

E-Offprint

Hinweis zum Copyright

Die «Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung» (BzL) sind eine Open-Access-Zeitschrift ohne Embargo-Frist für die einzelnen Artikel.

Der Autor/die Autorin ist frei, die in den BzL publizierte Version («version of record», d.h. den hier vorliegenden E-Offprint) unter der Lizenz [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) über weitere Kanäle (z.B. Repositorien, Plattformen, Websites) öffentlich zugänglich zu machen.



Editorial

Christian Brühwiler, Bruno Leutwyler, Dorothee Brovelli, Sandra Moroni,
Afra Sturm und Markus Weil 353

Schwerpunkt**Lehrpersonenmangel als Herausforderung für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung**

Manuela Keller-Schneider und Salome Schneider Boye Lehrpersonen-
mangel – Fakten, Mythen, Leerstellen 355

Stefan Denzler Herausforderung Lehrkräftemangel – Versuch einer
Einordnung und Diskussion von Handlungsfeldern 369

Catherine Bauer und Jakob Kost Lehrpersonenmangel und Quereinstieg 388

Salome Schneider Boye und Tobias Leonhard «Ich *bin* jetzt Lehrerin» –
Positionierungen zum Lehrberuf im aussergewöhnlichen Berufseinstieg 404

Johanna Beutin, Mona Arndt, Leander Neumann und Stefan Blumenthal
Fachfremdes Unterrichten im Werkunterricht – Zur Situation an sächsischen
Grundschulen 420

Ewald Terhart Lehrkräftemangel: Ein Kommentar zur gegenwärtigen
Situation 435

Rubriken**Buchbesprechungen**

Greutmann, P., Saalbach, H. & Stern, E. (2020). Professionelles
Handlungswissen für Lehrerinnen und Lehrer. Wissen – Lehren – Können.
Stuttgart: Kohlhammer (Bernadette Gold) 446

Buck, P. & Aeschlimann, U. (2022). Vertiefung und Ausstrahlung – Tema
con variazione über zwei Metaphern Wagenscheinscher Didaktik. Dürnau:
Verlag der Kooperative Dürnau (Peter Labudde) 448

Brägger, G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.). (2021). Handbuch Lernen mit digitalen
Medien. Weinheim: Beltz (Tobias Röhl) 450

Dunn, R. & Hattie, J. (2021). Developing teaching expertise: A guide to adaptive professional learning design. Thousand Oaks: Corwin (Wolfgang Beywl)	452
Thomas, P. (2021). Bildungsphilosophie für den Unterricht. Kompetente Antworten auf große Schülerfragen. Tübingen: Narr Francke Attempto (Johannes Rudolf Kilchsperger)	454
Schuster, B. (2020). Führung im Klassenzimmer. Disziplinschwierigkeiten und sozialen Störungen effektiv begegnen – der LMU-Leitfaden für Miteinander im Unterricht (2. Auflage). Wiesbaden: Springer (Jurgita Lenkauskaitė)	456
Neuerscheinungen	458
Zeitschriftenspiegel	460

Herausforderung Lehrkräftemangel – Versuch einer Einordnung und Diskussion von Handlungsfeldern

Stefan Denzler

Zusammenfassung Im Beitrag wird der Lehrkräftemangel aus der Perspektive der Arbeitsmarktökonomie beschrieben und in den bildungspolitischen Kontext gestellt. Ferner werden Handlungsfelder und Interventionsmöglichkeiten diskutiert sowie die Folgen und Herausforderungen für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung beleuchtet. Während bei den nachfrageseitigen Massnahmen Parameter wie etwa Klassengrösse und Betreuungsverhältnis im Fokus stehen, geht es bei den angebotsseitigen Massnahmen um eine Erhöhung des Lehrkräfteangebots. Dies kann etwa über Pensenerhöhungen der derzeit beschäftigten Lehrpersonen erfolgen oder mittels des Rekrutierens neuer Zielgruppen. Letzteres birgt, sofern dafür Anforderungen gesenkt werden, das Risiko, die Qualität der Lehrpersonen und des Schulunterrichts zu schwächen und einer Deprofessionalisierung Vorschub zu leisten.

Schlagwörter Lehrkräftemangel – Arbeitsmarkt – Arbeitsbedingungen – Bildungspolitik

The challenge of teacher shortage – Contextualisation and discussion of interventions

Abstract The article describes the shortage of teachers from the perspective of labour market economics and places it in the context of education policy. Furthermore, options of intervention are discussed, and the consequences and challenges for teacher education are highlighted. While the demand-side measures focus on parameters such as class size, the supply-side measures are concerned with increasing the supply of teachers. This can be achieved by increasing the workload of currently employed teachers or by recruiting new target groups. The latter, if requirements are lowered, bears the risk of weakening the quality of teachers and schools and contributes to deprofessionalisation.

Keywords teacher shortage – labour market – working conditions – education policy

1 Einleitung

Der Mangel an Lehrpersonen hat sich in den letzten Jahren akzentuiert und spitzt sich weiter zu. Viele Schulen haben grosse Mühe, offene Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Die Lage auf dem Stellenmarkt präsentiert sich regional unterschiedlich, kann generell aber als sehr angespannt bezeichnet werden. Eine aktuelle Übersicht über die Stellensituation in den einzelnen Kantonen ist derzeit jedoch nicht verfügbar.

Wenn Stellen nicht mit adäquat ausgebildetem Personal besetzt werden können, ist die Qualität des Unterrichts beeinträchtigt und letztlich die Sicherstellung des Schulunterrichts bedroht (Garcia & Weiss, 2019; SWK, 2023). Dies bringt Akteurinnen und Akteure aller Art auf den Plan: In den Parlamenten werden Massnahmen vorgeschlagen, den Verantwortlichen in Regierungen und Verwaltung wird Untätigkeit vorgeworfen, Schulen und Personalverbände fordern bessere Arbeitsbedingungen, die Medien agieren als Echoräume und halten die Diskussionen am Laufen. Dabei wird auch die Lehrerinnen- und Lehrerbildung zur Zielscheibe: Die Pädagogischen Hochschulen, so der Vorwurf, würden nicht ausreichend, nicht adäquat oder nicht attraktiv genug ausbilden (vgl. z.B. «Neue Zürcher Zeitung» vom 30. Juni 2022; «BZ» vom 9. Mai 2023; «Der Bund» vom 7. Juni 2023). Einer solchen Sichtweise muss aber entgegengehalten werden, dass die Aufgabe der Pädagogischen Hochschulen, die Ausbildung des pädagogischen Personals für die Schulen sicherzustellen, letztlich von einer Reihe von Kontextfaktoren abhängig ist, auf welche die Hochschulen selbst keinen Einfluss haben.

Als Folge des Mangels an ausgebildeten Lehrpersonen sehen sich die Pädagogischen Hochschulen mit einer Reihe von Forderungen konfrontiert, mit denen dem Mangel begegnet werden solle. Im Prinzip geht es meistens darum, die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung zu senken, das Studium zu verkürzen sowie spezifische Ausbildungsangebote zur Nachqualifikation von unqualifiziertem Personal zu schaffen. Das sind alles Massnahmen, die den geltenden Ausbildungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen im Kern tangieren. Sie werden nicht ohne Folgen für die Qualität des schulischen Unterrichts und das Ansehen des Berufs bleiben.

Im vorliegenden Beitrag soll das Phänomen des Lehrkräftemangels aus der Perspektive der Arbeitsmarktökonomie beschrieben werden. Dabei werden die relevanten Einflussfaktoren und ihr Zusammenspiel aufgezeigt und es wird nach Handlungsoptionen und deren Folgen gefragt. Soweit verfügbar, werden die Ausführungen mit empirischen Daten aus der Schweiz, wie sie im aktuellen Bildungsbericht (SKBF, 2023) publiziert sind, illustriert.

