



31.12.2020

Resolutionsvorschlag an die Regierung

Stärkung der Lehrerschaft in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Begründung

Unser Bildungswesen ist von enormer gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Bildung soll es unseren Kindern und Jugendlichen ermöglichen sich selbst, ihre Wünsche und ihre Ziele zu verwirklichen, um ein selbstbestimmtes Leben nach ihren Vorstellungen und als aktives Mitglied der Gesellschaft zu führen. Auch ist ihr Bildungsstand mitentscheidend für das Wohlergehen und das Funktionieren zukünftiger Generationen.

Unsere Schulen sind auch ein Ort der Wertevermittlung, in dem wir als Gesellschaft die Schwerpunkte unseres Wesens und Seins vermitteln und pflegen.

Das Bildungswesen ist außerdem bedeutend für das heutige Arbeitsleben, denn durch die Bildungseinrichtungen wird das Arbeiten, wie wir es heute kennen, erst ermöglicht: Kindergärten, Primarschulen und Sekundarschulen bieten allen Eltern eine kostenlose und qualitativ hochwertige Betreuung und Förderung ihrer Kinder.

Im Mittelpunkt ihres Wirkens sind Schulen Orte des Lernens, der Potenzialentfaltung und der Sozialisierung jedes einzelnen. Dort werden unseren Kindern und Jugendlichen Werkzeuge für ihr zukünftiges Leben

an die Hand gegeben, sie werden in ihrer Persönlichkeit gestärkt, um ein möglichst selbstbestimmtes, verantwortungsvolles und glückliches Leben als Bürger und Mitbürger zu führen. Aufgrunddessen beeinflusst Unterricht die gesamtgesellschaftliche Entwicklung: Bildungsgerechtigkeit stärkt soziale Gerechtigkeit.

Lehrpersonen haben einen enormen Einfluss auf die Lernbiografie und den Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern. Daher ist es essentiell,

- dass es ausreichend Lehrpersonen gibt,
- dass sich diese in ihrem Beruf wohlfühlen,
- dass sie Spielraum zur persönlichen und pädagogischen Entfaltung erhalten,
- dass sie in ihrem Beruf zufrieden sind.

In Schulen lässt sich eine Flamme entzünden, die unsere Gesellschaft für viele Jahre erleuchten kann. Diese so wichtige Flamme geht in hohem Maße von unseren Lehrpersonen aus, deren Leidenschaft für den Job erhalten bleiben muss. Begeisterung und Engagement lassen den Funken zu den Kindern und Jugendlichen überspringen. Wir wissen um den positiven Einfluss einer guten Lehrer-Schüler-Beziehung, um den Wert guten Unterrichts und die Wichtigkeit einer hohen beruflichen Zufriedenheit. Diese Pfeiler unserer Schulen müssen intakt bleiben und gestärkt werden.

Das Kind steht im Mittelpunkt der Bemühungen unseres Bildungssystems. Da dessen Lernerfolg in so hohem Maße von der Lehrperson abhängt, ist jede sinnvolle Investition in die Lehrkräfte also automatisch auch eine sinnvolle Investition in unsere Schülerinnen und Schüler.

Wirkungsvolle Verbesserungen und Veränderungen können nur dann fruchten, wenn unser Bildungswesen ganzheitlich wahrgenommen wird. Das Gebilde aus Kindergärten, Primarschulen, Sekundarschulen, Förderschulen, den Berufsschulen (ZAWM) sowie der Hochschule bilden ein großes Ganzes, das in Verbindung zu Kleinkindbetreuung und Erwachsenenbildung verstanden werden muss.

Auf Grundlage dieser ganzheitlichen Wahrnehmung des Bildungswesens sowie seiner Bedeutung für das persönliche und das soziale Leben insgesamt hat die Ecolo-Fraktion folgenden Resolutionsvorschlag verfasst. Wir möchten diesen Vorschlag als Grundlage dafür verstanden wissen, dass ganzheitliche Verbesserungen die Zufriedenheit von Lehrpersonen, Schulleiterinnen

und Schulleitern, Eltern und Erziehungsberechtigten sowie vor allem von Schülerinnen und Schülern steigern sollen.

Das Ziel ist also kein geringeres als die ganzheitliche Stärkung des Bildungssektors.

Maßnahmen zur langfristigen Deckung des Lehrkräftebedarfs:

Einführen eines Radars des Lehrkräftemangels:

Die Schüler- und Personalsituation in den Schulen der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss alljährlich klar und transparent abgebildet werden, um auch Langzeitprognosen, Entwicklungsbedarfe und Mängel innerhalb der Lehrerschaft jeweils für die folgenden 5, 10 und 15 Jahre zu antizipieren. Folgende Erhebungen des Ministeriums müssten die erforderlichen Daten ohne großen Mehraufwand hergeben, dafür aber in den richtigen Kontext gesetzt und regelmäßig überprüft werden:

- Anzahl Schülerinnen und Schüler in Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule, Förderschule sowie ZAWM und der AHS als Grundlage der Berechnung des zu erwartenden Stellenkapitals
- Anzahl Lehrpersonen in Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule, Förderschule sowie ZAWM und der AHS
- Anzahl nicht besetzter Stellen in Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule, Förderschule sowie ZAWM und der AHS einschließlich des betroffenen Fachbereichs
- Abbrecherquoten in Studium, Berufseinstiegsphase und im Laufe des Berufslebens einschließlich Ursachenforschung
- Voraussichtliche Entwicklung der vorgenannten Zahlen unter Berücksichtigung von Geburtenzahlen, Altersverteilung innerhalb der Lehrkörper, statistischen Erkenntnissen über Abbrecherquoten sowie der Anzahl Studierender (AHS, CAP und CAP+).

Natürlich führt eine solche Erhebung zu keiner direkten Verbesserung der Personalsituation, sie ermöglicht es aber Bedarfe zu erkennen und frühzeitig gezielte Maßnahmen mit Blick in die Zukunft zu ergreifen.

- Lehrermangel zu Beginn des Schuljahres vermeiden
- Nicht ersetzte Ausfälle im Laufe eines Schuljahres nachvollziehen und ihnen ggf. vorbeugen

- Fachlehrermangel entgegenwirken, v. a. Sekundarschule, ZAWM und AHS
- Gezielte Anwerbung von Personalmitgliedern (im Anschluss an bzw. in gewissen Fällen anstelle von allgemeiner Ausschreibung)
- Negative Entwicklung der Schülerzahlen, möglichen Überschuss an Lehrpersonen antizipieren
- Auf lange Sicht könnte sogar eine Begrenzung der Anzahl Lehramtsstudenten (Primarschule und/oder Kindergarten) der AHS eine Folge sein - natürlich nur im Falle einer übermäßig positiven Entwicklung der Personalzahlen.
- Maßnahmen zur Senkung der Abbrecherquote in Studium, Berufseinstiegsphase und im Laufe des Berufslebens
- Weiterbildungsangebote noch stärker an diesen Erkenntnissen ausrichten
- Bedrohte Schulstandorte identifizieren

↳ **Einführen eines Radars des Lehrkräftemangels, das alljährlich die Personalsituation in den Schulen der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie deren zu erwartende Entwicklungen klar und transparent abbildet.**

Vollständige Deckung des Personalbedarfs:

Der strapazierte Personalbestand hat negative Auswirkungen auf die Bildungsqualität, auf die Schulentwicklung und sogar auf die Bildungsgerechtigkeit.¹ Das wirkt sich negativ auf die berufliche Zufriedenheit unserer Lehrerschaft aus und verdeutlicht den ganzheitlichen Charakter der geschilderten Bedarfe.

