

Sehr geehrter Herr Präsident,
Werte Kolleginnen und Kollegen aus Parlament und Regierung

Aufgrund der Vielzahl an Maßnahmen spare ich mir eine lange Einleitung. Der uns hier vorliegende Text ist das Ergebnis intensiver Diskussionen und Verhandlungen. Dank der Unterstützung des Fachbereichs, konnten wir uns ein gutes Bild der aktuellen Situation machen und uns auf fachmännische Expertise stützen um den Text gemeinsam zu formulieren.

Wie in der Begründung der Resolution gesagt, müssen wir unser Bildungssystem als Ganzes wahrnehmen und ganzheitlich stärken, dazu muss gleichzeitig an vielen Stellschrauben gedreht werden. Die Stärkung der Lehrer spielt eine entscheidende Rolle, ist aber natürlich nicht die einzige Komponente.

Aus Zeitgründen kann ich nicht alle Forderungen der Resolution detailliert beleuchten.

Einige der im Ursprungsdokument geforderten Punkte werden bereits umgesetzt wie beispielsweise die Anerkennung von Berufsjahren und Karriere zur Berechnung von Gehalt und Vorrang von Lehrpersonen, die außerhalb der DG als Lehrperson gearbeitet haben oder die Möglichkeit für Schulen einer Anstellung von Native Speakern zusätzlich zum eigentlichen Stundenkapital zur Verbesserung der Französischkenntnisse (dieses Stundenkapital steht den Schulen bereits seit Jahren zur Verfügung). Andere Maßnahmen werden im Rahmen des Maßnahmendekrets 2021, welches wir in Kürze hier besprechen umgesetzt. So beispielsweise die Grundlegende Überarbeitung der Bezahlung von Schulleitern um die Attraktivität des Amtes zu steigern. Verbunden damit, haben wir uns auch auf die Forderung geeinigt, die Ernennung von Schulleitern auf 45 Jahre zu senken. Eine weitere Maßnahme ist die Einführung der unbefristeten Verträge ab Dienstbeginn. Wir werden zu einem späteren Zeitpunkt aber noch Gelegenheit haben, darüber zu sprechen.

Andere Punkte wurden leicht umformuliert, bei der Intention der Forderungen herrschte allgemein Einigkeit. So soll das Zusammenarbeitsabkommens zur Förderung der Lehrermobilität zwischen der Französischen Gemeinschaft (Fédération Wallonie-Bruxelles), der Flämischen Gemeinschaft und der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Bezug auf den Einsatz von Native Speakern evaluiert werden, das Image des Lehrerberufs durch eine wertschätzende Darstellung der Berufsgruppe und wertschätzende Kommunikation verbessert werden (Wobei wir hier auch die Berufsgruppe selbst in der Pflicht sehen), und der Austausch und direkte Kontakt mit dem Bildungssektor gefördert werden.

Außerdem sollen bürokratischen Vorgaben evaluiert und ggf. angepasst werden

Im Sinne der Lehrergesundheit, soll außerdem die Möglichkeit zur teilweisen Krankschreibung von Personalmitgliedern geprüft werden und gekoppelt daran fordern wir auch die Föderalregierung auf, die Möglichkeit zur zeitweiligen oder teilweisen Laufbahnunterbrechung zum Zweck einer Krankheitsvertretung zu prüfen.

Mit anderen Forderungen konnten wir uns allerdings nicht einverstanden erklären. So sollte die vor einigen Jahren eingeführte Bezahlung nach Diplom nicht abgeschafft oder aufgeweicht werden. Die finanzielle Anerkennung an den direkten Zusammenhang zu den unterrichteten Fächern der Schulform zu koppeln, ist dementsprechend nicht zielführend! Die Erfahrung zeigt, dass dieses System zwar manchmal gerechter, aber auch definitiv fehleranfälliger, verwaltungsaufwändig und somit teuer ist!