2 Ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt

Der Mangel an Lehrpersonen stellt ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt dar. Gegenwärtig haben wir es mit einem Nachfrageüberschuss zu tun: Es werden mehr Lehrpersonen benötigt, als Lehrerinnen und Lehrer verfügbar sind. Die Besonderheit des Arbeitsmarkts für Lehrpersonen liegt darin, dass der Staat fast als alleiniger Nachfrager auftritt und damit die Löhne der Lehrpersonen festlegt.¹ Dies hat zur Folge, dass der Wettbewerb um Lehrpersonen innerhalb eines Kantons nicht über die Löhne ausgetragen wird, sondern über Aspekte der Arbeitsbedingungen wie etwa Schulstandort,

¹ Die Privatschulen sind zahlenmässig so klein, dass sie keine Marktmacht besitzen und sich dem Lohnniveau der Lehrpersonen der öffentlichen Schulen anpassen müssen.

Schulleitung, Grösse und Zusammensetzung der Klasse und dergleichen mehr. Allerdings besteht in einem föderalen Bildungssystem wie demjenigen der Schweiz mit kantonal unterschiedlichen Lohnsystemen tendenziell ein Wettbewerb um Lehrpersonen. In diesem interkantonalen Wettbewerb spielen neben den Löhnen die Arbeitsbedingungen sowie wirtschaftliche Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle.

Obwohl der Staat theoretisch sowohl die Nachfrageseite als auch die Angebotsseite über die Ausbildung stark reguliert, kommt es periodisch immer wieder zu grösseren Ungleichgewichten, sogenannten «Schweinezyklen», zwischen Angebot und Nachfrage (OECD, 2005; Santiago, 2004; Titze, Nath & Müller-Benedict, 1985). Der Grund dafür liegt einerseits darin, dass die institutionelle Verfasstheit dieser staatlichen Regulierungen wenig Raum für flexible, kurzfristige Anpassungen bietet; andererseits muss berücksichtigt werden, dass es verschiedene strukturelle Faktoren gibt, die einen unabhängigen Einfluss auf diesen Arbeitsmarkt haben und auf die der Staat keinen Einfluss hat. In den nachfolgenden Ausführungen geht es darum, die Spezifität dieses Arbeitsmarkts zu erörtern, die Einflussgrössen von Angebot und Nachfrage zu beschreiben und auf dieser Grundlage bildungspolitische Massnahmen zu diskutieren.

3 Nachfrage nach Lehrpersonen

Die demografische Entwicklung ist eine der wichtigsten Rahmenbedingungen für das Bildungssystem. Zyklische Schwankungen der Zahl der Schülerinnen und Schüler haben einen direkten Einfluss auf das Bildungswesen. Sie bestimmen damit zu einem grossen Teil die Nachfrage nach Lehrpersonen und Schulhausinfrastruktur. Nach der Jahrtausendwende gab es bei der Geburtenzahl bis 2016 eine starke Zunahme; auch für die Jahre 2022 bis 2026 sollen die Geburten gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) erneut zunehmen. Diese Bevölkerungsentwicklung ist der primäre Grund für das starke Wachstum der Anzahl Schülerinnen und Schüler in der obligatorischen Schule (BFS, 2022a). Hinzu kommt die Umsetzung der interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule, die in den meisten Kantonen zu einem zusätzlichen Anstieg der Zahl der Schülerinnen und Schüler auf der Primarstufe 1 bis 2 (Kindergartenobligatorium) geführt hat. Auf der Primarstufe haben die Zahlen der Schülerinnen und Schüler in den letzten zehn Jahren um mehr als 12 Prozent zugenommen (vgl. Abbildung 1). Gemäss einem Referenzszenario des BFS ist weiterhin mit einem starken Wachstum zu rechnen. Bis 2031 gehen die Prognosen von 8.4 Prozent Wachstum aus (BFS, 2022a). Das Wachstum dürfte regional allerdings unterschiedlich ausfallen. Während in den bevölkerungsreichen Kantonen (Zürich, Waadt, Genf, Basel-Stadt, Aargau) ein Wachstum von deutlich über 10 Prozent erwartet wird, geht man in anderen Kantonen (etwa Jura, Neuenburg, Tessin) von sehr geringen bis negativen Veränderungsdaten aus.

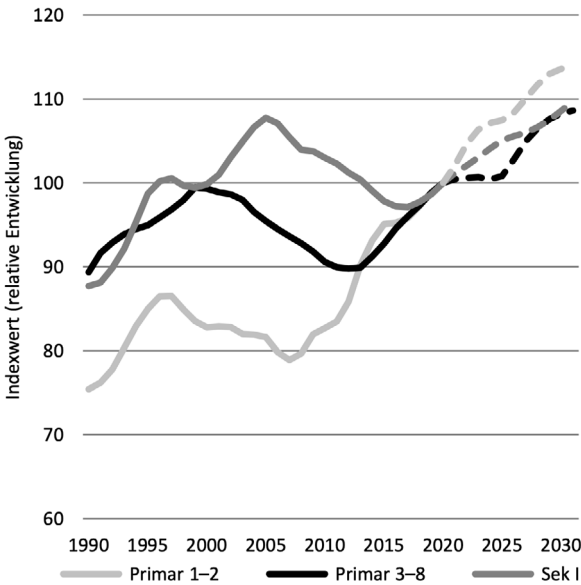


Abbildung 1: Prognostizierte Entwicklung der Anzahl Schülerinnen und Schüler (Daten: BFS).

Ausgehend von der Anzahl Schülerinnen und Schüler und unter Berücksichtigung der kantonalen Vorgaben für die Klassengrösse lässt sich die Anzahl an Klassen berechnen, die für das Schulsystem erforderlich sind. Daraus leitet sich der Bedarf an neu zu rekrutierenden Lehrpersonen ab. Weil die Nachfrage kurzfristig durch die Anzahl Klassen bei einer gegebenen Zahl an Schülerinnen und Schülern bestimmt wird, können Ungleichgewichte des Arbeitsmarkts nachfrageseitig kurzfristig nur durch eine Veränderung des Betreuungsverhältnisses aufgefangen werden. Mittels dieses Ausgleichsmechanismus reagiert das Bildungssystem auf kurzfristige Veränderungen bei der Nachfrage: Steigende Zahlen führen in der Regel zu grösseren Klassen, bei einem Rückgang der Bestände an Schülerinnen und Schülern sinkt die durchschnittliche Klassengrösse; daher bleiben die Bildungsausgaben konstant. Diese Inelastizität des Bildungssystems in Bezug auf demografische Veränderungen kann basierend auf längeren Zeitreihen für die Schweiz empirisch nachgewiesen werden (Grob & Wolter, 2007; Lüthi & Zumbuehl, 2022). Die jüngste Entwicklung deutet allerdings in eine andere Richtung: Gegenüber dem langjährigen Mittel hat die Anzahl kleiner Klassen zugenommen. Gegenwärtig scheinen die steigenden Zahlen der Schülerinnen und Schüler mit mehr kleinen und mittleren Klassen aufgefangen zu werden; die durchschnittliche Klassengrösse liegt konstant bei etwa 19 Schülerinnen und Schülern (SKBF, 2023).

Für den Bedarf an Lehrkräften und die damit verbundenen Bildungskosten ist jedoch weniger die Klassengrösse als vielmehr das effektive Betreuungsverhältnis die relevante Grösse. Letztere gibt die Anzahl Schülerinnen und Schüler wieder, die durch eine

Lehrperson (gemessen in Vollzeitäquivalenten) betreut werden. Weil für den Unterricht an einer Klasse mit durchschnittlich 19 Kindern in der Regel mehr als eine Vollzeitstelle eingesetzt wird – etwa für Halbklassenunterricht –, liegt das Betreuungsverhältnis im schweizerischen Mittel im Endeffekt bei lediglich 15 Kindern. Der Ressourceneinsatz erfolgt regional sehr unterschiedlich. Entsprechend gibt es eine grosse Varianz zwischen den Kantonen, auch was das Verhältnis zwischen Klassengrösse und Betreuungsverhältnis anbelangt (vgl. Abbildung 2).

