

Stephan Gerhard Huber

Johannes Kepler Universität Linz, Arbeitsgruppe Bildungsmanagement

Jane Pruitt

Johannes Kepler Universität Linz, Arbeitsgruppe Bildungsmanagement

Christoph Helm

Johannes Kepler Universität Linz

Das Schulleitungs-Barometer Austria 2024 – erste ausgewählte Ergebnisse zur Einschätzung von aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen

DOI: <https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2024.i2.a456>

Der Artikel gibt Einblicke in erste ausgewählte Befunde eines Teils des Schulleitungs-Barometers Austria 2024. Er stellt die Einschätzungen der Schulleitungen zu aktuellen (Aus-)Bildungsreformen und Änderungen im Dienstrecht, zu ihrer Arbeitssituation und zum Lehrkräftemangel und den jeweiligen Auswirkungen dar. Insgesamt haben sich 2.151 der rund 5.400 Schulleiter*innen in Österreich am Schulleitungs-Barometer beteiligt. Die Ergebnisse zeigen die durchaus kritische Einschätzung zu Veränderungen durch die (Aus-)Bildungsreformen auf. Die Schulleitungen befürworten zudem Vorschläge, die zu einer größeren Unterstützung in administrativen Aufgaben sowie auf Führungsebene führen. Der Lehrkräftemangel macht sich in knapp der Hälfte der Schulen bemerkbar und hat vor allem Konsequenzen für jene, die unterrichten. Es besteht weiters der Wunsch, dass Vertretungen von Schulleitungen stärker in Konsultationen der Bildungspolitik und Schulaufsicht zu aktuellen Entwicklungen eingebunden werden.

Schulleitung, Reformen, Herausforderungen, Meinungsbilder

Die große Bedeutung der Schulleitung für die Qualität und Wirksamkeit von Schulen ist in den letzten Jahrzehnten von den Ergebnissen der internationalen und nationalen Schulforschung überzeugend untermauert worden (vgl. u.a. Hallinger & Huber, 2012; Huber, 2010,

2016a, 2016b; Huber & Mujis, 2010). Schulleitungen haben in den Schulen eine Schlüssel-funktion inne, wenn es darum geht, Schüler*innen die besten Voraussetzungen für ihr Lernen und ihre Bildung und damit einen guten Start in ihr berufliches und gesellschaftliches Leben zu ermöglichen. Auch der Erfolg von Qualitätsmanagement und der Umgang mit Innovation hängen in hohem Maße von der Leistung der Schulleitung ab (vgl. Huber & Schneider, 2022). Gerade wenn Schulen stark gefordert sind wie in den letzten Jahren – durch gesellschaftliche Herausforderungen, die auch vor Schulen nicht halt machen, wie die Umwelt- und Klimadiskussion, Digitalität, Integration von Flüchtlingskindern – und sich dann zudem Personal-mangel in den Schulen zeigt, wird Schulleitungen als (Krisen-)Manager*innen und Führungskräften vor Ort in den Schulen vieles abverlangt.

Design des Schulleitungs-Barometers Austria 2024

Zielsetzung

Das Schulleitungs-Barometer Austria 2024 befragt Schulleitende in ganz Österreich aus allen Bundesländern und aus allen Schulformen zu ihren Meinungen, Erfahrungen und Perspektiven der Praxis zu aktuellen bildungspolitischen und berufspraktischen Themen von Bildung, Schule und Schulleitung. Auf der Grundlage dieser Expertise aus der täglichen Führungsarbeit sollen Problemfelder ermittelt und Anregungen und Empfehlungen für die Bildungspolitik und Verwaltung/Aufsicht sowie die Schulleitungspraxis entwickelt werden.

Das Schulleitungs-Barometer Austria 2024 wird vom Lehrstuhl Leadership, Quality Management and Innovation der JKU Linz (Univ.-Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber) durchgeführt. Es ist eine Vertiefungsstudie des Schul-Barometers (www.Schul-Barometer.net) und zugleich Teil der World School Leadership Study (als International Research Network und Internationale Studie der World Education Research Association). Es ist in Zusammenarbeit mit der Vereinigung pädagogischer Führungskräfte Austria (VPFA) entwickelt worden unter Mitwirkung der Vertretungen der Direktorenvereine von AHS und BMHS. Gedankt sei hier insbesondere Mag. Georg König, BEd für seine Expertise und sein Engagement bei der Konzeption und Durchführung der Studie.

Fragestellungen

Die zentralen Fragestellungen des Schulleitungs-Barometers Austria 2024 lauten:

1. Wie stellt sich die aktuelle Arbeitssituation und Arbeitsbelastung von Schulleitungen in Österreich dar?
2. Wie werden aktuelle Entwicklungen und Anforderungen durch die Schulleitungen erlebt und eingeschätzt wie die aktuellen Bildungsreformen, die Änderungen im Dienstrecht und der Lehrer*innenbildung, die Ressourcen zur Unterstützung, der Personal-mangel und die Gestaltung der Reifeprüfung?

In diesem Artikel wird im Folgenden auf die zweite Frage fokussiert.

Instrument

Im Rahmen einer Online-Fragebogenerhebung wurde die Situation der Schulleitungen in Österreich über geschlossene und einzelne offene Fragen in den Blick genommen. Im Zentrum der Befragung standen die aktuelle Arbeitssituation und Arbeitsbelastung von Schulleitungen sowie ihre Einschätzung zu aktuellen Entwicklungen und Anforderungen. Auch wurden Anregungen hinsichtlich konkreter Bedarfe und Maßnahmen mit Blick auf die Verbesserung ihrer Arbeitssituation erfragt.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 20.10.2023 bis zum 23.01.2024.

Die Themen der Befragung umfassten:

- Arbeitssituation und Arbeitsbelastung
- Personalmangel und seine Auswirkungen
- Struktur des Bildungswesens und Bildungsreform
- Qualität der Lehrer*innen(aus)bildung
- Dienstrecht „Pädagogischer Dienst“
- Reifeprüfung

Stichprobe

Insgesamt wurden 5.435 österreichische Schulen bzw. Schulleitende per E-Mail zur Befragungsteilnahme über einen verschlüsselten Link eingeladen. Schulleitungen, die mehrere Schulen mit unterschiedlicher E-Mail-Adresse leiten, erhielten den Hinweis, dass die Befragung nur einmalig auszufüllen ist.

Insgesamt haben sich 2.151 Schulleiter*innen am Schulleitungs-Barometer beteiligt.

Tabelle 1 stellt die Beteiligungsquote der Schulen nach Bundesland und Schulform gemessen an der Gesamtpopulation der Schulen in Österreich dar.¹

| Bundesland | VS | MS | SO | PTS | BS | AHS | BMHS | Gesamt |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Burgenland | 18,13 | 31,82 | 33,33 | 12,50 | 0,00 | 72,73 | 11,11 | 22,26 |
| Kärnten | 30,04 | 42,03 | 4,55 | 28,57 | 20,00 | 43,48 | 36,00 | 31,66 |
| Niederösterreich | 26,46 | 34,36 | 28,13 | 22,41 | 18,18 | 43,33 | 36,11 | 29,33 |
| Oberösterreich | 48,28 | 58,85 | 44,44 | 34,00 | 25,00 | 60,00 | 51,61 | 50,05 |
| Salzburg | 41,11 | 49,30 | 33,33 | 33,33 | 36,36 | 53,57 | 38,71 | 42,28 |
| Steiermark | 40,86 | 45,78 | 31,82 | 30,00 | 29,41 | 62,75 | 54,90 | 43,16 |
| Tirol | 27,32 | 45,79 | 22,22 | 41,94 | 27,27 | 70,37 | 42,86 | 33,94 |
| Vorarlberg | 42,51 | 52,54 | 47,06 | 41,67 | 50,00 | 42,86 | 35,00 | 44,44 |
| Wien | 42,25 | 44,53 | 30,23 | 50,00 | 39,13 | 43,88 | 49,06 | 42,79 |
| Österreich | 35,76 | 45,53 | 30,13 | 32,08 | 28,37 | 52,49 | 42,78 | 38,64 |

Tabelle 1: Beteiligungsquote der Schulen nach Bundesland und Schulform (in Prozent) (Eigendarstellung)

Die Beteiligungsquoten wurden nach Schulformen differenziert österreichweit und zusätzlich pro Bundesland ermittelt.

Schulumgebung: 40 Prozent der Schulen befinden sich in städtischer Umgebung (817), 13 Prozent in der Vorstadt/Stadtumlandgemeinde (262) und die restlichen 47 Prozent in ländlicher Umgebung (961).

Geschlechterverteilung: 70 Prozent der teilnehmenden Schulleitungen identifizieren sich als weiblich (1430), 30 Prozent als männlich (608).

Ergebnisse: Perspektiven der Schulleitungen zu aktuellen Entwicklungen

Im Folgenden werden erste ausgewählte Ergebnisse zur zweiten Fragestellung und Einschätzungen der Schulleiter*innen zu den Themen Unterrichtsverpflichtung, Unterstützungspersonal, Stellvertretung der Schulleitung, Lehrkräftemangel, Bildungsreformen, Änderungen im Dienstrecht und der Lehrer*innenbildung sowie zur Gestaltung der Reifeprüfung dargestellt.

Die deskriptiven Ergebnisse der Fragebogenerhebung werden in Form einer prozentualen Häufigkeitsverteilung berichtet. Unterschiede in der Einschätzung der Schulleitungen in Abhängigkeit der Schulform oder des Bundeslandes werden ab einer mittleren Effektstärke ($d \geq .50$) berichtet.²

Unterrichtsverpflichtung von Schulleitungen

Nachfolgend wird die Einschätzung der Schulleitungen zur derzeitigen Regelung ihrer Unterrichtsverpflichtung sowie zu einem Vorschlag zur Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung an Volks- und Sonderschulen bzw. Mittelschulen dargestellt.

