

## Fakten zum Lehrpersonenmangel

**Eine strukturierende Analyse des Themenfeldes  
auf der Grundlage einer Literaturrecherche**

Salome Schneider Boye  
Manuela Keller-Schneider

Zürich, den 30. September 2023

Zitierhinweis: Schneider Boye, S. & Keller-Schneider, M. (2023). Fakten zum Lehrpersonenmangel. Eine strukturierende Analyse des Themenfeldes auf der Grundlage einer Literaturrecherche. Zürich: Pädagogische Hochschule.

DOI:10.5281/zenodo.8424105

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8424105>

**Einleitung**

Fehler! Textmarke nicht definiert.

<b>1 Historische Perspektive</b>	<b>4</b>
1.1 Mangel und Überfluss an Lehrpersonen im zyklischen Verlauf	4
1.2 Einflussfaktoren	4
1.3 Massnahmen	5
1.4 Veränderungen des Lehrkörpers durch steigenden Frauenanteil	6
<b>2 Aktuelle Situation</b>	<b>7</b>
2.1 Fachkräftemangel im Lehrberuf	7
2.1 Tertiäre Bildung und Zugänge zur Pädagogischen Hochschule	7
2.2 Aktuelle Zusammensetzung des Lehrkörpers	8
2.3 Pensen und Arbeitszeit	8
<b>3 Prognosen</b>	<b>10</b>
3.1 Demographische Entwicklung	10
3.2 Prognosen für den Bildungsbereich	11
<b>4 Bildungspolitik</b>	<b>12</b>
4.1 Zuständigkeiten	12
4.2 Bildungsausgaben	12
4.3 Löhne der Lehrpersonen	12
4.4 Ausgewählte bildungspolitische Entscheidungen	13
<b>5 Gesellschaftlicher Status von Lehrpersonen</b>	<b>14</b>
5.1 Ansehen von Lehrpersonen	14
5.2 Mediale Darstellung von Lehrpersonen	15
<b>6 Berufswahl</b>	<b>15</b>
6.1 Berufswünsche von Männern und Frauen	15
6.2 Berufswahlmotive	16
<b>7 Berufslaufbahn</b>	<b>17</b>
7.1 Berufslaufbahn und Weiterbildungsmöglichkeiten von Lehrpersonen	17
7.2 Mobilität	18
7.3 Kündigung	20
<b>8 Berufszufriedenheit</b>	<b>22</b>
8.1 Die Bedeutung von Belastung und Beanspruchung für die Berufszufriedenheit	22
8.2 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	22
<b>9 Der Lehrpersonenmangel über die Schweiz hinaus</b>	<b>24</b>
9.1 Lehrpersonenmangel in den deutschsprachigen Nachbarländern	24
9.2 Lehrpersonenmangel anderswo	25
<b>10. Abschluss und Folgerungen</b>	<b>25</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>27</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>33</b>
<b>Autorinnen</b>	<b>33</b>

## Einleitung

---

«Notstand im Klassenzimmer» titelte die NZZ im März 2023 (Pfändler, 2023). In vielen Regionen der Schweiz fehlen Lehrpersonen (Sandmeier & Herzog, 2022). Sowohl das Bundesamt für Statistik als auch die Bildungsdirektionen der Kantone, wie beispielweise des Kantons Zürich, prognostizieren, dass der Mangel an Lehrpersonen in der Volksschule in den kommenden Schuljahren bestehen bleibt (BFS, 2022c; Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2022).

Um das Phänomen Lehrpersonenmangel (noch) besser zu verstehen, werden im vorliegenden Bericht aufgrund einer systematischen und umfassenden Analyse von Publikationen verschiedene Aspekte zum Thema dargelegt. Das Ziel des Berichtes ist es, einen umfassenden und strukturierten Überblick über das Thema zu geben. Der Bericht legt den Schwerpunkt auf die Situation in der Schweiz, insbesondere in der Deutschschweiz, geht aber am Ende auch kurz auf die über die Schweiz hinausreichende Situation ein.

Um die Faktenlage möglichst umfassend und vielfältig aufzubereiten, sind wir wie folgt vorgegangen: In einem ersten Schritt wurden wissenschaftliche Datenbanken (Pedocs, FIS Bildung, Google Scholar) und die Bibliotheksplattform Swisscovery nach Dokumenten zum Thema Lehrpersonenmangel durchsucht. Es wurden sowohl breite als auch gezielte Suchanfragen durchgeführt (wie Altersbeschränkung, Einschränkungen hinsichtlich des Landes, der Sprache oder des Dokumententyps).

Im Zuge der Recherche hat sich gezeigt, dass eine Erweiterung auf weitere Textsorten sinnvoll ist, um zentrale Aspekte des Lehrpersonenmangels zu identifizieren und die Thematik facettenreicher zu beleuchten. Durchsucht wurden deshalb auch Fachzeitschriften verschiedener Lehrpersonenverbände und Gewerkschaften sowie Schriftenreihen und Berichte politischer Akteur:innen mit zugehörigen Webseiten. Ein Medienmonitoring der Print- und Onlinemedien verschiedener Länder ergänzte die Suche.

Die Inhalte der über 200 Dokumente wurden über eine Verschlagwortung in neun Themenbereiche gegliedert, die uns für das Thema Lehrpersonenmangel als relevant erscheinen. Eine Durcharbeit der Dokumente und Vernetzung der Inhalte und Aussagen bildet nun die Grundlage dieses Berichtes.

Nachdem im ersten Kapitel die historische Perspektive des Lehrpersonenmangels beleuchtet wird, richtet sich der Fokus im zweiten Kapitel auf die gegenwärtige Lage, gefolgt von Prognosen zu zukünftigen Entwicklungen im dritten Kapitel. Kapitel 4 widmet sich ausgewählten Einblicken in die Bildungspolitik der Schweiz, während im fünften Kapitel der gesellschaftliche Status von Lehrpersonen beleuchtet wird. Eine Analyse der Berufswahl wird in Kapitel 6 präsentiert, während Kapitel 7 die Berufslaufbahn von Lehrpersonen näher dokumentiert. Im achten Kapitel erfolgt eine Analyse der Berufszufriedenheit von Lehrpersonen. Das neunte Kapitel bietet einen Einblick in die Situation des Lehrpersonenmangels über die Schweiz hinaus. Abschließend werden im zehnten Kapitel die auf den Lehrpersonenmangel bezogenen Aspekte zusammengefasst.

**Zusammenfassend:** Aus der umfassenden Recherche geht hervor, dass insbesondere der demografische Wandel zum Mangel an Lehrpersonen beigetragen hat und dass sich keine weiteren Fakten zeigen, die zur Erklärung des Lehrpersonenmangels beitragen.

## 1 Historische Perspektive

---

### 1.1 Mangel und Überfluss an Lehrpersonen im zyklischen Verlauf

Lehrpersonenmangel ist kein neues Phänomen, bereits 1907 erwähnte die Sekundarlehrerkonferenz (SLK) einen Mangel an Sekundarlehrpersonen im Kanton Zürich (Sekundarlehrerkonferenz, 1907). Hodel (2005) dokumentiert den zyklischen Verlauf von Mangel und Überschuss in der Schweiz ab 1848. Am Ende des 19. Jahrhunderts und im Übergang ins 20. Jahrhundert bestand ein Mangel an Lehrpersonal, der durch einen von 1913 bis 1945 andauernden Überschuss abgelöst wurde. Nach dem zweiten Weltkrieg kam es bis 1975 erneut zu einem Mangel an Lehrpersonen. Die Zeit von 1976 bis 1998 war wiederum von einer Lehrpersonenarbeitslosigkeit geprägt, die sich in eine Phase des Mangels zwischen 1989 und 1991 wendete. Der Zyklus setzte sich mit einem von 1992 bis 1998 dauernden Überschuss an Lehrpersonen fort. Auch Herzog, Herzog; Brunner & Müller (2007) beschreiben einen Mangel an Lehrpersonen bis Mitte der 1970er Jahre und die darauffolgende Wende im Jahre 1975, die in einen bis Ende der 1980-Jahre andauernden Überschuss an Lehrpersonen überging. Der Lehrpersonenmangel stellt somit ein wiederkehrendes und «beständiges strukturelles Problem moderner Dienstleistungsgesellschaften dar», wie dies von der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektor:innen der Schweiz beschrieben wurde (EDK, 2001, S. 2).

### 1.2 Einflussfaktoren

Ein grosser Geburtenwachstum, der anfangs der 1940er-Jahre begann und bis in die 1970er-Jahre anhielt, liess die Schüler:innenzahlen deutlich ansteigen. Die boomende Wirtschaft nach dem zweiten Weltkrieg trug weiter zu einem Mangel an Lehrpersonen bei, da aufgrund der Wirtschaftslage viele Lehrer:innen in die Privatwirtschaft wechselten (Criblez, 2015b). Gesetze, wie im Jahre 1951 im Kanton Freiburg erlassen, dass Lehrerinnen aufgrund der zugeschriebenen Unfähigkeit der Vereinbarkeit der Rollen Lehrerin und Mutter den Schuldienst spätestens sechs Monate nach der Hochzeit zu verlassen hätten, verstärkten den Lehrpersonenmangel (Portmann-Tinguely, 2006).

Migration aus politischen und wirtschaftlichen Gründen verstärkte die Zuwanderung in die Schweiz. Ab den 1950er-Jahren kamen viele italienische Gastarbeiter:innen in die Schweiz. Was erst als Rotationsprinzip mit Rückkehr ins Heimatland politisch etabliert war, wurde ab 1964 durch ein integrationsorientiertes Modell ersetzt (D'Amato, 2008). Das führte zur Möglichkeit des Familiennachzugs und damit verbunden zu einem Anstieg der Anzahl Schüler:innen. Die Kantone vertraten damals übereinstimmend die Ansicht, dass die Kinder der italienischen Gastarbeiter die bestehenden öffentlichen Volksschulen besuchen sollen, ergänzt durch Spezialkurse oder Privatstunden, damit der Spracherwerb gefördert und die Integration erleichtert werde (Zentrale Informationsstelle für Fragen des Schul- und Erziehungswesens, 1962).

Durch den Volksaufstand 1956 in Ungarn und den gescheiterten Reformversuch 1968 in der Tschechoslowakei migrierten Ungar:innen sowie Tschech:innen und Slowak:innen in die Schweiz. Zu diesem Anstieg der Bevölkerung und dem damit verbundenen Anstieg der Anzahl Schüler:innen kamen in den 1960er und 1970er-Jahren Bildungsreformen hinzu (Verlängerung der Schulpflicht, Reduktion der Anzahl Schüler:innen pro Klasse, Erhöhung Bildungsbeteiligung), die insgesamt zu einer Bildungsexpansion und damit zu einem Bedarf an Lehrpersonen führten (Criblez, 2015a).

Die 1980er-Jahre, geprägt durch den Ost-West-Konflikt und die letzten Jahre des kalten Krieges, führten zu einer stärkeren Vernetzung der westeuropäischen Staaten. Diese Vernetzung, auch in Bildung und Wissenschaft, gab Impulse und führte zu Reformen im tertiären Bildungssektor. Große Organisationen, wie die OECD oder auch die Nato, engagierten sich mit Initiativen für Erziehung, Bildung und Wissenschaft (Hoffmann-Ocon, Criblez, 2018).

In den 1990er Jahren erlebte die Schweiz durch die jugoslawischen Kriege einen grossen Zustrom an Personen (Boškovska, 2022). Auch in dieser Zeit kamen viele Kinder durch den Familiennachzug in die Schweiz. So stieg die Zahl von ständig in der Schweiz wohnenden Ex-Jugoslaw:innen von 173'000 im Jahr 1990 auf 362'000 im Jahr 2000 (ebd.).

### 1.3 Massnahmen

Die wechselnden Zyklen zwischen Mangel und Überfluss erforderten zyklusgebundene Massnahmen. Gemäss Criblez (2017) wurde durch die Schaffung weiterer Studienplätze in den bestehenden Ausbildungsinstitutionen und durch die Eröffnung neuer Seminare die Kapazität der Ausbildung zusätzlicher Lehrpersonen gesteigert. So wurden zwischen 1962 und 1975 zehn neue Ausbildungsinstitutionen für Primarlehrpersonen gegründet und zwölf für Kindergartenlehrpersonen (ebd.). Auch die Möglichkeit zur Stufenerweiterung (Weiterqualifizierung der ausgebildeten Lehrpersonen für andere Schulstufen) wurde gefördert und verkürzte Ausbildungen für spezifische Personengruppen wie Maturand:innen (bspw. 1948 Städtisches Lehrerinnenseminar Marzili Bern mit einem einjährigen Kurs für Maturand:innen oder auch 1956 das Seminar Solothurn mit einem halbjährigen Kurs) oder Berufsleute (bspw. 1956 Seminar Wettingen mit einem zweijährigen Kurs für Berufsleute) geschaffen. In den 1980er-Jahren und wiederum in den 2000er-Jahren wurden Wiedereinsteiger:innen angeworben (ebd.). Antizyklische Massnahmen, wie eine Verlängerung des Studiums, wurden keine beschlossen, da diese politisch schwierig durchzusetzen gewesen wären (Kost & Salihovic, 2021). Da obengenannte Massnahmen Wirkung zeigten und zu einem Überschuss an Lehrpersonen führten, wurden gegenteilige Massnahmen ergriffen. Ausbildungsplätze wurden wieder gestrichen, die Ausbildungsdauer verlängert und Lehrpersonen zu weiterer Fort- und Weiterbildung ermuntert (Criblez, 2017). Die Schaffung von Ausbildungsplätzen und deren Reduktion bei eintretendem Lehrpersonenmangel werden in den Abbildungen 1 und 2 deutlich.

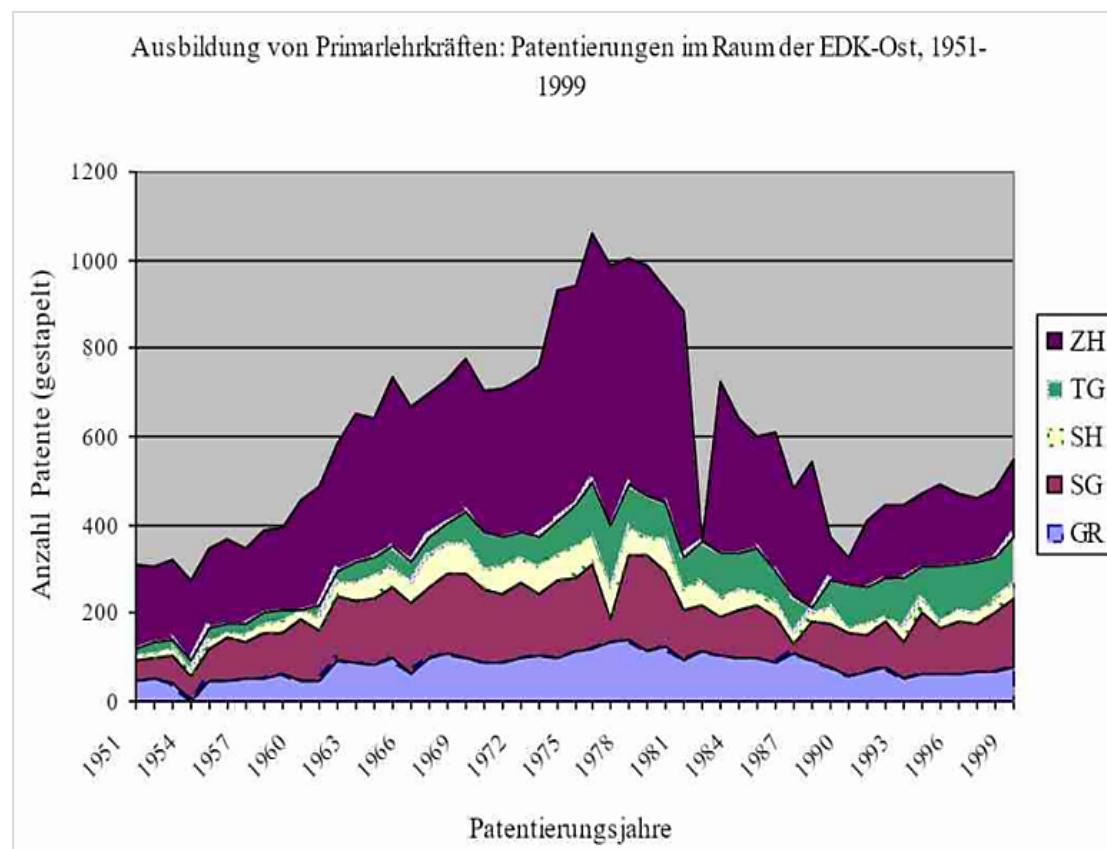


Abbildung 1: Anzahl Patentierungen von Primarlehrpersonen der EDK-Ost 1951-2000 (Criblez, 2015b)