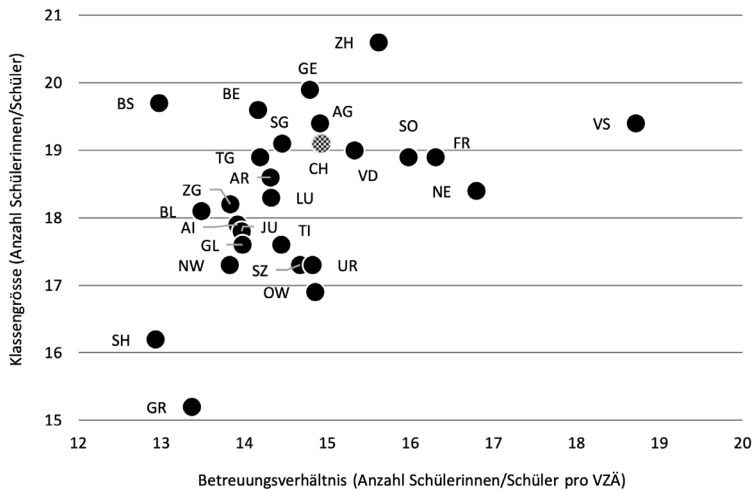


Abbildung 2: Klassengrösse und Betreuungsverhältnis nach Kanton, Primarstufe, 2020/2021 (VZÄ = Vollzeitäquivalent; Daten: BFS; Berechnungen: SKBF).

Kleinere Klassen sind mit höheren Kosten verbunden. Je nach Situation² in den Kantonen lässt sich daher ein Potenzial für Effizienzsteigerungen beziffern, die mittels grösserer Klassen erzielt werden könnten. Damit wird – wie oben dargelegt – wiederum der Bedarf an Lehrpersonen beeinflusst. Es muss aber auch berücksichtigt werden, dass grössere Klassen mehr Aufwand für die Lehrpersonen bedeuten; solche Massnahmen stellen im Prinzip eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar und sind dementsprechend unpopulär.³ Allerdings geht es hier um Veränderungen in der Grössenordnung von ein bis zwei Schülerinnen oder Schülern. Die Varianz in der tatsächlichen Grösse der Klassen fällt nur schon innerhalb eines Kantons wesentlich grösser aus.

² Neben der effektiven Klassengrösse müssen auch die geografisch-topografischen Bedingungen sowie organisatorische Aspekte bis hin zur Verfügbarkeit von Tagesstrukturen berücksichtigt werden.

³ Umgekehrt sinkt bei einem Rückgang der Anzahl Schülerinnen und Schüler die mittlere Klassengrösse. In der ersten Dekade des neuen Jahrtausends nahm die durchschnittliche Klassengrösse aufgrund der rückläufigen Bestände an Schülerinnen und Schülern kontinuierlich ab; die Zahl der kleinen Klassen nahm stark zu (vgl. SKBF, 2014, S. 65–66).

Daraus resultieren individuell sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen. Aus bildungspolitischer Optik müssen hingegen auch die Opportunitätskosten berücksichtigt werden und gegen den erwarteten Nutzen und mögliche Wirkungen aufgewogen werden. Die Forschung zur Wirkung der Klassengröße auf die Leistung der Schülerinnen und Schüler zeigt keine bis allenfalls sehr geringe Wirkungen (Angrist & Lavy, 1999; Filges, Sonne-Schmidt & Nielsen, 2018; Leuven & Løkken, 2017). Und die Frage, wie die beiden Größen zueinander stehen – das heisst, ob es für die Leistung der Schülerinnen und Schüler wichtiger ist, ein gutes Betreuungsverhältnis zu haben oder eine kleine Klasse –, ist bislang nicht geklärt (SKBF, 2023).

4 Angebot an Lehrpersonen

Das Arbeitsangebot auf dem Arbeitsmarkt bemisst sich primär aus der Zahl an ausgebildeten Lehrpersonen, die unter den gegebenen Umständen bereit sind, den Lehrberuf auszuüben. Um dieses Angebot einschätzen zu können, muss der gesamte Verlauf potenzieller Lehrkräfte vom Studieneintritt bis in den Beruf in den Blick genommen werden. Seit 2011 haben die Eintritte in die Pädagogischen Hochschulen im Bereich «Primarstufe» um über 20 Prozent zugenommen. Das BFS geht in seinen Szenarien bis 2031 von einem weiteren Wachstum von 20 Prozent bis 30 Prozent bei den Eintritten in die Studiengänge für die obligatorische Schule aus. Bei den Abschlüssen prognostiziert das BFS eine Zunahme von 30 Prozent für die Primarstufe (BFS, 2022a).

Die Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen ist nicht sehr selektiv. Die Erfolgsquote beträgt 87 Prozent. Zum Vergleich: An den Fachhochschulen liegt die Erfolgsquote bei 82 Prozent, an den universitären Hochschulen bei 85 Prozent (BFS). Auch wenn dieser Vergleich ungenau ist, weil die Eingangsselektion je nach Hochschultyp und Fachbereich unterschiedlich erfolgt und Studierende folglich unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen, kann man dennoch festhalten, dass es in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Allgemeinen keine ernsthaften Probleme mit höheren Ausfallquoten gibt. Auch der Berufseinstieg verläuft unproblematisch: 90 Prozent der Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen steigen nach dem Abschluss in den Beruf ein und sind ein Jahr danach als Lehrerin oder Lehrer auf der obligatorischen Schulstufe tätig. Übers Ganze gesehen befinden sich somit etwas über 70 Prozent derjenigen, die eine Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule begonnen haben, schlussendlich in einer Unterrichtstätigkeit an der obligatorischen Schule.

4.1 Fluktuation

Ein Mangel auf einem bestimmten Arbeitsmarkt wird teilweise mit hohen Ausstiegsraten erklärt, was auf eine generelle Unzufriedenheit im Beruf hindeuten würde. Auch die berufliche Mobilität von Lehrpersonen ist immer wieder Gegenstand bildungspolitischer Diskussionen; es fehlt aber an systematischer, insbesondere empirisch-quantitativer Forschung, was nicht zuletzt an den fehlenden Daten liegt. Es gibt kein systema-

tisches Monitoring der Personalfuktuation (Sandmeier, Gubler & Herzog, 2018). Die erstmalig im Längsschnitt angelegten Analysen der Lehrpersonalstatistik des BFS sind ein erster Schritt, dieses Desiderat anzugehen. Die Untersuchung belegt eine hohe Verbleibsquote im Lehrberuf. Von den unter 55-jährigen Lehrpersonen unterrichten nach einem Jahr noch 92 Prozent auf derselben Stufe; nach fünf Jahren sind es noch 83 Prozent.⁴ Lediglich 6 Prozent der Lehrpersonen steigen aus dem Beruf aus und üben danach eine andere Erwerbstätigkeit aus. Viele Erwerbsunterbrüche sind ausserdem temporärer Natur; so kehrt etwa die Hälfte der ausgestiegenen Lehrpersonen innerhalb von fünf Jahren wieder in den Lehrberuf zurück (BFS, 2022a). Bereits frühere Zahlen zum Ausmass der Kündigungen im Lehrberuf belegen eine unterdurchschnittliche Kündigungsrate und keine hohe Fluktuation im Lehrberuf (Sandmeier & Herzog, 2022). Generell kann festgehalten werden, dass die starke Zunahme bei den Studieneintritten in die Pädagogischen Hochschulen sowie der Befund einer hohen Berufstreue das Bild eines grundsätzlich attraktiven Berufs zeichnen. Auch die Berufszufriedenheit ist trotz starker Belastung generell hoch (Sandmeier, Kunz Heim, Windlin & Krause, 2017).

Schliesslich hat auch die Altersstruktur im gesamten Lehrkörper einen Einfluss auf den kurzfristigen Rekrutierungsbedarf. Wenn vermehrt Lehrpersonen altersbedingt aus dem Schuldienst austreten, die durch neu einzustellende Lehrpersonen ersetzt werden müssen, verringert sich das Angebot. Die Erneuerungsquote ist in den vergangenen Jahren aufgrund des hohen Anteils an Lehrpersonen im obersten Alterssegment stark angestiegen. Dies führte dazu, dass zusätzlich zu den Lehrpersonen, die wegen des Wachstums der Anzahl Schülerinnen und Schüler notwendig waren, auch noch vermehrt Lehrpersonen, die in Pension gingen, ersetzt werden mussten. Dieses Ungleichgewicht in der Altersstruktur hat sich mittlerweile entschärft. Der Rekrutierungsdruck durch Altersrücktritte wird daher in den nächsten Jahren abnehmen.

