

Ausgepresst

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir sind an einem Scheideweg angelangt. Entweder versteht der Dienstgeber endlich, dass er unseren Beruf so unattraktiv gemacht hat, dass zu wenige junge Menschen ihn ergreifen wollen, und setzt alles daran, die Attraktivität wieder herzustellen, oder er presst rücksichtslos noch das Letzte aus den im System befindlichen LehrerInnen heraus und setzt damit die Abwärtsspirale fort.

minister Polaschek über die Medien an, den Berufseinstieg für JunglehrerInnen zu verbessern und zeigte damit, dass er unsere Warnungen und Zurufe sehr wohl gehört hatte: „Aus der Praxis kamen zuletzt Warnungen, diese Gruppe werde durch zu hohe Unterrichtsverpflichtung und zu wenig Unterstützung im ersten Berufsjahr ‚verheizt‘. Polaschek will nun im Zuge der angekündigten Reform der Lehrerausbildung auch die Induktionsphase, bei der die Junglehrer ein Jahr lang von erfahrenen Kollegen eingeführt

Mag. Gudrun Pennitz
Vorsitzende der ÖPU



life. Novice teachers, who benefit from reduced teaching time, could fully participate in induction activities, use this time for lesson preparation and establish their professional network.“³

Doch aus der Praxis berichten KollegInnen von einem viel zu hohen Stundenmaß für viele NeueinsteigerInnen, zwangsläufig unterbetreut von MentorInnen, die sich zwar äußerst bemühen, aber selbst oft viel zu wenig Zeit haben, um sich um ihre Schützlinge umfassend zu kümmern. Sie haben meist selbst einen übervollen Stundenplan und zusätzliche Verpflichtungen zu erfüllen. Vermehrt werden GewerkschaftsvertreterInnen mit Anfragen meist junger KollegInnen konfrontiert, wie sie es denn dienstrechtlich anstellen könnten, den Schuldienst möglich rasch zu quittieren. Es sei ihnen alles zu viel.

Dabei galt Österreichs bewährtes Unterrichtspraktikum lange als internationales Vorbild für einen erfolgreichen Einstieg ins schulische Berufsleben:

„In recent years, there has been growing policy interest in induction and mentoring strategies. These are designed to provide additional support and development for teachers, usually in the early years of their career, with a view to retaining them within the profession.“⁴

Eine unverantwortliche und kurzsichtige Sparpolitik hat viel Schaden angerichtet.

Ein weiterer nicht unwesentlicher Faktor, der zur Verschärfung des Lehrkräftemangels beiträgt, ist die Tatsache, dass rund ein Drittel der Lehrkräfte an den österreichischen Schulen Teilzeit arbeitet.⁵ Besonders hoch ist die Anzahl der Teilzeitkräfte dabei am Anfang der Berufskarriere, was logisch und mehr als verständlich ist. Diejenigen, die im Schuldienst verbleiben, tragen allerdings die volle Last, und nicht wenige sind mittlerweile am Verzweifeln.

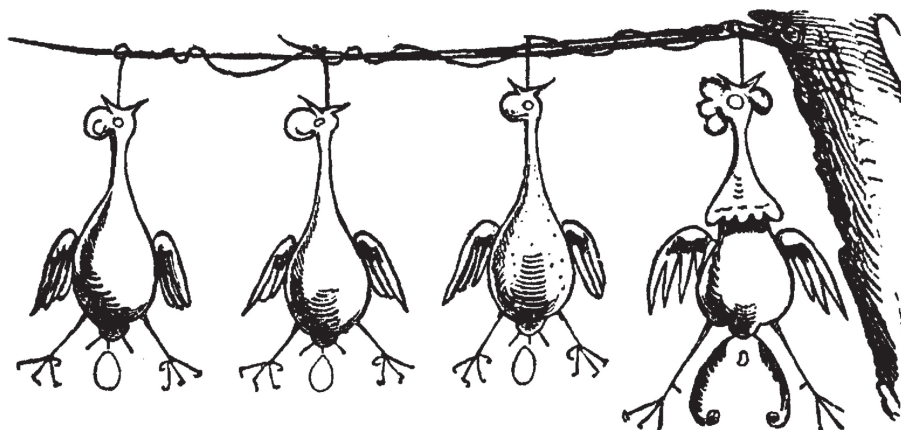


Bild lizenziert von Wikimedia Commons

Es war längst absehbar, dass sich das Zusammentreffen einer Pensionierungswelle, eines unattraktiven LehrerInnen-Dienstrechts und einer viele Betroffene überfordernden „Induktionsphase“ auswirken wird. Etwa 35.000 LehrerInnen sind derzeit über 55 Jahre alt (Quelle: Statistik Austria, Bildung in Zahlen 2020/21. Tabellenband (2022), S. 359.). Das sind keine Geheimzahlen. Diese Daten werden Jahr für Jahr veröffentlicht. Man muss sich bloß für sie interessieren, muss sie bloß lesen. Gleichzeitig lässt sich aus den Zahlen der „Untergliederungsanalyse des UG30 Bildung“ des Budgetdienstes der Parlamentsdirektion ermitteln, dass etwa jede/r vierte JunglehrerIn den Schuldienst bereits in den ersten Dienstjahren verlässt. Die Gründe dafür liegen leider auf der Hand. Nach Weihnachten kündigte Bildungs-

werden, umgestalten, sagte er im Gespräch mit der APA.“¹

Einschlägige bildungswissenschaftliche Publikationen liefern seit Jahren Argumente dafür, wie wichtig die professionelle Unterstützung junger Lehrkräfte für deren erfolgreichen Berufseinstieg und letztendlich dauerhaften Verbleib im Beruf ist. Hier nur einige Beispiele:

„Supporting teachers during the early stages of their career is crucial not only to enhance the quality of teaching but also to reduce exit from the profession.“²

„At the beginning of the teaching career, a reduced workload in general and teaching load in particular may help for a smooth transition into professional

„Im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung soll versucht werden, Lehrpersonen für eine erforderliche Aufstockung des Beschäftigungsausmaßes zu gewinnen,“ lautet die entsprechende Passage im aktuellen Erlass Personalmanagement Lehrpersonal - Schuljahr 2023/2024. Es hat einiger Verhandlungsschleifen mit uns StandesvertreterInnen bedurft, bis man sich im BMBWF zu dieser einigermaßen zurückhaltenen Formulierung durchgerungen hat.