Bei anderen Punkten waren die Diskussionen intensiver, auf einige möchte ich eingehen:

Bezüglich der langfristigen Deckung des Lehrerbedarfs und der Attraktivität des Berufs:

- Die Attraktivität des Lehrerberufs muss weiter gesteigert werden. Wir leben in einer Zeit von Fachkräftemangel, mitunter alle Bereiche sind betroffen. Adäquat ausgebildetes Personal zu finden, erweist sich als zunehmend schwieriger, alle Sektoren machen diese Erfahrung.

Die Einführen eines Radars des Lehrkräftebedarfs, das alljährlich die Personalsituation in den Schulebenen der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie deren zu erwartende Entwicklungen klar und transparent abbildet, ist somit vernünftig. Der vorherige Unterrichtsminister hat dies bereits in Auftrag gegeben und auch wenn es sich hierbei um ein Simulationsinstrument handelt, dass von vielen Schätzungen abhängt und auch mit Unbekannten rechnen muss, könnte mit Hilfe der Prognosen verschiedene Hypothesen entwickelt werden. Auch wenn man sich auf ein solches Instrument natürlich nicht zu 100% verlassen kann. Nichtsdestotrotz soll dieses Instrument im Anschluss die benötigten Informationen liefern um Lehrermangel zu identifizieren. An der Stelle wird es allerdings kompliziert, denn ab wann sprechen wir von

Lehrermangel und wie kann man die vollständige Deckung des Personalbedarfs definieren?

Es wurde seitens des Fachbereichs bestätigt, dass das Minimalziel jedes Trägers darin besteht, die Stellen im Unterrichtswesen mit adäquat qualifiziertem Personal zu besetzen. Dekretal ist festgelegt, dass Personal welches die Bezeichnungsbedingungen erfüllt, vorgezogen wird. Die Primarschulen schaffen es in der Regel zu Beginn des Schuljahres, die meisten Stellen so zu besetzen. Schwierig wird es im Laufe des Schuljahres, wenn Lehrpersonen ausfallen. In den Sekundarschulen wird auch schon zu Beginn des Schuljahres auf Quereinsteiger zurückgegriffen, was aus unserer Sicht auch nicht falsch ist! Der Mehrwert von Quereinsteigern ist uns bewusst, da werde ich auch gleich noch drauf zurückkommen. Nur wird es an der Stelle kompliziert, wenn versucht wird, die Deckung des Personalbedarfs zu definieren oder gar eine Norm festzulegen, inwieweit Stellen mit adäquat ausgebildetem Personal besetzt werden müssen.

Die bereits geplante Lehrerbedarfsprognose, soll künftig allerdings erlauben, den Lehrerkräftemangel zu ermitteln. Spätestens dann ist es wichtig zu definieren, ab welchem Moment Lehrermangel in welchem Amt besteht. Ein gutes Beispiel ist der Physiker, der als Mathematiklehrer über Abweichungen eingestellt wird. Ist das schon Lehrermangel? Oder gibt es den Lehrermangel nur dann, wenn man jemanden einstellt, der nicht über den erforderlichen Titel verfügt? Hierüber muss es künftig ein Einvernehmen geben, damit bei einer langfristigen Analyse des Lehrermangels klar ist, worüber gesprochen wird.

Um Ausfälle von Lehrpersonen besser abzudecken, befürworten wir auch das Prinzip eines Vertretungs-Pools. Hierzu braucht es ein gutes Konzept, denn ohne Personal, kann auch ein Vertretungspool nicht besetzt werden.

In der Ursprungsresolution wurde außerdem die Erzielung eines Lehrkräfteüberschusses In Kindergarten und Primarschule gefordert und daran gekoppelt eine zweijährige Anstellungsgarantie seitens der DG für Absolventen aller Studienrichtungen, in denen ein Lehrkräftemangel besteht. Dieser Forderung konnten wir uns nicht anschließen. Die Umsetzung einer Anstellungsgarantie seitens der DG ist nach der aktuellen Gesetzgebung nicht möglich. Das Personalmitglied muss zwingend bei GUW, FSU oder OSU eingestellt werden. Unabhängig davon ist es fragwürdig, eine Person einzustellen, für die in einem gewissen

Moment keine Stelle frei ist und somit auch kein Stundenkapital, was wiederum nicht der Gesetzgebung entspricht.