4.2 Beschäftigungsausmass

Individuen bestimmen nicht nur mit ihrem Entscheid zur Arbeitsaufnahme, sondern ganz erheblich auch mit der Wahl ihres Beschäftigungsgrads das gesamthaft zur Verfügung stehende Arbeitsangebot. Der Lehrberuf zeichnet sich durch einen hohen Frauenanteil aus, der auf den unteren Stufen etwa 80 Prozent beträgt. Gleichzeitig ist Teilzeitbeschäftigung stark verbreitet. Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt als wichtiges Motiv bei der Berufswahl (Denzler & Wolter, 2009a; Hof & Strupler Leiser, 2014; Leemann, Pfeifer Brändli, Imdorf & Hafner, 2021). Der Anteil an Personen mit geringen Pensen von weniger als 50 Prozent beträgt auf der Primarstufe seit Jahren konstant gut 30 Prozent, während der Anteil an Personen mit einem Vollzeitpensum

⁴ Bei den Lehrpersonen über 55 Jahre beträgt die Austrittsrate 2.5 Prozent pro Jahr; die meisten sind auf Pensionierungen zurückzuführen. Im Zeitraum von fünf Jahren betragen die Austrittsraten 11 Prozent in der Zentralschweiz und bis zu 15 Prozent im Tessin. Bei den vorzeitigen Erwerbsaustritten gibt es grössere regionale Unterschiede, vor allem zwischen der lateinischsprachigen und der deutschsprachigen Schweiz. Diese werden unter anderem mit unterschiedlichen Regelungen bezüglich der Pensionskassen und der AHV-Überbrückungsrenten erklärt (BFS, 2022b, S. 8).

tendenziell abnimmt. Der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Lehrpersonen hat zur Folge, dass von den Personen, die ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben und in den Beruf einsteigen, gemessen in Vollzeitäquivalenten faktisch 30 Prozent wegfallen. Dies bedeutet, dass eigentlich zwei bis drei Lehrpersonen ausgebildet werden müssen, um eine Vollzeitstelle besetzen zu können.

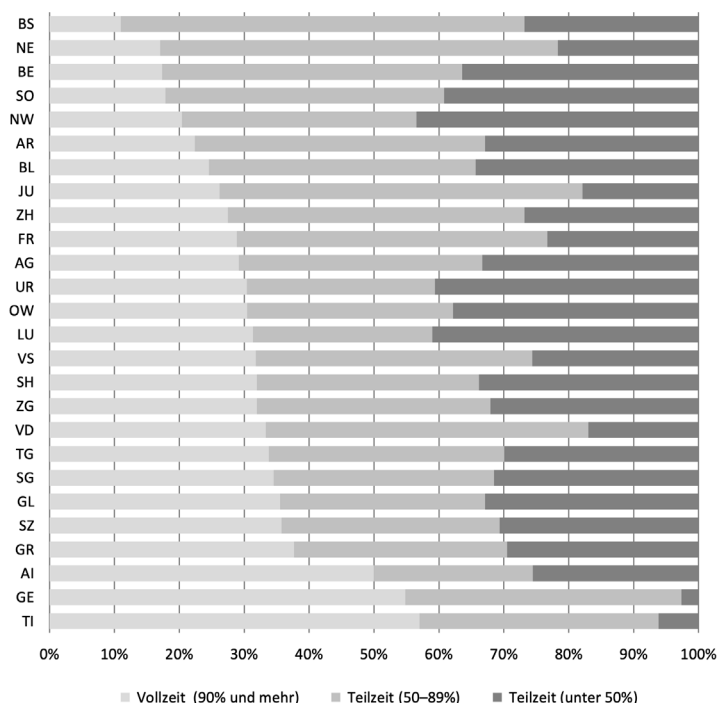
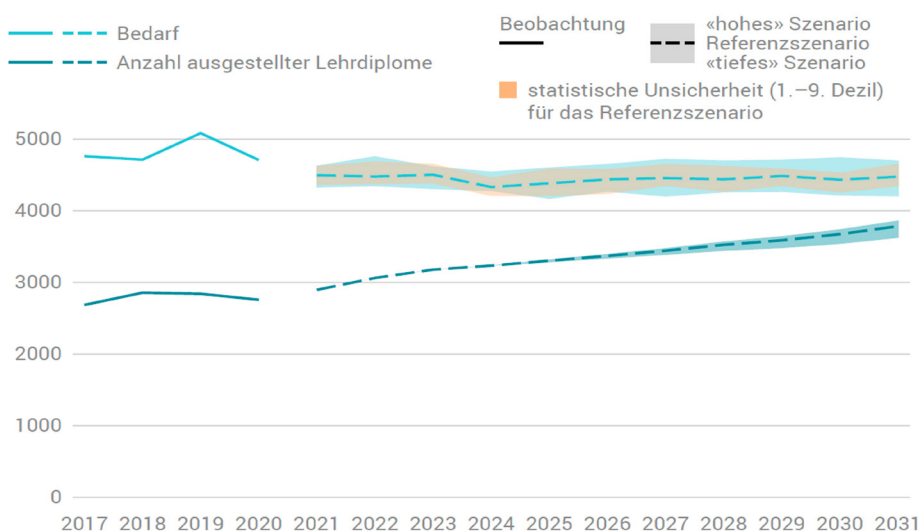


Abbildung 3: Beschäftigungsgrad Lehrpersonen Primarstufe (H3–8) nach Kanton, 2020/2021. VS und GE: Primarstufe (H1–8) (Daten: BFS; Berechnungen: SKBF).

Die Darstellung der durchschnittlichen Pensen nach Kanton in Abbildung 3 zeigt aber auch, dass es sich beim Beschäftigungsgrad nicht um ein berufsspezifisches Phänomen handelt, das etwa in einer besonderen Eigenschaft des Lehrberufs begründet wäre. Die grosse Heterogenität zwischen den Kantonen muss eher mit kulturellen Gründen erklärt werden. Gerade die auffälligen Unterschiede zwischen den Sprachregionen legen eine solche Erklärung nahe, weist doch die lateinische Schweiz ein besseres Angebot an familienergänzenden Betreuungsstrukturen auf (Neumann, Tinguely, Hekel & Brandenburg, 2015). Des Weiteren dürften strukturelle (beispielsweise eine dezentrale Schulorganisation) und institutionelle Gründe (beispielsweise kantonal vorgegebene Mindestpensen) die Unterschiede erklären.

5 Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage

Gemäss den BFS-Szenarien wird für die kommenden zehn Jahre mit einer erheblichen Nachfragerücke bei den Lehrpersonen zu rechnen sein: Trotz starken Wachstums bei den Studierenden an Pädagogischen Hochschulen wird das Angebot an ausgebildeten Lehrpersonen die Nachfrage nach Lehrpersonen nicht decken können (BFS, 2022c). Bei einem prognostizierten konstanten Bedarf an Lehrpersonen für die Primarstufe wird der Anstieg von 24 Prozent bei den Lehrdiplomen in den kommenden zehn Jahren für eine gewisse Entspannung der Rekrutierungssituation sorgen (vgl. Abbildung 4). Das Verhältnis zwischen Nachfrage und Angebot dürfte sich damit von rund 1.5 auf 1.2 im Jahr 2031 bewegen.



Quelle: BFS – Bildungsperspektiven

© BFS 2022

Abbildung 4: Entwicklung des Bedarfs an neuen Lehrkräften auf der Primarstufe und der Anzahl ausgestellter Lehrdiplome (Quelle: BFS, 2022c).

Die Entwicklung wird regional sehr unterschiedlich ausfallen. Während für die Zentralschweiz und das Tessin in Bezug auf die Primarstufe von einer ausgeglichenen Situation ausgegangen wird, dürfte die Lage in der Nordwestschweiz, wo auch in zehn Jahren im Vergleich zu den Absolventinnen und Absolventen fast doppelt so viele Lehrpersonen gesucht werden, sehr schwierig bleiben (BFS, 2022c, S. 8).

