

**Österreichische LehrerInneninitiative-Unabhängige
GewerkschafterInnen in der GÖD und im ÖGB (ÖLI-UG)**

4643 Pettenbach, Dürndorf 138

oeli@kreidekreis.net + office@ugoed.org, p.A. reinhard.sellner@gmx.at



Die ÖLI-UG, der parteiunabhängige Zusammenschluss von LehrerInnen der APS, BS, AHS und BMHS, nimmt in offener Frist zum Begutachtungsentwurf für ein neues LehrerInnendienstrecht¹ wie folgt Stellung:

Der von der Regierung ohne sozialpartnerschaftliches Verhandlungsergebnis ausgeschickte Begutachtungsentwurf vom 13. August 2013 entspricht nicht den sozialen und pädagogischen Notwendigkeiten einer demokratischen Schule und den Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen auf ihren Aufgaben entsprechende Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Einkommen.

Die ÖLI-UG lehnt den von der Bundesregierung am 13. August 2013 vorgelegten Entwurf der „Dienstrechtsnovelle 2013 - Pädagogischer Dienst“ ab.

Die ÖLI-UG fordert die Nationalratsabgeordneten und die Mitglieder der neuen Bundesregierung auf, ohne Verzug und unter Einbeziehung der Begutachtung in ernsthaften und ergebnisorientierten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ein neues LehrerInnendienstrecht zu erarbeiten und dem Nationalrat ein zukunftsorientiertes vorzulegen,

- **das gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Anforderungen an Schule und Unterricht und demokratischen Grundwerten entspricht,**
- **das den ArbeitnehmerInnen-Interessen der Lehrerinnen gerecht wird,**
- **das bestehende Arbeitsplätze sichert und zusätzliche qualifizierte Arbeitsplätze schafft. Auch und gerade in Krisenzeiten.**

¹ Entwurf eines Bundesgesetz, mit dem das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geändert werden und das Unterrichtspraktikumsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2013 – Päd. Dienst)

Inhaltsverzeichnis Teil 1

I. Ein neues Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig	2
Forderungen an ein zukunftsorientiertes LehrerInnendienstrecht.....	4
II. ÖLI-UG lehnt Regierungsentwurf ab	7
1. Keine Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen – gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit.....	8
2. Kein gemeinsame Dienstgeber (Bund) und keine Übertragung von Umsetzungskompetenz an Schulen, keine basisdemokratisch legitimierte Schulleitungsteams).....	8
3. Keine individuellen und kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte	9
4. Keine Verpflichtung des Dienstgebers (Bund) zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes.....	9
5. Keine ausreichende Berücksichtigung veränderter und sich weiter verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und keine Berücksichtigung der Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das sozial-integrative Fördern aller Kinder ermöglichen.....	9
6. Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit, braucht gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel.....	10
III. ÖLI-UG fordert rasche Aufnahme ernsthafter, fairer Verhandlungen mit dem Sozialpartner Gewerkschaft nach den Nationalratswahlen am 29. September 2013.....	10
IV. zu einzelnen Bestimmungen des von der ÖLI-UG abgelehnten Entwurfes eines neuen LehrerInnendienstrechtes vom 13.8. 2013.....	10

I. Ein neues Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig

Veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und veränderten Anforderungen an Schule und Unterricht und damit an die Lehrerinnen und Lehrer aller Schulstufen und Schultypen kann im Rahmen der bestehenden LehrerInnendienstrechte (BDG, LDG) mit ihrer Fixierung auf starre 50' Wochenstundenpläne (Grundlage für Unterrichtsorganisation und LehrerInnenbezahlung) immer weniger entsprochen werden. Ein neues demokratisches Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig:

- Die mit der neuen PädagogInnenausbildung eingeleitete **Anerkennung der Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen** muss sich in **gleicher Bezahlung und gleicher Arbeitszeit** wiederfinden. Da LehrerInnenarbeit mehr ist als Unterricht in der Klasse bedeutet das eine nach Klassen-, Fach-/Korrekturfachunterricht und unter Berücksichtigung standortspezifischer Tätigkeiten unterschiedliche Zahl von Unterrichtsstunden für LehrerInnen. Die Jahresarbeitszeit der Lehrerinnen hat bei einem Vollzeit-Dienstverhältnis der Normalarbeitszeit einer 40-Stundenwoche zu entsprechen (vgl. Arbeitszeitstudien der letzten Jahre und die rund 1750 Stunden Jahresarbeitszeit im Dienstrecht der LandeslehrerInnen 2001).

- Auch die im Interesse von Schule und LehrerInnen anzustrebende Stärkung der Eigenständigkeit demokratisch verfasster Schulen bei der Erfüllung des gesellschaftlichen Bildungsauftrags braucht **bundeseinheitliche Rahmenbedingungen** auch im LehrerInnendienstrecht (Bundeskompetenz für alle Schulen).
- Die **Individualisierung von Lernprozessen und die soziale Integration aller Kinder und Jugendlichen** („Kein Kind soll zurückgelassen werden“), neue Unterrichtsformen, standortbezogene Schwerpunktsetzungen und die laufende Zunahme von nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten² müssen im neuen LehrerInnendienstrecht berücksichtigt werden.
- LehrerInnen brauchen **ausreichend Zeit für ihre vielfältigen Tätigkeiten und für jede Schülerin und jeden Schüler**. Derzeit bestehende Über-Belastungen verursachen vermeidbare Unterrichtsausfälle durch Krankenstände, führen überdies zu gesundheitsbedingter Teilzeitarbeit und vorzeitigen Pensionierungen und gehen zulasten der LehrerInnen und ihrer SchülerInnen. Keine weiteren Arbeitszeiterhöhungen, sondern die Einrechnung aller für Schule und SchülerInnen notwendigen Tätigkeiten in die bezahlte Arbeitszeit sind dringend geboten.

LehrerInnen haben wie alle ArbeitnehmerInnen nicht nur Aufgaben und Pflichten, sondern **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** an ihrem Arbeitsplatz, individuelle und kollektive, die im LehrerInnendienstrecht zu berücksichtigen sind.

Demokratisch verfasste, sozial-integrativ wirkende allgemein- und berufsbildende Schulen, der laufende Schulbetrieb und ein gemeinsames LehrerInnendienstrecht, in dem nicht nur 30.000 AHS- und BMHS-LehrerInnen, sondern künftig insgesamt 120.000 LehrerInnen masterwertig ausgebildet und nach einem neuen einheitlichen Gehaltsschema masterwertig bezahlt werden, brauchen **ausreichende Finanzmittel** und das bedeutet große **bildungsbudgetpolitische Anstrengungen** und eine Neuorientierung der Bundesbudgetpolitik (Bildung als sozialer und zukunftsorientierter Schwerpunkt, Abgehen von der Einsparungspolitik im öffentlichen Dienst, Einsatz vermögensbezogener Steuereinnahmen u.a.)

² In Österreich, anders als in vergleichbaren Ländern, gibt es derzeit und bis auf weiteres zu wenig bis kein Nicht-LehrerInnenpersonal für diese Aufgaben, daher sind diese österreich-spezifischen LehrerInnentätigkeiten im neuen Dienstrecht als besoldungsrelevante Arbeitszeiten zu berücksichtigen. Mit der Aufhebung des Aufnahmestopps im öffentlichen Dienst und der Einstellung von SozialpädagogInnen, PsychologInnen, Verwaltungskräften u.a. brauchen LehrerInnen zur Erfüllung dieser Tätigkeiten nicht mehr herangezogen werden.

Forderungen an ein zukunftsorientiertes LehrerInnendienstrecht

Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen – gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit

Mit Hochschulgesetz-Novelle 2013 wurde die gleichwertige Ausbildung aller LehrerInnen Gesetz. Die Anhebung der künftigen PH- und/oder Universitätsausbildung aller LehrerInnen für Klassenunterricht der Primarstufe und den allgemeinbildenden und fachtheoretischen Fachunterricht durch die PädagogInnenbildung NEU 2012 auf Master-Niveau (300-330 ECTS), und des berufspraktischen Unterrichts auf Bachelor-Ausbildung (240 ECTS) bedeutet ein Upgrading bisher nicht als „VollakademikerInnen“ anerkannter LehrerInnen im neuen Dienst- und Besoldungsrecht. Daraus ergeben sich folgende Überlegungen:

1. Dienstrechtliche Gleichstellung durch ein gemeinsames Dienstrecht

Gleiche Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit, denn LehrerInnenarbeit ist mehr als Unterrichten vor der Klasse, d.h. keine weitere Erhöhung bestehender Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit.