Für uns ist die geplante Einführung der unbefristeten Verträge ab Dienstbeginn die richtige Idee. Hier wird versucht den richtigen Kompromiss zu finden, zwischen der Stellensicherheit für das Personalmitglied und der Flexibilität für den Träger. Denn entgegen mancher Behauptungen, ist die Trennung von einem Personalmitglied, falls dies schlechte Arbeit leistet, ohne weiteres möglich. Eine zweijährige Anstellungsgarantie hingegen, würde die Bindung an den Träger noch intensivieren. In Folge meiner Ausführungen, ist in unseren Augen die Erzielung eines Lehrkräfteüberschusses nicht nur schwierig umzusetzen, sondern ein solches System attraktiv zu gestalten bleibt eine Herausforderung. Wer trägerübergreifend in allen Ecken der DG sporadisch eingesetzt würde, der wandert höchstwahrscheinlich ab. Personal, das keine Stelle bekommt wandert allerdings auch ab. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, die Regierung zu beauftragen zu prüfen, inwiefern durch eine gesteigerte Attraktivität ein Arbeitskräfte-reservoir geschaffen werden kann und in welcher Weise dieses einen Beitrag zur Deckung des Lehrkräftebedarfs darstellen kann.

Wir setzen allerdings vorerst auf die unbefristeten Verträge ab Dienstbeginn. Sie können in unseren Augen einen entscheidenden Beitrag zur Stärkung der Attraktivität des Lehrerberufs beitragen.

An die Attraktivität geknüpft, ist unumstritten auch die Gehaltsfrage. Die Baremenunterschiede zwischen Abitur und Bachelor sind im Vergleich zu den Baremen zwischen Bachelor und Master gering. Am deutlichsten ist dieser Unterschied in der Berufseinstiegsphase und hier wäre unserer Einschätzung nach am ehesten Anpassungsbedarf. Allgemein das Barema II+ Bachelor anzuheben, ist in Hinblick auf die Kosten- Nutzenfrage fraglich. Selbst eine minimale Erhöhung würde viel kosten, den Empfängern allerdings nur ein minimales Plus bescheren. Aus diesem Grund sollte das gesamte Gehaltsgefüge im Unterrichtswesen evaluiert werden um durch gezielte Maßnahmen anzusetzen.

Ich komme nun zur Steigerung der Attraktivität des Berufes für Quereinsteiger.

- Denn auch für Quereinsteiger muss der Lehrerberuf attraktiver werden! Nützliche Berufserfahrung wird bereits in vielen Bereichen anerkannt und schlägt sich im Einstiegsgehalt von Quereinsteigern

nieder. Nichtsdestotrotz sollten Quereinsteiger nicht den bereits adäquat ausgebildeten Lehrkräften gegenüber bevorzugt werden. Wie der Fachbereich bestätigte, werden Quereinsteiger in dem Sinne benachteiligt, dass sie ihre Dienstage erst sammeln können, wenn sie das CAP/CAP+ absolviert haben. Man hat es hier also wieder mit einer Kompromisslösung zu tun: Auf der einen Seite möchte man Anreize schaffen, auf der anderen Seite solle aber auch verhindert werden, dass sich ein Personalmitglied ohne entsprechende Qualifikation zu schnell an einen Träger bindet. Diese Einschränkung ist in unseren Augen dann aber auch ausreichend. Mit einer Koppelung des Gehaltes an die erfolgreiche Abschließung des CAP/CAP+ und infolgedessen eine Reduzierung des Einstieggehalts, konnten wir uns nicht einverstanden erklären. Diese Maßnahme würde nämlich die Attraktivität des Lehrerberufs für Quereinsteiger senken.

