

An das
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
z.H. Bundesminister Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Polaschek
z.H. Generalsekretär Mag. Martin Netzer, MBA
z.H. Sektionschefin Doris Wagner, BEd MEd
Minoritenplatz 5
1010 Wien

und
an die 9 Bildungsdirektionen

St. Pankraz, 05. Juli 2022

HILFESCHREI DER PFLICHTSCHULEN
Massiver Lehrkräftemangel im Bereich der Pflichtschulen in Österreich

Sehr geehrter Herr Bundesminister Polaschek!
Sehr geehrter Herr Generalsekretär Netzer!
Sehr geehrte Frau Sektionschefin Wagner!

Sehr geehrter Herr Bildungsdirektor!
Sehr geehrte Frau Bildungsdirektorin!

Wir als Vereinigung der pädagogischen Führungskräfte Austria wenden uns an Sie und bitten um Ihre dringende Unterstützung. Es besteht aufgrund unserer Recherchen dringender Handlungsbedarf, um den Schulbetrieb aufrechterhalten zu können. Hier konkrete Zahlen unserer aktuellen Abfrage an alle Pflichtschulen in Österreich (Abfragezeitraum 27.6. - 30.6.2022) zur Knappheit an Lehrkräften, an der fast 700 Pflichtschulen Österreichs teilgenommen haben:

- ! **68 Pflichtschulen** in Österreich fehlen je **40 bis 100 Lehrer/innen-Stunden**.
- ! **12 Pflichtschulen** in Österreich geben an, dass ihnen **mehr als 100 Lehrer/innen-Stunden fehlen**.
- ! Nach dieser Umfrage fehlen an 416 Schulen, die einen Lehrkräftemangel signalisiert haben, nach heutigem Stand 13.320 Lehrer/innen-Stunden oder 550 Lehrkräfte.

Sie kennen in Ihrem Zuständigkeitsbereich die genauen Zahlen der fehlenden Lehrkräfte, die noch wesentlich größer sind.

Es gibt also jetzt – zu Schulschluss – Schulen, die für den Herbst händeringend nach Lehrkräften suchen. Die Chancen bis Herbst das benötigte Personal zu bekommen, stehen schlecht. Klar ist: Es geht darum, einen massiven Qualitätsverlust vom Bildungssystem abzuwenden und den Mangel so gut als möglich zu verwalten.

Der Mangel an Lehrkräften hat Folgen für die direkt Betroffenen - ELTERN, SCHULLEITUNGEN, LEHRKRÄFTE und SCHÜLERINNEN und SCHÜLER:

- In manchen Schulen ist nicht gesichert, dass im Herbst alle Klassen mit Lehrkräften besetzt werden können. Es gibt Volksschulen, denen mehrere klassenführende Lehrkräfte fehlen.
- Ein Überschreiten der bisherigen Klassenschülerhöchstzahl führt zwangsläufig zu einem Qualitätsverlust. Wenn zusätzlich Lehrkräfte erkranken, müssen Kinder nach Hause geschickt werden.
- In Mittelschulen fehlen Lehrkräfte für spezielle Gegenstände. Es kann nicht mehr in der gleichen Qualität unterrichtet werden.
- Lehrkräfte müssen mehr Stunden unterrichten, als sie auf Grund ihrer familiären Situation möchten. Wenn das längerfristig der Fall ist, werden sie den Beruf verlassen.
- Kinder mit Beeinträchtigungen können nicht mehr gefördert werden:
Wenn keine zweite Lehrkraft im Raum ist, leidet der Unterricht für alle Kinder. Es ist absehbar, dass Eskalationen im Klassenraum zunehmen werden. → Gerade sozial und emotional auffällige Schülerinnen und Schüler sowie Kinder, die sonderpädagogische Betreuung benötigen, haben auch in Krisenzeiten ein Recht auf fachgerechten, professionellen Unterricht.
- Die Gesundheit der Lehrkräfte steht auf dem Spiel: Es besteht die Gefahr, dass die nach den letzten Corona-Jahren extrem geforderten Lehrkräfte ausbrennen.
- Schulleitungen haben echte Sorge um ihre Schule, haben echte Not und fühlen sich oftmals alleingelassen.
- Wenn Lehrkräfte fehlen, wird die Nachmittagsbetreuung nicht mehr im bisherigen Umfang angeboten werden können.
- Besonders an kleineren Volksschulen müssen Schulleiterinnen und Schulleiter fehlende oder erkrankte Lehrkräfte vertreten und hunderte Überstunden leisten.
- Die QUALITÄT der BILDUNG unserer KINDER sinkt!