Die Beschreibung und Bezahlung aller wesentlichen LehrerInnentätigkeiten entsprechend der zur Ausübung notwendigen Arbeitszeit: Unterricht, Nach-/Vorbereitung, Korrektur und standortbezogene nicht-unterrichtliche Tätigkeiten für Mentoring, Schulentwicklung, Projekte und Schulveranstaltungen, individuelle Beratung und Förderung, administrative und koordinierende Tätigkeiten von KustodInnen, Klassenvorständen/KlassenlehrerInnen, Administratorinnen, FachkoordinatorInnen u.ä.

LehrerInnen verschiedener Schulstufen mit Klassenunterricht oder Teamteaching oder Förderunterricht oder Unterricht in verschiedenen Fächern und mit unterschiedlichen standortbezogenen Tätigkeiten haben zum Erreichen der Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit-Norm eine **unterschiedliche Zahl von Unterrichtsstunden, aber gleiche Gesamtarbeitszeit**.³ Da diese dienstrechtlich und arbeitszeitlich nicht klar definierten und besoldungsrechtlich nicht angerechneten außerunterrichtlichen Tätigkeiten seit den 90er-Jahren ständig zunehmen, entspricht dieses „all-in“-Modell der 60er-Jahre nicht mehr dem realen Schulbetrieb⁴ Besondere Berücksichtigung brauchen die vom Regelschulbetrieb abweichenden Arbeitsbedingungen, Arbeitswegzeiten, Arbeitsbelastungen und Leistungen von **LehrerInnen für SchülerInnen mit besonderem Förderbedarf** und zur Unterstützung der Arbeit in „Problemklassen“ („ambulante“ Tätigkeit an wechselnden Schulen, individuelle Förderarbeit bzw. Teamteaching, LehrerInnenberatung, Krisenintervention u.a.)

³ Ausgangszahlen: 40-Stundenwoche im öffentlichen Dienst bzw. 38,5 Stundenwoche in der Privatwirtschaft, dzt. Normzahl von 20 Unterrichtsstunden pro Woche, die der 40-Stundenwoche entspricht, weil sie „all inclusive“ nicht-unterrichtliche Tätigkeiten einschließt.

⁴ ÖGB, AK und Sozialminister sprechen sich scharf gegen die Zunahme von „all-in“-Arbeitsverträgen in der Privatwirtschaft aus, weil diese zu nicht abgegoltenen Arbeitszeiterhöhungen, verdichteten Arbeitszeiten und gesundheitlichen Risiken der betroffenen ArbeitnehmerInnen führen.

Gleiche L1-wertige Bezahlung auf allen Schulstufen und höhere Anfangsbezüge bei gleicher Lebensverdienstsumme entsprechen der Master-Qualifikation, der gleichen Wertigkeit und Verantwortung der Arbeit auf allen Schulstufen. Bei LehrerInnen, deren Ausbildung noch den Bachelor-Abschluss vorsieht, ist die Anhebung dieser Studien auf 240 statt 180 ECTS zu berücksichtigen. Zulagen sind lediglich zur Abgeltung von Zusatzaufgaben („Nebentätigkeiten“, die nicht in regelmäßigen Arbeitsstunden gerechnet werden) sinnvoll, nicht zur Abgeltung zu dem „Kerngeschäft“ zuzuordnenden Arbeiten wie Vor-, Nachbereitungs- oder Korrekturarbeiten.

Einführungsjahr (Induktion) mit Universitäts-/PH-Lehrveranstaltungen und kollegial begleiteter Praxis brauchen ausreichende Zeit-Ressourcen für die BerufseinsteigerInnen und ihre MentorInnen durch ausreichende Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung.

Recht auf Induktion/Abschluss der Ausbildung für alle Absolventinnen von

Lehramtsstudien und die reduzierte Unterrichtsverpflichtung, die im

Unterrichtspraktikumsgesetz für AHS und BMHS geregelt sind, sollen bei der Ausweitung auf alle Schularten ebenso berücksichtigt werden wie das **bezahlte Studienjahr mit Freistellung von Unterrichtspflichten**, das dzt. für BerufseinsteigerInnen an Berufsschulen und für fachpraktische LehrerInnen an BMHS zum Absolvieren des pädagogischen Bachelor-Studiums vorgesehen ist.

Anstellungserfordernis Induktion und MA-Abschluss: Nach einem Induktionsjahr (Masterabschluss vor der Induktion) bzw. weiteren maximal 4 Jahren (berufsbegleiteter Studienabschluss) Übernahme in das unbefristete Dienstverhältnis. Für den berufsbegleiteten Abschluss des für die unbefristete Anstellung notwendigen MA-Studiums ist wie in der Induktionsphase eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für 1-2 Jahre MA-Studienzeit vorzusehen.

2. Ein Gesetz- und Dienstgeber (Bund) und Umsetzungskompetenz der Schulen (demokratisch legitimierte Schulleitungsteams)

Anders als bisher bringt die gleichwertige Ausbildung und die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Tätigkeit auf allen Schulstufen eine solide und reformoffene **Grundlage für schultypen- und schulstufenübergreifenden Einsatz der LehrerInnen und verbesserte Kooperation an den „Schnittstellen“ Primarstufe und Sekundarstufe I/II**. Der Bund ist für die gesetzlichen Rahmenbedingungen, für Finanzierung und Anstellung aller LehrerInnen zuständig.

Die Umsetzung des bundesweit gültigen Bildungsauftrages und der dazu notwendige standortgemäße Lehrerinnen- und Personaleinsatz fällt in die Kompetenz der mit standort-spezifischen Gegebenheiten vertrauten Schulen, durch **demokratisch gewählte Schulleitungen (Schulleitungsteams)** in Zusammenarbeit mit den LehrerInnen, ihrer

Personalvertretung und unter Mitwirkung der Schulgemeinschaft. Die Schulleitung ist der Schulgemeinschaft ebenso rechenschaftspflichtig wie der vorgesetzten Bundesbehörde. Den Dienst betreffende Anordnungen sind argumentativ zu begründen, ihre Umsetzung ist mit den DienstnehmerInnen bzw. ihrer Personalvertretung zu vereinbaren. Die Weisungsrecht der Schulleitung ist auf Fälle von „Gefahr im Verzug“ zu beschränken.

Das Auflösen der Mehrgleisigkeiten auf Landes- und Bezirksebene erlaubt die **Verwendung von frei werdendem Verwaltungspersonal an den Schulen** (APS in Landeskompetenz haben zur Zeit kein administratives Personal zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrerinnen)

3. Individuelle und kollektive (PV) ArbeitnehmerInnenrechte

Personalbestimmungen (Anstellung, Vertragsveränderungen, Sabbatical, Fortbildung/Zusatzqualifikationen und Bestellung des Schulleitungsteams), Dienstenteilung und Arbeitsbedingungen sind wie die Dienstpflichten im Dienstrecht unter Hinweis auf das für Vorgesetzte auf allen Ebenen verbindliche Personalvertretungsgesetz festzuhalten.

An jeder Schule (bei Kleinschulen: In jedem Schulverbund) sind Dienststellenausschüsse der Personalvertretung einzurichten, auch im bisherigen Landesschulbereich..

Entsprechend der Übertragung von Umsetzungskompetenzen auf die Schulebene und im Sinne einer beschleunigten Konfliktlösung sind die Personalvertretungsrechte auf Dienststellenebene zu stärken , der monatelange Instanzenweg bei Konfliktregelung soll verkürzt werden (direkte Anrufung der zuständigen Rechtsinstanz durch den Dienststellenausschuss, Entscheidung binnen 6 Wochen – ähnlich der Regelung des Arbeitsverfassungsgesetzes, nach der im Konfliktfall der Betriebsrat ohne Umwege das Recht auf Anrufung des Arbeitsgerichts hat, das binnen 6 Wochen entscheidet)

4. Verpflichtung des Dienstgebers Bund zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes

Nicht nur die PädagogInnenbildung NEU macht die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für kooperierende Universitäten und PH notwendig, die zur Anhebung der Ausbildung von rund 90.000, bisher zu 180 ECTS-Bachelor ausgebildeten LehrerInnen zu künftig 240 ECTS-Bachelor und 300-330 ECTS-Master-AbsolventInnen notwendig sind. Aus der verbesserten Ausbildung und den gewachsenen Anforderungen an den Lehrberuf ergibt sich auch die **Verpflichtung des Bundes zur ausreichenden Finanzierung der mit dem neuen LehrerInnendienstrecht** anfallenden Kosten: Aufwertung dieses öffentlichen Dienstes, Attraktivierung des Lehrberufes, laufende Verbesserungen von Schule, Schulorganisation und Unterricht verursachen Mehrkosten, ebenso der gesellschaftlich notwendige und pädagogisch sinnvolle Ausbau ganztägiger Schulformen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bedeutet die Bezahlung aller LehrerInnen

entsprechend dem Akademikerstaffel L1, der zur Zeit nur für 30.000 AHS-/BMHS-LehrerInnen gilt.