Umso wichtiger ist in unseren Augen eine adäquat Begleitungsstruktur. Quer- und Neueinsteiger sollten durch ein institutionalisiertes Tutoring begleitet werden! Dieses Prinzip hat sich bereits vielerorts bewährt, hängt aber zumeist von der persönlichen Bereitschaft einiger weniger ab, den neuen Kollegen zur Seite zu stehen. Das Tutoring systematisch einzuführen, dafür genügend Zeit einzuräumen und die Begleitung neuer Kollegen als Selbstverständlichkeit zu festigen, kann sicherlich den Berufseinstieg erleichtern.

Ein weiterer Punkt sind die Begleitungs- und Bewertungsmodalitäten und die Evaluation.

- Das aktuelle System der Evaluation und Bewertung ist definitiv ausbaufähig. Neu- und Quereinsteiger sind besonders gefährdet, nach kurzer Zeit wieder aus dem Lehrerberuf auszusteigen. Dementsprechend ist eine enge Begleitung während der Berufseinstiegsphase wichtig, das reiht sich auch ein in die Forderung nach einem institutionalisierten Tutoring. Sie sollten demnach nicht nur in jedem Jahr die Möglichkeit für Evaluierungsgespräche bekommen, sondern es sollten im Austausch mit ihnen jährliche Zielvereinbarungen festgelegt werden. Auch wenn Neu- und Quereinsteiger im Fokus stehen, sollte diese Forderung klar so verstanden werden, dass die Evaluation für alle Lehrkräfte neugestaltet werden soll. Eine regelmäßige Evaluation und Gespräche, helfen jeder einzelnen Lehrkraft sich zu entwickeln und auch Wertschätzung zu erfahren! Nichtsdestotrotz ist eine

Bewertung notwendig, wir wünschen uns allerdings eine Abkehr von der "Kontrolle" der Lehrpersonen, hin zu Entwicklungsgesprächen, Begleitung und Coaching, das gilt auch für Führungskräfte. Deshalb fordern wir eine Ergänzung der Beurteilung um klar definierte Entwicklungsbedarfe und Zielvorgaben sowie vereinbarte Weiterbildungsschwerpunkte für Lehrkräfte.

Noch ein Wort zu Autonomen Hochschule.

- Dass die Ausbildungsangebote der AHS beworben werden sollen, ist evident. Beim Gehalt der Dozenten wird die Situation wieder komplizierter. Folgt man der Logik der Bezahlung nach Diplom, dann kann man die Dozenten an der AHS nicht besser bezahlen als Sekundarschullehrkräfte. Auf die Diskussion, wessen Arbeit mehr wert ist, wollen wir uns nicht einlassen. Intention des Ursprungstextes, war die Rekrutierung der Besten um unsere Lehrkräfte auszubilden. Ein besseres Gehalt ist allerdings keine Garantie dafür! Um ein solches System zu rechtfertigen, müsste unterlegt werden, dass die Dozenten der AHS tatsächlich höhere Anforderungen und ein umfangreicheres Arbeitspensum erfüllen müssen. Daher haben wir die Regierung mit einer Evaluierung der Arbeit eines AHS-Dozenten im Vergleich zur Arbeit eines Sekundarschullehrers beauftragt. Auf dieser Basis, kann dann wiederum das Gehalt evaluiert werden.

Abschließend möchte ich noch darauf hinweisen, dass wir in dieser Resolution viele gute Ideen festgehalten haben, allerdings wird an vielen auch schon gearbeitet. Im Rahmen von GPGS und auch der Gesamtvision finden bereits zahlreiche Gespräche mit dem Bildungssektor statt. Infolgedessen wurden bereits wichtige Anpassungen beschlossen im Rahmen der Maßnahmendekrete und in wenigen Wochen folgen weitere. Die geplante Aufwertung der Schulleiter und die Einführung der unbefristeten Verträge ab Dienstbeginn sind keine Kleinigkeiten und mit ziemlicher Sicherheit kostenintensiv! Aus unserer Sicht sind sie allerdings eine richtige Antwort auf die Frage, wie die Attraktivität des Berufes gesteigert werden kann. Im Rahmen der Gesamtvision müssen die weitere Handlungsfelder evaluiert und mit den Akteuren besprochen werden!