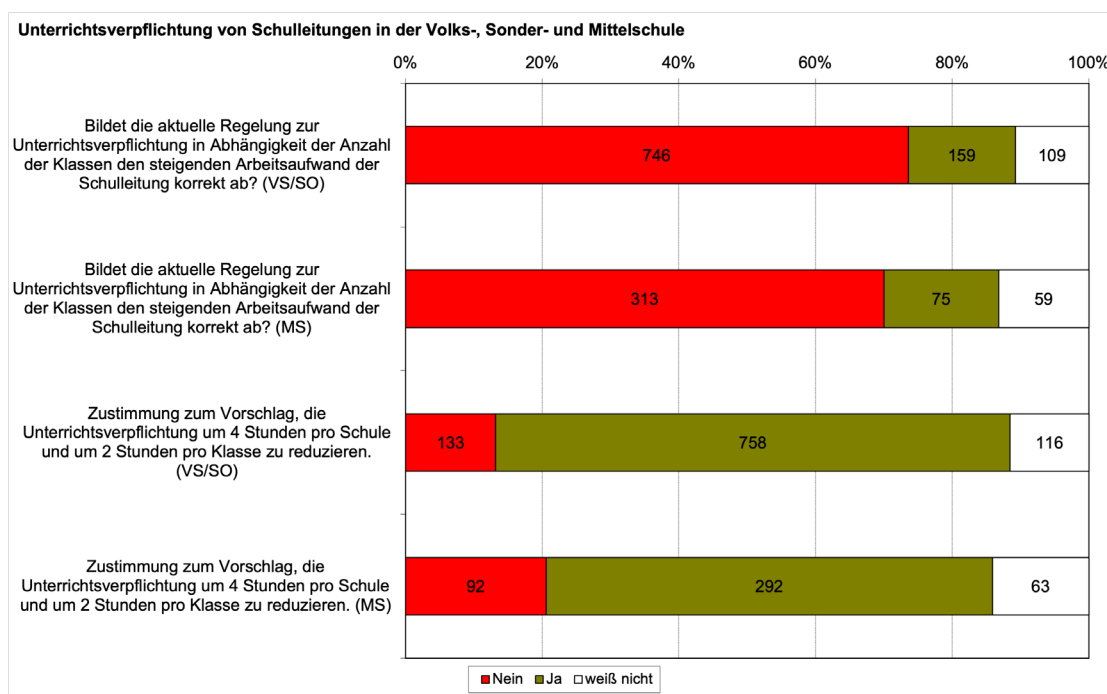


Abbildung 1: Regelungen zur Unterrichtsverpflichtung von Schulleitungen (Eigendarstellung)

Die Schulleitungen sind der Meinung, dass die Regelung zur Unterrichtsverpflichtung an Volks-, Sonder- und Mittelschulen den Arbeitsaufwand der Schulleitungen nicht korrekt abbildet. Die bisherige Regelung zur Unterrichtsverpflichtung richtet sich zum einen nach dem für die Schulleitung gültigen Dienstrecht und zum anderen nach der Anzahl der Klassen an der Schule. Schulleitungen von Volks- und Sonderschulen müssen bei einer Schulgröße von einer Klasse 18 Stunden unterrichten. Diese Verpflichtung nimmt mit jeder Klasse um eine Stunde ab. Schulleitungen von Mittelschulen sind zu 16,5 Stunden Unterricht verpflichtet. Diese Anzahl nimmt pro Klasse um 1,5 Stunden ab. Ab einer Schulgröße von acht Klassen kommt es zu einer völligen Freistellung der Schulleitung. Die Leitung mehrerer Schulen wird bisher nicht zusätzlich berücksichtigt.

Etwa zwei Drittel (MS) bzw. drei Viertel (VS/SO) der Schulleitungen stimmen dem Vorschlag zur Reduktion der Unterrichtsverpflichtung um vier Stunden pro Schule und um zwei Stunden pro Klasse zu. Für Schulleitungen von Volks- und Sonderschulen sowie Mittelschulen würde dies einen Ausgangswert von 14 Stunden bedeuten, der sich bei zunehmender Klassenzahl um je zwei Stunden reduziert.

Mehr als die Hälfte der Schulleitungen gibt an, zwischen 0-5 Unterrichtsstunden zu erteilen (59%). Weitere Schulleitungen unterrichten hingegen 5-10 (13%), 10-15 (12%) oder 15-20 (13%) Unterrichtsstunden pro Woche. Drei Prozent der Schulleitungen unterrichten sogar mehr als 20 Stunden die Woche.

Unterstützungspersonal und weitere Ressourcen

Im Folgenden werden Ergebnisse zum Unterstützungspersonal in Form der vorhandenen und benötigten Sekretariatsstunden sowie zur Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten durch Hilfskräfte vorgestellt.

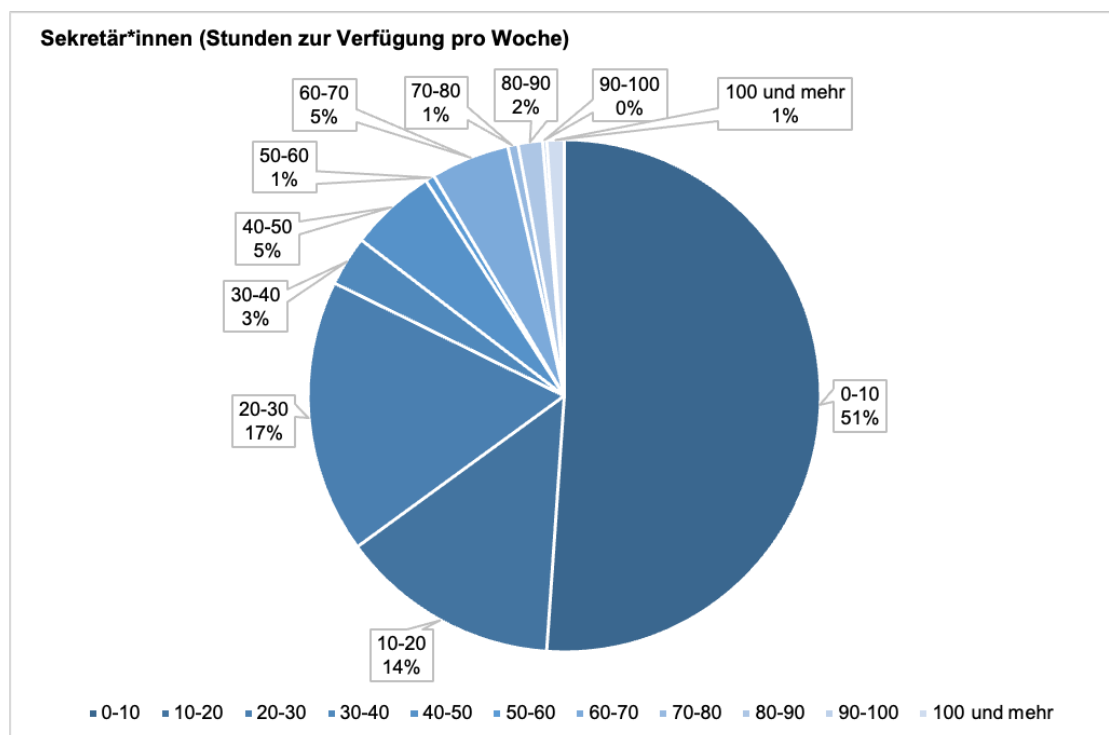


Abbildung 2: Vorhandene Sekretariatsstunden pro Woche (Eigendarstellung)

Rund die Hälfte der Schulleitungen gibt an, Sekretär*innen zwischen 0 und 10 Stunden pro Woche zur Verfügung zu haben. Bei 14 Prozent der Schulleitungen beläuft sich dies auf 10-20 Stunden, weitere 17 Prozent haben 20-30 Sekretariatsstunden pro Woche zur Verfügung. Abweichend von der Gesamteinschätzung geben Schulleitungen von AHS ($d = 2.21$) sowie

BMHS/FS ($d = 2.52$) sowie Schulleitungen aus Wien ($d = 0.66$) an, mehr Stunden pro Woche zur Verfügung zu haben.

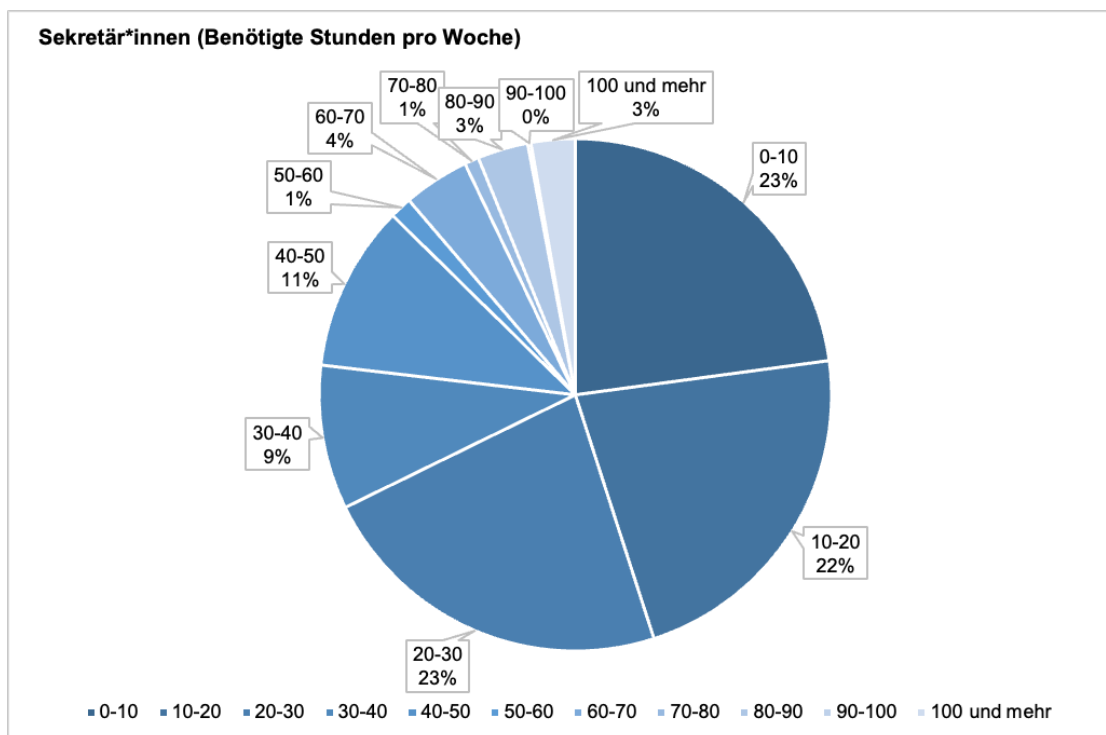


Abbildung 3: Benötigte Sekretariatsstunden pro Woche (Eigendarstellung)

Jeweils knapp ein Viertel der Schulleitungen gibt an, 0-10 (23%), 10-20 (22%) bzw. 20-30 (23%) Sekretariatsstunden pro Woche zu benötigen. Weitere neun Prozent der Schulleitungen haben einen Bedarf an 30-40 Stunden, während 11 Prozent 40-50 Stunden benötigen. Drei Prozent der Schulleitungen melden sogar einen Bedarf an 100 Stunden und mehr an. Abweichend von der Gesamteinschätzung geben Schulleitungen von AHS ($d = 1.97$) sowie BMHS/FS ($d = 2.44$) sowie Schulleitungen aus Wien ($d = .75$) einen höheren Bedarf an Sekretariatsstunden pro Woche an.

