

**Anfrage der LABg. KO Dr Sabine Scheffknecht PhD, LABg. Johannes Gasser, MSc Bakk. BA und LABg. Garry Thür, lic.oec.HSG, NEOS**

Frau Landesstatthalterin Dr. Barbara Schöbi-Fink  
Landhaus  
6900 Bregenz

Bregenz, am 03.08.2022

**Anfrage gem. § 54 der GO des Vorarlberger Landtages:  
Zukunftsberuf Lehrer:in im Realitätscheck –  
Beste Rahmenbedingungen für den Mangelberuf oder unnötige Schikanen?**

Sehr geehrte Frau Landesstatthalterin,

„Jedes Kind mit all seinen Stärken und Talenten zu erkennen und ganz individuell zu fördern“ ist eines der obersten Ziele für uns NEOS. Um diesem Wunsch auch nur annäherungsweise gerecht zu werden, muss von den politisch Verantwortlichen alles Erdenkliche unternommen werden, das drängende Problem des Lehrer:innenmangels in den Griff zu bekommen. Nur mit gut ausgebildeten und engagierten Pädagog:innen kann eine Chancengerechtigkeit für alle Kinder erreicht werden.

Das heißt, es müssen die Rahmenbedingungen für den Lehrberuf so verändert werden, dass Lehrkräfte ihren Beruf gerne und mit vollem Engagement ausüben bzw. diesen überhaupt erlernen wollen. Die aktuelle Mangelsituation zeigt leider sehr deutlich, dass die Bedingungen für die Ausbildung und Berufstätigkeit dringend auf die Höhe der Zeit gehoben werden müssen.

Bereits im Mai 2019 haben wir NEOS dazu einen Antrag eingebracht, der in verschiedenen Punkten mehrheitlich angenommen wurde.<sup>[1]</sup> Seit dem hat sich die Situation leider nicht verbessert, sondern noch einmal zugespitzt. Anfang August 2022 sind immer noch zahlreiche Stellen für den Schulbeginn im September unbesetzt. Außerdem gibt es immer mehr Klagen über veraltete Rahmenbedingungen, die über soziale und öffentliche Medien bekannt werden.

Jüngste Berichte über befristete Verträge von Junglehrer:innen und einer damit verbundenen Arbeitslosigkeit ohne Versicherungsschutz im Sommer, spiegeln ein abschreckendes und kein anziehendes Bild wider. Das gehört umgehend geändert.

Daher ist es an der Zeit zu fragen, was aus unseren Forderungen gemäß Antrag aus dem Jahre 2019 wurde und was darüber hinaus getan wird, um gerade im Bereich des Dienstrechtes endlich die nötigen Anpassungen vorzunehmen, damit der Lehrer:innenberuf wieder den Stellenwert bekommt, den er haben muss, um die Besten der Besten für die wunderbare Aufgabe - unsere Kinder in die Zukunft zu begleiten - zu gewinnen.

[1] Beilage 76/2019

Vor diesem Hintergrund stelle ich hiermit gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages folgende