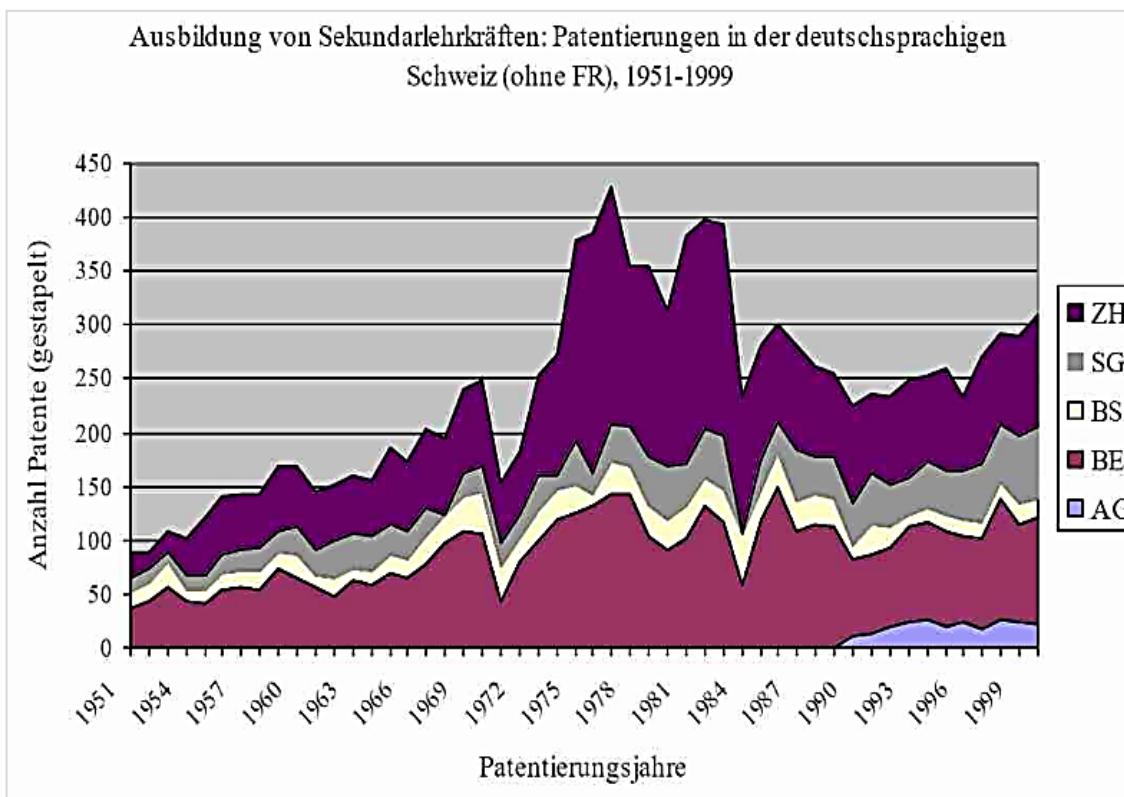
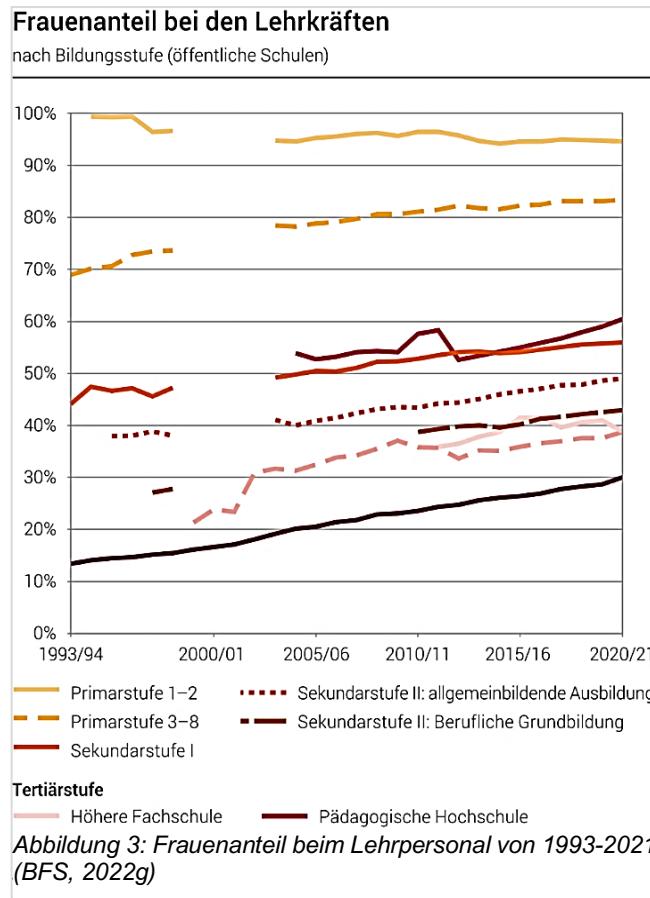


Abbildung 2: Anzahl Patentierungen von Sekundarlehrpersonen in der deutschsprachigen Schweiz (ohne FR), 1951-2000 (Criblez, 2015b)

## 1.4 Veränderungen des Lehrkörpers durch steigenden Frauenanteil



Tuggener (1966) stellte ab den 1960er Jahren eine markante Verschiebung der Zusammensetzung des Primarlehrkörper zugunsten der Lehrerinnen und eine tendenzielle Verlagerung von männlichen Primarlehrern in die Sekundarstufe fest. Dieser Trend setzt sich bis heute fort (Abb. 3).

## **2 Aktuelle Situation**

---

### **2.1 Fachkräftemangel im Lehrberuf**

Seit 2005 verzeichnet die Schweiz eine Geburtenzunahmen, die auch im Jahr 2021 anhält (BFS, 2022a) und zu hohen Schüler:innenzahlen führt. Auch die aktuelle innereuropäische Flüchtlingswelle aufgrund des Krieges in der Ukraine führt zu einer weiteren Erhöhung der Schüler:innenzahlen. Es sind in erster Linie Ukrainerinnen und ukrainische Kinder, die in die Schweiz flüchten, da die wehrfähigen Männer das Land nicht verlassen dürfen (Boškovska, 2022).

Gemäss den Angaben von SSM & Adecco Gruppe Schweiz (2022) stehen im aktuellen Fachkräftemangel in der Schweiz die Lehrpersonen auf Platz 21 von 31 erfassten Berufen. Der grösste Fachkräftemangel herrscht bei Spezialist:innen in Gesundheitsberufen sowie Entwickler:innen und Analytiker:innen von Software und IT-Anwendungen (ebd.).

Der aktuelle Lehrpersonenmangel betrifft die meisten Regionen der Schweiz (Sandmeier & Herzog, 2022). Als Massnahmen, um die noch offenen Stellen zu besetzen und dem Lehrpersonenmangel entgegenzuwirken, werden, wie schon in früheren Zyklen, die Klassengrössen erhöht und die in Teilzeit arbeitenden Lehrpersonen zur Übernahme höherer Pensen motiviert oder verpflichtet (ebd.). Zudem werden auch Personen mit stufenfremden Lehrdiplomen oder Personen ohne Lehrdiplom als Lehrpersonen angestellt (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2022). Auf diese Weise konnten zum Schuljahresbeginn die Stellen mehrheitlich besetzt werden. Durch die Einstellung von stufenfremden oder fachfremden Personen sprach Beat W. Zemp 2019 als Präsident des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz von einem qualitativen statt quantitativen Lehrpersonenmangel (Hartmann, 2019; LCH, 2022).

### **2.1 Tertiäre Bildung und Zugänge zur Pädagogischen Hochschule**

Die universitären Hochschulen weisen im Studienjahr 2020/2021 bei einer Steigerung von 11% einen Rekord an neu eingetretenen Studierenden vor. Die Eintritte in die Pädagogischen Hochschulen hingegen liegen mit einer Steigerung von 3,9% nur leicht über den Eintritten der Vorjahre (BFS, 2021); seit 2010 nehmen diese jedoch kontinuierlich zu (SKBF, 2023). Das Bundesamt für Statistik prognostizierte im Jahr 2018, dass die Zahl der Studierenden an Pädagogischen Hochschulen auf Bachelor- und Masterstufe bis 2031 um 26% ansteige (BFS, 2018). Gemäss der Medienmitteilung vom 14. September 2023 der Pädagogischen Hochschule Zürich traten jedoch leicht weniger neue Studierende ins Herbstsemester 2023 ein (1236, Vorjahr: 1342). Der Studiengang Kindergarten- und Unterstufe verzeichnetet zwar im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs von fast 30% (160, Vorjahr: 125); dieser Zuwachs wird von den Rückgängen in den anderen Stufen ausgeglichen (PHZH, 2023b). Der Anteil der Eintritte von Frauen in die Universität nimmt laufend zu (plus 3 %), bei den Eintritten in die Pädagogischen Hochschulen lässt sich jedoch ein leichter Rückgang des Frauenanteils um 0.2% verzeichnen (BFS, 2021). An den Fachmittelschulen liegt der Anteil Frauen im Schuljahr 2020/2021 bei 69,6%, an den Gymnasien bei 57,2% (BFS SDL, 2023).

Die Fachmaturität Pädagogik ist mittlerweile zu einer bedeutenden Zubringerin zum Studiengang Primarstufe geworden. 28% aller der in Ausbildung befindenden Primarlehrpersonen im Jahr 2019 sind über eine Fachmaturität in die Pädagogischen Hochschulen gelangt (Hafner, 2022). Die Fachmittelschule dient insbesondere in der Deutschschweiz als Zubringer zur PH, in der französischsprachigen Schweiz ist das weniger der Fall (ebd.).

Seit 2013 sinkt die Anzahl PH-Studierenden mit einer gymnasialen Matur, obwohl im gleichen Zeitraum die Anzahl der Schüler:innen, die eine gymnasiale Maturität erlangt haben, zugenommen hat (Hafner, 2022). Insgesamt traten 2012 8% aller Gymnasiast:innen in eine PH ein (BFS 2018), die erwartete Übertrittsquote für 2028 liegt bei 14% (BFS, 2022c).

Durchschnittlich 88% einer Eingangskohorte einer Pädagogischen Hochschule schliesst das Studium erfolgreich ab und erwirbt damit die Lehrbefähigung für eine spezifische Stufe (SKBF, 2023; BFS 2020). Die grosse Mehrheit steigt innerhalb eines Jahres in den Beruf ein, ein Grossteil der Primarlehrpersonen (83%) ist auf der Primarstufe tätig (SKBF, 2023). Im Kanton Zürich steigt die grosse Mehrheit von 81% nach Studienabschluss direkt in den Beruf ein (Stühlinger, 2022). Eine grosse Mehrheit der Abgänger:innen der Pädagogischen Hochschule Zürich (83%) steigt nach dem Studium als Klassenlehrperson in die Berufstätigkeit ein (Stühlinger, 2022). Das Potential neu qualifizierter Lehrpersonen wird damit fast vollständig ausgeschöpft.

In der Schweiz gibt es 15 rechtlich eigenständige, kantonale oder interkantonale Pädagogische Hochschulen und ein privates hochschulpädagogisches Institut (Pädagogisches Hochschulinstitut NMS Bern), welche Lehrpersonen für die obligatorische Schule ausbilden. In der Westschweiz sind es zusätzlich die Universitäten Genf und Freiburg, die Lehrpersonen für die obligatorischen Schulzeit ausbilden. Für die Ausbildung zur Primarlehrperson (einschliesslich Kindergarten bzw. Eingangsstufe) wird eine gymnasiale Maturität oder eine Fachmaturität vorausgesetzt. Andere Zugangswege sind über Aufnahme- und Ergänzungsprüfungen möglich (EDK, 2023a). Für angehende Lehrpersonen der Sekundarstufe I wird eine gymnasiale Maturität vorausgesetzt, zudem ist der Eintritt auch über Aufnahme- und Ergänzungsprüfungen möglich (ebd.). Für Personen über 30 Jahre mit Berufserfahrung und einer Maturität (gymnasiale Matur oder Berufsmaturität), einem Fachmittelschulausweis bzw. einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis besteht die Möglichkeiten, nach bestandenem Assessment (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2018) in alternativ aufgebaute Quereinstiegs-Studiengänge einzutreten (Keller-Schneider & Schneider Boye, 2024 i.V.). Eine Aufnahme in ein Quereinstiegsstudium kann bei Personen ohne gymnasiale Matur auch «sur dossier» erfolgen; die Aufnahmekriterien der Pädagogischen Hochschulen sind jedoch uneinheitlich. Für eine Aufnahme an die Pädagogische Hochschule Zürich ist nicht nur ein Abschluss einer dreijährigen Ausbildung auf der Sekundarstufe II erforderlich, sondern auch Deutschkenntnisse auf dem Niveau C2 (PHZH, 2023a). Aktuell studieren 12% der Studierenden der Pädagogischen Hochschule Zürich im Quereinstiegsprogramm QUEST (VSA, 2023). Schweizweit sind Quereinstiegsstudienprogramme für angehende Lehrpersonen des Kindergartes bzw. der Eingangsstufe, der Primarstufe und der Sekundarstufe I möglich (EDK, 2023a).

## 2.2 Aktuelle Zusammensetzung des Lehrkörpers

Der Frauenanteil des Lehrkörpers ist hoch und hat über die Jahre weiter leicht zugenommen (vgl. Kap. 1.4). Insbesondere im Kindergarten, aber auch auf der Primarstufe (nach HarmoS in den Zyklen 1 und 2) sind bereits seit länger Zeit mehrheitlich Frauen tätig. In den ersten zwei Primarklasse liegt der Lehrerinnen-Anteil aktuell bei 94,6 %, in der Sekundarstufe I (Zyklus 3) bei 56 % und an der Universität umfasst der Frauenanteil 30 % des Lehrkörpers. Grundsätzlich zeigt sich eine indirekt-proportionale Beziehung zwischen der Schulstufe und dem Anteil weiblicher Lehrpersonen (SSP, 2022). Diese Beziehung zeigt sich auch in den Kantonen Jura, Neuenburg und Bern (Melfi, Miserez-Caperos & González-Martinez, 2020).

Laut früheren Prognosen des Bundesamts für Statistik werde der Effekt der Überalterung des Lehrkörpers 2022 einen Höhepunkt erreichen (SKBF, 2018). Sowohl für die Primarstufe als auch für die Sekundarstufe I wird angenommen, dass die Zahl der pensionierungsbedingten Austritte der Lehrpersonen über 55 Jahre in den kommenden Jahren schrittweise zurückgehe. Auf beiden Stufen sei mit grossen regionalen Unterschieden zu rechnen (BFS, 2022c).

## 2.3 Pensen und Arbeitszeit

Im europäischen Vergleich steht die Schweiz bezüglich der Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern nach Schweden an zweiter Stelle, 80% der Mütter sind zumindest teilzeitlich erwerbstätig. Neben den Niederlanden ist die Teilzeitarbeitsquote von Müttern in der Schweiz europaweit am höchsten (BFS, 2022f).

Die hohe Teilzeitquote von Frauen zeigt sich auch im Lehrberuf. Während 2010 im Kanton Graubünden ein Grossteil der Lehrer ein Vollzeitpensum übernahm, arbeitete weniger als ein Drittel aller Lehrerinnen vollzeitlich (Graf, Oesch, Gehrig & Künzi, 2010). Auch im Kanton Freiburg sind Frauen im Durchschnitt in einem geringeren Beschäftigungsgrad angestellt als Männer (Staat Freiburg, 2022). Eine Befragung des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) zeigt, dass Lehrerinnen zwischen dem 27. und 42. Altersjahr das

Pensum reduzieren, bis zum 60. Lebensjahr dieses wieder erhöhen und sich damit den Lehrern annähern, aber weiterhin in tieferen Pensen arbeiten (Brägger, 2016).

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad aller kantonal angestellten Lehrpersonen und Schulleitenden liegt im Kanton Zürich derzeit bei rund 67.7% (VSA, 2023), im Kanton Freiburg liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei Lehrpersonen der Volksschule bei vergleichbaren 67.45% (Staat Freiburg, 2022). In den Kantonen Bern, Jura und Neuenburg arbeitet der Grossteil der Lehrpersonen zwischen 50 und 99% (Melfi et al., 2020). Kleinere Pensen von 50% oder tiefer sind in der Deutschschweiz häufiger als in der Westschweiz (SKBF, 2018). Abbildung 4 verdeutlicht die Beschäftigungsgrade der Lehrpersonen in den verschiedenen Kantonen.

### 313 Beschäftigungsgrad von Lehrpersonen der Primarstufe (3.–8. Schuljahr) nach Kanton, 2020/21

Daten: BFS (SSP); Berechnungen: SKBF

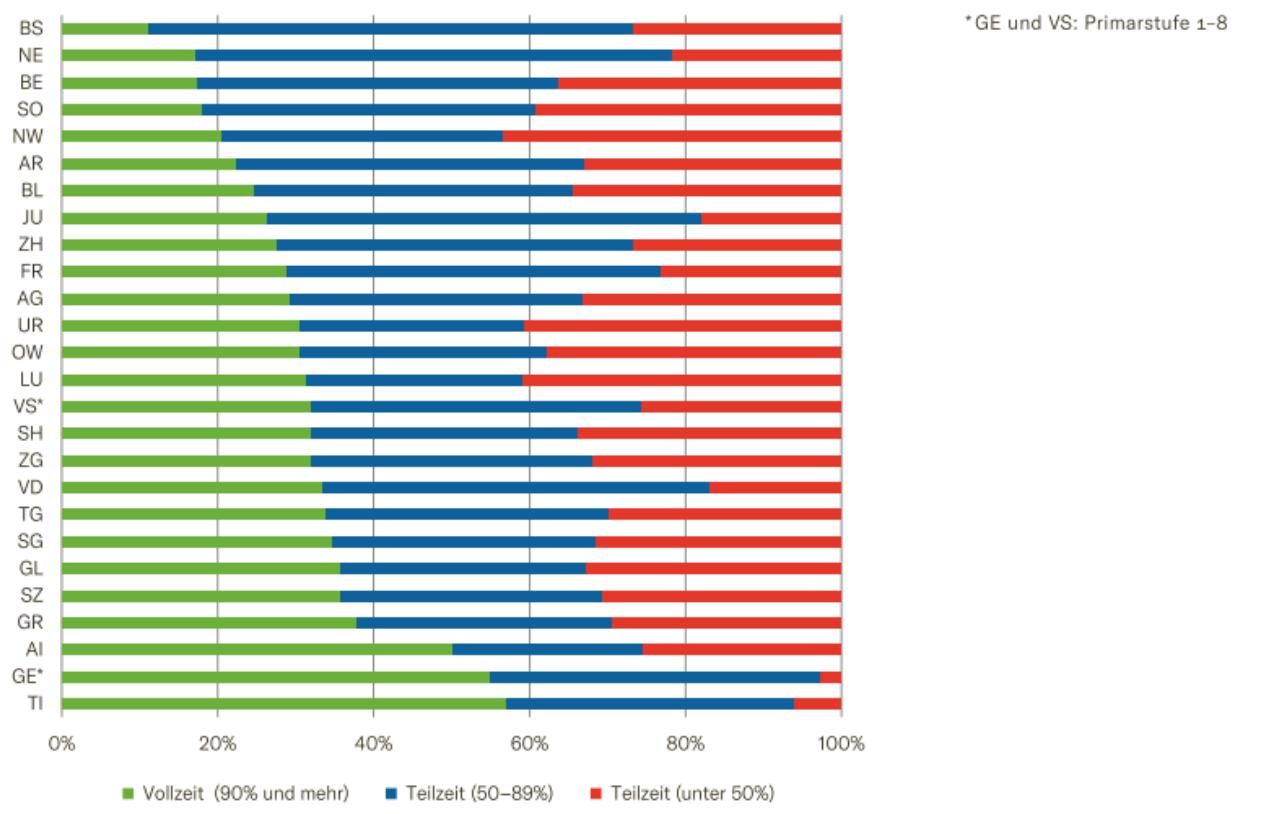


Abbildung 4: Beschäftigungsgrad von Lehrpersonen nach Kanton (SKBF, 2023, S. 293)

Berufseinstiegende Lehrpersonen weisen schweizweit einen hohen Beschäftigungsgrad aus (85%); im Vergleich zu anderen Hochschulabsolvent:innen sind Vollpensen jedoch weniger verbreitet (SKBF, 2018). Der Teilzeitanteil liegt bei den Absolvent:innen von Pädagogischen Hochschulen mit 49% etwas höher als bei jenen von Fachhochschulen und Universitäten (31% bzw. 30%) (BFS, 2023). Fünf Jahre nach Berufseinstieg arbeiten 50% der Lehrperson 90-100%. Knapp 10% aller Lehrpersonen in der Schweiz arbeiten weniger als 50% (BFS, 2020b).