Rund 28 Prozent der Schulleitungen von Volks-, Mittel- und Sonderschulen geben an, durch eine administrative Hilfskraft für Sekretariatsarbeiten aus dem Langzeitarbeitslosenprojekt unterstützt zu werden. Auf Schulleitungen aus Wien trifft dies seltener zu ($d = 0.69$). Die Stadt Wien hat die Pflichtschulen nämlich bereits mit Sekretariaten ausgestattet.

Zufriedenheit mit der administrativen Hilfskraft aus dem Langzeitarbeitslosenprojekt

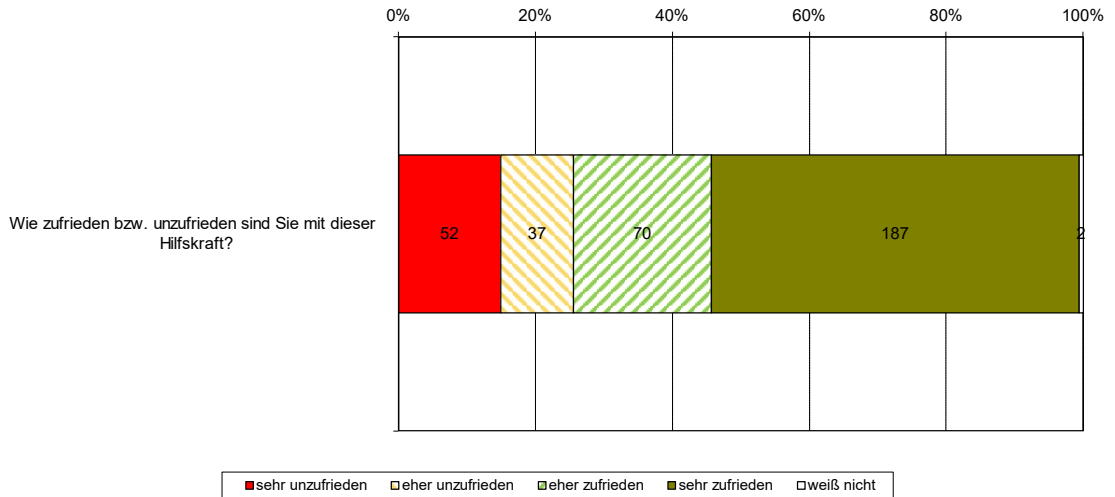


Abbildung 4: Zufriedenheit mit administrativen Hilfskräften (Eigendarstellung)

Die generelle Zufriedenheit mit diesen Hilfskräften ist nach eigenen Angaben hoch. Es wird jedoch in offenen Antworten angemerkt, dass die Arbeitsstunden oft nicht ausreichen und die Personalauswahl, Einarbeitung und Kontrolle der Arbeitsergebnisse einen hohen Arbeitsaufwand auf Seiten der Schulleitungen auslösen. Vereinzelt werden mangelnde Sprach-, Rechtschreib-, Computerkenntnisse sowie unzureichende Kenntnisse über das Schulsystem kritisch angemerkt.

Stellvertretung und weitere Unterstützung der Schulleitung

Nachfolgend werden Einschätzungen zu Stellvertretungen und deren mögliche Arbeitsbereiche sowie Unterstützungsmöglichkeiten durch Lehrkräfte präsentiert.

Vertretung und Unterstützung

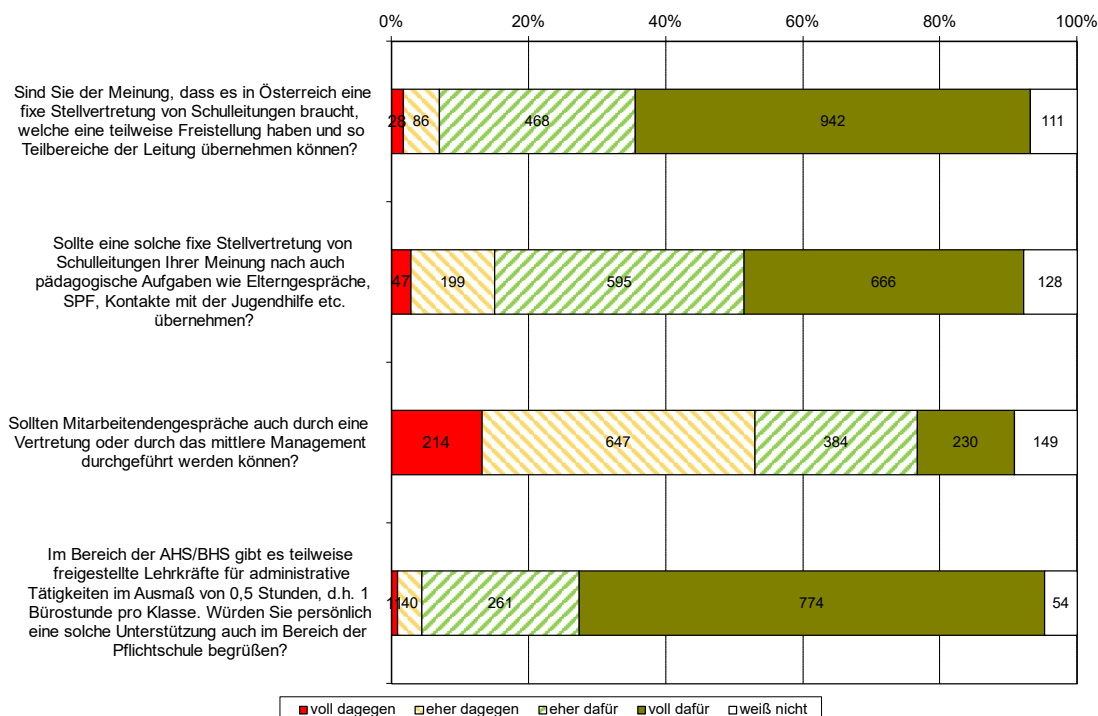


Abbildung 5: Vertretung und Unterstützung von Schulleitungen (Eigendarstellung)

Knapp 87 Prozent der Schulleitenden sprechen sich für eine fixe Stellvertretung von Schulleitungen aus, die auch Teilbereiche der momentan bei der Schulleitung angesiedelten Leitung übernehmen kann. Auch der Vorschlag einer Freistellung von Lehrkräften für administrative Tätigkeiten in der Pflichtschule angelehnt an die Regelung in höheren Schulen erhält eine große Zustimmung (91%).

Lehrkräftemangel

Im Folgenden werden Befunde zum Lehrkräftemangel und seinen Auswirkungen präsentiert.

Rund 45 Prozent der Schulleitungen geben an, dass es derzeit einen Mangel an Lehrkräften an ihrer Schule gebe. Hiervon schätzen rund drei Viertel die Auswirkungen des Lehrkräftemangels als ein eher gravierendes Problem ein. Besonders starke Auswirkungen finden sich in den Volks- und Sonderschulen sowie im Bundesland Vorarlberg, während Schulleitungen aus dem Bundesland Kärnten geringere Auswirkungen angeben.

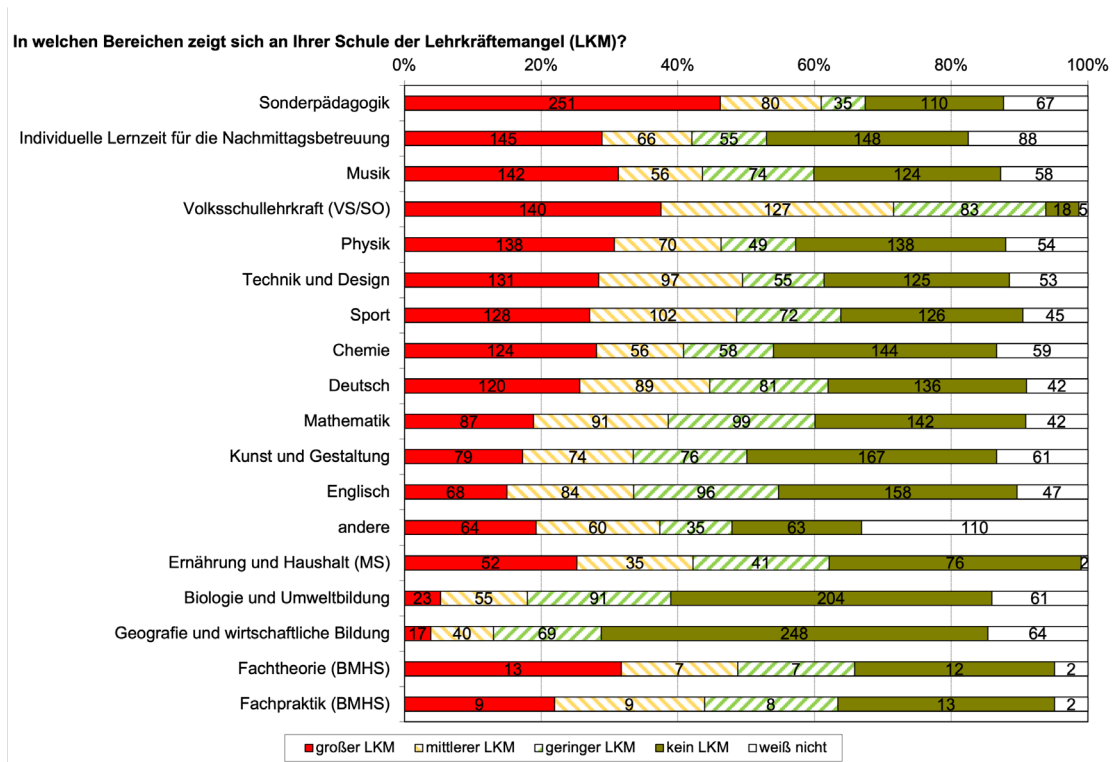


Abbildung 6: Bereiche des Lehrkräftemangels (Eigendarstellung)