## **ANFRAGE**

1. Können zwischenzeitlich an der Pädagogischen Hochschule die Hauptfächer zur Gänze in Vorarlberg absolviert werden? Wenn nein, welche Fächer fehlen und was sind die Gründe dafür? Was wird getan, damit alle Fächer zur Gänze in Vorarlberg absolvierbar sind und bis wann soll das der Fall sein?
2. Wie viele zusätzlichen Fächer können zwischenzeitlich an der Pädagogischen Hochschule absolviert werden und welche sind das? Bis wann ist mit (weiteren) zusätzlichen Fächern zu rechnen?
3. Falls derzeit noch Hauptfächer bzw. zusätzlich Fächer andernorts besucht werden müssen, welche Finanzierungsmodelle für Reisekosten u.ä. wurden entworfen? Sind diese bereits im Einsatz? Wenn nein, bis wann wird es zu einer Umsetzung kommen?
4. Welche Form der Erhebung wurde gemeinsam mit der PH entworfen, um Lehreraus- und -weiterbildungen zu evaluieren und welche Mittel wurden dafür bereitgestellt? Was sind die Ergebnisse dieser Evaluierungen?
5. Welches Budget für Werbung und Imagepflege der Leistungen der Hochschule wurden bereitgestellt? Ab wann wurden diese bereitgestellt und wie viele Mittel wurden bisher in Anspruch genommen?
6. Welche zusätzlichen Maßnahmen wurden entwickelt, um ein Modell für das Recruiting junger Akademiker:innen zu entwerfen? Mit welchen Initiativen (wie z.B. „Teach for Austria“) wurde hierfür zusammengearbeitet?
7. Welche Maßnahmen wurden getroffen, damit der Lehrer:innenberuf für Quereinsteiger:innen attraktiv wird? - Welche dienstrechtlichen Anpassungen hat es bereits gegeben? - Welche wären zusätzlich notwendig (z.B. Anrechnung von Vordienstjahren) und was tut die Landesregierung dafür, dass diese Anpassungen stattfinden?
8. Immer wieder berichten Junglehrer:innen von befristeten Verträgen (tw. über mehrere Jahre). Wäre es aus Ihrer Sicht nicht angebracht, angesichts der prekären Situation in Bezug auf den Lehrer:innenmangel rasch auf unbefristete Verträge umzustellen?
9. Junglehrer:innen, die während des Schuljahres einsteigen, berichten von einer Befristung bis zum Ende des Schuljahres und damit verbunden einer Arbeitslosigkeit (tw. ohne Versicherungsschutz) im Sommer. Was wurde/wird unternommen, um diese untragbare Situation zu verändern, um nicht zu riskieren, dass engagierte Neu-Lehrer:innen über den Sommer „abhanden kommen“?
10. Mittels welcher Berufsgruppen werden Lehrpersonen seit/ab wann unterstützt? Wie viele Vollzeitäquivalente sind dafür vorgesehen?

11. Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um Schulen, Direktor:innen und Lehrpersonen mehr Autonomie in der Unterrichtsausgestaltung, der Wahl des pädagogischen Konzepts sowie der Ressourceneinteilung u.ä. zu gewähren?
12. Welches Programm wurde in welcher Ausgestaltung gestartet, um die Lehrtätigkeit als wertvollen Beruf zu etablieren?
13. Können Sie sich vorstellen, im pädagogischen Bereich eine Art Ausbildungsgeld einzuführen, damit Studierende bereits während der Ausbildung eine finanzielle Unterstützung erhalten und so die Ausbildung attraktiver wird? Was spricht aus Ihrer Sicht für und gegen ein solches Ausbildungsgeld?
14. Wie bewerten Sie grundsätzlich die finanziellen und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für das Lehrpersonal? Sind aus Ihrer Sicht Anpassungen notwendig und wenn ja, was tun Sie, damit diese auch umgesetzt werden? - Welche Möglichkeiten gäbe es aus Ihrer Sicht zusätzlich von Landesseite, um die Rahmenbedingungen (über die Bundesvorgaben hinaus) attraktiver zu gestalten?

Für die fristgerechte Beantwortung dieser Anfrage bedanken wir uns im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen,

LAbg. KO Dr Sabine Scheffknecht PhD

LAbg. Johannes Gasser, MSc Bakk. BA und

LAbg. Garry Thür, lic.oec.HSG

An die Landtagsabgeordneten  
Sabine Scheffknecht, Johannes Gasser und  
Garry Thür  
NEOS  
im Wege der Landtagsdirektion  
6900 Bregenz

Bregenz, am 24. August 2022

Betreff: Zukunftsberuf Lehrer:in im Realitätscheck –  
Beste Rahmenbedingungen für den Mangelberuf oder unnötige Schikanen?  
Anfrage vom 03.08.2022, Zl. 29.01.326

Sehr Frau Klubobfrau, sehr geehrte Herren Abgeordnete,

Ihre Anfrage gem. § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages betrifft teilweise Angelegenheiten des Bundes. Die Fragen 1. – 5. und 10. – 13. werden daher außerparlamentarisch von der Bildungsdirektion für Vorarlberg und der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg beantwortet.

- 1. Können zwischenzeitlich an der Pädagogischen Hochschule die Hauptfächer zur Gänze in Vorarlberg absolviert werden? Wenn nein, welche Fächer fehlen und was sind die Gründe dafür? Was wird getan, damit alle Fächer zur Gänze in Vorarlberg absolvierbar sind und bis wann soll das der Fall sein?**
- 2. Wie viele zusätzlichen Fächer können zwischenzeitlich an der Pädagogischen Hochschule absolviert werden und welche sind das? Bis wann ist mit (weiteren) zusätzlichen Fächern zu rechnen?**

Eingangs darf seitens der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg festgehalten werden, dass weder das Schulorganisationsgesetz noch das Schulunterrichtsgesetz den Terminus „Hauptfächer“ kennt. In Österreich wird zwischen Pflichtgegenständen, alternativen Pflichtgegenständen, Wahlpflichtgegenständen, Freifächern und Unverbindlichen Übungen unterschieden.

