

Claudia Schneider & Sabine Zenz

Fachlich kompetent, pädagogisch motiviert – Quereinsteiger:innen im Lehrer:innenberuf

*Berufswahlmotive, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit als Ressource
im System Schule*

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet Berufswahlmotive, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit als zentrale Ressourcen von Quereinsteiger:innen im österreichischen Schulwesen. Ausgangspunkt ist der anhaltende Lehrkräftemangel, der in den letzten Jahren zu einer verstärkten Öffnung des Lehrer:innenberufs für Personen mit außerpädagogischen Qualifikationen geführt hat. Auf Grundlage theoretischer Modelle werden zentrale Dimensionen professioneller Motivation und Identitätsentwicklung diskutiert. Empirisch stützt sich der Beitrag auf quantitative und qualitative Studien, die sowohl die individuellen Potenziale als auch die strukturellen Herausforderungen des Quereinstiegs beleuchten. Die Ergebnisse zeigen, dass Quereinsteiger:innen über eine hohe intrinsische Motivation, ausgeprägte Lernbereitschaft und starke Selbstwirksamkeitserwartungen verfügen, zugleich jedoch gezielte Unterstützung benötigen, um pädagogische Routinen und berufliche Zufriedenheit nachhaltig zu entwickeln. Der Beitrag schließt mit bildungspolitischen Empfehlungen zur Professionalisierung und Begleitung dieser Lehrpersonengruppe und plädiert für eine narrative Verschiebung: weg von der Defizitperspektive hin zu einer Anerkennung des Quereinstiegs als Chance für Vielfalt, Innovation und nachhaltige Qualität im Lehrer:innenberuf.

Einleitung: Ein Beruf im Wandel

Der Lehrer:innenberuf in Österreich befindet sich in einer Phase tiefgreifender Veränderung. Der aktuelle Bildungsbericht zeigt, dass der Lehrkräftemangel in Österreich kein vorübergehendes Phänomen, sondern ein strukturelles Problem ist, das alle Schularten und Bundesländer betrifft (Nationaler Bildungsbericht Österreich, 2024). Laut einer Erhebung des Bildungsministeriums standen im Schuljahr 2023/24 rund 6.900 offenen Stellen nur etwa 5.600 absolvierte Lehramtsstudierende gegenüber – ein Defizit, das von Expert:innen als kritisch eingestuft wird. Besonders betroffen sind die MINT-Fächer, aber auch Volksschulen in Ballungsräumen wie Wien und Graz (Rechnungshof, 2025, S. 6).

Um diesen Engpässen zu begegnen, setzen Bildungsdirektionen und Pädagogische Hochschulen zunehmend auf Quereinsteiger:innen – also Personen mit akademischem Abschluss außerhalb der Lehramtsausbildung, die durch berufsbegleitende Programme in den Schuldienst eintreten (BMBWF, 2024). Politische Initiativen wie Klasse Job (Klasse Job, 2024) oder Programme wie Teach For Austria (Teach For Austria, 2024) sollen diese Zielgruppen systematisch für die Schule gewinnen.

Während diese Strategien kurzfristig Entlastung bringen, rücken zunehmend die qualitativen Fragen in den Mittelpunkt: Welche individuellen Ressourcen bringen Quereinsteiger:innen mit? Welche Kompetenzen sind für ihren erfolgreichen Einstieg relevant – und wie können Motivation, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit langfristig gesichert werden? Gerade im Spannungsfeld zwischen der quantitativen Herausforderung – dem akuten Lehrkräftemangel – und den qualitativen Ansprüchen an professionelle Lehrer:innenbildung gewinnt die Diskussion über die Eignung und Begleitung von Quereinsteiger:innen besondere Relevanz.

Die internationale Lehrer:innenbefragung TALIS 2024 der OECD hebt hervor, dass Selbstwirksamkeit, Arbeitszufriedenheit und berufliche Verbleibsinention zentrale Merkmale einer professionell handlungsfähigen und engagierten Lehrpersonenschaft („thriving teaching profession“) sind (OECD, 2024). Lehrpersonen mit ausgeprägtem Selbstwirksamkeitserleben berichten häufiger von beruflicher Erfüllung, stärkerer Identifikation mit ihrer pädagogischen Rolle und einer höheren Wahrscheinlichkeit, langfristig im Beruf zu verbleiben. Diese Erkenntnisse unterstreichen, dass die Förderung von Selbstwirksamkeit und professioneller Unterstützung nicht nur für regulär ausgebildete Lehrkräfte, sondern auch für Quereinsteiger:innen entscheidend sind.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet daher zentrale psychologische und professionstheoretische Dimensionen, die den erfolgreichen Einstieg und Verbleib von Quereinsteiger:innen im österreichischen Schulwesen bestimmen. Im Mittelpunkt stehen aktuelle empirische Befunde zu Berufswahlmotiven, Selbstwirksamkeitserwartungen und Arbeitszufriedenheit – Faktoren, die nicht nur individuelle Resilienz fördern, sondern auch das Gesamtsystem Schule stärken.