In der Regel sind zum Beginn eines Schuljahres die meisten Lehrerstellen besetzt, wenngleich nicht immer von einem ausgebildeten Pädagogen mit passendem Diplom.² Dennoch zeigen sich auch zu Schuljahresbeginn bereits mancherorts Mängel. Im Laufe eines Schuljahres verschärft sich diese Situation häufig. Kürzere Krankheitsphasen, aber auch längerfristige Personalausfälle lassen sich nur selten durch adäquat ausgebildetes Personal auffangen.

¹ Interpellation Nr. 6 vom 5. Dezember 2019 von Herrn Jerusalem an Herrn Minister Mollers zum Lehrermangel in den Primarschulen

² Schriftliche Frage Nr. 13 vom 7. Oktober 2019 von Herrn Jerusalem an Herrn Minister Mollers zum Lehrermangel in Zahlen

Dies wirkt sich in jedem Fall negativ auf die Unterrichtsqualität aus, kann bei langfristigen Personalnöten sogar die Bildungsgerechtigkeit gefährden.

Bei unseren Lehrkräften ergibt sich aus dieser Situation das Gefühl, nicht mehr krank werden zu dürfen, um einerseits die Schülerinnen und Schüler nicht im Stich zu lassen und andererseits das Kollegium nicht noch stärker zu strapazieren.

Als Minimalziel muss deshalb die vollständige Deckung des Personalbedarfs mit ausgebildeten Lehrpersonen der jeweiligen Schulform (Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule, Förderschule sowie ZAWM und AHS) zu Beginn eines jeden Schuljahres eindeutig definiert werden.

↳ Definition der vollständigen Deckung des Personalbedarfs mit ausgebildeten Lehrpersonen der jeweiligen Schulform (Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule, Förderschule sowie ZAWM und AHS) zu Beginn eines jeden Schuljahres als Minimalziel im Agieren gegen den Lehrkräftemangel.

Krankheitsvertretungen - Vertretungs-Pool:

Krankheitsfälle wirken sich negativ auf die Unterrichtsqualität sowie das Lehrerkollegium aus, das liegt in der Natur der Sache. Aufgabe der Politik ist es deshalb Sorge dafür zu tragen, dass diese Auswirkungen so gering wie möglich ausfallen. Die Ecolo-Fraktion schlägt deshalb ein Konzept vor, das es ermöglicht, erkrankte Lehrpersonen flexibler zu ersetzen. Dieses könnte einen erheblichen Beitrag dazu leisten, die negativen Auswirkungen von Personalausfällen abzufedern, was aktuell leider zu selten gelingt.

Nach Ansicht der Ecolo-Fraktion wäre ein Vertretungs-Pool ein wirkungsvoller Ansatz, um dieses Ziel zu erreichen. Die Stellen dieses Pools sollten zusätzlich zu den Regelstellen geschaffen und ausgehend von der Schülerzahl berechnet werden. Ein entsprechender Berechnungsschlüssel müsste erarbeitet werden.

Eine trägergebundene Anstellung erscheint uns in diesem Fall sinnvoll, so dass eine Lehrperson als Vertretung innerhalb der Einrichtungen dieses Trägers kurzfristig einspringen könnte. In Phasen ohne Personalausfälle sollten diese Lehrpersonen das Lehrerteam ihres Trägers im Unterricht unterstützen (Teamteaching, individuelle Förderung, Klassen halbieren, Hospitation...). Da die Lehrperson bei eben diesem Träger Vorzugspunkte

sammelt, ist es natürlich von Vorteil, wenn sie auch die verschiedenen Standorte kennenlernt, die ihre möglichen Arbeitsorte im Falle einer dauerhaften Bezeichnung werden könnten.

Für diese Stellen kommen nicht nur junge Lehrpersonen am Anfang ihrer Karriere in Frage, weshalb sie breit beworben werden sollten. Lehrpersonen in teilzeitiger Beschäftigung (Elternurlaub, Altersteilzeit, Laufbahnunterbrechung, ...) kommen ebenso in Frage wie diejenigen, die nicht die Rolle der Klassenführung übernehmen wollen oder eine Umorientierung suchen.

↳ **Schaffung eines Vertretungs-Pools mit trägergebundener Anstellung.**

Lehrkräfteüberschuss in Kindergärten und Primarschulen:

In den kommenden Jahren stehen im Bildungssektor gleich zwei große Neuerungen an: die Absenkung des Kindergarteneintrittsalters und die Anpassung des Primarschullehrerstudiums. Beide Neuerungen werden die Personalsituation vor allem in den Primarschulen strapazieren.

Absenkung des Kindergarteneintrittsalters ab Schuljahr 2024-2025:

Durch die Absenkung des Kindergarteneintrittsalters ergibt sich voraussichtlich ein zusätzlicher Personalbedarf von 17 Vollzeitäquivalenten in den Kindergärten der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Da bis dato der Beruf der Kindergärtnerin kein Mangelberuf ist, stehen die Chancen gut, dass dieser Bedarf gedeckt werden kann. Es stellt sich jedoch die Frage, wo diese 17 Kindergärtnerinnen herkommen werden. Zu Beginn des Schuljahres 2019-2020 waren annähernd 10% der Lehrpersonen in den Primarschulen keine studierten Primarschullehrerinnen und Primarschullehrer¹. Nach Aussage des vorherigen Bildungsministers Harald Mollers handelt es sich bei den meisten dieser Lehrpersonen um Kindergärtnerinnen. Aktuell kann man sogar sagen, dass Unterricht in unseren Primarschulen ohne den Einsatz von Kindergärtnerinnen nur mit großen Einschränkungen möglich wäre.

Durch die bevorstehende Absenkung des Kindergarteneintrittsalters werden voraussichtlich etliche der Kindergärtnerinnen, die aktuell in der Primarschule arbeiten, eine Anstellung im Kindergarten anstreben. Das ist gut und sinnvoll, schließlich kann dadurch die Qualität der Arbeit in den Kindergärten weiterhin gewährleistet

werden. Es ist aber gleichzeitig zu befürchten, dass dadurch eine Lücke in den Lehrerkollegien mancher Primarschulen klaffen wird.

Dies muss verhindert werden, indem einerseits ausreichend Kindergärtnerinnen und Kindergärtner ausgebildet werden, und andererseits die Anzahl ausgebildeter Primarschullehrerinnen und Primarschullehrer steigt. Letztlich kann die Absenkung des Kindergarteneintrittsalters nur dann problemlos über die Bühne gehen, wenn vorher ein deutlicher Personalüberschuss in Kindergarten und Primarschule erzeugt wird.

Umbau bzw. Verlängerung des Primarschullehrerstudiums:

Bis zum Beginn des Studienjahres 2023-2024 (Stand November 2019) möchte die Autonome Hochschule Ostbelgien das Primarschullehrerstudium grundlegend neu gestalten. Unabhängig von der konkreten Form des Studiums, ist eine Verlängerung der Studiendauer wohl unvermeidlich. Dies wird zur Folge haben, dass mindestens ein, wenn nicht sogar zwei Jahrgänge der AHS ohne Absolventen bleiben, konkret ginge es bei Einhaltung des Zeitplans um die Abschlussjahrgänge von 2026 und 2027.

Diese Maßnahme hat das Potenzial die voraussichtlich verschärfte Personalsituation infolge der Absenkung des Kindergarteneintrittsalters weiter zu strapazieren. Das muss verhindert werden, indem im Voraus möglichst ein Überschuss an Lehrpersonen erzielt wird. Andernfalls sollte die Einführung dieser Maßnahme auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

Diese beiden grundlegenden Änderungen haben das Potenzial den Mangel an Lehrkräften bedeutend zu verschärfen. In den kommenden Schuljahren sollte daher keine Absolventin und kein Absolvent der AHS, egal ob Primarschullehrer*in oder Kindergärtner*in ohne Stelle bleiben. Wir müssen uns den Luxus erlauben, dem bevorstehenden Wandel auf diese Weise Rechnung zu tragen und einer weiteren Verschärfung der Situation vorzubeugen - sofern es denn gelingen sollte, tatsächlich bis zu den genannten Zeitpunkten einen Lehrkräfteüberschuss zu erzielen (Planungssicherheit ab Berufseinstieg - Anstellungsgarantie).