Zur Primarstufe: Alle Pflichtgegenstände für die Ausbildung als Primarstufenlehrperson können an der Pädagogischen Hochschule in Vorarlberg absolviert werden.

Für die Ausbildung als Sekundarstufenlehrperson können an der PH Vorarlberg vier Pflichtgegenstände absolviert werden. Dies sind die Pflichtgegenstände „Deutsch“,

„Mathematik“, „Englisch“ sowie „Geschichte und Sozialkunde/Politische Bildung“. Die Ausbildung in der Sekundarstufe erfolgt gesetzlich verpflichtend gemeinsam mit der Universität Innsbruck. Diese Kooperationsverpflichtung ist im Hochschulgesetz (HG 2005) festgeschrieben.

Damit alle Fächer zur Gänze in Vorarlberg absolvierbar wären, müssten im Wesentlichen das Hochschulgesetz (HG 2005) sowie das Universitätsgesetz (UG 2002) geändert werden und eine neue Ressourcenverteilung seitens des BMBWF erfolgen. Aus heutiger Sicht sind derart tiefgreifende Veränderungen in den nächsten Jahren nicht zu erwarten.

Ein weiterer Pflichtgegenstand - „Digitale Grundbildung“ – wird nach Genehmigung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung in Kooperation mit der Universität Innsbruck am Standort Feldkirch angeboten werden können. Der voraussichtliche Start des Studiums könnte 2023 erfolgen.

Mit der Änderung des rechtlichen Status von einem Landeskonservatorium hin zu einer Privathochschule wäre auch ein weiterer Pflichtgegenstand „Musik“ denkbar. Die Verhandlungen im Verbund West werden im Herbst aufgenommen. Sehr erfreulich ist, dass auf mehrfache Intervention das Vorhaben auch vom Bundesminister persönlich unterstützt wird. Dennoch müssen diesem Ansinnen zunächst alle beteiligten Hochschulen im Verbund West zustimmen, insbesondere aber die Universität Mozarteum Salzburg. Ob und wann die Verhandlungen dazu erfolgreich sein werden, lässt sich derzeit noch nicht konkret abschätzen.

**3. Falls derzeit noch Hauptfächer bzw. zusätzlich Fächer andernorts besucht werden müssen, welche Finanzierungsmodelle für Reisekosten u.ä. wurden entworfen? Sind diese bereits im Einsatz? Wenn nein, bis wann wird es zu einer Umsetzung kommen?**

Die gesetzlich verankerte Kooperationspflicht zwischen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen in der Ausbildung von Sekundarstufenlehrpersonen sieht keine Reisekostenbezuschussung bzw. –rückvergütung für Studierende vor.

Nach den pandemiebedingten Erfahrungen im Fernunterricht werden auch weiterhin bedeutende Teile der Ausbildung über digitale (Fern)-Lernformate abgewickelt. Dies reduziert die Reisetätigkeit nach Innsbruck. Erleichterung bietet diesbezüglich auch das berufsbegleitende Masterstudium in der Primarstufe in Kooperation mit der PH Oberösterreich, ebenso das berufsbegleitende Lehramt Primarstufe an der PH Vorarlberg.

**4. Welche Form der Erhebung wurde gemeinsam mit der PH entworfen, um Lehreraus- und -weiterbildungen zu evaluieren und welche Mittel wurden dafür bereitgestellt? Was sind die Ergebnisse dieser Evaluierungen?**

Alle Lehrveranstaltungen der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung an der PH Vorarlberg müssen in regelmäßigen Abständen evaluiert werden. Dies wird vom Rektorat veranlasst und ist in der Hochschul-Evaluationsverordnung gesetzlich geregelt. Die Qualität der Lehrveranstaltung wird mittels eines wissenschaftlich geprüften Fragenbogens - dem Heidelberger Inventar zur Lehrveranstaltungs-Evaluation (HILVE) - erfasst. Die Mittel müssen von der Hochschule

bereitgestellt werden. Die Ergebnisse sind dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu übermitteln. Hierbei sind die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung zu beachten.