Eine Befragung von Studienabgänger:innen der Pädagogischen Hochschule Zürich (Stühlinger, 2022) zeigt, dass diese mit unterschiedlich grossen, doch mehrheitlich mit hohen Pensens in den Beruf einsteigen. Grundsätzlich sind sie an Vollzeit- oder hohen Teilzeitstellen interessiert, lediglich zwei Drittel findet jedoch eine Anstellung im gewünschten Umfang (ebd.). Auch in den Kantonen Bern, Jura und Neuenburg würden 10% der Lehrpersonen gerne in höheren Pensens arbeiten (Melfi et al., 2020). Berufseinstiegende des Studiengangs

Kindergarten- und Unterstufe im Kanton Zürich arbeiten häufiger in höheren Pensen als Berufseinstiegende anderer Studiengänge (Stühlinger, 2022).

In den Arbeitszeiterfassungen des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz von 2009 und 2019 wird sichtbar, dass die Jahresarbeitszeit der Deutschschweizer Lehrpersonen seit 2009 um 7% gesunken ist, dass Lehrpersonen aber je nach Stufe weiterhin zwischen 8,9% und 16% Überzeit leisten (Brägger & Schwendimann, 2022). Der Rückgang lässt sich auf gemeinschaftlich bewältigte und auf geringere administrative Aufgaben zurückführen (Brägger, 2019).

Als Gründe der Teilzeitarbeit werden Familienarbeit genannt (Brägger, 2016; Melfi et al., 2020; Sandmeier & Herzog, 2022; Stühlinger, 2022), gefolgt von Zeit für Aus- und Weiterbildung oder für die Vorbereitung des Unterrichts sowie gesundheitliche Probleme (Keller-Schneider, 2019b; Melfi et al., 2020; Sandmeier, Gubler & Herzog, 2018; Sandmeier & Herzog, 2022). Zudem wird auch der Wunsch nach Freizeit, Hobbys und eigenen Interessen geäussert (Brägger, 2016). Die wahrgenommene oder erwartete Belastung im Berufsalltag kann zu Teilzeitarbeit führen, sei das im Berufseinstieg (Stühlinger, 2022) oder in einer späteren Berufsphase (Brägger, 2016). Strukturelle und institutionelle Gründe, wie schulorganisatorische Faktoren (Unterrichtsangebot, Zahl der Fachlehrpersonen), Anstellungsbedingungen oder die von der Schulleitung zugeteilten Stunden und Aufgaben können Teilpensen erklären (SKBF, 2023).

### 3 Prognosen

#### 3.1 Demographische Entwicklung

2020 betrug die Anzahl Personen mit ständigem Aufenthalt in der Schweiz insgesamt 8,7 Millionen. Durch eine erwartete Zunahme der Bevölkerung wird die Bevölkerungszahl im Jahr 2030 bei 9.4 Millionen und im Jahr 2040 bei über 10 Millionen liegen. Gemäss BFS ist der Bevölkerungswachstum hauptsächlich durch Wanderungsbewegungen bedingt (BFS, 2020a).

In den Agglomerationen von Zürich und Genf, aber auch in den Kanton Waadt, Aargau und Schaffhausen, werden starke Zunahmen erwartet (vgl. Abb. 5), während die Kantone Graubünden und Tessin in den nächsten Jahren mit abnehmenden Wachstumsraten konfrontiert sein werden (ebd.).

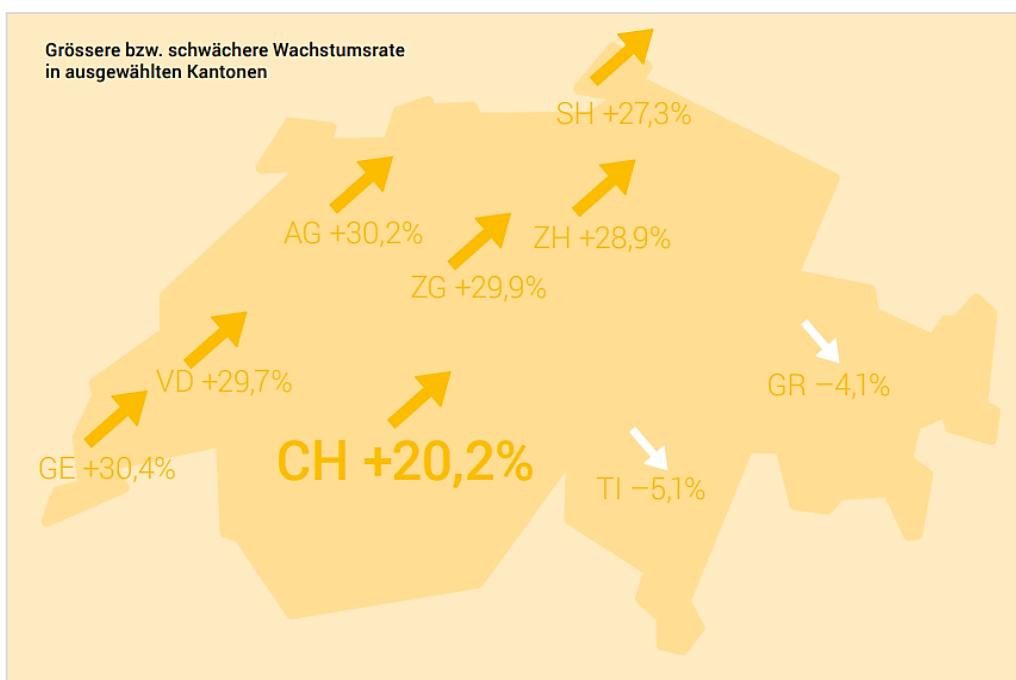


Abbildung 5: Wachstumsraten Schweiz (BFS, 2020)

## 3.2 Prognosen für den Bildungsbereich

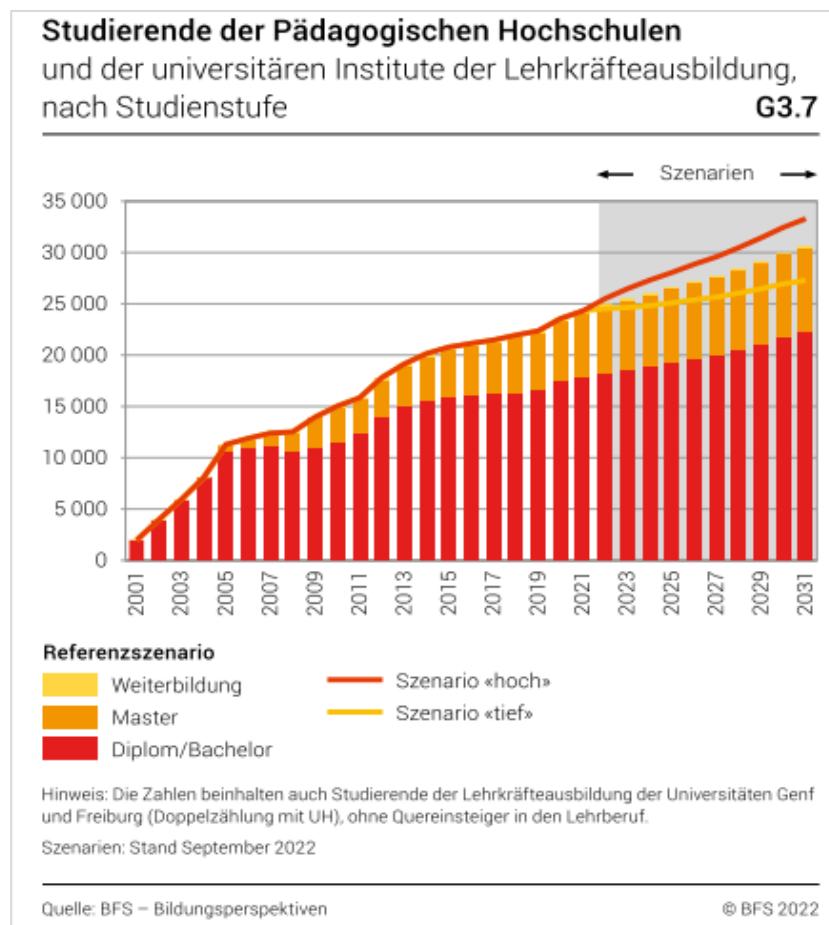


Abbildung 6: Prognose Studierendenzahlen Lehrpersonenausbildung (BFS, 2022c, S. 30)

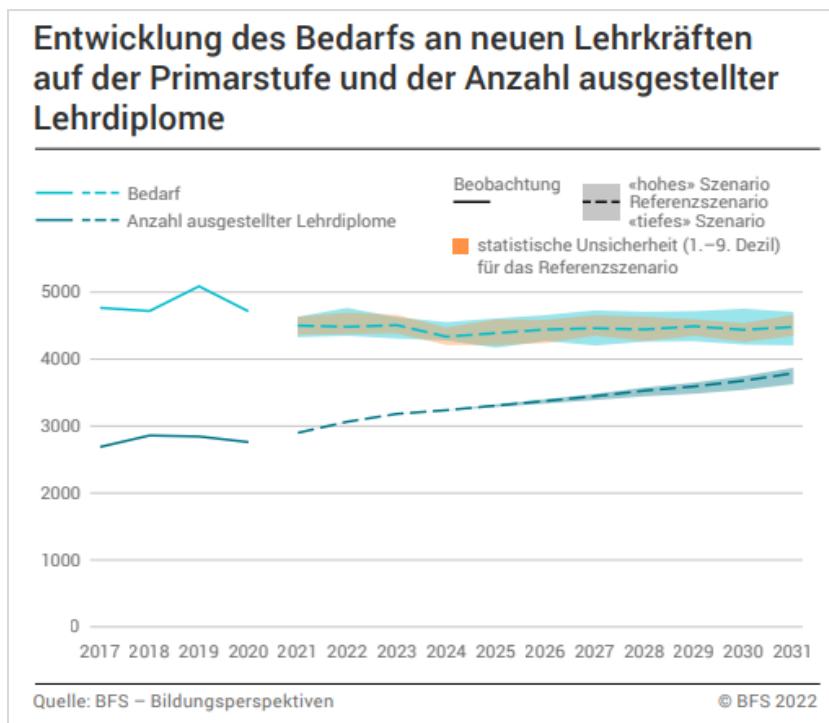


Abbildung 7: Diskrepanz Bedarf an Lehrpersonen – Ausgestellter Lehrdiplome (BFS, 2022e)

Mit der Bevölkerungs- und der Geburtenzunahme ab 2004 steigen auch die Schüler:innenzahlen auf allen Stufen der obligatorischen Schule. Schweizweit wird, bei kantonalen Abweichungen, eine Zunahme von durchschnittlich 8,3% für die Primarstufe und 11,4% für die Sekundarstufe I erwartet (BFS, 2022c). So rechnet der Kanton Zürich in den kommenden zwanzig Jahren mit einer Zunahme der Schüler:innen von 12% (VSA, 2023). Um den Bedarf an Lehrpersonen zu decken, müssen diesen Prognosen zufolge in den Jahren 2022 bis 2031 schweizweit auf der Primarstufe zwischen 43'000 und 47'000 neue Lehrpersonen rekrutiert werden; auf der Sekundarstufe I ist mit einem Bedarf von 26'000 bis 29'000 neuen Lehrpersonen zu rechnen (BFS, 2022c). Obwohl auch ein starker Anstieg der Studierenden an den Pädagogischen Hochschulen (Zunahme von 26% zwischen 2021 und 2031, Abb. 6) und damit verbunden der Abschlüsse (Zunahme 28,3%) prognostiziert wird, liegt bei Ausstellung von voraussichtlich 34'000 Lehrdiplomen für die Primarstufe (BFS, 2022e) eine mögliche Unterversorgung vor (vgl. Abb. 7).

In der Arbeitsgruppe QuaPri (Weiterentwicklung der Qualifikation von Primarlehrpersonen) von Swissuniversities wurden Megatrends als globale Phänomene diskutiert und in einer Umfeldanalyse jene identifiziert, die den Wandel in der Bildungslandschaft beeinflussen könnten (Herzog & Biedermann, 2021). Hervorgehoben wurden Trends wie die Dynamisierung als sinkende Halbwertszeit von (beruflichem) Wissen, die Individualisierung der Gesellschaft und die Pluralisierung von Werten, die Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen und Abläufen, sowie die Ökonomisierung (Evidenzorientierung in der Schulsteuerung), Neo-Ökologisierung und Globalisierung von Wissen und Bildung (ebd.).

## **4 Bildungspolitik**

---

### **4.1 Zuständigkeiten**

Die Zuständigkeit für das Bildungswesen liegt in der Hoheit der Kantone. Sie sind für die Finanzierung des Bildungssystems und für die Ausbildung von Lehrpersonen verantwortlich. Regelungen auf Bundesebene geben Vorgaben, die von den Kantonen weiter ausgestaltet werden. So stellt die Verpflichtung zur Harmonisierung des Schulwesens (BV § 62 Absatz 3) oder Regelungen über die Zulassung zu den Pädagogischen Hochschulen einen Rahmen, welchem kantonale Ausgestaltungen untergeordnet sind.

### **4.2 Bildungsausgaben**

Die Bildungsausgaben in der Schweiz haben Ende der 1990er-Jahre den tiefsten Stand der letzten 25 Jahre verzeichnet und sind seither wieder angestiegen (SKBF, 2018). Im Jahr 2020 wurden 40,8 Milliarden Franken vom Bund, den Kantonen und den Gemeinden für Bildungszwecke ausgegeben, was 16,2% der gesamten öffentlichen Ausgaben entspricht (BFS, 2022h).

Kantonal weisen die Kantone Basel-Stadt, Genf und Zürich (alle mit Universitäten) überdurchschnittlich hohe Bildungsausgaben aus (BFS, 2022b). Im internationalen Vergleich verzeichnet die Schweiz mittlere Bildungsausgaben (Dolton & She, 2018). Es zeigt sich, dass Bildungsausgaben nicht nur potenziell effektiv, sondern auch politisch opportun sein sollen (Kost & Salihovic, 2021).

91% der Bildungsausgaben umfassen laufende Ausgaben, die restlichen 9% werden als Investitionen getätigt. Knapp über zwei Drittel der Ausgaben entfallen auf die Besoldung des Personals (BFS, 2022h).

### **4.3 Löhne der Lehrpersonen**

Die Deutschschweizer Kantone erheben jährlich Daten zu den Lohnsystemen und den Anstellungen der Lehrpersonen. Bei der Interpretation der Zahlen muss berücksichtigt werden, dass mehrere Kantone in den vergangenen Jahren vom Lohnsystem mit festem Stufenanstieg abgekommen sind und nun eine individuelle Lohnentwicklung kennen. Die Lohndatenerhebung 2022 der Lehrpersonen der Deutschschweizer Kantone (BKZ Geschäftsstelle, 2022) weist aus, dass Kindergartenlehrpersonen im ersten Berufsjahr durchschnittlich 75'750 Franken im Jahr verdienen. Das Jahreseinkommen von Kindergartenlehrpersonen im Kanton Zürich liegt mit

87'191 Franken deutlich höher, während Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden im ersten Berufsjahr mit 60'000 Franken im Jahr deutlich weniger verdienen. Auf der Primarstufe liegt der durchschnittliche Anfangslohn in der Deutschschweiz bei 78'526 Franken, mit Höchstwerten von 93'042 Franken im Kanton Zürich und mit dem geringsten Anfangslohn von 72'000 Franken im Jahr im Kanton Graubünden. Der Anfangslohn der Lehrpersonen der Sekundarstufe I liegt höher, durchschnittlich bei 90'386 Franken im Jahr, im Kanton Nidwalden liegt dieser mit 85'280 Franken am tiefsten. Der Kanton Zürich ist auch bei den Löhnen für Sekundarlehrpersonen mit einem Anfangslohn von 98'592 Franken im Jahr führend. Lehrpersonen der progymnasialen Schulen liegen mit einem durchschnittlichen Anfangslohn von 100'435 etwas über den Sekundarlehrpersonen, Lehrpersonen der Realschule mit 87'728 Franken im Jahr etwas darunter (ebd.). Zu beachten ist, dass bei der Beurteilung des Lohnniveaus im kantonalen Vergleich die jeweiligen Lebensunterhaltskosten berücksichtigt werden sollten und bezüglich der Stufenunterschiede das Niveau des Ausbildungsabschlusses.

Obwohl die Löhne der Lehrpersonen in der Schweiz im internationalen Vergleich zu den höchsten zählen (Dolton & She, 2018), ist es umstritten, ob diese in der Schweiz, verglichen mit anderen Hochschulberufen, hoch oder tief liegen (vgl. Cattaneo & Wolter, 2016). Eine Untersuchung von PricewaterhouseCoopers AG (2010) hat ergeben, dass die Gehälter für Lehrpersonen beim Berufseinstieg unterhalb vergleichbarer Marktfunktionen liegen. Unabhängig von den Marktfunktionen zeigt sich aber, dass Lehrpersonen ein marktübliches Einstiegsgehalt für Universitäts- oder Fachhochschulabsolvent:innen erhalten (zwischen 80'000 und 100'000 Franken pro Jahr). Einzig das Gehalt für Lehrpersonen auf der Primarstufe liegt unterhalb des marktüblichen Einstiegsniveaus, es zeigt sich aber, dass Primarlehrpersonen mit einem dreijährigen Bachelorstudium an einer pädagogischen Hochschule auch fünf Jahre nach Abschluss mit den Einkommen von Masterabsolvent:innen verschiedener Fachrichtungen universitärer Hochschulen mithalten können (SKBF, 2023). Eine Schwierigkeit liegt laut der PWC-Studie (2010) vor allem in der schwachen progressiven Lohnentwicklung bei Lehrpersonen. Durch die beschränkten Entwicklungsmöglichkeiten gibt es keine entsprechende Laufbahn mit Funktions- und Lohnentwicklung. So erzeugen die fehlenden Karrieremöglichkeiten eine erhebliche Lohnendifferenz.

#### **4.4 Ausgewählte bildungspolitische Entscheidungen**

Inwiefern bildungspolitische Entscheidungen möglichweise zum Mangel an Lehrpersonen beigetragen haben könnten, lässt sich nicht über eine Wirkkette nachweisen, da zahlreiche Faktoren von Bedeutung sind. Im folgenden Abschnitt führen wir einzelnen Entscheidungen aus, die direkt oder indirekt bedeutsam sein könnten oder über deren Bedeutung kontroverse Debatten geführt werden.

Der Bund in Zusammenarbeit mit der EDK legt gesamtschweizerisch Bildungsziele vor und aktualisiert diese in regelmässigen Abständen. Ein gesamtschweizerisches Bildungsziel ist die genügende Anzahl ausgebildeter Lehrpersonen und die Entwicklung neuer Ausbildungszugänge und -formen (WBF & EDK, 2015). In bildungspolitischen Diskussionen zeigt sich eine Kontinuität wiederkehrender Themen wie Aspekte der Arbeitsbedingungen (bspw. Lohn, Klassengrösse) oder der Zulassungsbedingungen zum Studium an Pädagogischen Hochschulen (Kost & Salihovic, 2021).