Der Lehrkräftemangel zeigt sich besonders stark in den folgenden Bereichen: in der Sonderpädagogik, in der Nachmittagsbetreuung, bei Volksschullehrkräften sowie in den Fächern Physik, Chemie, Sport und Musik. In Vorarlberg zeigt sich der Mangel in der individuellen Lernzeit für die Nachmittagsbetreuung stärker als in anderen Bundesländern ($d = .58$). In Wien gilt dies für Fachtheorie (BMHS) ($d = .73$) und Fachpraktik (BMHS) ($d = .54$).

Welche Konsequenzen hat der Lehrkräftemangel für Ihre Schule?

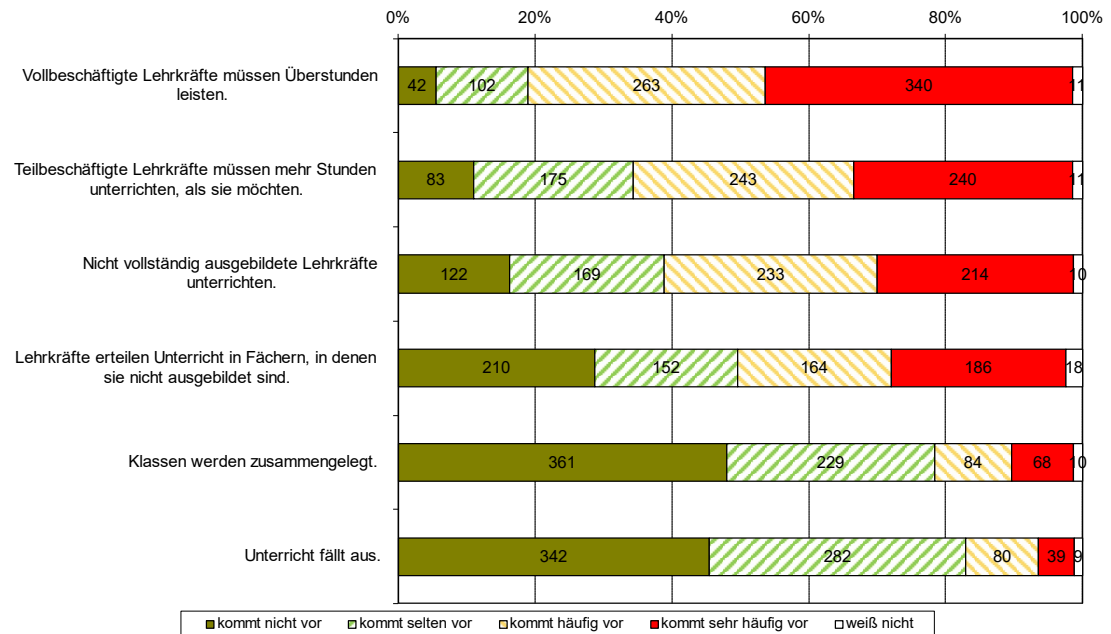


Abbildung 7: Konsequenzen des Lehrkräftemangels (Eigendarstellung)

Besonders häufig führt der Lehrkräftemangel dazu, dass teil- und vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte Überstunden leisten müssen sowie nicht ausgebildete oder fachfremde Lehrkräfte unterrichten. Abweichend von der Gesamteinschätzung geben Schulleitungen aus Wien häufiger an, dass nicht vollständig ausgebildete Lehrkräfte unterrichten ($d = .54$). Fachfremd erteilter Unterricht kommt im Vergleich mit anderen Schulformen gemäß den Schulleitungen der BMHS/FS und AHS seltener vor, während dieser in MS/PTS/SO häufiger vorkommt.

Untenstehend finden Sie eine Liste von Maßnahmen, von denen angenommen wird, dass sie dem Lehrkräftemangel entgegenwirken. Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen?

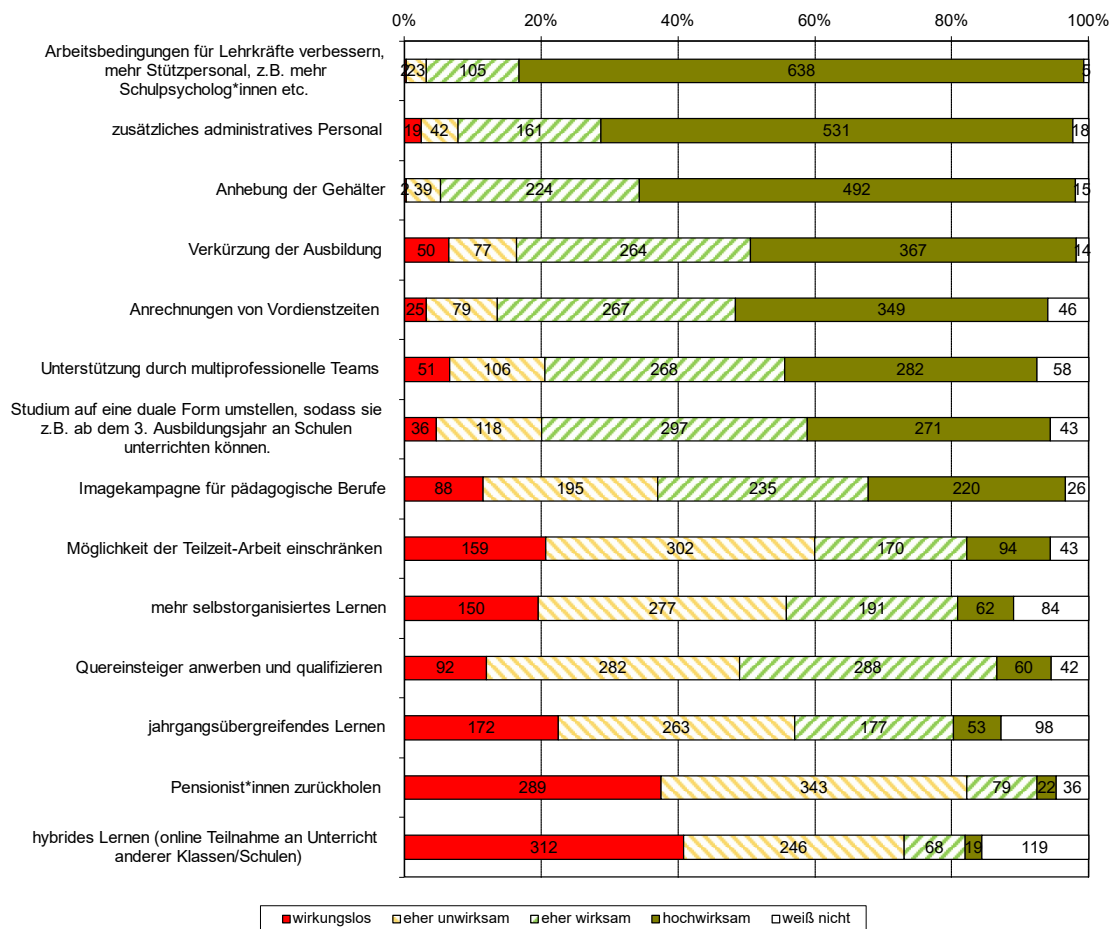


Abbildung 8: Wirksamkeit der Maßnahmen gegen Lehrkräftemangel (Eigendarstellung)

Als wirksame Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel sehen die befragten Schulleitungen u.a. die Anhebung der Gehälter, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Einstellung von zusätzlichem administrativem Personal und die Verkürzung der Ausbildung. Schulleitungen aus Vorarlberg schätzen die Möglichkeit, Teilzeitarbeit einzuschränken, wirkungsärmer ein als die Schulleitungen aus den anderen Bundesländern ($d = .59$). Auch die Schulleitungen von AHS, BMHS/FS und BS/PTS schätzen die Maßnahmen tendenziell wirkungsärmer ein als Schulleitungen anderer Schulformen.

Schulsystem

Nachfolgend werden Einschätzungen zu Veränderungen durch die Bildungsreform aus dem Jahr 2017 sowie zu den Unterstützungsstrukturen des Systems dargestellt.

In der Wahrnehmung der Schulleiter*innen hat die Bildungsreform nach ersten Analysen nur zu wenigen Verbesserungen an den Schulen geführt. Vereinzelt wird in den offenen Antworten auf eine gestiegene Schulautonomie verwiesen und die Einführung des Qualitätsmanagementsystems für Schulen (QMS) als Verbesserung benannt.