Wir Schulleiterinnen und Schulleiter sind an der Front. Wir sind die Ansprechpersonen vor Ort, wir müssen dieses Chaos erklären und wir müssen die Kritik der Eltern aushalten, weil die Dringlichkeit des Personalmangels nicht wahrgenommen wird. Wir können das durch zusätzliches Engagement, das viele von uns Pädagoginnen und Pädagogen gewohnt sind, nicht leisten. Es ist unmöglich, mit viel zu wenig Personal einen Schulbetrieb in der gewohnten Form aufrecht zu erhalten.

Helfen Sie uns!!

Als Schulleitungen sehen wir den Lehrkräftemangel als gemeinsames Problem aller Beteiligten. Wir kennen zwar die Ursachen für den Mangel an Lehrpersonen, aber wir können diese nicht ändern. Die bisherigen Maßnahmen der Bildungsdirektionen und des Bildungsministeriums reichen nicht.

Kurzfristig brauchen wir als Direktorinnen bzw. Direktoren Regelungen, wie man im Herbst mit der Situation umgeht, wenn Lehrkräfte fehlen.

- ⇒ Wann erhalten die Schulen hier Richtlinien, die ihrem Schultyp entsprechen? Es gibt keine Informationen zu einer Strategie, wenn Klassen unbesetzt sind.
- ⇒ Welches Angebot wird reduziert?

- ⇒ Wer unterstützt Eltern, deren Kinder nach Hause geschickt werden müssen?
- ⇒ Wer sind unsere Ansprechpersonen, wenn Maßnahmen notwendig sind? Wird es einen Krisenstab geben?

Auch **längerfristig** braucht es Maßnahmen:

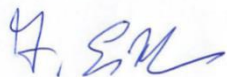
- ✳ Der Lehrberuf sollte so attraktiv werden, wie in Finnland. Dazu braucht es eine Verbesserung des Images für den Lehrberuf und eine Verbesserung der Rahmenbedingungen. Wir schlagen eine intensive Imagekampagne vor.
- ✳ Die SQMs sind zwar für die „Schulqualität“ zuständig, aber nicht für das Personal. Das Personal macht aber die Qualität aus. Diese rechtliche Situation gehört so geändert, dass diese wieder Mitverantwortung übernehmen.
- ✳ Die verlängerte Ausbildung sollte evaluiert werden. Nach unserer Wahrnehmung dauert sie zwar länger, hat sich aber nicht wesentlich verbessert.
- ✳ Die Werbung um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, sollte intensiviert werden. Nach dem Modell von „Teach for Austria“ sollen diese intensiv begleitet werden, aber nie ohne ausgebildete Lehrpersonen in den Klassen unterrichten.
- ✳ Es soll ein Kolleg zur Lehrerausbildung für Berufstätige angeboten werden.
- ✳ Wie kann es sein, dass das BMBWF als Dienstgeber auf einen ORF Beitrag in dem von Lehrkräften berichtet wird, die in Frühpension gehen, nicht umgehend reagiert und klarstellt: Diese Personen gingen mit Abschlügen in Pension.
- ✳ Es braucht eine Verbesserung der Situation für Schulleitungen, damit diese bis 65 Jahre im Job bleiben.