Die Entscheidung der interkantonalen Vereinbarung zur Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS) führte zu einer Verschiebung des Schuleintrittsalter, was in einzelnen Kantonen in unterschiedlichem Ausmass vorübergehend zu übergrossen Schuljahrgängen und damit zum Bedarf an zusätzlichen Klassen und Lehrpersonen führte. Im Kanton Zürich trifft dieser Effekt nun die zweiten Sekundarklassen (VSA, 2023).

Zur Bedeutung der flächendenkenden Tertiarisierung der Lehrer:innenbildung und der Gründung der Pädagogischen Hochschulen bestehen kontroverse Diskussionen. So schrieb die EDK 1993 (S. 6–7): «Wenn wir weiterhin genügend junge Leute gewinnen wollen, die sich von den intellektuellen Herausforderungen und den (unterrichtlichen und erzieherischen) Leistungsansprüchen im Bildungswesen angezogen fühlen, können wir uns dem allgemeinen Trend zur Akademisierung höherer Berufsbildungsgänge nicht verschliessen». Die Akademisierung der Lehrer- und Lehrerinnenbildung stiess und stösst immer wieder auf Widerstand. In einem Meinungsbeitrag der NZZaS (rd., 2017) ist die Rede davon, dass die Akademisierung «etliche junge Frauen und Männer davon abhalte, diesen Beruf zu ergreifen, der auch deswegen attraktiv ist, weil er nicht so

koplastig ist.». Aufgrund der fehlenden Faktenlage zum Lehrpersonenmangel dient der Begriff der 'Verakademisierung' auch eher als bildungspolitischer Streitbegriff (Hoffmann-Ocon, 2014), der vor allem medial aufgegriffen wird und den eigenen Überzeugungen entsprechend vertreten wird.

Mittlerweile verfügen alle Studiengänge der Eingangs- und der Primarstufe über eine gesamtschweizerische Anerkennung, was die Mobilität fördert und die Attraktivität des Berufs steigern könnte. Die Frage, wie und mit welchen Fächerprofilen Primarlehrpersonen qualifiziert sein sollen, ist jedoch politisch nicht abschliessend geklärt, eine Vereinheitlichung ist bisher nicht gelungen (Fuchs & Herzog, 2022).

Aktuelle Motionen und Postulate auf nationaler Ebene thematisieren Fragen zum Bildungsbereich und zum Lehrpersonenmangel. So fordert ein Postulat der Kommission Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrates einen Bericht über Gründe, weshalb Lehrpersonen den Beruf verlassen oder im Beruf bleiben.

Ein anderes Postulat fordert eine Evaluation der grundlegenden nationalen Schulreformen (WBK, 2022). Eine aktuelle Motion beauftragt den Bundesrat, die prüfungsfreie Zulassung von Absolventinnen und Absolventen der Berufsmaturität zur Pädagogischen Hochschule einzuführen (ebd.).

Ob politische Vorlagen im Bildungsbereich in Volksabstimmungen eine Mehrheit finden, wird auch davon bestimmt, ob und welche der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (Cattaneo & Wolter, 2016). Ob es sich dabei um Fakten oder um Meinungen handelt, bleibt weitgehend unklar. Inwiefern aber die in den Postulaten und Motionen geforderten Veränderungen tatsächlich zur Attraktivität des Berufs von Lehrpersonen beitragen oder diese eher untergraben, muss geprüft werden, wird aber von zahlreichen Faktoren und gegenseitigen Abhängigkeiten geprägt.

## 5 Gesellschaftlicher Status von Lehrpersonen

### 5.1 Ansehen von Lehrpersonen

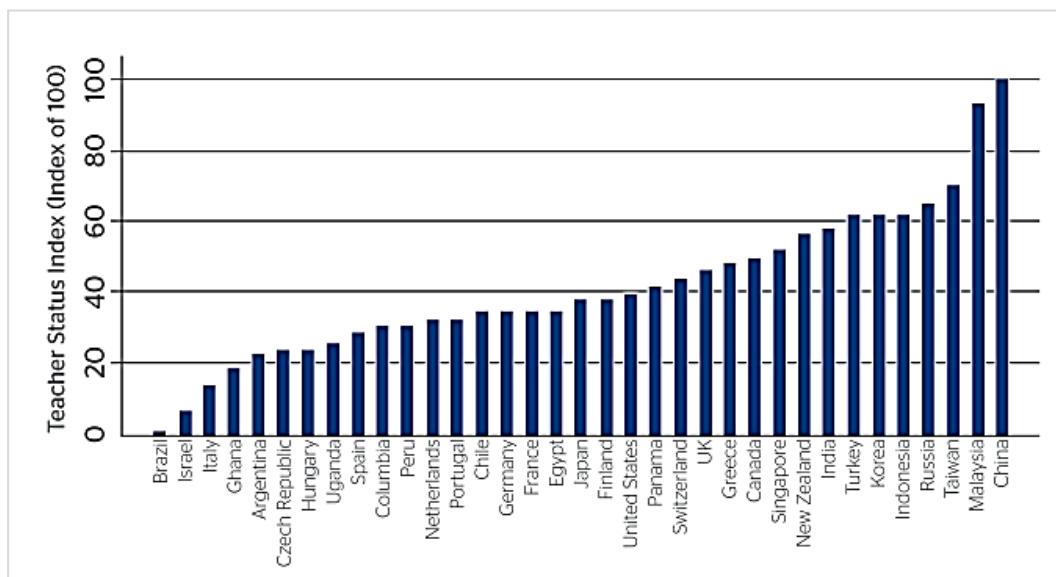


Abbildung 8: Lehrpersonenstatusindex (Dolton und She 2018, S. 18)

Das Ansehen von Schweizer Lehrpersonen ist auf dem Statusindex von 23.78 von 100 im Jahr 2013 auf 43.7 von 100 im Jahr 2018 gestiegen (Dolton & Marcenaro-Gutierrez, 2013; Dolton & She, 2018) und befindet sich weltweit im vorderen Mittelfeld (siehe Abb. 8). China, Malaysia und Taiwan weisen die höchsten Indexzahlen aus. Schweizer Lehrpersonen werten ihren Status höher als die sonstige Bevölkerung der Schweiz (Dolton & She, 2018).

Gemäss der Umfrage von Dolton und She (2018) zum Lehrpersonenstatus würden in der Schweiz fast 30% der Eltern ihren Kindern den Beruf Lehrer:in sicher oder wahrscheinlich empfehlen. Damit belegt die Schweiz einen Mittelplatz; China ist weltweit an der Spitze (ebd.).

In einer Umfrage von Moneyland im Jahre 2022 hat sich gezeigt, dass das Vertrauen der Bevölkerung in Lehrpersonen im vorderen Mittelfeld liegt (Platz 13 von 25). Berufe, zu denen Schweizer:innen sehr grosses Vertrauen haben, sind Feuerwehrleute, Krankenpflegende, Ärzt:innen und Pilot:innen (moneyland.ch, 2022). Die Mehrheit der Schweizer:innen hat in einer UNIVOX-Erhebung ihre Lehrerinnen und Lehrer in guter Erinnerung und 86% der Befragten finden das Wort Schule sympathisch oder gar sehr sympathisch (LCH, 2005).

## 5.2 Mediale Darstellung von Lehrpersonen

Der Lehrberuf wird in den Medien häufig thematisiert. Boller und Plüss (2010) identifizierten in einer Untersuchung der Schweizer Presseberichterstattung zum Bildungswesen vier idealtypische Diskurse, die sich wie folgt beschreiben lassen: Ein progressiv-sozialstaatlicher Diskurs, bei dem als Ziel der Bildung nicht nur die Wissensvermittlung, sondern auch die Vorbereitung auf das Leben und Chancengleichheit angestrebt wird. Der neo(liberalen) Diskurs auch mit einer Erweiterung von schulischem Wissen, aber auch mit einer Anpassungserwartung der Lehrperson an die Leistung und die Nachfrage der Wirtschaft. Die Freiheit des Unterrichts und die Autonomie zeichnet den humanistischen Diskurs aus. Sowohl der humanistische als auch der nationalkonservative Diskurs ziehen die sogenannte Berufung zum Unterrichten der Professionalität und den erworbenen Kompetenzen der Lehrpersonen vor. Im nationalkonservativen Diskurs wird die Lehrperson zusätzlich als eine Person gezeichnet, deren Autorität wiederhergestellt werden muss.

Die von Boller und Plüss (2010) untersuchten Artikel decken eine grosse Vielfalt an Themen ab, von Pensionierungen und Dienstjubiläen bis zum Attraktivitätsverlust oder der Akademisierung des Berufes. Grundsätzlich wird der Lehrberuf als ein sich weiterentwickelnder Beruf beschrieben, der Veränderungen unterworfen ist. Probleme und Defizite werden in den Medienberichten in der Regel der beruflichen Situation oder der unzureichenden Ausbildung zugeschrieben und nicht den Lehrpersonen selbst. Verantwortlich werden auch Bildungsverwaltung und Bildungspolitik gemacht. Auch das stereotype Bild der Lehrperson, die lange Ferien hat und einen sicheren Arbeitsplatz geniesst, lässt sich in den Artikeln immer wieder finden (ebd.).

In einer Untersuchung von Brosziewski und Knoll (2018) zeigt sich, dass die Zeitungen „Die Weltwoche“ und „Neue Zürcher Zeitung“ die Themenfelder Bildungspolitik und Schulreformen weitaus am häufigsten aufgreifen. Auch die Akteur:innen der Schulfeldes (Lehrpersonen, Schüler:innen, Eltern, Schulverwaltung) werden häufig in Beiträgen thematisiert. Bei Lehrpersonen wird insbesondere über ihre pädagogischen Handlungen, Unterrichtsmethoden, aber auch über die Arbeitsbelastung oder den Lehrpersonenmangel berichtet. In «Bildung Schweiz» als Verbandsorgan des LCH (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz) dominieren Artikel über Lehrpersonen und ihre Arbeitsbedingungen (ebd.).

Bei Fotografien in Schweizer Medien zeigt sich in einer Untersuchung von Hermann, Grube und Schwab (2011), dass Lehrpersonen die am wenigstens gezeigte schulische Gruppe umfasst. Schüler:innen und andere erwachsene Personen der Schule, wie Schulleitung oder auch Eltern, aber auch Bildungspolitiker:innen, werden häufiger dargestellt. Lehrpersonen werden insbesondere dann abgebildet, wenn sie unkonventionelle ausserschulische Leistungen erbringen oder auch, wenn sie in Konflikte verwickelt sind. Die mediale Ausblendung von Lehrpersonen könnte darauf hinweisen, dass Lehrpersonen nicht mehr das Mass an Autorität und Bedeutung geniessen, welches sie früher innehatten (Hermann & Grube, 2010).

---

## 6 Berufswahl

### 6.1 Berufswünsche von Männern und Frauen

Zur Berufswahl identifizierten Becker und Glauser (2015), dass die Berufsaspirationen eher mit Bildungsaspirationen als mit Geschlechterrollenorientierungen in Verbindung stehen. Dennoch sind die Wunschberufe junger Frauen und Männer häufig geschlechterspezifisch (Kriesi & Basler, 2020). Gemäss Kriesi und Basler

(2020, vgl. Abb. 9) sehen sich am Ende der obligatorischen Schulzeit Frauen in Berufen wie kaufmännische Angestellte, Ärztin oder auch Kleinkinderzieherin. Auch Primarlehrerin findet sich unter den zehn häufigsten Wunschberufen. Mit 21 Jahren ist bei den Frauen Primarlehrerin der beliebteste Wunschberuf. Bei den Männern findet sich Primarlehrer mit 15 Jahren nicht unter den zehn häufigsten Wunschberufen; sie möchten Informatiker, Profisportler oder Automechaniker werden. Sechs Jahre später wünschen sich die Männer häufiger prestigereichere Berufe wie Manager oder Polizist. Primarlehrer findet sich nun auf Platz 6 der 10 am meisten genannten Wunschberufe.

Auch Berweger, Kappler, Keck Frei und Bieri Buschor (2015) zeigen in ihrer Untersuchung auf, dass männliche Gymnasiasten bereits zu Beginn der Berufsorientierung ein rund dreimal geringeres Interesse am Lehrberuf aufweisen als Frauen (12% versus 33%). Auch bei Denzler und Wolter (2008b) ist die Wahrscheinlichkeit bei Maturandinnen, eine Unterrichtstätigkeit auf der obligatorischen Schulstufe anzustreben, dreimal so hoch. Die Männer, die sich für das Lehrpersonenstudium entscheiden, setzen ihre Intention eher um als Männer mit anderen Studienplänen (Kappler, Bieri Buschor; Berweger; Keck Frei., 2014). Auch international bestätigt sich, dass Knaben seltener als Mädchen angeben, als Lehrperson arbeiten zu wollen (Han, Borgonovi & Guerrero, 2020).

## 6.2 Berufswahlmotive

Berufswahlmotive lassen sich grundsätzlich in intrinsische, dem Beruf und seiner Ausübung immanente (wie Freude, Kindern und Jugendlichen etwas zu vermitteln), sowie in extrinsische (Lohn, Anstellungsbedingungen), unspezifisch mit der Ausübung des Berufs einhergehende Motive gliedern (vgl. Rothland, 2014; Keller-Schneider, Weiss & Kiel, 2018).

In allen Studien zeigt sich, dass beim Berufswunsch Lehrperson intrinsische Motive am stärksten ausgeprägt sind, sowohl in nationalen wie auch internationalen (Rothland, 2014; Weiß, Syring, Keller-Schneider, Hellstén, & Kiel 2018; Keller-Schneider, Kahre, Weiß & Kiel, 2023). Im internationalen Review von Heinz (2015) zeigt sich, dass in Studien weltweit intrinsische Motive, wie die Freude am Unterrichten und «Interesse an den fachlichen Inhalten» von vorrangiger Bedeutung sind. Auch altruistische Motive, wie die gesellschaftliche Verantwortung oder Kindern und Jugendlichen etwas mitzugeben, sind für die Berufswahl von Bedeutung. Intrinsische Motive dominieren auch bei schweizerischen, deutschen und österreichischen Lehramtsstudierenden (Keller-Schneider, Weiss & Kiel, 2018; König, Rothland, Darge, Lünnemann & Tachtsoglou, 2013). Für Schweizer Lehramtsstudierende haben biographische Erfahrungen und das Motiv des Traumberufs eine höhere Bedeutung als für Lehramtsstudierende anderer Länder (Scharfenberg, Weiss, Hellstén, Keller-Schneider, Sava, Kiel, 2022), die gesellschaftliche Relevanz der beruflichen Tätigkeit ist hingegen von geringerer Bedeutung (Keller-Schneider et al., 2018; Scharfenberg et al., 2022). König et al. (2013) finden bei Schweizer Studierenden neben intrinsischen Motiven auch Zustimmung beim extrinsischen Motiv der beruflichen Sicherheit. Das deckt sich mit der Untersuchung von Bieri Buschor (2012), in der angehende männliche PH-Studenten die Freude am Umgang mit Kindern (intrinsisch) sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder die hohen Chancen auf dem Arbeitsmarkt (extrinsisch) als wichtige Faktoren nennen. Auch bei Kappler (2013) bestätigten sich die guten Berufschancen als berufswahlrelevantes Motiv. In der Studie von Berweger et al. (2015) ist das Motiv der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. einer Zusatzbeschäftigung bei beiden Geschlechtern von Bedeutung. Zudem zeigt sich, dass angehende Lehrpersonen eine geringere Erwartung auf ein hohes Einkommen aufweisen (ebd.). Männer entscheiden sich eher für die Lehrpersonenausbildung, wenn sie ein Interesse an der Arbeit mit Kindern haben, Freizeit wichtig werten und über vorgängige berufliche Erfahrung mit Kindern verfügen (Keck Frei, Berweger & Bieri Buschor, 2017). Laut Bieri Buschor (2012) haben auch Familienmitglieder und Bekannte, die im Lehrberuf tätig sind, einen Einfluss auf die Berufswahl.

Für die Ergreifung des Lehrberufs sind nicht nur Motive von Bedeutung, die auf individuelle Neigungen zurückzuführen sind, sondern auch ausbildungs- und institutionsspezifische Vorgaben (Denzler & Wolter, 2008a). Keller-Schneider (2019a) zeigt auf, dass sich die intrinsischen Berufsmotive während der Lehrpersonenbildung verstärken, die altruistischen und biographischen Motive schwächen sich ab. Im Zuge der Ausbildung und der darin integrierten Praktika erfolgt eine bessere Passung der Berufsmotive auf die berufliche Tätigkeit und die damit einhergehenden Anforderungen.