Wahrnehmen und Ernstnehmen der **ArbeitnehmerInneninteressen der LehrerInnen**, das **SchülerInnenrecht auf bestmögliche Bildung und Ausbildung** und die dem Dienstgeber zukommende **Fürsorgepflicht** sind unvereinbar mit ausgabenseitigen Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung: **Keine Verbilligung der LehrerInnenarbeit durch Arbeitszeiterhöhung und damit verbundene Einsparung von LehrerInnendienstposten, sondern Bildungsbudget-Offensive im Interesse der Kinder und Jugendlichen und der Bildungsqualität von Schule.**

5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das Fördern aller Kinder ermöglichen

Wenn soziale Auslese und Diskriminierung überwunden, Lernen als individueller Prozess gefördert und Schulen als demokratische, kinder- und menschenfreundliche Lern- und Lebensräume gestaltet werden sollen, muss auch die Fixierung des Dienstrechts, des Beschäftigungsausmaßes und der Bezahlung der LehrerInnen auf einen starren Wochenstundenplan und im Stundentakt wechselnden Fachunterricht überwunden werden. Das neue LehrerInnendienstrecht soll den Schulen eine flexible Planung von Phasen mit traditionellem Wochenstundenplan im Wechsel mit klassenübergreifenden Projektphasen, von geblocktem Unterricht, von kursartigen Modulen, von Schulveranstaltungen an der Schule ermöglichen. Die konkrete Aufteilung von Unterricht und nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten hat am Standort zu erfolgen (Jahresdienstpläne entsprechend den lokalen Schwerpunkten und Erfordernissen). Bei Bedarf muss auch der zeitlich befristete Einsatz von „ambulanten“ LehrerInnen für SchülerInnen bzw. für Klassen mit besonderem Unterstützungs- und Förderbedarf gesichert werden.

6. Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit und gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel

LehrerInnen aller Schulstufen und Schultypen, die ihrerseits mit SozialpädagogInnen, PsychologInnen, medizinischem und Verwaltungspersonal der Schule partnerschaftlich zum Wohl der SchülerInnen zusammenarbeiten, brauchen kein „Prof.“ auf der Sprechstundenliste. In einem gemeinsamen neuen Dienstrecht ist die **gemeinsame Berufsbezeichnung „LehrerIn“** auch für AHS- und BMHS-Lehrerinnen zutreffend und die allgemein übliche Anrede „Frau...“ bzw. „Herr...“ ausreichend.

II. ÖLI-UG lehnt Regierungsentwurf ab

Der von der Regierung ohne sozialpartnerschaftliches Verhandlungsergebnis ausgeschickte

Begutachtungsentwurf vom 13. August 2013 entspricht nicht den sozialen und pädagogischen Notwendigkeiten einer demokratischen Schule und den Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen auf den Aufgaben entsprechende Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Einkommen.

Die ÖLI-UG lehnt daher von der Bundesregierung am 13. August 2013 vorgelegten Entwurf der „Dienstrechtsnovelle 2013 - Pädagogischer Dienst“ aufgrund folgender grundlegender Mängel ab:

1. Keine Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen – gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit

Keine gleiche Bezahlung, sondern – wie bisher – Ungleichbezahlung durch schulstufenabhängiges Zulagensystem: Primarstufe ohne Zulage, Sekundarstufe I geringe, Sekundarstufe II höhere Zulagen

Keine gleiche Arbeitszeit für alle Schulstufen und Fächer (unter Berücksichtigung standortbezogener zusätzlicher Tätigkeiten)

Keine arbeitszeitliche Entlastung der LehrerInnen, sondern Arbeitszeiterhöhungen durch bis zu 28% mehr Unterricht und undefinierte „all-in“ Arbeitszeit für

Unterrichtsvor-/nachbereitung, für korrekturbezogene und für die nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten

Keine der dzt. L1/I1-Bezahlung der AHS-/BMHS-Magister entsprechende Lebensverdienstsumme (Verluste bis zu 20%)

Kein gemeinsames Dienstrecht, sondern weiterhin separate Dienstrechte für Bundes-, Landes- und Landwirtschaftslehrerinnen und mehrgleisige Schul-Personalverwaltung

Keine Verlagerung der Umsetzungskompetenzen an die Schulen und für die Schulen

Keine von den Schulpartnern gewählten Schulleitungsteams, keine Mitwirkungsrechte an der Schule, keine Rechenschaftspflicht gegenüber den Schulpartnern

2. Kein gemeinsame Dienstgeber (Bund) und keine Übertragung von Umsetzungskompetenz an Schulen, keine basisdemokratisch legitimierte Schulleitungsteams)

- **Keine Bundeskompetenz für Schulen:** Wie bisher Finanzierung durch den Bund, aber weiterhin Mehrgleisigkeiten der Schulverwaltung und unterschiedliche Dienstgeber (Bund + 9 Länder) jeweils eigene Dienstrechte für BundeslehrerInnen, LandeslehrerInnen und LandwirtschaftslehrerInnen.
- **Keine Förderung der Kooperation und des Austausches auf der Sekundarstufe I** (Landesschulen HS/NMS – Bundes-AHS-Unterstufe und auf der Sekundarstufe II (Landes-Berufsschule – Bundes BMHS bzw Lw-Fachschulen, Höhere Lw.-

Lehranstalten).

- **Kein Abbau der (landes-)parteilichen Einflussnahme auf Personalentscheidungen, insbesondere die LeiterInnen-Bestellung.**
- **Kein Übergang zur sachorientierten „Vereinbarungskultur“ sondern Stärkung einer obrigkeitsstaatlichen Weisungshierarchie**

3. Keine individuellen und kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte

- **Keine Bestimmungen über die Rechte der ArbeitnehmerInnen im pädagogischen Dienst.**
- Keine Hinweis auf die Verpflichtung zur Einhaltung der Personalvertretungsrechte,
- **Keine PVG-Novelle zur Stärkung der PV-Rechte an der Dienststelle** als Teil der Dienstrechtsreform (Personalvertretung an der Schule bzw. im Schulverbund auch im APS-Bereich, im Konfliktfall zwischen ArbeitnehmerInnen und Schulleitung wird, ähnlich den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetz, kein zeitaufwändiger Instanzenweg besprochen, sondern direkt eine Schlichtungsinstanz, ähnlich dem Arbeitsgericht, angerufen, die binnen 6 Wochen entscheidet)

4. Keine Verpflichtung des Dienstgebers (Bund) zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes

- **Kein Abgehen vom „Budgetpfad“ der restriktiven Budgetpolitik**
- **Kein leistungs- und ausbildungsgerechtes Dienstrecht, sondern ein Sparpaket,** das LehrerInnenarbeit durch **Arbeitszeiterhöhung** (bis zu 28% Erhöhung der Fach-Unterrichtsstunden und **beliebig ausweitbare „all-in“-Komponente**) **nicht besser, sondern billiger** macht
- **Kein Abbau von Landes-Verwaltungskosten** durch Verlagerung von Verwaltungspersonal an die Schulen. An den APS fehlt Verwaltungspersonal völlig.

5. Keine ausreichende Berücksichtigung veränderter und sich weiter verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und keine Berücksichtigung der Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das sozial-integrative Fördern aller Kinder ermöglichen

- **Kein Jahresarbeitszeitmodell, das die für Schule und Unterricht notwendigen LehrerInnentätigkeiten berücksichtigt, sondern weiterhin Fixierung auf 50´-Unterrichtsstunden nach Stundenplan.** Die im Entwurf vorgesehenen

Arbeitszeiterhöhungen bedeutet insbesondere im Sekundarbereich mehr Fachstunden Unterricht für die LehrerInnen und damit **weniger Zeit für einzelne SchülerInnen, für Unterrichtsprojekte, Schulveranstaltungen, Weiterbildung ...)**

6. Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit, braucht gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel

Die „Professorin“ und der „Professor“ bezeichnen in den meisten Ländern die an Universitäten und Hochschulen forschenden und lehrenden WissenschaftlerInnen. Die anscheinend typisch österreichische Vorliebe für Titel ist ein überholtes Relikt der k.u.k. Monarchie. Die gemeinsame **Berufsbezeichnung „LehrerIn“** ist der gleichwertigen Ausbildung und der gleichwertigen Arbeit aller LehrerInnen angemessen und international üblich.

