellungserfordernisse, etwa auch das Vorliegen der für einen Quereinstieg erforderlichen Berufspraxis. In Fällen, in denen die Bildungsdirektionen bei der Prüfung der Anstellungserfordernisse zu einem von der Zertifizierungskommission abweichenden Ergebnis kamen, wurden die betroffenen Personen mit einem Sondervertrag beschäftigt. Das Ministerium vermittelte zwischen den unterschiedlichen Positionen und beauftragte eine Stabsstelle, die u.a. als Clearingstelle diente. Im Februar 2024 waren 27 zertifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit Sondervertrag beschäftigt.



(b) Der RH überprüfte die Erfüllung der Anstellungserfordernisse anhand einer Auswahl zertifizierter Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. In acht ausgewählten Fällen erhielten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Zertifikate für Unterrichtsfächer, für die sie über kein hinreichendes facheinschlägiges bzw. fachverwandtes Studium verfügten.

(6) Das Ministerium nahm nach einem Austausch mit den Bildungsdirektionen und der Zertifizierungskommission ab Jänner 2024 Anpassungen im Zertifizierungsprozess vor, um z.B. die Bedarfsorientierung zu erhöhen, indem eine Liste der Bedarfsfächer auf der Website für Bewerberinnen und Bewerber abrufbar sein sollte. Diese war bis Ende der Gebarungsüberprüfung (Juni 2024) auf der entsprechenden Website nicht verfügbar. Zudem sollte die Abstimmung zwischen den Bildungsdirektionen und der Zertifizierungskommission zur Anerkennung der Praxiszeiten und der Fachverwandtschaft der Hochschulstudien verbessert werden.

8.2 Der RH stellte kritisch fest, dass die Verordnung die Aufgaben der Zertifizierungskommission wesentlich erweiterte: Während im Gesetz als Aufgabe der Zertifizierungskommission die Prüfung der pädagogischen Eignung für die Bewerberinnen und Bewerber zum Quereinstieg vorgesehen war, übertrug die Verordnung darüber hinaus der Zertifizierungskommission auch die Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung, der Berufspraxis und der abgeschlossenen Hochschulbildung. Für diese Aufgabenerweiterung fehlt eine gesetzliche Grundlage.

Der RH empfahl dem Ministerium, die der Zertifizierungskommission übertragenen Aufgaben entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auszugestalten. Vor einer weiteren Übertragung von Aufgaben an diese wäre auf die Erlassung einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage hinzuwirken.

Der RH kritisierte, dass das Verfahren vor der Zertifizierungskommission in der Praxis von den rechtlichen Vorgaben abwich:

- Die Größe und Arbeitsaufteilung der Zertifizierungskommission (vier bzw. nach Erweiterung sechs Mitglieder) war auf eine weit geringere Bewerbungslage ausgelegt. Die Mitglieder der Zertifizierungskommission fassten Beschlüsse oftmals in Sitzungen, bei denen nicht alle vorgesehenen Mitglieder anwesend waren. Zudem wurden die Ersatzmitglieder zu Sitzungen wie reguläre Mitglieder geladen, ohne dass nachweislich ein Ersatzfall eingetreten war.
- Die Mitglieder der Zertifizierungskommission beschlossen bereits im November 2022 – und damit im ersten Monat ihrer Arbeitsaufnahme – aus Gründen der Effizienz und Ressourcenschonung ein Abgehen von den in der Verordnung vorgesehenen Verfahren. Das Ministerium setzte bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung im Juni 2024 keine Maßnahmen, um die Zertifizierungskommission zu entlasten und damit die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahrensabläufe sicherzustellen.



- Die (ohne gesetzliche Grundlage erfolgte) Übertragung weiterer Aufgaben an die Zertifizierungskommission führte zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der Kommission.

Mit Blick auf die Mehrfachbelastung des Vorsitzes der Zertifizierungskommission als Leiter der Geschäftsstelle der Zertifizierungskommission und des Qualitätssicherungsrats für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung hinterfragte der RH, ob eine derart hohe Arbeitsverantwortung allein bei einer Person liegen sollte.

Der RH anerkannte den hohen Arbeitsaufwand der Zertifizierungskommission, betonte jedoch, dass trotz hoher Arbeitsbelastung die rechtlich vorgesehenen Verfahrensabläufe einzuhalten waren. Er sah die Bemühungen des Ministeriums, den Zertifizierungsprozess zum Quereinstieg effizienter zu gestalten, positiv.

Der RH empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen die Einrichtung der Zertifizierungskommission und das von ihr durchgeführte Verfahren zum Quereinstieg Klasse Job – insbesondere hinsichtlich der Anzahl der Mitglieder, der Einrichtung der Senate und der Verfahrensabläufe – zu evaluieren. Anschließend wären Maßnahmen zu setzen, um eine effiziente und ressourcenschonende Arbeitsweise der Zertifizierungskommission sicherzustellen. Soweit erforderlich, wäre auf eine Adaptierung der rechtlichen Vorgaben hinzuwirken.

Der RH stellte fest, dass die von der Zertifizierungskommission ausgestellten Zertifikate von den Bewerberinnen und Bewerbern zum Quereinstieg als zusätzliches Anstellungserfordernis verpflichtend vorzulegen waren. Mit Blick auf die unterschiedlichen Einschätzungen der Bildungsdirektionen hinsichtlich der Erfüllung der Anstellungserfordernisse bei einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern kritisierte er, dass die rechtliche Qualität und Verbindlichkeit der Zertifikate nicht geklärt waren. Zertifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger wurden mit einem Sondervertrag angestellt, wenn die Anstellungserfordernisse einzelner Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger nach Ansicht der Bildungsdirektion für eine Anstellung mit Regelvertrag nicht ausreichend erfüllt waren. Der RH gab zu bedenken, dass bei einer rechtlichen Verbindlichkeit der Zertifikate auch Rechtsschutzmöglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber sichergestellt werden müssen.

Zudem wies der RH kritisch darauf hin, dass Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Zertifikate für Unterrichtsgegenstände erhielten, für die sie über kein hinreichendes facheinschlägiges bzw. fachverwandtes Studium verfügten. Seiner Ansicht nach legte die Zertifizierungskommission damit die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Anstellungserfordernisse für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger weit aus.



Der RH empfahl dem Ministerium, die rechtliche Verbindlichkeit der von der Zertifizierungskommission ausgestellten Zertifikate zu klären und gegebenenfalls die Rechtsschutzmöglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen.

Der RH hielt zudem fest, dass im Schuljahr 2022/23 alle Unterrichtsgegenstände als Mangelfächer behandelt, im darauffolgenden Schuljahr nur bestimmte Unterrichtsgegenstände in einzelnen Ländern als solche festgelegt wurden. Damit gab es eine unterschiedliche Behandlung der Bewerberinnen und Bewerber für den Quereinstieg in diesen beiden Schuljahren. Da das Zertifikat von der Zertifizierungskommission bundesweit ausgestellt wurde, sah der RH eine Differenzierung bei den Mangelfächern nach Ländern als nicht zielführend an.

Er empfahl dem Ministerium, eine Differenzierung nach Ländern bei den Mangelfächern und damit eine mögliche unterschiedliche Behandlung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu vermeiden, weil auch die gesetzlichen Bestimmungen keine solche Unterscheidung vorsehen.

- 8.3 Das Ministerium sagte in seiner Stellungnahme zu, die Empfehlung zur Ausgestaltung der an die Zertifizierungskommission übertragenen Aufgaben entsprechend den gesetzlichen Vorgaben bei zukünftigen Vorhaben zur Weiterentwicklung des Dienstrechts zu berücksichtigen.

Zur Arbeitsweise der Zertifizierungskommission führte das Ministerium aus, dass eine Einbindung der zwei Ersatzmitglieder aufgrund des großen Andrangs an Bewerbungen für den Quereinstieg notwendig gewesen sei. Darüber hinaus habe die gesamte Kommission, die einmal pro Monat zu einer regelmäßigen Sitzung zusammenkomme, die Abschlüsse der ersten und dritten Stufe beschlossen. Die Arbeitsteilung in den Senaten, der eine gemeinsame Abstimmung aller Mitglieder der Kommission zu jeder Bewerbung folge, habe nicht nur eine Beschleunigung und Effizienz im Verfahren, sondern auch eine deutliche Kosteneffizienz bewirkt. Das Ministerium sagte allerdings zu, eine Adaptierung der rechtlichen Grundlagen zu prüfen. Der Quereinstieg werde bis 2026 im Rahmen eines Forschungsprojekts evaluiert.

Das Zertifikat sei ein Anstellungserfordernis und ohne die Vorlage des Zertifikats könne eine reguläre Anstellung nicht erfolgen. Die finale Entscheidung, ob alle gesetzlichen Anstellungserfordernisse vorliegen würden, liege bei der zuständigen Bildungsdirektion. Da weder das Gesetz noch die Verordnung die Möglichkeit vorsehe, eine negative Entscheidung der Zertifizierungskommission zu bekämpfen, sei auch keine Stelle eingerichtet, die Entscheidungen der Zertifizierungskommission zu überprüfen. Eine neuerliche Bewerbung sei jedoch nach Ablauf von sechs Monaten möglich. Die Empfehlung werde bei den Überlegungen zur nächsten Dienstrechts-Novelle Eingang finden.



In die Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne beginnend mit 2025 würden konkrete Zahlen zu den Bedarfen je Land aufgenommen. Seit Herbst 2024 liege darüber hinaus eine Gegenüberstellung von Absolventinnen und Absolventen und dem Lehrpersonalbedarf vor, die den Bildungsdirektionen und Hochschulen eine Orientierung gebe. Das Ministerium verwies zudem darauf, dass ein Bedarfsplanungstool in Planung sei, das ab 2026 zur Verfügung stehen solle (TZ 4).

- 8.4 Der RH entgegnete dem Ministerium, dass dessen Ausführungen zur Arbeitsweise der Zertifizierungskommission von den im Zuge der Geburungsüberprüfung übermittelten Beantwortungen und den geführten Gesprächen abwichen: Das Ministerium und die Zertifizierungskommission hatten dabei hervorgehoben, dass aufgrund des hohen Andrangs an Bewerbungen eine Prüfung der Bewerbungen durch alle Mitglieder der Senate – wie rechtlich vorgesehen – nicht möglich wäre, der gefundene Modus jedoch effizienter und ressourcenschonender sei, da nicht der gesamte Senat eingebunden wäre. Der RH hatte dazu festgestellt, dass die Arbeitsweise der Kommission nicht den rechtlichen Vorgaben entsprach. Für ihn war zudem nicht ersichtlich, wie eine Arbeitsaufteilung auf Senate und die – in der Stellungnahme angeführte – zusätzliche Einbindung der gesamten Kommission in allen Fällen eine Beschleunigung und Effizienz im Verfahren hätten ermöglichen sollen. Er betonte nachdrücklich, dass die Arbeit der Kommission entsprechend den rechtlichen Vorgaben erfolgen muss.

Zur ungeklärten rechtlichen Verbindlichkeit der Zertifikate der Kommission und zum fehlenden Rechtsschutz für Bewerberinnen und Bewerber hielt der RH fest, dass das Ministerium – jedenfalls für Bundeslehrpersonen – von einer Verbindlichkeit der Zertifikate ausging. Er gab zu bedenken, dass für diesen Fall Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem rechtsstaatlichen Prinzip der Bundesverfassung nicht optional, sondern geboten waren.

Zur Empfehlung, eine Differenzierung nach Ländern bei Mangelfächern zu vermeiden, hielt der RH fest, dass dieser Empfehlung eine unterschiedliche Behandlung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger abhängig vom zu zertifizierenden Fach und dem jeweiligen Land zugrunde lag. Eine solche war problematisch, zumal sie auch keine Deckung in den gesetzlichen Bestimmungen fand.

Der RH verblieb aus diesen Gründen bei seinen Empfehlungen.



- 9.1 (1) Nachfolgende Tabelle stellt die Auszahlungen für den Zertifizierungsprozess für den Zeitraum 2022 bis 2023 dar:

Tabelle 8: Auszahlungen Zertifizierungsprozess 2022 bis 2023

Jahr	2022	2023	Summe
Auszahlungsposten	in EUR		
Personal	2.400	97.557	99.957
<i>davon</i>			
<i>Leitung</i>	2.400	14.400	16.800
<i>Verwaltung</i>	–	83.157	83.157
<i>Online-Assessment</i>	40.034	60.767	100.801
<i>Prüfungstaxen</i>	–	403.542	403.542
Summe	42.434	561.866	604.300

Quelle: BMBWF

Im Jahr 2022 fielen Auszahlungen in Höhe von 40.034 EUR für die Entwicklung und Bereitstellung des Online-Assessments an. Für 2023 erhöhten sie sich auf 60.767 EUR, da sich eine deutlich höhere Bewerberzahl und folglich eine höhere Nachfrage für das Online-Assessment abzeichneten. Die Mitglieder der Zertifizierungskommission erhielten für jede geprüfte Bewerbung eine Prüfungsgebühr, die Leitung der Geschäftsstelle eine monatliche Vergütung.

(2) Im Rahmen der Konzeption des Quereinstiegs Klasse Job dachte das Ministerium einen Selbstbehalt von 50 EUR für die Bewerbung zur Zertifizierung an. Bei 5.012 Bewerbungen hätte dies Einnahmen aus Selbstbehalten von 250.600 EUR entsprochen. Das Ministerium sah letztlich davon ab, um keine finanzielle Hürde im Zertifizierungsprozess aufzubauen sowie um kein negatives Bild als künftiger Arbeitgeber zu erzeugen.

- 9.2 Der RH stellte fest, dass im Zeitraum 2022 bis 2023 insgesamt Auszahlungen in Höhe von 604.300 EUR für den Quereinstieg Klasse Job anfielen. Er wies in diesem Zusammenhang kritisch darauf hin, dass dieser Mitteleinsatz von mehr als einer halben Million Euro zu insgesamt 696 zertifizierten Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die zur Zeit der Gebarungsüberprüfung unterrichteten, führte.

Der RH wies zudem darauf hin, dass das Ministerium von der ursprünglichen Überlegung zur Einführung eines Selbstbehalts absah und damit auf Einnahmen von rd. 250.000 EUR verzichtete. Er verwies auf seine Kritik in TZ 7, wonach weniger als ein Drittel der zertifizierten Personen tatsächlich unterrichteten.



Der RH empfahl dem Ministerium, eine kosteneffiziente Umsetzung des Quereinstiegs Klasse Job auszustalten, etwa einen Selbstbehalt von Bewerberinnen und Bewerbern für den Zertifizierungsprozess einzuführen. Der Selbstbehalt wäre den zertifizierten Personen rückzuerstatten, wenn sie in ein Dienstverhältnis als Lehrperson treten.

- 9.3 Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass die zweite Stufe des Zertifizierungsprozesses betreffend das Online-Eignungsfeststellungsverfahren ab Herbst 2025 in Präsenz in Graz stattfinden werde. Damit komme dem Zertifikatserwerb auch eine größere Verbindlichkeit zu, da der persönliche Aufwand der Bewerberinnen und Bewerber steige.

Ein Selbstbehalt pro Bewerberin bzw. Bewerber sei geprüft worden und werde zur politischen Entscheidung vorgelegt.

Hochschullehrgang und Einführungswochen

- 10.1 (1) Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger hatten berufsbegleitend innerhalb von acht Jahren eine pädagogisch-didaktische Ausbildung im Rahmen eines Hochschullehrgangs bzw. eines außerordentlichen Masterstudiums zu absolvieren. Damit sollten bildungswissenschaftliche Grundlagen und Fachdidaktik vermittelt werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen schrieben Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit Master- oder Diplomabschluss einen Hochschullehrgang mit 60 ECTS-Punkten¹⁷ vor, jene mit Bachelorabschluss mussten ein außerordentliches Masterstudium mit 90 ECTS-Punkten¹⁸ absolvieren. Voraussetzung zur Zulassung war die Anstellung an einer Schule; bei Wegfall der Anstellung konnte auch der Hochschullehrgang bzw. das Masterstudium nicht abgeschlossen werden.

¹⁷ Der von den Pädagogischen Hochschulen in Oberösterreich und Tirol angebotene Hochschullehrgang zum Quereinstieg für Master- oder Diplomabschluss war mit 120 ECTS-Punkten konzipiert. Drei Jahre Berufspraxis (60 ECTS-Punkte) konnten bei beiden Ausbildungen angerechnet werden.

¹⁸ Das von den Pädagogischen Hochschulen in Oberösterreich und Tirol angebotene außerordentliche Masterstudium war mit 150 ECTS-Punkten konzipiert. Drei Jahre Berufspraxis (oder 60 ECTS-Punkte) konnten bei beiden Ausbildungen angerechnet werden.



Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die in den Schuljahren 2022/23 und 2023/24 im Hochschullehrgang Quereinstieg bzw. im außerordentlichen Masterstudium Quereinstieg studierten:

Tabelle 9: Anzahl Studierende Hochschullehrgang bzw. außerordentliches Masterstudium Quereinstieg Klasse Job

Schuljahr	2022/23		2023/24	
	Hochschullehrgang	außerordentliches Masterstudium	Hochschullehrgang	außerordentliches Masterstudium
Studierende	in Köpfen			
Österreich gesamt	163	65	557	190
davon				
PH Oberösterreich	28	6	89	21
PH Tirol	–	–	35	10

PH = Pädagogische Hochschule

Quelle: BMBWF

(2) Als Erleichterung in den Berufseinstieg hatten Lehrpersonen, die erstmals in den Schuldienst eintraten, Einführungswochen zu besuchen. Dies waren Lehrveranstaltungen an den Pädagogischen Hochschulen zur Einführung in die Strukturen und Rechtsgrundlagen des Schulwesens und die Methoden zur Durchführung und Auswertung von Unterricht. Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums hatten eine fünftägige, alle anderen Lehrpersonen – und damit auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger – eine zehntägige Lehrveranstaltung zu besuchen. Österreichweit hatten 26 % und in Oberösterreich 41 % der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Einführungswochen nicht absolviert (Tabelle B, Anhang B). In Tirol bot die Pädagogische Hochschule zwei jährliche Termine für die Einführungswochen an (September und Februar). So konnten alle Lehrpersonen die Einführungswochen besuchen.

Das Ministerium führte als Gründe für die nicht rechtzeitige Absolvierung u.a. eine zu späte Meldung, den Dienstantritt während des Schuljahres oder auch fehlende Kinderbetreuung an.

- 10.2 Der RH sah die Einführung der Hochschullehrgänge sowie das außerordentliche Masterstudium für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zur Erlangung pädagogisch-didaktischer Fähigkeiten positiv. Der eingeräumte Zeitraum (acht Jahre), um die Hochschulausbildung abzuschließen, war lang und für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die spät – mit mehreren Praxisjahren im Lehrerberuf – begannen, teilweise nicht mehr relevant.



Der RH sah die Vermittlung von pädagogisch-didaktischen Inhalten an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern als wesentlich an, damit diese im Lehrerberuf reüssieren konnten. Aus diesem Grund befürwortete er auch die Einrichtung der Einführungswochen vor Beginn der Lehrtätigkeit. Kritisch sah er, dass diese einführenden Lehrveranstaltungen noch nicht von allen Lehrpersonen absolviert worden waren. Er beanstandete den hohen Anteil an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern insbesondere in Oberösterreich, die die Einführungswochen noch nicht besucht hatten.

Der RH empfahl den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, darauf zu achten, dass neu in den Schuldienst eingetretene Lehrpersonen die noch ausständigen Einführungswochen ehestmöglich absolvieren und dafür ausreichend Angebote seitens der Pädagogischen Hochschulen zur Verfügung stehen.

10.3 (1) Das Land Oberösterreich und die Bildungsdirektion für Oberösterreich gaben in ihren Stellungnahmen an, dass neu eintretende Lehrpersonen durch die Bildungsdirektion schriftlich auf die ehestmögliche Absolvierung der Einführungswochen hingewiesen würden. Darüber hinaus würden Schulleitungen dafür sensibilisiert, Lehrpersonen zur Teilnahme anzuregen. Die Bildungsdirektion stehe in engem Austausch mit den Pädagogischen Hochschulen, die für eine ausreichende Angebotsplanung der Einführungswochen zuständig seien.

(2) Laut Stellungnahme der Bildungsdirektion für Tirol funktioniere die diesbezügliche Abstimmung mit den Pädagogischen Hochschulen in Tirol hervorragend und die ehestmögliche Absolvierung der Einführungswochen sei durch Termine vor Schulbeginn sowie in den Semesterferien sichergestellt.

10.4 Der RH nahm Kenntnis von den Maßnahmen der Bildungsdirektion für Oberösterreich. Er verwies jedoch auf den hohen Anteil an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die die Einführungswochen noch nicht besucht hatten, und auf die Vermittlung pädagogisch-didaktischer Inhalte als Voraussetzung für einen qualitativ hochwertigen Unterricht. Der RH bekräftigte daher seine Empfehlung an die Bildungsdirektion für Oberösterreich.

Teach For Austria

11.1 (1) Bei der Initiative Teach For Austria handelte es sich um eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (**gGmbH**), die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet und deren Unternehmensgegenstand die Förderung bildungsmäßig und sozial benachteiligter Schülerinnen und Schüler war. Die Förderung erfolgte vor allem durch Lehrtätigkeit an sozial sehr stark belasteten Pflichtschulen. Im Rahmen eines zweijährigen Programms wurden Hochschulabsolventinnen und -absolventen



unterschiedlicher Fachrichtungen als Vollzeitpädagoginnen und -pädagogen an Schulen in den Ländern Niederösterreich, Oberösterreich und Wien tätig. Die Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer sollten durch ihre unterschiedlichen Studienhintergründe und Berufserfahrungen den Lernalltag als Lehrperson oder pädagogische Fachkraft bereichern.

Die durch diese Initiative eingesetzten Lehrpersonen erhielten einen Sondervertrag und wurden wie alle anderen Landeslehrpersonen an allgemeinbildenden Pflichtschulen vom Bund finanziert. Im Schuljahr 2022/23 waren insgesamt 107 Lehrpersonen von der Teach For Austria gGmbH an Bildungseinrichtungen tätig.

(2) Das Ministerium förderte die Teach For Austria gGmbH seit 2014 mit insgesamt 507.000 EUR, zuletzt für das Schuljahr 2022/23 mit 82.000 EUR. Für Förderungen aus Bundesmitteln war ein Anreizeffekt Voraussetzung.¹⁹ Weiters war zu erheben, welche Förderungen aus öffentlichen Mitteln einschließlich EU-Mitteln dem Förderwerber in den letzten drei Jahren vor Einbringung des Förderansuchens für dieselbe Leistung, auch wenn mit verschiedener Zweckwidmung, gewährt worden waren. Das Ministerium hatte diese Regelungen bei der Gewährung der Förderungen an die Teach For Austria gGmbH nicht berücksichtigt.

Die in den Förderanträgen der Teach For Austria gGmbH angegebenen Fördermittel (für die Jahre 2020 und 2021: 707.922 EUR) lagen deutlich unter den „Förderungen und Zuwendungen“ der vorgelegten Gewinn- und Verlustrechnung (im Schuljahr 2020/21: 1.027.811 EUR).

(3) Die Bildungsdirektion für Oberösterreich kooperierte seit dem Schuljahr 2018/19 mit der Teach For Austria gGmbH. Die Zahl der jährlich neu eingesetzten Lehrpersonen sank von zwölf im Schuljahr 2019/20 auf zwei im Schuljahr 2023/24. Das Land Oberösterreich unterstützte die Teach For Austria gGmbH im Jahr 2019 mit 92.000 EUR und von 2020 bis 2022 jährlich mit 102.000 EUR.

Im August 2023 teilte das Land Oberösterreich der Teach For Austria gGmbH mit, dass für das Geschäftsjahr 2022/23 entsprechend den Förderrichtlinien des Landes Oberösterreich keine finanzielle Unterstützung gewährt werden könne, weil der Bilanzgewinn zum Stichtag 30. September 2021 rd. 1.284.000 EUR und im Folgejahr rd. 720.000 EUR betrug. Anhand der vorgelegten Unterlagen sei ersichtlich, dass das Programm im Land Oberösterreich aufgrund der Vermögenslage der Teach For Austria gGmbH keine Unterstützung benötigt hätte. Da die Mittel in den Vorjahren dem Förderzweck entsprechend verwendet wurden, nahm das Land Oberösterreich von der Rückforderung des Landesbeitrags für das Schuljahr 2021/22 Abstand.

¹⁹ Verordnung des Bundesministers für Finanzen über Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2014), BGBl. II 208/2014 i.d.g.F.



- (4) Im Land Tirol bestand keine Zusammenarbeit zwischen der Teach For Austria gGmbH und der Bildungsdirektion für Tirol.
- 11.2 Der RH anerkannte die Zusammenarbeit des Ministeriums und der Bildungsdirektion für Oberösterreich mit der Teach For Austria gGmbH, weil die Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer einen wertvollen Beitrag als Lehrpersonen an sozial belasteten Pflichtschulen leisteten.
- Der RH kritisierte, dass das Ministerium bei der Fördervergabe nicht die bestehenden Gewinnvorträge berücksichtigt hatte: Aufgrund der Vermögenslage (Bilanzgewinn 2022: rd. 720.000 EUR) der Teach For Austria gGmbH, einer Gesellschaft ohne Gewinnerzielungsabsicht, wären keine weiteren öffentlichen Mittel zur Durchführung der Maßnahmen – bzw. nicht in diesem Ausmaß – notwendig gewesen. Weiters beanstandete der RH, dass das Ministerium der Diskrepanz zwischen den im Jahresabschluss ausgewiesenen „öffentlichen Mitteln“ und den in den Förderanträgen angeführten erhaltenen öffentlichen Mitteln nicht nachgegangen war.
- Der RH empfahl dem Ministerium, vor Vergabe von Förderungen die Vermögenslage gemeinnütziger Gesellschaften zu berücksichtigen und die Angaben in den Förderanträgen gemäß den Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln 2014 zu plausibilisieren.
- Der RH anerkannte, dass das Land Oberösterreich eine Kontrolle der Förderabrechnung der Teach For Austria gGmbH durchgeführt hatte.
- 11.3 Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, die Empfehlung des RH zur Kenntnis zu nehmen.