Theoretischer Rahmen: Motivation, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit als Ressourcen

Die Qualität schulischer Arbeit hängt in hohem Maß von den motivationalen, kognitiven und emotionalen Ressourcen der Lehrpersonen ab. Zahlreiche Studien belegen, dass Lehrkräfte, die ihre Tätigkeit als sinnerfüllt und wirksam erleben, nicht nur resilienter gegenüber Belastungen sind, sondern auch langfristig engagierter und zufriedener bleiben (Skaalvik & Skaalvik, 2019, S. 1400 f.; OECD, 2024, S. 87 ff.). Diese personale Stabilität ist insbesondere im Kontext des Quereinstiegs von Bedeutung, da Berufseinsteiger:innen häufig über ausgeprägte fachliche, jedoch weniger pädagogisch-psychologische Kompetenzen verfügen. Gerade in solchen Fällen gewinnen Motivation, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit als psychologische Ressourcen zentrale Bedeutung für den Berufseinstieg.

Die drei Konzepte bilden ein dynamisches Zusammenspiel, das sowohl berufliche Identität als auch das professionelle Handeln prägt. Motivation wirkt dabei als Ausgangspunkt für berufliches Engagement, Selbstwirksamkeit als zentrale Überzeugung, den beruflichen Anforderungen gewachsen zu sein, und Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus der Passung zwischen persönlichen Erwartungen, schulischen Rahmenbedingungen und dem Erleben eigener Wirksamkeit.

Für Quereinsteiger:innen sind diese drei Dimensionen besonders relevant: Sie treten mit einer starken inneren Motivation in den Lehrberuf ein, verfügen oft über berufliche Erfahrung aus anderen Tätigkeitsfeldern und bringen eine hohe Lern- und Reflexionsbereitschaft mit. Sie verfügen zu Beginn häufig über geringere pädagogisch-psychologische und didaktische Kompetenzen, entwickeln ihr Handeln aber auf Grundlage subjektiver Theorien und beruflicher Erfahrung (Beer et al., 2025, S. 48 ff.). Zugleich zeigt die Studie zum Studierenerleben von

Quereinsteiger:innen von Beer et al. (2025), dass Selbstwirksamkeit und Kompetenzerleben zentrale Ressourcen darstellen, die sowohl mit höherer Anstrengungsbereitschaft als auch mit einem geringeren Belastungserleben einhergehen (Beer et al., 2025, S. 59 ff.).

Die folgenden Abschnitte greifen diese theoretischen Bezugspunkte auf und diskutieren sie anhand etablierter Modelle.

Berufswahlmotive – das FIT-Choice-Modell

Das FIT-Choice-Modell (Richardson & Watt, 2006) bietet ein valides Rahmenkonzept zur Analyse von Berufswahlmotiven. Es unterscheidet zwischen intrinsischen Motiven (z. B. pädagogisches Interesse, Beitrag zur Gesellschaft), extrinsischen Motiven (z. B. Arbeitsplatzsicherheit) und sozialen Einflüssen (z. B. familiäre Vorbilder). Untersuchungen zeigen, dass insbesondere die intrinsischen Motive stark mit beruflicher Zufriedenheit korrelieren.

In der Studie von Beer et al. (2025) berichten Quereinsteiger:innen überdurchschnittlich häufig von intrinsischen Beweggründen wie Sinnstiftung durch Bildung und Gestaltung von Zukunft. Auch qualitative Befunde von Rath (2024) bestätigen, dass pädagogische Wirksamkeitserwartung und persönlicher Beitrag zum Gemeinwohl zentrale Motive darstellen. Diese Sinn-Motive wirken als psychologische Ressource im Professionalisierungsprozess und als Puffer gegen berufliche Belastungen.

Selbstwirksamkeit nach Bandura

Bandura (1997) definiert Selbstwirksamkeit als die Überzeugung, durch eigenes Handeln gewünschte Ergebnisse erzielen zu können. Für den Lehrberuf bedeutet dies, Unterricht erfolgreich zu gestalten, Lernprozesse anzuregen und auch schwierige Situationen zu meistern. Lehrkräfte mit hoher Selbstwirksamkeit berichten häufiger von Freude am Unterrichten, konstruktivem Umgang mit Rückschlägen und höherer Resilienz (Skaalvik & Skaalvik, 2019).

Die empirischen Ergebnisse der QUERPÄD-Studie (Beck-Saiz, 2025) bestätigen dies: Quereinsteiger:innen schätzen ihre kommunikativen und fachlichen Kompetenzen als stark ein, zeigen aber Unsicherheiten in Methodenvielfalt, Differenzierung und Klassenführung. Dennoch weisen sie eine hohe Selbstwirksamkeit in Bezug auf Lernbegleitung und Beziehungsaufbau auf.

Rath (2024) ergänzt diese Befunde qualitativ: Die befragten Lehrpersonen betonen Lernbereitschaft, Reflexion und Selbststeuerung als persönliche Ressourcen – ein Hinweis auf metakognitive Kompetenzen, die professionelle Entwicklung begünstigen.