↳ Erzielen eines Lehrkräfteüberschusses in Kindergarten und Primarschule mit Blick auf die Absenkung des Kindergarteneintrittsalters auf 2,5 Jahre (September 2024) sowie auf die Verlängerung der Dauer des Studiums Primarschullehrer*in (2026 und 2027 keine Absolventen zu erwarten).

Gewinnung von Lehrpersonen für die DG

Einsatz von Native Speakern

Das Thema Native Speaker ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bislang trotz eines innerbelgischen Zusammenarbeitsabkommens nicht von Erfolg gekrönt. Dabei könnten Muttersprachler einen mehrfach positiven Einfluss auf das Schulleben in der Deutschsprachigen Gemeinschaft haben:

Erstens wirken sich ihre Muttersprachkenntnisse der französischen Sprache potenziell positiv auf das Niveau ihres Französischunterrichts aus (→ bain de langue, Sprachenbad, auf den weniger nachgefragten Niederländischunterricht übertragbar).

Zweitens bietet sich in höherem Maße eine Kohärenz der Arbeit im Fach Französisch, wenn eine Lehrperson diesen Unterricht in aufeinanderfolgenden Schuljahren erteilt und Lernbiografie, Fähigkeiten und Schwierigkeiten der Schüler*innen in diesem Fach genau kennt.

Und schließlich würde auch durch Native Speaker ein Beitrag gegen den Lehrkräftemangel geleistet, da die deutschsprachigen Kolleg*innen frei werden, um andere Stunden und Fächer zu übernehmen.

Diesen positiven Argumenten steht das Argument der erschwerten Unterrichtsorganisation gegenüber. Die anvisierte Regelung ist also trotz ihrer Vorzüge nicht für jeden Schulstandort interessant.

Native Speaker sollten über Grundkenntnisse in der deutschen Sprache (A2 oder B1) verfügen oder sich diese im Laufe der ersten drei Arbeitsjahre in der DG aneignen, um vollwertiger Teil des Kollegiums zu sein und in einem Mindestmaß die Muttersprache der Schüler*innen zu beherrschen, was für einen reibungslosen Ablauf des Unterrichts hilfreich ist.

Dafür sollte die Zusammenarbeit zwischen der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Flämischen Gemeinschaft und der Fédération Wallonie-Bruxelles, die einen Austausch von Lehrpersonen zur Sprachförderung zum Ziel hat, bisher aber vollkommen erfolglos verläuft, evaluiert werden.

Auch die Möglichkeit einer Anstellung von Native Speakern zusätzlich zum eigentlichen Stundenkapital einer Schule sollte in Betracht gezogen werden. Dadurch ließe sich die Frage der Unterrichtsorganisation entschärfen und die frei werdenden Unterrichtsstunden der

Klassenleitungen könnten im Sinne des Schulstandortes eingesetzt werden (Team-Teaching, Austausch, Hospitation...).

Da das bisherige Zusammenarbeitsabkommen auf Gegenseitigkeit beruht (französischsprachige Lehrpersonen in der DG und deutschsprachige Lehrpersonen in der FG) ist der positive Nutzen gegen den Lehrermangel gleich null. Die vorgeschlagene Regelung könnte dazu führen, dass sich Lehrpersonen bewusst für eine Stelle als Französischlehrer*in in der DG entscheiden.

↳ Evaluation des 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.

↳ Möglichkeit einer Anstellung von Native Speakern zusätzlich zum eigentlichen Stundenkapital einer Schule als Maßnahme zur Verbesserung der Französischkenntnisse sowie als Maßnahme gegen den Lehrermangel prüfen.

Deutschsprachige Belgier in der Französischen Gemeinschaft und den Nachbarländern

In der Vergangenheit haben sich Lehrpersonen auch aufgrund des attraktiveren Gehalts für eine Beschäftigung in der Französischen Gemeinschaft entschieden. Mittlerweile sind die Gehälter in der DG angeglichen worden. Außerdem wird die Karriere von Lehrpersonen, die in der FG gearbeitet haben, in der DG voll angerechnet.

Diese Umstände sollten dazu genutzt werden, deutschsprachigen Lehrpersonen einen Wechsel zurück in die DG schmackhaft zu machen.

Unter anderem sollte dafür die Karriere auch zur Berechnung eines Vorzugs berücksichtigt werden.

Diese Anerkennung der Karriere sollte außerdem in Bezug auf Gehaltsentwicklung und Vorrang für Lehrpersonen gelten, die in Luxemburg und Deutschland arbeiten, wenngleich das Gehaltsgefälle im Vergleich zu diesen beiden Ländern ungemein größer ist.

Es sollte jedoch eine zweijährige Aussetzung der Möglichkeit auf definitive Ernennung eingeführt werden, um die Eignung der Lehrpersonen auch

durch Schulleitungen und die pädagogische Inspektion der DG prüfen zu können.

↳ **Anerkennung von Berufsjahren und Karriere zur Berechnung von Gehalt und Vorrang von Lehrpersonen, die außerhalb der DG als Lehrperson gearbeitet haben, sofern diese ein anerkanntes Diplom vorweisen können.**

Quereinsteiger anwerben, begleiten, unterstützen, aufwerten

Der Lehrermangel soll in den Sekundarschulen und den ZAWM auch weiterhin durch Quereinsteiger abgedeckt werden. Im Baremen gestützten System der DG sorgt jedoch die Regelung "Bezahlung nach Diplom" für einigen Unmut, der teils zum Leidwesen erfahrener Lehrpersonen geht, teils zum Leidwesen der Quereinsteiger selbst. Anhand folgender Vorschläge könnte die finanzielle Situation gerechter geregelt und die Qualität der Arbeit der Quereinsteiger durch institutionalisierte Unterstützung aufgewertet werden.

Begleitung von Quereinsteigern

Bis dato ist der Umgang mit Quereinsteigern sehr unterschiedlich und in hohem Maße abhängig von der Schule und den direkten Kolleg*innen.

Um diesen Umgang sinnvoll zu vereinheitlichen, schlägt die Ecolo-Fraktion eine Begleitung und Unterstützung der Quereinsteiger durch erfahrene Lehrkräfte (Tutor) vor. Die Aufgabe des Tutors sollte dabei unbedingt institutionalisiert werden, indem diese als Arbeitszeit eingestuft und bei der Stellenkapitalberechnung von Schulen berücksichtigt wird.

Durch diese Maßnahme würde die bewusste Entscheidung eines Wechsels in den Lehrerberuf gestärkt, die Qualität der Arbeit von Quereinsteiger*innen zugunsten der Schülerinnen und Schüler gesteigert und die Schulen erhielten planbare Möglichkeiten der Unterstützung.

Wir schlagen daher vor, die Stelle von Tutor*innen einzuführen und in Form von 2 Unterrichtsstunden/Woche anzurechnen.

Der Tutor oder die Tutorin sollte jedoch unbedingt gewisse Kriterien erfüllen: mindestens 6 Jahre Berufserfahrung, gute oder sehr gute Beurteilung, zertifizierte, fachspezifische Kenntnisse, regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungen u. Ä.

Die Begleitung sollte sich über das gesamte Schuljahr des Einstiegs erstrecken. Im Bedarfsfall könnte - abhängig von der Beurteilung des Personalmitglieds sowie von der Rückmeldung des Tutors und der Selbsteinschätzung des Quereinsteigers - eine Verlängerung des Tutorings um ein weiteres Schuljahr ermöglicht werden.