Löhne

Das Lohnniveau spielt eine entscheidende Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Auf einem staatlich regulierten Arbeitsmarkt stellt sich das Gleichgewicht von Angebot und Nach-

frage aber nicht wie auf dem freien Markt beim Gleichgewichtslohn ein. Die staatlichen Lohnbestimmungen sowie Budgetrestriktionen bringen es mit sich, dass der Lohn für Lehrpersonen unabhängig von den jeweiligen Marktschwankungen festgelegt wird. Wenn aber der Lohn staatlich fixiert ist und sich die Nachfrage aus demografischen Gründen verschiebt, so kann sich ein Gleichgewicht nur dann einstellen, wenn es zu einer Angebotsverschiebung kommt. Konkret bedeutet das, dass der Staat andere als die bisherigen Individuen (mit anderen Kosten-Nutzen-Relationen) für den Lehrberuf rekrutieren muss, indem andere Zielgruppen für die Ausbildung und den Beruf gewonnen werden. Dies geschieht üblicherweise durch Senken der Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung oder zum Beruf selbst. Dadurch erhalten neue Personengruppen, die bislang nicht zum Lehrberuf zugelassen waren, die Option, den Lehrberuf zu ergreifen. Die relativen Löhne im Lehrberuf sind für diese Zielgruppe sehr attraktiv, da sie in der Regel nicht dieselben Ausbildungs- und Berufsoptionen haben wie Personen mit einer regulären Hochschulzulassung.

In der Schweiz sind die relativen Löhne der Lehrpersonen gut. Ein Lohnvergleich unter Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen aller Hochschultypen und Fachbereiche zeigt, dass die relativen Löhne im Lehrberuf auch im Vergleich zu anderen Berufen, für die ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, gut sind (vgl. Abbildung 5). Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen erzielen im Vergleich zu Personen mit Abschlüssen der universitären Hochschulen beim Berufseinstieg überdurchschnittliche Einkommen (vgl. auch SKBF, 2023, S. 295).⁵ Fünf Jahre später bewegen sich Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen in etwa im Mittelfeld.

Auch frühere Untersuchungen zum Arbeitsmarkt von Gymnasiallehrpersonen in der Schweiz zeigten, dass das Lohndifferential zugunsten der Lehrpersonen ausfällt, was mit dem durchschnittlich hohen Lohnniveau der Lehrpersonen in der Schweiz erklärt wird (Wolter, Denzler & Weber, 2003). Die Analysen zeigen ausserdem, dass Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen signifikant positiv auf Lohndifferenziale reagieren, wenn es um die Entscheidung für oder gegen den Lehrberuf geht. Allerdings ist die Lohnelastizität geringer als in vergleichbaren internationalen Studien. Die relative geringe (unelastische) Reaktion auf Lohnveränderungen bedeutet aber auch, dass Massnahmen zur Gewinnung von zusätzlichen Lehrpersonen mittels Lohnmassnahmen teuer wären und vermutlich nur einen kleinen Mengeneffekt hätten (Wolter et al., 2003).

⁵ Dieser Vergleich basiert auf Personen mit den jeweiligen fachspezifischen Regelabschlüssen. Dies bedeutet, dass beispielsweise Primarlehrpersonen mit einem dreijährigen Bachelorstudium an einer Pädagogischen Hochschule mit Masterabsolventinnen und Masterabsolventen universitärer Hochschulen verglichen werden. Die kürzere Ausbildungsdauer an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen hat zur Folge, dass die über die gesamte Erwerbslaufbahn berechnete Bildungsrendite dieser Personen positiv ausfällt (Wolter, Denzler & Weber, 2003).

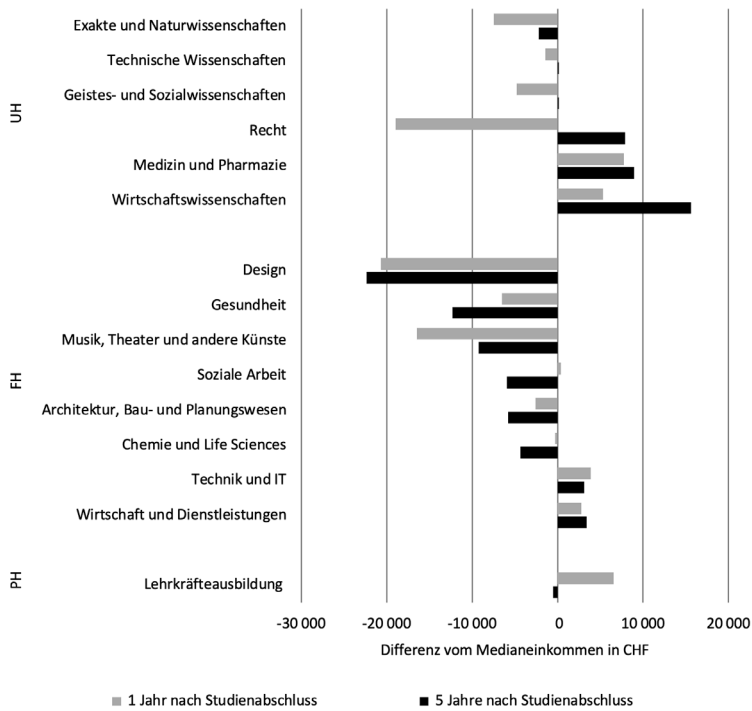


Abbildung 5: Einkommensunterschiede nach Fachbereich und Hochschultyp, 2021 (mittels Quantilsregressionen geschätzte Medianerwerbseinkommen bei Vollzeitanstellung und gleichem Alter, Abweichung der Bruttoerwerbseinkommen vom Median aller Absolventinnen und Absolventen; PH = Pädagogische Hochschulen, FH = Fachhochschulen, UH = universitäre Hochschulen; Daten: BFS; Berechnungen: SKBF).

6 Massnahmen

Angesichts der schwierigen Rekrutierungssituation entwickeln die Kantone verschiedene Strategien, um mit den gegenwärtigen Herausforderungen umzugehen. Dabei stehen verschiedene Massnahmen im Fokus. Diese setzen an unterschiedlichen Faktoren und Problemen an und haben wiederum unterschiedliche Konsequenzen.

6.1 Reduktion der Nachfrage

Nachfrageseitig stehen den Schulträgerinnen und Schulträgern eigentlich nur Massnahmen zur Verfügung, die den Bedarf an Lehrpersonen über institutionelle Parameter reduzieren; auf die demografische Entwicklung haben die Behörden keinen Einfluss. Die Interventionsmöglichkeiten beschränken sich somit vor allem auf das Betreuungsverhältnis, das über das Unterrichtsangebot oder die Klassengrösse verändert werden kann. Dies beinhaltet Massnahmen, die teilweise bereits heute auf der Ebene der einzelnen Schule umgesetzt werden, wenn Stellen nicht besetzt werden können, so etwa

die Reduktion von Halbklassenunterricht oder das Erhöhen der Klassengrösse. In anderen Ländern geht man hier bereits viel weiter. Seitens der Kultusministerkonferenz werden etwa in Deutschland, wo sich der Lehrkräftemangel derzeit viel stärker manifestiert als in der Schweiz, neben der Anpassung der Klassengrösse auch Massnahmen zur Reduktion der Unterrichtslektionen durch Hybridunterricht und Erhöhung der Selbstlernzeiten vorgeschlagen (SWK, 2023).⁶

6.2 Erhöhung des bestehenden Angebots

Angebotsseitig stehen mehr Möglichkeiten zur Verfügung. Im Grunde geht es dabei immer um die Frage, mit welchen Massnahmen mehr Lehrpersonen ausgebildet und für den Beruf gewonnen werden könnten. Eine Strategie, die bereits seit Längerem zur Anwendung gelangt, ist das Rekrutieren von ausländischen Lehrpersonen. Dies funktioniert zum einen gut, weil es zwischen den schweizerischen Sprachregionen und den jeweiligen Nachbarländern desselben Sprachraums keine Sprachbarrieren zu überwinden gibt; und zum anderen hat die Schweiz aufgrund des hohen Lohnniveaus einen Lohnvorteil. Des Weiteren werden Lehrpersonen angestellt, die für eine andere Stufe ausgebildet worden sind oder nicht für alle Fächer eine adäquate Ausbildung haben. Auch wird versucht, Lehrpersonen über ihr Pensionierungsalter hinaus zu beschäftigen. Bislang gibt es allerdings keine Statistik, die schweizweit über die Art und das Ausmass solcher Notmassnahmen bei der Rekrutierung Auskunft geben würde.