Attraktivierung Lehrerberuf

Öffentlichkeitsarbeit

- 12.1 (1) (a) Im Rahmen der Ressortstrategie Klasse Job entwickelte das Ministerium eine Image- und Informationskampagne. Ziele waren die Motivation und Bewerbung von Studierenden und Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern für den Lehrerberuf oder das Fördern des Interesses für den Lehrerberuf in sozialen Medien. Dazu wurde eine Website (<http://klassejob.at>) als „Single Point of Contact“ für alle am Lehrerberuf Interessierten geschaffen.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit legte das Ministerium eine Medienstrategie mit messbaren Kriterien fest. Per Dezember 2023 verzeichnete die vom Ministerium zu diesem Zweck geschaffene Website mehr als 700.000 Aufrufe von rd. 300.000 Be-



sucherinnen und Besuchern. Eine umfassende Evaluierung der Kampagne war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch ausständig.

Für die Öffentlichkeitsarbeit fielen im Zeitraum 2022 bis 2023 insgesamt 1 Mio. EUR an.

(b) Das Land Oberösterreich initiierte 2023 gemeinsam mit der Bildungsdirektion für Oberösterreich über die Ressortstrategie Klasse Job hinausgehend eine regionale Imagekampagne zur Bekämpfung des Lehrpersonalmangels in Oberösterreich. Die Kampagne umfasste Plakate im öffentlichen Raum sowie Anzeigen in Presse, Online-Medien und sozialen Netzwerken. Dafür zahlte das Land Oberösterreich 84.727 EUR (2023) sowie 257.776 EUR (bis April 2024).

(c) In Tirol wurde im überprüften Zeitraum keine zusätzliche, über die Ressortstrategie Klasse Job hinausgehende Kampagne geführt.

(2) Ein weiteres Teilprojekt der Ressortstrategie Klasse Job fokussierte auf die Rekrutierung von Lehrpersonal. Ziel war die Vereinheitlichung und Optimierung der Ausschreibungs- und Bewerbungsprozesse für alle Schulen. Am 25. April 2023 starteten alle Bundesschulen die Hauptausschreibung bundesweit einheitlich für das Schuljahr 2023/24. Viele Länder glichen den Starttermin für die allgemeinbildenden Pflichtschulen an dieses Datum an. Zudem waren seit April 2023 alle offenen Stellen für Lehrpersonen österreichweit über die Applikation GetYourTeacher zugänglich, wodurch eine Anlaufstelle für alle Schularten geschaffen wurde. GetYourTeacher war eine noch nicht final entwickelte Plattform, die u.a. den gesamten Ausschreibungs- und Bewerbungsprozess digital abbildete. Für das Schuljahr 2024/25 nahmen alle Bundesschulen sowie allgemeinbildenden Pflichtschulen an der Hauptausschreibung Ende April 2024 teil.

Nachfolgende Tabelle stellt die Auszahlungen des Ministeriums für GetYourTeacher für die Jahre 2018 bis 2023 dar:

Tabelle 10: Auszahlungen für GetYourTeacher

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Summe 2018 bis 2023
Auszahlungsposten	in EUR						
Einmalzahlungen	15.912	64.092	–	48.216	171.360	30.576	330.156
laufende Kosten	125.112	125.112	125.112	125.112	257.973	223.886	982.307
Summe	141.024	189.204	125.112	173.328	429.333	254.462	1.312.463

Quelle: BMBWF



Das Ministerium zahlte im Zeitraum 2018 bis 2023 insgesamt 1,31 Mio. EUR für GetYourTeacher. Von diesem Betrag umfasst waren Einmalzahlungen, etwa für Anpassungen und Erweiterungen der Applikation (z.B. Erweiterung für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ab 2022), sowie laufende Kosten für Wartung.

- 12.2 (1) Der RH anerkannte, dass das Ministerium eine breitgefächerte Kampagne initiierte, die auf einer Medienstrategie mit messbaren Zielen fußte. Die hohe Bewerberzahl der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie die Zugriffszahlen auf die für Klasse Job geschaffene Website mit insgesamt 700.000 Aufrufen von rd. 300.000 Besucherinnen und Besuchern waren ein Hinweis auf den Erfolg der Kampagne.

Der RH stellte fest, dass das Ministerium in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt rd. 1 Mio. EUR für Öffentlichkeitsarbeit ausgab sowie dass eine umfassende Evaluierung der Kampagne zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch ausständig war.

Er empfahl dem Ministerium, die Wirksamkeit der Kampagne basierend auf den im Rahmen der Medienstrategie definierten messbaren Kriterien zu überprüfen. Dabei wären Kennzahlen, wie „Cost-per-Click“ (Kosten je Aufruf), zu berechnen, um hinkünftig kosteneffiziente Öffentlichkeitsarbeit zu gewährleisten.

Der RH stellte zudem fest, dass das Land Oberösterreich eine Imagekampagne für den Lehrerberuf initiierte. Seiner Ansicht nach war eine lokale Ansprache von potenziellen Lehrpersonen eine zweckmäßige Ergänzung zu den Bestrebungen des Ministeriums. Er wies jedoch kritisch auf die vergleichsweise hohen Auszahlungen von insgesamt 342.503 EUR bis April 2024 hin. Damit betragen die Auszahlungen für die regionale Informationskampagne in Oberösterreich rd. 34 % der Auszahlungen, die das Ministerium im Rahmen der Kampagne Klasse Job für Öffentlichkeitsarbeit für ganz Österreich aufwendete. Dies, obwohl die Kampagne des Ministeriums auch in Oberösterreich geschaltet wurde und die oberösterreichische Informationskampagne eine lokale Ergänzung darstellte.

(2) Der RH anerkannte, dass mit der bundesweiten Vereinheitlichung der Hauptaus schreibung eine Verbesserung der Bewerbungsprozesse für Bewerberinnen und Bewerber erzielt wurde. Zudem sah er den Einsatz einer einheitlichen Plattform zur digitalen Abwicklung des gesamten Bewerbungsprozesses positiv.

- 12.3 Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass es für die Kampagne Klasse Job die einzelnen Kampagnenphasen analysiert und sie im Verlauf adaptiert habe. So sei z.B. nach der Startphase der Kampagne auf Printschaltungen verzichtet und der Fokus auf zielgruppengerichtete Online-Werbung gelegt worden. Bei der Kampagne zu Klasse Job/Elementarpädagogik habe die Analyse etwa ergeben, dass bei einzelnen Online-Schaltungen eine hohe Click-through-rate erreicht werde,



diese bei anderen aber gering ausfalle. Daher sei in der Weiterführung der Kampagne der Fokus auf jene Online-Medien gelegt worden, für die eine hohe Click-through-rate habe nachgewiesen werden können.

Bewerbungen für die Sekundarstufe I

- 13.1 (1) Absolventinnen und Absolventen des Lehramts Sekundarstufe Allgemeinbildung konnten sich sowohl an Mittelschulen als auch an allgemeinbildenden höheren Schulen bewerben, wobei diese zu einem großen Teil den Arbeitsplatz an allgemeinbildenden höheren Schulen präferierten.

Mit dem Bildungsreformgesetz 2017²⁰ erhielten die Schulleitungen die Möglichkeit, im Rahmen der Schulautonomie Lehrpersonen mitauszuwählen.

(2) Da vor allem an Mittelschulen wenige oder in einzelnen Fällen keine Bewerbungen eintrafen, hatte das Ministerium den Bildungsdirektionen per Erlass von Jänner 2023 empfohlen, die Ausschreibungstermine für Bundes- und Landeslehrpersonen parallel durchzuführen, um keine Schulart durch eine spätere Ausschreibung zu benachteiligen.

(3) Das Ministerium stellte den Bundesschulen eine Checkliste zur Verfügung mit den Vorgehensweisen zur Bewerbung offener Stellen im Rahmen der Schulautonomie; dazu zählte u.a. die Bekanntmachung offener Stellen auf der Website der Schule oder in den sozialen Medien unter Hinweis auf die Besonderheiten der Schule bzw. das Ansprechen von Personen, die für einen Quereinstieg infrage kamen.

Die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol stellten diese Checkliste den Schulleitungen der allgemeinbildenden Pflichtschulen nicht zur Verfügung. Laut der Bildungsdirektion für Oberösterreich werde allerdings bei Informationsveranstaltungen zum Thema Stellenplan die Checkliste ergänzend besprochen und auf einige Punkte eingegangen. Laut der Bildungsdirektion für Tirol führe sie mit den Schulleitungen im Bereich der allgemeinbildenden Pflichtschulen jährlich zumindest Einzelgespräche zum Stellenplan und Personalbedarf, in denen inhaltliche und technische Fragen geklärt würden.

- 13.2 Der RH hielt fest, dass Absolventinnen und Absolventen des Lehramts Sekundarstufe Allgemeinbildung zu einem großen Teil allgemeinbildende höhere Schulen als Dienststelle wählten. Dies führte zu einer Ungleichverteilung der Lehrpersonen zwischen Mittelschulen und allgemeinbildenden höheren Schulen. Er anerkannte die Bemühungen des Ministeriums sowie der Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol zur Unterstützung der Schulleitungen im Bereich der allgemein-

²⁰ BGBI. I 138/2017



bildenden Pflichtschulen, um der unausgewogenen Bewerbersituation beizukommen.

Er empfahl den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, an die Schulleitungen der allgemeinbildenden Pflichtschulen nachweislich zusätzliche Informationen (in Schriftform) zu den Möglichkeiten der Bekanntmachung offener Stellen im Rahmen der Schulautonomie weiterzuleiten.

13.3 (1) Laut Stellungnahmen des Landes Oberösterreich und der Bildungsdirektion für Oberösterreich sei die Information der Schulleitungen bereits durch die Bedarfskoordinatorin in Umsetzung. Die Schulen würden in der Bewerbung offener Stellen unterstützt (z.B. über die Schulwebsite bzw. in sozialen Medien).

(2) Die Bildungsdirektion für Tirol sagte die Umsetzung zu.

Dienstverträge, Vordienstzeiten

14.1 (1) Das Vertragsbedienstetengesetz 1948 sah vor, dass eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrags unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrags und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen war.

Die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol stellten die neuen Dienstverträge für die Lehrpersonen oftmals mit Verspätung aus. In Oberösterreich wurden sämtliche Dienstverträge im Jänner bzw. Februar des laufenden Schuljahres den Lehrpersonen übergeben. Die Bildungsdirektion für Oberösterreich nannte als Grund für die Verzögerung die über 1.000 Neueinstellungen pro Schuljahr und die Übergabe der Dienstverträge bei einem Empfang durch den Landeshauptmann am Anfang eines jeden Jahres. Die Bildungsdirektion für Tirol gab an, die Verträge im Oktober bis Dezember, in Einzelfällen im Jänner des laufenden Schuljahres auszufolgen.

(2) Die endgültige Berechnung des Besoldungsdienstalters für neu eintretende Lehrpersonen folgten die Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol verzögert aus. Gründe dafür waren nach Angaben beider Bildungsdirektionen gesetzlich einzu haltende Fristen, z.B. hatte die Lehrperson nach drei Monaten alle Nachweise für das Besoldungsdienstalter vorzulegen. Die immer größer werdende Komplexität der zu beurteilenden Fälle sowie die große Anzahl der jährlich neu anzustellenden Lehrpersonen waren zusätzliche Erschwernisse. Die Bildungsdirektion für Oberösterreich richtete im Bundesschulbereich (im Landesschulbereich war dies aufgrund der ange spannten Personalsituation nicht möglich) eine Arbeitsgruppe für die Berechnungen ein, um die Verfahren zu beschleunigen. Laut Auskunft der Bildungsdirektion für



Tirol werde sie künftig jene Fälle vorziehen, die aufgrund von mehr Vordienstzeiten einen höheren Aufwand generieren könnten.

- 14.2 Der RH kritisierte die mitunter lange Wartezeit für die Lehrpersonen bis zur Ausfolgung der Dienstverträge und bis zur endgültigen Feststellung des Besoldungsdienstalters in den Ländern Oberösterreich und Tirol. Dadurch hielten beide Bildungsdirektionen die gesetzlich vorgesehene Frist, spätestens einen Monat nach Dienstbeginn den Dienstvertrag in schriftlicher Form zu übergeben, oftmals nicht ein. Den betroffenen Lehrpersonen fehlte ein schriftlicher Nachweis des Dienstverhältnisses.

Die lange Dauer bis zur definitiven Feststellung der Besoldungseinstufung und somit der Gehaltseinstufung war zum Teil durch gesetzliche Bestimmungen, die verschiedene Fristen vorsahen, beeinflusst. Spätestens nach Ablauf der dreimonatigen Frist wäre eine vorläufige Einstufung möglich. Der RH verwies auf die Bemühungen der Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, die Dauer der Berechnungen des Besoldungsdienstalters durch Einrichtung einer Arbeitsgruppe bzw. Vorziehen von Fällen mit höherem Aufwand zu verkürzen.

Der RH empfahl den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol,

- die gesetzliche Frist zur Ausstellung der Dienstverträge einzuhalten und
- die Dauer der Berechnungen des Besoldungsdienstalters zu verkürzen; in den Fällen, die eine längere Überprüfung erfordern, wäre den Betroffenen eine vorläufige Einstufung bekannt zu geben, bis das Besoldungsdienstalter endgültig festgestellt ist.

- 14.3 (1) Laut Stellungnahmen des Landes Oberösterreich und der Bildungsdirektion für Oberösterreich sei sich die Bildungsdirektion für Oberösterreich der Vorgaben bewusst und werde sie die Empfehlung umsetzen.

(2) Die Bildungsdirektion für Tirol führte in ihrer Stellungnahme aus, dass sie nach Maßgabe der verfügbaren Personalressourcen mit Hochdruck an einer Verkürzung der Wartezeit auf die Berechnung der Vordienstzeiten arbeite. Die Ausstellung von (Erst-)Dienstverträgen in den ersten zwei Wochen des Schuljahres sei seit Beginn des Schuljahres 2024/25 sichergestellt.

PädagogInnenbildung NEU

Studium

15.1 (1) Mit dem Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen²¹ wurde die Ausbildung aller Lehrpersonen im Jahr 2013 reformiert. Wesentliche Ziele waren:

- die weitere Akademisierung des Lehrerberufs im Bereich der allgemeinbildenden und berufsbildenden Pflichtschulen sowie
- die Harmonisierung der Ausbildung an Pädagogischen Hochschulen und an Universitäten durch weitreichende Kooperationen.

Die Lehramtsstudien gliederten sich nach der Bologna-Studienstruktur in ein Bachelor- und ein Masterstudium und wurden nach dem ECTS-Punktesystem zur internationalen Vergleichbarkeit der Studien bewertet. Sowohl für die Primarstufe als auch die Sekundarstufe umfasste das Bachelorstudium 240 ECTS-Punkte. Nach Abschluss des Bachelorstudiums war innerhalb von acht Jahren ein Masterstudium im Ausmaß von 60 ECTS-Punkten (Primarstufe sowie Sekundarstufe Berufsbildung) bzw. im Ausmaß von mindestens 90 ECTS-Punkten (Sekundarstufe Allgemeinbildung) zu absolvieren, um in ein unbefristetes Dienstverhältnis für Lehrpersonen eintreten zu können. Die Universitäten boten das Masterstudium für die Sekundarstufe Allgemeinbildung ausschließlich im Ausmaß von 120 ECTS-Punkten an. Damit lag die Mindestdauer der Lehramtsstudien der Sekundarstufe Allgemeinbildung bei sechs Jahren.

(2) Mit einer Änderung der Lehramtsstudien im Jahr 2024 (in der Folge: **PädagogInnenbildung 2024**) kam es zu einer Verkürzung des Bachelorstudiums für das Lehramt von 240 auf 180 ECTS-Punkte. Gleichzeitig wurden das Masterstudium für das Lehramt Primar- und Sekundarstufe Berufsbildung von 60 auf 120 ECTS-Punkte und das Masterstudium für das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung von 90 auf 120 ECTS-Punkte erhöht. Diese Änderungen sollten für das Lehramt Primarstufe und Sekundarstufe Berufsbildung mit dem Studienjahr 2025/26 und für das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung mit dem Studienjahr 2026/27 umgesetzt werden.

Laut Ministerium werde dadurch die Attraktivität des Lehramtsstudiums gesteigert, u.a. weil ein mindestens sechsjähriges Lehramtsstudium im Vergleich zu anderen Studienangeboten im Hochschulsektor nicht attraktiv erschien.

²¹ BGBl. I 124/2013



(3) Die Studierenden hatten nach dem Bachelorstudium eine einjährige Induktionsphase zu durchlaufen, in der sie regulär unterrichteten und Berufskolleginnen bzw. -kollegen – in der Regel mit einer speziellen Weiterbildung als Mentorinnen und Mentoren – sie begleiteten. Die Induktionsphase sollte aufgrund der PädagogInnenbildung 2024 mit bis zu 10 ECTS-Punkten (Primarstufe, Sekundarstufe Berufsbildung) und bis zu 20 ECTS-Punkten (Sekundarstufe Allgemeinbildung) auf das Masterstudium angerechnet werden können.

15.2 Der RH hielt kritisch fest, dass durch die Umstellung auf ein sechsjähriges Lehramtsstudium durch die Reform 2013 eine Lücke von einem Jahr bei den Studienabschlüssen entstand, wodurch die PädagogInnenbildung NEU zur Ausweitung des Lehrpersonalmangels möglicherweise beigetragen hatte, obwohl bekannt war, dass ein Lehrpersonalmangel spätestens mit dem Schuljahr 2018/19 eintreten werde. Er bemängelte, dass Gegenmaßnahmen des Ministeriums, um diese Lücke zu kompensieren, nicht ersichtlich waren. Er befand die Verkürzung des Bachelorstudiums von 240 auf 180 ECTS-Punkte mit der PädagogInnenbildung 2024 für zweckmäßig, weil Lehramtsstudierende dadurch schneller in den Lehrerberuf einsteigen konnten und das Lehramtsstudium attraktiver wurde.

Der RH gab zu bedenken, dass die Universitäten das Masterstudium Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung um ein Semester länger als das gesetzliche Mindestmaß angeboten hatten. Die PädagogInnenbildung 2024 hob das Masterstudium generell auf 120 ECTS-Punkte an, die Induktionsphase konnte mit 10 bis 20 ECTS-Punkten angerechnet werden.

Da bei einem Lehramtsstudium ein wichtiger Teil der Ausbildung – der praktische Unterricht und das Masterstudium Lehramt – berufsbegleitend konzipiert war, empfahl der RH dem Ministerium, zu prüfen, den anrechenbaren Praxisanteil im Masterstudium auszuweiten.

15.3 Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass im Hochschulgesetz 2005²² das professionsbegleitende Masterstudium als solches definiert worden sei. Durch dieses Angebot sei eine erweiterte Anrechnungsmöglichkeit von beruflicher Tätigkeit vorgesehen; dadurch solle die Verbindung zwischen Theorie und Praxis gestärkt werden. Im Juni 2024 habe das Ministerium einen Erwartungsbrief an die Pädagogischen Hochschulen und Universitäten übermittelt. Darin seien insbesondere zukunftsweisende Schwerpunkte für die neuen Curricula hervorgehoben worden, wobei die Hochschulen dazu angehalten worden seien, einen besonderen Fokus auf die bestmögliche Verschränkung von Theorie und Praxis sowie auf die größtmögliche Praxisnähe der Ausbildung auf Basis qualitativ hochwertiger Konzepte für die pädagogisch-praktischen Studien zu legen. Damit die Umsetzung dieser Vorgaben

²² BGBI. I 30/2006 i.d.g.F.



sowie der neuen hochschulrechtlichen Bestimmung in der Praxis gut funktioniere, fänden mehrere Abstimmungsrunden zum Thema „Professionsbegleitende MA-Studien“ statt, bei denen nicht nur die Organisation und Koordination zwischen den Bildungsdirektionen und den Hochschulen, sondern auch Anerkennungsmöglichkeiten thematisiert würden.

Die Universitäten würden sich im Rahmen der Leistungsvereinbarungen 2025 bis 2027 zu einer stärkeren Vereinbarkeit von Studium und Beruf verpflichten. Unter anderem werde ein erweitertes Angebot von Lehrveranstaltungen (gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Verbünden) in der untermittelfreien Zeit, insbesondere im Sommer, angestrebt.

Lehramtsstudierende

16.1 (1) Lehramtsstudien für die Primarstufe und für die Sekundarstufe Berufsbildung wurden nur von den Pädagogischen Hochschulen angeboten.

Die Anzahl der Lehramtsstudierenden für die Primarstufe und Sekundarstufe Berufsbildung zeigte im überprüften Zeitraum eine leicht ansteigende Entwicklung. So erhöhte sich die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger der Primarstufe um 3 %, die der Sekundarstufe Berufsbildung um 22 % (Tabellen C und D, Anhang B). Ebenso stieg in beiden Lehramtsstudien die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen mit einem Bachelor- bzw. mit einem Masterabschluss.

(2) Universitäten und Pädagogische Hochschulen boten Lehramtsstudien für die Sekundarstufe Allgemeinbildung gemeinsam in vier Verbundregionen an.²³

Die Entwicklung der Anzahl der Lehramtsstudierenden der Sekundarstufe Allgemeinbildung wies eine negative Tendenz auf, sie fiel von 5.107 Studienanfängerinnen und -anfängern im Studienjahr 2018/19 auf 3.893 im Studienjahr 2022/23. Hingegen stieg im Schuljahr 2022/23 die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen von Bachelor- bzw. Masterstudien sowohl für die Sekundarstufe (2.968) als auch für alle Lehramtsstudien (5.602²⁴) an (Tabelle E, Anhang B).

²³ Verbund Mitte (Oberösterreich, Salzburg), Verbund Nord-Ost (Niederösterreich, Wien), Verbund Süd-Ost (Burgenland, Kärnten, Steiermark), Verbund West (Tirol, Vorarlberg)

²⁴ Von den bundesweit 5.602 Absolventinnen und Absolventen hatten 3.929 einen Bachelorabschluss und 1.673 einen Masterabschluss.



Nachfolgende Tabelle zeigt die bundesweite Entwicklung der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen in den Mangelfächern Bewegung und Sport, Deutsch, Mathematik sowie in den Fächern Geographie und wirtschaftliche Bildung sowie Geschichte und politische Bildung; für die beiden letztgenannten Fächer standen ausreichend Lehrpersonen bereit:

Tabelle 11: Bachelorstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung, Gegenüberstellung Studienanfängerinnen und -anfänger zu Absolventinnen und Absolventen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung 2018/19 bis 2022/23
Unterrichtsgegenstand	Anzahl					in %
Bewegung und Sport						
StudienanfängerInnen	177	174	207	163	189	7
AbsolventInnen	44	119	134	140	137	214
Deutsch						
StudienanfängerInnen	614	542	590	437	401	-35
AbsolventInnen	172	244	329	309	268	56
Mathematik						
StudienanfängerInnen	440	380	477	387	378	-14
AbsolventInnen	85	154	183	187	166	97
Geographie und wirtschaftliche Bildung						
StudienanfängerInnen	455	434	508	348	359	-21
AbsolventInnen	105	180	220	218	207	98
Geschichte und politische Bildung						
StudienanfängerInnen	612	567	685	512	461	-25
AbsolventInnen	161	234	297	288	274	70

Quelle: BMBWF

Die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in den Unterrichtsgegenständen Deutsch und Mathematik ging zurück, während die Anzahl der Studienabschlüsse in diesen beiden Unterrichtsgegenständen stieg. Zudem gab es für das Lehramt Geschichte und politische Bildung ab 2019/20 mehr Studienanfängerinnen und -anfänger als für das Lehramt Deutsch oder Mathematik und durchgehend mehr Absolventinnen und Absolventen als für das Lehramt Mathematik. Auch für das Lehramt Geographie und wirtschaftliche Bildung zeigt die Übersicht teilweise mehr Studienanfängerinnen und -anfänger als für das Lehramt Deutsch oder Mathematik und durchgehend mehr Absolventinnen und Absolventen als für das Lehramt Mathematik. In den Unterrichtsgegenständen Deutsch, Bewegung und Sport sowie Mathematik waren wesentlich mehr Wochenstunden zu unterrichten als z.B. in Geographie und wirtschaftliche Bildung.



(3) Das Ministerium richtete in den Bildungsdirektionen die Position „Bedarfskoordinatorin“ bzw. „Bedarfskoordinator“ ein, die u.a. in direktem Kontakt mit den Hochschulen standen und über die Mangel- und Bedarfsfächer informierten.

Die Bildungsdirektion für Oberösterreich versuchte, einem in bestimmten Fächern bestehenden Lehrpersonalmangel entgegenzuwirken, u.a. durch direkten Austausch mit der Hochschülerschaft bzw. den Studienanfängerinnen und -anfängern an den Pädagogischen Hochschulen.

16.2 Der RH stellte fest, dass die Studierendenzahlen seit dem Studienjahr 2018/19 in den Lehramtsstudien Primarstufe und Sekundarstufe Berufsbildung stetig anstiegen. Er wies kritisch darauf hin, dass zwar eine durchwegs positive Entwicklung der Anzahl der Studienabschlüsse in den Fächern Bewegung und Sport, Deutsch und Mathematik zu verzeichnen war, die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger hingegen in allen Studienzweigen – in Bewegung und Sport stagnierten die Zahlen – zurückging. Die steigende Anzahl von Studienabschlüssen war auf die Einführung der neuen Lehramtsstudien ab 2015/16 zurückzuführen (Tabelle 5).

Insgesamt schlossen 3.839 Lehramtsstudierende ihr Bachelorstudium im Studienjahr 2022/23 ab, dazu kamen 1.673 Absolventinnen und Absolventen eines Lehramts-Masterstudiums. Den im Schuljahr 2023/24 ausgeschriebenen 6.846 Stellen (**TZ 4**) standen insgesamt 5.602 Absolventinnen und Absolventen aller Lehramtsstudien mit Bachelor- und Masterabschluss (Schuljahr 2022/23) gegenüber²⁵. Der RH sah diese Differenz – 1.244 mehr ausgeschriebene Stellen als Studienabgänge aller Lehramtsstudien – kritisch und wies darauf hin, dass zumindest ein Teil dieser Stellen u.a. mit Sonderverträgen oder mit Mehrdienstleistungen kompensiert werden musste.

Der RH empfahl dem Ministerium, die Zahlen der Studienanfänge und -abschlüsse bei Lehramtsstudien zu monitoren und gemeinsam mit den Bildungsdirektionen, den Pädagogischen Hochschulen und den Universitäten Entwicklungen bei Lehramtsstudien frühzeitig zu analysieren und diesen gegebenenfalls gegenzusteuern.