Planung, Evaluation und Weiterentwicklung einer solchen Begleitung sollten in engem Austausch mit dem Middle Management geschehen.

↳ **Einführung eines institutionalisierten Tutorings zur Begleitung von Quereinsteigern.**

Einstiegsgehalt für Quereinsteiger an nützliche Berufserfahrung koppeln

Zum jetzigen Zeitpunkt sind Berufsjahre von Quereinsteigern, die außerhalb des Bildungssektors geleistet wurden, für die Karriere als Lehrperson irrelevant. Das führt dazu, dass erfahrenere Personen mitunter eine bedeutende Gehaltseinbuße zu verkraften haben, wenn sie sich für einen Wechsel in den Lehrerberuf entscheiden.

Nützliche Berufserfahrung sollte aus diesem Grunde anteilig angerechnet werden. So schlagen wir vor nützliche Berufserfahrung zu 60 % anzuerkennen und auf höchstens 7 Erhöhungen (Änalen und Biänaalen) zu begrenzen.

Nach Vorschlag der Ecolo-Fraktion sollte diese Maßnahme auch für Personen mit nützlicher Berufserfahrung, die in der Vergangenheit in den Lehrerberuf übergewechselt sind, umgesetzt werden.

Die Anfrage zur Anerkennung dieser Berufserfahrung sollte dabei von der Lehrperson selbst ausgehen.

Außerdem sehen wir die Lehrperson in der Bringschuld den direkten Nutzen für die Anstellung als Lehrperson zu belegen.

Die Einschätzung des Nutzens der Berufserfahrung müsste anhand zu definierender, objektiv messbarer Kriterien durch den zuständigen Dienst des Ministeriums vorgenommen werden.

Durch diese Maßnahme würde die bewusste Entscheidung eines Wechsels in den Lehrerberuf gestärkt.

↳ **Kopplung des Einstiegsgehalts für Quereinsteiger an nützliche Berufserfahrung.**

Finanzielle Berücksichtigung der Lehrbefähigungen CAP und CAP+

Während der Berufseinstiegsphase sind Quereinsteiger in der Regel nicht als Lehrperson diplomiert. Daher sind sie meist in hohem Maße von der Unterstützung ihres kollegialen Umfeldes abhängig. Die Diplomierung erfolgt nach Dienstantritt über die Lehrbefähigung CAP oder CAP+.

Nach Auffassung der Ecolo-Fraktion sollten Quereinsteiger erst dann in den Genuss des vollständigen Gehalts des Bildungs-Baremas kommen, wenn sie die Lehrbefähigung erfolgreich abgeschlossen haben. Dies kann zwischen 2 und 5 Schuljahre dauern (Regeldauer CAP: 2 Schuljahre, Regeldauer CAP+: 2 Schuljahre, Jury nach Beginn des 3. Schuljahres). Bis zum Zeitpunkt der Diplomierung sollte das Gehalt nach Ansicht der Ecolo-Fraktion um 2 Gehaltserhöhungen (Änalen und Biänalen) herabgestuft werden bzw. entsprechend länger auf dem Niveau des Einstiegsgehalts bleiben.

Diese Herabstufung sollte zu folgenden Zeitpunkten wieder um je eine Stufe angehoben werden:

- Beginn der Ausbildung CAP bzw. CAP+
- erfolgreicher Abschluss der Ausbildung CAP bzw. CAP+

Dadurch würde:

- ein konkreter Anreiz geschaffen, die CAP- bzw. CAP+-Ausbildung zeitnah ab Berufseintritt zu beginnen (Qualitätssteigerung)
- die Anerkennung des CAP- bzw. CAP+-Diploms im Gehalt widerspiegelt (Gerechtigkeit "Bezahlung nach Diplom" steigern)
- in Verbindung mit vorgenanntem Punkt "Einstiegsgehalt für Quereinsteiger an nützliche Berufserfahrung koppeln" eine Gehaltsaufwertung für die allermeisten Quereinsteiger geschaffen - und niemand erhielte weniger Gehalt.

Aufgrund der Berücksichtigung nützlicher Berufserfahrung bei der Barema-Berechnung würden allerdings bereits Quereinsteiger profitieren, die fachliche Vorteile gegenüber anderen Quereinsteigern haben. Berufseinsteiger ohne nützliche berufliche Vorerfahrungen sollten entsprechend länger auf dem Niveau des Einstiegsgehalts bleiben, aber ebenfalls die an CAP und CAP+ gekoppelten Erhöhungen erhalten, selbst

wenn dadurch einer Änale oder Biänale vorgegriffen würde. Durch ein Aussetzen der anschließend folgenden Änalen und Biänalen sollte das Gehalt dann endgültig der Karriere unter Berücksichtigung der nützlichen Berufserfahrung angepasst werden. Eine Reduzierung des Gehalts unter das übliche Einstiegsniveau sollte natürlich unter keinen Umständen möglich sein.

Verbunden mit dieser Maßnahme müsste sichergestellt werden, dass die pädagogischen Lehrbefähigungen CAP und CAP+ alljährlich angeboten werden und in der Regelstudienzeit abgeschlossen werden können.

↳ **Anpassung des Einstiegsgehalts für Quereinsteiger bis zur erfolgreichen Diplomierung (CAP, CAP+).**

Positive öffentliche Wahrnehmung des Lehrerberufs fördern

Mehr denn je zeigt die Corona-Krise, wie entscheidend Schulen das alltägliche Leben sind:

- Sie sind Ort der persönlichen Entfaltung unserer Kinder.
- Sie sind Ort des sozialen, gesellschaftlichen Lernens.
- Sie sind auch ein Ort der positiven und auch der negativen Emotionen und deren Bewältigung.
- Sie ermöglichen das Funktionieren der heutigen Arbeitswelt.
- Und natürlich sind Schulen ein Ort, an dem unsere Kinder als mündige, eigenständige und selbstbestimmte Personen wahrgenommen werden, um sie auf ein mündiges, eigenständiges und selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft vorzubereiten.

Selbstverständlich sind Schulen in all diesen Prozessen ein Faktor von vielen. Sie sind auf die Zusammenarbeit mit vielen Partnern angewiesen, allen voran mit den Eltern, die ebenfalls eine wichtige Rolle in der Lernbiografie der Kinder spielen. Doch Schulen sind ein besonders entscheidender Faktor und sie liegen in der Verantwortung der Politik.

Um diesen tiefgreifenden Anforderungen gerecht zu werden, betreiben Lehrkräfte und nicht unterrichtendes Personal in unseren Schulen enormen, herzlichen und ehrlichen Aufwand, der gewürdigt gehört.

Diese Würdigung geht in hohem Maße von wohlwollender, transparenter Politik auf Augenhöhe aus, die die öffentliche Wahrnehmung dieses vielseitigen und bedeutenden Berufsfeldes positiv untermauert und wertschätzt.

Kommunikation: Positive Begrifflichkeiten und Abbau von Vorurteilen

Vorurteile über Lehrpersonen gibt es seit jeher. Die öffentliche Wahrnehmung des Lehrerberufs und seine gesamtgesellschaftliche Wertschätzung unterscheidet sich jedoch von Land zu Land, von Region zu Region. Es ist natürlich Aufgabe der Politik, das zu tadeln und zu kritisieren, was getadelt oder kritisiert werden sollte. Es ist aber auch ihre Aufgabe durch Wertschätzung und Würdigung Positives zu unterstreichen.

Bereits eine bewusste Wortwahl, die Stärken in den Fokus rückt statt Vorurteile zu bedienen, kann zu einer positiven Wahrnehmung beitragen.