Schliesslich besteht beim Beschäftigungsgrad ein grosses Potenzial zur Erhöhung des Lehrkräfteangebots. Aufgrund der grossen Zahl an Lehrpersonen hätten bereits kleine Veränderungen des Pensums grosse Auswirkungen auf die Stellensituation. Auch unter Berücksichtigung der spezifischen organisatorischen Situation vor Ort sowie der individuellen Verfügbarkeit und Belastung der Lehrpersonen bestünden hier sicherlich Möglichkeiten zur Entschärfung des Lehrkräftemangels. So könnten den unterschiedlichen Bedürfnissen während der gesamten Berufslaufbahn Rechnung getragen werden, indem beispielsweise die Unterrichtsverpflichtung mit dem Alter variieren würde, auf die gesamte Laufbahn bezogen aber ausgeglichen wäre. Entsprechende Modelle werden in Deutschland bereits diskutiert (vgl. SWK, 2023). In diesem Zusammenhang wird auch die Einrichtung von Betreuungsmöglichkeiten an den Schulen empfohlen, um den Bedürfnissen junger Lehrpersonen mit Elternpflichten besser Rechnung zu tragen (SWK, 2023).

6.3 Rekrutierung neuer Zielgruppen

Eine längerfristige Strategie wird mit dem Ziel verfolgt, die Raten der Eintritte in die Pädagogischen Hochschulen zu erhöhen. Dies soll mit dem Erschliessen neuer Zielgruppen geschehen, indem etwa Personen aus anderen Berufsfeldern der Zugang zur Ausbildung erleichtert wird (Quereinsteigende), indem bestimmte Studieninhalte auf-

⁶ Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) ist ein unabhängiges wissenschaftliches Beratungsgremium der deutschen Kultusministerkonferenz. Ihr gehören 16 Bildungsforscherinnen und Bildungsforscher aus unterschiedlichen Disziplinen an.

grund bereits erbrachter Leistungen erlassen werden («validation des acquis») oder indem Personen ohne gymnasiale Maturität oder Fachmaturität Pädagogik im Rahmen eines standardisierten personalisierten Verfahrens die Aufnahme ins Studium «sur dossier» gewährt wird. Bei dieser Strategie wird an einer Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule festgehalten, welche die EDK-Anforderungen erfüllt und kompatibel mit den bereits existierenden Studienangeboten ist. Die Studiengänge werden aber flexibilisiert und an die Bedürfnisse von Berufstätigen und Personen mit Betreuungspflichten angepasst. Weitergehende Massnahmen fordern die prüfungsfreie Zulassung für Personen ohne gymnasiale Maturität, etwa für Personen mit Berufsmaturität (vgl. dazu die entsprechenden Vorstösse, die derzeit in den eidgenössischen Räten hängig sind: WBK-NR, 2022), oder eine Verkürzung der Ausbildung (vgl. z.B. Huber, Helm & Lusnig, 2023). Das hätte aber zur Folge, dass entsprechende Studiengänge neu konzipiert werden müssten und nicht mehr EDK-weit anerkannt wären, wie das Beispiel aus dem Kanton Bern zeigt (Pädagogische Hochschule Bern, 2023). Schliesslich sind einzelne Kantone dazu übergegangen, in Situationen, in denen an Schulen keine ausgebildeten Lehrkräfte rekrutiert werden konnten, auch Personen ohne eine Lehrbefähigung temporär als Lehrpersonen einzustellen. Im Kanton Zürich wurden die Gemeinden ermächtigt, Personen, die nicht über die gesetzliche Zulassung zum Schuldienst verfügen, während maximal eines Jahres einzustellen. Auch wenn solche Massnahmen kurzfristige Entlastung bringen mögen, dürfen ihre Folgen für die Schulen und das Ansehen des Berufs nicht unterschätzt werden. Hinzu kommt, dass der Aufwand für die Betreuung dieses Personals die Belastung für die Schulen zusätzlich erhöht.

Bei solchen Massnahmen ist zu beachten, dass die Effekte der Selektion durch die Individuen selbst umso grösser sind, je weniger restriktiv der Zugang zur Ausbildung oder zum Beruf ausgestaltet ist. Je grösser der Kreis der Personen ist, die zur Ausbildung zugelassen werden, desto grösser wird die Heterogenität der Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildung (Denzler & Wolter, 2009b). Das bedeutet, dass sich Änderungen bei der Regelung des Zugangs immer auch auf die Zusammensetzung der Studierenden auswirken. Dies lässt sich beispielsweise im Zusammenhang mit der Einführung der Fachmaturität Pädagogik zeigen. Mit dem revidierten EDK-Anerkennungsreglement (EDK, 2019), mit dem neu auch Personen mit Fachmaturität Pädagogik prüfungsfrei zum Studiengang «Primarstufe» zugelassen werden, hat sich das Verhältnis zwischen Studierenden mit und ohne gymnasiale Maturität stark verändert. Während 2011 noch rund 60 Prozent der Eintretenden im Besitz einer gymnasialen Maturität waren, sind es heute noch ein gutes Drittel. Fast ein Drittel sind Personen mit Fachmaturität Pädagogik (SKBF, 2023). Dieser Trend dürfte sich fortsetzen, da die Quote des Übertritts in die Pädagogischen Hochschulen nach der gymnasialen Maturität gemäss BFS-Szenarien bei rund 14 Prozent konstant bleiben wird, die Zahl der Eintritte mit Fachmaturität Pädagogik sowie anderen schweizerischen Abschlüssen aber stark steigen dürfte (BFS, 2022a). Falls der prüfungsfreie Zugang für Personen mit Berufsmaturität eingeführt werden sollte, kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil an Personen ohne gymnasiale Maturität weiterhin steigen wird.

Mit unterschiedlichen Zulassungsausweisen werden allgemein unterschiedliche kognitive Leistungsvoraussetzungen verbunden. Dies liegt einerseits an der Selbstselektion in die verschiedenen Ausbildungsgänge auf der Sekundarstufe II und andererseits daran, dass für die verschiedenen Ausbildungen unterschiedliche schulische Leistungen verlangt werden. Basierend auf Längsschnittdaten kann gezeigt werden, dass wir es bei den gymnasialen Maturandinnen und Maturanden mit einem anderen Leistungssegment zu tun haben als bei den Personen mit Fachmaturität oder Berufsmaturität (vgl. Abbildung 6).

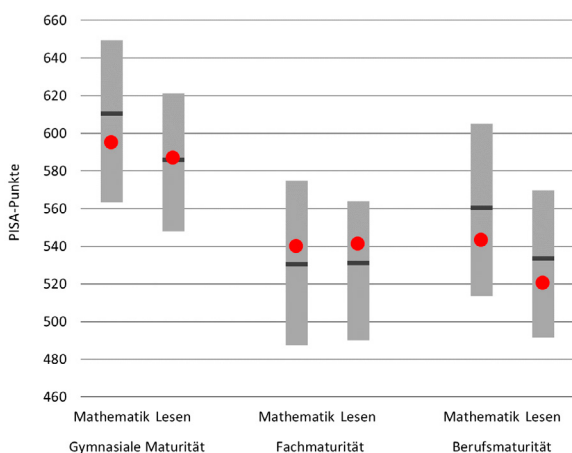


Abbildung 6: PISA-Leistung der an Pädagogischen Hochschulen Studierenden nach Maturitätsausweis (PISA-Punkte 2012 und aktuelle Ausbildung 2021; hellgraue Balken: mittlere 50 Prozent [2. und 3. Quartil], dunkelgraue Markierung: Median, Punkt: Median PH-Studierende [Vorschulstufe/ Primarstufe]; Daten: SEATS; Berechnungen: SKBF).