Zudem verwies der RH auf seine Empfehlung in **TZ 4**, Studierendenzahlen der Lehramtsstudien – insbesondere die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie die Studienabsolventinnen und -absolventen – in die Bedarfsprognoserechnungen mitaufzunehmen, um darstellen zu können, wie viele potenzielle Junglehrerinnen und Junglehrer jährlich dem Bedarf gegenüberstehen.

²⁵ Zu den Lehramtsabsolventinnen und -absolventen des Bachelor- und Masterstudiums kamen jene, die die auslaufenden Lehramtsdiplomstudien (76) und das Lehramtsstudium (Bachelor) an Pädagogischen Hochschulen (14) im Studienjahr 2022/23 beendet hatten.

-
- 16.3 Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass es bereits mehrere Versuche unternommen habe, in den selbst erstellten Bedarfsprognosen auch die Angebotsseite, also Studierenden- bzw. Absolventenzahlen, zu integrieren.

Seit 2019 werde der Personalbedarf im Bildungsbereich intensiv und in enger Abstimmung zwischen dem Ministerium, den Bildungsdirektionen und den Hochschulen regelmäßig analysiert. Das Prognosemodell spiele dabei eine zentrale Rolle, indem es wertvolle Einblicke in die künftige Entwicklung des Lehrkräfteangebots ermögliche. Durch das – in TZ 4 dargestellte – EU-Projekt würden verstärkt die Studierenden- und Absolventenzahlen analysiert. Ein Schwerpunkt liege auf der Analyse, wie viele Lehramtsstudierende nach ihrem Abschluss tatsächlich in den Schuldienst eintreten. Durch diese detaillierten Analysen und strategischen Steuerungsmaßnahmen solle langfristig eine bedarfsgerechte Lehrpersonalversorgung in Österreich gewährleistet werden.

In den Ziel- und Leistungsplänen der Pädagogischen Hochschulen gehöre im Bereich der Kernaufgabe Ausbildung die Erhöhung der Anzahl an Studienanfängerinnen und -anfängern in Bedarfsfächern und -bereichen zu den festgelegten Zielgrößen. Auch die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf im Masterstudium für das Lehramt Primarstufe und die Stärkung der Verbundzusammenarbeit seien als Zielgrößen für die aktuelle Periode (2025 bis 2027) festgelegt. Die Studierendenzahlen, die Zahlen aus den Bedarfsprognoserechnungen sowie bestimmte Kennzahlen seien ein wesentlicher Bestandteil der aktuellen Ziel- und Leistungspläne (TZ 4). Die Entwicklung der Zahlen der Studienanfänge und Studienabschlüsse würde jährlich mit jeder Pädagogischen Hochschule im Rahmen der Jahresgespräche erörtert, wobei besonderes Augenmerk auf jene Gegenstände gelegt werde, in denen ein hoher Lehrpersonalbedarf bestehe. Gegebenenfalls würden Maßnahmen der Pädagogischen Hochschulen vereinbart, um unerwünschten Entwicklungen gegenzu- steuern.

Als gemeinsames Austauschformat mit den Pädagogischen Hochschulen, Universitäten und Bildungsdirektionen sowie dem Ministerium seien regelmäßig stattfindende Runde Tische auf Ebene der Entwicklungsverbünde etabliert worden (zweimal jährlich Austausch in den Verbundregionen; mindestens einmal jährlich auch mit dem Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung). Diese würden auch dazu genutzt, die aktuellen Studierenden- und Absolventenstatistiken, Ergebnisse der Lehrpersonalbedarfsberechnung und Daten zur Lehrpersonalrekrutierung zu diskutieren und abzustimmen. Die gewonnenen Erkenntnisse würden allen Beteiligten als Grundlage für die strategische Steuerung dienen bzw. aktuelle Handlungsbedarfe aufzeigen. Gegebenenfalls würden auch hier gegensteuernde Maßnahmen vereinbart.



Darüber hinaus erfolge im Rahmen der Begleitgespräche zu den Leistungsvereinbarungen ein regelmäßiger Dialog zwischen Ministerium und Universitäten zur Entwicklung der Zahl der Studienanfänge und -abschlüsse bei Lehramtsstudien im Bereich Sekundarstufe Allgemeinbildung.

Berufsbegleitendes Studium

- 17.1 (1) Mit der PädagogInnenbildung NEU sollten Lehramtsstudien berufsbegleitend ermöglicht und die Situation berufstätiger Studierender berücksichtigt werden.

In den Ziel- und Leistungsplänen der Pädagogischen Hochschulen waren Zielvorgaben zur Verbesserung der „strukturellen Studierbarkeit“ aus Sicht der Studierenden – u.a. durch den Ausbau der digitalen Lehre – enthalten.

Die Bildungsdirektion für Oberösterreich setzte sich in diesem Zusammenhang für die Einführung von möglichen Fernstudienanteilen für ein berufsbegleitendes Masterstudium ein. Der Bildungsdirektion für Tirol zufolge war es im Verbund West in Kooperation mit der Universität Innsbruck schwierig, das Masterstudium berufsbegleitend zu absolvieren.

Das Ministerium forderte im November 2023 die Universitäten Innsbruck und Linz auf, die Vereinbarkeit des Studiums mit der schulischen Praxis – unter Einbeziehung der Bildungsdirektionen – insbesondere für das Masterstudium zu stärken. Im Vergleich zu Studierenden ohne Nebenbeschäftigung verlängerte sich das Studium von bereits unterrichtenden Studierenden im Schnitt um 2,5 Semester, wie eine Studie der Universität Wien aus dem Jahr 2023 u.a. festhielt ([TZ 21](#)).

(2) Eine Zielsetzung der PädagogInnenbildung 2024 war zudem die mittelfristige Deckung des Bedarfs an Lehrpersonal, wofür berufsbegleitende Studienangebote im Lehramtsbereich ausgebaut werden sollten.

- 17.2 Der RH kritisierte, dass sich vor allem der berufsbegleitende Abschluss des Masterstudiums Lehramt nicht einfach gestaltete, obwohl laut PädagogInnenbildung NEU die Situation berufstätiger Studierender berücksichtigt werden sollte. Er wies darauf hin, dass im Verbund West das berufsbegleitende Absolvieren des Masterstudiums an der Universität Innsbruck mitunter schwierig war.

Der RH anerkannte, dass im Rahmen der PädagogInnenbildung 2024 der Ausbau berufsbegleitender Studienangebote verankert war.



Er empfahl dem nunmehr zuständigen Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten zu berücksichtigen, dass bundesweit berufsbegleitende Masterstudien in allen Verbünden angeboten werden.

In diesem Zusammenhang empfahl der RH den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, mit den Pädagogischen Hochschulen und den Universitäten weiterhin einen Informationsaustausch sicherzustellen, um die Studierbarkeit des gesetzlich vorgesehenen berufsbegleitenden Masterstudiums zu verbessern.

17.3 (1) Das Ministerium verwies auf seine Stellungnahme zu [TZ 15](#).

(2) Laut den Stellungnahmen des Landes Oberösterreich und der Bildungsdirektion für Oberösterreich bestehe dieser Informationsaustausch in Oberösterreich (es habe ab Dezember 2023 Termine dazu gegeben) und werde laufend fortgesetzt.

(3) Die Bildungsdirektion für Tirol teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass es mit den Stakeholdern Universität Innsbruck und Pädagogische Hochschulen einen regelmäßigen Austausch gebe, in Form von Treffen des Lehrerinnenverbunds West (mit allen Vertreterinnen und Vertretern des Bildungssektors auch über die Landesgrenze hinaus) und auch direkt an der Bildungsdirektion für Tirol.

Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren

18.1 Mit der PädagogInnenbildung NEU war ein Aufnahmeverfahren für alle Lehramtsstudien – an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten – verpflichtend vorgesehen. Dieses sollte Grundlage für eine Prognose bilden, ob die Bewerberinnen und Bewerber über die Fähigkeit verfügen, die für den Lehrerberuf nötigen Kompetenzen zu erlangen. Zudem soll das Aufnahmeverfahren der Selbsteinschätzung der Bewerberinnen und Bewerber dienen. Darüber hinaus blieb es dem Rektorat (bei gemeinsam eingerichteten Studien den Rektoraten der beteiligten Bildungseinrichtungen) überlassen, in einer Verordnung Näheres zum Aufnahmeverfahren einschließlich der Feststellung der Eignung zu regeln.



Das Verfahren bestand im Allgemeinen aus drei Schritten:

1. Registrierung und Online-Self-Assessment,²⁶
2. computergestützter Eignungstest,²⁷
3. Face-to-Face-Assessment mit fachlicher Eignungsprüfung.²⁸

In seinem Bericht „Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik“ (Reihe Bund 2016/2) hatte der RH festgestellt, dass nicht alle Hochschulen an dem Projekt zur Entwicklung und Durchführung eines einheitlichen Aufnahme- und Auswahlverfahrens teilgenommen hatten. Dazu hatte er dem Ministerium empfohlen, alle Pädagogischen Hochschulen und Universitäten, die Lehrpersonen ausbilden, zur Teilnahme an dem Projekt zur Erstellung eines (einheitlichen) Auswahl- und Aufnahmeverfahrens (z.B. im Rahmen der Leistungsvereinbarungen) zu verpflichten, weil durch unterschiedliche Verfahren unerwünschte Wettbewerbs- und Konkurrenzsituationen entstehen könnten.

Auch zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren unterschiedliche Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für Lehramtsstudien im Einsatz.

- 18.2 Der RH kritisierte, dass kein bundesweit einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für die Lehramtsstudien bestand. Dadurch konnten unerwünschte Wettbewerbs- und Konkurrenzsituationen zwischen den vier Verbundregionen entstehen. Unterschiedliche Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren bargen zudem das Risiko, Studieninteressierte ungleich zu behandeln.

Der RH empfahl dem Ministerium, die Pädagogischen Hochschulen zu verpflichten, ein einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für Lehramtsstudien in ihrem Bereich festzulegen.

Zudem empfahl der RH dem nunmehr zuständigen Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, für das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten ein einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für alle Lehramtsstudien zu berücksichtigen.

²⁶ An Pädagogischen Hochschulen war u.a. ein spezieller Fragebogen in Verwendung, hingegen wurde z.B. im Verbund Nord-Ost für die Sekundarstufe Allgemeinbildung ein von der Universität Wien entwickeltes Online-Self-Assessment genutzt.

²⁷ Die Verbünde Süd-Ost und West verwendeten denselben Test, in den Verbünden Nord-Ost und Mitte kamen jeweils verbund- oder institutionseigene Tests zur Anwendung.

²⁸ Für die Primarstufe überprüfte die Pädagogische Hochschule die sportlich-motorische Eignung und die musikalisch-rhythmische Sprech- und Stimmleistung (Ausnahme: Pädagogische Hochschule Vorarlberg). Für die Sekundarstufe Berufsbildung war die besondere Eignung gemäß § 3 Abs. 2 Hochschul-Zulassungsverordnung, BGBl. I 112/2007 i.d.g.F. nachzuweisen (im Wesentlichen eine für den jeweiligen Fachbereich einschlägige Ausbildung und Berufserfahrung). Für die Sekundarstufe Allgemeinbildung wurde die fachliche Eignungsprüfung z.B. in Kunstoffächern sowie für Bewegung und Sport durchgeführt.



- 18.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums werde auf Basis der Ergebnisse einer Evaluierung des Qualitätssicherungsrats für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung und seiner wissenschaftlichen Partnerinnen und Partner die Entwicklung bestimmter, einheitlicher Kriterien für ein gemeinsames Eignungsprofil bzw. eine österreichweite Standardisierung der Verfahrensschritte im Aufnahmeverfahren in den kommenden Monaten noch einmal in den Fokus genommen.

Das Ministerium begrüße ein einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für Lehramtsstudien und sei bestrebt, das Thema mit den Pädagogischen Hochschulen in einem ersten Schritt für den Bereich der Primarstufe zu forcieren.

Die Universitäten hätten bereits in der Vergangenheit bei der Gestaltung und Durchführung von Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren kooperiert. In einer eigenen Untergruppe „Auswahlverfahren“ der nationalen „Strategiegruppe Pädagoginnen- und Pädagogenbildung“ hätte ein Austausch zwischen Hochschulen und Verbünden zur Weiterentwicklung von Qualitätskriterien stattgefunden. Eine Evaluationsstudie sei zum Schluss gekommen, dass die gemeinsamen Stärken aller Verfahren in der wissenschaftlichen, elaborierten Konzeption lägen und dass in Österreich eine uneinheitliche Auffassung darüber bestehe, welche Kompetenzen angehende Lehramtsstudierende mitbringen müssten.

In den Leistungsvereinbarungen 2025 bis 2027 würden sich die Universitäten zu einem Monitoring und gegebenenfalls zur Weiterentwicklung der Eignungsverfahren für die künstlerischen Unterrichtsfächer sowie das Fach Bewegung und Sport verpflichten.

Exkurs:

Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung

- 19.1 (1) Mit der PädagogInnenbildung NEU²⁹ wurde 2013 ein Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung (in der Folge: **Qualitätssicherungsrat**) mit sechs – auf fünf Jahre bestellten und wiederwählbaren – Mitgliedern eingerichtet; ein Mitglied und der Vorsitzende wurden mehrfach wiederbestellt. Den Vorsitz hatte seit Bestehen des Qualitätssicherungsrats der Vorsitzende der Vorbereitungsgruppe 2011 bzw. des Entwicklungsrats inne, die ein Konzept für die PädagogInnenbildung NEU erarbeitet hatten.

Die Hauptaufgabe des Qualitätssicherungsrats lag darin, die neuen Curricula für Lehramtsstudien im Hinblick auf die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere auf die Berücksichtigung der nötigen Kompetenzen sowie auf die Anforderungen des Berufsrechts (dienstrechtliche Anstellungserfordernisse), zu

²⁹ In den §§ 30 und 74a Hochschulgesetz 2005 in Verbindung mit § 30a Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz, BGBl. I 74/2011 i.d.g.F., war die Einrichtung des Qualitätssicherungsrats geregelt.



überprüfen. Die Prüfung durch den Qualitätssicherungsrat sollte sich dabei in die bestehenden Verfahren einfügen.

Zuvor hatten die Pädagogischen Hochschulen ihre Curricula beim jeweils zuständigen Ministerium eingereicht. Dabei wurde ressortintern ein Stellungnahmeverfahren durchgeführt, das sowohl eine studienrechtliche Prüfung als auch inhaltliche Empfehlungen beinhaltete. Die inhaltliche Begutachtung nahmen je nach Themenfeld oder Studienbereich die zuständigen Fachsektionen des betreffenden Ministeriums vor.

Lehramtsstudien der Universitäten und der Pädagogischen Hochschulen erhielten nur dann eine Finanzierung aus öffentlichen Mitteln im Wege der Leistungsvereinbarung oder des Ziel- und Leistungsplans, wenn eine positive Stellungnahme des Qualitätssicherungsrats vorlag. Für das Inkrafttreten des jeweiligen Curriculums war hingegen eine Zustimmung des Qualitätssicherungsrats nicht erforderlich.

(2) Im Bericht des Qualitätssicherungsrats an den Nationalrat für das Jahr 2022 waren seit 2013 insgesamt 90 beauftragte Gutachten für die Lehramtsstudien Sekundarstufe Allgemeinbildung, Sekundarstufe Berufsbildung, Primarstufe aber auch Elementarstufe angeführt. Für die einzelnen Gutachten wurden je nach Aufwand, Umfang und gestellter Thematik zwischen 350 EUR und 450 EUR ausbezahlt. Obwohl nur für Lehramtsstudien eine Stellungnahme gesetzlich vorgesehen war, hatte das Ministerium mit dem Qualitätssicherungsrat vereinbart, dass auch im Bereich der ordentlichen Studien in den anderen pädagogischen Berufsfeldern, wie der Sozial- oder der Elementarpädagogik, ein Begutachtungsverfahren durchgeführt werden solle.³⁰

Neben den Curricula-Prüfungen oblagen dem Qualitätssicherungsrat weitere Aufgaben:

- die Entwicklung der PädagogInnenbildung NEU in Österreich zu beobachten und zu analysieren sowie
- Bundesministerinnen und Bundesminister sowie hochschulische Bildungseinrichtungen in Fragen des Bedarfs an Lehramtsstudien und an Studierenden sowie in Fragen der Qualitätssicherung zu beraten,
- die wissenschaftlichen und professionsorientierten Voraussetzungen für die Leistungserbringung von Pädagogischen Hochschulen (allenfalls unter Hinzuziehung der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria) studienangebotsspezifisch zu prüfen sowie
- jährlich einen Bericht über den aktuellen Stand der Pädagoginnen- und Pädagogenbildung in Österreich zu veröffentlichen.

³⁰ Die Curricula für das Studium der Wirtschaftspädagogik, das Universitäten ohne Kooperation mit einer Pädagogischen Hochschule durchführten, wurden vom Qualitätssicherungsrat nicht begutachtet.



Die Umsetzung der PädagogInnenbildung NEU wurde in verschiedenen Studien analysiert; die Evaluierungen erstellte der Qualitätssicherungsrat gemeinsam mit Gutachterinnen und Gutachtern der Pädagogischen Hochschule St. Gallen, der Pädagogischen Hochschule Luzern und einer anderen Einrichtung.

(3) Die Auszahlungen an den Qualitätssicherungsrat stellten sich im überprüften Zeitraum wie folgt dar:

Tabelle 12: Auszahlungen an den Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Auszahlungsposten	in EUR					
Sitzungsgelder Mitglieder	174.000	166.000	138.000	180.000	180.000	170.000
Personalkosten ¹	123.125	123.125	123.125	105.625	126.250	100.313
Reisekosten	6.197	4.013	618	442	442	5.060
Infrastrukturkosten	26.638	26.648	27.103	31.805	34.159	22.097
Gutachten	6.300	3.200	7.300	6.040	6.040	11.225 ²
Evaluierung/Studien	–	–	60.000	165.000	165.000	95.255
Summe	336.260	322.986	356.146	488.912	511.891	403.950

¹ Normkosten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums

Quelle: BMBWF

² 7.700 EUR für 20 Curricula-Begutachtungen, 3.525 EUR für Gutachten im Rahmen der Evaluierung

Die jährlich anfallenden Personalkosten und die Sitzungsgelder blieben im überprüften Zeitraum weitgehend konstant (ab 2024 genehmigte der Bildungsminister eine 10 %-ige Erhöhung der Sitzungsgelder), die Kosten für Studien und Evaluierungen zur PädagogInnenbildung NEU fielen ab 2020 an und erhöhten sich auf das 2,5-Fache in den beiden Folgejahren. Im überprüften Zeitraum betrugen die gesamten Auszahlungen 2,42 Mio. EUR.

19.2 Der RH verkannte nicht die Relevanz der Aufgaben, die der Qualitätssicherungsrat wahrnahm. Die Einführung des Qualitätssicherungsrats stellte aber auch eine Auslagerung von Aufgaben dar, die das Ministerium zuvor selbst durchgeführt hatte. Der RH gab zu bedenken, dass das Ministerium die Curricula für Elementarpädagogik dem Qualitätssicherungsrat zur Stellungnahme vorlegte, obwohl eine gesetzliche Grundlage fehlte.

Viele Aufgaben des Qualitätssicherungsrats – wie die Beratung der Bundesministinnen und Bundesminister in Fragen des Bedarfs in Lehramtsstudien, der Qualitätsicherung sowie die jährliche Veröffentlichung eines Berichts über den aktuellen Stand der Pädagoginnen- und Pädagogenbildung in Österreich sowie die studienangebotsspezifische Prüfung der wissenschaftlichen und professionsorientierten Voraussetzungen für die Leistungserbringung von Pädagogischen Hochschulen – gingen auf die mit dem Hochschulgesetz 2005 initiierte Umstrukturierung der Päda-



gogischen Hochschulen und die Neuorganisation der Lehramtsstudien zurück. In diesem Zusammenhang sah der RH die wesentliche Aufgabe des Qualitätssicherungsrats, die PädagogInnenbildung NEU zu begleiten und zu evaluieren, als erfüllt an. Die weiteren Aufgaben – falls sie noch von Relevanz waren – könnten vom Ministerium bzw. von bereits bestehenden Einrichtungen wahrgenommen werden. Zudem stellte die positive Beurteilung der Curricula für Lehramtsstudien durch den Qualitätssicherungsrat für deren Inkrafttreten kein Erfordernis dar, sondern hatte Auswirkungen auf die Finanzierung.

Der RH beanstandete zudem die hohen Auszahlungen für die Mitglieder des Qualitätssicherungsrats und für Infrastruktur, die seit 2018 durchschnittlich über drei Viertel der Auszahlungen des Qualitätssicherungsrats betrafen.

Der RH empfahl dem Ministerium, zu prüfen, ob und welche Aufgaben des Qualitätssicherungsrats wieder in das Ministerium rückgeführt bzw. von anderen bestehenden Einrichtungen übernommen werden können. Die Begutachtungsverfahren für Curricula der Sozial- und Elementarpädagogik wären jedenfalls vom Ministerium selbst durchzuführen.

- 19.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums sei der Qualitätssicherungsrat zur externen Qualitätssicherung im Sinne einer qualitäts- und bedarfsorientierten, wissenschaftlichen Begleitung der (Weiter-)Entwicklung der Lehramtsstudien eingerichtet worden. Seine Mitglieder seien in Ausübung ihrer Funktion unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Darüber hinaus verfüge der Qualitätssicherungsrat über jene breite fachliche Expertise, die der gebotenen entwicklungsorientierten, externen Qualitätssicherung der Ausbildung von Pädagoginnen und Pädagogen dienlich sei. Der Qualitätssicherungsrat habe anlässlich des Hochschulrechtspakets 2024³¹ sein Stellungnahmeverfahren für die Curricula von Lehramtsstudien umfassend reformiert und leiste mit diesem Prozess weiterhin einen unschätzbareren Beitrag für den Erhalt der hohen Qualität der österreichischen Lehrerbildung.

Zu den rechtlichen Rahmenvorgaben gehöre, dass vor der Neuerlassung eines Curriculums sowie vor wesentlichen Änderungen ein Begutachtungsverfahren durchzuführen sei. In dessen Rahmen seien Curricula für Lehramtsstudien jedenfalls dem Qualitätssicherungsrat vorzulegen. Die Aufnahme von Angeboten im Bereich der Lehramtsstudien in den Ziel- und Leistungsplan setze die Prüfung und positive Stellungnahme des Qualitätssicherungsrats voraus. Auch die Universitäten würden Curricula für Lehramtsstudien und deren Änderungen vor der Beschlussfassung gemäß § 58 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002³² dem Qualitätssicherungsrat zur Stellungnahme zuleiten. Dem Ministerium obliegen im Bereich der öffentlichen Univer-

³¹ BGBI. I 50/2024

³² BGBI. I 120/2002 i.d.g.F.



sitäten auf der Grundlage des Universitätsgesetzes 2002 keine Zuständigkeiten zur Prüfung von Curricula.

Die Fachabteilung für Elementarpädagogik führe künftig das Begutachtungsverfahren der Curricula der Sozial- und Elementarpädagogik durch; eine Einbindung des Qualitätssicherungsrats sei für diesen Bereich nicht vorgesehen.

- 19.4 Der RH erwiderte dem Ministerium, dass er die Arbeit und Expertise des Qualitätssicherungsrats grundsätzlich nicht infrage stellte. Im Hinblick auf die nicht unerheblichen Kosten des Qualitätssicherungsrats erachtete es der RH als zweckmäßig, die Wahrnehmung der Aufgaben des Qualitätssicherungsrats durch das Ministerium bzw. durch andere, bereits bestehende Einrichtungen, zu prüfen. Da die vom Qualitätssicherungsrat erstellten Stellungnahmen zu den Curricula von Lehramtsstudien nicht verbindlich waren, könnte auch das Ministerium Stellungnahmen dazu abgeben. Der RH verblieb bei seiner Empfehlung.

Regel- und Sonderverträge

- 20 (1) Solange offene Lehrpersonalstellen nicht mit Bewerberinnen und Bewerbern mit abgeschlossenem Lehramtsstudium besetzt werden konnten, bestand die Möglichkeit, Lehramtsstudierende vor Abschluss des Studiums als Lehrpersonen anzustellen:

- Bei einem Studienerfolg ab 120 ECTS-Punkten erhielten diese einen Regelvertrag,³³
- bei einem darunter liegenden Studienerfolg einen Sondervertrag.³⁴

Auch Personen, die die Anforderungen für den Quereinstieg nicht erfüllten, konnten mit Sondervertrag angestellt werden.

(2) Studierende mit Regelvertrag erhielten einen um 15 % reduzierten Bezug. Bei Lehrpersonen mit Sondervertrag konnte der Abschlag nach den gesetzlichen Bestimmungen bis zu 30 % betragen. Die Sondervertragsrichtlinien des vormaligen Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport³⁵ sahen Abschläge für Lehrpersonen zwischen 5 % und 25 % vor.

³³ § 38 Abs. 11 VBG bzw. § 3 Abs. 11 LVG (keine Unterschiede zwischen Bundes- und Landeslehrpersonen)

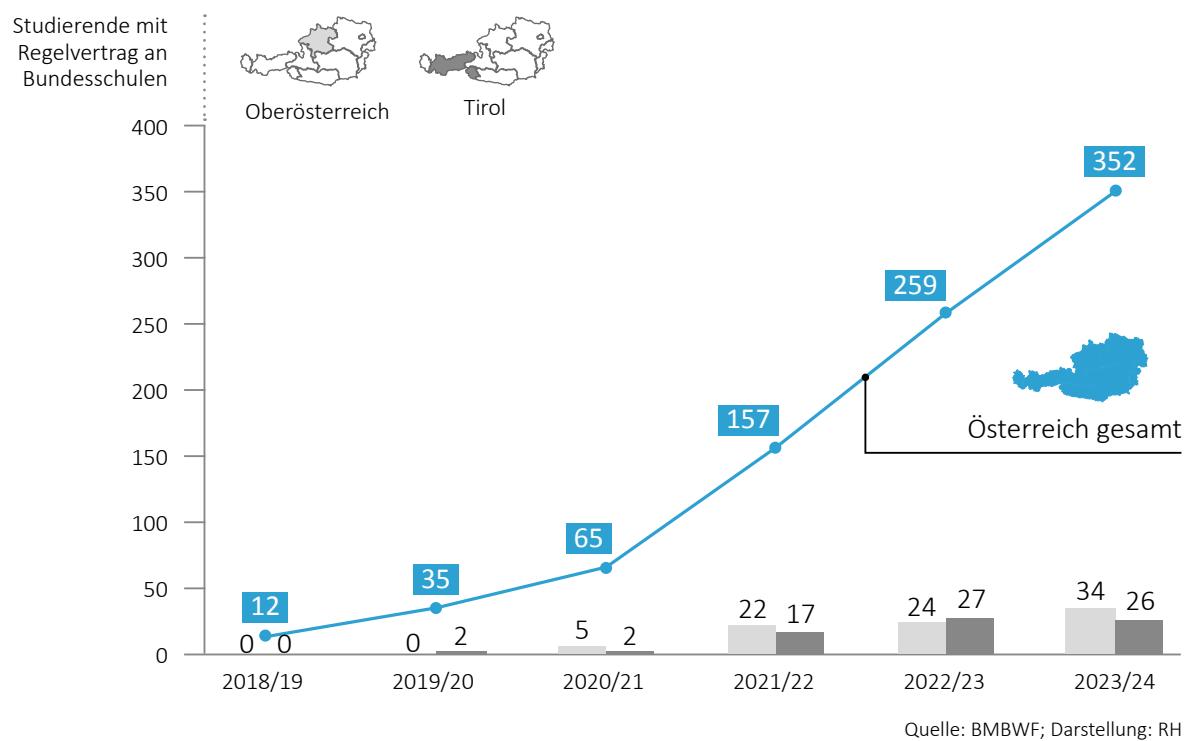
³⁴ § 38 Abs. 11a VBG bzw. § 3 Abs. 11a LVG jeweils mit Verweis auf § 36 VBG

³⁵ Seit 1. April 2025 war das Bundeskanzleramt für den öffentlichen Dienst zuständig.