Ein wichtiger Aspekt, die Wertschätzung für ihre Arbeit zu verdeutlichen, ist auch die Kommunikation zwischen Schulen und Politik. Diese sollte auf Augenhöhe geschehen, d. h. Politik muss mindestens so sehr mit Schulen, Lehrkräften und nicht unterrichtendem Personal sprechen wie über sie.

↳ **Anhand bewusster Wortwahl Wertschätzung und Würdigung für den Lehrerberuf unterstreichen.**

↳ **Eine Kommunikation auf Augenhöhe gegenüber dem Bildungssektor etablieren.**

Steigerung der Zufriedenheit im Beruf: Sinnvoller, zielführender und wohldosierter bürokratischer Aufwand

Die wichtigste Arbeit erledigen Lehrkräfte während des Unterrichts mit den Schülern und Schülerinnen. Vor- und Nachbereitung, Bewertung, Schulentwicklung sowie die Teilnahme an Weiterbildungen, schulischen Veranstaltungen und Versammlungen sind aber ebenfalls wesentliche Bereiche der Arbeitsanforderung. In diesen (und weiteren) Aufgabenbereichen sollte Lehrkräften ein sinnvoller, zielführender und wohldosierter bürokratischer Aufwand abverlangt werden. Das setzt eine einheitliche Definition der Anforderungen voraus, der jede Lehrperson entsprechen muss. Anforderungen, die darüber hinausgehen, sollten Schulleitungen in enger Absprache mit ihrem Personal treffen. Aufwand "für den Ordner im Schrank" frustriert und führt zu nichts.

Wir empfehlen daher eine Evaluation der aktuellen Vorgaben, um Aufwand, Nutzen und Vereinheitlichung zu beleuchten und ggf. anzupassen

↳ **Evaluation der bürokratischen Vorgaben, um Aufwand, Nutzen und Vereinheitlichung zu beleuchten und ggf. anzupassen.**

Zielführende Evaluation, wertschätzende Begleitung, klar definierte Konsequenzen:

Die Arbeit unserer Lehrkräfte muss zum Zweck der Qualitätssicherung kontrolliert und bewertet werden. Kontrolle und Bewertung sollten jedoch objektiv, fair und regelmäßig durch die Schulleitung bzw. das Middle Management sowie in gewissen zeitlichen Abständen durch die pädagogische Inspektion durchgeführt werden. Dies sollte zu einer konstruktiven Analyse der Haltung und der pädagogischen Vorgehensweise der Lehrperson führen, die Zielvereinbarungen, Unterbreitung von Hilfs- bzw. Weiterbildungsangeboten und eine diesbezügliche spätere erneute Hospitation definiert.

Konstruktive, wertschätzende Rückmeldungen und ein Austausch auf Augenhöhe sind enorm wichtig für die Weiterentwicklung der Arbeit (Motivation, Engagement, Effizienz der Lehrperson).

Nach Auffassung der Ecolo-Fraktion sollte dies möglichst unabhängig vom Statut des Personalmitglieds, von der Schulform (Kindergarten, Primarschule, Förderschule, Sekundarschule sowie ZAWM und AHS) und von der verantwortlichen Schulleitung bzw. des Middle Managements und sowohl zeitlich geregelt wie auch objektiv gewichtet geschehen.

Das Erteilen einer finalen Globalnote ("ungenügend" bis "sehr gut") ist dabei nach Auffassung der Ecolo-Fraktion letztlich nicht zielführend, steht sie doch sogar in einem gewissen Widerspruch zur kompetenzorientierten Beurteilung, die in unseren Schulen zusehends Fuß fasst.

Daher ist es unserer Meinung nach notwendig, Beurteilung und Begleitung des unterrichtenden Personals in unseren Bildungseinrichtungen zu überarbeiten und anschließend transparent zu kommunizieren. Jedes Personalmitglied sollte über seine Rechte und Pflichten genau informiert sein.

Wünschenswert ist eine kompetenzorientierte Bewertung, die das Leistungsvermögen, das Mindestanforderungen genügen muss, sowie Entwicklungsbedarfe und -vereinbarungen untersucht. Während Entwicklungsbedarfe in einem festgelegten Zeitraum erfüllt werden müssen, um den Mindestanforderungen zu genügen, bilden die Entwicklungsvereinbarungen die Grundlage gezielter Weiterentwicklung

und Weiterbildung zur langfristigen Steigerung der Unterrichtsqualität sowie zur Schärfung des Schulprofils.

Auf diese Weise ließen sich auch Personalgespräche und Zielvereinbarungen jenseits der offiziellen Benotung und Hospitation durch die Schulleitung deutlich vertrauensvoller gestalten. In der aktuellen Lage muss eine Lehrperson jedoch stets fürchten, dass eingestandene Schwächen und Entwicklungsbedarfe negative Auswirkungen auf ihre Beurteilung durch die Schulleitung haben könnten, obwohl diese das Fundament einer vertrauensvollen, zielführenden Weiterentwicklung eines Personalmitglieds und des Schulstandortes bilden sollten.

Desweiteren ist es wichtig, dass die Bewertung einer Lehrperson auch Konsequenzen nach sich zieht. Auf Grundlage dieser Bewertung sollten Schulleiterinnen und Schulleiter im Dialog mit dem Personalmitglied Weiterbildungsschwerpunkte definieren, Entwicklungsbedarfe festhalten und Zielvorgaben festlegen. Die Schule (Schulleitung, Middle Management, ggf. in Absprache mit Inspektion, AHS, ...) sollte der Lehrperson also alle Mittel an die Hand geben, um die definierten Ziele zu erreichen. Wird diesen nicht entsprochen und bleibt die notwendige Entwicklung eines Personalmitglieds aus, muss sich dies in der Bewertung äußern. Ausgehend davon sollten Personalmitglieder gleich welchen Statuts entlassen werden können.

Zwar besteht diese Möglichkeit auch jetzt schon, doch durch das Fehlen einer regelmäßigen Kontrolle aller Lehrkräfte findet dies in der Praxis kaum statt, also auch dann nicht, wenn es sinnvoll und notwendig wäre, ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

Im Übrigen möchte die Ecolo-Fraktion Schulen dazu ermutigen, eine Kultur der Rückmeldung für Lehrpersonen zu etablieren, in der auch Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen sowie u. U. auch Eltern zu Wort kommen. Mit dem zukünftig verfügbaren Tool "IQES" wird die Möglichkeit geboten, Aspekte wie pädagogische Progression, Klassenführung, Anforderungsniveau, das soziale Zusammenleben und viele weitere aus Schülersicht, Kollegensicht und - mit Abstrichen - aus Elternsicht einzuschätzen.

↳ Evaluation, Begleitung und Bewertung der pädagogischen Arbeit unabhängig vom Statut vereinheitlichen, mit Ausnahme einer jährlichen Kontrolle von Neueinsteigern während der ersten drei Berufsjahre.

↳ **Abkehr von einer Globalnote zugunsten klar definierter Entwicklungsbedarfe und Zielvorgaben sowie verpflichtender Weiterbildungsschwerpunkte für Lehrpersonen.**

Planungssicherheit ab Berufseinstieg - Anstellungsgarantie

Die ersten Berufsjahre als Lehrperson sind von großer Bedeutung für den Verbleib im Beruf. Der Einstieg war in der Vergangenheit jedoch häufig von mangelnder Planungssicherheit geprägt und mit finanziellen Ängsten belegt. Dass Berufseinsteiger, die eine Anstellung für ein volles Schuljahr erhalten, ab dem kommenden Schuljahr einen unbefristeten Vertrag erhalten sollen, ist prinzipiell positiv.