Einführung von Bildungsregionen

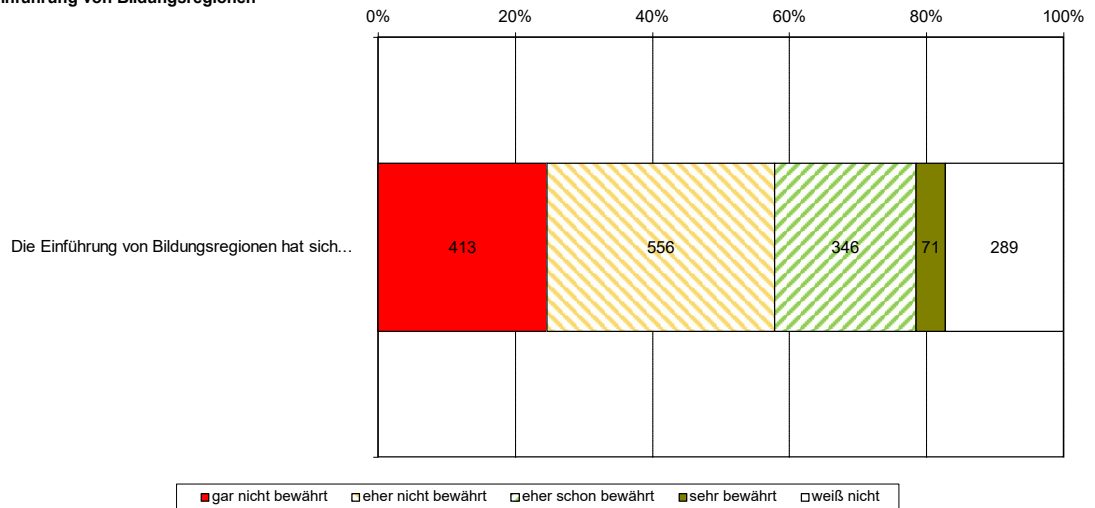


Abbildung 9: Bewährung der Einführung von Bildungsregionen (Eigendarstellung)

Auch in ihrer Einschätzung, ob sich die Einführung von Bildungsregionen bewährt hat, sind die Schulleitungen durchaus kritisch gestimmt. Knapp 70 Prozent der Schulleitungen sind der Meinung, dass sich die Einführung der Bildungsregionen bislang eher nicht (40%) bzw. gar nicht (30%) bewährt habe. Aus Sicht der Schulleitungen aus Wien hat sich die Einführung der Bildungsregionen weniger bewährt als aus Sicht der Schulleitungen der anderen Bundesländer ($d = .65$).

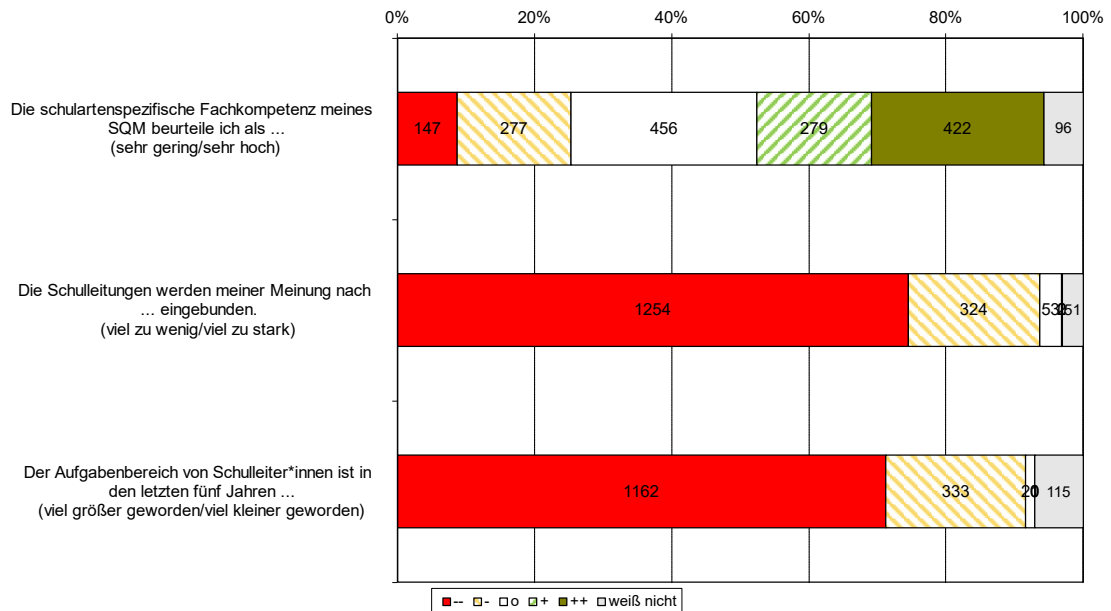


Abbildung 10: Systemische Unterstützung und Einbindung der Schulleitungen (Eigendarstellung)

Die schulartenspezifische Fachkompetenz der Schulqualitätsmanager*innen (SQM) wird von knapp drei Vierteln der Schulleitungen mindestens als angemessen beurteilt. 27 Prozent beurteilen diese sogar als sehr hoch. Die Angaben der Schulleitungen von AHS weichen hiervon ab: Sie beurteilen die Fachkompetenz der SQM geringer ($d = .57$).

Der Aufgabenbereich von Schulleitenden ist nach eigenen Angaben in den letzten fünf Jahren eher größer (20%) bzw. viel größer (71%) geworden. Schulleitungen von BMHS/FS geben im Vergleich ein geringeres Wachstum des Aufgabenbereichs an ($d = .54$).

Die Einbindung in Entscheidungsprozesse des Ministeriums empfinden 94 Prozent der Schulleitungen als zu gering. Darüber hinaus befürworten 88 Prozent der Schulleitungen eine gesetzliche Verpflichtung des Ministeriums und der Bildungsdirektionen, regelmäßig mit Vertretungen von Schulleitungen zu sprechen. Ein gesichertes Anhörungsrecht besteht derzeit nur für Vertretungen der Eltern, Schüler*innen und Lehrkräfte.

Unterstützung durch die Schulaufsicht, also das Ministerium und die Bildungsdirektionen – je nach Schulform, wird laut der offenen Angaben der befragten Schulleitungen vor allem in Konfliktsituationen mit Eltern, Schüler*innen und dem Personal benötigt. Häufig genannt werden außerdem die Hilfestellung bei (schul)rechtlichen Fragen und teilweise zur Personalplanung.

Dienstbesprechungen in der Bildungsregion

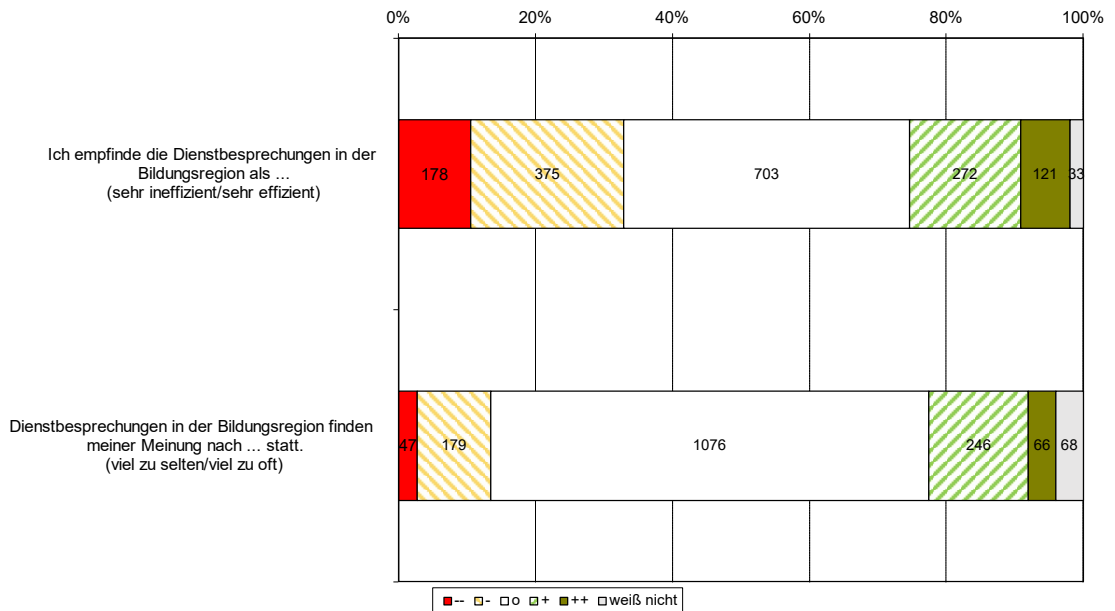


Abbildung 11: Dienstbesprechungen in der Bildungsregion (Eigendarstellung)

Dienstbesprechungen in der Bildungsregion werden von den Schulleitungen mehrheitlich nur als teilweise effizient eingeschätzt (42%). Ein Drittel beurteilt sie hingegen als ineffizient, während ein knappes Viertel diese als effizient einschätzt. Die Mehrheit der Schulleitungen beurteilt die Häufigkeit der Dienstbesprechungen als angemessen (64%).

Schulleitende der PTS, SO, AHS und BHS wurden zudem nach der Bedeutung von bundeslandweiten Direktorendienstbesprechungen nach Schultypen gefragt. Diese werden von 85 Prozent der Schulleitungen als eher wichtig (18%) bzw. sehr wichtig (67%) beurteilt.

Lehrer*innenbildung

Die nachfolgenden Befunde stellen die Einschätzungen der Schulleitenden zur Ausbildungsreform und der universitären Lehrer*innenbildung dar.