Zudem führt das BMBWF in Kooperation mit dem Institut des Bundes für Qualitätssicherung und dem Qualitätssicherungsrat eine große Evaluation durch die PH St. Gallen durch. Die Ergebnisse sollen im Herbst veröffentlicht werden und mit den einzelnen Hochschulen und Bildungsdirektionen nach Bundesländerergebnis analysiert werden.

**5. Welches Budget für Werbung und Imagepflege der Leistungen der Hochschule wurden bereitgestellt? Ab wann wurden diese bereitgestellt und wie viele Mittel wurden bisher in Anspruch genommen?**

Für die Leistungen der Hochschule wird vom Dienstgeber - dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung - kein zusätzliches Budget für Werbemittel und Imagepflege bereitgestellt.

Für die Bewerbung des Lehrer:innenberufs der Primar- und Sekundarstufe wurde der PH Vorarlberg vom Dienstgeber in Summe 100.000.- € bereitgestellt. Bisher wurden 50.000.- in Anspruch genommen.

**6. Welche zusätzlichen Maßnahmen wurden entwickelt, um ein Modell für das Recruiting junger Akademiker:innen zu entwerfen? Mit welchen Initiativen (wie z.B. „Teach for Austria“) wurde hierfür zusammengearbeitet?**

Die Zusammenarbeit erfolgt über das Bildungsministerium, das Land, die Bildungsdirektion und die PH Vorarlberg. „Teach for Austria“ ist über das Bildungsministerium eingebunden.

Das Land Vorarlberg hat gemeinsam mit der Bildungsdirektion für Vorarlberg speziell für diese Zwecke die Projektstelle „Arbeitsplatz Schule“ ins Leben gerufen und sie mit dem Pädagogen Dr. Heiko Richter seit März 2022 besetzt.

Inhaltlich werden folgende Schwerpunkte bearbeitet:

**Informationsmaßnahmen für Maturant:innen**

Heiko Richter hat an allen für das Lehramtsstudium relevanten höheren Schulen Vorarlbergs die Studieninhalte und die Berufsaussichten vorgestellt. Unterstützt wurde er dabei von Lehrpersonen, die von ihren Erfahrungen und Projekten an Schulen berichtet haben, und von Studierenden der Pädagogischen Hochschule, die ihren Studienalltag beschrieben haben und den Maturant:innen Rede und Antwort standen. Diese bereits mehrfach durchgeführte Informationstour hat nachweislich zu einer Steigerung der Anmeldezahlen geführt und soll ab Herbst adaptiert weitergeführt werden. Dabei werden neben den Maturant:innen auch die

vorletzten Jahrgänge angesprochen, sodass möglichst frühzeitig die Studien- und Berufswahl als Lehrer:in in die Überlegungen der zukünftigen Studierenden aufgenommen wird.

Ebenfalls bereits abgeschlossen sind Informationsveranstaltungen für neue Zielgruppen. Diese richten sich z.B. an Quereinsteiger/innen mit langer Berufserfahrung und einem weniger klassischen Bildungsweg, an Studierende mit Migrationshintergrund oder ganz aktuell auch an Lehrpersonen mit Fluchterfahrung.

Als Ergänzung zu den oben erwähnten Schulbesuchen wird im Herbst das Schnupperprojekt „Students Teach Students“ (STS) wieder aufgegriffen. Hierbei wird es Schüler:innen der 7. Klassen AHS und 4. Klassen BHS ermöglicht, den Lehrer:innenberuf besser kennenzulernen, indem sie für zwei bis drei Tage die Rolle einer Lehrperson einnehmen. Sie übernehmen kleine Einheiten an einer Partnerschule (Volks-/Mittelschule) und werden von Profis der Pädagogischen Hochschule vorbereitet und begleitet. Die Erfahrungen können auf Wunsch in einer Vorwissenschaftlichen Arbeit oder Diplomarbeit verwertet werden.

### **Lehrpersonen-Rekrutierung in anderen Bundesländern**

Um zusätzliches Lehrpersonal für Vorarlberg zu gewinnen, wird auch in anderen Bundesländern und im benachbarten Raum über die Staatsgrenze hinaus geworben. Geplant ist künftig eine jährliche Informationstour in jene Bundesländer, in denen es mehr Absolvent:innen als Planstellen gibt. Dabei soll klar kommuniziert werden, dass es keinerlei Nachteile gibt, wenn für einige Jahre in einem anderen Bundesland unterrichtet wird.

Das Land fördert für den Pflichtschulbereich nach Vorarlberg gezogene Lehrpersonen mit einem Mietzuschuss von 180,- Euro monatlich für zwei Jahre und finanziert das Klimaticket für dieselbe Zeitspanne.