Jedoch bindet diese Regelung den Berufseinsteiger dauerhaft an seinen ersten Träger, ohne die Möglichkeit tiefgreifender Erkenntnisse vor Beginn dieser unbefristeten Anstellung (pädagogische Fähigkeiten, Eingliederung ins Schulprofil, ...). Vor allem für die Träger kann das Nachteile bergen, da sie eine Lehrperson nicht durch eine andere ersetzen können, ohne die unbefristet angestellte Lehrperson zu entlassen. Der Prozess zur Entlassung ist jedoch aufgrund der Notwendigkeit von negativen Beurteilungen zeitaufwendig.

Des Weiteren sollten auch die Absolventen, die keine Anstellung für ein volles Schuljahr erhalten, möglichst schnell eine langfristige Perspektive im Beruf erhalten. Wir können es uns nicht leisten, Absolventen des Primarschullehrerstudiums oder der Zusatzausbildungen CAP und CAP+ aufgrund von temporär mangelnden Anstellungschancen oder Perspektiven zu verlieren.

Daher schlägt die Ecolo-Fraktion als Alternative zur unbefristeten Anstellung für alle Lehrpersonen, die einen Vertrag für ein volles Schuljahr erhalten, eine Anstellungsgarantie seitens der DG vor.

Diese Anstellungsgarantie sollte für Absolventen aller Studienrichtungen gelten, in denen ein Lehrkräftemangel besteht. Ausgehend von den Erkenntnissen des Lehrkräftenradars könnten diese Mängel identifiziert werden (aktuell z. B. Primarschullehrer, Förderpädagogen, zahlreiche Fächer im Sekundarbereich).

Die Anstellung sollte sich über zwei volle Schuljahre erstrecken und mit dem Beginn des Schuljahres, das dem Studienabschluss folgt, beginnen.

Die Mehrheit der Absolventen würde bereits vor Schuljahresbeginn einem Träger zugeteilt und erhielte dadurch dort eine Anstellung für das gesamte Schuljahr.

Lehrpersonen, die zu Beginn eines Schuljahres nur eine temporäre oder gar keine Anstellung erhielten, sollten dennoch unbefristet seitens der DG eingestellt werden, um wie im Punkt "Krankheitsvertretungen - Vertretungs-Pool" beschrieben eingesetzt zu werden, oder vakante Stellen innerhalb des Bildungssystems auszufüllen.

Nach Ablauf dieser zweijährigen Einstiegsphase sollte die unbefristete Anstellung erfolgen, sofern die Lehrperson mindestens eine Beurteilung mit der Note "ausreichend" erhalten hat.

↳ Einführung einer zweijährigen Anstellungsgarantie seitens der DG für Absolventen aller Studienrichtungen, in denen ein Lehrkräftemangel besteht.

Begleitung von Berufseinsteigern

Sowohl Studienabsolventen wie auch Quereinsteiger benötigen auf ihrem Weg hin zu einem vollwertigen Personalmitglied Unterstützung und Begleitung. So alt wie diese Erkenntnis sind die Rufe nach einer organisierten, strukturellen Begleitung. Dennoch gelingt es nur selten, ein Tutoring zu etablieren oder Raum im Stundenplan von erfahrenen Lehrkräften zu schaffen, um diese Aufgabe zu übernehmen. Das Fehlen dieser Voraussetzung führt zu Frust. Auf der einen Seite bei den Lehrpersonen, die auf Unterstützung und Begleitung hoffen und angewiesen sind, auf der anderen Seite bei den Lehrkräften, die diese Unterstützung zusätzlich zu ihrem Dienstauftrag gewährleisten.

Eine einheitliche Regelung auf DG-Ebene oder das Schaffen einer solchen Tutoring-Regelung innerhalb eines Schulstandortes könnten hier für Abhilfe sorgen, sofern von politischer Seite Stundenkapital für derlei Bemühungen bewilligt würde. Dies wäre eine Investition in die Personalzufriedenheit, die die Abbrecherquote im Beruf potenziell positiv beeinflussen würde. Außerdem würde sie zu einer Steigerung der Unterrichtsqualität beitragen und Schulen ermöglichen, ihr pädagogisches Erscheinungsbild zu schärfen. Die positiven Effekte kämen letztlich auch den Schülerinnen und Schülern zugute.

Wir schlagen daher vor, die Stelle von Tutor*innen zur Begleitung von Berufseinsteiger*innen einzuführen und in Form von 2 Unterrichtsstunden/Woche anzurechnen.

Der Tutor oder die Tutorin sollte gewisse Kriterien erfüllen: Mindestens 6 Jahre Berufserfahrung, gute bzw. sehr gute Bewertung, fachspezifische Kenntnisse, regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungen u. Ä.

Die Begleitung sollte sich über das gesamte Schuljahr des Berufseinstiegs erstrecken. Im Bedarfsfall sollte - abhängig von der Beurteilung des Personalmitglieds sowie von der Rückmeldung des Tutors - eine Verlängerung des Tutorings um ein weiteres Schuljahr ermöglicht werden.

Planung, Evaluation und Weiterentwicklung einer solchen Begleitung sollten in engem Austausch mit dem Middle Management (Sekundar) bzw. der Schulleitung (Primar) geschehen.

↳ **Einführung eines institutionalisierten Tutorings zur Begleitung von Berufseinsteigern.**

Anpassung der Baremen: Baremenberechnung bereinigen

Die Berechnung der Baremen im Lehrerberuf spiegelt in mehrerer Hinsicht nicht die angemessene Anerkennung des Diploms in Verbindung mit der fachspezifischen bzw. pädagogischen Eignung der Lehrpersonen wider und sind von der ausgeführten Aufgabe abgekoppelt. Besonderen Handlungsbedarf sehen wir in Bezug auf folgende Aspekte:

- *Unterschied Berechnung Abitur / Bachelor / Master*

Inhaber des Abiturdiplooms oder eines weiterführenden Diploms ohne Hochschulstudium (z. B. Pflegehelfer) erhalten nur geringfügig weniger Gehalt als Absolventen eines Bachelor-Studiums. Der Unterschied beträgt mitunter weniger als 100 € bei gleicher sozialer Situation und Karriere.

Inhaber eines Masterdiplooms hingegen werden unverhältnismäßig viel besser bezahlt als Inhaber eines Bachelor-Diplooms. Dort beläuft sich der Unterschied auf gut und gerne 300 € und mehr.

Diese Staffelung schwächt vor allem die Wertschätzung des Bachelor-Diploms, was aber wiederum die Mehrheit unserer Lehrerschaft innehat.

↳ Vorschlag einer Anhebung der Baremen für Inhaber eines Bachelor-Diploms.

- *Kopplung des Diploms an die Eignung zum Lehrerberuf*

Die Baremenregelung sieht eine strikte Bezahlung nach Abschluss-Niveau vor. Diese Regelung mag in der Theorie gut klingen, sorgt in der Realität jedoch für vielfältigen Unmut. Vertretungslehrpersonen und Quereinsteiger ohne pädagogische Grundausbildung und fachspezifische Kenntnisse, die zum Zeitpunkt ihres Berufseinstiegs in hohem Maße auf Unterstützung ihrer Kolleg*innen angewiesen sind, erhalten dank dieser Regelung ab Berufseinstieg dasselbe Gehalt wie ein Inhaber eines Master-Diploms, das sehr wohl die pädagogischen und fachlichen Fähigkeiten umfasst.

Ein Beispiel: Ein Absolvent des Studiums "Industrielles Management" erhalte für eine halbezeitige Anstellung als Vertretungslehrer in evangelischer Religion in der Unterstufe der Sekundarschule sowie eine halbezeitige Vertretungsstelle als Förderlehrer (hochschwellig) in einer Grundschule (Primarschule + Kindergarten) vom ersten Tag an die Bezahlung nach Master-Niveau.