Gemessen an PISA-Punkten weisen gymnasiale Maturandinnen und Maturanden am Ende der obligatorischen Schule eine höhere Leistung auf als Personen in den anderen Maturitätstypen. In Bezug auf die Selbstselektion in die Pädagogischen Hochschulen stellt sich die Frage, aus welchem Punkt in der Leistungsverteilung sich jene Studierenden rekrutieren, die sich für eine Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule entscheiden. Grundsätzlich wären unterschiedliche Selektionsmuster denkbar, sodass am Schluss alle Studierenden an Pädagogischen Hochschulen unabhängig von ihrer Vorbildung vergleichbare PISA-Resultate aufweisen. Die Analysen zeigen aber, dass dies nicht der Fall ist. Zwischen an Pädagogischen Hochschulen Studierenden mit gymnasialer Maturität und solchen mit Fachmaturität oder Berufsmaturität bestehen substanzielle Leistungsunterschiede. An Pädagogischen Hochschulen Studierende mit gymnasialer Maturität entsprechen am Ende der obligatorischen Schule in Lesen dem Durchschnitt aller gymnasialen Maturandinnen und Maturanden, in Mathematik schneiden sie in PISA unterdurchschnittlich ab. Trotzdem liegen sie damit deutlich über

ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen mit Fachmaturität, die ihrerseits zwar eine positive Selektion innerhalb des Maturitätstyps «Fachmaturität» darstellen. Im Gegensatz dazu stellen an Pädagogischen Hochschulen Studierende mit Berufsmaturität, die leistungsmässig zwar mit jenen mit Fachmaturität vergleichbar sind, eine Negativselektion innerhalb der Berufsmaturandinnen und Berufsmaturanden dar.

Die unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen der Studierenden der Pädagogischen Hochschulen sind nicht unproblematisch. Zum einen stellt die Leistungsheterogenität die Hochschulen vor besondere Herausforderungen bei der Konzeption und der Organisation der Studiengänge, zum anderen sind bei Studierenden mit geringeren kognitiven Leistungsvoraussetzungen die Studierfähigkeit und der erfolgreiche Abschluss infrage gestellt (vgl. Diem, 2021). Auch im Hinblick auf die spätere Unterrichtstätigkeit ist die kognitive Leistungsfähigkeit der angehenden Lehrpersonen relevant, weisen doch die einschlägigen Forschungsbefunde seit Langem auf den Zusammenhang zwischen kognitiven Fähigkeiten der Lehrpersonen und dem Leistungszuwachs der Schülerinnen und Schüler hin (Angrist & Lavy, 2001; Fauth et al., 2019; Hanushek, Piopiunik & Wiederhold, 2019; Kunter, Klusmann, Baumert, Richter, Voss & Hachfeld, 2013; Metzler & Woessmann, 2012).

6.4 Arbeitsbedingungen verbessern

Schliesslich wird vorgeschlagen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und für Entlastung und Unterstützung der aktiven Lehrpersonen zu sorgen, sodass der Beruf an Attraktivität gewinnt. Damit ist die Hoffnung verbunden, mehr Personen für den Lehrberuf zu gewinnen und die bereits aktiven Lehrpersonen länger im Beruf halten oder in einem höheren Pensum beschäftigen zu können. Die in vielen Untersuchungen beobachtete hohe Belastung von Lehrpersonen wird unter anderem auf Arbeitsbedingungen zurückgeführt, die objektive Belastungsfaktoren darstellen, welche je nach individuellen Ressourcen und Bewältigungsmustern zu subjektiv empfundener hoher Belastung und negativer Beanspruchung führen können (Sandmeier et al., 2017; Schaarschmidt & Kieschke, 2013). Im Zusammenhang mit Bemühungen zur Attraktivierung des Berufs interessieren primär Faktoren des Schulkontexts und der Schul- und Arbeitsorganisation. Auch wenn schulbezogene Merkmale als Belastungsfaktoren weniger stark ins Gewicht fallen (Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke & Baumert, 2008), so werden dennoch Disziplinprobleme, die Heterogenität in der Klasse oder der Umgang mit Reformen von den Lehrpersonen als starke Belastung wahrgenommen (Sandmeier et al., 2017). Es fehlt allerdings an aussagekräftigen Studien, die erstens den Zusammenhang zwischen schulischen Rahmenbedingungen und der Belastung von Lehrpersonen und zweitens den Zusammenhang zwischen Belastungsempfinden und beruflicher Mobilität direkt untersuchen und kausal erklären (Krause & Dorsemag, 2014; Krause, Dorsemag & Alexander, 2011; Sandmeier et al., 2018). Solange diese bildungspolitischen Zusammenhänge nicht geklärt sind, fällt es schwer, wirksame Entlastungsmassnahmen zu empfehlen.

Lohnmassnahmen müssten vor dem Hintergrund des Gehaltssystems beurteilt werden. Grundsätzlich gilt, dass tiefe relative Löhne zu Rekrutierungsschwierigkeiten am Arbeitsmarkt führen (Hanushek & Rivkin, 2007). Im Gegensatz zur langfristigen Entwicklung in den USA, wo die Löhne von Lehrpersonen relativ zu den Löhnen anderer Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen sinken, lässt sich ein solcher Trend in der Schweiz nicht beobachten (SKBF, 2023). Lohnerhöhungen wären somit eine kostspielige Massnahme, deren Wirkung auf die Rekrutierung zusätzlicher Lehrpersonen angesichts des hohen relativen Lohnniveaus und der geringen Elastizität unsicher wäre (Wolter et al., 2003). Ausserdem bestünde das Risiko, dass mit einem höheren Lohn Teilzeitbeschäftigungen attraktiver würden. Andere Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zielen auf die Reduktion der Arbeitslast: beispielsweise die Reduktion der Pflichtstundenzahl, die Verringerung der Klassengrösse oder die Unterstützung durch Assistenzpersonal. Solche Massnahmen sind allerdings mit hohen Kosten verbunden und sie würden die bestehenden Arbeitsressourcen weiter verringern, wodurch der Lehrkräftemangel zusätzlich verschärft würde.

7 Fazit

Der gegenwärtige Lehrkräftemangel liegt grösstenteils in der demografischen Entwicklung der letzten Jahre begründet. Das starke Wachstum der Kohorten auf allen Schulstufen sowie die strukturell bedingt gehäuften Rücktritte der älteren Jahrgänge haben den Bedarf an Lehrpersonen in praktisch allen Regionen der Schweiz stark ansteigen lassen. Diese Entwicklung wird die Bildungspolitik auch während der nächsten Dekade prägen, da die Prognosen weiterhin von steigenden Beständen an Schülerinnen und Schülern ausgehen.

Der Politik stehen nachfrageseitig Massnahmen zur Verfügung, die bei den institutionellen Parametern ansetzen, namentlich beim Betreuungsverhältnis und der Klassengrösse. Erhöhungen der Klassengrösse, allenfalls auch nur temporär, können kurzfristig für Entlastung sorgen. Angebotsseitige Massnahmen etwa zur Attraktivierung des Berufs sowie zur Rekrutierung neuer Zielgruppen für die Ausbildung werden sich erst mittelfristig auswirken. Ziel dieser Massnahmen sollten die bessere Durchlässigkeit verschiedener Ausbildungswege sowie die Flexibilisierung der Studiengänge an den Pädagogischen Hochschulen sein, nicht aber das Senken der Studienanforderungen. Die Qualität sowie die Eignung der Studieneintretenden müssen jederzeit sichergestellt sein, auch mittels individualisierter Zulassungsverfahren.

Ferner zählen geringe, allenfalls auch nur temporäre, Pensenerhöhungen zu den einfachen und wenig einschneidenden Massnahmen, um das Angebot zu erhöhen. Ausserdem hätten sie gemessen an der Grösse des Lehrkörpers eine grosse Wirkung. Massnahmen wie das Einstellen von teilqualifiziertem oder nicht qualifiziertem Personal vermögen die Rekrutierungsprobleme zwar kurzfristig zu mildern, es werden damit

aber neue Probleme geschaffen. Die Belastung für die qualifizierten Lehrpersonen, denen die Betreuung der nicht ausgebildeten Berufseinsteigenden zufällt, wird zunehmen, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern. Der langfristige Schaden, den das Bildungssystem mit unqualifiziertem Personal riskiert, sowie der Statusverlust für den Beruf, wenn Personen ohne jede Ausbildung unterrichten dürfen, können heute noch nicht abgeschätzt werden. Es kann aber nicht im Interesse der verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sein, mit temporären Notmassnahmen einer Deprofessionalisierung Vorschub zu leisten.