III. ÖLI-UG fordert rasche Aufnahme ernsthafter, fairer Verhandlungen mit dem Sozialpartner Gewerkschaft nach den Nationalratswahlen am 29. September 2013

Die ÖLI-UG fordert die Nationalratsabgeordneten und die Mitglieder der neuen Bundesregierung auf, ohne Verzug und unter Einbeziehung der Begutachtung in ernsthaften und ergebnisorientierten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ein neues LehrerInnendienstrecht zu erarbeiten und dem Nationalrat ein zukunftsorientiertes vorzulegen,

- das gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Anforderungen an Schule und Unterricht und demokratischen Grundwerten entspricht,
- das den ArbeitnehmerInnen-Interessen der Lehrerinnen gerecht wird,
- das bestehende Arbeitsplätze sichert und zusätzliche qualifizierte Arbeitsplätze schafft. Auch und gerade in Krisenzeiten.

IV. zu einzelnen Bestimmungen des von der ÖLI-UG abgelehnten Entwurfes eines neuen LehrerInnendienstrechtes vom 13.8. 2013

Der Teil 2 ist in der Datei „öliUGbegutachtung-teil 2.pdf“ gespeichert, die gesamte Stellungnahme findet sich als Download auf ÖLI- und UG-Homepage, <http://www.oeli-ug.at/> und <http://www.ugoed.at/> .

Österreichische LehrerInneninitiative-Unabhängige
GewerkschafterInnen in der GÖD und im ÖGB (ÖLI-UG)

4643 Pettenbach, Dürndorf 138

oeli@kreidekreis.net + office@ugoed.org, p.A. reinhard.sellner@gmx.at



zu einzelnen Bestimmungen des von der ÖLI-UG, dem parteiunabhängigen Zusammenschluss von LehrerInnen der APS, BS, AHS und BMHS, abgelehnten Begutachtungsentwurfes für ein neues LehrerInnendienstrecht¹

Inhaltsverzeichnis Teil 2 ²

Einseitig verfügter Eingriff in Bediensteten-Rechte, die den gesamten öffentlichen Dienst betreffen - keine Verhandlung und ohne Einvernehmen mit der Gewerkschaft öffentlicher Dienst.....	2
Keine Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen, trotz Master-Ausbildung keine gleiche Bezahlung und keine gleiche Arbeitszeit.....	2
Induktion und Mentoring ohne ausreichende Zeitressourcen, Auslaufen des Unterrichtspraktikumsgesetzes ohne gleichwertige Nachfolgegesetzgebung für alle LehrerInnen des neuen Dienstrechts.....	5
Zuordnungskriterium für die neue und einheitliche Entlohnungsgruppe "pd" wird Bachelor of Education (240 statt bisher 180 ECTS), aber keine Vorsorge für Vereinbarkeit von Beruf und berufsbegleitendem Masterstudium (60-90 ECTS)	6
Masterabschluss nur für Sekundarstufe II eine notwendige Voraussetzung statt Master-Studium für alle Schulstufen	7
Kein gemeinsamer Dienstgeber (Bund) und keine Übertragung von Umsetzungskompetenz an Schulen, keine basisdemokratisch legitimierten Schulleitungsteams	8
„All-inclusive“ Arbeitszeit zulasten der ArbeitnehmerInnen, auch im Lehrberuf.....	9
Keine individuellen und keine kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte.....	10
Keine Verpflichtung des Dienstgebers (Bund) zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes.....	10
Keine ausreichende Berücksichtigung veränderter und sich weiter verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, keine Berücksichtigung der Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das sozial-integrative Fördern aller Kinder ermöglichen.....	10
Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit und gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel	11

Wörtliche Zitate aus dem Gesetzesentwurf im Begutachtungstext sind **blau** und **Times Roman**

- 1 Entwurf eines Bundesgesetz, mit dem das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geändert werden und das Unterrichtspraktikumsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2013 – Päd. Dienst)
- 2 **Teil 1 der ÖLI-UG-Stellungnahme** zum LehrerInnendienstrechtentwurf ist in der Datei „öliUGbegutachtung teil1.pdf“ abgespeichert, die gesamte Stellungnahme als Download auf ÖLI- und UG-Homepage <http://www.oeli-ug.at/> <http://www.ugoed.at/>

Einseitig verfügter Eingriff in Bediensteten-Rechte, die den gesamten öffentlichen Dienst betreffen - keine Verhandlung und ohne Einvernehmen mit der Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Struktur und Inhalt des Regierungsentwurfes bedeuten für alle öffentlich Bediensteten de facto die **einseitige Abschaffung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im pädagogischen Dienst** und machen aus der vorübergehenden Ausnahme "Pragmatisierungsstopp" eine gesetzliche Regel, mit **Folgen für alle anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes**. Dazu gab und gibt es weder Einvernehmen des Dienstgebers mit den LehrerInnengewerkschaften noch mit der Gesamt-Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Deregulierung und Abbau des im BDG verankerten Kündigungsschutzes bedeutet de facto die Abschaffung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses durch den Verzicht auf Einbeziehung des BDG in die Dienstrechtsnovelle 2013, mit Folgewirkungen für alle öffentlich Bediensteten: [Artikel 2 - Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948](#), das als Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes eingeführt wird – das BeamInnen-BDG wird als Auslaufmodell gesehen (und daher nicht) behandelt. Im neuen [Artikel 4 - Änderung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes](#) wird die Pragmatisierung bereits ab 1. September 2014 abgeschafft - „1 (2) Die Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Sinne des Abs. 1 ist nicht zulässig, wenn der oder die zu Ernennende dem Entlohnungsschema Pädagogischer Dienst angehört oder angehört hat.“ Für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen sind im [Artikel 7 - Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes](#) ebenfalls keine pragmatisierten LehrerInnen, sondern nur "Landesvertragslehrpersonen" vorgesehen.

Keine Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen, trotz Master-Ausbildung keine gleiche Bezahlung und keine gleiche Arbeitszeit

Ungleiche Arbeitszeit bei gleichwertiger Arbeit

[Artikel 2 - Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 - ABSCHNITT II - Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst - Anwendungsbereich](#)

[§ 37. \(7\) Auf Vertragslehrpersonen ist das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz \(BLVG\), BGBl. Nr. 244/1965, nicht anzuwenden.](#) Pragmatische und als Vertragsbedienstete beschäftigte BundeslehrerInnen wird es künftig nicht mehr geben.

Im Regierungsentwurf ist eine **Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung von dzt. je nach Dienstgeber, Schultyp und Fach 17,2 (Sprachfächer/Bund) bis 21/22 (LandeslehrerInnen) auf 22-24 Stunden** Unterricht vorgesehen:

Dienstplichten - § 44. die **gewissenhafte und engagierte Wahrnehmung der pädagogischen Kernaufgaben und zur sorgfältigen Erfüllung der sonstigen sich aus der lehramtlichen Stellung ergebenden Aufgaben** sind bindend vorgeschrieben. **Für die Bemessung der Voll- bzw. Teilbeschäftigung wird aber nur ein Teil der Kernaufgaben herangezogen** (24 zu haltende Unterrichtsstunden, 23 oder 22

Unterrichtsstunden bei Einrechnung von Klassenvorstand, MentorIn, SchülerInnenberatung), und zwar OHNE Berücksichtigung der für jede Unterrichtsarbeit notwendigen, schulstufen- und fachabhängig unterschiedlich zeitaufwändigen Vor-, Nachbereitungs- und Korrekturarbeiten.