Ein ergänzender Aspekt dieser Anwerbung ist ein „Welcome Center“, um ein Ankommen möglichst reibungsfrei möglich zu machen. Die Services gehen hier von der Unterstützung bei der Wohnungssuche bis hin zur Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, Unterstützung bei der Schulfindung oder Hinweisen für Partner:innen, die ebenso eine berufliche Perspektive benötigen.

Heuer verlief die Bewerbung in anderen Ländern über die studentische Vertretung ÖH, über den direkten Kontakt zu Bildungsdirektionen und eine intensive Social Media Kampagne für Neulehrer:innen, die für ihre Arbeit nach Vorarlberg ziehen. Schwerpunkte waren neben dem Burgenland, der Steiermark und Kärnten auch Städte mit überdurchschnittlich vielen Akademiker:innen, die über fachverwandte Studien als Quereinsteiger:in nach Vorarlberg kommen können. Auch der süddeutsche Raum wird aktuell noch verstärkt beworben. Für den Herbst ist eine intensive Informationskampagne geplant, die sich dann noch gezielter an Maturant/innen wendet, um sie zu einem Lehramtsstudium zu motivieren.

## **Verstärkung der zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit**

Über eine von der Projektleitung neu aufgesetzte Landing Page [www.vorarlberg.at/lehrperson](http://www.vorarlberg.at/lehrperson) ist eine Überarbeitung des Informationszugangs bereits erfolgt, so dass an einem zentralen Ort alle wichtigen Informationen für Studien- und Berufsinteressierte zentral und strukturiert zusammengeführt werden konnten.

Weiters sollen Lehrpersonen, die nicht (mehr) im Dienst stehen, und Pensionist:innen angesprochen werden, um ihnen die inhaltlichen und finanziellen Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs bzw. einer weiteren Tätigkeit auch in Teilzeit aufzuzeigen und sie bei einem möglichen Einsatz zu begleiten. In Folge soll ein Alumni-Netzwerk aufgebaut werden, das die über Jahrzehnte geleistete Arbeit der Pädagog:innen würdigt und die Bereitschaft eines Einsatzes auch über das Ruhestandsalter hinaus erhöht.

Mittelfristig wird auch die Präsenz auf Bildungsmessen in Österreich, im süddeutschen Raum und gegebenenfalls auch auf ausgewählten osteuropäischen Messen angestrebt, um die beruflichen Möglichkeiten als Lehrer:in in Vorarlberg vorzustellen und einen breiteren Bewerber:innenpool aufzubauen.

### **7. Welche Maßnahmen wurden getroffen, damit der Lehrer:innenberuf für Quereinsteiger:innen attraktiv wird? - Welche dienstrechtlichen Anpassungen hat es bereits gegeben? - Welche wären zusätzlich notwendig (z.B. Anrechnung von Vordienstjahren) und was tut die Landesregierung dafür, dass diese Anpassungen stattfinden?**

Beim Landeslehrerdienstrecht handelt sich um eine Rechtsmaterie des Bundes.

In der eben veröffentlichten Dienstrechtsnovelle 2022, die teilweise mit 1.8., der Rest mit 1.9.2022 in Kraft tritt, wurden einige Vorschläge aus Vorarlberg aufgegriffen. So wurden zahlreiche neue Regelungen für eine erweiterte Möglichkeit zum Quereinstieg, insb auch für die Sekundarstufe Allgemeinbildung eröffnet:

- Eingerichtet wurde dabei ein Assessmentverfahren, das die Eignung der Kandidat:innen überprüft und für die PH und Bildungsdirektion bindend feststellt (schnellere Entscheidungen).
- Die Induktionsphase wurde vereinfacht, es gilt ein „Verwendungsschutz im ersten Dienstjahr“ (z.B. keine Mehrdienstleistungen, keine Klassenvorstandsschaft, kein fachfremder Einsatz).
- Ebenso werden Erfordernisse für die Verwendung an Pflichtschulen vereinfacht: Aufgrund der Mangelsituation können die Zuordnungsvoraussetzungen im pd-Schema auch durch ein für eine andere Schulart erworbene Lehrbefähigung erfüllt werden.

Der besondere Vorteil bietet das neue Quereinsteigsmodell durch den Wegfall der Sonderverträge. Die Quereinsteiger/innen werden in das normale Gehaltssystem integriert.