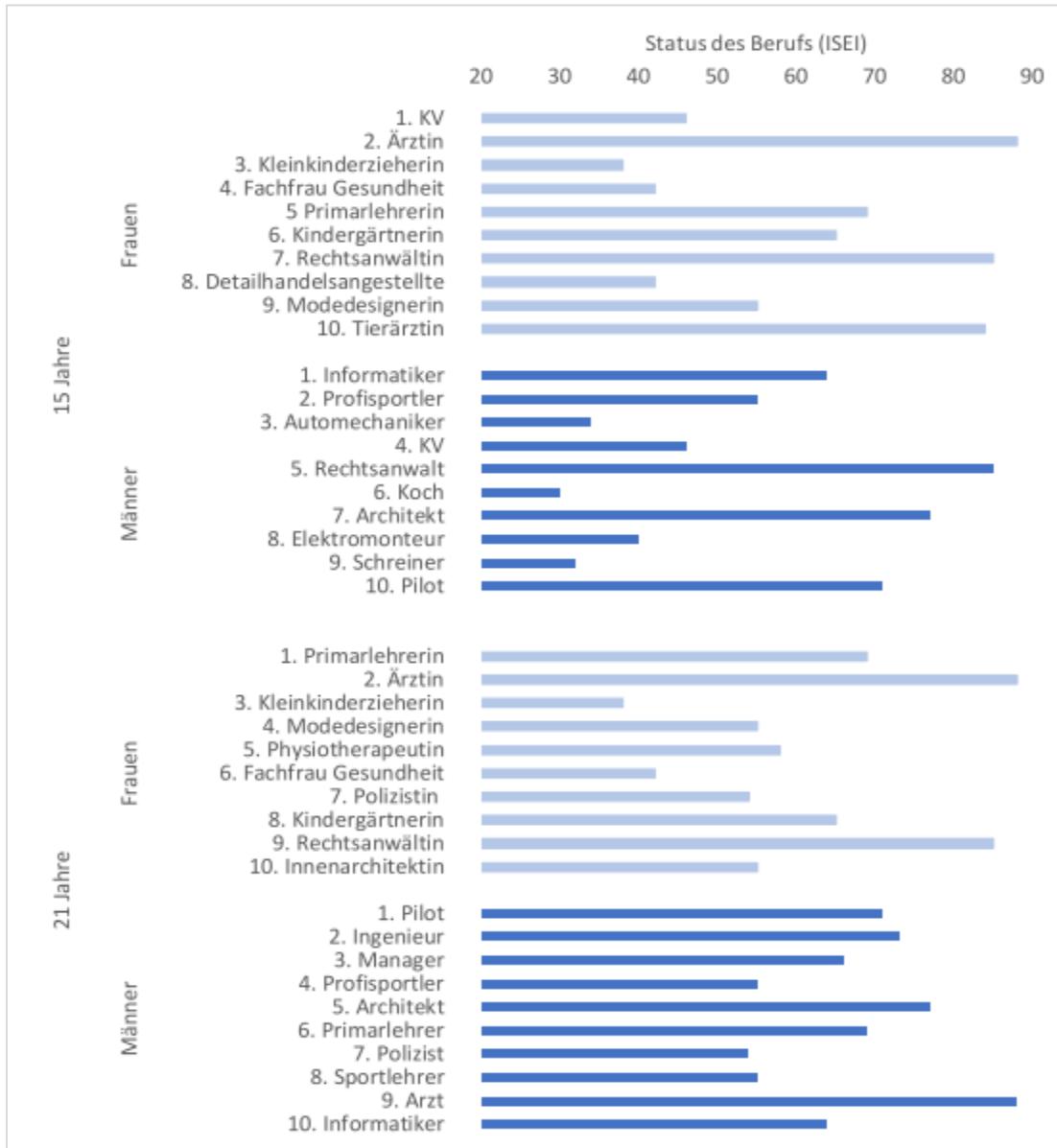


Abbildung 9: Die 10 häufigsten Wunschberufe und ihr Sozialer Status (ISEI) nach Geschlecht und Alter (Kriesi & Basler, 2020, S.7)

## 7 Berufslaufbahn

### 7.1 Berufslaufbahn und Weiterbildungsmöglichkeiten von Lehrpersonen

Berufskarrieren lassen sich grundsätzlich als flach (eine Ebene) oder hierarchisch (mehrere Ebenen) charakterisieren (European Union, 2020). Lehrpersonen haben eine flach verlaufende Berufslaufbahn, da sie während der ganzen Karriere auf der gleichen hierarchischen Stufe tätig sind. Ein Aufstieg in höhere Positionen, verknüpft mit einem höheren Gehalt, ist lediglich bei einem Wechsel in die Rolle der Schulleitung möglich.

In fast allen Kantonen der Schweiz besteht für Lehrpersonen der obligatorischen Schule eine Weiterbildungs pflicht, meist in einem festgelegten Umfang eines Anteils (z.B. 5%) der Jahresarbeitszeit (EDK, 2023b). Die Weiterbildungsangebote an den Pädagogischen Hochschulen lassen sich thematisch nach ihren Haupt-

zielsetzungen gliedern, wie aus den Analysen der Weiterbildungen der PH Zürich, der PH Bern, der PH Luzern und der PH der Fachhochschule Nordwestschweiz von Keller-Schneider, Hasler, Lauper und Tschoop (2020) hervorgeht (Abb. 10). So lassen sich die Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen in der mittleren Berufsphase auf individueller Ebene in vier Bereiche gliedern. Zur *Vertiefung und Erweiterung* von auf Unterricht und Lehr-/Lernprozesse bezogenen Kompetenzen und Interessen werden Kurse und Weiterbildungen zu Themen wie Beurteilung, kooperatives Lernen oder auch der Zusammenarbeit angeboten. Eine *Profilierung* ermöglicht die Vertiefung eines spezifischen Bereiches (beispielsweise in der IT, als Praxislehrperson oder auch in der Begabungs- und Begabtenförderung). Weiterbildungen, die über die Kernaufgabe von Lehrpersonen hinausführen und auf die Grundausbildung aufbauende *Spezialisierungen* ermöglichen, wie die Ausbildung zur Lehrperson für Schulische Heilpädagogik oder für Deutsch als Zweitsprache, führen zu einem Wechsel der Aufgaben sowie der Rolle im Schulfeld. Hervorzuheben ist hier die Ausbildung zur Schulleitung, die einen Wechsel in eine hierarchisch höhere Position mit Führungsaufgaben ermöglicht. Angebote zur *Aktualisierung der beruflichen Kenntnisse* sind auf die Bedürfnisse von wiedereinsteigenden Lehrpersonen ausgerichtet. Im Fokus stehen Kurse zu aktuellen Lehrmitteln und didaktischen Konzeptionen (Keller-Schneider et al., 2020).

Über die individuelle Ebene hinaus finden in den Schulen auch *schulinterne Weiterbildungen* statt, die spezifisch auf die Anliegen der Schule ausgerichtet werden. Auch diese Weiterbildungen werden im Pensum der individuellen Weiterbildungspflicht eingerechnet.

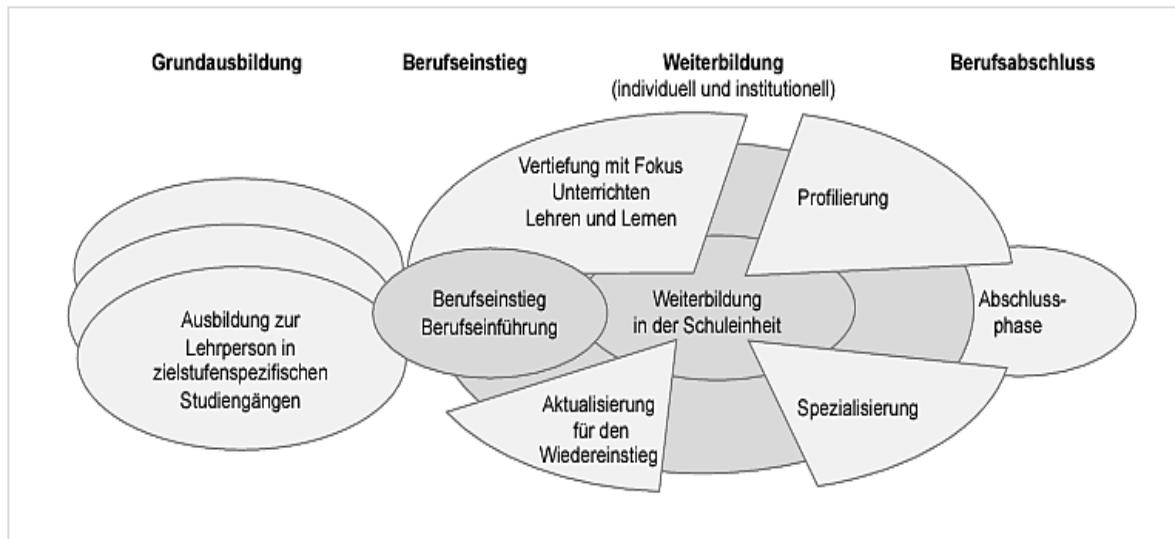


Abbildung 10: Phasen in der Professionalisierung von Lehrpersonen (Keller-Schneider et al., 2020, S. 88)

## 7.2 Mobilität

Mit Mobilität von Lehrpersonen werden alle Bewegungen bezeichnet, die ein Veränderung der Berufssarbeit umfassen. Berufsbiografien von Lehrpersonen verlaufen zunehmend vielfältiger (Herzog, Sandmeier & Terhart, 2022), d.h. sie sind zunehmend von Mobilität gekennzeichnet.

Wie in Abbildung 11 zu sehen ist, sind 90% der Lehrpersonen, die 2015 unter 55 Jahre alt waren und an der obligatorischen Schule unterrichteten, auch fünf Jahre später an einer Schule tätig (BFS, 2022e). Jüngere Personen unter 35 und Lehrpersonen mit tiefen Penseln wechseln häufiger die Schule (ebd.).

Bei 61% der Ausstiege bzw. Kündigungen von unter 55jährigen Lehrpersonen folgt innerhalb von vier Jahren ein Wiedereinstieg. Die Berufstätigkeit wurde somit lediglich unterbrochen. Frauen, die in ihrer Berufstätigkeit wegen Mutterschaft pausieren, steigen besonders oft wieder ein (70%) (BFS, 2022d).

Die innerbetriebliche Mobilität aufgrund eines Funktionswechsels ist bei Lehrpersonen eher selten (Sandmeier, Gubler & Herzog, 2018) (siehe auch Abbildung 12), stellt jedoch eine Möglichkeit dar, die Berufslaufbahn zu

gestalten (Keller-Schneider, 2019c). Bei den unter 55-jährigen Lehrpersonen wechseln Männer häufiger in eine Schulleitungsfunktion als Frauen (BFS, 2022d).

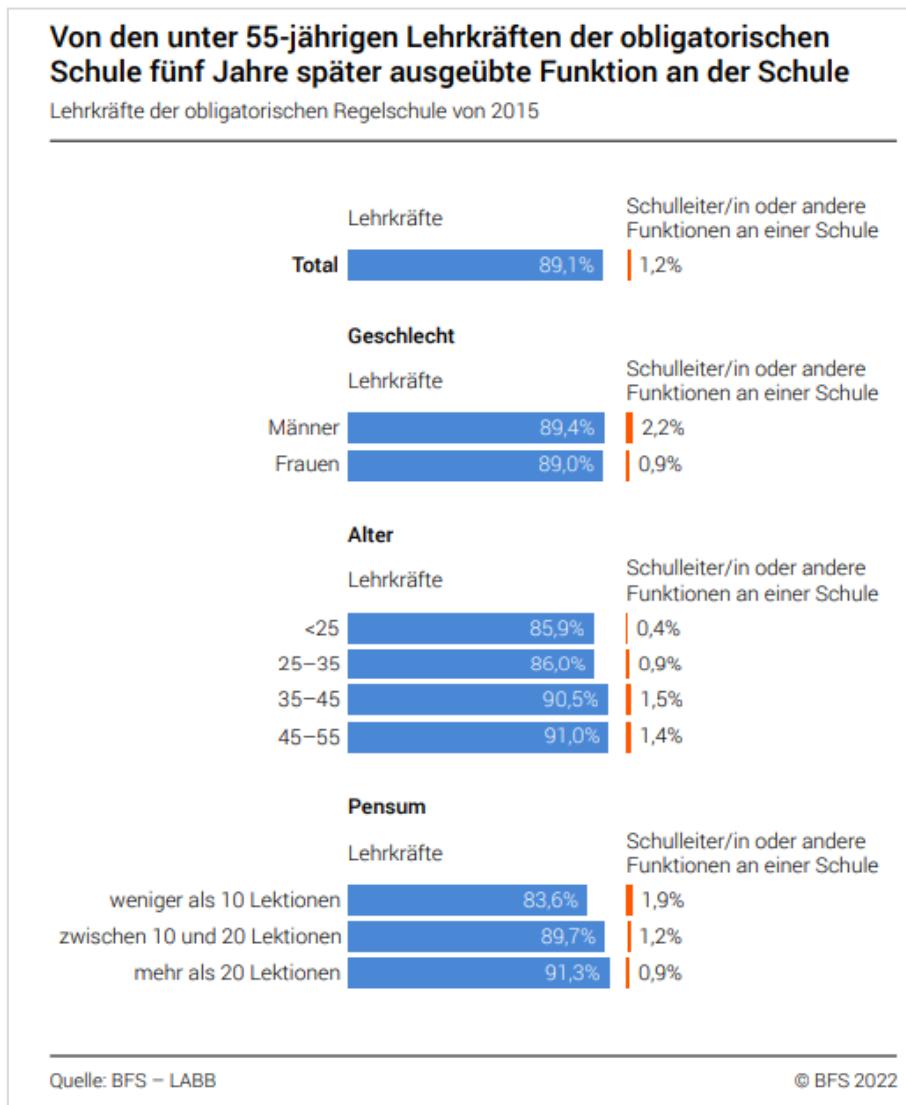


Abbildung 11: *Funktionen der unter 55jährigen Lehrpersonen 5 Jahre später, BFS, 2022e, S. 6)*

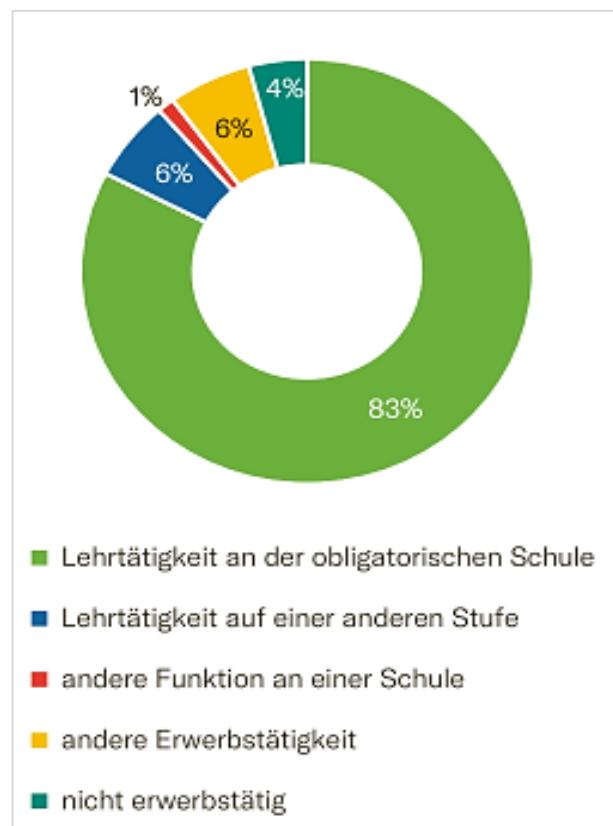


Abbildung 12: Fluktuation im Lehrberuf 2020 (SKBF, 2023, S. 291)

### 7.3 Kündigung

Dem Lehrberuf wird nachgesagt, dass viele Lehrpersonen den Beruf aufgrund von Überforderung verlassen würden. In den Statistiken des Bundesamtes für Statistik (BFS, 2022d) sowie in Befunden einer schweizerischen Studie (Keller-Schneider, 2019b, c) lassen sich jedoch keine entsprechenden Belege finden. Ganz im Gegenteil zeigen Statistiken des Bundesamtes für Statistik, dass im Jahr 2010/2011 lediglich 8,4% der Lehrpersonen den Schuldienst verlassen haben (BFS, 2014). Bedingt durch die damalige Unmöglichkeit, Fluktuationen und individuelle Bewegungen weder im zeitlichen Verlauf noch über die Kantongrenzen hinweg nachzuverfolgen zu können, blieb unklar, ob Lehrpersonen nach einem Unterbruch wieder in den Schuldienst eintraten.

Aktuelle Statistiken (BFS, 2022d), die aufgrund der neuen AHV-Nummern eine individuelle Erfassung über die Zeit und die Kantone hinweg ermöglichen, zeigen auf, dass die im Jahre 2015 erfassten Lehrpersonen im Jahre 2020 zu 90% weiterhin in der Schule arbeiten. Rund 2,5% der 2015 erfassten Lehrpersonen im Alter von über 55 Jahren haben 2016 mehrheitlich pensionierungsbedingt die Schule verlassen (ebd.). Die Verbleibquoten sind insgesamt hoch (über 90%), regional jedoch unterschiedlich. In der französischsprachigen Schweiz sind sie leicht höher als in der Deutschschweiz (93% versus 90%) (ebd.). Eine Untersuchung von Bauer, Trösch und Aksøy (2017) zeigt, dass 70% der befragten Lehrpersonen mit dem Lehrberuf als Zweitberuf sieben bis zehn Jahre nach Ausbildungsabschluss (nach einem Regelstudium) als Volksschullehrperson tätig waren, weitere rund 20% in volksschulnahmen Anstellungen oder im Berufsfeld Unterricht und Bildung. Berufswechselnde zeigen sich ebenso berufstreu wie Lehrperson im Erstberuf und berichten höhere Verbleibabsichten (Trösch & Bauer, 2017).

In einer früheren retrospektiven Befragung der Patentierungsjahrgänge 1963-1965, 1973-1975, 1983-1985 und 1993-1995 der seminaristischen Primarlehrerausbildung mit Abschluss auf der Sekundarstufe II im Kanton Bern, die damals zugleich den Zugang zur Universität ermöglichte (kantonale Maturität), arbeiteten 2002 zwar

mehr als die Hälfte der Befragten nicht mehr als Primarlehrpersonen, aber nur wenige hatten das Berufsfeld Bildung und Schule verlassen (Herzog, Herzog, Brunner & Müller, 2005).

Eine aktuellere Untersuchung zeigt (Sandmeier, Kunz Heim, Windlin & Krause, 2017), dass sich nur 13,6% der befragten Lehrpersonen schon mal ernsthaft einen Ausstieg aus dem Beruf überlegt haben. Gemäss einer Umfrage des Berufsverbandes Bildung Bern (Bildung Bern, 2022) haben während der Corona-Pandemie 77.8% der Berner Lehrpersonen nicht daran gedacht, den Beruf aufzugeben, trotz der veränderten Arbeitsbedingungen und den zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Pandemie.

Eine Studie zu Kündigungsmotiven von Lehrpersonen im Kanton Zürich zeigt, dass Kündigungen aus unterschiedlichen Motiven erfolgen und sich keine systematischen Zusammenhänge zwischen dem Berufserleben und einer Kündigung zeigen. Die, aus einer offenen Frage inhaltsanalytisch herausgearbeiteten Motive, lassen sich nach Push- und Pull-Faktoren gliedern (Keller-Schneider, 2010, 2019c). Sie tragen als Gründe einer Kündigung oder als Ziele, die nach einer Kündigung angestrebt werden, zur Kündigungentscheidung bei. Als *Push-Faktoren* zeigen sich Veränderung im Schulfeld oder in den Berufsaufgaben, sowie Veränderungen in der lokalen Schule, insbesondere der Schulleitung oder im Kollegium. Dabei hat sich gezeigt, dass nicht durch Reformen bedingte Änderungen und Neuerungen zur Kündigung von Lehrpersonen beitrugen, sondern deren Auswirkungen und der Umgang der verschiedenen Akteur:innen im Schulsystem damit. Als *Pull-Faktoren* lassen der Wechsel der Schule bzw. des Arbeitsortes sowie nicht direkt mit der Schule in Verbindung stehende Ziele identifizieren. Sie ermöglichen eine Neuausrichtung der Tätigkeit, wie ein Wechsel des Wohnortes, eine Reise, ein familienbedingter Unterbruch oder ein Wechsel in der beruflichen Tätigkeit (Keller-Schneider, 2019b). Rahmenbedingungen des Unterrichtens oder stoffbezogene Anforderungen nehmen in den Kündigungsmotiven eine untergeordnete Rolle ein. Abgrenzungsschwierigkeiten und daraus hervorgehende gesundheitliche Probleme, schulische Reformen und die begrenzten Möglichkeiten einer beruflichen Weiterentwicklung umfassen Motive, die zu einer Kündigung beitragen (ebd.). Insgesamt, d.h. über alle inhaltlichen Kategorien hinweg, zeigen sich in 70% der Kündigungsmotive Push-Faktoren und in 30% Pull-Faktoren (Keller-Schneider, 2010, 2019b).