Studierende mit Regelvertrag

- 21.1 (1) Das Ministerium hatte, da zur Zeit der Geburungsüberprüfung die Personalverrechnung der Landeslehrpersonen auf das IT-Verfahren des Bundes in den Ländern³⁶ noch nicht flächendeckend umgestellt war, keinen Überblick, wie viele Studierende mit Regelvertrag als Landeslehrpersonen angestellt waren. Nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Einsatzes von Studierenden mit Regelvertrag an Österreichs Bundesschulen:

Abbildung 4: Studierende mit Regelvertrag an Bundesschulen



Die Anzahl an Studierenden mit Regelvertrag stieg an Österreichs Bundesschulen, insbesondere seit dem Schuljahr 2020/21. Diese Steigerung war nach Auskunft des Ministeriums auf den erhöhten Einsatz von Studierenden im Rahmen der COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Studierende mit Regelvertrag an Bundesschulen kamen überwiegend an allgemeinbildenden höheren Schulen zum Einsatz.

Die Bildungsdirektion für Oberösterreich führte ab dem Schuljahr 2022/23 eine händische Auflistung der Anstellungen von Studierenden mit Regelvertrag für Landeslehrpersonen. Im Schuljahr 2023/24 waren in Oberösterreich 345 Studie-

³⁶ Die Bildungsreform 2017 legte u.a. verpflichtend die Überführung der Personalverrechnung der Landeslehrpersonen in das IT-Verfahren des Bundes fest. Das Projekt lief unter der Bezeichnung „PM-LL: Personalmanagement Landeslehrer/innen“.



rende mit Regelvertrag als Bundes- und Landeslehrpersonen tätig, in Tirol waren es 170. In beiden Ländern kamen Studierende vor allem in Mittelschulen und Volkschulen zum Einsatz.

(2) Im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2024³⁷ wurden Erleichterungen für Lehrpersonen während der Absolvierung des Masterstudiums für das Lehramt definiert. Die Masterstudierenden waren insbesondere

- nur bis zum Umfang einer halben Unterrichtsverpflichtung zu verwenden,
- nicht mit der Klassenvorstandsfunktion zu betrauen,
- nicht für fachfremden Unterricht einzusetzen und
- nicht für dauernde Mehrdienstleistungen heranzuziehen.

Für Lehrpersonen im Bachelorstudium waren keine Erleichterungen vorgesehen.

(3) Eine Studie der Universität Wien aus 2023 zeigte, dass 58 % der Studierenden im Master und 25 % der Studierenden im Bachelor bereits an Schulen unterrichteten. Sie kamen dabei vornehmlich in Mittel- und Volksschulen zum Einsatz und unterrichteten im Durchschnitt 16 Unterrichtsstunden. Im Vergleich zu Studierenden ohne Nebenbeschäftigung verlängerte sich das Studium von bereits unterrichtenden Studierenden im Schnitt um 2,5 Semester. Zudem konnte sich nur die Hälfte der Befragten vorstellen, bis zur Pensionierung als Lehrperson zu arbeiten.

21.2 (1) Der RH stellte fest, dass die Anzahl an Studierenden mit Regelvertrag an Bundes- schulen seit dem Schuljahr 2020/21 deutlich angestiegen war. Er vermisste einen Gesamtüberblick des Ministeriums über die Anstellung der Landeslehrpersonen, insbesondere wie viele Studierende mit Regelvertrag unterrichteten. Die Bildungs- direktion für Oberösterreich dokumentierte diese Daten erst ab dem Schul- jahr 2022/23.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen im Rahmen der in Umsetzung befindlichen flächendeckenden Systemumstellung eine aussagekräftige Datenbasis zur Anzahl unterrichtender Studierender sicherzustellen.

(2) Der RH hielt die in der Dienstrechts-Novelle 2024 bestimmten Erleichterungen für Lehrpersonen während der Absolvierung des Masterstudiums für das Lehramt fest. Er wies kritisch darauf hin, dass für Lehrpersonen im Bachelorstudium solche Erleichterungen nicht vorgesehen waren.

³⁷ BGBI. I 143/2024



Der RH wies darauf hin, dass die Studie der Universität Wien aus 2023 für bereits unterrichtende Studierende eine Verzögerung des Studienabschlusses sowie eine reduzierte Bereitschaft, langfristig als Lehrperson tätig zu sein, aufzeigte.

Der RH empfahl dem Ministerium, klare Regelungen zum Einsatz von Lehrpersonen im Bachelorstudium – wie in der Dienstrechts-Novelle 2024 für die Masterstudierenden abgebildet (etwa Beschränkung der Unterrichtsverpflichtung, Einschränkung von Zusatzaufgaben) – zu definieren, um eine übermäßige Belastung zu vermeiden.

- 21.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es Regelungen zum Einsatz von Lehrpersonen im Bachelorstudium (etwa Beschränkung der Unterrichtsverpflichtung, Einschränkung von Zusatzaufgaben) prüfen und bei der nächsten Dienstrechtsnovelle in die Planungen einfließen lasse.

Zur Erlangung von Daten über bereits im Lehrberuf befindliche Lehramtsstudierende habe sich das Ministerium bisher mit Erhebungen bei den Bildungsdirektionen beholfen. Ab dem Schuljahr 2024/25 sei eine Kennzeichnungsmöglichkeit für Bachelor- und Masterstudierende technisch umgesetzt worden. Damit sei die Filtrierung dieser beiden Kategorien sowohl für Bundes- als auch Landeslehrpersonen möglich. Eine österreichweite Auswertung werde erst dann möglich sein, wenn die Integration der Daten der Landeslehrpersonen finalisiert sei. Diese sei kurz vor Fertigstellung. Darüber hinaus würden in Zusammenarbeit mit den Bildungsdirektionen fortlaufend Maßnahmen entwickelt, um die Datenqualität und -auswertung weiter zu optimieren.

(2) Die Bildungsdirektion für Tirol hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass sie die Anzahl jener Lehrpersonen, die sich noch im Bachelor-Lehramtsstudium befänden, jederzeit über den Bezugsprozentsatz (85 % der vollen Bezüge) sowie über abteilungsinterne Controlling-Listen verlässlich auswerten könne.

- 21.4 (1) Der RH sah die Initiativen des Ministeriums, eine österreichweite systemseitige Auswertung des Ausbildungsstatus von Lehrpersonen zu ermöglichen, positiv. Er verwies abermals auf die Notwendigkeit eines Gesamtüberblicks des Ministeriums über die Anstellung von Bundes- und Landeslehrpersonen.

(2) Der RH betonte gegenüber der Bildungsdirektion für Tirol, dass im Sinne der Effizienz und als Weiterentwicklung der vorliegenden Controlling-Listen im Rahmen der in Umsetzung befindlichen flächendeckenden Systemumstellung eine aussagekräftige Datenbasis zur Anzahl unterrichtender Studierender sicherzustellen wäre.



Lehrpersonen mit Sondervertrag

22.1 (1) Lehrpersonen mit Sonderverträgen waren

- Lehramtsstudierende mit einem Studienfortschritt unter 120 ECTS-Punkten oder
- Personen gänzlich ohne Lehramtsausbildung.

Das Ministerium sowie die Bildungsdirektion für Tirol konnten in ihren Systemen weder für Bundes- noch für Landeslehrpersonen erheben, ob es sich bei den eingesetzten Personen mit Sondervertrag um Lehramtsstudierende oder gänzlich fachfremd eingesetzte Personen handelte. Die Bildungsdirektion für Oberösterreich führte eine Aufstellung der Anstellungen von Studierenden mit Sondervertrag ab dem Schuljahr 2022/23. Dieser zufolge waren in Oberösterreich im Schuljahr 2023/24 98 % der in allgemeinbildenden höheren Schulen eingesetzten Lehrpersonen mit Sondervertrag ohne Lehramtsausbildung, an Volksschulen waren es 88 %. Lehramtsstudierende mit Sondervertrag in Oberösterreich verfügten im Schuljahr 2023/24 über einen Studienfortschritt von durchschnittlich 68 ECTS-Punkten, wobei drei Personen mit 0 ECTS-Punkten, also am Beginn ihres Lehramtsstudiums, Anstellung fanden.

(2) Nachfolgende Tabelle stellt die Anzahl an Lehrpersonen mit Sondervertrag in den Schuljahren 2018/19 bis 2023/24 dar:

Tabelle 13: Anzahl Sonderverträge Bundes- und Landeslehrpersonal

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24 ¹	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Bundeslehrpersonen	Anzahl						in %
Österreich	2.564	2.498	2.533	2.653	2.738	2.788	9
<i>davon</i>							
Oberösterreich	623	565	554	530	526	534	-14
Tirol	342	341	353	375	372	379	11
Landeslehrpersonen							
Österreich	5.222	5.416	5.724	6.395	7.297	8.549	64
<i>davon</i>							
Oberösterreich	796	868	897	996	1.297	1.478	86
Tirol	372	387	395	408	456	537	44

¹ Datenstand Durchschnitt September bis Dezember 2023

Quelle: BMBWF



Die Anzahl an Personen mit Sonderverträgen stieg zwischen den Schuljahren 2018/19 und 2023/24 an. Im Schuljahr 2023/24 waren 9 % aller Lehrpersonen mit Sondervertrag angestellt. Rund 28 % der Landeslehrpersonen mit Sondervertrag waren an Volksschulen tätig, weitere 26 % an Mittelschulen. Im Schuljahr 2023/24 unterrichteten 35 % der Landeslehrpersonen mit Sonderverträgen an Berufsschulen. 11 % der Lehrpersonen mit Sondervertrag unterrichteten in Polytechnischen Schulen und Allgemeinen Sonderschulen. In diesem Schultyp kamen verstärkt Personen aus der Fachpraxis zum Einsatz, die in der Regel nicht über ein Lehramtsstudium verfügten.

- 22.2 Der RH hielt kritisch fest, dass der Einsatz von Lehrpersonen mit Sondervertrag seit dem Schuljahr 2018/19 deutlich anstieg. Er sah insbesondere den Anstieg von Landeslehrpersonen mit Sondervertrag um 64 % in Österreich bzw. um 86 % in Oberösterreich kritisch. Der RH gab zu bedenken, dass im Schuljahr 2023/24 insgesamt 9 % der eingesetzten Lehrpersonen mit Sondervertrag Lehramtsstudierende mit einem Studienfortschritt unter 120 ECTS-Punkten oder Personen ohne Lehramtsausbildung waren.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen die Anzahl an Lehrpersonen mit Sonderverträgen zu reduzieren. Beim Einsatz von Lehrpersonen mit Sonderverträgen wäre die Unterrichtsqualität sicherzustellen.

Der RH stellte kritisch fest, dass das Ministerium sowie die Bildungsdirektion für Tirol aufgrund der eingesetzten Systeme keinen Überblick über die Ausbildung der Lehrpersonen mit Sondervertrag hatten.

Er empfahl dem Ministerium und der Bildungsdirektion für Tirol, eine systemseitige Erfassung der Ausbildungsdaten von Personen mit Sondervertrag sicherzustellen, um eine aussagekräftige Datenbasis für Auswertungen zu schaffen und dadurch den Lehrpersonalbedarf besser einschätzen zu können. Dies könnte etwa im Rahmen der Systemintegration von Landeslehrpersonen erfolgen.

Der RH hielt kritisch fest, dass 98 % der an allgemeinbildenden höheren Schulen und 88 % der an Volksschulen im Schuljahr 2023/24 in Oberösterreich eingesetzten Lehrpersonen mit Sondervertrag ohne Lehramtsausbildung waren und dass einige Lehramtsstudierende bereits mit Beginn ihrer Ausbildung unterrichteten. Er verwies auf die Erkenntnisse der Studie der Universität Wien aus 2023 ([TZ 21](#)), die für bereits unterrichtende Studierende eine Verzögerung des Studienabschlusses sowie eine reduzierte Bereitschaft, langfristig als Lehrperson tätig zu sein, aufzeigte.



Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen Studienanfängerinnen und -anfänger im Unterricht restriktiv einzusetzen.

Er wiederholte in diesem Zusammenhang seine Empfehlung an das Ministerium aus TZ 21, klare Regelungen zum Einsatz von Lehrpersonen im Bachelorstudium – wie in der Dienstrechts-Novelle 2024 für die Masterstudierenden abgebildet (etwa Beschränkung der Unterrichtsverpflichtung, Einschränkung von Zusatzaufgaben) – zu definieren, um eine übermäßige Belastung zu vermeiden.

Weiters stellte der RH fest, dass Lehrpersonen mit Sonderverträgen vorwiegend an Volksschulen und Mittelschulen zum Einsatz kamen. Er verwies in diesem Zusammenhang auf die Ausführungen des Ministeriums (TZ 6), dass für die Primarstufe besondere pädagogische Fähigkeiten notwendig seien. Für den RH widersprach diese Ansicht der hohen Anzahl an Lehrpersonen mit Sonderverträgen im Volks- schulbereich.

- 22.3 (1) Laut Stellungnahme des Ministeriums sei eine systemseitige Erfassung der Ausbildungsdaten von Personen mit Sondervertrag sicherzustellen, um eine aussagekräftige Datenbasis für Auswertungen zu schaffen und dadurch den Lehrpersonalbedarf besser einschätzen zu können. Dies könne etwa im Rahmen der Systemintegration von Landeslehrpersonen erfolgen.

Bezüglich der Qualität der für das Personalcontrolling relevanten Daten sei es in den vergangenen Jahren zu vielen Verbesserungen gekommen. Durch Initiativen zur Vereinheitlichung der Besoldung und Abrechnung von Bundes- und Landeslehrpersonen beständen für das Ministerium auch bessere Möglichkeiten zur Auswertung und Analyse von Daten. Im Jahr 2026 sei zudem eine Zusammenführung von unterschiedlichen Datengrundlagen zu einem neuen gemeinsamen Datawarehouse geplant, das in Verbindung mit einem modernen Analysetool weitreichende Auswertungsmöglichkeiten eröffne.

Dem Ministerium sei es ein großes Anliegen, bei den Ausbildungsdaten in Verbindung mit den Einsatzdaten Verbesserungen zu erzielen. Dazu benötige es Daten aus der Lehrfächerverteilung der Lehrpersonen in einer ausreichenden Qualität (wobei die Integration der Lehrfächerverteilungen der Landeslehrpersonen in das IT-Verfahren des Bundes noch nicht abgeschlossen sei) und aktuelle Wertekataloge für Ausbildungsdaten; es sei sicherzustellen, dass bei allen Lehrpersonen die relevanten Felder in der Personaladministration gepflegt werden. Damit seien technische, inhaltliche, aber vor allem personelle Herausforderungen verbunden, die jedoch in den durch das Ministerium geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Daten- grundlagen für das Personalcontrolling mitgedacht seien.



Das Ministerium teile die Empfehlung des RH, die Zahl der Sonderverträge bei Lehrpersonen zu reduzieren. Neben den gesetzlichen Vorgaben zum Personaleinsatz sehe dies auch der Erlass zum Personalmanagement vor, wonach ein Sondervertrag erst dann in Betracht komme, wenn für eine Ausschreibung weder eine vollqualifizierte Lehrperson (mit absolviertem Lehramtsstudium) noch eine Quereinsteigerin bzw. ein Quereinsteiger gefunden werden könne. Zur Sicherstellung der Qualität im Unterricht sei das Ministerium in engem Kontakt mit den Bildungsdirektionen. Es bestünden bereits mehrere Initiativen der Bildungsdirektionen, die die Unterrichtsqualität an Standorten mit einer hohen Anzahl an Lehrpersonen mit Sondervertrag im Fokus hätten.

Zudem teile das Ministerium die Empfehlung des RH, Studierende, die sich erst am Beginn des Studiums befänden, im Unterricht nur sehr restriktiv einzusetzen. Durch Maßnahmen im Studienrecht seien zwar wesentliche Schritte zur Etablierung eines berufsbegleitenden Masterstudiums gesetzt worden, diese seien jedoch mit dienstrechtlichen Schutzmaßnahmen für die Studierenden bzw. Vertragslehrpersonen verbunden.

(2) Das Land Oberösterreich und die Bildungsdirektion für Oberösterreich hielten in ihren Stellungnahmen fest, die Empfehlung des RH zu teilen. Grundsätzlich sei die Reduzierung der Sonderverträge auch im Hinblick auf die Unterrichtsqualität Ziel der Bildungsdirektion. Diese Bestrebung sei aber realistischerweise abhängig von der Verfügbarkeit von Bewerberinnen und Bewerbern mit höheren Qualifikationen, wobei eine Anstellung mit Sondervertrag erst dann erfolge, wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft worden seien. Zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität sei bereits ein Konzept erstellt worden und es werde auch bereits umgesetzt. Zudem seien das Land Oberösterreich und die Bildungsdirektion für Oberösterreich bestrebt, auf den restriktiven Einsatz von Studienanfängerinnen und -anfängern Rücksicht zu nehmen.

(3) Laut Stellungnahme der Bildungsdirektion für Tirol würden Sonderverträge nur im zur Aufrechterhaltung des Unterrichtsbetriebs erforderlichen Ausmaß und – den gesetzlichen Regelungen entsprechend – insbesondere nur dann abgeschlossen, wenn keine Bewerbung einer einschlägig qualifizierten (Lehr-)Person vorliege. Die betreffenden Stellen würden bis zur Entfristung der Sonderverträge auch jährlich neu ausgeschrieben. Weiters würden Studienanfängerinnen und -anfänger nur in besonderen Ausnahmefällen angestellt.

(Nach-)Erfassungen im neuen Personalabrechnungsprogramm würden nach Maßgabe der verfügbaren Personalressourcen schrittweise durchgeführt, wobei eine vollständige Abbildung systemseitig noch nicht gewährleistet sei. Es werde daran gearbeitet, alle Studienrichtungen im System zu hinterlegen.



- 22.4 Der RH erachtete die vom Ministerium, vom Land Oberösterreich sowie von den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol dargelegten Bestrebungen, Lehrpersonen mit Sonderverträgen sowie Studienanfängerinnen und -anfänger restriktiv einzusetzen, als zweckmäßig. Er verwies erneut kritisch auf den Anstieg von Landeslehrpersonen mit Sondervertrag um 64 % in Österreich und um 86 % in Oberösterreich. Vor diesem Hintergrund betonte der RH die Wichtigkeit, eine hochwertige Unterrichtsqualität sicherzustellen.

Mehrdienstleistungen

- 23.1 (1) Lehrpersonen konnten Mehrdienstleistungen erbringen, wenn sie durch (dauernde) Unterrichtserteilung das Ausmaß ihrer jeweiligen wöchentlichen Lehrverpflichtung überschritten; Mehrdienstleistungen wurden mit einem Faktor von 1,3 % des Monatsgehalts für jede zusätzlich geleistete Mehrdienstleistungsstunde ausbezahlt.³⁸ Alternativ war es für Lehrpersonen im alten Dienstrecht möglich, diese auf einem Zeitkonto anzusparen und später auszahlen zu lassen bzw. als Zeitausgleich (für ein ganzes Schuljahr) zu verbrauchen.³⁹

Nachfolgende Tabelle stellt die Anzahl der geleisteten Mehrdienstleistungen in Vollzeitäquivalenten in den Schuljahren 2018/19 bis 2022/23 dar:

Tabelle 14: Entwicklung Mehrdienstleistungen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung 2018/19 bis 2022/23
Mehrdienstleistungen	in Vollzeitäquivalenten					in %
Österreich	5.947	5.860	6.495	7.336	7.135	20
<i>davon</i>						
<i>Bundeslehrpersonen</i>	3.870	3.898	4.212	4.285	4.188	8
<i>Landeslehrpersonen</i>	2.078	1.963	2.283	3.051	2.947	42
<i>ausbezahlt</i>	5.405	5.181	5.696	6.360	6.026	11
<i>Zeitkonto</i>	543	680	799	976	1.109	104

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF

³⁸ § 8 Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, BGBl. 244/1965 i.d.g.F., § 61 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. 54/1956 i.d.g.F., § 40a und § 47 VBG sowie § 8 und § 23 LVG bzw. § 31 und § 50 Landeslehrer-Dienstrechtsgegesetz (LDG 1984), BGBl. 302/1984 i.d.g.F.

³⁹ § 61 Abs. 13 ff. Gehaltsgesetz bzw. § 50 Abs. 12 ff. LDG 1984

Im Schuljahr 2022/23 leisteten Bundes- und Landeslehrpersonen insgesamt 7.135 Vollzeitäquivalente an Mehrdienstleistungen und ersetzten damit rd. 7.000 Vollzeitbeschäftigte. Die Anzahl der Mehrdienstleistungen stieg seit dem Schuljahr 2018/19 um 20 % an. In der Regel ließen sich Lehrpersonen diese geleistete Mehrarbeit im Schuljahr ausbezahlen. Im Schuljahr 2022/23 wurden etwa 16 % der Mehrdienstleistungen auf dem Zeitkonto angespart. Seit dem Schuljahr 2018/19 stieg jedoch der Trend zur Ansparung um 104 %.

Mehrdienstleistungen erbrachten vor allem Bundeslehrpersonen. Diese leisteten im Schuljahr 2022/23 insgesamt 59 % der Mehrdienstleistungen, obwohl sie im gleichen Zeitraum nur 34 % der Lehrpersonen (in Vollzeitäquivalenten) ausmachten (TZ 3). Bundeslehrpersonen leisteten je Vollzeitäquivalent rund das 1,8-Fache an Mehrdienstleistungen im Vergleich zu Landeslehrpersonen.

Im Rahmen einer vom Ministerium durchgeführten Analyse (Datenstand 2021) wurden z.B. der Wunsch von Lehrpersonen zur Leistung von Mehrarbeit, finanzielle Anreize sowie hoher Bedarf an Lehrpersonal als Gründe für Mehrdienstleistungen genannt. Einzelne Länder (Kärnten, Oberösterreich) setzten Maßnahmen zur Reduktion von Mehrdienstleistungen, z.B. ein Limit pro Schulart bzw. pro Person.

(2) Im Personalmanagementerlass nannte das Ministerium Mehrdienstleistungen als möglichen Weg zur Gewinnung zusätzlicher Personalressourcen und zur vermehrten Abdeckung des Lehrpersonalbedarfs. In einem Besprechungsprotokoll der „Arbeitsgruppe BundeslehrerInnenbedarf“ aus dem Jahr 2013 wies das Ministerium im Punkt Personalverlauf darauf hin, dass „Neueinstellungen als Ersatz für zukünftige PensionistInnen die letzte Bedeckungsmöglichkeit darstellt[en]. Vorher sind Umschichtungen, Ausweitungen von Mehrdienstleistungen, Mitverwendungen, [...] durchzuführen.“

In seinem Bericht „Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu“ (Reihe Bund 2016/16, TZ 14) hatte der RH die Ansicht vertreten, dass das Zeitkontomodell keine geeignete Maßnahme zur Lösung der angespannten Personalsituation war. Es bestand im Gegenteil die Möglichkeit, dass das erhebliche Ansparn von Zeitguthaben den Lehrpersonalmangel – insbesondere bei bestimmten Fächern – hinausschieben und somit letztlich (erneut) verschärfen würde.

- 23.2 Der RH hielt fest, dass die von Lehrpersonen erbrachten Mehrdienstleistungen zwischen den Schuljahren 2018/19 und 2022/23 um 20 % anstiegen und verstärkt auf Zeitkonten angespart wurden. Für den RH war der Anstieg auf eine angespannte Personalsituation zurückzuführen, da Mehrdienstleistungen zur Deckung offenen Lehrpersonalbedarfs herangezogen wurden. In diesem Zusammenhang sah er die Strategie des Ministeriums aus dem Jahr 2013, Neueinstellungen als letzte Bede-



ckungsmöglichkeit bei Pensionierungen von Bundeslehrpersonal heranzuziehen und stattdessen u.a. Mehrdienstleistungen dafür aufzuwenden, kritisch.

Der RH empfahl dem Ministerium, seine Initiativen im Zusammenhang mit der Ressortstrategie Klasse Job beizubehalten und Neueinstellungen von Lehrpersonal nicht als letztes Mittel zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs zu sehen.

Der RH verwies zum Zeitkonto auf seinen Bericht „Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu“ (Reihe Bund 2016/16, TZ 14) und verblieb bei seiner damaligen Ansicht, dass das Zeitkontomodell keine geeignete Maßnahme zur Lösung der angespannten Personalsituation war. Das Ansparen von erheblichem Zeitguthaben würde den Lehrpersonalmangel – insbesondere bei bestimmten Fächern – hinausschieben.

Mit Blick auf den erneuten Anstieg der auf den Zeitkonten angesparten Mehrdienstleistungen (104 %) empfahl der RH dem Ministerium – wie auch schon in seinem früheren Bericht –, eine legistische Änderung hinsichtlich der Zeitkonten dahingehend anzuregen, die Fälle des Verbrauchs auf während des Schuljahres eintretende Ruhestandsversetzungen und Pensionierungen zu beschränken.