**8. Immer wieder berichten Junglehrer:innen von befristeten Verträgen (tw. über mehrere Jahre). Wäre es aus Ihrer Sicht nicht angebracht, angesichts der prekären Situation in Bezug auf den Lehrer:innenmangel rasch auf unbefristete Verträge umzustellen?**

Der Gesetzgeber sieht verpflichtende Befristungstatbestände für Dienstverträge vor. So sind Dienstverträge für die Zeiträume der Induktions- und Ausbildungsphase zwingend zu befristen. Sonderdienstverträge sind jedenfalls bis zum Abschluss der berufsbegleitenden pädagogischen - für den Einstieg in den Lehrberuf spezifischen - Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Ausmaß von mindestens 30 ECTS zu befristen. Lehrpersonen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium (Bachelorniveau) erhalten bei nachgewiesenem Verwendungserfolg nach einem Jahr einen unbefristeten Dienstvertrag. Spätestens nach fünf Jahren wird der Vertrag automatisch gem. § 38a VBG auf unbefristet umgestellt.

**9. Junglehrer:innen, die während des Schuljahres einsteigen, berichten von einer Befristung bis zum Ende des Schuljahres und damit verbunden einer Arbeitslosigkeit (tw. ohne Versicherungsschutz) im Sommer. Was wurde/wird unternommen, um diese untragbare Situation zu verändern, um nicht zu riskieren, dass engagierte Neu-Lehrer:innen über den Sommer „abhanden kommen“?**

Wenn Lehrpersonen von einer Befristung bis zum Ende des „Schuljahres“ (gemeint wohl: „Unterrichtsjahres“) berichten, handelt es sich um Lehrpersonen, die im Laufe des zweiten Semesters ihren Dienst antreten. Für Vertragslehrpersonen, die einen IIL-Vertrag nach dem alten Dienstrecht erhalten, sieht der Gesetzgeber eine verpflichtende Befristung mit Ende des Unterrichtsjahres (im SJ 21/22 war das der 08.07.2022) vor. Für im neuen PD-Dienstrecht aufzunehmende Lehrpersonen gilt es abzuwägen, inwieweit beispielsweise eine Anstellung zum 01.06. einer durchgängigen Anstellung gleichgestellt wird. Hier gilt es die Einzelfälle zu berücksichtigen, was auch praktiziert wird. Die Personalabteilung ist in Ausarbeitung eines geeigneten Modells, um für die Junglehrer/innen bessere Rahmenbedingungen zu ermöglichen. So wurde bereits in einigen Fällen der Versicherungsschutz aufrechterhalten. Dabei handelt es sich immer um Einzelfälle.

**10. Mittels welcher Berufsgruppen werden Lehrpersonen seit/ab wann unterstützt? Wie viele Vollzeitäquivalente sind dafür vorgesehen?**

Das Unterstützungssystem für die Schulen ist seit vielen Jahren ein sehr breites, es umfasst den Schulpsychologischen und Schulärztlichen Dienst, die Schulsozialarbeiter:innen, die Pädagogischen Berater:innen, die Social Networker und das ReStart-Coaching mit jeweils klaren Aufgabenfeldern.

Derzeit sind 12 Personen im Bereich der Schulpsychologie, 22 Schulärzt:innen für die mittleren und höheren Schulen sowie 97 Schulärzt:innen für die Pflichtschulen, 43 Pädagogische Berater:innen (ehemals Sozialpädagogische Berater:innen und Beratungslehrer:innen) und 40

Social Networker tätig. Die Schulsozialarbeit wird gemeinsam mit dem Bundesministerium, dem Land, dem Gemeindeverband und der Bildungsdirektion neu gestaltet und organisiert. Es sind 21,15 (VZÄ) Schulsozialarbeiter:innen vorgesehen (siehe hierzu auch die umfangreiche Ausführung zur Anfrage „Mental Health Matters“ vom September 2021). Zusätzlich werden die Lehrer:innen von der SAF-GmbH im Schuljahr 2022/23 von 200 Personen bzw. 100 VZÄ, unterstützt. Im Schuljahr 2020/21 (seit Bestehen der SAF-GmbH) waren es 30 Personen (18 VZÄ), im Schuljahr 2021/22 163 Personen (82 VZÄ). Im administrativen Bereich sind es neben den Schulsekretär:innen der Gemeinden 17 Personen (10 VZÄ). Die bedarfsgerechte Besetzung der Schulen ist ein laufender Prozess. Das im vergangenen Schuljahr neu gestartete Konzept zu den Psychosozialen Unterstützungssystemen für die Pflichtschulen ist sehr erfolgreich in Umsetzung. Ebenso hat sich das österreichweite Projekt 100 Schulen – 1000 Chancen an den acht speziell ausgesuchten Vorarlberger Schulen als sehr hilfreich erwiesen, auch die telefonische Hotline der Schulpsychologie hat sich bewährt. All diese Einrichtungen sind für die Schulen und damit für die gesamte Schulgemeinschaft, im Besonderen für die Lehrer:innen eine sehr hilfreiche und wertvolle Unterstützung, wie das auch immer wieder bestätigt wird.