Aus den Ergebnissen dieser Studie geht hervor, dass der Wechsel des Schulort eine Möglichkeit darstellt, die Berufslaufbahn zu gestalten (Keller-Schneider, 2019c). In den Kündigungsmotiven zeigen sich mehrheitlich keine Unterschiede zwischen neu in den Beruf einsteigenden und erfahrenen Lehrpersonen. Einzig der Wechsel in die Funktion als Schulleiter:in wird bei erfahrenen Lehrpersonen häufiger aufgeführt als bei berufseinstiegenden. Eine durch den Wohnortswechsel oder durch eine Reise bedingte Kündigung wurde häufiger von berufseinstiegenden als von erfahrenen Lehrpersonen genannt (Keller-Schneider, 2019b).

Aus der quantitativen Teilstudie zu Kündigungsmotiven geht hervor (Keller-Schneider, 2010, 2019b), dass sich kündigende berufseinstiegende und kündigende erfahrene Lehrpersonen nicht unterscheiden, weder in der wahrgenommenen Belastung und der erlebten Beanspruchung durch die Bewältigung der vielfältigen Anforderungen noch in ihrer beruflichen Zufriedenheit. Ein Vergleich zwischen kündigenden und bleibenden Lehrpersonen zeigt, dass sich kündigende Lehrpersonen in einem geringeren Mass belastet und beansprucht wahrnehmen als nicht-kündigende (Bieri, 2006; Keller-Schneider, 2019b). Zudem erweisen sich kündigende Lehrpersonen als nicht weniger zufrieden im Beruf als bleibende. Kündigung, Zufriedenheit sowie Belastungs- und Beanspruchungserleben bestehen somit als weitgehend unabhängig voneinander. Eine Kündigung ermöglicht, die als flach charakterisierte Berufslaufbahn zu gestalten (Keller-Schneider, 2019b, 2019c).

## 8 Berufszufriedenheit

---

### 8.1 Die Bedeutung von Belastung und Beanspruchung für die Berufszufriedenheit

Belastung und Beanspruchung von Lehrpersonen wurden in der empirischen Lehrpersonenforschung intensiv beforscht (Rothland, 2013). Auch von den Medien und Berufsverbänden wird diese Thematik häufig aufgegriffen, so äussern sich die Berufsverbände beispielsweise wie folgt: «Hohe Belastung hält an und führt zu noch mehr Teilzeitlehrpersonen» (Hartmann, 2019, S. 1). Belastungen und Beanspruchungen werden über Selbstauskünfte der Lehrpersonen erhoben (Rothland, 2013), womit das subjektive Erleben der Lehrpersonen im Fokus steht. Objektive Angaben zu Belastung als neutrale Grösse, wie die Arbeitszeit (Brägger, 2019; Forneck & Schriever, 2010), werden in Arbeitszeiterfassungen erhoben. Offen bleibt, inwiefern die Arbeitszeit subjektiv als belastend und die eigenen Kräfte beanspruchend erlebt wird, oder inwiefern sie trotz oder durch die Intensität des Engagements als erfüllend erlebt wird. Berufliche Anforderungen werden individuell geprägt wahrgenommen und aufgrund individueller Sichtweisen und Ressourcen gedeutet (Keller-Schneider, 2010b). Diese subjektive Wahrnehmung von Anforderungen prägt den Umgang damit und die daraus hervorgehenden Prozesse (ebd.). Die Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen kann einerseits zu einem Abbau von Ressourcen und zu Erschöpfung führen, und andererseits auch einen Aufbau von Ressourcen, wie Professionalität und Zufriedenheit, ermöglichen (Keller-Schneider & Sandmeier, 2023), wie aus ressourcentheoretischen Modellen hervorgeht (Buchwald & Hobfoll, 2004; Schumm & Hobfoll, 2004).

Trotz hoher Belastung und umfassenden Beanspruchungen erleben sich Lehrpersonen in ihrem anforderungsreichen Beruf als zufrieden (Bieri, 2002, 2006; Sandmeier et al., 2017; Keller-Schneider, 2023). Über 90% der Lehrpersonen macht der Beruf Spass und rund 75% aller Lehrpersonen sind mit ihrem Beruf rundum zufrieden (Sandmeier et al., 2017).

Innerhalb der Schweizer Bildungslandschaft werden jedoch Differenzen deutlich. Westschweizer und Tessiner Lehrpersonen fühlen sich stärker negativ beansprucht, in der Deutschschweiz hingegen nimmt die Arbeitszufriedenheit seit dem Jahre 2014 zu (Sandmeier et al., 2017). Auch in der Erhebung von Landert (2014) zur Berufszufriedenheit von Lehrpersonen zeigen sich Unterschieden zwischen den Kantonen. Auch Baeriswyl, Kunz Heim und Krause (2017) berichten eine stärkere, subjektiv erlebte Belastung von Lehrpersonen der französischsprachigen und italienischsprachigen Schweiz. Diese schätzen die Unterstützung durch Schüle:rinnen und Eltern signifikant tiefer (negativer) ein als Lehrpersonen der Deutschschweiz. Lehrpersonen aus der Deutschschweiz nennen signifikant weniger Konflikte mit Eltern. Lehrpersonen aus den Kantonen Bern, Jura und Neuenburg erleben die Arbeitsmarksituation und die Sicherheit der Anstellung als besonders attraktiv. Die soziale Anerkennung und die berufliche Weiterentwicklungsperspektive hingegen schätzen sie als wenig attraktiv ein (Melfi et al., 2020).

### 8.2 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) nimmt als standespolitischer Verband die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen in den Blick und lässt in regelmässigen Abständen die Berufszufriedenheit und die Arbeitszeit von Lehrpersonen erfassen (Brägger, 2016, 2019; Brägger & Schwendimann, 2022; Landert, 2014). Im Jahre 2014 (Abb. 13) zeigt die Gesamtzufriedenheit im Beruf einen durchschnittlichen Wert von 4.3 auf einer Skala mit Maximalwert 6. Der tiefste Wert liegt im mittleren Bereich der Skala und bezieht sich auf die Zufriedenheit mit schulischen Reformen ( $M = 3.2$ ), gefolgt von der Zufriedenheit mit dem Lohn und der Lohnentwicklung ( $M = 3.6$ ), mit dem beruflichen Ansehen in der Öffentlichkeit ( $M = 3.7$ ) und der Anforderung, eine Balance zwischen Arbeits- und Erholungszeit zu finden ( $M = 3.9$ ). Mit dem Pensem ( $M = 4.9$ ), dem Unterricht und der Klasse ( $M = 4.7$ ) sowie den Kolleg:innen ( $M = 4.6$ ) waren die befragten Lehrpersonen überdurchschnittlich zufrieden.

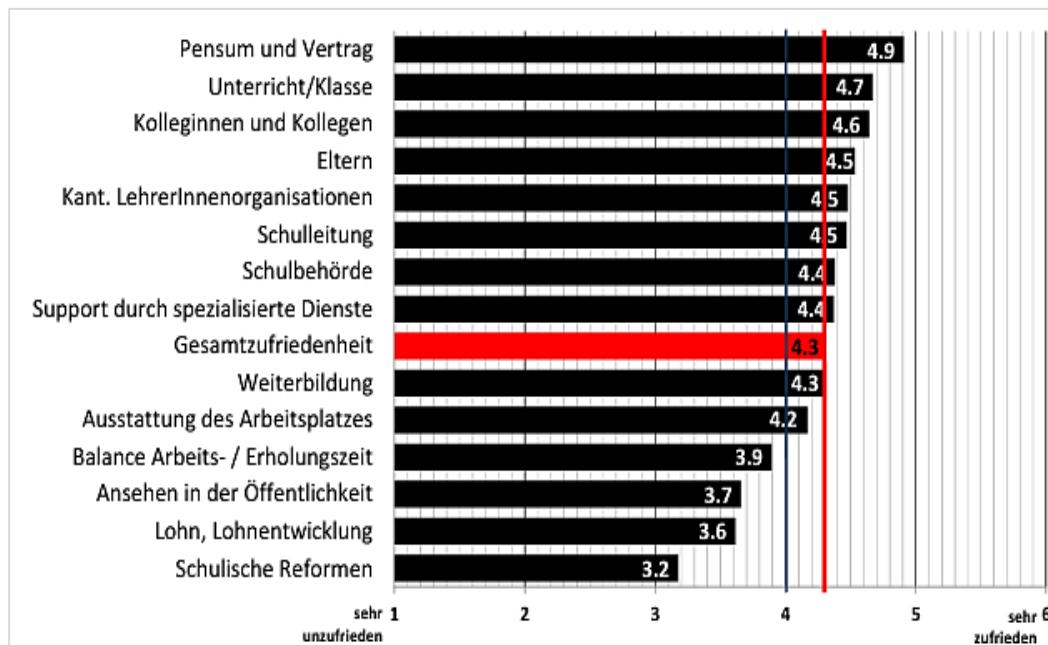


Abbildung 13: Gesamtzufriedenheit und Zufriedenheit in 14 Teilkategorien des Lehrberufs (Landert, 2014, S. 18)

Mit Reformen einhergehende Schulentwicklungsprozesse wurden auch in der Studie von Keller-Schneider (2010a) als grösste Belastung identifiziert. In der Studie von Baeriswyl et al. (2017) zeigt sich im Vergleich mit deutschen Lehrpersonen eine positivere Bewertung der sozialen Arbeitsbedingungen der Schweizer Lehrpersonen. Störungen im Unterricht und Konflikte mit Eltern wirken schwach bis mässig belastend, im Vergleich mit deutschen Lehrpersonen sind diese bei Schweizer Lehrpersonen weniger stark ausgeprägt (ebd.). Bieri (2002) zeigt auf, dass sich Lehrpersonen am stärksten durch unsoziales Verhalten der Schüler:innen belastet fühlen. Windlin, Kuntsche und Delgrande Jordan (2018) finden in ihrer Studie keine Hinweise darauf, dass problematisches Verhalten von Schüler:innen zu subjektiver Arbeitsüberforderung oder Unzufriedenheit von Lehrpersonen führt. Demografische Variablen, wie das Alter der Lehrperson, sowie klassen- und schulbezogene Variablen, wie die Klassengrösse oder die Unterstützung durch die Eltern, scheinen die subjektiv erlebte Überforderung und die berufliche Zufriedenheit stärker zu beeinflussen (ebd.). Auch Persönlichkeitseigenschaften der Lehrpersonen tragen zum Belastungserleben bei. Emotionale Instabilität erweist sich als stärkster Indikator für ein erhöhtes Belastungs- und Beanspruchungserleben, Extraversion und Verträglichkeit können dieses reduzieren (Cramer & Binder, 2015; Keller-Schneider, 2010b).

Um Arbeitsüberlastungen zu bewältigen, leisten Lehrpersonen mehr Arbeitsstunden, was im Gegenzug wieder zu mehr Erschöpfung führen kann (Sandmeier, Baeriswyl, Krause & Muehlhausen, 2022). Lehrpersonen mit Teiltypen leisten mehr Überzeit (Brägger & Schwendimann, 2022), mit zunehmender Überzeit bei sinkenden Prozenten (22% Überzeit bei Pensen unter 50%). Bei Vollzeitlehrpersonen kann die Sollarbeitszeit meist eingehalten werden (Brägger, 2019).

Erwähnt wird zudem, dass Lehrpersonen den Eindruck hätten, auch bei Krankheit ‘durchhalten’ zu müssen und auch krank zu unterrichten (Studer & Quarroz, 2017). Zur Entlastung wünschen sich Lehrpersonen beispielsweise eine (bessere) Entlastungsregelung für Klassenlehrpersonen (LVB, 2023).

## 9 Der Lehrpersonenmangel über die Schweiz hinaus

---

Dieses Kapitel gibt punktuelle Einblicke in die Situation anderer Länder, um den Blick über die Schweiz hinaus zu erweitern, im Wissen, dass diese Einblicke sehr reduziert sind und die Komplexität der Thematik nicht vollständig abbilden können.

### 9.1 Lehrpersonenmangel in den deutschsprachigen Nachbarländern

#### Deutschland

Deutschland ist mit einem regional sehr stark ausgeprägten Mangel an qualifizierten Lehrpersonen konfrontiert. Durch die steigende Zahl an Bildungsteilnehmer:innen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022), unter anderem aufgrund der demografischen Entwicklung, wird bis zum Jahr 2030 ein Bedarf von etwa 17'000 fehlenden Lehrpersonen an allgemeinbildenden Schulen erwartet (Klemm, 2022). Die Erklärung der Kultusministerkonferenz von 2023 zum Lehrpersonenbedarf weist darauf hin, dass in den nächsten Jahren in allen Bundesländern, wenn auch mit grossen Unterschieden, der Lehrpersonenmangel die Rahmenbedingungen von Schule prägen wird (KMK, 2023). Zur Bekämpfung des Lehrpersonenmangels empfiehlt die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (KMK) unter anderem die Erschliessung von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrpersonen oder die Bestandesaufnahme, Bewertung und Weiterentwicklung von Modellen des Quer- und Seiteneinstiegs (SWK, 2023).

Bedingt durch die zweiphasige Lehrer:innenbildung in Deutschland ergeben sich zahlreiche Varianten von Voraussetzungen, mit welchen Personen in den Lehrberuf einsteigen. Durch die den einzelnen Bundesländern unterstellte Bildungshoheit und durch den teilweise sehr hohen Bedarf an Lehrpersonen (insbesondere in den ehemaligen Ost-Bundesländern) werden unterschiedliche Voraussetzungen für die Berufstätigkeit als Lehrperson formuliert. Die Begriffe 'Quer- und Seiteneinstieg' werden zwar auf das deutsche, zweiphasige Ausbildungsmodell bezogen definiert (Puderbach & Gehrman, 2020), in den Bundesländern jedoch unterschiedlich verwendet.

Es werden bundeslandspezifische Ausbildungsgänge entwickelt, um den teilweise hohen Bedarf an Lehrpersonen aufzufangen (Bellenberg, Bressler, Reintjes & Rotter, 2020; Driesner & Arndt, 2020; Puderbach & Gehrman, 2020). Welche Bedeutung diese heterogenen Qualifikationen der als Lehrpersonen eingesetzten Personen auf die Profession und die Bildung der Schüler:innen hat, wird in ersten Studien untersucht (Behrens, Forell, Idel & Pauling, 2023).

#### Österreich

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung erachtet den Lehrpersonenmangel als eine der grössten Herausforderungen für das österreichische Bildungssystem (Polaschek, 2022), denn ein Drittel aller Vollzeitstellen sind aktuell von Lehrpersonen besetzt, die 55 Jahre oder älter sind und im kommenden Jahrzehnt pensioniert werden (IQS, 2021). Im Dezember 2022 konnten alle in den Lehrplänen vorgesehenen Unterrichtsstunden erteilt werden. Mit Massnahmen, wie Überstunden oder Vertretungen von qualifizierten Lehrpersonen, sowie durch die Anstellung von Quereinstiegenden oder von Lehramtsstudierenden (Polaschek, 2022), wurde das erforderliche Personal rekrutiert. Mit der Ressortstrategie «Klasse Job» wird vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ein Massnahmenpaket initiiert, das den Lehrpersonenbedarf nachhaltig decken soll. Dabei sollen unter anderem neue Zielgruppen für den Lehrer:innenberuf angesprochen und die Lehrpersonenausbildung weiterentwickelt werden (BMBWF, 2022). Ein Quereinstieg für allgemeinbildende Fächer auf Sekundarstufe I und II ist möglich, ein Quereinstieg für die Volksschule ist nicht möglich und ein Einstieg nur nach einem Lehramtsstudium (auch berufsgerichtet) möglich (BMBWF, 2023). Die Lehrpersonengehälter in Österreich fallen im Vergleich zu Gehältern anderer Hochschulabsolvent:innen unterdurchschnittlich aus (IQS, 2021).

## Liechtenstein

Das Fürstentum Liechtenstein meldete im August 2022, dass alle offenen Stellen von Kindergarten bis zur Sekundarstufe II fristgerecht mit qualifizierten Lehrpersonen besetzt werden konnten (Schulamt Fürstentum Liechtenstein, 2022). Bis und mit der Sekundarstufe I besuchen die Schüler:innen den Unterricht in Liechtenstein. Auf der Sekundarstufe II gibt es ein Gymnasium, für andere Bildungszüge der Sekundarstufe II (Berufsfachschule, Fachmittelschule) und für ein Studium an einer Hochschule (tertiäre Stufe, wie Universität, Pädagogische Hochschule und Fachhochschule) ist ein Wechsel ins Ausland erforderlich. Einzig Architektur kann im Inland studiert werden (Amt für Statistik, 2023). In Liechtenstein gibt es somit keine Institutionen zur Ausbildung von Lehrpersonen.

## 9.2 Lehrpersonenmangel anderswo

Auch im übrigen Europa fehlen Lehrpersonen. So weisen beispielsweise die Niederlande und Frankreich einen Mangel an Lehrpersonal aus (UNESCO, 2022). In Italien werden Freiwillige, Eltern, Studierende oder auch Pensionierte mit zeitlich begrenzten Verträgen angestellt, um den Mangel abzufangen. In Frankreich soll eine verkürzte Form der Ausbildung für diese Personengruppen einen schnellen Einstieg in den Beruf ermöglichen (ebd.).

Berechnungen der UNESCO ergaben weltweit einen Bedarf von 68.8 Millionen Lehrpersonen (24.5 Million auf der Primarstufe und 44.3 Millionen auf der Sekundarstufe), um bis 2030 eine universale Schulbildung zu erreichen (ebd.). Den grössten Bedarf an Lehrpersonen gibt es im südlich der Sahara gelegenen Afrika und in Südasien, vor allem durch die hohen Geburtsraten in diesen Gegenden bedingt.

## 10. Abschluss und Folgerungen

---

Aus der Analyse von Aspekten des Mangels an qualifizierten Lehrpersonen, der aktuell nicht nur in der Schweiz, sondern in ganz Europa und weltweit besteht, und vielerorts zur Anstellung von nicht für den Beruf qualifizierten Personen führt, lassen sich folgende Fakten zusammentragen:

Als Hauptursache des seit längerem prognostizierten Mangels an Lehrpersonen wird den Angaben des Bundesamtes für Statistik (BSF, 2022a) und der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF, 2023) zufolge der demografische Wandel identifiziert, der aus dem Wachstum der Bevölkerung und der Pensionierungswelle der Lehrpersonen der Baby-Bomber-Generation hervorgeht. Sowohl für die Primarstufe als auch für die Sekundarstufe I wird angenommen, dass die Zahl der pensionierungsbedingten Austritte der Lehrpersonen über 55 Jahre in den kommenden Jahren schrittweise zurückgehe. Auf beiden Stufen sei mit grossen regionalen Unterschieden zu rechnen (BFS, 2022c). Weitere Faktoren, die zu einem Mangel an Lehrpersonen betragen könnten, liessen sich im Zuge dieser vertieften Literaturrecherche *keine* finden.