(5) Standortbezogene Tätigkeiten von und die Mitwirkung an Schul- und Unterrichtsprojekten, die Teilnahme an Konferenzen, Teambesprechungen und schulinterner Fortbildung und die Zusammenarbeit mit den **Erziehungsberechtigten** zählen nicht zu den „Kernaufgaben“ und sollen nicht in die Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit eingerechnet werden: (6) **Individuell organisierte Tätigkeiten sind insbesondere die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Evaluierung der Lernergebnisse und die Reflexion und Evaluierung der eigenen Lehrleistung.** **Für Schule und Unterricht unabdingbar notwendige LehrerInnentätigkeiten, die nach Schulstufe, Fach und Standort-Erfordernissen für die LehrerInnen in unterschiedlichem Ausmaß anfallen, werden als „all inclusiv“ gesehen und nicht in Arbeitszeit abgegolten.** Der unterschiedlich dichte Arbeitsanfall während

eines Schuljahres und bei der Wahrnehmung standortspezifischer Aufgaben kann am besten durch ein Jahresarbeitszeitmodell abgebildet werden. Stattdessen setzt der Regierungsentwurf aber bei Arbeitszeit und Arbeitsentgelt weiterhin auf Unterrichtsstundenzahlen und Lernen im 50-Minutentakt. Die Anhebung der Unterrichtspflicht bedeutet an AHS und BMHS, dass auch in Abschlussklassen noch mehr Unterricht anfällt, der gegenüber dem sonstigen Jahresunterricht abgewertet ist und noch mehr Unterricht von September bis ca. April erforderlich macht.

(2) Pädagogische Kernaufgaben (im Sinne der Durchführung und Begleitung von Lern-Lehrprozessen) sind die Unterrichtserteilung und die Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung. Die vollbeschäftigte Vertragslehrperson ist zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts und/oder zur qualifizierten Betreuung von Lernzeiten im Gesamtausmaß von 24 Wochenstunden verpflichtet (Unterrichtsverpflichtung). Die Ausübung der Funktion eines Klassenvorstandes (Jahrgangsvorstandes) sowie eines Mentors ist der Unterrichtserteilung im Ausmaß von jeweils einer Wochenstunde gleichzuhalten. Die dem Klassenvorstand entsprechenden LernbegleiterInnen in der modularen Sekundarstufe II bleiben unberücksichtigt. ... Aus wichtigen Gründen kann die Vertragslehrperson zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts für das jeweilige Unterrichtsjahr im Ausmaß von bis zu drei weiteren Wochenstunden (Mehrdienstleistungen) verhalten werden.

10) Die Vertragslehrperson hat Aufgaben im Rahmen von Spezialfunktionen zu erfüllen, wenn sie die dafür vorgesehene Aus- oder Fortbildung absolviert hat, d.h. dass auf Anordnung der Schulleiterin/ des Schulleiters alle diese zumeist zeitaufwändigen Aufgaben ohne Zeiteinrechnung und ohne finanzielle Abgeltung übernommen werden müssen, damit der Schulbetrieb aufrecht erhalten werden kann.

Diese Kritik bezieht sich auch die entsprechenden Bestimmungen für Landeslehrerinnen: **Artikel 4 - Änderung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes – Dienstpflichten § 8**, und für Landwirtschaftslehrerinnen: **Artikel 7 - Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes - Dienstpflichten § 8**.

Sparmaßnahme und Verschlechterung der Schulqualität: Die sich daraus ergebenden Arbeitszeiterhöhungen betreffen insbesondere die FachlehrerInnen der Sekundarstufe (22 Unterrichtsstunden statt dzt. 17-18 bedeutet +28% für Korrekturfächer) und bewirkt im Endausbau Personaleinsparungen von wenigstens 12.000 Dienstposten (über 10% der dzt. 120.000 LehrerInnen). Statt der notwendigen Verstärkung der Individualisierung sollen LehrerInnen zusätzliche Klassen und SchülerInnen unterrichten, individuell fördern und fordern.

Niedrigere und ungleiche Einkommen trotz gleichen Grundgehalts und höherer Einstiegsbezüge

Artikel 2 - Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 - ABSCHNITT II - Entgelt

§ 48g. (1) Das Monatsentgelt für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst beträgt:

Artikel 5 - Änderung des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966 – 2. Abschnitt - Entgelt

§ 18. (1) Das Monatsentgelt für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst beträgt:

Artikel 7 - Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes - 2. Abschnitt - Entgelt

§ 19. (1) Das Monatsentgelt für vollbeschäftigte Landesvertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst beträgt:

in der Entlohnungsstufe	Euro
1	2.420
2	2.760
3	3.100
4	3.440
5	3.780
6	4.120
7	4.330

Entsprechend der neuen masterwertigen und damit "vollakademischen" LehrerInnenausbildung und entsprechend dem Bekenntnis des Dienstgebers zur Gleichwertigkeit pädagogischer Arbeit auf allen Schulstufen ist beim Kippen der Gehaltskurve zur Anhebung der Anfangsbezüge bei gleichbleibender Lebensverdienstsumme als Bezugsgröße die Lebensverdienstsumme der AHS- und BMHS-LehrerInnen mit Magister- und Diplomstudienabschlüssen (I 1) heranzuziehen. Das muss die reale Anhebung des Einkommens für derzeit 70.000 LehrerInnen des LandeslehrerInnen-Pflichtschulbereichs zur Folge haben und kann weder durch Downgrading der bisherigen AHS-Unterstufe noch durch massive, Schulqualität und LehrerInnengesundheit missachtende Arbeitszeiterhöhungen im Bereich der Sekundarstufe I und II ausgeglichen werden.

Das Durchschnittsgehalt einer I 1 Lehrperson ist – bei aktiver Lebensarbeitszeit von 24-65 – derzeit 3800 Euro (incl. Klassenvorstandszulage oder auch Lernbegleitungsabgeltung – die beide künftig als Teil der Pflicht nicht mehr abgegolten werden – entsprechend mehr). Ein einheitliches Gehalt von 3800 (oder 3780) € für alle LehrerInnen jeden Alters) würde viel Bürokratie, Ungerechtigkeiten, und auch Gerichtsverfahren bei der Vordienstzeitenanrechnung sparen. Ein neues Gehaltsschema muss aber zumindest dieses Durchschnittsgehalt für die derzeitigen Unterrichtsverpflichtungen erreichen.

Sparmaßnahme: Den LehrerInnen wird die ihnen zustehende I1-wertige Bezahlung vorenthalten, bisher L1-wertige Tätigkeiten werden abgewertet.

Zulagen schaffen Ungleichheit und widersprechen dem Grundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit"

Die gleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit hätte gleiche Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit zur Voraussetzung. Stattdessen setzt die Regierungsvorlage mit der **Einführung von schulstufen-abhängigen Zulagen** weiterhin auf ungleiche Bezahlung ("**Je jünger die SchülerInnen desto geringer die LehrerInneneinkommen**") fort, VolksschullehrerInnen sollen weiterhin und trotz künftig gleichwertiger Master-Ausbildung weniger als HauptschullehrerInnen verdienen und die weniger als AHS- und BMHS-LehrerInnen :

- keine Zulage für die **Primarstufe**,
- Zulagen für Korrekturfächer der **Sekundarstufe I**
- höhere Korrekturfächerzulagen und allgemeine Fachunterrichtszulagen für die **Sekundarstufe II**

Zulagen verschleiern unzumutbare Arbeitszeiterhöhungen

Das Zulagensystem soll außerdem die bisherige Einrechnung der zeitaufwändigen unterrichtsbezogenen Vor-/Nachbereitung und Korrektur in die Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit ersetzen. **Auf der Sekundarstufe würde die Unterrichtsverpflichtung und damit die Arbeitszeit um bis zu 28% erhöht**, Diese arbeitnehmerInnenfeindliche, der Fürsorgepflicht des Dienstgebers widersprechende fortgesetzte Überbelastung von LehrerInnen³ würde das Einsparen von wenigstens 10% der 120.000 LehrerInnendienstposten bewirken. Ungeachtet der negativen Folgen für LehrerInnen und Schulqualität setzt der Regierungsentwurf ungleiche Wochen- bzw. Jahresarbeitszeiten für gleichwertige und individuell wie gesellschaftlich gleich bedeutsame LehrerInnenarbeit fest.

Artikel 2 - § 48k. (1) Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst gebührt eine monatliche Vergütung, wenn sie im Rahmen der Lehrfächerverteilung

1. in der Sekundarstufe 1 in Unterrichtsgegenständen verwendet werden, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I oder II eingereiht sind (Fächervergütung C),

2. in der Sekundarstufe 2 in Unterrichtsgegenständen verwendet werden, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I oder II eingereiht sind (Fächervergütung A) oder

³ Eine parlamentarische Anfragebeantwortung der Unterrichtsministerin „Steter Zuwachs seit dem Jahr 2007 Gewerkschaft: "Überforderungssyndrom" - Wien - Immer mehr Lehrerinnen und Lehrer wollen Teilzeit arbeiten. In den vergangenen fünf Jahren stieg der Anteil derer, die Lehrereisen nicht (mehr) als Vollzeitbeschäftigung ausüben wollen - oder können - im Pflichtschulbereich um fast 25 Prozent (2007: 15.445, 2012: 19.215), an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) um zwölf Prozent (2007: 5334, 2012: 5981) und in den allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) sogar um 29 Prozent (2007: 4891, 2012: 6310). DER STANDARD, 17.4.2013

3. in der Sekundarstufe 2 in Unterrichtsgegenständen verwendet werden, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe III eingereiht sind (Fächervergütung B).