Der RH wies kritisch darauf hin, dass Bundeslehrpersonen im Vergleich zu Landeslehrpersonen im Schnitt rund das 1,8-Fache an Mehrdienstleistungen erbrachten. Er sah darin ein Risiko verstärkter Belastung einzelner Lehrpersonen. Der RH anerkannte die vom Ministerium durchgeführten Analysen der Gründe für Mehrdienstleistungen, hielt aber kritisch fest, dass nur einzelne Bildungsdirektionen Maßnahmen zur Reduktion setzen.

Der RH empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen verbindliche Strategien zur Reduktion von Mehrdienstleistungen unter Berücksichtigung lokaler Herausforderungen auszuarbeiten; beispielsweise wäre ein Limit für geleistete Mehrdienstleistungen je Lehrperson festzulegen.

23.3 Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es die Empfehlung zu den Zeitkonten einer Prüfung unterziehen und bei der nächsten Dienstrechtsnovelle in die Planungen einfließen lassen werde.

Die Reduktion von Mehrdienstleistungen gelinge in erster Linie dann, wenn ausreichend Bewerberinnen und Bewerber für die von den Schulen gemeldeten Bedarfe gefunden werden könnten. Auch im Schuljahr 2024/25 habe sich gezeigt, dass Schulen Ausschreibungsbedarfe meldeten, deren Stunden zwar mit Lehrpersonen der Schulen, jedoch nur mit teilweise hohen Mehrdienstleistungen abgedeckt werden könnten. Die Ressortstrategie Klasse Job beinhaltete ein Maßnahmenbündel, das letztlich dazu führen solle, die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen, um ein weiteres Ansteigen der Überstunden zu vermeiden.



Das Ministerium habe sich bislang gegen generelle Deckelungen beim Ausmaß der Mehrdienstleistungen ausgesprochen. Bei aller Nachvollziehbarkeit würden sie die Spielräume im Personalmanagement einschränken und individuelle Lösungen verhindern, gegen die bei allen Beteiligten keine Einwände bestünden und trotzdem ein qualitativ hochwertiger Unterricht sichergestellt werden könne. Die dienstrechtlichen Grenzen für die einseitige Anordnung von Mehrdienstleistungen würden limitierend wirken, der Aspekt der Fürsorgepflicht des Dienstgebers sei stets zu beachten.

Das Ministerium werde den Vorschlag des RH einer weiteren Prüfung unterziehen und in Zusammenarbeit mit allen Bildungsdirektionen mögliche Maßnahmen erarbeiten.

23.4 Der RH wiederholte, dass er ein Risiko verstärkter Belastung einzelner Lehrpersonen sah, und entgegnete dem Ministerium, dass trotz individueller Spielräume im Personalmanagement das Wohl der Lehrpersonen nicht außer Acht zu lassen ist. Für den RH war zudem die Begründung des Ministeriums, dass Mehrdienstleistungen insbesondere aus fehlenden Bewerberinnen und Bewerbern resultierten, nur teilweise nachvollziehbar: Wie vom RH festgestellt ([TZ 13](#)) wählten Absolventinnen und Absolventen des Lehramts Sekundarstufe Allgemeinbildung zu einem großen Teil allgemeinbildende höhere Schulen als Dienststelle (Bundeslehrpersonen); trotzdem erbrachten Bundeslehrpersonen im Vergleich zu Landeslehrpersonen im Schnitt rund das 1,8-Fache an Mehrdienstleistungen.

Vor dem dargestellten Hintergrund – ausreichende Bewerbersituation bei den allgemeinbildenden höheren Schulen versus fehlende Bewerbungen bei den Mittelschulen – verblieb der RH bei seiner Empfehlung.

- 24.1 (1) Nachfolgende Tabelle stellt die Auszahlungen des Bundes für Mehrdienstleistungen von Bundes- und Landeslehrpersonen in den Schuljahren 2018/19 bis 2022/23 dar:

Tabelle 15: Auszahlungen Bund für Mehrdienstleistungen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung 2018/19 bis 2022/23
Bundeslehrpersonal	in EUR					in %
Österreich	143.838.669	143.203.716	150.849.925	150.871.829	150.045.500	4
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	22.599.268	22.562.102	23.421.520	22.730.538	22.500.136	-0,4
<i>Tirol</i>	7.906.583	8.453.238	8.621.957	9.203.668	8.933.785	13
Landeslehrpersonal						
Österreich	77.665.750	78.697.223	98.982.321	130.873.273	133.375.035	72
<i>davon</i>						
<i>Oberösterreich</i>	16.033.250	16.292.073	20.943.232	27.481.607	24.817.323	55
<i>Tirol</i>	7.738.533	6.806.372	8.241.389	11.930.461	11.888.424	54
Summe Österreich	221.504.420	221.900.939	249.832.246	281.745.102	283.420.536	28

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF

Im Schuljahr 2022/23 lagen die Auszahlungen des Bundes für Mehrdienstleistungen von Bundes- und Landeslehrpersonen bei 283,42 Mio. EUR. Das waren um 28 % mehr als im Schuljahr 2018/19; dies war insbesondere durch die gestiegenen Auszahlungen bei Landeslehrpersonen (+72 %) bedingt.

(2) Das Land Oberösterreich zahlte für Mehrdienstleistungen von Berufsschullehrpersonen (50 %-Anteil) 2023 6,17 Mio. EUR aus, das entsprach einer Steigerung von 32 % im Vergleich zu 2018. Im Land Tirol fielen 2023 Auszahlungen (50 %-Anteil) in Höhe von 1,70 Mio. EUR an, folglich 33 % mehr als 2018.

- 24.2 Der RH hielt kritisch fest, dass der Bund im Schuljahr 2022/23 283,42 Mio. EUR Auszahlungen für Mehrdienstleistungen von Bundes- und Landeslehrpersonen tätigte, damit um 28 % mehr als im Schuljahr 2018/19. Darüber hinaus zahlte das Land Oberösterreich 2023 für Mehrdienstleistungen von Berufsschullehrpersonen 6,17 Mio. EUR, das Land Tirol 1,70 Mio. EUR aus.

Fachfremder Unterricht

25.1

(1) Lehrpersonen sollten grundsätzlich in jenen Unterrichtsgegenständen unterrichten, für die sie voll lehrbefähigt waren. Ein Einsatz in weiteren Unterrichtsgegenständen (sogenannter fachfremder Unterricht) war im Bundes- wie im Landesschulbereich zulässig, soweit er erforderlich war. Seitens des Ministeriums war geplant, dass Lehrpersonen im ersten Unterrichtsjahr bestimmte Tätigkeiten (Mehrdienstleistungen, Klassenvorstand, fachfremder Unterricht) nicht übernehmen sollten.

(2) Um fachfremden Unterricht in den Datensystemen auswertbar zu machen, war eine Verknüpfung von Ausbildungsdaten und Personaleinsatzdaten (Lehrfächerverteilung) notwendig. Im bundesweit eingesetzten Personalmanagement-Datensystem für Bundeslehrpersonen war eine Verknüpfung dieser Datensätze nicht vorgesehen. Nach Auskunft des Ministeriums und der Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol gab es keinen oder kaum fachfremden Unterricht an Bundesschulen.

Für Landeslehrpersonen mussten keine Daten zur Ausbildung sowie zu detaillierten Lehrfächerverteilungen an das Ministerium übermittelt werden, eine zentrale Auswertung war nicht möglich. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung erfolgte die Integration der Personalverrechnung der Landeslehrpersonen in das IT-Verfahren des Bundes. Dies werde nach Auskunft des Ministeriums langfristig eine technologische Angleichung bringen.

Im Zuge der Gebarungsüberprüfung veranlasste das Ministerium in den Bildungsdirektionen eine Erhebung des fachfremden Unterrichts an Mittelschulen. Die Bildungsdirektionen setzten unterschiedliche Systeme ein; diese bildeten fachfremden Unterricht nicht vollständig (z.B. Ausmaß des fachfremden Unterrichts) und eindeutig ab. Sondervertragslehrpersonen konnten etwa aufgrund eines fehlenden Lehramtsstudiums im System als fachfremd aufscheinen, obwohl sie ein facheinschlägiges Studium absolviert hatten. Einige Bildungsdirektionen hatten keine systemseitigen Daten zu fachfremdem Unterricht und konnten lediglich eine Schätzung basierend auf Erfahrungswerten vornehmen. In den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol konnte fachfremder Unterricht für Bundes- und Landeslehrpersonen ausgewertet werden.

25.2

Der RH gab zu bedenken, dass es nach Auskunft des Ministeriums keinen oder kaum fachfremden Unterricht an Bundesschulen gab, obwohl seiner Ansicht nach z.B. Lehrpersonen mit Sonderverträgen teilweise als fachfremd eingesetzte Lehrpersonen zu werten wären.

Er empfahl dem Ministerium, eine systemseitige Verknüpfung von Ausbildungs- und Personaleinsatzdaten und damit eine Auswertungsmöglichkeit für fachfremden Unterricht von Bundeslehrpersonen sicherzustellen.



Der RH anerkannte, dass mit der Systemintegration der Personalverrechnung der Landeslehrpersonen in das IT-Verfahren des Bundes ein Schritt zur technischen Angleichung von Daten auf Bundes- und Landesebene gesetzt wurde. Er wies jedoch kritisch auf die potenziell heterogene Datenbasis aufgrund der Systemvielfalt vor Integration hin.

Der RH empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen im Rahmen der Systemintegration von Landeslehrpersonen eine Auswertungsmöglichkeit für fachfremden Unterricht von Landeslehrpersonen sicherzustellen.

Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium keinen Gesamtüberblick über fachfremden Unterricht an Österreichs Mittelschulen hatte. Seiner Ansicht nach war dies eine relevante Informationsquelle, um den Lehrpersonalbedarf in Österreich zu bewerten und in weiterer Folge Maßnahmen zur Bedarfsdeckung abzuleiten.

25.3 Das Ministerium verwies auf seine Stellungnahme zu TZ 22.

26.1 (1) An Bundesschulen gab es in Oberösterreich keinen fachfremden Unterricht. In Tirol waren im Schuljahr 2023/24 zwei Bundeslehrpersonen „überwiegend“ fachfremd eingesetzt. Nachfolgende Tabelle stellt den fachfremden Einsatz in Mittelschulen und Polytechnischen Schulen von Landeslehrpersonen in Oberösterreich und Tirol dar. Im Volksschulbereich gab es keinen klassischen fachfremden Unterricht, sondern allenfalls Lehrpersonen ohne einschlägiges Lehramtsstudium. Im Berufsschulbereich waren überwiegend Lehrpersonen aus der Fachpraxis im Einsatz.

Tabelle 16: Fachfremder Unterricht Landeslehrpersonen Tirol und Oberösterreich

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Oberösterreich	Anteil fachfremder Unterricht in %						in Prozentpunkten
Mittelschulen	28	21	27	27	30	35	7
Polytechnische Schulen				– ¹			
Tirol							
Mittelschulen	–	37	38	40	44	46	9 ²
Polytechnische Schulen	–	39	44	45	46	48	9 ²

¹ nicht verfügbar

Quellen: Bildungsdirektion für Oberösterreich; Bildungsdirektion für Tirol

² Veränderung für den Zeitraum 2019/20 bis 2023/24

Sowohl im Land Oberösterreich als auch im Land Tirol waren Landeslehrpersonen fachfremd eingesetzt:

- In Oberösterreich wurden im Schuljahr 2023/24 an Mittelschulen 35 % der Gegenstände fachfremd abgehalten. Für Polytechnische Schulen lagen in Oberösterreich keine Daten vor, jedoch wurde nach Auskunft der Bildungsdirektion für Oberösterreich ein großer Teil der angebotenen Gegenstände fachfremd unterrichtet.
- In Tirol wurden im Schuljahr 2023/24 an Mittelschulen 46 % der Gegenstände fachfremd unterrichtet. An Polytechnischen Schulen in Tirol waren es 48 %. Insgesamt stieg seit dem Schuljahr 2019/20 der fachfremde Unterricht um neun Prozentpunkte.

Das Ausmaß des fachfremden Unterrichts an Mittelschulen in Oberösterreich und Tirol variierte je nach Gegenstand, wie nachfolgende Tabelle zeigt:

Tabelle 17: Fachfremder Unterricht an Mittelschulen 2023/24

Oberösterreich		Tirol	
Unterrichtsgegenstand	in %	Unterrichtsgegenstand	in %
Digitale Grundbildung	81	Informatik	90
Kunst und Gestaltung	60	Darstellende Geometrie	80
Darstellende Geometrie	57	Kunst und Gestaltung	80
Deutsch	22	Deutsch	19
Mathematik	16	Mathematik	16

Quellen: Bildungsdirektion für Oberösterreich; Bildungsdirektion für Tirol

An Mittelschulen in Oberösterreich war der Gegenstand Digitale Grundbildung im Schuljahr 2023/24 mit 81 % der am häufigsten fachfremd unterrichtete, in Tirol war dies Informatik mit 90 %. Sogenannte Hauptgegenstände wie Deutsch, Mathematik und Englisch wurden in beiden Ländern deutlich weniger häufig fachfremd unterrichtet, Deutsch z.B. jeweils zu etwa einem Fünftel.

(2) Eine im Rahmen der Gebarungsüberprüfung durch das Ministerium veranlasste Erhebung zeigte, dass ein Viertel der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in ihrem ersten Anstellungsjahr im Schuljahr 2023/24 fachfremd, also in Fächern, für die keine Zertifizierung vorlag, unterrichtete. Im Gegensatz dazu sah eine gesetzliche Regelung für Vertragslehrpersonen, die über ein Lehramtsstudium verfügten, vor⁴⁰, diese im ersten Anstellungsjahr nur im Rahmen ihrer Lehrbefähigung zu verwenden. Davon betroffen waren vor allem Landeslehrpersonen an Mittelschu-

⁴⁰ § 39 Abs. 11 VBG



len. Das Ministerium begründete dies u.a. damit, dass an kleineren Mittelschulstandorten nicht ausreichend Stunden in den zertifizierten Fächern verfügbar seien.

Im Zuge der Gebarungsüberprüfung vereinbarte das Ministerium mit allen Bildungsdirektionen, Berichte über die Unterrichtsqualität an Standorten mit hohem fachfremdem Einsatz von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu erstellen. Zielsetzung war es, den fachfremden Unterricht zu minimieren und die Unterrichtsqualität zu steigern. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung lagen Konzepte der Bildungsdirektionen für Niederösterreich, für Oberösterreich sowie für die Steiermark vor.

- 26.2 (1) Der RH sah den hohen fachfremden Einsatz von Landeslehrpersonen in Oberösterreich und Tirol kritisch. Er betonte, dass im Schuljahr 2023/24 insgesamt 35 % der Unterrichtsgegenstände an Mittelschulen in Oberösterreich bzw. 46 % in Tirol fachfremd unterrichtet wurden. Zudem kritisierte er, dass der Einsatz von fachfremdem Unterricht seit dem Schuljahr 2019/20 in Tirol um neun Prozentpunkte bzw. seit dem Schuljahr 2018/19 in Oberösterreich um sieben Prozentpunkte gestiegen war. Weiters hielt er kritisch fest, dass rund die Hälfte der Gegenstände an Polytechnischen Schulen in Tirol sowie ein großer Teil der Gegenstände an Polytechnischen Schulen in Oberösterreich fachfremd unterrichtet wurden. In diesem Zusammenhang kritisierte er auch, dass keine Daten zu fachfremdem Unterricht an Polytechnischen Schulen in Oberösterreich verfügbar waren.

Der RH hielt den großen Unterschied hinsichtlich fachfremden Unterrichts an Bundesschulen und allgemeinbildenden Pflichtschulen fest.

Der RH wies weiters kritisch auf den hohen Anteil an fachfremdem Unterricht in einzelnen Unterrichtsgegenständen in Mittelschulen im Schuljahr 2023/24 in Oberösterreich und in Tirol hin. Er hielt fest, dass ausgewählte Unterrichtsgegenstände teilweise beinahe vollständig, etwa Informatik in Tirol (90 %) oder Digitale Grundbildung in Oberösterreich (81 %), fachfremd unterrichtet wurden. Seiner Ansicht nach war dies auch ein Hinweis auf Lehrpersonalmangel für digitale Gegenstände in Oberösterreich und Tirol. Der RH bemängelte, dass an Mittelschulen in Oberösterreich und Tirol sogenannte Hauptgegenstände fachfremd unterrichtet wurden, wobei er insbesondere auf den fachfremden Unterricht von Deutsch in Oberösterreich (22 %) und Tirol (19 %) bzw. Mathematik (je 16 %) hinwies.

Der RH empfahl den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, die Gründe für den hohen fachfremden Einsatz von Landeslehrpersonen zu erheben und – zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität – Maßnahmen zu setzen, diesen zu reduzieren.



Er empfahl der Bildungsdirektion für Oberösterreich, aus Steuerungsgründen eine auswertbare Datenbasis für fachfremden Unterricht an Polytechnischen Schulen einzurichten.

(2) Der RH kritisierte, dass Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bereits im ersten Anstellungsjahr fachfremd unterrichteten. Er anerkannte, dass das Ministerium gemeinsam mit den Bildungsdirektionen erste Maßnahmen zur Reduzierung des fachfremden Unterrichts von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern setzte, und wies darauf hin, dass Maßnahmenüberlegungen zur Zeit der Gebarungsüberprüfung auf Ebene der Bildungsdirektionen erfolgten. Es wären flankierende Schutzmaßnahmen zu setzen, z.B. sollten Lehrpersonen im ersten Jahr u.a. keine Funktion des Klassenvorstands und keinen fachfremden Unterricht übernehmen dürfen.

Der RH empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen weiterhin Maßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu forcieren.

Er empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen für die neu eingetretenen Lehrpersonen aus dem Quereinstieg Schutzmaßnahmen (keine Übernahme Klassenvorstand, kein fachfremder Unterricht) zu setzen, um eine übermäßige Belastung im ersten Unterrichtsjahr zu vermeiden.

26.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass bis 2026 eine Evaluierung zum Quereinstieg laufe.

Weiters begrüße das Ministerium die dienstrechtliche Adaptierung zur Verkürzung von acht auf fünf Jahre für die Absolvierung des Hochschullehrgangs bzw. des Masterabschlusses für den Quereinstieg. Damit sollten die eingesetzten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger rasch mit ihrer Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule beginnen. Das bestehende Coaching-Angebot an den Pädagogischen Hochschulen werde zudem ausgeweitet und insbesondere auch auf die Zielgruppe der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gerichtet sein. Die Unterrichtsqualität werde weiters durch eine enge Abstimmung zwischen Bildungsdirektionen und Pädagogischen Hochschulen bei der Teilnahme an den Einführungslehrveranstaltungen sowie bei der zeitnahen Absolvierung des Hochschullehrgangs für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gesichert.

Der fachfremde Einsatz werde gemäß den Schutzbestimmungen für die Induktionsphase eingedämmt. Neben einem hochqualitativen Onboarding-Prozess mit Einführungsveranstaltungen und Mentoring würden an den Schulen Vernetzungstreffen zwischen den Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern stattfinden. Diese Maßnahmen würden sicherstellen, dass alle neuen Lehrpersonen, also auch Quer-



einsteigerinnen und Quereinsteiger, rasch das notwendige praktische Wissen für einen erfolgreichen Unterricht erlangten und vom gegenseitigen Austausch profitierten. Schutzbestimmungen für die Induktionsphase würden sowohl für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als auch für Regellehrpersonen gelten. Für den Quereinstieg Sekundarstufe Allgemeinbildung sei deutlich gemacht, dass ein fachfremder Unterricht nicht intendiert sei.

(2) Laut Stellungnahmen des Landes Oberösterreich und der Bildungsdirektion für Oberösterreich sei die Bildungsdirektion für Oberösterreich bestrebt, auf Schutzmaßnahmen für die neu eingetretenen Lehrpersonen aus dem Quereinstieg (keine Übernahme Klassenvorstand, kein fachfremder Unterricht) Rücksicht zu nehmen, um eine übermäßige Belastung im ersten Unterrichtsjahr zu vermeiden.

(3) Der Stellungnahme der Bildungsdirektion für Tirol zufolge sei an die Tiroler Schulleitungen schon seit Beginn der Anstellung der ersten zertifizierten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in Abstimmung mit der Pädagogischen Hochschule Tirol eine Empfehlung ergangen, neu eingetretenen Personen aus dem Quereinstieg die Teilnahme am Hochschullehrgang Quereinstieg oder das Masterstudium Quereinstieg durch stundenplanmäßige Berücksichtigung bestmöglich zu garantieren sowie diese Personengruppe nicht fachfremd einzusetzen. Da sich auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu Beginn ihrer pädagogischen Berufslaufbahn in der Induktionsphase befänden – in der Induktionsphase seien die Übernahme der Klassenvorstandstätigkeit, fachfremder Unterricht sowie die Übernahme dauernder Mehrdienstleistungen ausgeschlossen –, würden die gesetzlichen Maßnahmen, um eine übermäßige Belastung im ersten Unterrichtsjahr zu vermeiden, auch bei dieser Zielgruppe greifen.

Grundsätzlich bleibe die Bildungsdirektion für Tirol bei ihrer Ansicht, dass fachfremder Unterricht nur dann abgehalten werde, wenn es keine andere Stellenbesetzungsmöglichkeit gebe, was noch häufig der Fall sei. Die Schulleitungen würden dahingehend neuerlich sensibilisiert. Der Empfehlung werde in Abstimmung mit dem Pädagogischen Dienst Rechnung getragen.

26.4 Der RH entgegnete dem Ministerium und der Bildungsdirektion für Tirol, dass die Schutzbestimmungen in der Induktionsphase nicht für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger galten, da das Vertragsbedienstetengesetz in diesem Zusammenhang auf Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase abstelle, die über eine Lehramtsausbildung verfügen. Davon waren Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger nicht umfasst.

Er verblieb bei seiner Empfehlung, für die neu eingetretenen Lehrpersonen aus dem Quereinstieg Schutzmaßnahmen (keine Übernahme Klassenvorstand, kein fachfremder Unterricht) zu setzen, um eine übermäßige Belastung im ersten Unterrichtsjahr zu vermeiden.



Abwesenheiten und nicht-unterrichtliche Tätigkeiten

Überblick

27 Weitere Faktoren, die Einfluss auf den Lehrpersonalbedarf hatten, und die in der Regel den Lehrpersonalbedarf erhöhten, waren u.a. Folgende:

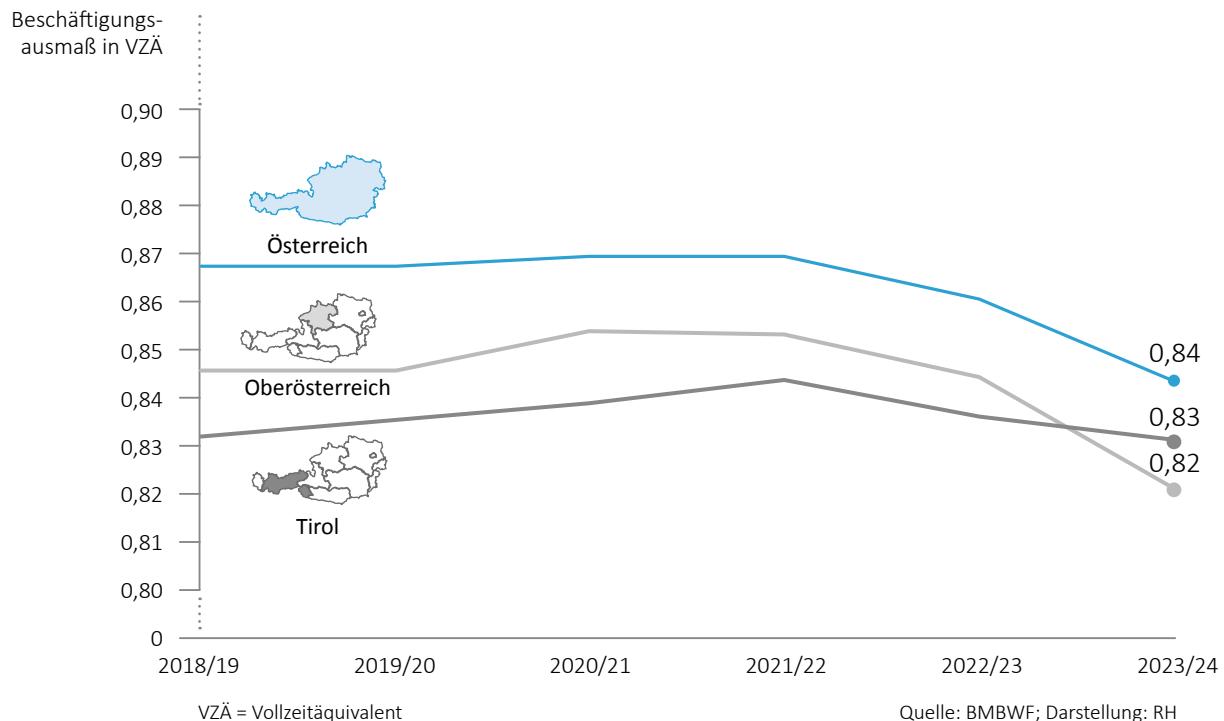
- Lehrpersonen konnten in unterschiedlichem Ausmaß ihr Beschäftigungsausmaß (Teilzeit) reduzieren.
- Lehrpersonen konnten u.a. auch für andere Tätigkeiten, insbesondere Verwaltungstätigkeiten, eingesetzt werden:
 - Bei Dienstzuteilungen erfolgte ein Einsatz an anderen Dienststellen im vollen Beschäftigungsausmaß der jeweiligen Lehrperson.
 - Bei Mitverwendungen übernahmen die Lehrpersonen neben ihrer Lehrverpflichtung an weiteren Schulen auch Tätigkeiten an Pädagogischen Hochschulen bis zur Hälfte ihres Beschäftigungsausmaßes – auch für Verwaltungstätigkeiten.
 - Für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben (etwa Schulleitung, Aufgaben einer Administratorin oder eines Administrators) wurde die Unterrichtsverpflichtung (anteilmäßig) reduziert (sogenannte Einrechnungen bei Bundeslehrpersonen bzw. Abschlagstunden bei Landeslehrpersonen).
- Abwesenheiten der Lehrpersonen vom Unterricht ergaben sich insbesondere durch Karenzen, auf die ein gesetzlicher Anspruch bestand, sowie durch Karenzurlaube und Sabbaticals, deren Gewährung im Ermessen des Dienstgebers lag.