Diese Ergebnisse unterstreichen Banduras Annahme: Selbstwirksamkeit entsteht nicht allein aus Erfolgserlebnissen, sondern auch aus der Fähigkeit, Misserfolge konstruktiv zu verarbeiten. Hochschulen und Schulen sind daher gefordert, gezielte Reflexionsräume zu schaffen, in denen Selbstwirksamkeitserfahrungen systematisch angebahnt werden können.

Arbeitszufriedenheit – Zwei-Faktoren-Modell nach Herzberg et al.

Herzberg et al. (1959) entwickelten das Zwei-Faktoren-Modell, um zu erklären, welche Bedingungen berufliche Zufriedenheit fördern. Sie unterscheiden zwischen Motivatoren, die intrinsisch getragene Zufriedenheit ermöglichen, und Hygienefaktoren, die Unzufriedenheit vermeiden.

Während Hygienefaktoren für die Grundstabilität sorgen, wirken Motivatoren direkt auf Engagement und berufliche Identifikation.

Zu den Motivatoren zählen intrinsische Aspekte wie Anerkennung, Verantwortung, berufliche Weiterentwicklung oder das Erleben eigener Leistung. Sie fördern Zufriedenheit, bewirken bei Abwesenheit jedoch keine Unzufriedenheit, sondern lediglich einen neutralen Zustand der Nicht-Zufriedenheit. Demgegenüber stehen die extrinsischen Hygienefaktoren – etwa Arbeitsbedingungen, Beziehungen zu Kolleg:innen und Vorgesetzten, Status, Bezahlung oder Sicherheit. Werden diese als unzureichend erlebt, führt dies zu Unzufriedenheit; sind sie hingegen erfüllt, entsteht kein zusätzliches Zufriedenheitsgefühl, sondern der Zustand der Nicht-Unzufriedenheit (Schneider, 2019, S. 73).

Im Schulkontext bedeutet das: Rahmenbedingungen wie Gehalt, Klassengröße oder Schulorganisation sind notwendig, um Frustration zu vermeiden. Doch die eigentliche Lehrer:innenzufriedenheit entsteht erst, wenn Lehrpersonen das Gefühl haben, wirksam, anerkannt und pädagogisch bedeutsam zu handeln. Für Quereinsteiger:innen, die häufig aus Berufen mit klaren Leistungsindikatoren kommen, stellt diese Dimension eine entscheidende Motivationsquelle dar: Erfolg wird hier nicht nur über Output, sondern über die wahrgenommene Wirkung auf das Lernen und die Entwicklung der Schüler:innen definiert. Sie bringen oft hohe fachliche Kompetenz und Berufserfahrung mit, stoßen jedoch in schulischen Kontexten auf neue Strukturen, Rollen und Bewertungslogiken.

In einer qualitativen Studie von Rath (2024) und der Längsschnittstudie QUERPÄD (Beck-Saiz, 2025) zeigt sich, dass fachliche Expertise anfänglich als Ressource erlebt wird, pädagogische Wirksamkeit (Motivator) jedoch den zentralen Zufriedenheitsfaktor bildet, und organisatorische Unsicherheiten (Hygienefaktor-Defizite) häufig Unzufriedenheit erzeugen.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Fachliches Können ist die Eintrittskarte - pädagogische Selbstwirksamkeit ist der Schlüssel zum Verbleib.

Professionalisierung und Deprofessionalisierung

Die Integration von Quereinsteiger:innen in den Lehrer:innenberuf ist von widersprüchlichen Erwartungen und Einschätzungen geprägt. Einerseits gilt sie als Chance zur Diversifizierung pädagogischer Professionalität (Hansen & Gusterer, 2020); andererseits warnt etwa Rotter (2025) vor einer „Lehrkräftebildung light“, die langfristig zur Deprofessionalisierung führen könnte. Bauer und Kost (2023) beschreiben dieses Spannungsfeld als „personalfunktionales Dilemma“, also den Widerspruch zwischen kurzfristiger Bedarfsdeckung und langfristiger Qualitätssicherung. Statt von einem „ambivalenten Diskursfeld“ zu sprechen, kann man hier von einer bildungspolitisch kontrovers geführten Debatte über Ziel und Anspruch der Lehrkräftebildung sprechen.

Zunächst überwiegen in der bildungspolitischen und professionsbezogenen Diskussion die Argumente für eine stärkere Professionalisierung des Quereinstiegs.

Professionalisierung erfordert nicht nur formale Qualifikation, sondern die Entwicklung einer pädagogischen Identität (Baumert & Kunter, 2006). Wird der Quereinstieg gezielt gestaltet, kann er Perspektivenvielfalt in multiprofessionellen Teams fördern und zur Schulentwicklung beitragen. Wenn Quereinsteiger:innen als gleichwertige Partner:innen agieren, entsteht ein Mehrwert, der aus der Verbindung unterschiedlicher beruflicher Erfahrungen resultiert. Auch aus

professionssociologischer Sicht lässt sich der Quereinstieg als Gelegenheit begreifen, pädagogische Professionalität neu zu denken und durch externe Impulse zu erweitern.