#### **11. Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um Schulen, Direktor:innen und Lehrpersonen mehr Autonomie in der Unterrichtsausgestaltung, der Wahl des pädagogischen Konzepts sowie der Ressourceneinteilung u.ä. zu gewähren?**

Die Bildungsdirektion Vorarlberg bietet seit langem Informationen an und begleitet die Schulleiter:innen entsprechend. Für das Schuljahr 2022/23 wurde das Thema Schulautonomie als Schwerpunktthema gewählt. So wird am 28.9.2022 ein großes Symposium, welches allen Schulleiter:innen, Schulqualitätsmanager:innen und Schuljurist:innen angeboten wird, zum Thema Schulautonomie durchgeführt. Darüber hinaus soll bei Fortbildungsveranstaltungen und Konferenzen gezielt den Schulleiterinnen und Schulleitern ihre gesetzlich möglichen Freiräume vertiefend nahegebracht werden. Auch in der Schulleiter:innenausbildung und im Hochschullehrgang „Schule professionell gestalten“ hat das Thema ein großes Gewicht und entsprechenden Raum.

Mit der aktuellen Schulrechtsnovelle BGBl I 96/2022 werden den Schulen einige neue schulautonome Möglichkeiten eingeräumt. Auf diese wird bei der Eröffnungskonferenz am 7.9.2022 eingegangen und hingewiesen.

#### **12. Welches Programm wurde in welcher Ausgestaltung gestartet, um die Lehrtätigkeit als wertvollen Beruf zu etablieren?**

Die Bewerbung des Lehramts als wertvollen Beruf erfolgt in Kooperation mit dem Bildungsministerium, dem Land Vorarlberg, der Bildungsdirektion, den Schulen und der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg.

Das Lehramt wird in den 7. und 8. Klassen an Schulen den Schülerinnen und Schülern vorgestellt. Dabei berichten erfahrene Lehrer:innen vom Beruf, Hochschulstudierende und

Hochschulprofessor:innen vom Studium. Entsprechende abgestimmte Infobroschüren, Werbematerialien und Incentives werden übermittelt.

Zeitgleich erfolgt eine Werbekampagne, entwickelt und durchgeführt von einer professionellen Werbeagentur in Vorarlberg. Die Werbeschaltungen erfolgen überwiegend durch Citylights an Bahnhöfen und Bushaltestellen sowie durch Einschaltungen auf jenen Sozial-Media-Kanälen, die vorwiegend von Jugendlichen frequentiert werden. Zusätzlich werden Beratungsangebote im Einzelsetting sowie wiederholt ein „Tag der offenen Tür“ an den PH Vorarlberg angeboten. Darüber hinaus gibt es jährlich spezifische Angebote, um beispielsweise auch Männer für das Lehramt der Primarstufe zu gewinnen (boys' day). Siehe hierzu auch die Ausführungen zu Frage 6.

**13. Können Sie sich vorstellen, im pädagogischen Bereich eine Art Ausbildungsgeld einzuführen, damit Studierende bereits während der Ausbildung eine finanzielle Unterstützung erhalten und so die Ausbildung attraktiver wird? Was spricht aus Ihrer Sicht für und gegen ein solches Ausbildungsgeld?**