(2) Die Vergütung beträgt je gemäß Lehrfächerverteilung regelmäßig zu erbringender Wochenstunde

1. als Fächervergütung C: 24,0 €,
2. als Fächervergütung A: 36,0 €,
3. als Fächervergütung B: 12,0 €.

Artikel 4 - § 23. (1) Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst gebührt eine monatliche Vergütung, wenn sie im Rahmen der Lehrfächerverteilung

1. in der Sekundarstufe 1 oder in der Polytechnischen Schule in den Unterrichtsgegenständen Deutsch, Mathematik und Lebende Fremdsprache verwendet werden, (Fächervergütung C),
2. in der Berufsschule in den Pflichtgegenständen der Fachgruppe I (allgemeinbildender und betriebswirtschaftlicher Unterricht) oder in den Pflichtgegenständen der Fachgruppe II (fachtheoretischer einschließlich fachzeichnerischer Unterricht bzw. waren- und verkaufskundlicher, werbetechnischer und wirtschaftsgeographischer Unterricht sowie Unterricht in Stenotypie und Phonotypie) verwendet werden (Fächervergütung B).

(2) Die Vergütung beträgt je gemäß Lehrfächerverteilung regelmäßig zu erbringender Wochenstunde

1. als Fächervergütung C: 24,0 €,
2. als Fächervergütung B: 12,0 €.

Artikel 7 - § 23. (1) Landesvertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst gebührt eine monatliche Vergütung, wenn sie im Rahmen der Lehrfächerverteilung

1. in Unterrichtsgegenständen verwendet werden, die gemäß § 43 LLDG 1985 in die Lehrverpflichtungsgruppe 1 eingereiht sind (Fächervergütung A),
2. in Unterrichtsgegenständen verwendet werden, die gemäß § 43 LLDG 1985 in die Lehrverpflichtungsgruppe 2 eingereiht sind (Fächervergütung B)

(2) Die Vergütung beträgt je gemäß Lehrfächerverteilung regelmäßig zu erbringender Wochenstunde

1. als Fächervergütung C: 24,0 €,
2. als Fächervergütung B: 12,0 €.
- 3.

Induktion und Mentoring ohne ausreichende Zeitressourcen, Auslaufen des Unterrichtspraktikumsgesetzes ohne gleichwertige Nachfolgesetzgebung für alle LehrerInnen des neuen Dienstrechts

Die Bestimmungen des Entwurfes zur Induktion und für MentorInnen sehen **Einsparungen und qualitative Verschlechterungen gegenüber dem Ist-Stand (Unterrichtspraktikumsgesetz für AHS- und BMHS-LehrerInnen)** vor. Statt qualitativer Verbesserung von Unterrichtspraktikum bzw. Induktion auf Basis des UPG sieht der Regierungsentwurf eine Sparvariante auf Kosten aller künftigen LehrerInnen und ihrer BetreuungslehrerInnen bzw. Mentorinnen vor.

Artikel 1 - Änderung des Gehaltsgesetzes 1956 - „Vergütung für Mentorinnen und Mentoren“ § 63. Dem Lehrer, der mit der Wahrnehmung der Funktion Mentorin oder Mentor (§ 42 VBG) betraut ist, gebührt eine monatliche Vergütung...

Sparmaßnahme und Qualitätsverlust mit nachhaltigen negativen Folgen: Massive Kürzung der Betreuungstätigkeit gegenüber dem bis 2019 für den Bundesdienst gültigen Unterrichtspraktikumsgesetz und keine gemeinsame Unterrichtsarbeit mit Vor-/Nachbesprechung in einer der/dem zu Betreuenden zugewiesenen Klasse der Mentorin/des Mentors. Die Zahl der zu betreuenden NeulehrerInnen wird von 1 auf bis zu 3 erhöht, die zeitaufwändigen und stundenplanabhängigen Betreuungsaufgaben soll neben einer de facto vollen Unterrichtsverpflichtung erfolgen, den MentorInnen wird lediglich 1 Unterrichtsstunde von den vorgesehenen 24 abgezogen.

vgl. auch Artikel 2 - **Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, Dienstpflichten § 44.** (2) Pädagogische Kernaufgaben (im Sinne der Durchführung und Begleitung von Lern-Lehrprozessen) sind die Unterrichtserteilung und die Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung. Die vollbeschäftigte Vertragslehrperson ist zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts und/oder zur qualifizierten Betreuung von

Lernzeiten im Gesamtausmaß von 24 Wochenstunden verpflichtet (Unterrichtsverpflichtung). Die Ausübung der Funktion eines Klassenvorstandes (Jahrgangsvorstandes) sowie eines Mentors ist der Unterrichtserteilung im Ausmaß von jeweils einer Wochenstunde gleichzuhalten ...

Artikel 8 - Aufhebung des Unterrichtspraktikumsgesetzes

Das Unterrichtspraktikumsgesetz, BGBl. Nr. 145/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 151/2013, wird mit Ablauf des 31. August 2019 aufgehoben.

Für die künftigen LehrerInnen, die mit dem Einstieg in den Schul- und Unterrichtsbetrieb und den besonderen Aufgaben der Induktionsphase zurecht kommen sollen, bedeutet eine **volle statt der bisher maximal halben Unterrichtsverpflichtung** eine unzumutbare Überbelastung und eine **Verschlechterung der Qualität des die weitere Berufstätigkeit prägenden Berufseinstieges gegenüber dem Unterrichtspraktikumsgesetz** mit negativen Folgen für die betroffenen LehrerInnen und für Generationen von SchülerInnen.

Die gleichen **Verschlechterungen gegenüber dem Standard des UPG** werden **in Zukunft auch den LandeslehrerInnen zugemutet: Artikel 4 – Induktionsphase § 5, Mentorinnen und Mentoren § 6** und **Artikel 7 - Induktionsphase § 5, Mentorinnen und Mentoren § 6** auf. In diesem Bereich wird die Induktion erstmals eingeführt, da es bisher **im Anschluss an die PH-LehrerInnenbildung** (180 ECTS-Bachelor, neu: 240) für LandeslehrerInnen der Primar- und der Sekundarstufe kein Unterrichtspraktikum gegeben hat.

Zuordnungskriterium für die neue und einheitliche Entlohnungsgruppe "pd" wird Bachelor of Education (240 statt bisher 180 ECTS), aber keine Vorsorge für Vereinbarkeit von Beruf und berufsbegleitendem Masterstudium (60-90 ECTS)

Für die **Zuordnung von BundeslehrerInnen (AHS, BMHS)** zum Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst, der **einheitlichen Entlohnungsgruppe pd**, schreibt **Artikel 2 - § 39 (2)** als **Zuordnungsvoraussetzung für Vertragslehrpersonen an allgemein bildenden höheren Schulen mit Unter- und Oberstufe [Verwendung Allgemeinbildung]** den künftigen AbsolventInnen der PädagogInnenbildung NEU den Erwerb des akademischen Grades **Bachelor of Education (zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe [Allgemeinbildung], 240 ECTS**, gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005, BGBl. I Nr. 30/2006, oder § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 vor, erworben an PH oder Universität. Er ist auch Voraussetzung für das Absolvieren der Induktion

Ähnlich gestaltet sind die **Zuordnungsvoraussetzungen für künftige LandeslehrerInnen**, allerdings erfordert der Volksschul-pd in **Artikel 4 – Zuordnung - § 3 (2) 1.** den Erwerb des akademischen Grades **Bachelor of Education (zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Primarstufe, 240 ECTS)** gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 an einer PH, während für die Sekundarstufe (Hauptschule/NMS, Polytechnische Schule) der Erwerb des akademischen Grades **Bachelor of Education (zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe [Allgemeinbildung], 240 ECTS**, mit dem entsprechenden Fach bzw. den entsprechenden Fächern oder einem entsprechenden kohärenten Fächerbündel) gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005, ebenfalls an PH, vorgesehen ist.