Teilzeit

28.1 (1) Im Schuljahr 2023/24 waren österreichweit von insgesamt 126.993 Lehrpersonen 76.792 vollbeschäftigt. Der Anteil an teilzeitbeschäftigen Lehrpersonen betrug österreichweit 49.201 Lehrpersonen oder 39,5 %, in Oberösterreich 10.424 Lehrpersonen oder 46,4 %, in Tirol 4.680 Lehrpersonen oder 41,4 %. Eine Vollbeschäftigung war nicht immer möglich, da diverse systemimmanente Faktoren – unterschiedlich hoher Bedarf an Lehrfächern, komplexes Werteeinheitensystem – Teilzeitbeschäftigung bedingten.

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Beschäftigungsausmaßes der Lehrpersonen in Vollzeitäquivalenten in Österreich sowie in den Ländern Oberösterreich und Tirol:

Abbildung 5: Entwicklung durchschnittliches Beschäftigungsausmaß von Lehrpersonen

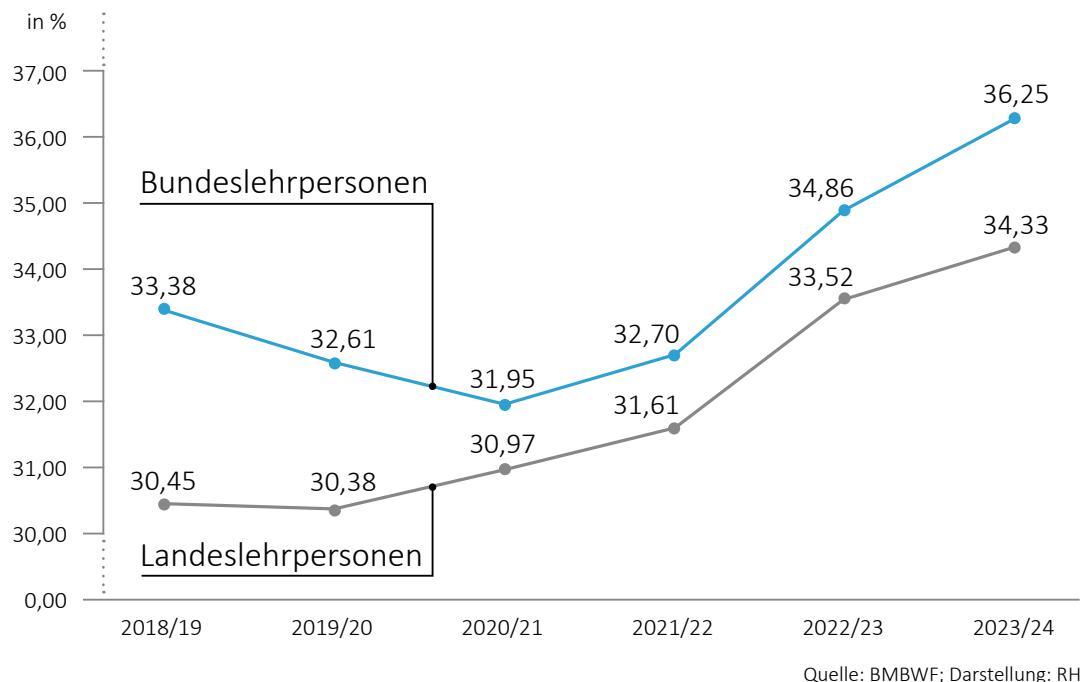


Die Anzahl der Lehrpersonen in Vollzeitäquivalenten entwickelte sich seit dem Schuljahr 2018/19 weniger stark als die Anzahl der Lehrpersonen in Köpfen. Daraus resultierte ein Rückgang des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes von Lehrpersonen in Österreich. Im Schuljahr 2021/22 stieg das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß österreichweit vorübergehend leicht an, in den Folgejahren sank es wieder. Während die Entwicklung in Oberösterreich diesen Trend unterschritt, blieb das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß in Tirol über den überprüften Zeitraum konstant.

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß der unterrichtenden Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger lag im Schuljahr 2023/24 bei 73 %, folglich elf Prozentpunkte unter dem österreichweiten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß von Lehrpersonen.

(2) Nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Teilzeitquote österreichischer Lehrpersonen für die Schuljahre 2018/19 bis 2023/24:

Abbildung 6: Entwicklung Teilzeitquote österreichischer Lehrpersonen

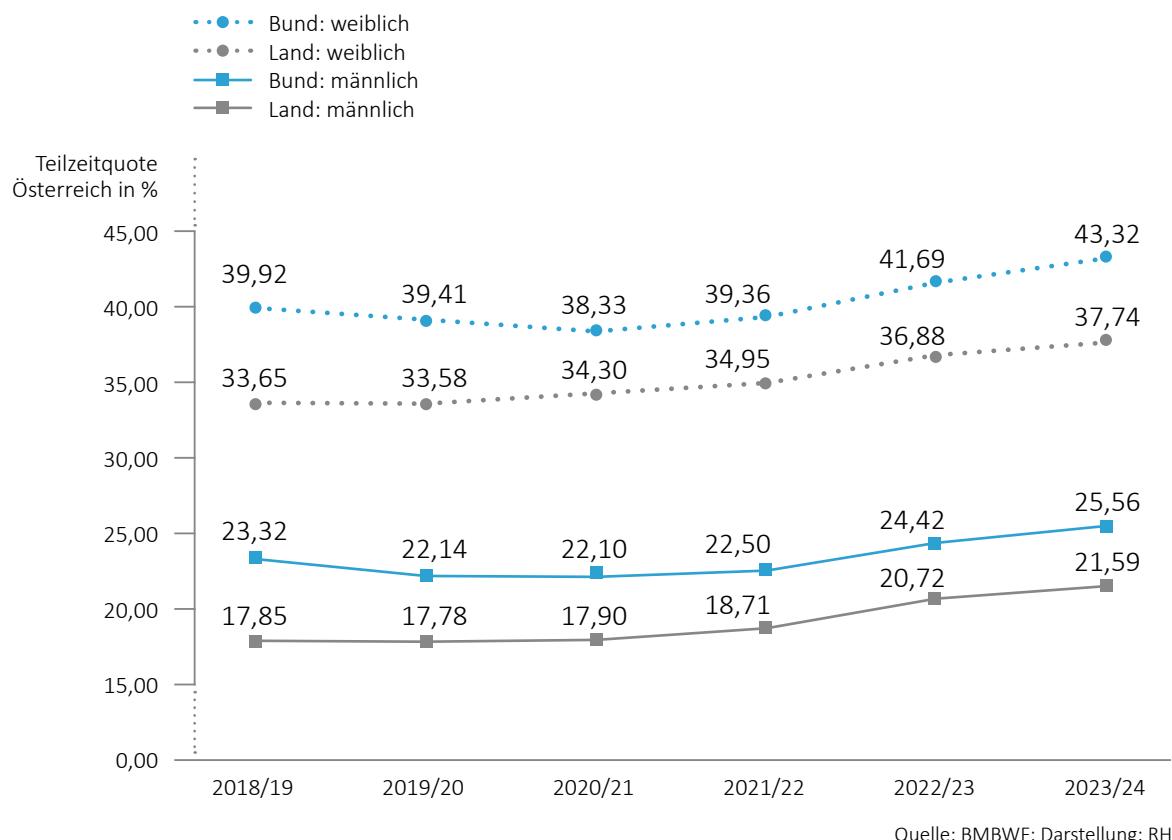


Die durchschnittliche Teilzeitquote stieg sowohl bei Bundeslehrpersonen als auch bei Landeslehrpersonen insbesondere seit dem Schuljahr 2020/21 an, wobei die Teilzeitquote bei Bundeslehrpersonen rund zwei Prozentpunkte über jener von Landeslehrpersonen lag. Entsprechend einer vom Ministerium im März 2023 durchgeführten Befragung der Bildungsdirektionen waren Gründe für Teilzeit Betreuungspflichten (Kinder, Pflege), berufsbegleitende Ausbildungen sowie gesundheitliche Gründe.

Die höchsten Teilzeitquoten wiesen im Schuljahr 2023/24 Landeslehrpersonen in Volksschulen (39 %) und Mittelschulen (32 %) auf. Im Bundesschulbereich verzeichneten Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (44 %) sowie Tourismusschulen (43 %) die höchsten Teilzeitquoten. In allgemeinbildenden höheren Schulen, in Volksschulen, Allgemeinen Sonderschulen sowie in Polytechnischen Schulen stieg die Teilzeitquote von Lehrpersonen seit dem Schuljahr 2018/19 überdurchschnittlich an. An Berufsschulen reduzierte sie sich im überprüften Zeitraum auf 17 %.

(3) Nachfolgende Abbildung stellt die Teilzeitquote von Bundes- und Landeslehrpersonen nach Geschlecht für die Schuljahre 2018/19 bis 2023/24 dar:

Abbildung 7: Entwicklung Teilzeitquote nach Geschlecht



Obwohl Teilzeitquoten bei Frauen und Männern im Bundes- und Landesbereich seit dem Schuljahr 2018/19 in ähnlichem Maß stiegen, wiesen Frauen deutlich höhere Teilzeitquoten auf. Entsprechend einer vom Ministerium basierend auf Daten aus 2021 durchgeföhrten Analyse waren Obsorgepflichten einer der Gründe für das unausgeglichene Geschlechterverhältnis der Teilzeitquote. Für Männer war die Obsorge von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen selten ein Grund für Teilzeit.

(4) Das Ministerium erhob Strategien der Bildungsdirektionen zur Reduktion von Teilzeitquoten. Diese reichten von restriktiven Vergaben und aktiver Ansprache von Lehrpersonen (u.a. in Oberösterreich und Tirol) hin zu Gesprächen mit Pädagogischen Hochschulen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf (im Burgenland). Manche Länder setzten keine Maßnahmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.



- 28.2 Der RH stellte fest, dass das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß von Lehrpersonen in Österreich seit dem Schuljahr 2018/19 sank – mit einem vorübergehenden Anstieg im Schuljahr 2021/22 –, und im Schuljahr 2023/24 bei 84 % lag. Der Anstieg im Schuljahr 2021/22 konnte aus Herausforderungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie resultieren. Zudem wies er darauf hin, dass das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern unter jenem für Lehrpersonen in Österreich lag.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zu monitoren und die Gründe für Veränderungen zu erheben.

Der RH wies darauf hin, dass die durchschnittliche Teilzeitquote sowohl bei Bundeslehrpersonen als auch bei Landeslehrpersonen insbesondere seit dem Schuljahr 2020/21 stieg. Nach Ansicht des RH konnte dies auch aus dem verstärkten Einsatz von Studierenden resultieren. Die Teilzeitquoten unterschieden sich je nach Schultyp stark. An Mittelschulen betrug sie 32 %, an Berufsschulen 17 %. Andere Schultypen wiesen mehr als doppelt so hohe Teilzeitquoten auf, etwa Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (44 %), Tourismusschulen (43 %) und Volksschulen (39 %). Der RH anerkannte Maßnahmen einzelner Länder (u.a. Burgenland, Oberösterreich, Tirol) zur Reduktion von Teilzeitquoten, wies jedoch kritisch auf eine fehlende bundesweite Strategie hin. Dem RH war bewusst, dass Teile der hohen Teilzeitquote auf die Studierenden in Teilzeit, auf die Inanspruchnahme der gesetzlichen Teilzeit und auf andere Gründe (z.B. Werteinheitensystem) zurückzuführen waren. Dennoch sah er in einer Reduktion der hohen Teilzeitquote ein Potenzial zur Verringerung des Lehrpersonalmangels.

Der RH empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen abgestimmte, verbindliche Strategien zur Reduktion von Teilzeitquoten unter Berücksichtigung lokaler Herausforderungen auszuarbeiten.

Der RH wies kritisch darauf hin, dass sich die Teilzeitquote von Frauen und Männern deutlich unterschied. Die durchschnittliche Teilzeitquote stieg unabhängig vom Geschlecht, sie lag bei Frauen (43 % bei Bundeslehrpersonen, 38 % bei Landeslehrpersonen) deutlich höher als bei Männern (26 % bei Bundeslehrpersonen, 22 % bei Landeslehrpersonen). Nach Angaben des Ministeriums waren insbesondere Obsorgepflichten ein Grund für das unausgeglichene Geschlechterverhältnis.

- 28.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es bereits eingehende Untersuchungen zu den Teilzeitquoten bei Lehrpersonen vorgenommen habe und diese Erkenntnisse mit den Bildungsdirektionen diskutiere. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigen sei am gesamten Arbeitsmarkt gestiegen, was auf veränderte Prioritä-



ten und gesamtgesellschaftliche Trends sowie auf eine steigende Erwerbsquote von Frauen zurückzuführen sei. Frauen seien nach wie vor häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer, wobei der Unterschied im Bundesdienst weniger stark ausgeprägt sei als in der Privatwirtschaft. Im Bereich des Lehrpersonals sei die Teilzeitquote aufgrund des höheren Frauenanteils bei 39 %, dennoch liege die Teilzeitquote von Frauen in der Privatwirtschaft um über zehn Prozentpunkte darüber. Der Trend zur Teilzeitbeschäftigung nehme in beiden Sektoren zu, jedoch bleibe die Belastung durch familiäre Verpflichtungen vor allem bei Frauen ein zentraler Faktor. Die Teilzeitmöglichkeiten seien Ausfluss allgemeiner dienstrechtlicher Regelungen; die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst wirke auch als „Job Incentive“. In manchen Bereichen (insbesondere der Berufsbildung) seien spezielle, auf Nebenberuflichkeit ausgelegte Verwendungen verbreitet, die Teilbeschäftigung implizierten. Bezuglich der Ermessensübung böten die auf (wichtige) dienstliche Interessen abstellenden gesetzlichen Regelungen den geeigneten Rahmen für sachgerechte Entscheidungen im Einzelfall. In den Personalmanagementerlässen würden die Schulleitungen angehalten, darauf hinzuwirken, Personalressourcen am Standort durch Anhebung des Beschäftigungsausmaßes zu heben. Bei einer anstehenden Dienstbesprechung mit den Bildungsdirektionen solle ein gemeinsamer Maßnahmenkatalog erstellt werden.

(2) Das Land Oberösterreich und die Bildungsdirektion für Oberösterreich führten in ihren Stellungnahmen aus, dass sich die Bildungsdirektion bereits intensiv mit dem Thema beschäftigt habe. Das Phänomen der erhöhten Teilzeitquote habe nicht nur im Lehrpersonalbereich festgestellt werden können, sondern ziehe sich durch den gesamten Arbeitsmarkt. Erwähnenswert sei, dass in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine ähnliche und teilweise sogar höhere Teilzeitquote bestehe. Dass der Frauenanteil im Bereich des Lehrpersonals überwiege und generell der Teilzeitanteil bei Frauen höher sei, sei ebenfalls ein zentraler Faktor. Generell bestehe aber das Bestreben, die Beschäftigungsausmaße zu erhöhen. Dies passiere u.a. durch die Schulleitungen am Standort im Rahmen ihrer Diensteinteilung.

(3) Laut Stellungnahme der Bildungsdirektion für Tirol werde der Empfehlung entsprochen. Dieses Thema werde auch in den nächsten Dienstbesprechungen mit dem Ministerium behandelt.

- 28.4 Der RH betonte, dass er in einer Reduktion der hohen Teilzeitquote ein Potenzial zur Verringerung des Lehrpersonalmangels sah. Insofern erachtete er verbindliche Strategien zur Reduktion von Teilzeitquoten als unabdingbar. Der RH verblieb gegenüber dem Ministerium bei seiner Empfehlung. Die verbindlichen Strategien wären auch umzusetzen.

Dienstzuteilungen, Mitverwendungen und Dienstfreistellungen

- 29.1 (1) Lehrpersonen, die durch Dienstzuteilungen zur Gänze an einer anderen Dienststelle (etwa den Bildungsdirektionen, dem Ministerium oder den Pädagogischen Hochschulen) eingesetzt wurden, standen für den Zeitraum der Dienstzuteilungen nicht mehr für den Unterricht an Schulen zur Verfügung.

In den Schuljahren 2018/19 bis 2022/23 waren Bundeslehrpersonen zu Verwaltungszwecken nur dem Ministerium im Ausmaß von 3,10 Vollzeitäquivalenten dienstzugeteilt.

Wesentlich höher gestalteten sich die Dienstzuteilungen von Landeslehrpersonen, wie Tabelle 18 zeigt:

Tabelle 18: Dienstzuteilungen von Landeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24 ¹	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
zugeteilte Stellen	in Köpfen						in %
Pädagogische Hochschule	360	334	293	262	320	275	-24
Bildungsdirektion	130	48	47	49	46	31	-76
Amt der Landesregierung	5	3	4	6	9	7	40
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	2	2	1	12	1	3	50
gesamt	497	387	345	329	376	316	-36

¹ Datenstand: Juni 2024

Quelle: BMBWF; Zusammenstellung: RH

Die Dienstzuteilungen von Landeslehrpersonen zeigten bis zum Schuljahr 2021/22 eine abnehmende Tendenz, im Schuljahr 2022/23 stiegen diese an. Den höchsten Rückgang an Dienstzuteilungen verzeichneten die Bildungsdirektionen, insgesamt gingen diese um 76 % zurück.

Der Rückgang zwischen den Schuljahren 2018/19 und 2019/20 an den den Bildungsdirektionen zugeteilten Lehrpersonen (von 130 auf 48 Personen) resultierte aus der Zuteilung von Lehrpersonen in den Fachbereich Inklusion – Diversität – Sonderpädagogik im Zuge der Bildungsreform 2017.⁴¹

⁴¹ Im Schuljahr 2018/19 waren diese den Bildungsdirektionen dienstzugeteilt, besetzten aber ab dem Schuljahr 2019/20 Planstellen des Bundes und schienen daher nicht mehr bei den Dienstzuteilungen auf.

(2) Lehrpersonen konnten neben ihrem Unterricht auch an weiteren Schulen oder den Pädagogischen Hochschulen bis zum halben Ausmaß einer vollen Lehrverpflichtung mitverwendet werden.⁴² Die folgende Tabelle zeigt die Mitverwendungen von Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen:

Tabelle 19: Mitverwendungen von Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Bundeslehrpersonen	in Vollzeitäquivalenten						in %
Österreich	324	332	337	336	334	356	10
<i>davon</i>							
Lehre	154	165	173	164	162	171	11
Verwaltung ¹	170	167	164	172	172	185	9
Anteil Verwaltung in %	52	50	49	51	51	52	–
Landeslehrpersonen							
Österreich	195	198	200	193	189	176	-10
<i>davon</i>							
Lehre	54	54	64	64	60	54	–
Verwaltung ¹	141	144	136	129	129	122	-13
Anteil Verwaltung in %	72	73	68	67	68	69	–

¹ Bei mitverwendeten Lehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen umfasst die Verwaltung all jene Tätigkeiten, die nicht unter den Bereich der Lehre (einschließlich Bildungsangebotsentwicklung, Studierendenberatung etc.) fallen.

Quelle: BMBWF; Zusammenstellung: RH

Während die Mitverwendungen von Landeslehrpersonen im überprüften Zeitraum zurückgingen, stiegen diese bei Bundeslehrpersonen an. Der Verwaltungsanteil an der Tätigkeit der mitverwendeten Lehrpersonen war bei Landeslehrpersonen deutlich höher als bei Bundeslehrpersonen (zuletzt 69 % zu 52 %).

(3) Der Dienstgeber hatte Lehrpersonen zur Ausübung eines politischen Mandats bzw. eines Amtes vom Dienst freizustellen. Daneben konnten Lehrpersonen auch auf Antrag vom Dienst freigestellt werden, wenn dies im öffentlichen Interesse lag und von der Einrichtung, für die sie tätig werden sollte, Ersatz geleistet wurde.

⁴² Bei Landeslehrpersonen war auch eine Mitverwendung für die Koordination sonderpädagogischer Maßnahmen für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf möglich; § 22 Abs. 1 LDG 1984 und § 9 Abs. 4 LVG.



Folgende Tabelle zeigt die Dienstfreistellungen von Bundes- wie Landeslehrpersonen für Verwaltungstätigkeiten:

Tabelle 20: Dienstfreistellungen von Lehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2022/23
Bundeslehrpersonen	in Vollzeitäquivalenten						in %
Österreich	15,1	13,7	10,4	10,0	8,9	k.A.	-41
<i>davon</i>							
<i>Oberösterreich</i>	3,83	3,00	3,00	2,86	3,00	k.A.	-22
<i>Tirol</i>	3,00	3,00	2,00	2,00	1,15	k.A.	-62
Landeslehrpersonen							Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Österreich	19,1	19,5	17,9	25,7	30,6	29,6	55
<i>davon</i>							
<i>Oberösterreich</i>	6,1	5,1	5,1	3,9	5,0	4,0	-34
<i>Tirol</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Rundungsdifferenzen möglich

k.A. = keine Angabe

Quelle: BMBWF; Zusammenstellung: RH

Im Bundesbereich gingen die Dienstfreistellungen bis zum Schuljahr 2022/23 um 41 % zurück; dieser Trend zeigte sich auch in den beiden Ländern Oberösterreich und Tirol. Die Dienstfreistellungen von Landeslehrpersonen stiegen um 55 %. In Oberösterreich fielen die Dienstfreistellungen von sechs Vollzeitäquivalenten auf vier Vollzeitäquivalente, während Tirol keine verzeichnete. Von den Landeslehrpersonen entfielen sieben Vollzeitäquivalente (24 %) im Schuljahr 2023/24 bundesweit auf Tätigkeiten für ein Verwaltungssoftwareprogramm des Bundes.

29.2 (1) Nach Ansicht des RH waren Lehrpersonen nach Möglichkeit im vollen Ausmaß ihrer Lehrverpflichtung zur Unterrichtserteilung heranzuziehen. Er bemängelte die Verwendung von Lehrpersonen für Verwaltungstätigkeiten, insbesondere vor dem Hintergrund eines Lehrpersonalmangels.

Der RH sah die Entwicklung der Dienstzuteilungen, die bis zum Schuljahr 2023/24 um 36 % sanken, positiv, wobei ein Großteil dieser Entwicklung der Zuteilung von Lehrpersonen in den Fachdienst Inklusion – Diversität – Sonderpädagogik geschuldet war.



(2) Der RH stellte fest, dass die Mitwendungen an Pädagogischen Hochschulen bei Landeslehrpersonen im überprüften Zeitraum zurückgingen, während sie bei Bundeslehrpersonen im gleichen Zeitraum stiegen. Er sah den Rückgang der Mitwendungen bei Landeslehrpersonen mit Blick auf den Lehrpersonalmangel positiv.

Er stellte weiters fest, dass die Verwaltungstätigkeit bei an den Pädagogischen Hochschulen mitverwendeten Landeslehrpersonen überwog. Bei den Bundeslehrpersonen lag dieser bei etwa der Hälfte der Tätigkeit, bei den Landeslehrpersonen bei etwa 70 %. Der RH sah – wie bereits in seinem Bericht „Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu“ (Reihe Bund 2016/16) festgestellt – den überwiegenden Einsatz von Lehrpersonen für Verwaltungstätigkeiten an den Pädagogischen Hochschulen in Zeiten eines Lehrpersonalmangels kritisch. Zudem war der unterschiedlich hohe Anteil an Verwaltungstätigkeit zwischen Bundes- und Landeslehrpersonal nicht nachvollziehbar.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen darauf hinzuwirken, dass Lehrpersonen möglichst für den Unterricht an Schulen verwendet werden.

Bei einer Mitwendung von Lehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen empfahl er dem Ministerium, darauf hinzuwirken, dass diese Lehrpersonen möglichst in der Lehre eingesetzt werden und der Anteil der Verwaltungstätigkeit im Rahmen von Mitwendungen reduziert wird. Für Verwaltungstätigkeiten (z.B. unterstützende Tätigkeiten wie Büroorganisation) an den Pädagogischen Hochschulen wären ausreichend Ressourcen vorzusehen.

(3) Der RH anerkannte die Reduktion der Dienstfreistellungen von Bundeslehrpersonen, sah jedoch den Anstieg bei Landeslehrpersonen um 55 % kritisch. Er verwies darauf, dass im Schuljahr 2023/24 sieben Vollzeitäquivalente (24 %) für ein Verwaltungssoftwareprogramm dienstfreigestellt wurden.

29.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es das Anliegen verfolge, das gesamte lehrende Personal der Pädagogischen Hochschulen (Stammpersonal, Dienstzuteilungen und Mitwendungen) in den seiner Qualifikation entsprechenden Kernaufgaben einzusetzen und für nicht-lehrende Tätigkeiten, für die die Expertise des Hochschullehrpersonals nicht erforderlich sei (z.B. organisatorische Aufgaben, rechtliche Belange, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit), Verwaltungspersonal bereitzustellen, das auf solche Aufgaben spezialisiert sei. Zu diesem Zweck sei eine Analyse der nicht-lehrenden Tätigkeiten erforderlich. Deshalb seien ab dem Studienjahr 2024/25 die Dienstpflichten nach den Aufgabenbereichen des Stammpersonals auch bei den mitverwendeten Lehrpersonen im Verwaltungssystem PH-Online zu erfassen und damit zentral auswertbar. Für von lehrendem Personal wahrgenommene Aufgaben der Pädagogischen Hochschulen, die effizienter von



speziell qualifiziertem Verwaltungspersonal erfüllt werden könnten, müssten die entsprechenden Planstellen im Personalplan vorgesehen werden. Der Bedarf an Mitverwendungen für nicht-lehrende Tätigkeiten würde entsprechend sinken.

Weiters verwies das Ministerium auf seine Stellungnahme zu TZ 30. Darüber hinaus habe es bereits erfolgreiche Initiativen an den Pädagogischen Hochschulen gegeben; bei diesen hätten durch zusätzliche Planstellen im Bereich der allgemeinen Verwaltung das Hochschullehrpersonal, vor allem aber auch mitverwendete Bundes- und Landeslehrpersonen, entlastet werden können und sie hätten sich daher verstärkt wieder dem Unterricht widmen können.

(2) Laut Stellungnahme des Landes Tirol leiste es im Zuge des Projekts „Administrative Assistenz“ – das der Entlastung von Lehrpersonal diene, insbesondere der Schulleitungen bei administrativen Aufgaben – über das Ausmaß des § 6 Abs. 9 Finanzausgleichsgesetz 2024 hinaus Unterstützungsleistungen. Dadurch solle sich das pädagogische Personal der Kernaufgabe besser widmen können.