Um derlei Ungerechtigkeiten zu verhindern, schlagen wir eine Kopplung der Bezahlung an die Eignung für die Aufgabe als Lehrperson vor.

Dafür sollte die finanzielle Entschädigung einen direkten Zusammenhang zu den unterrichteten Fächern der Schulform aufweisen. Sie wäre also für Hoch-, Primar-, Sekundar und Förderschule sowie Kindergarten und ZAWM getrennt zu beurteilen (Master Physik → Nutzen für Hoch- und Sekundar- aber nicht für Primarschule oder Kindergarten, Master Pädagogik → Nutzen für alle Schulformen).

Die Definition objektiv messbarer Kriterien wäre natürlich grundlegend.

- *Situation von Schulleiter*innen*

Master-Absolventen, die in der Primarschule arbeiten, verdienen in der Regel mehr als ihre Schulleiter*innen, selbst dann, wenn diese ebenfalls einen Master-Abschluss haben. Für den Schulleiterposten wird das Master-Diplom nämlich zugunsten einer Bezahlung nach Schülerzahlen und Posten außer Kraft gesetzt.

Nicht ernannte Schulleiter*innen erhalten eine Bezahlung auf Bachelor-Niveau ergänzt um eine Prämie, die jedoch nicht für die Rentenbezüge berücksichtigt wird. Obendrein ist eine Ernennung erst ab einem Alter von 50 Jahren möglich.

Diese Regelungen machen auch den Schulleiterposten unattraktiv, vor allem für junge Lehrpersonen.

Die Entwicklung der Schulleiterposten in der DG ist von großer Bedeutung für den gesamten Bildungssektor, doch ist ein Personalmangel auch in diesem Bereich bereits Fakt. Dessen negativen Konsequenzen muss gegengesteuert werden, sind es doch die Schulleiter*innen, die Konzept, Ausrichtung und Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit entscheidend beeinflussen und für ein geschmeidiges Funktionieren einer Schule Sorge tragen müssen. Eine positive Entwicklung unseres Bildungssektors wird also in entscheidendem Maße von fähigen, engagierten und ehrgeizigen Schulleiterinnen und Schulleitern abhängen. Diesen müssen attraktive Rahmenbedingungen geboten werden.

↳ Grundlegende Überarbeitung der Bezahlung von Schulleiter*innen.

↳ Mindestalter zur Ernennung von Schulleiter*innen streichen.

Es gibt mittlerweile einige Stellen, für die angepasste Baremen eingeführt wurden (externe Evaluation, Schulleitung ZFP), also auf die Bezahlung nach Diplom verzichtet wurde. Auch das führt unserer Auffassung nach zu dem Schluss, dass das aktuelle Modell nachgebessert oder überdacht werden sollte.

↳ **Anhebung des Barema II+ für Inhaber eines Studienabschlusses "Bachelor" und eines Meisterbriefs**

↳ **Finanzielle Anerkennung an direkten Zusammenhang zu den unterrichteten Fächern der Schulform koppeln, für Hoch-, Primar- und Sekundar- und Förderschule sowie für Kindergarten und ZAWM getrennt zu beurteilen**

↳ **Grundlegende Überarbeitung der Bezahlung von Schulleiter*innen**

↳ **Mindestalter zur Ernennung von Schulleiter*innen streichen**

Zeitweilige oder teilweise Unterbrechung einer Laufbahnunterbrechung ermöglichen

Es passiert immer wieder, dass für mittel- oder langfristige Personalausfälle in Schulen kein Ersatz gefunden wird. Gelegentlich wären jedoch Mitglieder des Kollegiums, die zum Zeitpunkt des Personalausfalls eine Laufbahnunterbrechung in Anspruch nehmen, bereit, diese LBU zeitweilig vollständig oder teilweise zu unterbrechen, um am Schulstandort auszuweichen, anschließend aber wieder in die begonnene Urlaubsform zurückzukehren.

Diese Möglichkeit ist jedoch mit massiven Einschränkungen für das einspringende Personalmitglied verbunden, das entweder Gehaltseinbußen hinnehmen oder einen vollständigen Verzicht auf die Urlaubsform in Kauf nehmen muss. Aus diesem Grund verzichten in der Regel Personalmitglieder auf diesen Schritt, obwohl sie ohne Einbußen gewillt wären, einzuspringen.

Daher sollte die Regierung die Möglichkeit prüfen eben diese unangenehmen Einbußen abzuschaffen, sofern ein personeller Engpass diese Maßnahme notwendig oder maximal sinnvoll macht.

↳ Möglichkeit zur zeitweiligen oder teilweisen Unterbrechung einer Laufbahnunterbrechung zum Zweck einer Krankheitsvertretung schaffen.

Teilweise Krankschreibung ermöglichen

In zahlreichen Berufen gibt es die Möglichkeit der teilweisen Krankschreibung, wenn ein Arbeitnehmer zeitweilig oder dauerhaft nicht im Stande ist, die volle berufliche Belastung zu tragen. Im Bildungssektor besteht diese Möglichkeit nicht. Dabei sind auch hier Szenarien denkbar, in denen diese Möglichkeit Lehrpersonen das Arbeiten oder das unbeschwertere Arbeiten ermöglichen würde:

- Sportlehrer mit Rückenleiden, der der körperlichen Belastung einer halben Stelle gewachsen wäre, aber entweder ganz (ohne Einbußen) oder gar nicht (im Falle einer Krankschreibung) arbeiten kann.
- Lehrpersonen, die massiv gestresst oder psychisch belastet sind und denen ein Zusammenbruch droht (Burn Out, Depression, Anpassungsstörung, Belastungsstörung, Angststörung), denen eine Reduktion des beruflichen Stresses die nötige Entlastung verschaffen könnten. Diese Lehrpersonen werden in der Regel nach ihrer Genesung schrittweise und behutsam wieder an den Schulalltag herangeführt (bspw. durch das Hamburger Modell). Das Erreichen des absoluten Tiefpunktes könnte sich durch eine teilweise Krankschreibung verhindern lassen, was sich u. U. auch auf die Gesamtdauer der Krankheit auswirken könnte.
- Schwangere Personalmitglieder, die einen halbtägigen Arbeitsalltag zum Ende der Schwangerschaft noch bewältigt bekämen, in der aktuellen Regelung aber nur vollzeitig krankgeschrieben werden können.

↳ **Möglichkeit zur teilweisen Krankschreibung von Personalmitgliedern schaffen.**

Bedeutung der Autonomen Hochschule Ostbelgien

Die AHS ist für die Ausbildung unseres Lehrpersonals zuständig: Sie bietet die Studiengänge für Lehrpersonen in Kindergarten und Primarschule, sowie die Zusatzausbildungen CAP und CAP+ für Lehrpersonen in der Sekundarschule an. Damit kommt der AHS eine zentrale Rolle für das Bildungswesen und seine personelle Zukunft zu.

Positive Entwicklungen

In den vergangenen drei Studienjahren hat es an der AHS Ostbelgien zwei grundlegende Veränderungen gegeben, die wir an dieser Stelle noch einmal positiv unterstreichen wollen:

- Die Aufnahmeprüfung wurde überarbeitet und auch auf personale statt nur auf fachliche Kompetenzen ausgerichtet.
- Die Beschränkung auf 25 Student*innen für die Abteilung Primarschule sowie 15 Student*innen für die Abteilung Kindergarten ist aufgehoben worden.

Ohne die Qualitätsansprüche an das Studium zu schmälern bietet sich dadurch das Potenzial mehr Lehrpersonen auszubilden.