In dieser umfangreichen Recherche liessen sich folgende Fakten und Befunde finden, die jedoch den Mangel an Lehrpersonen nicht erklären, sondern Mythen widerlegen, die um die Thematik des Lehrpersonenmangels entstanden sind und weiter tradiert werden:

- Die Fluktuationsrate im Beruf von Lehrpersonen beträgt 10% (BFS, 2022d) bzw. 8,4% (BFS, 2014) und liegt damit unter der durchschnittlichen Fluktuationsrate aller Berufe von 18,2% (BFS, 2021). Seit 2013 lassen sich Fluktuationen im Bildungsbereich längsschnittlich über die Zeit und über die Kantonsgrenzen hinweg nachzeichnen (BFS, 2022d), wodurch entsprechende Befunde als belastbar gewertet werden können. Zudem lässt sich feststellen, dass Austritte oft zeitlich befristet sind und dass ein Wiedereintritt folgt (ebd.).
- Berufsbiografisch betrachtet eröffnet die Kündigung einer Arbeitsstelle die Möglichkeit, die Berufslaufbahn zu gestalten (Keller-Schneider, 2019c). Durch eine Kündigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitsort, das Pensum oder das Aufgabenspektrum verändert werden. Eine Kündigung der Anstellung

führt mehrheitlich in eine neue Anstellung (eine zeitliche Verzögerung ist möglich) und geht zumeist nicht mit dem Verlassen des Berufs einher (BFS, 2023).

- Durch die herausfordernde und von Ungewissheit geprägte Arbeit erleben sich Lehrpersonen belastet, doch Kündigungen erfolgen nicht aufgrund des beruflichen Belastungserlebens. Zudem kann trotz hoher Belastung eine hohe Zufriedenheit bestehen (Bieri, 2006; Gehrmann, 2013; Keller-Schneider, 2023). Im Ausmass der erlebten Belastung und Beanspruchung unterscheiden sich berufseinstiegende und erfahren Lehrpersonen nicht (Keller-Schneider 2019b, 2019c).
- 88% einer Eingangskohorte schliesst das Studium an der Pädagogischen Hochschule erfolgreich ab. Diese Quote liegt 6 Prozentpunkte über derjenigen anderer Fachhochschulstudiengängen (SKBF, 2023). 83% der neu qualifizierten Primarlehrpersonen steigen direkt nach dem Studium in den Beruf ein (SKBF, 2023), weitere später. Im Vergleich zu anderen universitären Abschlüssen ist der Anteil von direkt in den Beruf einsteigenden Personen bei den Lehrpersonen höher als bei anderen Studienabgänger:innen. PH-Absolvent:innen finden also besonders schnell und häufig eine geeignete Stelle (BFS, 2020).
- Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von Lehrpersonen von 67% (SKBF, 2023) entspricht dem schweizweiten durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 69%, Nicht-Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsgrad von 0% wurden mitberechnet (KOF, 2017). 37,1% aller Personen in der Schweiz arbeiten Teilzeit (unter 90%) (BFS SAKE; 2022).

Die umfangreiche und systematische Recherche zeigt, dass sich keine direkten Zusammenhänge zwischen beruflichen Merkmalen und individuellen Voraussetzungen der Lehrpersonen finden lassen, die den Mangel an Lehrpersonen erklären könnten.

Mit welchen Massnahmen der zyklisch eintretende Mangel an Lehrpersonen ausgeglichen werden kann und welche Folgen diese für die Professionalität und Professionalisierung dieser Lehrpersonen, für die Professionalität der Profession insgesamt sowie für die Bildungsqualität der Schüler:innen als Adressat:innen haben wird, muss im Blick gehalten werden.

## Literaturverzeichnis

---

- Amt für Statistik (2023). *Liechtenstein in Zahlen*. Vaduz: Amt für Statistik.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). *Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bielefeld: wbv Media.
- Baeriswyl, S., Kunz Heim, D. & Krause, A. (2017). Soziale Arbeitsbedingungen der Schweizer Lehrpersonen. Ergebnisse einer nationalen Studie. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungsforschung*, 39 (1), 95–112. DOI: 10.25656/01:16057
- Bauer, C.E., Trösch, L. & Aksoy, D. (2017). *Über Umwege zum Lehrberuf. Berufliche Entwicklung und Berufsvorbleib von Lehrpersonen auf dem zweiten Bildungsweg*. Beiträge für die Praxis: Band 7. Bern: hep Verlag.
- Becker, R. & Glauser, D. (2015). Geschlechtsspezifische Berufswünsche und Ausbildungsentscheidungen. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (S. 21–47). Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI: 10.1007/978-3-658-10094-0\_2
- Behrens, D., Forell, M., Idel, T.S. & Pauling, S. (2023). Lehrkräftebildung in der Bedarfskrise. Programme – Positionierungen – Empirie. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Berweger, S., Kappler, C., Keck Frei, A. & Buschor, C. (2015). Geschlechtsuntypische Laufbahnenpläne – Wie interessant ist der Lehrerberuf für Gymnasiasten? *Schweizerische Zeitschrift für Bildungsforschung*, 37, 321–339. DOI: 10.25656/01:12672
- BFS (2014). *Mobilität der Lehrkräfte der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2018). *Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II und Integration in den Arbeitsmarkt. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich, Ausgabe 2018*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2020a). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020-2050*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2020b). *Von der Hochschule ins Berufsleben. Ergebnisse zur Schweizer Hochschulabsolventenbefragung der Abschlussjahrgänge 2014 und 2018*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2021). *Hochschulübergänge im Jahr 2020 während der Covid-19-Pandemie*. BFS Aktuell. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022a). *Natürliche Bevölkerungsbewegung nach Geschlecht, 1871-2021*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022b). *Öffentliche Bildungsausgaben*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022c). *Szenarien 2022-2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022d). *Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022e, 14.10.). *Die Zahl der Lehrkräfte der obligatorischen Schule könnte bis 2031 um rund 6% zunehmen - Lehrkräfte der obligatorischen Schule: Szenarien 2022-2031 und Längsschnittanalysen*. [Medienmitteilung]. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022f). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021*. BFS Aktuell. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2022g). *Frauenanteil bei den Lehrkräften nach Bildungsstufe (öffentliche Schulen)*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2022h). *Öffentliche Bildungsausgaben*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2023). *Beschäftigungsgrad*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS SAKE [Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung] (2022). *SAKE in Kürze 2021 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS SDL [Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden] (2023). *Allgemeinbildende Ausbildungen*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bieri, T. (2002). *Die berufliche Situation aus der Sicht der Lehrpersonen - Zufriedenheit, Belastung, Wohlbefinden und Kündigungen im Lehrberuf*. Eberhard-Karls-Universität, Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften: Tübingen.
- Bieri, T. (2006). *Lehrpersonen: Hochbelastet und trotzdem zufrieden?* Bern: Haupt
- Bieri Buschor, C. (2012, 28.12.). *Massnahmen gegen den Lehrermangel bereits in der Primarschule*. [Medienmitteilung] Abgerufen von: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/Medienmitteilungen/2012/12/studie-der-ph-zurich-massnahmen-gegen-den-lehrermangel-bereits-in-der-primarschule-ergreifen/>
- Bieri Buschor, C. & Schuler Braunschweiz, P. (2018). Predictive validity of a competence-based admission test – mentors' assessment of student teachers' occupational aptitude. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(4), 640–651. DOI: 10.1080/02602938.2017.1390545

- Bildung Bern (2022). *Umfrage Bildung Bern*. Abgerufen von: <https://bildungbern.ch/corona>
- Bildungsdirektion Kanton Zürich (2022, 09.06.). *Zusätzliche Massnahmen: Unterstützung von Lehrpersonen ohne anerkanntes Diplom*. [Medienmitteilung]. Abgerufen von: <https://www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2022/06/zusaetzliche-massnahmenunterstuetzung-von-lehrpersonen-ohne-anerkanntes-diplom.html>
- BKZ Geschäftsstelle (2022). *Lohndatenerhebung der Lehrkräfte der Deutschschweizer Kantone Auswertung 2022*. Luzern: BKZ Geschäftsstelle.
- BMBWF (2022). *Ressortstrategie „Klasse Job“*. Abgerufen von: <https://www.bmbwf.gv.at/The-men/schule/zrp/klassejob.html>
- BMBWF (2023). *Möglichkeiten für einen Quereinstieg in den Pädagog/innenberuf*. Abgerufen von: [https://www.bmbwf.gv.at/The-men/schule/fpp/ausb/quereinstieg.html#:~:text=Ab%20Anstellung%20als%20Lehrer%2Fin,den%20Hochschullehrgang%20Quereinstieg%20anbietet\)%20absolvieren](https://www.bmbwf.gv.at/The-men/schule/fpp/ausb/quereinstieg.html#:~:text=Ab%20Anstellung%20als%20Lehrer%2Fin,den%20Hochschullehrgang%20Quereinstieg%20anbietet)%20absolvieren).
- Boller, B. & Plüss, S. (2010). Dans la presse suisse. *Educateur*, 2010(3), 27-30.
- Boškovska, N. (2022). *Flucht in die Schweiz*. Abgerufen von: <https://blog.nationalmuseum.ch/2022/03/fluechtlings-aus-osteuropa/>
- Brägger, M. (2016). *Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums - Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz*. Wallisellen: Landert Brägger Partner Sozialforschung Evaluation Konzepte. Abgerufen von: [https://www.lch.ch/fileadmin/user\\_upload\\_lch/Wissenschaft/Studien/161025\\_Studie\\_Lehrpersonen\\_Gestaltung\\_Arbeitspensum.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Wissenschaft/Studien/161025_Studie_Lehrpersonen_Gestaltung_Arbeitspensum.pdf)
- Brägger, M. (2019). *LCH Arbeitszeiterhebung 2019*. Dübendorf: Büro Brägger. Abgerufen von: [https://www.lch.ch/fileadmin/user\\_upload\\_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht\\_LCH\\_Arbeitszeiterhebung\\_2019.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht_LCH_Arbeitszeiterhebung_2019.pdf)
- Brägger, M. & Schwendimann, B.A. (2022). Entwicklung der Arbeitszeitbelastung von Lehrpersonen in der Deutschschweiz in den letzten 10 Jahren. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 17(1), 13–26. DOI: 10.1007/s11553-021-00835-y
- Brosziewski, A. & Knoll, A. (2018). Zum Rahmen unserer Diskursanalysen. In A. Brosziewski, A. Knoll & C. Maeder (Hrsg.), *Kinder – Schule – Staat* (S. 9–40). Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI: 10.1007/978-3-658-19686-8\_1
- Buchwald, P. & Hobfoll, S. E. (2004). Burnout aus ressourcentheoretischer Perspektive. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 51 (4), 247–257.
- Cattaneo, M.A. & Wolter, S.C. (2016). *Wie viel darf es kosten und wer soll es bezahlen? Einstellungen der Schweizer Bevölkerung zu Fragen der Finanzierung des Bildungswesens* Aarau: SKBF 2016, 15 S. - (SKBF Staff Paper; 16). DOI: 10.25656/01:15242
- Cramer, C. & Binder, K. (2015). Zusammenhänge von Persönlichkeitsmerkmalen und Beanspruchungserleben im Lehramt. Ein internationales systematisches Review. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 101–123. DOI: 10.1007/s11618-014-0605-3
- Criblez, L. (2015a). Bildungsreformen und die Neukonstituierung der Schweizer Bildungsforschung in den 1960er- und 1970er-Jahren. *Pedagógiatörténeti Szemle*, 1 (4), 23–39 DOI:10.22309/PTSZEMLE.2015.4.2
- Criblez, L. (2015b, 6.11.). *Vom Mangel zum Überfluss und wieder zurück - Bedarfszyklen im Lehrberuf*. [Tagungsbeitrag]. Der Quereinstieg in den Lehrberuf. Eine Antwort auf den Lehrerinnen- und Lehrermangel?. Referat an der Tagung «Der Quereinstieg in den Lehrberuf. Eine Antwort auf den Lehrerinnen- und Lehrermangel?» am 6. November 2015. Zürich: Pädagogischen Hochschule.
- Criblez, L. (2017). Lehrerinnen- und Lehrermangel in den 1960er- und frühen 1970er-Jahren - Phänomen, Massnahmen, Wirkungen. In N. Safi, C. E. Bauer & C. Bieri Buschor (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung* (S. 21–38). Bern: Hep.
- D'Amato, G. (2008). Historische und soziologische Übersicht über die Migration in der Schweiz. *Schweizerisches Jahrbuch für Entwicklungspolitik*, (27-2), 177–195. DOI: 10.4000/sjep.340
- Denzler, S. & Wolter, S.C. (2008a). Selbstselektion bei der Wahl eines Lehramtsstudiums: Zum Zusammenspiel individueller und institutioneller Faktoren. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30(4), 112-141.
- Denzler, S. & Wolter, S.C. (2008b). Unsere zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer – Institutionelle Faktoren bei der Wahl eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule. *Leading House Working Paper*, 13. Zürich; Bern: Institut für Strategie und Unternehmensökonomik der Universität Zürich & Universität Bern.
- Denzler, S. & Wolter, S.C. (2009). Laufbahnentscheide im Lehrberuf aus bildungökonomischer Sicht. *Leading House Working Paper*, 41. Zürich; Bern: Institut für Strategie und Unternehmensökonomik der Universität Zürich & Universität Bern.

- Driesner, I. & Arndt, M. (2020). Die Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteiger\*innen. Konzepte und Lerngelegenheiten im bundesweiten Überblick. *DDS – Die Deutsche Schule*, 112(4), 414–427. DOI: 10.31244/dds.2020.04.05
- Bellenberg, G., Bressler, C., Reintjes, C. & Rotter, C. (2020). Der Seiteneinstieg in den Lehrerberuf in Nordrhein-Westfalen. Perspektiven von Schulleitungen und Ausbildungsbeauftragten. *DDS – Die Deutsche Schule*, 112(4), 399–413. DOI:10.31244/dds.2020.04.04.
- Dolton, P. & Marcenaro-Gutierrez, O. (2013). *Varkey GEMS Foundation Global Teacher Status Index*. Varkey GEMS Foundation.
- Dolton, P. & She, P.-W. (2018). *Global Teacher Status Index 2018*. Varkey GEMS Foundation.
- EDK (1993). *Thesen zur Entwicklung Pädagogischer Hochschulen = Thèses relatives à la promotion des Hautes Ecoles Pédagogiques / Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren*. Bern: EDK, Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren.
- EDK (2001). *Erklärung der EDK zu Perspektiven des Lehrberufs*. Bern: EDK, Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren.
- EDK (2023a). *Lehrerin, Lehrer werden*. Bern: EDK, Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren Abgerufen von: <https://www.edk.ch/de/bildungssystem/beschreibung/links-1/lehrer>
- EDK (2023b). *Lehrerweiterbildung*. Bern: EDK, Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren Abgerufen von: <https://www.edk.ch/de/bildungssystem/kantonale-schulorganisation/kantonsumfrage/c-23-lehrerweiterbildung#:~:text=Obligatorische%20Schule%3A,Weiterbildungen%20im%20Ausland%20zu%20finanzieren>.
- European Union (2020). *Supporting teacher and school leader careers: a policy guide*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2766/972132
- Forneck, H. J. & Schriever, F. (2001). *Die individualisierte Profession. Belastungen im Lehrberuf*. Bern: hep.
- Fuchs, M. & Herzog, S. (2022). Die «profilierte» Lehrperson: eine konzeptionelle Antwort auf berufsimmanente Widersprüche. *Swiss Journal of Educational Research*, 44(1), 35–47. DOI: 10.24452/sjer.44.1.3
- Graf, I., Oesch, T., Gehrig, M. & Künzi, K. (2010). *Der Lehrermangel im Kanton Graubünden*. Bern: Bass AG.
- Hafner, S. (2022). *Koordination und Kompromiss in föderalen Bildungssystemen. Umkämpfte Institutionalisierung eines neuen Zugangswegs in die Lehrpersonenbildung*. Wiesbaden: Springer VS. DOI: 10.1007/978-3-658-36193-8
- Han, S.W., Borgonovi, F. & Guerriero, S. (2020). Why don't more boys want to become teachers? The effect of a gendered profession on students' career expectations. *International Journal of Educational Research*, 103, 101645. DOI: 10.1016/j.ijer.2020.101645
- Hartmann, E. (25.6.2019). «Es gibt keinen Lehrermangel». *Fritz und Fränzi, das Schweizer Elternmagazin*. Abgerufen von: <https://www.fritzundfraenzi.ch/gesellschaft/das-grosse-abschiedsinterview-von-beat-wzemp/>
- Heinz, M. (2015). Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching. *Educational Research and Evaluation*, 21(3), 258–297. DOI: 10.1080/13803611.2015.1018278
- Hermann, T. & Grube, N. (2010). Ein ambivalentes Rollenbild: Bildliche Präsenz und Darstellung von Lehrpersonen in der Presse. In Stiftung Pestalozzianum (Hrsg.). *Bilder der Bildung: Wie Medien die Schule zeigen* (S. 4–8). Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Hermann, T., Grube, N. & Schwab, U. (2011). Standardisierung oder Individualisierung? Wie Pressebilder bildungspolitische Standpunkte markieren. *Bildungsforschung*, 8, 17–38. DOI: 10.25656/01:4691
- Herzog, S. & Biedermann, H. (2021). *Weiterentwicklung der Qualifikation von Primarlehrpersonen. Schlussbericht*. Bern: swissuniversities.
- Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A. & Müller, H.P. (2005). Zwischen Berufstreue und Berufswechsel, Eine vergleichende Analyse der Berufskarrieren von Primarlehrkräften (Bern/Schweiz). *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 8, 595–611. DOI: 10.1007/s11618-005-0161-y
- Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A. & Müller, H.P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Primarlehrpersonen*. Bern: Haupt.
- Hobfoll, S.E. & Schumm, J.A. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung. In P. Buchwald, R. Schwarzer & S.E. Hobfoll (Hrsg.), *Stress gemeinsam bewältigen* (S. 91–120). Göttingen: Hogrefe.
- Hodel, G. (2005). «*Kinder, immer nur Kinder, aber Lehrer bringt keiner!*». *Bildungspolitische Massnahmen zur Steuerung des Bedarfes an Primarlehrkräften in den Kantonen Bern und Solothurn zwischen 1848 und 1998*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