(3) Die Bildungsdirektion für Tirol hielt in ihrer Stellungnahme fest, der Empfehlung inhaltlich zuzustimmen. Für eine weitergehende Umsetzung der Empfehlung sei jedoch die Schaffung entsprechender (Bundes-)Planstellen im Verwaltungsbereich und insbesondere an den Pädagogischen Hochschulen unerlässlich. Dies, da nur so die Mitverwendungen und Dienstzuteilungen in größerem Ausmaß reduziert werden könnten, ohne massive Einschnitte etwa in der Qualität der Fort- und Weiterbildung zu erwarten.

29.4 Der RH sah die in der Stellungnahme des Ministeriums angeführten Maßnahmen als notwendige Schritte, um eine Reduktion des Anteils der Verwaltungstätigkeit im Rahmen von Mitverwendungen zu erreichen. Er vertrat die Ansicht, dass Lehrpersonen im Rahmen von Mitverwendungen möglichst in der Lehre eingesetzt werden sollten. Für Verwaltungstätigkeiten an den Pädagogischen Hochschulen wären adäquate Ressourcen für Verwaltungsbedienstete vorzusehen. Der RH hielt kritisch fest, dass die Mitverwendungen von Bundeslehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen im überprüften Zeitraum um 10 % gestiegen waren.

Einrechnungen bzw. Abschlagstunden

30.1 (1) Das Lehrerdienstrecht sah die Verminderung der Lehrverpflichtung von Lehrpersonen vor, die Zusatzaufgaben wahrnahmen (sogenannte Einrechnungen bei Bundeslehrpersonen bzw. Abschlagstunden bei Landeslehrpersonen im alten Dienstrecht). Grundsätzlich hatten Bundeslehrpersonen zumindest zwei Unterrichtseinheiten (neben den Einrechnungen) an ihrer Stamschule zu leisten, die Landeslehrpersonen konnten mit Abschlagstunden ihre gesamte Lehrverpflichtung erfüllen.

(2) Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Einrechnungen bzw. Abschlagstunden für Bundeslehr- und Landeslehrpersonen (Tabelle F, Anhang B):

Tabelle 21: Einrechnungen bei Bundes- und Landeslehrpersonen

Schuljahre	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Bundeslehrpersonen	in Vollzeitäquivalenten						in %
Österreich	2.238	2.251	2.262	2.301	2.294	2.310	3
Landeslehrpersonen							
Oberösterreich ¹	747	708	684	691	704	690	-8
Tirol	402	403	404	407	438	442	10

¹ Daten für die Berufsschulen nur zum alten Dienstrecht verfügbar

Quellen: BMBWF; Bildungsdirektionen für Oberösterreich und Tirol

(3) Neben den im Dienstrecht vorgesehenen Einrechnungen (z.B. Direktorin bzw. Direktor, Administratorin bzw. Administrator, Bereichsleitung, Betreuung Schulbibliothek) gab es die Möglichkeit, Nebenleistungen, für die keine gesetzliche Vergütung vorgesehen war und die von den Lehrpersonen außerhalb ihrer Unterrichtsverpflichtung erbracht wurden, in die Lehrverpflichtung einzurechnen (sogenannte Einzeleinrechnungen).⁴³ Diese waren vom Ministerium zu genehmigen⁴⁴; es gab dazu Richtlinien und Erläuterungen heraus, die für die Einzeleinrechnungen Vorgaben vorsahen.

⁴³ Einrechnungen gemäß § 9 Abs. 3 Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz und § 40a Abs. 1 VBG

⁴⁴ im Einvernehmen mit dem für den öffentlichen Dienst zuständigen Ministerium



Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die genehmigten Einzeleinrechnungen von Bundeslehrpersonen:

Tabelle 22: Einzeleinrechnungen Bundeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Einzeleinrechnungen	in Wochenstunden						in %
Projekte Sektionen Ministerium	1.350	1.273	1.198	1.181	1.212	1.078	-20
Projekte Bildungsdirektionen	2.322	2.367	2.333	2.307	2.117	2.057	-11
mittleres Management	601	610	610	610	607	608	1
Bildungsstandards	124	106	113	91	78	54	-57
zentrale Reifeprüfung	467	444	444	432	372	370	-21
Qualitätsmanagement	1.642	1.676	1.627	1.677	1.673	1.672	2
gesamt	6.506	6.476	6.326	6.298	6.059	5.839	-10

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF; Zusammenstellung: RH

Die Einzeleinrechnungen der Bundeslehrpersonen nahmen über die betrachteten Jahre um 10 % ab. Am stärksten gingen die Einrechnungen bei den Bildungsstandards und der zentralen Reifeprüfung zurück, während das Qualitätsmanagement einen leichten Anstieg verzeichnete.

(4) Das ab 2019 verpflichtend für alle neu eintretenden Lehrpersonen anzuwendende neue Dienstrecht (sogenanntes pd-Schema) sah für eine volle Lehrverpflichtung ein Ausmaß von 24 Wochenstunden vor. Die gesetzlichen Bestimmungen gaben 22 Wochenstunden für die Unterrichtsverpflichtung vor, die 23. und 24. Wochenstunde waren in Form zusätzlicher Aufgaben zu erbringen (z.B. in der Funktion⁴⁵ Klassenvorstand oder Mentorin bzw. Mentor, qualifizierte Beratungstätigkeit⁴⁶). Eine Evaluierung des Ressourceneinsatzes und der Nutzung durch das Ministerium war für das Jahr 2020 geplant gewesen. Nach Auskunft des Ministeriums war diese bis Ende der Gebarungsüberprüfung nicht erfolgt.

Die teilzeitbeschäftigen Lehrpersonen mussten die 23. und 24. Woche stunde anteilmäßig erbringen. Die Übertragung von Aufgaben war Teil der Lehrfächerverteilung und am Ende des Schuljahres von der Schulleitung auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen.

⁴⁵ Die Übernahme einer Funktion zählte als eine Wochenstunde und war ab einer halben Lehrverpflichtung möglich, bei der Übernahme von zwei Funktionen war keine qualifizierte Beratungstätigkeit zu leisten. Wurde keine Funktion übernommen, waren 72 Wochenstunden qualifizierte Beratungstätigkeit zu erbringen, bei der Übernahme einer Funktion 36 Wochenstunden.

⁴⁶ Diese Beratungstätigkeit sollte insbesondere der Beratung von Schülerinnen und Schülern, der gruppenbezogenen Lernbegleitung, der vertiefenden Beratung der Eltern oder der Koordination der Beratung zwischen Lehrpersonen und Erziehungsberechtigten dienen.



(5) Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der 23. und 24. Wochenstunden bei Bundes- und Landeslehrpersonen. Bei Landeslehrpersonen konnte das Ministerium den Anteil an qualifizierter Beratungstätigkeit noch nicht auswerten. Das Ministerium rechnete mit einer validen Datengrundlage in den Folgejahren.

Tabelle 23: Anzahl der 23. und 24. Wochenstunden

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Bundeslehrpersonen	in Wochenstunden					
Österreich ¹	487	1.513	3.522	6.347	9.494	12.585
<i>davon qualifizierte Beratungstätigkeit</i>	404	1.164	2.602	4.913	7.216	9.292
Landeslehrpersonen	keine Daten					
Österreich ¹	17.368	22.483	29.295	36.822	43.895	49.115
<i>davon qualifizierte Beratungstätigkeit</i>	—	—	—	—	—	—
Oberösterreich ²	3.390	3.960	4.985	6.175	7.285	8.219
<i>davon qualifizierte Beratungstätigkeit</i>	1.296	1.429	2.020	2.589	2.898	3.272
Tirol ²	—	902,6	1.413,3	1.963,2	2.745,4	3.125,0
<i>davon qualifizierte Beratungstätigkeit</i>	—	458,6	892,3	1.224,2	1.502,1	1.748,9

¹ berechnet aus der Zahl der Lehrpersonen im neuen Dienstrecht und dem durchschnittlichen Beschäftigungsmaß

² ohne Berufsschulen

Quelle: BMBWF

Bei Bundeslehrpersonen erhöhte sich die Anzahl der Wochenstunden viel stärker als bei Landeslehrpersonen. Das absolute Stundenausmaß war bei Landeslehrpersonen höher, da auch doppelt so viele unterrichteten. Die Anzahl der 23. und 24. Wochenstunden stieg im überprüften Zeitraum stark an; dies war auf die verpflichtende Einführung des neuen Dienstrechts ab 2019 zurückzuführen.

30.2 Der RH wies vor dem Hintergrund des hohen Lehrpersonalbedarfs kritisch auf den Anstieg der Einrechnungen bei den Bundeslehrpersonen wie bei den Landeslehrpersonen in Tirol hin. In Oberösterreich war eine geringe Abnahme – Daten waren für die Berufsschulen nur zum alten Dienstrecht verfügbar – feststellbar.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, Maßnahmen zu setzen, um die Einrechnungen bzw. die Abschlagsstunden zu reduzieren.

Der RH sah die Abnahme der Einzeleinrechnungen bei den Bundeslehrpersonen im überprüften Zeitraum um 10 % positiv.

Er empfahl dem Ministerium, gemeinsam mit den Bildungsdirektionen den eingeschlagenen, restriktiven Weg bei der Genehmigung von Einzeleinrechnungen weiterzuverfolgen.



Der RH stellte fest, dass durch das neue Dienstrecht, das mit 2019 für alle neu eintretenden Lehrpersonen galt, die Anzahl der 23. und 24. Wochenstunden jährlich stark anstieg. Der RH hatte bereits in seinem Bericht „Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu“ (Reihe Bund 2016/16) empfohlen, den Bedarf an Beratungsstunden abzuschätzen und eine Dokumentationspflicht für Beratungsstunden einzuführen sowie die Inanspruchnahme der Beratungsstunden zu evaluieren. Der RH bemängelte, dass das Ministerium eine Evaluierung des Ressourceneinsatzes und der Nutzung bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung nicht durchgeführt hatte.

Er empfahl dem Ministerium, die Tätigkeiten in der 23. und 24. Wochenstunde zu erheben und zu prüfen, inwieweit qualifizierte Beratungstätigkeit angefallen war und welche Beratungstätigkeiten davon umfasst waren.

Wie bereits in seinem Bericht „Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu“ (Reihe Bund 2016/16) empfahl der RH dem Ministerium, dass – sollte bei der Abschätzung bzw. der Evaluierung mangelnder Bedarf festgestellt werden – eine legislative Änderung dahingehend in die Wege zu leiten wäre, die derzeit für qualifizierte Beratungstätigkeit vorgesehenen Wochenstunden für regulären Unterricht oder Förderunterricht zu verwenden.

- 30.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es sehr restriktiv bei der Genehmigung von Einzeleinrechnungen sei, die Empfehlung beim nächsten Planungszyklus für das Schuljahr 2025/26 aber berücksichtigen werde. Erste Evaluierungsschritte zum Einsatz der 23. und 24. Wochenstunde an den allgemeinbildenden höheren Schulen und berufsbildenden mittleren und höheren Schulen seien bereits vorgenommen und erste Ergebnisse dem RH im Rahmen der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung zur Verfügung gestellt worden. Daraus seien Maßnahmen abgeleitet und im Schuljahr 2024/25 umgesetzt worden. Die Daten des Schuljahres 2024/25 befänden sich in Prüfung und weitere Maßnahmen insbesondere für das Schuljahr 2025/26 seien daraus schon jetzt ableitbar. Unbedingt notwendig sei es, die Evaluierung auch auf die allgemeinbildenden Pflichtschulen auszuweiten, deren Lehrfächerverteilungen durch die noch nicht abgeschlossene Integration aller Landeslehrpersonen in das IT-System des Bundes noch nicht vollständig verfügbar seien.

Die vom RH angeregte inhaltliche Evaluierung (Anfall qualifizierter Beratungstätigkeit und Art der Beratungstätigkeit) sei ebenfalls notwendig und werde für das Schuljahr 2025/26 geplant. Auf Basis der Ergebnisse der Evaluierung werde diese Empfehlung einer genauen Prüfung unterzogen.

Zudem gelte es laut Ministerium zu klären, ob nicht die negativen Folgewirkungen durch die Rückführungen von Einrechnungen die Vorteile für die Deckung des Lehrpersonalbedarfs überwogen. Beispielsweise sei zu klären, ob weniger Einrechnun-



gen für die Abteilungsvorstehung an höheren technischen Lehranstalten nicht negative Auswirkungen auf das Schulmanagement hätten. In weiterer Folge seien logistische Vorschläge zu erarbeiten.

(2) Die Bildungsdirektion für Tirol hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass bei Abschlagstunden der Landeslehrpersonen der weit überwiegende Teil nicht auf Ermessensentscheidungen, sondern auf Verpflichtungen entfiele. Das „Tiroler Modell“ der administrativen Entlastung der Schulleitung werde ab dem Schuljahr 2025/26 durch ein gesetzliches Modell (0,5 Abschlagstunden pro Klasse) ersetzt bzw. sogar erweitert. Die – verhältnismäßig – sehr wenigen Abschlagstunden im Ermessensbereich seien erforderlich und/oder effizient (z.B. IT-Betreuung „System Tirol“). Dessen ungeachtet werde die Empfehlung zum Anlass genommen für eine weitere Überprüfung der Abschlagstunden im Lichte der Erforderlichkeit.

Bei den Einrechnungen der Bundeslehrpersonen entfalle der weit überwiegende Teil nicht auf Ermessensentscheidungen, sondern auf Verpflichtungen. Überdies seien Einzeleinrechnungen grundsätzlich gedeckelt.

30.4 Der RH hielt gegenüber der Bildungsdirektion für Tirol fest, dass in Anbetracht des hohen Lehrpersonalbedarfs sämtliche Einzeleinrechnungen kritisch zu hinterfragen wären. Er verwies beispielsweise auf § 6 Abs. 9 Finanzausgleichsgesetz 2024 zur Finanzierung von administrativen Assistenzten im allgemeinbildenden Pflichtschulbereich. Der Einsatz von Lehrpersonen für administrative Tätigkeiten in Form von Abschlagstunden war daher nicht mehr zwingend erforderlich. Der RH verblieb sohin bei seiner Empfehlung, Maßnahmen zu setzen, um die Einrechnungen bzw. die Abschlagstunden zu reduzieren.

Abwesenheiten vom Dienst

Karenzurlaube

31.1 (1) Lehrpersonen konnte auf Antrag ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstanden. Ein Rechtsanspruch bestand nicht.

(a) Die Bildungsdirektion für Oberösterreich forderte im Bereich der Bundesschulen in jedem Fall Stellungnahmen von den Schulleitungen zu den Anträgen auf Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge ein. Nur wenn sichergestellt war, dass der dadurch entstehende Bedarf an der Schule gedeckt war, wurde das Ansuchen bewilligt.

Die Bildungsdirektion für Tirol gewährte Bundeslehrpersonen Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstanden.



Lehrpersonaleinsatz

Folgende Tabelle zeigt, wie viele Bundeslehrpersonen Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge in Anspruch nahmen:

Tabelle 24: Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge der Bundeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Bundesland	in Köpfen						in %
Oberösterreich	208	204	177	220	219	218	5
Tirol	95	99	91	121	143	136	43

Quellen: Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol

(b) Die Bildungsdirektion für Oberösterreich gewährte im Pflichtschulbereich ab dem Jahr 2020 – nach einer Evaluierung – Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge nur mehr in begründeten Ausnahmefällen und bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses. Davon unberührt blieben Karenzurlaube zur Kinderbetreuung längstens bis zum Schuleintritt des Kindes und Karenzurlaube bis zu vier Monaten zwischen Beendigung eines Sabbaticals und der Ruhestandsversetzung, wenn die Ruhestandsversetzung bis zum 31. Dezember eines Jahres erfolgte.

Nach Angaben der Bildungsdirektion für Tirol gehe sie bei der Gewährung von Karenzurlauben unter Entfall der Bezüge im Pflichtschulbereich sehr zurückhaltend vor. In einem Informationsschreiben vom Jänner 2021 an die Schulleitungen hatte die Bildungsdirektion für Tirol darauf verwiesen, dass diese die Ansuchen auf Karenzurlaube dahingehend zu beurteilen haben, ob auch bei weiteren unerwarteten Abwesenheiten der reguläre Unterricht gewährleistet werden kann.

Folgende Tabelle zeigt, wie viele Landeslehrpersonen Kanrenzurlaub unter Entfall der Bezüge in Anspruch nahmen:

Tabelle 25: Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge der Landeslehrpersonen¹

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Bundesland	in Köpfen						in %
Oberösterreich ²	–	–	–	–	–	147	–
Tirol	162	171	141	140	139	123	-24

¹ inklusive Anschlusskarenz nach Mutterschaftskarenzurlaub

² Aufgrund der Systemumstellung war eine gleichartige Datenabfrage nicht möglich.

Quellen: Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol



(2) Der gesetzliche Anspruch auf Karenz⁴⁷ konnte zwischen Mutter und Vater zweimal geteilt werden, wobei jeder Teil der Karenz mindestens zwei Monate andauern musste. Dadurch hatten Lehrpersonen die Möglichkeit, ihren Dienst im Rahmen einer Karenzteilung mit Beginn der zweimonatigen Sommerferien wieder anzutreten, während der andere Elternteil in den beiden Sommermonaten die gesetzlich vorgesehene Karenz in Anspruch nahm. In den Sommermonaten bestand keine Unterrichtsverpflichtung, und die karenzierte Lehrperson erhielt in der unterrichtsfreien Zeit die vollen Bezüge. Nach Ende der Sommerferien kehrten die Lehrpersonen wieder in die Karenz zurück.

Bei den karenzierten Bundeslehrpersonen stieg diese Praxis zwischen den Schuljahren 2020/21 und 2023/24 von 12 % auf 14 %. Rund 10 % der karenzierten Landeslehrpersonen unterbrachen die Karenz in den Sommermonaten zwischen den Schuljahren 2021/22 und 2023/24.⁴⁸

31.2 Der RH stellte fest, dass in den Ländern Oberösterreich und Tirol die Karenzurlaube unter Entfall der Bezüge im Bereich der Bundesschulen in den Schuljahren 2021/22 bzw. 2022/23 am höchsten waren und im Schuljahr 2023/24 abnahmen. Im überprüften Zeitraum stieg im Land Oberösterreich die Gewährung der Karenzurlaube um 5 %, im Land Tirol um 43 %. Der RH sah dies darin begründet, dass die Personal situation im Land Tirol weniger angespannt war als im Land Oberösterreich.

Der RH empfahl dem Ministerium sowie den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen bei der Gewährung von Karenzurlauben unter Entfall der Bezüge im Bereich der Bundesschulen restriktiv vorzugehen und die Bemühungen, diese Abwesenheiten zu reduzieren, forzuzusetzen.

Der RH stellte fest, dass die Anzahl jener Lehrpersonen, die die Aufhebung der Karenzierung während der Sommerferien in Anspruch nahmen, sowohl bei den Bundes- als auch bei den Landeslehrpersonen anstieg. Der Dienstgeber musste nicht nur den Lehrpersonen, die die Karenz in den Sommerferien unterbrachen, sondern auch deren Karenzvertretungen weiterhin die vollen Bezüge anweisen, wodurch ein finanzieller Mehraufwand entstand. Der RH verkannte nicht, dass es sich dabei um eine gesetzliche Bestimmung handelte, die von den Lehrpersonen in Anspruch genommen werden konnte.

Der RH empfahl dem Ministerium, Einsatzmöglichkeiten der Lehrpersonen bei Karenzunterbrechung in den Sommermonaten zu prüfen.

⁴⁷ § 15a Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. 221/1979 i.d.g.F., § 3 Väter-Karenzgesetz, BGBl. 651/1989 i.d.g.F.

⁴⁸ verglichen mit der Anzahl der Karenzen im Juni vor Ferienbeginn



31.3

(1) Laut Stellungnahme des Ministeriums habe der RH korrekt ausgeführt, dass es sich bei der Unterbrechung der Karez über die Sommermonate um eine gesetzliche Regelung handle, die nicht auf den Bereich der Lehrpersonen eingeschränkt sei. Einschränkungen in diesem Bereich durch das Ministerium seien wegen legitistischer Unzuständigkeit enge Grenzen gesetzt. Auch sehe das Dienstrecht nur äußerst geringe Einsatzmöglichkeiten von Lehrpersonen in den Hauptferien vor. Das Ministerium werde sich aber im Zuge der Ausarbeitung der nächsten Dienstrechtssnovelle diesem Thema widmen und gegebenenfalls eine Adaptierung vorschlagen.

Im Erlass zum Personalmanagement sei festgelegt, dass mit der Gewährung von Karezurlauben sehr restriktiv umzugehen sei. Zur Umsetzung dieser Vorgabe sei das Ministerium in engem Austausch mit den Bildungsdirektionen und werde die Umsetzung einem Monitoring unterziehen.

(2) Den Stellungnahmen des Landes Oberösterreich und der Bildungsdirektion für Oberösterreich zufolge werde die im Erlass zum Personalmanagement festgelegte Vorgabe, mit der Gewährung von Karezurlauben sehr restriktiv umzugehen, umgesetzt.

(3) Laut Stellungnahme der Bildungsdirektion für Tirol sei im Erlass zum Personalmanagement festgelegt, dass mit der Gewährung von Karezurlauben sehr restriktiv umzugehen sei. Zur Umsetzung dieser Vorgabe sei die Bildungsdirektion mit der Zentralstelle in engem Austausch.

31.4

Der RH hielt gegenüber dem Ministerium fest, dass ihm die beschränkten Einsatzmöglichkeiten von Lehrpersonen in den Sommermonaten bekannt waren. Dennoch konnten seiner Ansicht nach die Hauptferien für Fort- und Weiterbildungen, Vorbereitungsarbeiten oder Projekte genutzt werden. Der RH verblieb bei seiner Empfehlung.



Sabbatical

32.1 (1) Eine Bundeslehrperson konnte auf Antrag – ohne Rechtsanspruch⁴⁹ – für einen Zeitraum von einem vollen Schuljahr gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden (sogenanntes Sabbatical).

Nachstehende Tabelle zeigt die Inanspruchnahme des Sabbaticals im Bereich der Bundeslehrpersonen vom Schuljahr 2018/19 bis zum Schuljahr 2023/24:

Tabelle 26: Sabbaticals der Bundeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Bundeslehrpersonen	in Köpfen						
Österreich	503	552	505	550	550	499	-1
davon							
Oberösterreich	96	92	86	92	102	84	-12
Tirol	46	63	56	52	59	55	20

Quelle: BMBWF

Der RH hatte in seinem Bericht „Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“ (Reihe Bund 2013/5) die Inanspruchnahme der Sabbaticals der Bundeslehrpersonen erhoben. Er hatte festgestellt, dass im Schuljahr 2011/12 382 Bundeslehrpersonen ein Sabbatical in Anspruch genommen hatten, um 10,7 % mehr als im Schuljahr 2008/09.

Die Bildungsdirektion für Oberösterreich forderte im Bereich der Bundesschulen in jedem Fall Stellungnahmen von den Schulen zu den Anträgen auf ein Sabbatical ein. Nur wenn der Unterricht an der Schule durch das übrige Lehrpersonal gesichert war, wurde das Ansuchen bewilligt. Die Bildungsdirektion für Oberösterreich berücksichtigte Faktoren wie familiäre Situationen, gesundheitliche Probleme oder geringere Belastbarkeit bei höherem Alter.

Die Bildungsdirektion für Tirol gewährte Sabbaticals im Bereich der Bundesschulen in Abstimmung mit den betreffenden Schulleitungen, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstanden. Wenn das Sabbatical unmittelbar vor Pensionsantritt bzw. Ruhestandsversetzung lag, wurde es regelmäßig gewährt.

⁴⁹ § 78e in Verbindung mit § 213b Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979; §§ 42 und 91d VBG in Verbindung mit §§ 20a und 20b VBG



(2) Landeslehrpersonen konnten unter denselben Voraussetzungen wie Bundeslehrpersonen ein Sabbatical beantragen. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über gewährte Sabbaticals im überprüften Zeitraum:

Tabelle 27: Sabbaticals der Landeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Landeslehrpersonen	in Köpfen						in %
Österreich	851	752	749	784	761	629	-26
<i>davon</i>							
<i>Oberösterreich</i>	288	260	228	240	239	174	-40
<i>Tirol</i>	84	41	65	49	48	51	-39

Quelle: BMBWF

Die Bildungsdirektion für Oberösterreich verkürzte ab dem Schuljahr 2023/24 per Informationsschreiben die Rahmenzeit für Sabbaticals im Bereich der allgemeinbildenden Pflichtschulen auf zwei Jahre. Ein Sabbatical konnte außerdem gewährt werden, wenn die Ruhestandsversetzung bis zum 31. Dezember anschloss. Die Anzahl der abgelehnten Anträge auf ein Sabbatical konnte die Bildungsdirektion für Oberösterreich nicht bekannt geben.

Die Bildungsdirektion für Tirol informierte die allgemeinbildenden Pflichtschulen im Jänner 2021, dass Anträge auf Sabbatical bis längstens Ende Februar des geplanten Maßnahmen vorangehenden Schuljahres einzubringen waren, um die Gewährleistung des Unterrichts vor allem durch eine Aufteilung der freiwerdenden Stunden auf den bestehenden Lehrkörper zu beurteilen. Die Anzahl der genehmigten und abgelehnten Ansuchen auf Sabbatical im Bereich der Landeslehrpersonen entwickelte sich im Land Tirol folgendermaßen:

Tabelle 28: Ansuchen auf Sabbatical von Landeslehrpersonen Tirol

Schuljahr	2021/22	2022/23	2023/24
Landeslehrpersonen	Anzahl		
Ansuchen Sabbatical	78	56	46
<i>davon</i>			
<i>genehmigt</i>	42	30	20
<i>abgelehnt</i>	36	26	26

Quelle: Bildungsdirektion für Tirol



Die Anzahl an Ansuchen auf Sabbatical ging in den Schuljahren 2021/22 bis 2023/24 zurück. Der Anteil an abgelehnten Ansuchen stieg von 46 % im Schuljahr 2021/22 auf 57 % im Schuljahr 2023/24.

- 32.2 Der RH wies darauf hin, dass die Inanspruchnahme von Sabbaticals durch Bundeslehrpersonen im überprüften Zeitraum Schwankungen unterworfen war, jedoch auf einem hohen Niveau verblieb. Gegenüber der im RH-Bericht „Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“ (Reihe Bund 2013/5) festgestellten Anzahl an Sabbaticals (Schuljahr 2011/12: 382) erhöhten sich die Sabbaticals um 31 % auf 499 Personen im Schuljahr 2023/24.