Anmerkung: Uns ist bewusst, dass es Schulen in Österreich gibt, in denen der Schulbetrieb im Herbst ohne Lehrkräftemangel starten wird. Wir als VPFA wollen durch unseren Hilfeschrei Solidarität mit den betroffenen Standorten leben. Unser gemeinsames Ziel ist, die vielen vom Lehrkräftemangel betroffenen Schulen zu unterstützen.

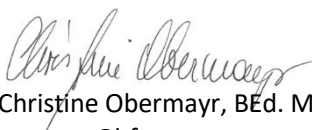
Im Anhang finden Sie ein Stimmungsbild einer Schule aus dem Bezirk Braunau (Oberösterreich).

Wir würden gerne mit der Bildungsdirektion und dem BMBWF über den Themenkreis sprechen.

Mit freundlichen Grüßen
im Namen der Vereinigung pädagogischer Führungskräfte Austria



Dir. Fritz Eibl, BEd. M.Ed.
Obmann



Dir. Christine Obermayr, BEd. M.Ed.
Obfrau



Dir. Heidi Rohrauer, BEd. M.Ed.
Schriftführerin



Dieser Brief ergeht ebenso an:

- die Mitglieder der VPFA
- den ÖDV (österreichischer Dachverband der AHS-Direktorinnen und Direktoren)
- die Plattform berufsbildender mittlerer und höherer Schulen
- die Gewerkschaft Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer: z.H. Vorsitzender Paul Kimberger

- an die Austria Presse Agentur (APA) → 2 Tage nach Übermittlung an die oben genannten Stellen

Personalsituation an einer VS im Bezirk Braunau (OÖ)

Aus tiefer Ratlosigkeit und Bestürzung über die derzeitige Situation, möchte ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Mit klopfenden Herzen harre ich der Rückmeldung bezüglich Ausschreibung des Lehrpersonals. Eine 11 klassige Schule ist auf der Suche nach Lehrpersonal, mindestens 60 Stunden sind neu zu besetzen. Zwei Klassen sind ab September und eine weitere ab Mitte November ohne Lehrer*innen.

Seit Wochen weiß ich schon, wie die Situation ist, ich muss aber die Ausschreibung abwarten. 2 Ausschreibungstermine, dann gibt es keine Ausschreibung mehr vor dem Herbst – Warten, warten auf Rückmeldung, Dienstag mittags müsste die Nachricht über mögliche Bewerber*innen kommen, das ist die Erfahrung der letzten Jahre. Bis am Abend ist keine Meldung über Bewerber*innen gekommen, daher Nachfrage bei der BR: Man sagt mir, vor Donnerstag werden keine Ausschreibungen kommen, ich erfahre das, auf meine Anfrage. Nachricht, Information von Seiten der BD oder BR über die **geänderten Zustellungstermine** der Bewerber*innen gibt es keine. Am Freitag oder über das Wochenende, dann die Bewerbungsgespräche, in aller Eile – die Bewerber*innen rasen ja ihre 5 Bewerbungsschulen ab. Rückmeldungen über die Entscheidung der Bewerber*innen kommen logischerweise so spät, dass sie für den nächsten Ausschreibungsturnus nicht mehr einbezogen werden können. Aber inzwischen wurde – ohne Wissen und Information an die Schulleiter wieder der Ausschreibungstermin verschoben, sodass die Rückmeldungen am vorletzten Schultag oder noch später kommen. Dann - Absagen oder vielleicht doch das Glück – endlich planen zu können, in den Ferien!

Was bisher geschah:

Nachfragen im privaten Bereich, abtelefonieren von alten Adressen von Lehrer*innen, facebook, Schulen fragen, PH-nachfragen, erfolglos - Studierende sind bereits im Zentralraum im Dienst,...