- Hoffmann-Ocon, A. (2014). Akademisierung oder Verakademisierung? Lesarten zu Ausbildungsformen von Lehrpersonen am Beispiel des Kantons Zürich aus bildungshistorischer Perspektive. *International Journal for the Historiography of Education*, 4(2), 197–213. DOI: 10.35468/IJHE-2014-2-04
- Hoffmann-Ocon, A., Criblez, L. (2018). Scheinbarer Stillstand – Pädagogische Diskurse und Entwicklungen in den Achtzigerjahren. Eine Annäherung. In Sektion Historische Bildungsforschung der DGfE in Verbindung mit der Bibliothek für Bildungsgeschichtliche Forschung (Hrsg.), *Jahrbuch für Historische Bildungsforschung 2017. Schwerpunkt Scheinbarer Stillstand – Pädagogische Diskurse und Entwicklungen in den Achtzigerjahren* (S. 9-28). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- IQS (2021). *Daten und Material zu Indikatoren B: Input – Personelle und finanzielle Ressourcen. Anhang zum Nationalen Bildungsbericht Österreich 2021 (Teil 2 – Bildungsindikatoren)*. Salzburg: Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Schulwesen. DOI: /10.17888/NBB2021-2-B-DAT
- Kappler, C. (2013). *Berufswahlprozesse und Motive angehender Lehrer. Eine qualitative Studie aus geschlechter- und berufsbiographisch-vergleichender Perspektive*. Bern: Haupt.
- Kappler, C., Bieri Buschor, C., Berweger, S. & Keck Frei, A. (2014). Berufswahlverläufe und Entscheidungsprozesse angehender Lehrer. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand* 7(1), 6-23. DOI: 10.25656/01:14748
- Keck Frei, A., Berweger, S. & Bieri Buschor, C. (2017). Men considering (and choosing) teaching as a career: what accounts for their decision to become a teacher? *European Journal of Teacher Education*, 40(4), 535–549. DOI: 10.1080/02619768.2017.1315397
- Keller-Schneider, M. (2010a). *Kündigungsmotive von Lehrpersonen – Berufseinsteigende und Erfahrene im Vergleich*. Zürich: Pädagogische Hochschule. Abgerufen von: <https://edudoc.ch/record/102015?ln=de>
- Keller-Schneider, M. (2010b). *Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. Beanspruchung durch berufliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Kontext- und Persönlichkeitsmerkmalen*. Münster: Waxmann.
- Keller-Schneider, M. (2019a). Career decision motives, its change during teacher education and its impact on the perception of professional requirements of student teachers. *JPE Journal Plus Education* 24, 82–94. DOI: 10.5281/zenodo.3606489
- Keller-Schneider, M. (2019b). Kündigungen von Lehrpersonen – eine Frage der Berufsphase oder der individuellen Ressourcen? Berufseinsteigende und berufserfahrene sowie kündigende und bleibende Lehrpersonen im Vergleich. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 41(3), 699–724. DOI: 10.24452/sjer.41.3.8
- Keller-Schneider, M. (2019c). Kündigende Lehrpersonen – belastet, unzufrieden oder die Berufslaufbahn gestaltend? In N. Safi, C. Bauer & M. Kocher (Hrsg.), *Einstieg in den Lehrberuf – Vorbereitung, Umsetzung und Perspektiven* (S. 185–198). Bern: hep. DOI:10.5281/zenodo.4139234
- Keller-Schneider, M. (2023). Die Bedeutung von Berufsanforderungen und ihrer Bearbeitung für die Zufriedenheit im Lehrer\*innenberuf. *Empirische Pädagogik*, 37(2), 145–171. <https://www.vep-landau.de/programm/empirische-paedagogik/>
- Keller-Schneider, M., Hasler, S., Lauper, D. & Tschopp, M. (2020). Professionalisierung in unterschiedlichen Berufsphasen. Weiterbildungsangebote in der Schweiz. *Journal für LehrerInnenbildung jlb* 20(4), 86–93. DOI: 10.35468/jlb-04-2020-08
- Keller-Schneider, M., Kahre, I., Weiß, S. & Kiel, E. (2023) Berufswahlmotive von ostasiatischen und deutschsprachigen Lehramtsstudierenden im Vergleich. *Journal für LehrerInnenbildung* 23(4), i.V.
- Keller-Schneider, M. & Sandmeier, A. (2023). Positive Beanspruchungsfolgen im Lehrer\*innenberuf (Themenheft). *Empirische Pädagogik*, 37(2). Landau: Empirische Pädagogik. <https://www.vep-landau.de/programm/empirische-paedagogik/>
- Keller-Schneider, M. & Schneider Boye, S. (2024). Education system, teacher education and teacher shortage in Switzerland. In A. Gehrmann, Th. Barani & P. Germer (Eds.), *Teacher Shortage in International Perspectives: Insights and Responses*. Wiesbaden: Springer VS (i.V.).
- Keller-Schneider, M., Weiss, S. & Kiel, E. (2018). Warum Lehrer/in werden? Idealismus, Sicherheit oder "da wusste ich nichts Besseres"? Ein Vergleich von Berufswahlmotiven zwischen deutschen und schweizerischen Lehramtsstudierenden und die Bedeutung von länderspezifischen Bedingungen. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 40(1), 217–242. DOI: 10.25656/01:17982
- Klemm, K. (2022). *Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2035*. Berlin: Verband Bildung und Erziehung (VBE).
- KMK (2023, 17.3.). *KMK verabredet weitere Maßnahmen als Reaktion auf den Lehrkräftebedarf*. Abgerufen von: <https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/kmk-verabredet-weitere-massnahmen-als-reaktion-auf-den-lehrkraeftebedarf.html>

- KOF (2017). *Spezialanalysen: Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?* Zürich: Konjunkturforschungsstelle der ETH. Abgerufen unter: [https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017\\_2\\_sommer\\_Spez\\_2.pdf](https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf) Zürich: ETH
- König, J., Rothland, M., Darge, K., Lünnemann, M. & Tachtsoglou, S. (2013). Erfassung und Struktur berufs-wahlrelevanter Faktoren für die Lehrerausbildung und den Lehrerberuf in Deutschland, Österreich und der Schweiz. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(3), 553–577. DOI: 10.1007/s11618-013-0373-5
- Kost, J. & Salihovic, M. (2021, 9.9.). *Continuity and/or Innovation? Educational Policy Measures to Address Teacher Shortages in Switzerland in a European Context* [Tagungsbeitrag]. European Conference on Educational Research, Genf.
- Kriesi, I. & Basler, A. (2020). Die Entwicklung der Berufswünsche von jungen Frauen und Männern in der Schweiz. *Social Change in Switzerland*, 23. DOI: 10.22019/SC-2020-00006
- Landert, C. (2014). *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (2014) Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH)*. Zürich: Landert Brägger Partner.
- LCH (2005, 9.2.). *UNIVOX-Erhebung "Image, Sozialisation und Attraktivität der Lehrberufe"*. [Medienmitteilung]. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz. Abgerufen von: <https://www.lch.ch/aktuell/detail/univox-erhebung-image-sozialstatus-und-attraktivitaet-der-lehrberufe>
- LCH (2022). *Kantonale Vorstösse gegen den Lehrermangel lanciert*. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz. Abgerufen von: <https://www.lch.ch/aktuell/detail/kantonale-vorstoesse-gegen-den-lehrermangel-lanciert>
- LCH & SER (2017). *Arbeitsbedingungen zur Gesunderhaltung von Lehrpersonen*. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz. LCH & SER.
- LCH & SER. (2019, 8.5.). *Lehrpersonen leisten viel unbezahlte Überzeit - insbesondere Teilzeitarbeitende*. [Medienmitteilung]. Zürich & Martigny: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH & SER.
- LVB (2023, 23.02). *Die LVB-Mitgliederbefragung «Belastungsfaktoren im Lehrberuf»*. Lehrerinnen- und Lehrerverband Baselland. Münchenstein: Lehrerinnen- und Lehrerverband Baselland. Abgerufen von: <https://lrb.ch/lvbinform/2022-23-02/die-lvb-mitgliederbefragung-belastungen-im-lehrberuf/>
- Melfi, G., Miserez-Caperos, C. & González-Martinez, E. (2020). *Étude sociodémographique sur la profession enseignante dans l'espace BEJUNE 2019*. Biel/Bienne: HEP BEJUNE.
- Moneyland.ch (2022). *Diesen Personen vertrauen Schweizerinnen und Schweizer am meisten*. Abgerufen von: <https://www.moneyland.ch/de/vertrauen-studie-berufe-schweiz-2022>
- Pfändler, N. (2023, 14.3.). «Notstand» im Klassenzimmer: Auch im nächsten Schuljahr unterrichten im Kanton Zürich Personen ohne Lehrdiplom. Zürich: NZZ. Abgerufen von: <https://www.nzz.ch/zuerich/lehrermangel-zuerich-lehrer-ohne-diplom-unterrichten-weiterhin-ld.1730336>
- PHZH (2023a). *Aufnahme sur dossier für Personen ohne Lehrdiplom im Schuldienst im Kanton Zürich*. Zürich: Pädagogische Hochschule. Abgerufen von: <https://phzh.ch/de/Ausbildung/Studieren-an-der-PH-Zurich/Zulassung/personen-ohne-lehrdiplom/aufnahme-sur-dossier/>
- PHZH (2023b, 14.9.). Weiterhin hohe Studierendenzahlen – Studiengang Kindergarten- und Unterstufe legt deutlich zu [Medienmitteilung]. Zürich: Pädagogische Hochschule. Abgerufen von: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/Medienmitteilungen/2023/weiterhin-hohe-studierendenzahlen/#:~:text=Teilzeitstudieng%C3%A4nge%20bei%20Studierenden%20beliebt&text=Insgesamt%20beginnen%20damit%20im%20Herbstsemester,unver%C3%A4ndert%20bei%20rund%203900%20Studierenden.>
- Polaschek, M. (2022). 12355/AB. Wien: BMBWF, Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Portmann-Tinguely, A. (2006). Lehrerüberfluss und Lehrermangel im Kanton Freiburg, am Beispiel der 1950er bis 1970er Jahre. In P. Lehmann (Hrsg.), *Instituteurs et institutrices à Fribourg - deux siècles de formation = 200 Jahre Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Kanton Freiburg* (S. 369–386). Freiburg: Paulus.
- PricewaterhouseCoopers AG. (2010). *Studie Salärvergleich Löhne Lehrberufe – Privatwirtschaft*. Zürich: Pricewaterhouse Coopers AG.
- Puderbach, R. & Gehrman, A. (2020). Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrerinnen- und Lehrerberuf. In C. Cramer, J. König, M. Rothland & S. Blömeke (Hrsg.). *Handbuch Lehrerinnen- und Lehrerbildung* (S. 354–359). Bad Heilbrunn: Klinkhardt utb.
- rd. (2017, 11. März). Die Akademisierung der Lehrerausbildung wird zum Selbstzweck. NZZaS. Abgerufen von: <https://magazin.nzz.ch/notizen/die-akademisierung-der-lehrerausbildung-wird-zum-selbstzweck-ld.150763>
- Rothland, M. (2013). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf*. Modelle, Befunde, Interventionen (2. Auflage). Wiesbaden: VS Springer.

- Rothland, M. (2014). Warum entscheiden sich Studierende für den Lehrerberuf? In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 319–348). Münster: Waxmann.
- Sandmeier, A., Baeriswyl, S., Krause, A. & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103843. DOI: 10.1016/j.tate.2022.103843
- Sandmeier, A., Gubler, M. & Herzog, S. (2018). Berufliche Mobilität von Lehrpersonen – ein strukturierter Überblick über das Forschungsfeld. *Journal for educational research online*, 10(2), 54–73. DOI: 10.25656/01:16136
- Sandmeier, A. & Herzog, S. (2022). *Lehrkräftemangel: Fakten, Gründe, Massnahmen*. Schwyz: Pädagogische Hochschule. DOI: 10.5281/ZENODO.6979813
- Sandmeier, A., Kunz Heim, D., Windlin, B. & Krause, A. (2017). Negative Beanspruchung von Schweizer Lehrpersonen. Trends von 2006 bis 2014. *Bildungsforschung und Bildungspraxis = Education et recherche*, 39(1), 75–94. DOI: 10.25656/01:16096
- Sandmeier, A. & Mandel, D. (2020). Arbeitsengagement zur Messung von positiver beruflicher Beanspruchung im Lehrberuf. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie* 35(4), 1–16. DOI: 10.1024/1010-0652/a000278
- Scharfenberg, J., Weiss, S., Hellstén, M., Keller-Schneider, M., Sava S., Kiel, E. (2022). Die Studien- und Berufswahlmotive von Grundschullehramtsstudierenden im internationalen Vergleich. *Zeitschrift für Grundschulforschung*, 15, 251–272. DOI: 10.1007/s42278-022-00150-1
- Schulamt Fürstentum Liechtenstein (2022, 12.08). *Gut vorbereitet ins neue Schuljahr 2022/23. [Medienmitteilung]*, Vaduz: Schulamt Fürstentum Liechtenstein.
- Sekundarlehrerkonferenz (1907). *Der Sekundarlehrermangel im Kanton Zürich*. Töss: [Verlag nicht ermittelbar].
- SKBF (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- SKBF (2023). *Bildungsbericht Schweiz 2023*. Aarau: Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- SSM [Stellenmarkt-Monitor Schweiz] & Adecco Gruppe Schweiz (2022). *Fachkräftemangel Index Schweiz 2022*. Zürich: SSM & Adecco Group.
- SSP [Statistik des Schulpersonals] (2022). *Obligatorische Schule, Sekundarstufe II, Tertiärstufe - höhere Fachschulen*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Staat Freiburg (2022, 20. 12.). Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss. Anfrage Vial Pierre / Sudan Stéphane Entwicklung des Beschäftigungsgrads der Lehrpersonen: Ein Faktor für den Lehrpersonenmangel? Freiburg: Staat Freiburg.
- Studer, R. & Quarroz, S. (2017). *Enquête sur la santé des enseignants romands*. Lausanne: Institut universitaire romand de Santé au Travail.
- Stühlinger, M. (2022). *Befragung der Studienabgänger:innen der Pädagogischen Hochschule Zürich und des Instituts Unterstrass 2022. Bericht zur Befragung der Studierenden in der Studienabschlussphase*. Zürich: Pädagogische Hochschule.
- SWK (2023). *Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz*. Bonn: Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz. DOI: 10.25656/01:26372
- Trösch, L. & Bauer, C. (2017). Gehen oder bleiben? In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 161–176). Bern: hep.
- Tuggener, H. (1966). *Lehrerstand – Lehrermangel: Untersuchungen zum Strukturwandel der Volksschulleherschaft im Kanton Zürich*. Zürich: Lehrmittelverlag des Kantons Zürich.
- UNESCO (2022). *Transforming education from within: current trends in the status and development of teachers; World Teachers' Day 2022*. Paris: UNESCO.
- VSA (2023). *Stellensituation Volksschule Regelschule Informationen für das Schuljahr 2023/24*. Zürich: Bildungsdirektion, Volksschulamt des Kantons Zürich.
- WBF & EDK (2015). *Chancen optimal nutzen Erklärung 2015 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz*. Bern: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) & Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK).
- WBK (2022, 28.10.). *Vorschläge zur Behebung des Lehrpersonenmangels. [Medienmitteilung]*. Bern: Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur. Abgerufen von: <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-wbk-n-2022-10-28.aspx>

- Weiβ, S., Syring, M., Keller-Schneider, M., Hellstén, M. & Kiel, E. (2018). Career choice motives of early childhood educators: A cross-country comparison of four European countries. *Research in Comparative & International Education*, 13(4), 1–17. DOI: 10.1177/1745499918807035
- Windlin, B., Kuntsche, E. & Delgrande Jordan, M. (2018). Arbeitsüberforderung und -unzufriedenheit von Lehrpersonen in der Schweiz. National repräsentative Ergebnisse demografischer, klassen- und schulbezogener Faktoren. *Bildungsforschung Und Bildungspraxis = Education Et Recherche*, 33(1), 125–144.
- Zentrale Informationsstelle für Fragen des Schul- und Erziehungswesens (1962). *Schulung italienischer Kinder*. Luzern: Staatsarchiv. Abgerufen von: [https://staatsarchiv.lu.ch/-/media/Staatsarchiv/Dokumente/schaufenster/quellen/a\\_635\\_754\\_schulung\\_italienischer\\_kinder\\_2.pdf](https://staatsarchiv.lu.ch/-/media/Staatsarchiv/Dokumente/schaufenster/quellen/a_635_754_schulung_italienischer_kinder_2.pdf)

## Abbildungsverzeichnis

---

ABBILDUNG 1: ANZAHL PATENTIERUNGEN VON PRIMARLEHRPERSONEN DER EDK-OST 1951-2000 (CRIBLEZ, 2015B) .....	5
ABBILDUNG 2: ANZAHL PATENTIERUNGEN VON SEKUNDARLEHRPERSONEN IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN SCHWEIZ (OHNE FR), 1951-2000 (CRIBLEZ, 2015B) .....	6
ABBILDUNG 3: FRAUENANTEIL BEIM LEHRPERSONAL VON 1993-2021 (BFS, 2022G) .....	6
ABBILDUNG 4: BESCHÄFTIGUNGSGRAD VON LEHRPERSONEN NACH KANTON (SKBF, 2023, S. 293) .....	9
ABBILDUNG 5: WACHSTUMSRATEN SCHWEIZ (BFS, 2020) .....	10
ABBILDUNG 7: DISKREPANZ BEDARF AN LEHRPERSONEN – AUSGESTELLTER LEHRDIPLOME (BFS, 2022E) .....	11
ABBILDUNG 6: PROGNOSE STUDIERENDENZAHLEN LEHRPERSONENAUSBILDUNG (BFS, 2022C, S. 30) .....	11
ABBILDUNG 8: LEHRPERSONENSTATUSINDEX (DOLTON UND SHE 2018, S. 18) .....	14
ABBILDUNG 9: DIE 10 HÄUFIGSTEN WUNSCHBERUFE UND IHR SOZIALER STATUS (ISEI) NACH GESCHLECHT UND ALTER (KRIESI & BASLER , 2020, S.7) .....	17
ABBILDUNG 10: PHASEN IN DER PROFESSIONALISIERUNG VON LEHRPERSONEN (KELLER-SCHNEIDER ET AL., 2020, S. 88) .....	18
ABBILDUNG 11: FUNKTIONEN DER UNTER 55JÄHRIGEN LEHRPERSONEN 5 JAHRE SPÄTER, BFS, 2022E, S. 6) .....	19
ABBILDUNG 12: FLUKTUATION IM LEHRBERUF 2020 (SKBF, 2023, S. 291) .....	20
ABBILDUNG 13: GESAMTZUFRIEDENHEIT UND ZUFRIEDENHEIT IN 14 TEILKATEGORIEN DES LEHRBERUFS (LANDERT, 2014, S. 18) .....	23

## Autorinnen

---

Salome Schneider Boye, M.sc.in Education, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Pädagogischen Hochschule Zürich in der Abteilung Professions- und Systemforschung.

Manuela Keller-Schneider, Prof. Dr. phil., ist Professorin für Professionsforschung und Lehrer:innenbildung an der Pädagogischen Hochschule Zürich.