Masterabschluss als Dienstpflicht für die Zeit der befristeten Dienstverhältnisse

Unter **"Dienstpflichten"** wird in **Artikel 2** den BundeslehrerInnen, deren Masterabschluss nicht bereits vor Dienst Eintritt und Induktion erfolgt ist, ein **berufsbegleitender Masterabschluss binnen 5 Jahren** vorgeschrieben:

§ 44 (7) Vertragslehrpersonen, die die Zuordnungsvoraussetzungen durch den Erwerb des akademischen Grades Bachelor of Education (zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe [Allgemeinbildung], 240 ECTS, erfüllen, sind verpflichtet, **binnen fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der**

erstmaligen Anstellung das auf ihr Bachelorstudium aufbauende Masterstudiums erfolgreich abzuschließen. Im Fall des § 39 Abs. 24 ist diese Verpflichtung innerhalb von fünf Jahren ab Beendigung der Ausbildungsphase (§ 43 Abs. 3) zu erfüllen.

Ahnliches gilt für LandeslehrerInnen: **Artikel 4 – Dienstpflichten § 8 (7)** Landesvertragslehrpersonen, die die Zuordnungsvoraussetzungen durch den Erwerb des akademischen Grades Bachelor of Education (zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Primarstufe oder eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe [Allgemeinbildung], 240 ECTS, erfüllen, sind verpflichtet, binnen fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Anstellung das auf ihr Bachelorstudium aufbauenden Masterstudiums erfolgreich abzuschließen...

und für Landwirtschaftliche LehrerInnen: **Artikel 7 – Dienstpflichten § 8 (8)**

Landesvertragslehrpersonen, die die Zuordnungsvoraussetzungen durch den Erwerb des akademischen Grades Bachelor of Education (zur Erlangung eines der Verwendung entsprechenden Lehramtes) erfüllen, sind verpflichtet, binnen fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Anstellung das auf ihr Bachelorstudium aufbauenden Masterstudiums erfolgreich abzuschließen.

Ein fehlender Master-Abschluss schließt ein unbefristetes pd-Dienstverhältnis nicht aus, denn nach **Artikel 2 § 48o**, **Artikel 4 § 25**, und **Artikel 7 § 26**. kann der Dienstgeber nur einmal, und zwar zu Beginn des nach 5 Jahren unbefristeten pd-Dienstverhältnisses, einen fehlenden Masterabschluss als Kündigungsgrund anwenden. XXXX, demzufolge die Vertragslehrperson aus Gründen, die sie zu vertreten hat oder die in ihrer Person gelegen sind, ein vorgeschriebener **Masterstudium nicht innerhalb von fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Anstellung** erfolgreich absolviert hat.

Statt durch eine 50%-Unterrichtsverminderung für die Vereinbarkeit von Lehrberuf und berufsbegleitendem Masterstudium (60 bis 90 ECTS bzw. 1 - 1 ½ Jahre Vollstudium) zu sorgen, wird aus dem Nichtabschluss des Studiums ein Kündigungsgrund. Es liegt aber im Ermessen des Dienstgebers, ob er am Ende des 5. Dienstjahres von seinem **Kündigungsgrund Gebrauch macht**, oder ob er das Zuordnungskriterium Bachelor-Abschluss und die positiv beurteilte Dienstleistung der Lehrerin/des Lehrers als ausreichend ansieht und das unbefristete Dienstverhältnis auch ohne Master-Qualifikation ermöglicht. **Artikel 2 – Dienstvertrag - § 40. (3) § 4 Abs. 4 VBG ist nicht anzuwenden**, damit werden mehrere befristete Dienstverhältnisse möglich, während das im VBG nur eine einmalige Verlängerung für 3 Monate zulässig ist, dann wird aus dem befristeten ein unbefristeter Vertrag. **Übersteigt die Dauer der mit einer Vertragslehrperson aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis, soweit nicht § 41 Abs. 7 letzter Satz** (negative Beurteilung der Induktion) entgegensteht. Für LandeslehrerInnen und landwirtschaftliche Schulen gelten analoge Bestimmungen: **Artikel 4 - § 4. (3)** und **Artikel 7 - § 4. (3)**. Bei Nicht-Kündigung wird nach 5 Jahren und 3 Monaten aus dem befristeten ein unbefristetes Dienstverhältnis bei unvermindertem "pd"-Bezug. Inwieweit die 9 Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien bei den LandeslehrerInnen (Volksschule, Hauptschule, Polytechnische Schule – PH-Bachelor-Abschluss (180 ECTS) dzt. Anstellungserfordernis des LDG) dem Masterabschluss der PädagogInnenbildung NEU gleich große Bedeutung zumessen werden wie der Bund (AHS, BMHS), bleibt abzuwarten, insbesondere bei akutem LehrerInnenmangel.

Masterabschluss nur für Sekundarstufe II eine notwendige Voraussetzung statt Master-Studium für alle Schulstufen

Ein **Masterabschluss** wird dezidiert **nur im Artikel 2 - Verwendung, Dienstzuteilung und Mitverwendung** vorgeschrieben: **§ 45. (1) Voraussetzung für den Einsatz in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen auf der Sekundarstufe 2** (Bundesschulen AHS, BMHS) ist der **Erwerb eines Mastergrades zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe (Allgemeinbildung)** oder die Erfüllung der Voraussetzung nach § 39 Abs. 2 Z 3.

Sparmaßnahme: Die für ein den Lehrberuf begleitendes Masterstudium notwendige Verminderung der Unterrichtsverpflichtung ist im Begutachtungsentwurf nicht vorgesehen. Statt den mit der PädagogInnenbildung NEU 2013 prozess der besseren Qualifizierung aller LehrerInnen zu unterstützen, wird der Master für alle mit einer Umgehungsmöglichkeit unterlaufen, die ein Weiterführen des Statut quo (ungleichwertige Ausbildung) erlaubt und darüber hinaus ein Downgrading im Bereich der AHS-Sekundarstufe I (dzt. Uni-Diplom/Magister-Studienabschluss vorgeschrieben) erlaubt. Auch diese Einsparung geht auf Kosten der Unterrichtsqualität.

Das ist umso weniger nachzuvollziehbar, als im Fall eines LehrerInnenmangels als Notlösung weiterhin ein Absehen von bestimmten Anstellungserfordernissen möglich ist: **Artikel 2 - Zuordnung § 39 (24) Solange geeignete Personen, die die für ihre Verwendung vorgeschriebenen Zuordnungsvoraussetzungen erfüllen, trotz Ausschreibung der Planstelle nicht gefunden werden, dürfen auch Personen aufgenommen werden, die den Nachweis der Zuordnungsvoraussetzungen nicht zur Gänze erbringen, wenn zu erwarten ist, dass sie die Zuordnungsvoraussetzungen erfüllen werden.**

Kein gemeinsamer Dienstgeber (Bund) und keine Übertragung von Umsetzungskompetenz an Schulen, keine basisdemokratisch legitimierten Schulleitungsteams

Es gibt weiterhin kein einheitliches Bundesdienstrecht, sondern drei Dienstrechtsgesetze, die verschiedenen Dienstgebern und damit verschiedenen de facto weiterhin nicht gleichwertig angesehenen Altersstufen, Schultypen und LehrerInnenausbildungsstätten zugeordnet sind. Damit wird der Status quo einer sozial differenzierender Schulorganisation und mehrgleisiger Schulverwaltung fortgeschrieben. Es findet sich im Regierungsentwurf auch keine Vorsorge für die Übertragung von Umsetzungskompetenzen („Eigenverantwortung“, „Autonomie“) an die Schulen bzw. Schulverbände (Zusammenschluss mehrerer Kleinschulen):

Artikel 2 - Änderung des **Vertragsbedienstetengesetzes 1948**, (Bundeslehrerinnen), Artikel 4 - Änderung des **Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes**, Artikel 7 - Änderung des **Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes** ⁴

Die für den Schulbetrieb und einen bedarfsgerechten Personaleinsatz längst notwendig gewordene **Stärkung der Umsetzungskompetenz der Schulen bleibt im Begutachtungsentwurf unberücksichtigt**, im Landesschulbereich wird anscheinend aus

Rücksicht auf Landeshauptleute jede Veränderung von Schulkompetenzen vermieden.