Bei den Versetzungen gab es zwei Meldungen, die sofort zurückgezogen wurden, weil der Zentralraum Besseres angeboten hat und eine andere Bewerbung, weil die eigene Bildungsdirektion die Person als Betreuungslehrerin angestellt hat. Konkurrenz unter Schulen, in der Bildungsregion, in einem Staatsbetrieb, ist dies belebend gedacht?

Bei Nachfragen in der Abteilungsleitung, wie denn die Strategie für Herbst wäre – gab es außer Ratlosigkeit und Planlosigkeit noch Vorwürfe, was wir Leiter uns denn erwarten, da sie ja nicht zaubern könnten.

Es gibt keine Reaktion auf Anfragen, keine Gespräche, keine Meldungen in der Öffentlichkeit, niemand ist zuständig, niemand kann etwas tun, also bleiben wir mit den Problemen allein.

Ich bin am Ende meiner Berufsbiographie und habe mit großem Engagement und Begeisterung immer meinen Dienst getan, seit 11 Jahren nun in der Leitung, aber was in den letzten Jahren uns zugemutet wird, ist nun kaum mehr zu ertragen.

Nun könnte ich seitenweise Schwierigkeiten beschreiben, die keiner liest, keiner hört, geschweige denn nachfühlen wird. Aber es gibt größte Unzufriedenheit mit einer Bildungsreform, bei der z. B. Autonomie heißt, ich darf nur den Mangel autonom verwalten, siehe Personalplanung.

Wir sind an der Schule kein Kindergarten oder keine Pflegestation, die dann eine weitere Gruppe oder eine weitere Station schließt, weil kein ausreichendes Personal da ist.

Im nächsten Schuljahr könnte ich dann weder eine 1. Klasse noch eine 3. Klasse anbieten, oder meine Lehrer*innen müssen zwei Lehrverpflichtungen machen.

Seit zwei Jahren supplieren wir durchgehend einen Dienstposten, die Coronazeiten, wo bis zu 6 Lehrer*innen fehlten und unterschiedlichste Belastungen seit mittlerweile 2 Jahren !!!! werden auf den Schultern von Kolleg*innen ausgetragen.

Auf Grund der Schülerzahlen, der verlängerten Ausbildung, der mangelnden Attraktivität unseres Berufes ist schon lange absehbar, bei uns bereits seit Jahren, dass wir an die Grenzen gelangen. Wir an der Basis müssen diese Planlosigkeit wieder einmal auffangen und diese schlechten Bedingungen werden nicht mehr Bewerber*innen bringen.

Unter diesen Bedingungen kann man weder den Lehrberuf, noch eine Leitung empfehlen. Es vergeht kein Tag, wo ich nicht überlege die Leitung zurückzulegen aber leider würden wieder meine Kollegen*innen die Leidtragenden sein.

Ich bin gerne bereit meine Kraft für die Lösung von Problemen einzusetzen, wenn ich Handlungsmöglichkeiten habe. Die Personalfindung bzw. eine Schule zu führen, wo ich mit reduziertem Personal, also 20 Personen das gleiche schaffen soll wie mit 24, das geht leider nicht.

Das Personalproblem ist das größte Problem, das wir an der Schule haben. Der, der es nicht hat, kann nicht ermessen, welche Belastung dies ist!!!

Die anderen Probleme - Corona, schwierige Kinder, wenig Ressourcen und Unterstützung im inklusiven Setting, ständige Neuerungen und Anforderungen bezüglich Dokumentation und Kontrolle, überbordende bürokratische Hierarchien, realitätsfremde Vorgaben in pädagogischen Bereichen, Neuerungen, die nicht weitergeführt werden (alternative Beurteilung, Kompetenzraster, Schuleingangsscreening), viele neue Aufgaben in der Leitung in der gleichen Arbeitszeit und mit dem gleichen Geld, sind unsere „motivierenden“ Begleiter und nicht zu vergessen die geringe Wertschätzung in der Bevölkerung.

Ein Glück ist, dass wir uns immer wieder auf die Solidarität im Kollegium und auf die schönen Momente mit den Kindern besinnen können!