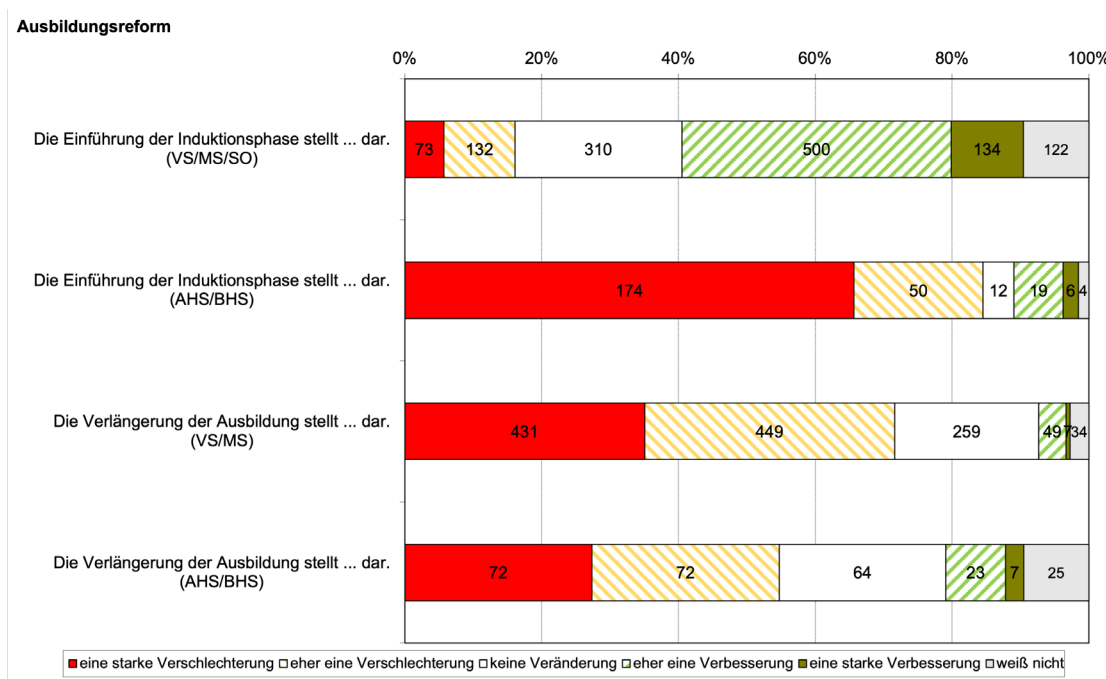


Abbildung 12: Einschätzungen zur Ausbildungsreform (Eigendarstellung)

Mit der Ausbildungsreform wurde für neue Lehrkräfte an den Pflichtschulen eine Induktionsphase eingeführt. Diese stellt in der Einschätzung bei rund der Hälfte der entsprechenden Schulleitungen eine Verbesserung dar. Die Einschätzungen von Schulleitungen aus Wien fallen im Vergleich kritischer aus ($d = .53$).

In den höheren Schulen (AHS/BHS) hat die Induktionsphase hingegen das Unterrichtspraktikum ersetzt. Dies beurteilen die Schulleitungen in der großen Mehrheit als eine Verschlechterung (85%).

Im Rahmen der Reform wurde die Lehrer*innen-Ausbildung für Volks- und Mittelschulen von ehemals drei Jahren auf fünf bis sechs Jahre verlängert. Im Hinblick auf die Qualität des Lehrberufs beurteilen die Schulleitungen die Verlängerung als eine Verschlechterung (72%). Die Verlängerung der Lehrer*innen-Ausbildung für AHS und BHS von ehemals fünf Jahren auf sechs Jahre wird von über der Hälfte der Schulleitungen ebenfalls als Verschlechterung gesehen, während ein Viertel keine Veränderung bemerkt hat.

Das BMBWF hat angekündigt, die Ausbildung wieder zu verkürzen: 3 Jahre Bachelorstudium (statt derzeit 4 Jahre) und 2 Jahre Masterstudium. Wie würden Sie die Anteile der Curriculum -Teile in Ihrer aktuellen Gewichtung verändern?

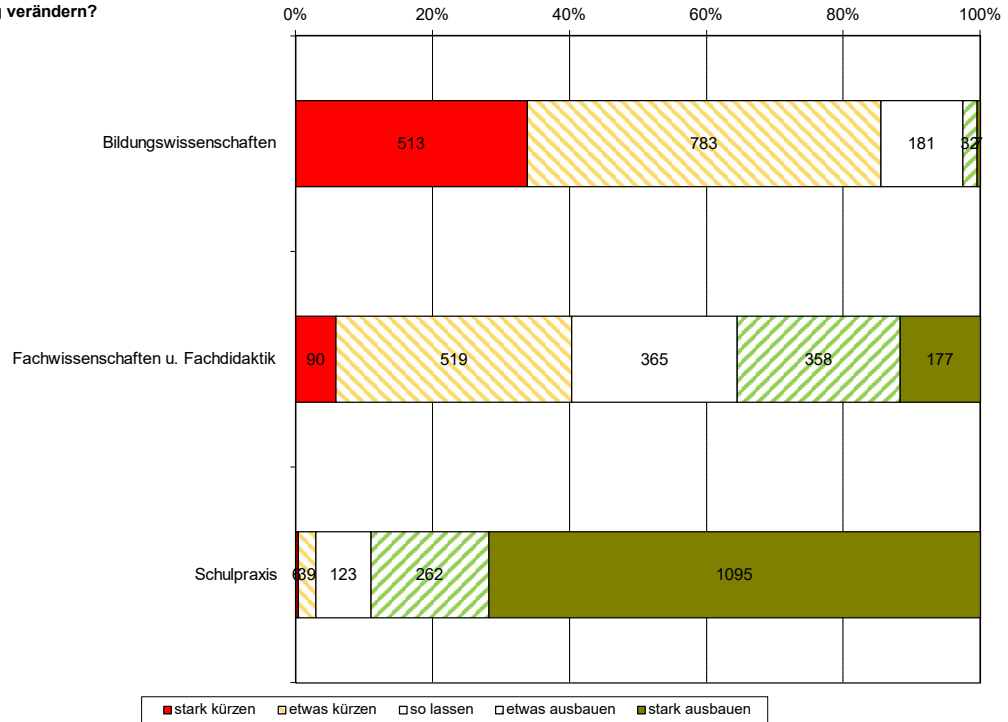


Abbildung 13: Veränderung der Curriculum-Anteile im Studium (Eigendarstellung)

Bei einer möglichen Verkürzung der Ausbildungsdauer würden die Schulleitungen vor allem den Anteil der Bildungswissenschaften im Curriculum verkürzen, während die Schulpraxis ihrer Meinung nach stark ausgebaut werden sollte. Im Bereich der Fachwissenschaften und Fachdidaktik weicht die Einschätzungen der Schulleitungen von AHS ab: Sie würden diesen Bereich im Vergleich stärker ausbauen.

Aus den offenen Antworten ergibt sich die große Bedeutung von Praxiserfahrung zur Prüfung der Berufseignung und der Entwicklung berufsfeldbezogener schulpraktischer Kompetenzen:

- Persönlichkeitsentwicklung: Selbstreflexion, Selbstmanagement, positive Haltung
- Auftrittskompetenz: Selbstbewusstes Auftreten vor der Klasse, gegenüber Eltern
- Elternarbeit: Elterngespräche, Elternabende, Sprechtag
- Klassenführung (Classroom Management): Ordnung, Disziplin, Konfliktlösung
- Kommunikation: Ausdruck, Empathie, Gesprächsführung, Deeskalation
- Kooperation im Kollegium: Teamfähigkeit, Teamtraining, Teamteaching
- Methodenkompetenz: Fachdidaktik, Methoden (bes. offene Lernformen),
- Innovationsthemen: Digitalität
- Schulrecht: Kenntnisse der Dienstpflicht und des Dienstrechts, der Beratungsangebote
- Umgang mit besonderen Bedürfnissen: z.B. Mehrsprachigkeit, Verhaltensauffälligkeiten

Diese Nennungen sprechen allerdings wiederum für die Stärkung der Bildungswissenschaften. Der Auftrag ist, dass den Bildungswissenschaften gelingen muss, einen stärkeren Bezug zum Handlungsfeld herzustellen und den erlebten Nutzen für die Arbeit in der Schule zu erhöhen. Die Curricula und in der konzeptionellen Umsetzung in der Bildungswissenschaft sollten geprüft und in die Richtung der Nennungen umgestaltet werden.

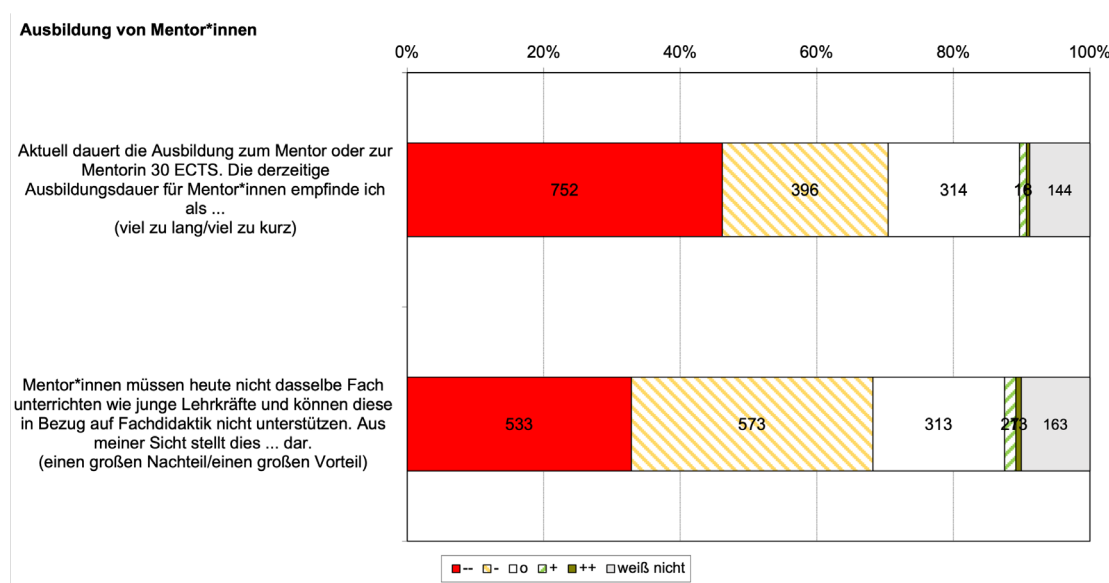


Abbildung 14: Ausbildung von Mentor*innen (Eigendarstellung)

Die aktuelle Ausbildungsdauer für Mentor*innen wird von den Schulleitungen mehrheitlich als eher zu lang (24%) bzw. viel zu lang (46%) beurteilt. Im Vergleich schätzen Schulleitungen aus Vorarlberg die Dauer häufiger als zu lang ein ($d = .52$).

Darüber hinaus stellt die Situation, dass Mentor*innen nicht dasselbe Fach unterrichten müssen wie die von ihnen betreuten Lehrkräfte, für gut zwei Drittel der Schulleitungen einen Nachteil dar. Schulleitungen von AHS sehen im Vergleich einen größeren Nachteil dieser Regelung ($d = .76$), während Schulleitungen von BS/PTS der Situation neutraler gegenüberstehen ($d = .82$).