Laut Bildungsdirektion für Vorarlberg ist dieser Themenbereich sehr komplex. Untersuchungen haben ergeben, dass der finanzielle Beitrag für die Wahl des Berufes nicht ausschlaggebend war. Auch Evaluierungen im Bildungsbereich zeigen andere Motivationsgründe. Es ist eher das Image des Lehrberufs, die Studienstruktur und die grundsätzlichen Rahmenbedingungen. An diesen arbeiten wir seit längerer Zeit. Siehe hierzu auch die Ausführungen zur Frage 6. Es könnte beispielsweise angedacht werden, die ersten zwei Jahre als reines Studium zu gestalten, im dritten Jahr teilweise in den Beruf mit Gehalt einzusteigen. Hinsichtlich der Frage eines „Ausbildungsgeldes“ darf der Vergleich z.B. mit Polizeischüler:innen angeführt werden. So erhalten beispielsweise Polizeischüler:innen einen Ausbildungsbeitrag, werden aber auch im Dienst eingesetzt. Sobald unsere Studierenden im Unterricht eingesetzt werden, werden auch sie bezahlt. Es muss auch mitgedacht werden, dass es sich hier um Bundeskompetenz handelt und allfällige Maßnahmen immer österreichweit zu sehen sind.

Laut PH Vorarlberg spricht nichts dafür, aber einiges dagegen. Denn: Nicht jeder kann und soll Lehrer:in werden. Schule vermittelt neben dem Wissen und den Kompetenzen, die im Lehrplan vorgegeben sind, vor allem Werte, Haltungen, soziale Kompetenzen und Selbstkompetenzen. Dies erfordert von Lehrer:innen selbst eine reflektierte und emotional stabile Persönlichkeit. Der Anreiz über ein Ausbildungsgeld würde vor allem jene Personen ansprechen, die überwiegend eigene ökonomische Interessen in den Vordergrund stellen – nicht die Bildung von Kindern und Jugendlichen. Wenn falsche Anreize für die Wahl einer Ausbildung gesetzt werden, müsste man damit rechnen, dass die Abbrecherquote in der Ausbildung steigt, diese nicht lange Jahre im Lehrerberuf bleiben werden oder sogar direkt nach einer landesseitig finanzierten Ausbildung eine weitere Ausbildung anschließen werden.

**14. Wie bewerten Sie grundsätzlich die finanziellen und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für das Lehrpersonal? Sind aus Ihrer Sicht Anpassungen notwendig und wenn ja, was tun Sie, damit diese auch umgesetzt werden? - Welche Möglichkeiten gäbe es aus Ihrer Sicht zusätzlich von Landesseite, um die Rahmenbedingungen (über die Bundesvorgaben hinaus) attraktiver zu gestalten?**

Wie bereits in den Fragen 6 und 13 ausgeführt, zeigen Ergebnisse von Befragungen, dass die Motivationsgründe für den Lehrberuf nicht vordergründig im finanziellen Bereich liegen. Von maßgeblicher Bedeutung ist das Image des Lehrberufs und dessen Wertschätzung in der Gesellschaft. Darin sehen wir die Priorität in unseren Bemühungen und führen gemeinsam mit dem Bildungsministerium entsprechende Werbekampagnen durch. Wichtig erscheint auch die Studienstruktur neu zu gestalten. Wir treten für ein dreijähriges Bachelorstudium und ein zweijähriges, berufsbegleitendes Masterstudium ein. Die finanziellen und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen wurden durch das neue Entlohnungssystem Pädagogischer Dienst sehr verbessert. So beträgt das Einstiegsgehalt für eine:n Primar- oder Sekundarlehrer:in mit abgeschlossenem Master € 2.908,20 brutto, nach dreieinhalb Jahren steigt dieses auf € 3.309,40. Lehrer:innen die von einem anderen Bundesland nach Vorarlberg kommen, erhalten € 180 monatlich für zwei Jahre und das Klimaticket. Im Vergleich zu den Verwaltungsbediensteten (Jurist:innen, Sachbearbeiter:innen, Schulpsycholog:innen) besteht ein merklicher Unterschied im Entlohnungsschema und durch das neue PD-Schema wurde auch im Hinblick auf andere Berufsgruppen eine bedeutende Verbesserung erreicht. Im Rahmen des Pilots Vorarlberg sind gemeinsam mit dem Bildungsministerium Bemühungen im Gange, weitere Verbesserungen beispielsweise bei einem Wechsel von einem anderen Bundesland nach Vorarlberg (Mobilitätsbonus) zu erreichen. Spezielle Zuerkennungen von finanziellen Leistungen von Landesseite sind seitens des Rechnungshofes klar untersagt worden. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die gemeinsamen Bemühungen dahin gehen müssen, dass der Lehrberuf als besonders wertvoll hervorgehoben wird und größere gesellschaftliche Anerkennung bekommt, denn was kann für eine Gemeinschaft wichtiger sein als die beste Begleitung und Förderung ihrer Kinder und Jugendlichen?

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Barbara Schöbi-Fink