Demgegenüber stehen berechtigte Sorgen vor einer Deprofessionalisierung, wenn Qualifizierungswege verkürzt, Begleitung unzureichend oder Qualitätsstandards verwässert werden. Rotter (2025) warnt in diesem Zusammenhang vor einer Absenkung professioneller Standards zugunsten pragmatischer Notlösungen. Deprofessionalisierung droht dort, wo der Quereinstieg als reines Rekrutierungsinstrument verstanden wird,

Im Sinne des EPIK-Modells (Oser, Oelkers & Rottermann, 2006) kann Professionalisierung als Kontinuum verstanden werden: von situativer Anpassung über reflexive Praxis bis zur autonomen Professionalität. Quereinsteiger:innen befinden sich dabei in einem beschleunigten Professionalisierungsprozess, der strukturierte Begleitung erfordert. Für diese Zielgruppe bedeutet das konkret: Sie benötigen nicht nur Zugang zu Qualifizierung, sondern auch kontinuierliche Unterstützung bei der Entwicklung ihrer pädagogischen Identität, etwa durch Mentoring, kollegiale Lernformate und reflexive Praxisbegleitung. Nur unter diesen Bedingungen kann der Quereinstieg sein Potenzial entfalten – als Beitrag zur Qualitätssicherung und nicht als Risiko für die Profession.

Empirische Befunde

Selbstwirksamkeit, Zufriedenheit und Kompetenzprofile – Ergebnisse der QUERPÄD-Studie (Beck-Saiz, 2025)

Die Längsschnittstudie QUERPÄD der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich ist eine umfassende empirische Untersuchung zur Kompetenzentwicklung von Quereinsteiger:innen der Allgemeinbildung und der Berufsbildung in Niederösterreich, die berufsbegleitend in den Lehrer:innenberuf einsteigen. Über einen Zeitraum von zwei Jahren wurden 82 Teilnehmer:innen in den Jahren 2023 und 2024 an drei Messzeitpunkten befragt: zu Beginn ihrer Ausbildung (T1), nach dem ersten Unterrichtsjahr (T2) und nach dem zweiten Jahr (T3). Ziel der Studie ist es, überfachliche Kompetenzen, Berufswahlmotive, Selbstwirksamkeitserwartungen und wahrgenommene Zufriedenheit systematisch zu erfassen, um den Professionalisierungsprozess dieser Personengruppe empirisch zu beschreiben.

Bereits die erste Erhebungswelle T1) zeigt ein differenziertes Kompetenzprofil. Die Befragten schätzen ihre fachlichen und kommunikativen Kompetenzen durchweg hoch ein ($M > 4,2$ auf einer 5-stufigen Skala), während Unsicherheiten vor allem in den Bereichen Klassenführung, Differenzierung und methodischer Vielfalt bestehen ($M \sim 3,1$). Auch die Selbstwirksamkeitserwartungen liegen auf hohem Niveau: Über 80 % der Befragten geben an, *meist zuversichtlich zu sein, schwierige Unterrichtssituationen bewältigen zu können*.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Stärke der Quereinsteiger:innen weniger in etablierten pädagogischen Routinen liegt – die sich im frühen Berufsstadium noch nicht ausbilden konnten – sondern in ihrer Überzeugung, durch Anstrengung und Lernen berufliche Anforderungen bewältigen zu können. Ein:e Teilnehmer:in beschreibt den eigenen Entwicklungsprozess so: „Ich weiß, dass mir noch vieles fehlt – aber ich habe immer wieder erlebt, dass ich durch Feedback und Reflexion wachse.“ (Beck-Saiz, 2025, S. 95)

Innerhalb der Studie wurden auch Unterschiede zwischen Quereinsteiger:innen der Allgemeinbildung und der Berufsbildung sichtbar, die relevante Rückschlüsse für passgenaue Professionalisierungsangebote ermöglichen. Während Lehrpersonen der Allgemeinbildung häufiger über Schwierigkeiten in Klassenführung und Binnendifferenzierung berichten, äußern Lehrpersonen der Berufsbildung eine deutlich höhere Zufriedenheit mit dem schulischen Umfeld. Diese Unterschiede werden auf unterschiedliche berufliche Vorerfahrungen zurückgeführt – insbesondere auf Routinen in Teamarbeit und betriebliche Organisationslogiken, die in der Berufsbildung stärker ausgeprägt sind (Beck-Saiz 2025, S. 92 f.). Trotz dieser Unterschiede in schulischen Anforderungen und Strukturen berichten beide Gruppen übereinstimmend von einer hohen intrinsischen Motivation, durch ihre Tätigkeit *etwas Sinnvolles zu tun* und *gesellschaftlich wirksam zu werden* – eine Formulierung, die im Kontext der Berufswahlmotive nach dem FIT-Choice-Modell (Richardson & Watt, 2006) einzuordnen ist. Diese Befunde verdeutlichen, dass Quereinsteiger:innen trotz unterschiedlicher Ausgangslagen über vergleichbare motivationale Ressourcen verfügen – was für die Entwicklung adaptiver Unterstützungsformate bedeutsam ist. Neben Motivation und Selbstwirksamkeit stellt auch die Arbeitszufriedenheit eine zentrale Ressource im Professionalisierungsprozess dar – insbesondere in einer Einstiegsphase, die von Unsicherheit, hohem Engagement und Lernbereitschaft geprägt ist. Trotz berichteter Belastungen – etwa durch Zeitdruck und organisatorische Unsicherheit – geben 74 % der Befragten an, grundsätzlich positiv auf ihre berufliche Entwicklung zu blicken. Statistische Analysen zeigen signifikante Zusammenhänge zwischen wahrgenommener Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit ($r = .64$) sowie zwischen dem Gefühl, *durch die eigene Arbeit etwas zu bewirken*. Demgegenüber hängen Unzufriedenheitserfahrungen weniger mit fachlicher Überforderung zusammen, sondern stärker mit mangelnder schulischer Unterstützung und fehlender Kommunikation im Kollegium – typische Hygienefaktoren im Sinne Herzbergs Zwei-Faktoren-Modell (1959).