Wenig tröstlich, aber doch interessant erscheint es da, dass unsere Nachbarn in den deutschen Bundesländern mit denselben Problemen kämpfen. Deren unterschiedliche Problemlösungsansätze nehmen teils skurrile Ausmaße an:

„Das eigentliche Highlight sind natürlich die Vorschläge, Yoga für Lehrkräfte anzubieten, als Ausgleich für die Mehrarbeit.“⁶ „Sachsen probiere derzeit zudem Formate, in denen ganze Kurse in der Oberstufe eines Gymnasiums virtuell am Unterricht eines in Präsenz unterrichteten Kurses an einem anderen kooperierenden Gymnasiums teilnehmen. Die damit befassten Lehrkräfte unterrichten in Präsenz mal an dem einen, mal an dem anderen Gymnasium [...]“⁷ In Baden-Württemberg soll ein Freiwilliges Pädagogisches Jahr Schulen entlasten und künftige Lehrkräfte gewinnen. Baden-Württemberg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, NRW, Niedersachsen und Berlin bitten pensionierte Lehrerinnen und Lehrer, für eine gewisse Zeit zurückzukommen, oder zahlen Prämien, wenn Lehrkräfte bleiben, statt in Rente zu gehen.⁸

Ob die QuereinsteigerInnen-Initiative „Klasse Job“ das Problem in Österreich wird entschärfen können, ist im Moment offen. Es gebe durchaus Interessierte, aber zu deren tatsächlicher Eignung als fachlich kompetente und pädagogisch begabte Lehrkräfte hält man sich von Seiten der Behörde noch recht bedeckt. In anderen Ländern hat man auch da bereits Erfahrungen gesammelt:

„A larger proportion of those entering teaching by an alternative career path-

way are leaving public school teaching (42 % compared to 16 % of originally trained as teachers), citing unsatisfactory working conditions among the main reasons for their decision.“⁹

„Unsatisfactory working conditions,“ nicht zufriedenstellende Arbeitsbedingungen also, verleiten QuereinsteigerInnen zum raschen Ausstieg aus dem „Abenteuer“ Schulunterricht. Was könnten diese wohl sein? Eine hohe Unterrichtsverpflichtung? Ein hoher Stresslevel durch Lärm im Klassenzimmer? Mangelnde Beherrschung der Unterrichtssprache bei (zu) vielen SchülerInnen? Zu wenig Support? Disziplin- und Respektlosigkeit mancher Jugendlicher, fehlende Leistungsbereitschaft gar? Man rührt hierzulande an ein Tabu, wenn man diese Umstände beim Namen nennt.

„Lasst uns Tabus brechen und die Aufholjagd beginnen!“, appelliert dann auch Alexander Keil in seinem interessanten Artikel auf Seite 14 dieses Heftes, in dem er die Bildungskrise analysiert, die Europa gegenüber vielen Staaten ins Hintertreffen geraten lässt.

Dass die digitale Transformation sowohl SchülerInnen als auch LehrerInnen Chancen bietet, erläutert Daniel Tekula in seinem Gastbeitrag „KI – Fluch oder Segen?“ auf Seite 12. Gewiss bedarf es auch auf diesem Gebiet eines Tabubruchs im Bildungswesen, um Schule fit für die Zukunft zu machen.

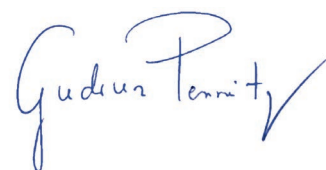
Das akute Problem des LehrerInnenmangels mit all seinen Begleiterscheinungen zieht sich wie ein roter Faden durch dieses Heft und wird aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet.

Verbunden mit der Hoffnung, dass der Dienstgeber unsere warnenden Stim-



Bild lizenziert von BigStockPhoto.com

men nicht nur hört, sondern nun sehr rasch ans Umsetzen von tiefgreifenden Reparaturmaßnahmen geht, wünsche ich euch viel Kraft für das 2. Semester!



Eure Gudrun Pennitz

1 <https://www.puls24.at/news/politik/polaschek-will-induktionsphase-fuer-junglehrer-reformieren/284576>

2 EU-Kommission (Hrsg.), Teachers in Europe (2021), S. 17.

3 EU-Kommission (Hrsg.), Teachers in Europe (2021), S. 79.

4 Univ.-Prof. Dr. Beng Huat See u. a., Teacher Recruitment and Retention: A Critical Review of International Evidence of Most Promising Interventions (2020), S. 4.

5 Lehrermangel: Rund ein Drittel der Lehrkräfte arbeitet Teilzeit | kurier.at

6 Bob Blume, »Noch mehr Arbeit für die, die noch stehen«, SPIEGEL Panorama, 31.01.2023.

7 Christina Beer, »Lehrkräftemangel: Hybridunterricht für höhere Klassen das neue Normal?«, heise online, 31.01.2023.

8 zeit.de, 25.01.2023.

9 Dr. Tim Fütterer u. a., I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. In: Teaching and Teacher Education 121 (2023), S. 3.