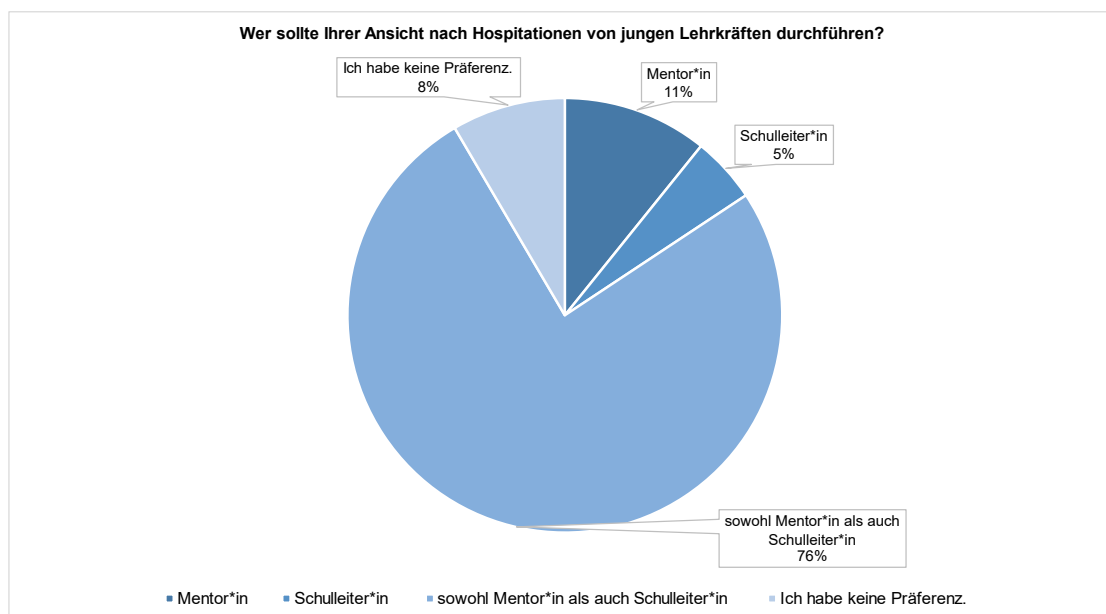


Abbildung 15: Hospitation von jungen Lehrkräften (Eigendarstellung)

Die Hospitation von jungen Lehrkräften sollte gemäß drei Viertel der Schulleitungen sowohl von den Mentor*innen als auch von der Schulleitung durchgeführt werden. Dies würde eine Rückkehr zu der ursprünglichen Regelung vor der Novellierung im Herbst 2022 bedeuten; aktuell sieht die Regelung lediglich die Schulleitungen als Hospitierende vor.

Dienstrecht „Pädagogischer Dienst“

Nachfolgend werden Ergebnisse zur Einschätzung der entstandenen Veränderungen im Rahmen der Einführung des Dienstrechts „Pädagogischer Dienst“ aus dem Jahr 2013 präsentiert.

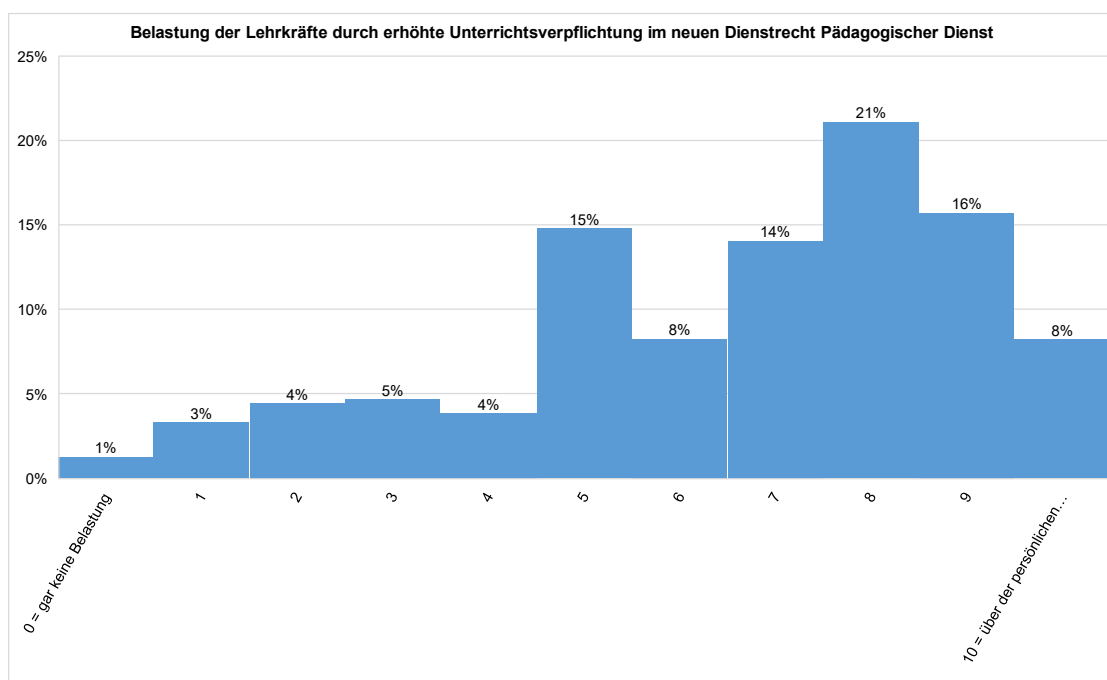


Abbildung 16: Belastung der Lehrkräfte durch die erhöhte Unterrichtsverpflichtung (Eigendarstellung)

Mit der Einführung des Dienstrechts „Pädagogischer Dienst“ wurde die Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte auf 22 Stunden plus zwei Stunden nicht unterrichtliche Tätigkeit erhöht. In der Einschätzung der Schulleitungen wird die Arbeitsbelastung junger Lehrkräfte in Bezug auf die aktuelle Unterrichtsverpflichtung mehrheitlich als hoch angesehen. Im Vergleich schätzen Schulleitungen von AHS die Belastung höher ein als Schulleitungen anderer Schulformen ($d = .89$).

Der geplanten Veränderung des Dienstrechts zum möglichen Einsatz der Lehrkräfte in der Nachmittagsbetreuung stimmen gut zwei Drittel der Schulleitenden zu. Im Vergleich erhält dieser Vorschlag bei Schulleitungen der AHS größere Zustimmung als von Schulleitungen anderer Schulformen.

Reifeprüfung

Im Folgenden werden die Einschätzungen der Schulleitungen von AHS und BHS zum Vorsitz bei der Reifeprüfung, zu Rechten von Prüfungsvorsitzenden und zur Leistungsbeurteilung der mündlichen Reifeprüfung vorgestellt.

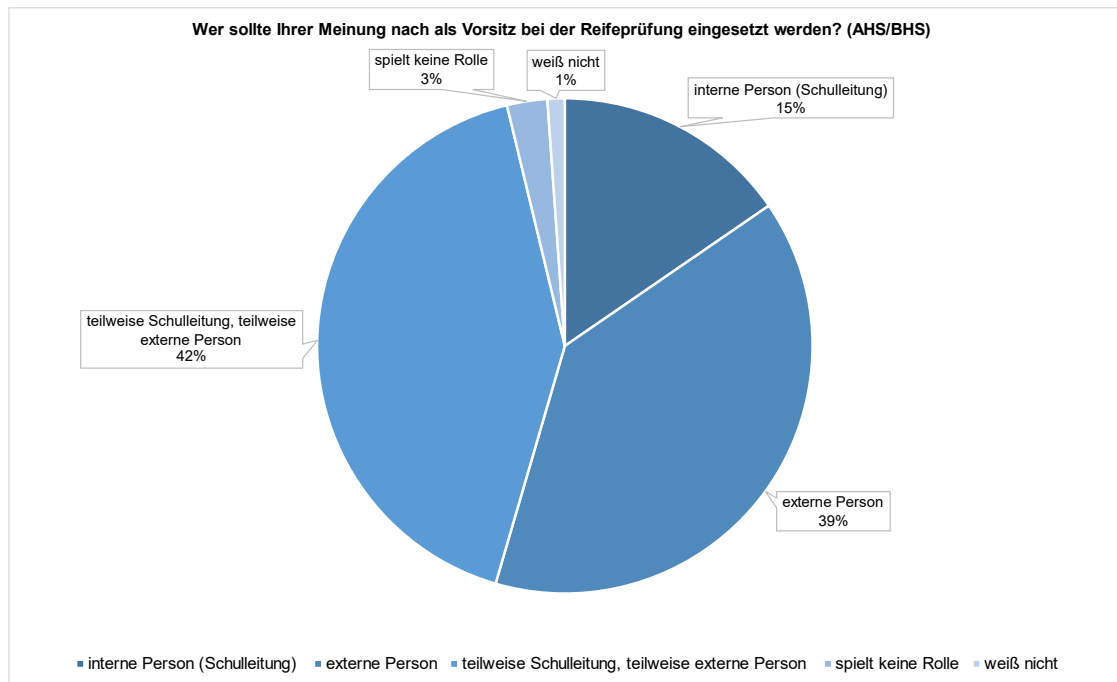


Abbildung 17: Vorsitz bei der Reifeprüfung (Eigendarstellung)

Gemäß den Schulleitungen sollte der Vorsitz bei der Reifeprüfung durch eine externe Person (39%) bzw. teilweise durch die Schulleitung und teilweise durch eine externe Person (42%) erfolgen.

Das Recht der bzw. des Vorsitzenden der Reifeprüfung, die Benotung einer Leistung auszusetzen und eine Überprüfung zu veranlassen, wenn sie davon überzeugt waren, dass eine Bestimmung nicht eingehalten wurde, wurde abgeschafft. Diese Möglichkeit sollte laut 63 Prozent der Schulleitungen wieder eingeführt werden, während 26 Prozent dieses Recht für nicht notwendig beurteilen.