Die qualitative Nachbefragung ($n = 25$) im zweiten Studienjahr (T3) ergänzt diese Befunde durch dichte Beschreibungen individueller Lernverläufe. Viele Quereinsteiger:innen schildern einen Wandel von anfänglichem Idealismus zu einem reflektierten Realismus – verbunden mit wachsender Selbstwirksamkeit und einem stabilisierten Berufsselbstbild. Der Umgang mit Fehlern verändert sich im Verlauf des Berufseinstiegs, wie ein:e Befragte:r reflektiert: „Am Anfang dachte ich, ich muss sofort alles können. Jetzt weiß ich: Ich darf auch Fehler machen – wichtig ist, dass ich daraus lerne.“ (Beck-Saiz, 2025, S. 97) In diesem Transformationsprozess wird nicht der Defizitabbau betont, sondern die Integration vorhandener beruflicher Erfahrungen in eine neue pädagogische Identität.

Die Studie zeigt deutlich: Quereinsteiger:innen verfügen über starke personale Ressourcen, wie Selbstreflexion, Zielorientierung und Lernbereitschaft, die den Professionalisierungsprozess stützen. Pädagogische Hochschulen müssen diese Ressourcen gezielt diagnostizieren, anerkennen und weiterentwickeln. In mehreren Interviews wird der Wunsch nach Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen artikuliert, etwa in folgender Aussage: „Ich habe oft das Gefühl, man will uns anpassen – dabei bringen wir viel mit, was nützlich sein könnte.“ (Beck-Saiz, 2025, S. 99) Strukturelle Unterstützungsformate wie Mentoring, kollegiale Lerngelegenheiten und kontinuierliches Feedback tragen wesentlich dazu bei, Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit zu stabilisieren.

Im Rahmen des vorliegenden Beitrags unterstreichen die Ergebnisse der QUERPÄD-Studie, dass Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit nicht als beiläufige Begleiterscheinungen zu verstehen sind, sondern als zentrale Bedingungen professioneller Entwicklung. Sie entscheiden darüber, ob

Quereinsteiger:innen langfristig im Beruf bleiben – oder den Einstieg lediglich als Übergangsphase erleben.

Professionalisierung als Entwicklungspfad – Perspektiven von Quereinsteiger:innen (Rath, 2024)

Rath (2024) legt eine eigenständige qualitative Untersuchung vor, die problemzentrierte Interviews mit Quereinsteiger:innen analysiert, die aus technischen, wirtschaftlichen und sozialen Berufsfeldern stammen und berufsbegleitend an Pädagogischen Hochschulen studieren. Ziel ist es, zu erfassen, wie diese Personen ihre Kompetenzen einschätzen, welche Motive und Selbstwirksamkeitserwartungen sie tragen und wie sie die ersten Jahre ihrer Professionalisierung erleben. Die Studie basiert auf zehn Interviews, die nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2018) ausgewertet wurden.

Die Interviewdaten zeigen ein hohes Maß an intrinsischer Motivation. Die Befragten beschreiben den Quereinstieg häufig als bewusste zweite Berufung, motiviert durch Sinnorientierung und gesellschaftlichen Beitrag. Aussagen wie *„Ich möchte jungen Menschen etwas mitgeben“* oder *„Ich will mein Wissen sinnvoll einsetzen“* (Rath, 2024, S. 48) verweisen auf stark internalisierte Berufsmotive, die von Sinnorientierung, persönlicher Verantwortung und dem Wunsch nach gesellschaftlicher Wirksamkeit geprägt sind. Diese Aussagen werden der Kategorie „Motivation“ zugeordnet, die im Auswertungsschema eine zentrale Rolle spielt.

Ein zweiter Themenbereich betrifft den Umgang mit anfänglichen Unsicherheiten.