Anordnen und Anweisen **Kein Ausbau demokratischer Mitbestimmungsrechte an der Schule**, stattdessen werden autoritäre Weisungsstrukturen „von oben“ verstärkt:

- **keine Verlagerung von Umsetzungskompetenzen an die Schulen**
- **keine Mitbestimmungsrechte der Schulgemeinschaft bei der Wahl der Schulleitung**, sondern weiterhin parteipolitische Einflussnahme auf LeiterInnenbestellung
- **keine Rechenschaftspflicht gegenüber der Zentralstelle UND der Schulgemeinschaft**
- **keine den vielfältigen Aufgaben entsprechende Leitungsteams**, sondern eine Stärkung obrigkeitstaatlicher Leitungsstrukturen, mit Weisungsrecht, hierarchischer Unterordnung (Dienstpflichten ohne Rechte für LehrerInnen).

Artikel 2 - Leitende Funktionen - § 48b. (1) Leitende Funktionen an Bundesschulen sind die Schulleitung im Sinne des Abs. 2 erster Satz, die Abteilungsvorsteherung und die Fachvorsteherung ... (3) Auf die Ausschreibung von Planstellen für leitende Funktionen sind die §§ 207 bis 207g und 207m BDG 1979 sinngemäß anzuwenden.

⁴ Positiv: in diesem Begutachtungsentwurf wird erstmals der dienstrechtliche Ist-Zustand der Landwirtschaftsschulen gesetzlich geregelt)

§ 48i. (3) Die Dienstzulage beträgt

Funktions- dauer	bei Zuordnung der Schule/Leitungsfunktion zur Kategorie			
	A	B	C	D
	Euro			
bis zu 5 Jahre	600,0	1.050,0	1.250,0	1.450,0
mehr als 5 Jahre	700,0	1.250,0	1.450,0	1.650,0

Artikel 4 - Bestellung der Schulleitung - § 15. (3) Die Bestellung einer Landesvertragslehrperson zur Schulleiterin oder zum Schulleiter ist für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Die Personalstelle kann die Landesvertragslehrperson in der Funktion Schulleitung bei Nichtbewährung vorzeitig abberufen.

Pflichten und Rechte der Schulleitung § 16.

§ 20 (2) Die Dienstzulage beträgt

Funktions- dauer	bei Zuordnung der Schule/Leitungsfunktion zur Kategorie			
	A	B	C	D
	Euro			
bis zu 5 Jahre	600,0	1.050,0	1.250,0	1.450,0
mehr als 5 Jahre	700,0	1.250,0	1.450,0	1.650,0

Artikel 7 - Bestellung der Schulleitung - § 15. (3) Die Bestellung einer Landesvertragslehrperson zur Schulleiterin oder zum Schulleiter ist für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Die Personalstelle kann die Landesvertragslehrperson in der Funktion Schulleitung bei Nichtbewährung vorzeitig abberufen.

Pflichten und Rechte der Schulleitung § 16.

§ 21 (2) Die Dienstzulage beträgt

Funktions- dauer	bei Zuordnung der Schule/Leitungsfunktion zur Kategorie			
	A	B	C	D
	Euro			
bis zu 5 Jahre	600,0	1.050,0	1.250,0	1.450,0
mehr als 5 Jahre	700,0	1.250,0	1.450,0	1.650,0

Die **Leiterzulagen** betragen dzt. je nach Schulgröße von AHS bzw. BMHS 383€ bis 683 €. Im Gegensatz zu Direktorinnen sieht die Regierungsvorlage für die Lehrerinnen aller Altersstufen und Schultypen keine Erhöhung, sondern, gemessen am Akademiker-I1-Bezug des BDG/BVG, Einsparungen durch Reduzierung der Einkommen vor. Die angehobene Dienstzulage für die neuen Schulleiterinnen wird **nach 5 Jahren mit der Verleihung der unbefristeten Funktionssicherheit um (100 bzw.) 200 € erhöht.** Diese auf die SchulleiterInnen beschränkte **zusätzliche Belohnung für das Erreichen des unbefristeten Dienstverhältnisses** ist für die den Direktorinnen untergeordneten Lehrerinnen aus Hierarchie- und Kostengründen nicht vorgesehen sind.

„All-inclusive“ Arbeitszeit zulasten der ArbeitnehmerInnen, auch im Lehrberuf

Artikel 2 - Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 - ABSCHNITT II

2. Abschnitt - Dienstpflichten für BundeslehrerInnen § 44.

Artikel 5 - Änderung des Landesvertragslehrpersonengesetzes 1966 – 2. Abschnitt -

Dienstpflichten für LandeslehrerInnen § 8.

Artikel 7 - Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes -

Dienstpflichten für Landwirtschaftliche LehrerInnen § 8.

Der Regierungsentwurf beschreibt als Dienstpflichten aller LehrerInnen:arbeitszeit- und

besoldungsrelevant sind nur mehr die Unterrichtsstunden in der Klasse, Vor-, Nachbereitung und Korrekturarbeitszeit zählen nicht mehr „pädagogische Kerngeschäft“. Alle anderen LehrerInnen-tätigkeiten sollen „all-inclusive“, zeitlich nicht bestimmt und daher für das Einkommen irrelevant sein: „standortbezogenen Tätigkeiten“ und „individuelle Tätigkeiten“ (Vor-, Nachbereitung und Korrekturarbeitszeit, s.o.)

Keine individuellen und keine kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte

Individuelle und kollektive ArbeitnehmerInnenrechte der LehrerInnen fehlen (dagegen gibt es **Pflichten und Rechte der Schulleitung § 48d**). Es findet sich auch **kein Hinweis auf das von Schulleitung und Dienstgeber zu beachtende Personalvertretungsgesetz und die darin verankerten ArbeitnehmerInnenrechte** der öffentlich Bediensteten. Im Gesamtpaket der Regierungsvorlage gibt es **keine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes/PVG**, die bei der Novellierung des LehrerInnendienstrechts im Interesse der Betroffenen notwendig sind.

Keine Verpflichtung des Dienstgebers (Bund) zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes

Die Begutachtungsvorlage zielt vorrangig auf **Geringhalten der Personalkosten, ohne ausreichende Berücksichtigung der negativen Auswirkungen der Einsparungen auf die betroffenen LehrerInnen, ihre SchülerInnen, auf die Qualität von Schule und Unterricht und auf notwendige demokratische, alle Kinder und Jugendlichen optimal fördernde Schulreformen.**

Die Regierungsvorlage ignoriert auch die Möglichkeiten einer die Effektivität des Mitteleinsatzes stärkenden **Schulverwaltungsreform** (eine Bundeskompetenz für alle Schulen und Umsetzungskompetenzen für weitgehend autonome Schulen bzw. Schulverbunde, Verlagerung von Verwaltungspersonalressourcen von der Landes- und Bezirksebene an die Schulen).

Eine grundlegende Änderung der Budget- und Bildungspolitik und ein Abgehen vom neoliberalen Dogma der ausgabenseitigen Budgetsanierung wird weiterhin ausgeschlossen, der restriktive Budgetpfad soll auf Kosten künftiger LehrerInnen nicht verlassen werden, auch nicht zugunsten dringlicher Bildungsreformen. Auf vermehrte Staatseinnahmen durch sozial umverteilende vermögensbezogene Steuern wird seitens der in wenigen Wochen abtretenden Regierung auch für die nächsten Jahre und Jahrzehnte verzichtet.

Keine ausreichende Berücksichtigung veränderter und sich weiter verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, keine Berücksichtigung der Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das sozial-integrative Fördern aller Kinder ermöglichen

vgl. Teil 1 - S.3, S.7

Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit und gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel

Artikel 2 – Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 - Verwendungsbezeichnung

§ 48a. Vertragslehrpersonen führen die Verwendungsbezeichnung **Professorin oder Professor.**

Artikel 4 - Änderung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes

2. Abschnitt - Pädagogischer Dienst - Verwendungsbezeichnung

§ 13. Landesvertragslehrpersonen führen die Verwendungsbezeichnung **Professorin oder Professor.**

Artikel 7 - Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetzes - Verwendungsbezeichnung

§ 13. Landesvertragslehrpersonen führen die Verwendungsbezeichnung **Professorin oder Professor.**

International wird der **ProfessorInnen-Titel für wissenschaftlich Forschende und Lehrende des tertiären Bereiches** (Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen) verwendet. Die gemeinsame Berufsbezeichnung „**LehrerIn**“ wäre angemessen und allgemein verständlich, könnte die berufliche Identität des Lehrberufes stärken, weil sie die Gleichwertigkeit von Ausbildung und Tätigkeit der LehrerInnen aller Schulstufen und Schultypen klar zum Ausdruck bringt.

(7.9.2013)