Aktives Werben für die angebotenen Studiengänge

Die Zahl der Studierenden im aktuellen Studienjahr belegt bereits eine Steigerung der Studienteilnehmer. Diese erfreuliche Entwicklung sollte durch aktives Werben um Studierende (aller Studiengänge der AHS) gestützt werden. Das bereits praktizierte Werben sollte dabei stets evaluiert werden.

Bezahlung nach Baremen des Unterrichtswesens überdenken

Die Bedeutung der AHS für den jetzigen Zustand und die zukünftige Entwicklung des ostbelgischen Bildungswesens ist enorm. Um der damit einhergehenden Verantwortung gerecht werden zu können, ist natürlich auch die AHS auf ausreichend Personal angewiesen.

In Anbetracht der Bedeutung der AHS, der Belastung für Lehrpersonen im Hochschulunterrichtswesen und um einen zukünftigen Fachkräftemangel auch an der AHS zu vermeiden, sollte daher der Lehrkörper des Hochschulwesens nach Einschätzung der Ecolo-Fraktion besser entschädigt werden.

↳ Aktives Werben für die Hochschulangebote der Autonomen Hochschule Ostbelgien

↳ Bezahlung der Dozentinnen und Dozenten der AHS nach Barema des Unterrichtswesens überdenken.

Weitere wesentliche Aspekte der ganzheitlichen Wahrnehmung und Entwicklung des Bildungswesens

Jenseits der hier formulierten Vorschläge werden zahlreiche weitere Aspekte die Entwicklungen unseres Bildungswesens beeinflussen und bestimmen. Auch diese werden sich auf dessen ganzheitliche Wahrnehmung auswirken und von einer Stärkung des Lehrerberufs sowie von wirkungsvollen Maßnahmen gegen den Lehrermangel abhängen bzw. diese beeinflussen. Einige seien an dieser Stelle exemplarisch aufgeführt:

- Dekretanpassung zur Förderpädagogik an den ostbelgischen Grundschulen, ausgehend von den Erfahrungen der Pilotschulen und Ergebnissen der Arbeitsgruppen mit Beteiligten aus der Praxis sowie deren jeweiliger Evaluation.

- Steigender Mangel in den MINT-Fächern
- Stark heterogene pädagogische Ausrichtung und Arbeitsweise von Schulen wegen zufällig zusammengestellter Kollegien, schwache Schulprofile
- Stellenvergabe unabhängig von einer Identifikation mit dem Schulprofil. Hier besteht Handlungsbedarf, denn die Identifikation mit den pädagogischen Schwerpunkten und der Vorgehensweise haben einen großen Einfluss u.a. auf die Motivation und auf die Zufriedenheit von Lehrpersonen.
- Strukturelle Entlastung der Führungsebenen von Schulen
- Positive Lehrer-Kind-Beziehung als Lernverstärker im Widerspruch zu Fachlehrern mit weit mehr als 100 Schülerinnen und Schülern
- Weiterentwicklung von passgenauen Weiterbildungsangeboten
- Netzwerke innerhalb des Bildungswesens schaffen, über die ein fruchtbarer Austausch innerhalb der ostbelgischen Bildungslandschaft ermöglicht und gefördert wird.
- Im Wandel befindliche Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit wie Digitalisierung, die kompetenzorientierte Ausrichtung des Unterrichts einschließlich kompetenzorientierter Leistungsbewertung sowie das Ausfüllen von Aufgaben, die in der Vergangenheit außerhalb des Bildungswesens angesiedelt waren (familiäre und gesamtgesellschaftliche Unterstützung im Wandel).
- Die Dienstrechtsreform, die dem Anspruch genügen muss, die zahlreichen genannten Aspekte zielführend zu verbinden.

Resolutionsvorschlag

Das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft

fordert die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft

in Erwägung der Tatsache betreffend der Gestaltungsmöglichkeiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft in bildungspolitischen Fragen

zur ganzheitlichen Stärkung der Bildungslandschaft und des Lehrpersonals und zum Zweck der wirkungsvollen Reduzierung des Lehrkräftemangels

zu folgenden Handlungen auf:

- Einführen eines Radars des Lehrkräftemangels, das alljährlich die Personalsituation in den Schulen der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie deren zu erwartende Entwicklungen klar und transparent abbildet.
- Definition der vollständigen Deckung des Personalbedarfs mit ausgebildeten Lehrpersonen der jeweiligen Schulform (Kindergarten, Primarschule, Sekundarschule, Förderschule sowie ZAWM und AHS) zu Beginn eines jeden Schuljahres als Minimalziel im Agieren gegen den Lehrkräftemangel.
- Schaffung eines Vertretungs-Pools mit trägergebundener Anstellung.
- Erzielen eines Lehrkräfteüberschusses in Kindergarten und Primarschule mit Blick auf die Absenkung des Kindergarteneintrittsalters auf 2,5 Jahre (September 2024) sowie auf die Verlängerung der Dauer des Studiums Primarschullehrer*in (2026 und 2027 keine Absolventen zu erwarten).
- Evaluation des 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.
- Möglichkeit einer Anstellung von Native Speakern zusätzlich zum eigentlichen Stundenkapital einer Schule als Maßnahme zur Verbesserung der Französischkenntnisse sowie als Maßnahme gegen den Lehrermangel prüfen.
- Anerkennung von Berufsjahren und Karriere zur Berechnung von Gehalt und Vorrang von Lehrpersonen, die außerhalb der DG als Lehrperson gearbeitet haben, sofern diese ein anerkanntes Diplom vorweisen können.

- Einführung eines institutionalisierten Tutorings zur Begleitung von Quereinsteigern.
- Kopplung des Einstiegsgehalts für Quereinsteiger an nützliche Berufserfahrung.
- Anpassung des Einstiegsgehalts für Quereinsteiger bis zur erfolgreichen Diplomierung (CAP, CAP+).
- Anhand bewusster Wortwahl Wertschätzung und Würdigung für den Lehrerberuf unterstreichen.
- Eine Kommunikation auf Augenhöhe gegenüber dem Bildungssektor etablieren.
- Evaluation der bürokratischen Vorgaben, um Aufwand, Nutzen und Vereinheitlichung zu beleuchten und ggf. anzupassen.
- Evaluation, Begleitung und Bewertung der pädagogischen Arbeit unabhängig vom Statut vereinheitlichen, mit Ausnahme einer jährlichen Kontrolle von Neueinsteigern während der ersten drei Berufsjahre.
- Abkehr von einer Globalnote zugunsten klar definierter Entwicklungsbedarfe und Zielvorgaben sowie verpflichtender Weiterbildungsschwerpunkte für Lehrpersonen.
- Einführung einer zweijährigen Anstellungsgarantie seitens der DG für Absolventen aller Studienrichtungen, in denen ein Lehrkräftemangel besteht.
- Einführung eines institutionalisierten Tutorings zur Begleitung von Berufseinsteigern.
- Anhebung des Barema II+ für Inhaber eines Studienabschlusses "Bachelor" und eines Meisterbriefs
- Finanzielle Anerkennung an direkten Zusammenhang zu den unterrichteten Fächern der Schulform koppeln, für Hoch-, Primar- und Sekundar- und Förderschule sowie für Kindergarten und ZAWM getrennt zu beurteilen
- Grundlegende Überarbeitung der Bezahlung von Schulleiter*innen
- Mindestalter zur Ernennung von Schulleiter*innen streichen
- Möglichkeit zur zeitweiligen oder teilweisen Unterbrechung einer Laufbahnunterbrechung zum Zweck einer Krankheitsvertretung schaffen.
- Möglichkeit zur teilweisen Krankschreibung von Personalmitgliedern schaffen.
- Aktives Werben für die Hochschulangebote der Autonomen Hochschule Ostbelgien
- Bezahlung der Dozentinnen und Dozenten der AHS nach Barema des Unterrichtswesens überdenken.