Die Interviewten berichten, dass sie ihre pädagogischen Herausforderungen nicht als Scheitern, sondern als Teil eines Lernprozesses verstehen. Eine Lehrperson beschreibt: *„Ich wusste nicht, wie ich mit der Klasse umgehen soll – aber ich habe mir bewusst Hilfe gesucht.“* (Rath, 2024, S. 67) Diese Haltung verweist auf eine ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung im Sinne Banduras (1997), gekoppelt mit hoher Selbstregulationsfähigkeit. Strategien wie Feedbackeinholung, kollegiale Reflexion und gezielte Selbstbeobachtung prägen das Bild einer selbstgesteuerten Professionalisierung.

Weitere Kategorien der Analyse betreffen Kompetenzlücken in pädagogisch-psychologischem Wissen, insbesondere im Bereich Klassenführung, Differenzierung und Umgang mit herausfordernden Schüler:innen. Diese werden von den Befragten nicht als Zeichen mangelnder Eignung interpretiert, sondern als erwartbare Folge fehlender systematischer Ausbildung. Sie schildern, wie hochschuldidaktische Angebote, Supervision und kollegiale Beratung zur Überwindung dieser Defizite beitragen.

Rath (2024) beschreibt auf dieser Grundlage ein typisches Verlaufsmuster in drei Phasen: eine anfängliche Überforderungsphase mit dem Wunsch nach klaren Strukturen, eine anschließende Anpassungsphase mit wachsender Routine und schließlich eine Stabilisierungsphase, in der Zufriedenheit, Selbstwirksamkeit und pädagogisches Selbstverständnis deutlich zunehmen. Die Autorin bezieht sich auf das Konzept der Laufbahnadaptabilität nach Hirschi (2013), um diese Entwicklung zu theoretisch zu verankern.

Zufriedenheit wird in der Studie vorrangig über die wahrgenommene pädagogische Wirksamkeit definiert. Aussagen wie *„Wenn ein Schüler plötzlich versteht, was er sich nie zugetraut hat, ist das der schönste Moment des Tages“* machen deutlich, dass gelingende Lehrer:innen-Schüler:innen-Beziehungen als zentraler Erfolgsfaktor wahrgenommen werden. Gleichzeitig wird Unzufriedenheit dort beschrieben, wo organisatorische Unterstützung fehlt oder kollegiale

Kommunikation nicht gelingt – auch hier wird das Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg (1959) zur Erklärung herangezogen.

Zusammenfassend zeigt die qualitative Studie, dass Quereinsteiger:innen über personale und soziale Ressourcen verfügen, die eine erfolgreiche pädagogische Entwicklung unterstützen. Besonders auffällig ist die Verbindung von fachlicher Kompetenz mit pädagogischer Lernbereitschaft – eine Haltung, die nicht auf Perfektion, sondern auf Entwicklung und Verantwortung zielt.

Rath versteht den Quereinstieg dabei nicht als Defizitgeschichte, sondern als zweiten Professionalisierungsprozess. Motivation, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang und bilden die Grundlage für eine identitätsstiftende berufliche Neuorientierung.

Diskussion: Quereinsteiger:innen als Chance für Professionalisierung

Die Ergebnisse der Studien von Beck-Saiz (2025) und Rath (2024) zeigen ein konsistentes Bild: Quereinsteiger:innen bringen ein hohes Maß an intrinsischer Motivation, beruflicher Erfahrung und Selbstwirksamkeit mit – zentrale personale Ressourcen, die im theoretischen Rahmen als Voraussetzung für gelingende Professionalisierung beschrieben wurden. Der Quereinstieg erscheint damit weniger als Notlösung zur Deckung des Lehrkräftemangels, sondern als potenzielle Ressource zur Erneuerung pädagogischer Professionalität.

Die Befunde widerlegen die oft medial reproduzierte Defizitperspektive. Statt mangelnder pädagogischer Eignung treten Lern- und Entwicklungsbereitschaft, Reflexionsfähigkeit und Sinnorientierung in den Vordergrund. Im Sinne des FIT-Choice-Modells (Richardson & Watt, 2006) zeigen sich stark internalisierte Berufsmotive, die auf persönlicher Überzeugung statt äußeren Druck zurückgehen. Quereinsteiger:innen sind, wie Rath (2024) betont, nicht *Lehrpersonen zweiter Klasse*, sondern Fachkräfte mit etablierten beruflichen Erfahrungen, die schulische Bildung durch neue Perspektiven, Innovationskraft und Praxisnähe bereichern. Gerade diese biografische Vielfalt kann zu einer *multiprofessionellen Schule* beitragen, in der Wissen aus Wirtschaft, Technik, Sozialarbeit oder Wissenschaft neue Impulse für Lernprozesse gibt (Hansen & Gusterer, 2020).

