

Sitzung vom 16.03.2023

1270. Frage: Herr JERUSALEM (ECOLO)

Thema: **Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs durch Lehrerzufriedenheit**

Es gilt das gesprochene Wort!

Frage

Schon oft wurde im Ausschuss über die Themen Lehrgesundheit, Lehrerzufriedenheit und auch die Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufes diskutiert.

Ein Aspekt zur Steigerung der Lehrerzufriedenheit ist sicherlich die Karrieremöglichkeit im Berufsalltag. Diese sind im Bildungswesen nicht sehr ausgeprägt, wenn es ausschließlich darum geht "aufzusteigen", wobei wir diesen Begriff ohnehin nicht zutreffend finden. In unseren Augen geht es zum Beispiel um die Möglichkeit, seinen beruflichen Weg ein Stück weit selbstbestimmt zu wählen und zu gestalten.

Zwei Beispiele:

Eine Lehrperson arbeitet seit 10 Jahren in einem 2. Schuljahr in der Klassenführung. Nun gefällt ihr die progressivere Arbeitsweise in einer anderen Schule, sie ist von diesem System überzeugt, ihre Herkunftsschule lässt diese Veränderung allerdings nicht zu. Daher würde sie gerne, auch um sich persönlich weiterzuentwickeln, an dieser "neuen" Schule arbeiten.

Eine andere Lehrperson möchte nach jahrelanger Klassenleitung gerne in den Bereich der individuellen Förderung wechseln und belegt in diesem Bereich die Zusatzausbildung Förderpädagogik.

So könnte ich noch zahlreiche weitere Beispiele aufzählen, die eine Lehrperson dazu bewegen könnte, sich beruflich zu verändern, den Bildungssektor aber nicht zu verlassen.

Wir sind der Überzeugung, dass diese Möglichkeit vor allem positive Aspekte mit sich bringt, da sich eine Person ganz bewusst für einen Wechsel entscheidet, der mit neuen Erkenntnissen, neuen Sichtweisen, eventuell neuen Zusatzausbildungen und vor allem intrinsischer Motivation einhergeht. In unseren Augen fördern solche Wechsel die Dynamik im Bildungswesen, die für unser System bereichernd und sogar notwendig sind. Auch für die Lehrpersonen selbst kann diese Möglichkeit viele positive Aspekte mit sich bringen und wird sehr wahrscheinlich zu mehr Zufriedenheit im beruflichen Alltag beitragen.

Dieser Meinung ist auch die OECD in ihrer Analyse, wo es heißt: "Um die Professionalisierung der Lehrer zu stärken, nachhaltige Lösungen für den Lehrermangel zu finden, Talente für den Lehrerberuf zu gewinnen und ihre Motivation langfristig zu erhalten, müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass der Beruf intellektuell erfüllend und mit Chancen zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung verbunden ist."

Zur Zeit ist es allerdings so, dass Lehrpersonen, die beispielsweise das Schulnetz wechseln, im Vorrang benachteiligt sind und diesen Schritt aus diesem Grund vielleicht nicht gehen. Auch sind es vereinzelt Schulleitungen, die aus Sorge um nicht besetzte Lehrerstellen, eine Urlaubsform, die diese berufliche Veränderung möglich machen würde, nicht genehmigen.

Daher unsere Frage an Sie Frau Ministerin,

1. Aus welchen Gründen wäre eine Schulleitung dazu berechtigt, einen solchen Schulwechsel durch eine Beurlaubung nicht zu genehmigen?
2. Welche Maßnahmen können Sie sich zukünftig vorstellen, um diese Dynamik im Bildungswesen eher zu ermöglichen und somit durch die Möglichkeit der selbstbestimmten Wahl der Berufskarriere zu mehr Lehrerzufriedenheit beizutragen?

Antwort

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die Gestaltung der beruflichen Laufbahn ist sicherlich einer von vielen wichtigen Aspekten in Bezug auf die Zufriedenheit des Personals. Obschon die OECD weitere Anstrengungen im Hinblick auf die Professionalisierung des Personals empfiehlt, hat sich in diese Richtung bereits einiges in Bewegung gesetzt und dies wird auch im Rahmen der Gesamtvision weiterhin eine zentrale Rolle spielen. Ich erinnere daran, dass wir durch die unbefristeten Verträge ab Dienstbeginn seit 2021 mehr Stellensicherheit für Neueinsteiger geschaffen haben und kürzlich das Mentoring eingeführt haben, das eine optimierte Berufseinstiegsphase bezweckt.

Im Rahmen der verschiedenen Karrieremöglichkeiten für das Lehrpersonal sollten die zahlreichen Ämter im Unterrichtswesen nicht in Vergessenheit geraten, die – wie Sie wissen – fast jährlich verbessert oder neu geschaffen werden: Schulleiter, Unterdirektoren, Koordinatoren, Werkstattleiter, Fachteamleiter, Middle Manager,

pädagogische Sonderbeauftragte, Lehrer für Sprachlernklassen, Förderpädagogen und Integrationslehrer, Fachlehrer der ersten Fremdsprache oder der kürzlich eingeführte Fachlehrer für fremdsprachliche Aktivitäten im Kindergarten sind nur einige Beispiele, die aufzeigen, dass es durchaus Gestaltungs- und Veränderungsmöglichkeiten gibt. Selbstverständlich setzt der Zugang zu manchen Ämtern eine gezielte Weiterbildungsmaßnahme voraus.

Wir stellen übrigens fest, dass zwar nach Karrieremöglichkeiten verlangt wird, die zahlreichen bestehenden Aufstiegsmöglichkeiten aber nicht genutzt werden, zahlreiche Stellen in der Schulentwicklungsberatung, Schulinspektion und externen Evaluation sind seit Jahren unbesetzt, auch die Positionen der Fachberater, Fachteamleiter, Middle Manager und Schulleitungsstellen können oftmals nur schwer besetzt werden. Man kann jetzt über Lehrermangel und die Rahmenbedingungen diskutieren, zur Wahrheit gehört aber auch, dass viele vor der Verantwortung zurückschrecken. Das stellen wir nicht nur im Bildungsbereich, sondern auch in anderen Sektoren fest, wo es zunehmend schwer ist, Stellen im mittleren Management und Führungspositionen zu besetzen. Dennoch gibt es natürlich glücklicherweise auch jene, die bereit sind, sich neuen Aufgaben zu stellen. Deshalb werden wir weiter an der Flexibilisierung der Laufbahn arbeiten.

Um die berufliche Dynamik auch zukünftig weiter zu fördern, ist es durchaus vorstellbar, die Durchlässigkeit zwischen den Trägern dahingehend zu erhöhen, dass ein Teil der erwirtschafteten Dienstage im Falle eines Wechsels übertragen werden könnten.

Oftmals ist der Lehrermangel für einzelne Schulträger ein ausschlaggebendes Argument, einen Antrag zum Urlaub zwecks Ausübung desselben Amtes oder eines

anderen Amtes abzulehnen mit der Begründung, dass die Organisation des Schulalltags dadurch zu sehr beeinträchtigt würde. Im Gemeinschaftsunterrichtswesen werden diese Anträge während der ersten 5 Jahre nach einer Ernennung aus Gründen der Kohärenz abgelehnt.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.