Darin liegt auch die grösste Herausforderung für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung, nämlich die involvierten Akteurinnen und Akteure davon zu überzeugen, dass eine qualitativ hochstehende Ausbildung unabdingbar für hohe Qualität im Bildungssystem ist. Die Pädagogischen Hochschulen sind gefordert, Hand zu bieten für eine Flexibilisierung und Individualisierung der Ausbildung und für neue Studienformen, aber gleichzeitig ihre Qualitätsstandards, die sie als Hochschulen verantworten, einzufordern. Auch werden die Pädagogischen Hochschulen vermehrt ihre Wirksamkeit nachweisen und ihre Studiengänge kontinuierlich vor dem Hintergrund aktueller Anforderungen überprüfen müssen. Sie müssen wissen, wie gut sich ihre Studierenden auf den Beruf vorbereitet fühlen. Sie müssen plausibel aufzeigen können, worin sich ausgebildete Lehrpersonen von solchen ohne Diplom unterscheiden, und ihre Abgängerinnen und Abgänger müssen erfahren haben, dass sie dank ihrer Ausbildung die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen erworben haben, um den Berufseinstieg zu meistern und mit den Anforderungen des Unterrichtsalltags umzugehen.

Literatur

- Angrist, J. D. & Lavy, V.** (1999). Using Maimonides' rule to estimate the effect of class size on scholastic achievement. *The Quarterly Journal of Economics*, 114 (2), 533–575.
- Angrist, J. D. & Lavy, V.** (2001). Does teacher training affect pupil learning? Evidence from matched comparisons in Jerusalem public schools. *Journal of Labor Economics*, 19 (2), 343–369.
- BFS.** (2022a). *Szenarien 2022–2031 für das Bildungssystem* (Bildungsperspektiven). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2022b). *Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule* (Längsschnittdaten im Bildungsbereich). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS.** (2022c). *Szenarien 2022–2031 für die Lehrkräfte der obligatorischen Schule* (Bildungsperspektiven). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Denzler, S. & Wolter, S. C.** (2009a). Sorting into teacher education: How the institutional setting matters. *Cambridge Journal of Education*, 39 (4), 423–441.
- Denzler, S. & Wolter, S. C.** (2009b). Laufbahntscheide im Lehrberuf aus bildungsökonomischer Sicht. In O. Zlatkin-Troitschanskaia, K. Beck, D. Sembill, R. Nickolaus & R. Mulder (Hrsg.), *Lehrprofessionalität* (S. 641–651). Weinheim: Beltz.
- Diem, A.** (2021). *Analyse von Studienverläufen und -erfolgsquoten im Kanton Aargau mit BFS-Daten: Kantonsbericht 2021*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- EDK.** (2019). *Reglement über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und der Maturitätsschulen vom 28. März 2019*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.

- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A.-T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E. & Kunter, M.** (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. *Teaching and Teacher Education*, 86, Artikel 102882.
- Filges, T., Sonne-Schmidt, C. & Nielsen, B.** (2018). Small class sizes for improving student achievement in primary and secondary schools: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 14 (1), 1–107.
- Garcia, E. & Weiss, E.** (2019). *The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought. The first report in «The perfect storm in the teacher labor market» series.* Washington: Economic Policy Institute.
- Grob, U. & Wolter, S. C.** (2007). Demographic change and public education spending: A conflict between young and old? *Education Economics*, 15 (3), 277–292.
- Hanushek, E.A., Piopiunik, M. & Wiederhold, S.** (2019). The value of smarter teachers: International evidence on teacher cognitive skills and student performance. *Journal of Human Resources*, 54 (4), 857–899.
- Hanushek, E.A. & Rivkin, S. G.** (2007). Pay, working conditions, and teacher quality. *The Future of Children*, 17 (1), 69–86.
- Hof, S. & Strupler Leiser, M.** (2014). Teaching in vocational education as a second career. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6 (1), Artikel 8, 1–13.
- Huber, S. G., Helm, C. & Lusnig, L.** (2023). Schulischer Personalmangel: Kurz-, mittel- und langfristige Lösungsansätze für Politik, Schulaufsicht, Hochschulen und in den Schulen selbst. *#schuleverantworten*, 3 (1), 37–45.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. & Baumert, J.** (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference? *Applied Psychology*, 57 (s1), 127–151.
- Krause, A. & Dorsewagen, C.** (2014). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf – Arbeitsplatz- und bedingungsbezogene Forschung. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (2. Auflage) (S. 987–1013). Münster: Waxmann.
- Krause, A., Dorsewagen, C. & Alexander, T.** (2011). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf – Arbeitsplatz- und bedingungsbezogene Forschung. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 788–813). Münster: Waxmann.
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T. & Hachfeld, A.** (2013). Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development. *Journal of Educational Psychology*, 105 (3), 805–820.
- Leemann, R. J., Pfeifer Brändli, A., Imdorf, C. & Hafner, S.** (2021). Lehramtsstudierende in der Schweiz: Zur Bedeutung der Zugangswege Gymnasium, Fachmittelschule und berufliche Grundbildung in Geschlechterperspektive. In S. Burren & S. Larcher (Hrsg.), *Geschlecht, Bildung, Profession: Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld* (S. 190–217). Opladen: Barbara Budrich.
- Leuven, E. & Løkken, S.A.** (2017). *Long term impacts of class size in compulsory school* (IZA Discussion Paper Nr. 10594). Bonn: IZA – Institute of Labor Economics.
- Lüthi, S. & Zumbuehl, M.** (2022). *The response of public education spending to changes in student cohort sizes* (Swiss Leading House Working Paper No. 198). Zürich: Universität Zürich, Institut für Betriebswirtschaftslehre.
- Metzler, J. & Woessmann, L.** (2012). The impact of teacher subject knowledge on student achievement: Evidence from within-teacher within-student variation. *Journal of Development Economics*, 99 (2), 486–496.
- Neumann, S., Tinguely, L., Hekel, N. & Brandenburg, K.** (2015). *Machbarkeitsstudie Betreuungsatlas Schweiz. Die Geographie betreuer Kindheit.* Fribourg: Universitäres Zentrum für Frühkindliche Bildung Fribourg.
- OECD.** (2005). *Teachers matter. Attracting, developing and retaining effective teachers.* Paris: OECD Publishing.
- Pädagogische Hochschule Bern.** (2023). *Studiengang Primarstufe ohne EDK-anerkanntes Lehrdiplom.* Bern: Pädagogische Hochschule Bern. Verfügbar unter: <https://www.phbern.ch/studium/primarstufe/studienangebot/studiengang-primarstufe-ohne-edk-anerkanntes-lehrdiplom> (28.10.2023).

- 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.
- Sandmeier, A. & Herzog, S.** (2022). *Lehrkräftemangel: Fakten, Gründe, Massnahmen*. Goldau: Pädagogische Hochschule Schwyz.
- Sandmeier, A., Kunz Heim, D., Windlin, B. & Krause, A.** (2017). Negative Beanspruchung von Schweizer Lehrpersonen. Trends von 2006 bis 2014. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 39 (1), 75–94.
- Santiago, P.** (2004). The labour market for teachers. In G. Johnes & J. Johnes (Hrsg.), *International handbook on the economics of education* (S. 522–578). Cheltenham: Edward Elgar.
- Schaarschmidt, U. & Kieschke, U.** (2013). Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Potsdamer Lehrerstudie. In M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Modelle, Befunde, Interventionen* (S. 81–97). Wiesbaden: Springer.
- SKBF.** (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- SKBF.** (2023). *Bildungsbericht Schweiz 2023*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- SWK.** (2023). *Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz*. Bonn: Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz.
- Titze, H., Nath, A. & Müller-Benedict, V.** (1985). Der Lehrerverlauf. Zur Wiederkehr von Überfüllung und Mangel im höheren Lehramt in Preußen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 31 (1), 97–126.
- WBK-NR.** (2022). *Zulassung von Absolventen und Absolventinnen einer Berufsmatura zur Primarlehrerausbildung* (Postulat 22.4267). Bern: Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats.
- Wolter, S. C., Denzler, S. & Weber, B. A.** (2003). Betrachtungen zum Arbeitsmarkt der Lehrer in der Schweiz. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 72 (2), 305–319.

Autor

Stefan Denzler, Dr., Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, stefan.denzler@skbf-csre.ch