Der RH sah die Vorgehensweise der Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol bei der Gewährung von Sabbaticals beim Landeslehrpersonal als zweckmäßig an. Die unterschiedliche Behandlung von Bundes- und Landeslehrpersonen bei der Gewährung von Sabbaticals war in den Unterschieden der Personalsituation an Bundesschulen und allgemeinbildenden Pflichtschulen begründet. Während die Bundesschulen den entstehenden Bedarf bei Inanspruchnahme von Sabbaticals einfacher kompensieren konnten, war der höhere Lehrpersonalmangel an den allgemeinbildenden Pflichtschulen für den schwieriger zu kompensierenden Bedarf verantwortlich.

Der RH empfahl den Bildungsdirektionen für Oberösterreich und für Tirol, Genehmigungen von Sabbaticals im Bundesschulbereich restriktiv zu handhaben, solange ein hoher Lehrpersonalbedarf besteht.

- 32.3 Die Bildungsdirektion für Tirol teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie im Bundeschulbereich Sabbaticals in Abstimmung mit den Schulleitungen gewähre, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstünden. Wenn das Sabbatical unmittelbar vor Pensionsantritt bzw. Ruhestandsversetzung liege, werde es regelmäßig aufgrund guter Planbarkeit und Zweckmäßigkeit gewährt. Sollte die Bedarfsdeckung aufgrund anhaltenden Lehrermangels im Einzelfall nicht sichergestellt werden können, werde die Bildungsdirektion der Empfehlung zur restriktiven Genehmigung folgen.

- 32.4 Der RH verwies gegenüber der Bildungsdirektion für Tirol auf den im österreichweiten Vergleich hohen Anstieg an Sabbaticals bei Bundeslehrpersonen in Tirol. Der RH bekräftigte daher seine Empfehlung, Sabbaticals insbesondere im Bundesschulbereich bei hohem Lehrpersonalbedarf restriktiv zu genehmigen.



Schlussempfehlungen

- 33 Zusammenfassend empfahl der RH:

Bundesministerium für Bildung

- (1) Studierendenzahlen der Lehramtsstudien – insbesondere die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie die Studienabsolventinnen und -absolventen – wären in die Bedarfsprognoserechnungen mitaufzunehmen, um darstellen zu können, wie viele potenzielle Junglehrerinnen und Junglehrer jährlich dem Bedarf gegenüberstehen. (TZ 4)
- (2) Insbesondere vor dem Hintergrund zukünftiger Großprojekte wären im Bundesministerium für Bildung Projektmanagement-Kompetenzen aufzubauen, um externe Beratungen zu reduzieren. (TZ 5)
- (3) Es wäre zu prüfen, ob die gesetzlich normierten Unterscheidungen zwischen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit facheinschlägigem Studium und jenen mit fachverwandtem Studium bei jenen Personen, die jeweils einen Master- bzw. Diplomabschluss aufweisen, sachlich gerechtfertigt sind, und gegebenenfalls wäre auf eine Gleichstellung dieser hinzuwirken. (TZ 6)
- (4) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wäre insbesondere vor dem Hintergrund des finanziellen und administrativen Aufwands des Zertifizierungsprozesses sicherzustellen, dass sich zertifizierte Personen vermehrt bewerben und langfristig als Lehrpersonen tätig werden. (TZ 7)
- (5) Die der Zertifizierungskommission für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger übertragenen Aufgaben wären entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auszugestalten. Vor einer weiteren Übertragung von Aufgaben an diese wäre auf die Erlassung einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage hinzuwirken. (TZ 8)
- (6) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wären die Einrichtung der Zertifizierungskommission für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und das von ihr durchgeführte Verfahren zum Quereinstieg Klasse Job – insbesondere hinsichtlich der Anzahl der Mitglieder, der Einrichtung der Senate und der Verfahrensabläufe – zu evaluieren. Anschließend wären Maßnahmen zu setzen, um eine effiziente und ressourcenschonende Arbeitsweise der Zertifizierungskommission für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sicherzustellen. Soweit erforderlich, wäre auf eine Adaptierung der rechtlichen Vorgaben hinzuwirken. (TZ 8)



-
- (7) Die rechtliche Verbindlichkeit der von der Zertifizierungskommission für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ausgestellten Zertifikate wäre zu klären; gegebenenfalls wären die Rechtsschutzmöglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen. (TZ 8)
 - (8) Eine Differenzierung nach Ländern bei den Mangelfächern und damit eine mögliche unterschiedliche Behandlung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger wären zu vermeiden, weil auch die gesetzlichen Bestimmungen keine solche Unterscheidung vorsehen. (TZ 8)
 - (9) Eine kosteneffiziente Umsetzung des Quereinstiegs Klasse Job wäre auszustalten, etwa ein Selbstbehalt von Bewerberinnen und Bewerbern für den Zertifizierungsprozess einzuführen. Der Selbstbehalt wäre den zertifizierten Personen rückzuerstatten, wenn sie in ein Dienstverhältnis als Lehrperson treten. (TZ 9)
 - (10) Vor Vergabe von Förderungen wäre die Vermögenslage gemeinnütziger Gesellschaften zu berücksichtigen und die Angaben in den Förderanträgen wären gemäß den Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln 2014 zu plausibilisieren. (TZ 11)
 - (11) Die Wirksamkeit der Kampagne „Klasse Job“ wäre basierend auf den im Rahmen der Medienstrategie definierten messbaren Kriterien zu überprüfen. Dabei wären Kennzahlen, wie „Cost-per-Click“ (Kosten je Aufruf), zu berechnen, um hinkünftig kosteneffiziente Öffentlichkeitsarbeit zu gewährleisten. (TZ 12)
 - (12) Da bei einem Lehramtsstudium ein wichtiger Teil der Ausbildung – der praktische Unterricht und das Masterstudium Lehramt – berufsbegleitend konzipiert war, wäre zu prüfen, den anrechenbaren Praxisanteil im Masterstudium auszuweiten. (TZ 15)
 - (13) Die Zahlen der Studienanfänge und -abschlüsse bei Lehramtsstudien wären zu monitoren; gemeinsam mit den Bildungsdirektionen, den Pädagogischen Hochschulen und den Universitäten wären Entwicklungen bei Lehramtsstudien frühzeitig zu analysieren und diesen gegebenenfalls gegenzusteuern. (TZ 16)
 - (14) Die Pädagogischen Hochschulen wären zu verpflichten, ein einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für Lehramtsstudien in ihrem Bereich festzulegen. (TZ 18)



-
- (15) Es wäre zu prüfen, ob und welche Aufgaben des Qualitätssicherungsrats für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung wieder in das Bundesministerium für Bildung rückgeführt bzw. von anderen bestehenden Einrichtungen übernommen werden können. Die Begutachtungsverfahren für Curricula der Sozial- und Elementarpädagogik wären jedenfalls vom Bundesministerium für Bildung selbst durchzuführen. ([TZ 19](#))
 - (16) Es wären klare Regelungen zum Einsatz von Lehrpersonen im Bachelorstudium – wie in der Dienstrechts-Novelle 2024 für die Masterstudierenden abgebildet (etwa Beschränkung der Unterrichtsverpflichtung, Einschränkung von Zusatzaufgaben) – zu definieren, um eine übermäßige Belastung zu vermeiden. ([TZ 21](#), [TZ 22](#))
 - (17) Die Initiativen im Zusammenhang mit der Ressortstrategie Klasse Job wären beizubehalten; Neueinstellungen von Lehrpersonal wären nicht als letztes Mittel zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs zu sehen. ([TZ 23](#))
 - (18) Mit Blick auf den erneuten Anstieg der auf den Zeitkonten angesparten Mehrdienstleistungen (104 %) wäre eine legistische Änderung hinsichtlich der Zeitkonten dahingehend anzuregen, die Fälle des Verbrauchs auf während des Schuljahres eintretende Ruhestandsversetzungen und Pensionierungen zu beschränken. ([TZ 23](#))
 - (19) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wären verbindliche Strategien zur Reduktion von Mehrdienstleistungen unter Berücksichtigung lokaler Herausforderungen auszuarbeiten; beispielsweise wäre ein Limit für geleistete Mehrdienstleistungen je Lehrperson festzulegen. ([TZ 23](#))
 - (20) Eine systemseitige Verknüpfung von Ausbildungs- und Personaleinsatzdaten und damit eine Auswertungsmöglichkeit für fachfremden Unterricht von Bundeslehrpersonen wären sicherzustellen. ([TZ 25](#))
 - (21) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wäre im Rahmen der Systemintegration von Landeslehrpersonen eine Auswertungsmöglichkeit für fachfremden Unterricht von Landeslehrpersonen sicherzustellen. ([TZ 25](#))
 - (22) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wären weiterhin Maßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu forcieren. ([TZ 26](#))
 - (23) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wären abgestimmte, verbindliche Strategien zur Reduktion von Teilzeitquoten unter Berücksichtigung lokaler Herausforderungen auszuarbeiten. ([TZ 28](#))

-
- (24) Bei einer Mitverwendung von Lehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen wäre darauf hinzuwirken, dass diese Lehrpersonen möglichst in der Lehre eingesetzt werden und der Anteil der Verwaltungstätigkeit im Rahmen von Mitverwendungen reduziert wird. Für Verwaltungstätigkeiten (z.B. unterstützende Tätigkeiten wie Büroorganisation) an den Pädagogischen Hochschulen wären ausreichend Ressourcen vorzusehen. (TZ 29)
 - (25) Gemeinsam mit den Bildungsdirektionen wäre der eingeschlagene, restriktive Weg bei der Genehmigung von Einzeleinrechnungen weiterzuverfolgen. (TZ 30)
 - (26) Die Tätigkeiten in der 23. und 24. Wochenstunde wären zu erheben und es wäre zu prüfen, inwieweit qualifizierte Beratungstätigkeit angefallen war und welche Beratungstätigkeiten davon umfasst waren. (TZ 30)
 - (27) Sollte bei der Abschätzung bzw. der Evaluierung der Tätigkeiten in der 23. und 24. Wochenstunde mangelnder Bedarf festgestellt werden, wäre eine logistische Änderung dahingehend in die Wege zu leiten, die derzeit für qualifizierte Beratungstätigkeit vorgesehenen Wochenstunden für regulären Unterricht oder Förderunterricht zu verwenden. (TZ 30)
 - (28) Einsatzmöglichkeiten der Lehrpersonen bei Karenzunterbrechung in den Sommermonaten wären zu prüfen. (TZ 31)

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

- (29) In den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten wäre zu berücksichtigen, dass bundesweit berufsbegleitende Masterstudien in allen Verbünden angeboten werden. (TZ 17)
- (30) Für das Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung wäre in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten ein einheitliches Aufnahme- und Eignungsfeststellungsverfahren für alle Lehramtsstudien zu berücksichtigen. (TZ 18)



Bundesministerium für Bildung; Bildungsdirektion für Tirol

- (31) Eine systemseitige Erfassung der Ausbildungsdaten von Personen mit Sondervertrag wäre sicherzustellen, um eine aussagekräftige Datenbasis für Auswertungen zu schaffen und dadurch den Lehrpersonalbedarf besser einschätzen zu können. Dies könnte etwa im Rahmen der Systemintegration von Landeslehrpersonen erfolgen. (TZ 22)

Bundesministerium für Bildung; Bildungsdirektion für Oberösterreich; Bildungsdirektion für Tirol

- (32) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wären die Initiativen der Ressortstrategie Klasse Job weiterzuverfolgen, um künftig Maßnahmen zur Deckung des Lehrpersonalbedarfs rechtzeitig und zielgerichtet zu definieren und umzusetzen sowie dabei die Sicherstellung der Unterrichtsqualität zu forcieren. (TZ 2)
- (33) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wäre im Rahmen der in Umsetzung befindlichen flächendeckenden Systemumstellung eine aussagekräftige Datenbasis zur Anzahl unterrichtender Studierender sicherzustellen. (TZ 21)
- (34) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wäre die Anzahl an Lehrpersonen mit Sonderverträgen zu reduzieren. Beim Einsatz von Lehrpersonen mit Sonderverträgen wäre die Unterrichtsqualität sicherzustellen. (TZ 22)
- (35) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wären Studienanfängerinnen und -anfänger im Unterricht restriktiv einzusetzen. (TZ 22)
- (36) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wären für die neu eingetretenen Lehrpersonen aus dem Quereinstieg Schutzmaßnahmen (keine Übernahme Klassenvorstand, kein fachfremder Unterricht) zu setzen, um eine übermäßige Belastung im ersten Unterrichtsjahr zu vermeiden. (TZ 26)
- (37) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wäre die Entwicklung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zu monitoren und es wären die Gründe für Veränderungen zu erheben. (TZ 28)



-
- (38) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wäre darauf hinzuwirken, dass Lehrpersonen möglichst für den Unterricht an Schulen verwendet werden. ([TZ 29](#))
 - (39) Maßnahmen wären zu setzen, um die Einrechnungen bzw. die Abschlagsstunden zu reduzieren. ([TZ 30](#))
 - (40) Gemeinsam mit den übrigen Bildungsdirektionen wäre bei der Gewährung von Karenzurlauben unter Entfall der Bezüge im Bereich der Bundesschulen restriktiv vorzugehen und die Bemühungen, diese Abwesenheiten zu reduzieren, wären fortzusetzen. ([TZ 31](#))

Bildungsdirektion für Oberösterreich; Bildungsdirektion für Tirol

- (41) Es wäre darauf zu achten, dass neu in den Schuldienst eingetretene Lehrpersonen die noch ausständigen Einführungswochen ehestmöglich absolvieren und dafür ausreichend Angebote seitens der Pädagogischen Hochschulen zur Verfügung stehen. ([TZ 10](#))
- (42) An die Schulleitungen der allgemeinbildenden Pflichtschulen wären nachweislich zusätzliche Informationen (in Schriftform) zu den Möglichkeiten der Bekanntmachung offener Stellen im Rahmen der Schulautonomie weiterzu-leiten. ([TZ 13](#))
- (43) Die gesetzliche Frist zur Ausstellung der Dienstverträge wäre einzuhalten und die Dauer der Berechnungen des Besoldungsdienstalters wäre zu verkürzen; in den Fällen, die eine längere Überprüfung erfordern, wäre den Betroffenen eine vorläufige Einstufung bekannt zu geben, bis das Besoldungsdienstalter endgültig festgestellt ist. ([TZ 14](#))
- (44) Mit den Pädagogischen Hochschulen und den Universitäten wäre weiterhin ein Informationsaustausch sicherzustellen, um die Studierbarkeit des gesetzlich vorgesehenen berufsbegleitenden Masterstudiums zu verbessern. ([TZ 17](#))
- (45) Die Gründe für den hohen fachfremden Einsatz von Landeslehrpersonen wären zu erheben und – zur Sicherstellung der Unterrichtsqualität – Maßnahmen zu setzen, diesen zu reduzieren. ([TZ 26](#))
- (46) Genehmigungen von Sabbaticals im Bundesschulbereich wären restriktiv zu handhaben, solange ein hoher Lehrpersonalbedarf besteht. ([TZ 32](#))



Bildungsdirektion für Oberösterreich

- (47) Aus Steuerungsgründen wäre eine auswertbare Datenbasis für fachfremden Unterricht an Polytechnischen Schulen einzurichten. ([TZ 26](#))



Lehrpersonaleinsatz



Wien, im Mai 2025

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker



Anhang A

Tabelle A1: Ressortverantwortliche für Schulwesen

Zeitraum	Bundesministerien- gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
1. Juli 2016 bis 7. Jänner 2018	BGBI. I 49/2016	Bundesministerium für Bildung	1. Juli 2016 bis 18. Dezember 2018: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Sonja Hammerschmid 18. Dezember 2017 bis 8. Jänner 2018: Dr. Heinz Faßmann
8. Jänner 2018 bis 31. März 2025	BGBI. I 164/2017	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	8. Jänner 2018 bis 3. Juni 2019: Dr. Heinz Faßmann 3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Iris Rauskala 8. Jänner 2020 bis 6. Dezember 2021: Dr. Heinz Faßmann 6. Dezember 2021 bis 3. März 2025: Dr. Martin Polaschek 3. März 2025 bis 2. April 2025: Christoph Wiederkehr, MA
seit 1. April 2025	BGBI. I 10/2025	Bundesministerium für Bildung	seit 2. April 2025: Christoph Wiederkehr, MA

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Tabelle A2: Ressortverantwortliche für Wissenschaft und Forschung

Zeitraum	Bundesministerien- gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
1. März 2014 bis 7. Jänner 2018	BGBI. I 11/2014	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	1. März 2014 bis 17. Mai 2017: Dr. Reinhold Mitterlehner 17. Mai 2017 bis 18. Dezember 2017: Mag. Dr. Harald Mahrer 18. Dezember 2017 bis 8. Jänner 2018: Dr. ⁱⁿ Margarete Schramböck
8. Jänner 2018 bis 31. März 2025	BGBI. I 164/2017	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	8. Jänner 2018 bis 3. Juni 2019: Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann 3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Iris Rauskala 7. Jänner 2020 bis 6. Dezember 2021: Dr. Heinz Faßmann 6. Dezember 2021 bis 3. März 2025: Dr. Martin Polaschek 3. März 2025 bis 2. April 2025: Christoph Wiederkehr, MA
seit 1. April 2025	BGBI. I 10/2025	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung	seit 2. April 2025: Eva-Maria Holzleitner, BSc

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Anhang B

Abbildung A: Alterspyramide Landes- bzw. Bundeslehrpersonen

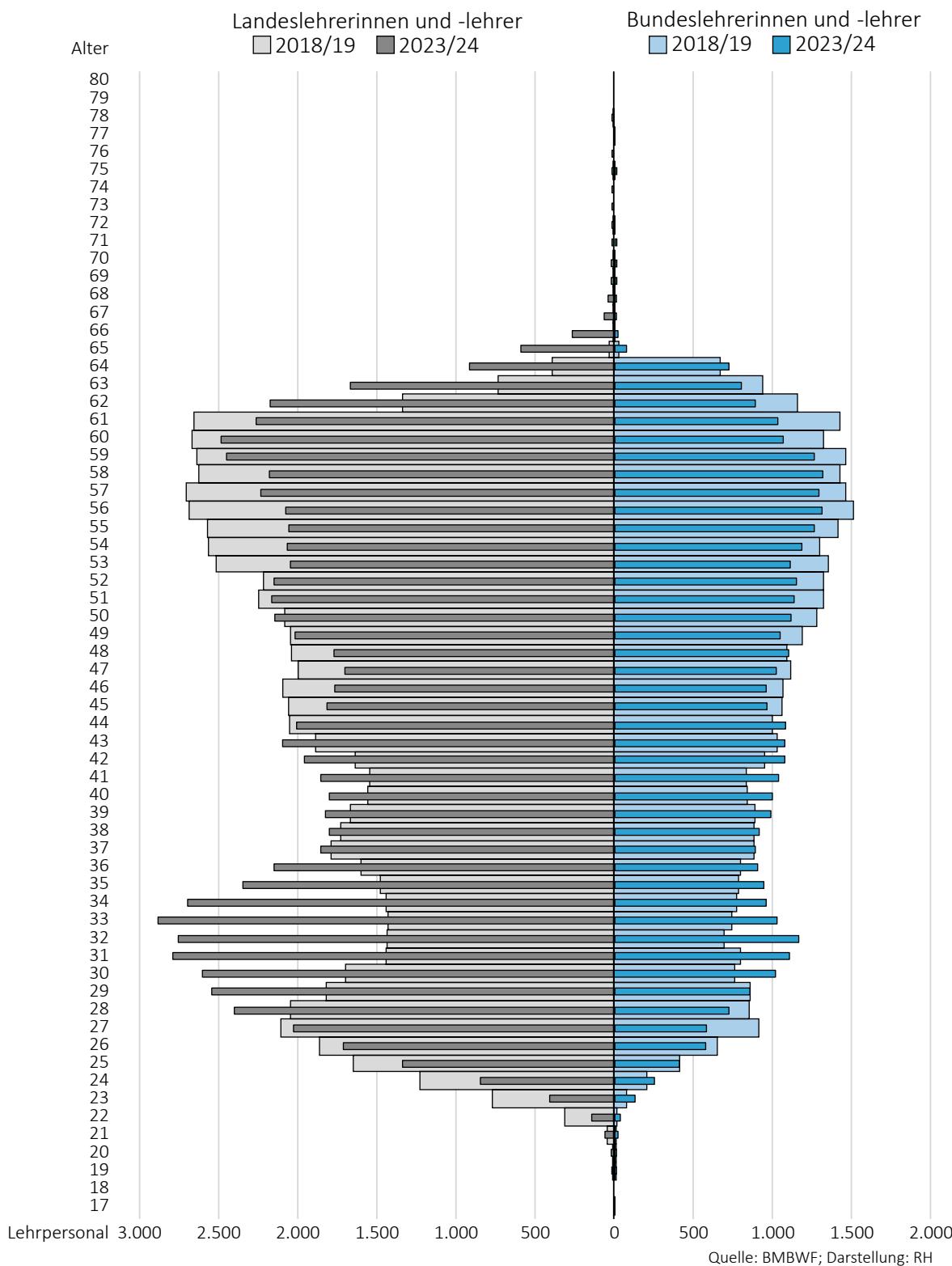




Tabelle B: Anzahl der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit absolvierten bzw. nicht absolvierten Einführungswochen im Schuljahr 2023/24

Schultyp	Mittelschule	Polytechnische Schule	AHS	BMHS	Summe
Anzahl absolviert ¹ /nicht absolviert					
Burgenland	6/4	0/0	1/0	0/0	7/4
Kärnten	12/4	0/0	14/9	6/3	32/16
Niederösterreich	58/12	3/0	1/2	0/0	62/14
Oberösterreich	35/24	0/3	6/1	3/2	44/30
Salzburg	20/0	1/0	3/0	3/0	27/0
Steiermark	58/0	4/0	9/0	4/0	75/0
Tirol	17/0	3/0	3/0	0/0	23/0
Vorarlberg	9/0	1/0	1/2	22/15	33/17
Wien	28/23	1/5	41/21	11/4	81/53
Summe	243/67	13/8	79/35	49/24	384/134

AHS = allgemeinbildende höhere Schule

BMHS = berufsbildende mittlere und höhere Schule

Quelle: BMBWF

¹ Personen, die erst einen Teil der Einführungswochen absolviert hatten, waren in diesen Daten nicht enthalten.

Tabelle C: Bachelor und Master – Primarstufe

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24 ¹	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
Anzahl							in %
StudienanfängerInnen Bachelor Primarstufe	2.110	2.035	2.070	1.787	1.933	2.175	3
AbsolventInnen Bachelor Primarstufe	1.213	1.213	1.304	1.390	1.391	k.A.	k.A.
StudienanfängerInnen Master Primarstufe	188	1.409	1.416	1.440	1.488	1.289	586
AbsolventInnen Master Primarstufe	34	336	598	584	645	k.A.	k.A.

k.A. = keine Angabe

Quelle: BMBWF

¹ nur Wintersemester



Tabelle D: Bachelor und Master – Sekundarstufe Berufsbildung

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24 ¹	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
	Anzahl						
StudienanfängerInnen Bachelor Berufsbildung	586	603	656	770	748	716	22
AbsolventInnen Bachelor Berufsbildung	127	243	271	377	427	k.A.	k.A.
StudienanfängerInnen Master Berufsbildung	k.A.	148	202	139	127	138	k.A.
AbsolventInnen Master Berufsbildung	16	42	76	61	81	k.A.	k.A.

k.A. = keine Angabe

Quelle: BMBWF; Berechnung: RH

¹ nur Wintersemester

Tabelle E: Bachelor und Master – Sekundarstufe Allgemeinbildung

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24 ¹	Veränderung 2018/19 bis 2023/24
	Anzahl in Köpfen						
StudienanfängerInnen Bachelor Sekundarstufe Allgemeinbildung	5.107	4.676	5.149	4.136	3.893	3.568	-30
AbsolventInnen Bachelor Sekundarstufe Allgemeinbildung	1.091	1.833	2.292	2.227	2.021	k.A.	k.A.
StudienanfängerInnen Master Sekundarstufe Allgemeinbildung	653	1.445	1.960	2.081	1.899	1.013	55
AbsolventInnen Master Sekundarstufe Allgemeinbildung	78	221	501	677	947	k.A.	k.A.

k.A. = keine Angabe

Quelle: BMBWF; Berechnung: RH

¹ nur Wintersemester



Tabelle F: Einrechnungen und Abschlagstunden von Bundes- und Landeslehrpersonen

Schuljahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	Veränderung 2018/19 zu 2023/24
in Vollzeitäquivalenten							in %
Bundeslehrpersonen							Österreich
Schulleitung	654,0	659,4	659,7	655,9	654,9	657,5	1
Administration	355,5	360,7	363,9	363,0	367,8	371,9	5
Bibliotheksbetreuung	196,2	195,0	195,3	197,8	200,3	202,4	3
IT- und EDV-Betreuung	263,1	263,8	267,4	293,9	297,8	299,2	14
sonstige Einrechnungen	768,9	771,8	775,5	790,5	773,5	779,2	1
gesamt	2.237,8	2.250,7	2.261,9	2.301,1	2.294,3	2.310,2	3
Landeslehrpersonen							Oberösterreich¹
Schulleitung	458,82	460,63	452,27	435,67	455,63	449,01	-2
Administration	27,31	30,22	29,14	26,33	28,72	29,47	8
Bibliotheksbetreuung	41,92	41,09	40,57	37,77	38,68	39,45	-6
IT- und EDV-Betreuung	42,54	41,91	44,09	74,90	73,58	74,13	74
sonstige Einrechnungen	112,16	68,44	54,27	57,48	52,34	49,86	-56
Abschläge Berufsschule ²	64,40	65,51	63,93	58,63	55,52	48,40	-25
gesamt	747,16	707,80	684,29	690,78	704,47	690,32	-8
Landeslehrpersonen							Tirol
Schulleitung	231,01	231,57	227,76	229,14	233,55	237,81	3
Administration	30,22	29,92	32,19	30,72	43,73	46,41	54
Bibliotheksbetreuung	30,95	31,38	31,99	31,87	31,55	32,14	4
IT- und EDV-Betreuung	41,19	41,96	41,54	49,76	59,67	59,34	44
sonstige Einrechnungen	50,31	47,02	44,46	39,34	44,23	42,39	-16
Abschläge Berufsschule ²	18,26	21,39	26,35	26,09	25,26	24,09	32
gesamt	401,94	403,24	404,29	406,92	437,99	442,18	10

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMBWF

¹ Daten für die Berufsschulen nur zum alten Dienstrecht verfügbar² Abschläge Berufsschule = Korrekturabschlag + Lehrgangszuschlag

R
—
H