Gleichzeitig werden strukturelle Herausforderungen sichtbar, die den Professionalisierungsprozess belasten. Während Selbstwirksamkeitserleben und pädagogische Wirksamkeit (im Sinne Banduras Konzepts) starke Motivatoren darstellen, wirken fehlende Rahmenbedingungen – etwa unklare Rollen, hohe Belastung durch Stundenverteilung oder mangelnde Begleitung – demotivierend. Diese Ergebnisse lassen sich im Sinne Herzbergs Zwei-Faktoren-Modell (1959) als Ungleichgewicht zwischen intrinsischen Motivatoren und extrinsischen Hygienefaktoren interpretieren: Die pädagogische Sinnorientierung ist hoch, doch systemische Unterstützung bleibt vielfach unzureichend.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Balance zwischen Beschleunigung und Begleitung. Der institutionelle Druck, den Lehrkräftemangel kurzfristig zu beheben, steht dem pädagogischen Anspruch nachhaltiger Professionalisierung gegenüber. Hier braucht es qualitätssichernde Maßnahmen – etwa durch strukturierte Mentoringprogramme, Hospitationen, Lerncoaching und hochschuldidaktische Reflexionsformate. Die Ergebnisse der QUERPÄD-Studie zeigen signifikante Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung solcher Unterstützungsangebote und

dem Erleben der Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit (Beck-Saiz, 2025) – eine wichtige Erkenntnis für Bildungsadministration und Ausbildungseinrichtungen.

Die Diskussion verdeutlicht: Professionalisierung im Quereinstieg ist kein linearer, sondern ein dialogischer Prozess. Sie entsteht im Zusammenspiel von individueller Lernmotivation, institutionellen Strukturen und kollegialer Kultur. Schulen, die Quereinsteiger:innen als gleichwertige Mitglieder multiprofessioneller Teams begreifen, fördern nicht nur deren Integration, sondern gewinnen selbst an Innovationsfähigkeit. Wenn diese Potenziale erkannt und begleitet werden, kann der Quereinstieg nicht nur zur Lösung des Lehrkräftemangels beitragen – sondern zur Weiterentwicklung des Berufsbildes insgesamt.

Schlussfolgerungen und bildungspolitische Perspektiven

Die vorliegenden Ergebnisse belegen deutlich, dass Quereinsteiger:innen über stabile personale Ressourcen verfügen, die für Schule und Bildungswesen von großem Wert sind. Motivation, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit wirken dabei als zentrale Einflussfaktoren für berufliche Integration, professionelle Entwicklung und pädagogische Wirksamkeit. Sie entscheiden nicht nur über den Verbleib im Beruf, sondern beeinflussen direkt die Qualität des schulischen Handelns.

Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich für Bildungs- und Hochschulpolitik mehrere zentrale Handlungsfelder:

1. Strukturelle Verankerung des Quereinstiegs: Der Quereinstieg sollte nicht als temporäre Krisenstrategie, sondern als dauerhafter Qualifikationspfad mit eigenem Profil etabliert werden. Das erfordert klare Qualitätsstandards, eine rechtlich konsolidierte Ausbildungsstruktur und eine evidenzbasierte Weiterentwicklung der Programme an Pädagogischen Hochschulen.
2. Verzahnung von Fach- und Bildungswissenschaften: Curricula für Quereinsteiger:innen müssen die Verbindung von Fachwissen, Didaktik und pädagogisch-psychologischem Know-how systematisch herstellen. Formate wie Praxisreflexion, Lerncoaching und Micro-Teaching fördern Selbstwirksamkeitserleben und unterstützen eine metakognitive Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln.
3. Mentoring und kollegiale Professionalisierungsstrukturen: Professionalisierung im Quereinstieg erfordert verbindliche schulische Strukturen zur Unterstützung beruflicher Entwicklung. Dazu zählen insbesondere Mentoringprogramme, kollegiale Hospitationen sowie regelmäßige Feedback- und Reflexionsformate. Solche Strukturen ermöglichen es Quereinsteiger:innen, Unsicherheiten zu bearbeiten, Unterrichtserfahrungen systematisch zu reflektieren und schrittweise professionelle Handlungssicherheit zu entwickeln. Gleichzeitig tragen sie zur Stärkung der kollegialen Zusammenarbeit bei und wirken damit als zentrale Elemente schulischer Organisation- und Qualitätsentwicklung.
4. Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit als Qualitätsindikatoren: Zukünftige Evaluationssysteme sollten über der Erfassung fachlicher Kompetenzen hinausgehen und psychosoziale Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit gezielt einbeziehen. Diese Faktoren sind keine weichen Ergänzungen, sondern Schlüsselindikatoren nachhaltiger Bildungsqualität, wie sowohl die QUERPÄD- als auch die Rath-Studie zeigen.
5. Narrative Aufwertung des Quereinstiegs: Die bildungspolitische Kommunikation sollte den Quereinstieg nicht als Ausnahme oder Notlösung, sondern als Chance für Vielfalt,

Innovation und Professionalisierung positionieren. Eine narrative Verschiebung – weg von der Defizitlogik, hin zu einem Bild vielfältiger Professionalität – kann gesellschaftliche Anerkennung stärken und neue Zielgruppen für den Lehrer:innenberuf gewinnen.

Quereinsteiger:innen bringen das mit, was Bildungssysteme im 21. Jahrhundert brauchen: Sinnorientierung, berufliche Reife, Reflexionsfähigkeit und eine hohe Lernbereitschaft. Unter geeigneten strukturellen Bedingungen können sie nicht nur integriert werden, sondern Impulsgeber:innen für Veränderung und Innovation im Schulsystem sein. Der Quereinstieg ist damit kein Ausnahmephänomen, sondern ein zukunftsweisendes Modell für eine plurale, resiliente und lernende Schule.