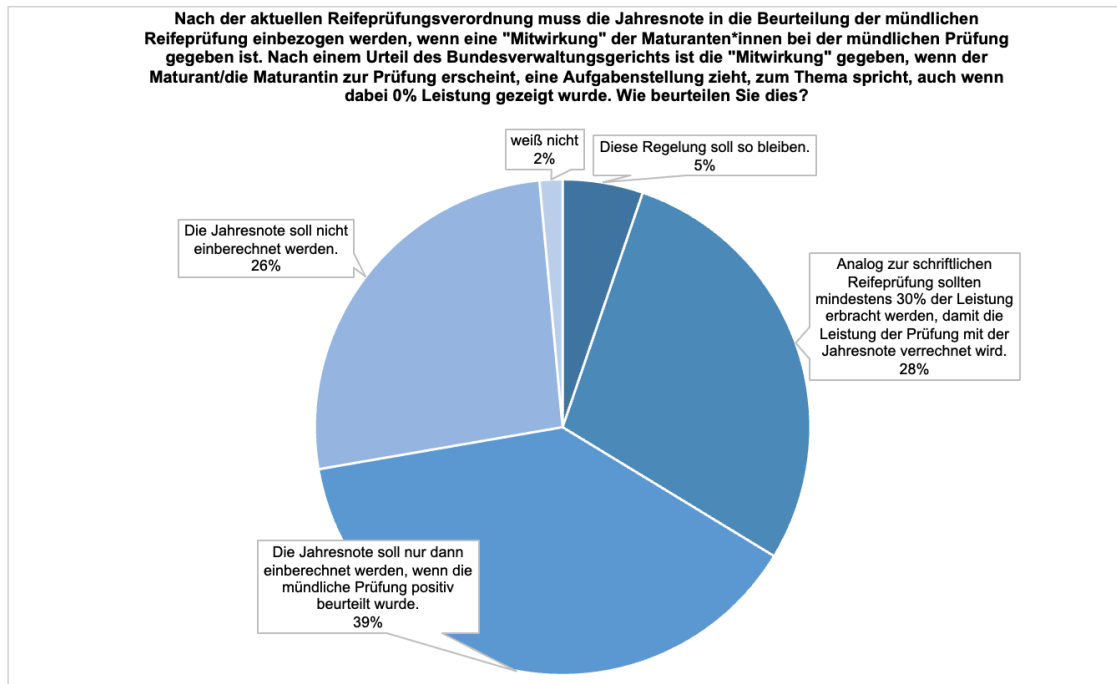


Abbildung 18: Einbezug der Jahresnote in die mündliche Reifeprüfung (Eigendarstellung)

Der aktuellen Regelung, die Jahresnote in die Beurteilung der mündlichen Reifeprüfung einbeziehen, wenn eine Mitwirkung der Maturant*innen bei der mündlichen Prüfung gegeben ist, stehen die Schulleitungen kritisch gegenüber. Sie stimmen mehrheitlich differenzierteren Vorschlägen zu, die eine positive Beurteilung der mündlichen Prüfung voraussetzen. Rund ein Viertel der Schulleitungen sprechen sich gegen die Einberechnung der Jahresnote aus.

Fazit

Die Ergebnisse des Schulleitungs-Barometers Austria 2024 zeigen die Einschätzung der österreichischen Schulleitungen zu den Themen Unterrichtsverpflichtung, Unterstützungspersonal, Stellvertretung der Schulleitung, Lehrkräftemangel, Bildungsreformen, Änderungen im Dienstrecht und der Lehrer*innenbildung sowie zur Gestaltung der Reifeprüfung auf. Es wird deutlich, dass die Veränderungen durch die Bildungsreformen und die Einführung des neuen Dienstrechts kaum als Verbesserungen wahrgenommen werden. Die Einführung von Bildungsregionen habe sich eher nicht bewährt und das neue Dienstrecht führe zu einer hohen Belastung der Lehrkräfte in den Augen der Befragten. Auch die Verlängerung der Lehrer*innenausbildung wird kritisch gesehen. Zudem wird die Unterrichtsverpflichtung von Schulleitungen an den Pflichtschulen als zu hoch empfunden. Des Weiteren bilden die wöchentlich zur Verfügung stehenden Sekretariatsstunden den Bedarf nicht ab. Der Lehrkräftemangel macht sich außerdem in knapp der Hälfte der Schulen bemerkbar und hat vor allem Conse-

quenzen für das unterrichtende Personal im Rahmen von Überstunden oder fehlender fachlicher Ausbildung.

Die Schulleitungen wünschen sich zudem eine verstärkte Einbeziehung in Entscheidungsprozesse der Bildungsadministration und administrative Entlastungen und Unterstützung bspw. durch Schulsekretariate und innerhalb der Organisation auf der Führungsebene durch Stellvertretungen oder mittleres Management.

Die Ergebnisse des Schulleitungs-Barometers Austria 2024 bieten einen Ansatzpunkt, um die Perspektiven der Schulleitungen sichtbar zu machen und in die bildungspolitische Diskussion einzubringen. So werden beispielsweise mit Blick auf die große Verantwortung, die Schulleitungen für die Qualität und Entwicklung ihrer Schule tragen, aus den Ergebnissen des Schulleitungs-Barometers Anregungen und Empfehlungen abgeleitet und mit der Schulaufsicht, den Schulerhaltern und den Schulleitungen weiterentwickelt.

Literaturverzeichnis

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Erlbaum.

Hallinger, P., & Huber, S. G. (2012). School Leadership that makes a Difference: International Perspectives. *School Effectiveness and School Improvement*, 23(4), 359–367.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2012.681508>

Huber, S. G. (2010). *School Leadership-International Perspectives* (Bd. 10). Springer Verlag.

Huber, S. G. (2016a). Germany: The School Leadership Research Base in Germany. In H. Ärlestig, C. Day, & O. Johansson (Hrsg.), *A Decade of Research on School Principals* (S. 375–401). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-23027-6_18

Huber, S. G. (2016b). Switzerland: The School Leadership Research Base in Switzerland. In H. Ärlestig, C. Day, & O. Johansson (Hrsg.), *A Decade of Research on School Principals* (S. 421–442). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-23027-6_20

Huber, S. G., & Mujis, D. (2010). School Leadership Effectiveness: The Growing Insight in the Importance of School Leadership for the Quality and Development of Schools and Their Pupils. In S. G. Huber (Hrsg.), *School Leadership-International Perspectives* (S. 57–77). Springer. DOI 10.1007/978-90-481-3501-1_4,

Huber, S. G., & Schneider, N. (2022). Keine gute Schule ohne ein gutes Führungsteam und engagierte Lehrkräfte. *Schulmanagement (Online-Magazin)*. <https://www.campus-schulmanagement.de/magazin/keine-gute-schule-ohne-gutes-fuehrungsteam-und-engagierte-lehrkraefte>

Anmerkungen

¹ Anmerkungen zu Tabelle 1: Angaben in Prozent; 4 Schulleitungen haben keine Angabe zum Bundesland gemacht; VS: Volksschulen, MS: Mittelschulen, SO: Sonderschulen, PTS: Polytechnische Schulen, BS: Berufsschulen, AHS: allgemeinbildende höhere Schulen, BMHS: berufsbildende mittlere und höhere Schulen; Gesamtpopulation der Schulen in Österreich (Stand 2021/22) gemäß <https://www.schulen-online.at/sol/index.jsf>

² Zur Analyse von Mittelwertsunterschieden wurde die Effektstärke Cohen's d (Cohen, 1988) berechnet, welche Anhaltspunkte für die praktische Relevanz der Ergebnisse liefert. Sie gibt an, wie sehr die Mittelwerte von zwei Gruppen, gemessen in Standardabweichungen, auseinanderliegen. Gemäß Cohens Richtlinie zur Interpretation der Effektstärke, welche in der Forschung häufig angewendet wird, gilt ein Effekt $d < .20$ als praktisch nicht bedeutsam, $.20 \leq d < .50$ als klein (small), $.50 \leq d < .80$ als mittel (medium), und $d \geq .80$ gilt als großer Effekt.

Autor*innen

Stephan Gerhard Huber, Univ.-Prof. Dr.

Inhaber des Exzellenz-Lehrstuhls Leadership, Quality Management and Innovation, Abteilung für Bildungsforschung, Linz School of Education, JKU Linz, Leiter der Arbeitsgruppe Bildungsmanagement, Dozent an den PHs OÖ, NÖ, LU, SZ, ZH, WG, Adjunct Professor am Institute for Education Research der Griffith University in Brisbane sowie Senior Research Fellow an der Education University of Hong Kong. Zudem ist er Mitglied in diversen Beiräten u.a. bei Stiftungen und Landesakademien sowie bei den 140 deutschen Auslandsschulen der Bundesrepublik. Er leitet das Schul-Barometer für Deutschland, Österreich und die Schweiz (www.Schul-Barometer.net), die World School Leadership Study (WSLS.EduLead.net), den Young Adult Survey Switzerland (www.chx.ch/YASS) und das World Education Leadership Symposium (WELS.EduLead.net).

Weitere Infos unter www.Bildungsmanagement.net

Kontakt: Stephan.Huber@Bildungsmanagement.net

Jane Pruitt, M.Ed.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe Bildungsmanagement von Univ.-Prof. Dr. Stephan Huber als Leitung der Projektkoordination des Forschungsclusters „Leading Quality“ als empirische mixed-methods Längsschnittstudien im zeitlichen Vorfeld zum Startchancen-Programm der deutschen Bunderegierung sowie Doktorandin an der Johannes Kepler Universität Linz. Abschluss des Master of Education Grundschule an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit den Fächern Deutsch und Elementarmathematik.

Kontakt: Jane.Pruitt@Bildungsmanagement.net

Christoph Helm, Univ.-Prof. Dr.

Institutsvorstand der Linz School of Education, Inhaber des Lehrstuhls für Pädagogik und Bildungsforschung, Leiter der Abteilung für Bildungsforschung, Linz School of Education, JKU Linz. Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im



Bildungswesen (ÖFEB)

Weitere Infos unter <https://www.jku.at/linz-school-of-education/linz-school-of-education/abteilung-fuer-bildungsforschung/>

Kontakt: christoph.helm@jku.at