

Checkliste 1: Bedarfsklärung für Schulleitungen

Erhebung der Personalstandsveränderung

- Erhebung und Prüfung von Anträgen betreffend Karenzurlaub
- Erhebung und Prüfung von Anträgen betreffend Herabsetzung der Lehrverpflichtung
- Erhebung und Prüfung der Anträge Zeitkontoverbrauch oder Sabbatical
- Erhebung und Prüfung der anstehenden Übertritte in den Ruhestand/Pensionierungen
- Identifikation von Mehrbedarfen im kommenden Schuljahr

Erstellung der provisorischen Schulorganisation und der Lehrfächerverteilung

- Erstellung der provisorischen Schulorganisation (Anzahl und Größe der Klassen und Gruppen, Anzahl der unverbindlichen Übungen, Frei- und Wahlpflichtgegenstände) auf Basis der pädagogischen Leitvorstellungen
- Erstellung der provisorischen Lehrfächerverteilung unter Sicherstellung eines möglichst fachgeprüften Unterrichts
- Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss hergestellt

Anforderungen für Personalbedarfsmeldungen

- Eingabe der offenen Stunden pro Stelle
- Identifikation von 3-6 spezifischen Anforderungen für eine Stelle
- Kurzbeschreibung der Besonderheiten der Schule im Formular ergänzen
- Eingabe offener Stunden und identifizierter Anforderungen auf *GetYourTeacher*

Bewerbung der offenen Stellen

- Bewerbung offener Stellen auf der Webseite der Schule unter Hinweis auf die Besonderheiten der Schule (z.B. Päd. Leitvorstellungen, Art der Zusammenarbeit im Kollegium etc.)
- Information an Lehrkräfte und ggf. an Erziehungsberechtigte, welche Stellen im kommenden Schuljahr offen sind mit der Bitte, Nachricht zu teilen

Aufgaben und Anregungen für Schulleitungen

Personalmanagement an Schulen wird immer wichtiger und ist eine wesentliche Managementaufgabe von Schulleitungen. Zu wesentlichen Handlungsfeldern zählen Personalplanung, Personal Recruiting und die Lehrkräfte dann entsprechend einzusetzen und zu fördern. Mit diesen Anregungen sollen Schulleitungen in diesen Aufgaben unterstützt und auch die Handlungsspielräume zwischen Schulrecht und Schulautonomie bewusstgemacht werden.

Personalstandveränderung: Möglichkeiten zur Nutzung von vorhandenen Personalressourcen

- Führen Sie Gespräche mit Lehrpersonen in Teilbeschäftigung, um deren Beschäftigungsausmaß aufzustocken.
- Gewinnen Sie auch Junglehrer/innen, um deren Beschäftigungsausmaß aufzustocken
- Sie können dauernde Mehrdienstleistungen ohne Zustimmung der Lehrperson unter Achtung der Fürsorgepflicht bis fünf Werteinheiten im „Altrecht“ bzw. bis drei Wochenstunden im Schema pd vergeben.
- Führen Sie Gespräche mit Lehrkräften, ob diese über das 65. Lebensjahr hinaus unterrichten.

Erstellung der prov. Schulorganisation bzw. prov. Lehrfächerverteilung: wichtige Grundsätze

- Setzen Sie Lehrkräfte grundsätzlich nur in jenen Unterrichtsgegenständen ein, für die sie voll lehrbefähigt sind. Sie könne sie dann auch in Unterrichtsgegenständen verwenden, für die sie keine Lehrbefähigung aufweisen, wenn wichtige dienstliche Gründe vorliegen.
- Setzen Sie Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase nur im Rahmen ihrer Lehrbefähigung ein. Außerdem sollen sie die Funktion des Klassenvorstands nur dann

ausüben, wenn das aus organisatorischen Gründen erforderlich ist und können nicht zu dauernden Mehrdienstleistungen herangezogen werden.

Anforderungen für auszuschreibende Stellen

- Überlegen Sie, welche 3-6 spezifischen Anforderungen Sie an die neue Lehrkraft stellen. Eine Anforderung definiert, welche Kompetenzen eine neue Lehrkraft mitbringen sollte, um die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Dabei geht es auch um über den Unterricht hinausgehende Anforderungen z.B. fachdidaktische Anforderungen, Anforderungen in Themen der Unterrichtsorganisation oder der Organisationsentwicklung.
- Schreiben Sie Unterrichtsgegenstände einzeln aus, um mehr Lehrpersonen anzusprechen und Ihnen mehr Flexibilität im Personaleinsatz zu ermöglichen.

Bewerbung der offenen Stellen

- Betreiben Sie eine aktive Öffentlichkeitsarbeit durch Vermittlung der Spezifika und Vorteile der Schule auf der Webseite und in sozialen Medien, um Personen mit ähnlichen Interessen und relevanten Kompetenzen für die Schule zu begeistern.
- Nutzen Sie das Netzwerk der bestehenden Lehrkräfte und Erziehungsberechtigten zur Personalsuche.
- Bauen Sie ein Pool an potenziellen Lehrkräften auf. Schulen sind heute als moderne Kompetenzzentren gefordert. Daher ist es wichtig, gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels einen Pool an potenziellen zukünftigen Lehrer/innen aufzubauen. Sprechen Sie aktiv Personen an, auch jene, die über einen Quereinstieg an einer Schule unterrichten könnten.
- Suchen Sie proaktiv und bewerben Sie offene Stellen: Bei der Personalsuche spielt Social Media eine immer bedeutendere Rolle. Stellen Sie sich die entscheidende Frage: Wie spreche ich potenzielle Bewerber/innen an, die zum Profil meiner Schule passen?