Im Allgemeinen ist die Stärkung der Lehrerschaft und des Bildungswesens eine Daueraufgabe. Wir werden mit gesellschaftlichen Entwicklungen konfrontiert,

auf die das Bildungswesen antworten können muss, auch wenn das nicht einfach ist. Die Fremdsprachenkenntnisse, Lese- und Rechtschreibkompetenz, multiple Problemsituationen und die Aufgabe der Schulen nicht nur als Lernort, mit allen Herausforderungen die das mit sich bringt. Wichtig ist immer das Gesamtbild im Auge zu haben, nicht jede Einzelsituation kann durch das Dienstrecht geregelt werden. Es gilt im Interesse der Stärkung des Bildungssystems zu handeln um kohärent und konzeptuell zu arbeiten.

Replik:

Insgesamt müssen die Kosten auch verhältnismäßig bleiben. Die meisten im Ursprungstext formulierten Forderungen sind mehr oder weniger kostenintensiv. Allerdings begegnen wir dem Fachkräftemangel in fast allen Bereichen, überall Überschüsse produzieren und dann garantiert anstellen ist einfach nicht tragbar. Ganz abgesehen davon, sind wie eben gesagt viele Bereiche durch den Fachkräftemangel betroffen. Dann bräuchten wir beispielsweise auch eine Anstellungsgarantie für Krankenpfleger und Altenpfleger

Es gibt keine einfache Antwort auf den Fachkräftemangel und wir fischen alle aus dem gleichen Becken. Die Stärkung der Lehrerschaft ist in dem Rahmen eine Daueraufgabe! Durch viele Maßnahmen der letzten Jahre wurde an Stellschrauben gedreht um die Attraktivität des Berufes zu steigern. Die Einstiegsgehälter wurden schon einmal massiv erhöht, die Umwandlung von BVA Stellen in statuarisches Stellenkapital, das Aufnahmeverfahren an der AHS wurde reformiert und Stand jetzt war das sehr erfolgreich, allein im letzten Jahr der Elternurlaub und der Zugang zu bestimmten Ämtern flexibilisiert, die stundenweisen Wiedereingliederung in den Lehrerberuf nach langer Krankheit optimiert oder Bewertungsmodalitäten angepasst. Zugangsbedingungen zu verschiedenen Ämtern wie Middlemanager, Förderpädagogen, etc., wurden ebenfalls flexibilisiert.

Die Stärkung der Lehrerschaft, geht auch über die Stärkung des Bildungswesens allgemein und die direkte Unterstützung für Schülerinnen und Schüler! Ich denke an Maßnahmen wie das EAS Dekret, Nachteilsausgleich und Notenschutz, den Einsatz von Förderpädagogen, das mehrfach erhöhte Stundenkapital oder die Einfrierung bei geringeren Schülerzahlen, die Schaffung des Kompetenzzentrums, die Förderung der dualen Ausbildung, etc

etc. Damit möchte ich nochmal sagen, es bleibt eine Daueraufgabe und auch wenn der Resolutionsvorschlag umfangreich und auch teilweise über das Thema der Stärkung der Lehrerschaft hinausgeht, dann ist er immer noch weit von einem Anspruch auf Vollständigkeit entfernt.

Aber zu behaupten, die Lehrkräfte wären keine Priorität für uns, festgemacht an der nicht priorisierten Impfung des Lehrpersonals, eine Entscheidung die die DG nicht treffen kann! Für die sie sich aber massiv eingesetzt hat. Und dann noch an das nicht Vorhandensein von IT Geräten zu koppeln ist schon eine mehr als reduzierte Darstellung davon was Wertschätzung bedeutet. Ich bin froh darüber, dass unsere Regierung weit über diese Themen hinaus seit Jahren an der Dienstrechtsreform arbeitet und unter anderem die eben von mir aufgelisteten Maßnahmen umgesetzt und bereits weitreichende Neuerungen für das Maßnahmendekret 2021 angekündigt hat. Die ganze Diskussion auf Plattitüden zu reduzieren bringt uns nicht weiter, die Lehrer auch nicht und sicher nicht unser Bildungssystem!