Literatur

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Bauer, C. E., & Kost, J. (2023). Lehrpersonenmangel und Quereinstieg. Beiträge zur Lehrer:innenbildung, 41(3), 388–401.
- Baumert, J., & Kunter, M. (2006). Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9(4), 469–520.
- Beck-Saiz, J. (2025). Selbsteinschätzung überfachlicher Kompetenzen bei quereinsteigenden Lehrpersonen: Erkenntnisse aus der berufsbegleitenden Weiterbildung im Kontext der Allgemein- und Berufsbildung. R&E-SOURCE, 12 (Sonderheft 2), 83–102. <https://doi.org/10.53349/re-source.2025.is2.a1471>
- Beer, G., Beer, R., & Benischek, I. (2025). Quereinstieg: Studierenerleben im Vergleich. R&E-SOURCE, 12(3), 45–72.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2024). FAQ: Quereinstieg Sekundarstufe Allgemeinbildung und Berufsbildung. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:92c42da6-f7fc-4c08-bacd-80a59e8de6bf/quereinstieg_faq_202410.pdf
- Hansen, C., & Gusterer, W. (2020). Erfolgsfaktor Quereinstieg: Auf dem Weg zur multiprofessionellen Schule. Peter Lang.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.
- Hirschi, A. (2013). Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In: Hemmerer, M., Kanelutti, E. & Melter, I. (2013). Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden, 105–113.
- Klasse Job. (2024). Als Quereinsteiger:in einsteigen. <https://lehramt.klassejob.at/als-quereinsteiger-in-einsteigen/>
- Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung (4. Aufl.). Beltz Juventa.
- Nationaler Bildungsbericht Österreich (NBB). (2024). Executive summary. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. https://www.bmb.gv.at/dam/jcr:09e4c382-df10-46ad-873f-147e6be275f8/nbb2024_exsum_en.pdf
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). Results from TALIS 2024: The state of teaching. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>

- Oser, F., Oelkers, J., & Rottermann, B. (2006). EPIK – Standards und Kompetenzstruktur für die Lehrerbildung: Ein internationales Modell. Pestalozzianum.
- Rath, E. (2024). Quereinstieg in den Lehrberuf: Erkennen von Kompetenzen beim Einstieg in die Lehrtätigkeit untersucht bei Teilnehmer:innen des Hochschullehrgangs Quereinstieg Sekundarstufe Allgemeinbildung der PH NÖ [Masterarbeit, Pädagogische Hochschule Niederösterreich].
- Rechnungshof Österreich. (2025, 23. Mai). Lehrpersonalmangel: Unterrichtsqualität sicherstellen – Strategie „Klasse Job“ weiterverfolgen. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/Meldungen_2025/Lehrpersonalmangel_Unterrichtsqualitaet_sicherstellen.html
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Educational Researcher*, 35(5), 28–39. <https://doi.org/10.3102/0013189X035005028>
- Rosa, H. (2016). Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung. Suhrkamp.
- Rotter, C. (2025). Lehrkräftebildung light – der Seiten- und Quereinstieg in den Lehrberuf. Seminar, 3, 12–25.
- Schneider, C. (2019). Zufriedenheiten und Belastungen im LehrerInnenberuf: Eine empirische Studie zur Erhebung der Zufriedenheiten, Belastungen und Entlastungsmöglichkeiten im LehrerInnenberuf am Beispiel der APS-Lehrpersonen im Burgenland [Dissertation, Interuniversitäres Kolleg Graz-Seggau].
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2019). Teacher self-efficacy and collective teacher efficacy: Relations with perceived job resources and job demands, feeling of belonging, and teacher engagement. *Creative Education*, 10(7), 1400–1414. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.107104>
- Teach For Austria. (2024). FAQs: Häufig gestellte Fragen. <https://www.teachforaustria.at/faqs>

Zu den Autorinnen

Prof. Dr. Claudia SCHNEIDER, MEd MA BEd ist Pädagogin, Wissensmanagerin, Erziehungswissenschaftlerin und Erwachsenenbildungstrainerin. An der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland lehrt sie bildungswissenschaftliche Grundlagen und Qualitätsmanagement für Schulen und unterstützt das Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung in strategischen Bereichen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Zufriedenheit und Belastungen im Lehrberuf sowie Bildungsgeschichte und Bildungsreformen.

Prof. Mag. Dr. Sabine ZENZ, MEd ist Pädagogin, Erziehungswissenschaftlerin und Leiterin des Zentrums Quereinstieg•Berufe an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich. Sie lehrt und forscht zu Professionalisierung, Motivation und Selbstwirksamkeit von Quereinsteiger:innen in den Lehrer:innenberuf sowie zu Bildungs- und Berufsorientierung sowie Berufspädagogik. Weitere Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen in Qualitätsmanagement, Gender- und Diversitätskompetenz sowie der Entwicklung innovativer Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrpersonen.