



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

AHS Gewerkschaft – Landesleitung OÖ

4150 Rohrbach, Hopfengasse 20, Telefon 07289/8633, Fax 07289/8633-8

Rohrbach, am 23. September 2013

Stellungnahme zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst

In offener Frist übermittelt die AHS-Gewerkschaft OÖ ihre Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf.

Vorbemerkung:

Der vorliegende Begutachtungsentwurf ist aus der Sicht der AHS-Gewerkschaft OÖ unannehmbar. Er ist arbeitnehmerfeindlich, senkt die Betreuungsqualität, bringt ein Downgrading der Zulassungsvoraussetzungen für den Unterricht an der AHS-Langform, vermindert Leistungsanreize durch „All-in-Verträge“ und führt insgesamt zu einer massiven Minderung der Qualität der Bildung an allen AHS.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert die Rückkehr zu sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten, die sich in Österreich jahrzehntelang bewährt haben.

- Durch die Übernahme mehrerer zusätzlicher Klassen werden Lehrer¹ deutlich weniger Zeit und Nervenkraft für die einzelnen Schüler haben als bisher. Fast drei Viertel aller im Lehrberuf tätigen Personen sind Frauen, und der Frauenanteil steigt weiter. Diese Maßnahmen treffen in der Praxis daher in erster Linie Frauen.
- Eine Erhöhung der Arbeitszeit um bis zu 40 % (an Abendschulen bis zu 87 %) kostet allein im AHS- und BMHS-Bereich 12.000 bis 14.000 Arbeitsplätze.
- Damit verbunden sind finanzielle Verluste im Lauf des Berufslebens von weit über einer halben Million Euro für jeden Einzelnen.
- Fast alle Zulagen werden gestrichen: Alle bekommen mit ihren „All-in-Verträgen“ gleich wenig, egal ob sie zusätzlich zum Unterricht mehr oder weniger Aufgaben übertragen bekommen.
- Dauer und Qualität der Ausbildung spielen keine Rolle. Alle bekommen gleich wenig bezahlt.
- Lehrer mit Bachelorstudium erfüllen in Zukunft die Anstellungserfordernisse für alle Schularten, also auch für die AHS-Langform (Unter- und Oberstufe), wo derzeit in der Regel nur Personen mit einer doppelt so langen Ausbildung (mit einem durchschnittlich sechsjährigen Universitätsstudium mit Magisterabschluss und einem einjährigen Unterrichtspraktikum) unterrichten dürfen.
- Die neue Lehrerausbildung wird im Entwurf ungenügend berücksichtigt. Mit manchen universitären Lehramtsstudien, deren Rechtsgrundlage erst vor wenigen Wochen geschaffen wurde, erfüllt man lt. Entwurf die Anstellungserfordernisse für keine einzige Schule in Österreich! Eine Passage im Entwurf widerspricht überhaupt den Gesetzen zur neuen Lehrerausbildung.
- Alle Lehrer können unabhängig von ihrer spezifischen Ausbildung an jeder beliebigen Schulart in jedem beliebigen Ausmaß in jedem beliebigen Fach auch gegen ihren Willen eingesetzt werden.
- Die unterschiedlichen pädagogischen Herausforderungen in den verschiedenen Schularten werden nicht berücksichtigt.
- Politischer Willkür wird durch die Streichung bestehender Reihungskriterien für die Aufnahme in den Lehrberuf, die Befristung der Leitungsfunktionen etc. Tür und Tor geöffnet.
- Die von den Junglehrern durch den vorliegenden Gesetzesentwurf in der Berufseinstiegsphase eingeforderten Aufgaben sind realitätsfremd. Auf Grund der hohen Lehrverpflichtung für Junglehrer und Mentoren ist die vorgesehene Induktionsphase weder organisatorisch durchführbar, noch im Hinblick auf die Arbeitszeit von diesen zu bewältigen.

¹Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

- Eine Zuweisung an eine Schule kann auch nur erfolgen, sofern eine Beschäftigungsmöglichkeit gegeben ist und Mentoren vorhanden sind. Überdies ist die begleitende Masterausbildung zu absolvieren – eine besondere Hürde, wenn man an einer Schule im ländlichen Raum – weit weg von einer Universität - unterrichtet. Überdies sind Fortbildungsveranstaltungen lt. Entwurf in der unterrichtsfreien Zeit zu absolvieren.
- Die zu zwei Dritteln vom Dienstgeber finanzierte Arbeitszeitstudie „LehrerIn 2000“ zeigte für den AHS-Bereich, dass ein vollbeschäftigt Lehrer auf eine jährliche Gesamtarbeitszeit von 1.928 Stunden kommt. Die Jahressollararbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers liegt laut WKO bei 1.746 Stunden. Das müsste für einen verantwortungsvollen Dienstgeber Anlass sein, über eine Entlastung nachzudenken. Stattdessen möchte er die Arbeitszeit drastisch erhöhen.

Konkrete Anmerkungen

GehG

§ 63: Abgesehen von der grundsätzlichen Kritik an der Induktionsphase in der Form, wie sie im Entwurf dargestellt ist (siehe Anmerkungen zu § 41 VBG), kann die Angemessenheit der Entlohnung ohne genauere Angaben, welche Arbeitsleistung der Dienstgeber dafür vom Mentor erwartet, nicht beurteilt werden. Wenn die Abgeltung aber der derzeit für die individuelle Lernbegleitung vorgesehenen (§ 63c GehG) entspricht, darf der Arbeitsaufwand bei nur etwa drei Stunden pro Monat liegen.

VBG

Ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis für Lehrer ist nicht einmal mehr theoretisch vorgesehen. Das widerspricht Grundsatzbeschlüssen der gesamten GÖD.
Wegen der fehlenden Verweise auf das Gehaltsgesetz werden Neulehrern fast alle in den §§ 57 bis 63c GehG genannten Dienstzulagen und Vergütungen – in den meisten Fällen ersatzlos – gestrichen. Diese völlig leistungsfeindliche Maßnahme wird mit aller Entschiedenheit abgelehnt.

§ 37 Abs. 1: Das Fehlen von Übergangsbestimmungen wird massiv kritisiert.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert jedenfalls für alle Personen, die vor dem Schuljahr 2019/2020 im Entlohnungsschema II L oder im Entlohnungsschema IL nach Art. X VBG als

1. Lehrpersonen in einem befristeten Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft gestanden sind,
2. Lehrpersonen gemäß § 19 Abs. 3 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962, in einem befristeten Dienstverhältnis an einer Privatschule gestanden sind,
3. Lehrpersonen gemäß § 3 Abs. 1 lit. b des Religionsunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 190/1949, in einem befristeten Dienstverhältnis zu einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft gestanden sind,

ein Optionsrecht zwischen altem und neuem System.

§ 37 Abs. 3: Erzieher und Freizeitpädagogen fallen zukünftig nicht mehr unter die Regelungen betreffend Lehrer. Das wird abgelehnt. Es ist zynisch, diese Personengruppe auszuschließen, die praktisch als einzige von den neuen Regelungen profitieren würde.

§ 37 Abs. 7: Das BLVG ist laut Entwurf auf Neulehrer nicht mehr anzuwenden. Das bedeutet u.a. die Streichung der

- Lehrverpflichtungsgruppen
- Spezialregelungen für Mitverwendung an PH, Unterricht an Praxisschulen von PH, Verwendung in Karlstein, am Bundes-Blindenerziehungsinstitut und am Gehörloseninstitut (§ 2 BLVG)
- Einrechnung in die Lehrverpflichtung von Erziehungsleitern (sofern dieser Lehrer ist)
- Aufwertungsfaktor für Lehrer an Abendschulen (§ 5 BLVG)
- Herabsetzung der Lehrverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen, im öffentlichen Interesse oder zur Ausübung einer anderen Aufgabe der österreichischen Schule (§ 8 BLVG)
- Einrechnung für Schulbibliothekare (§ 9 Abs. 2a bis 2f BLVG)
- Anwendbarkeit der Nebenleistungsverordnung, die auf § 9 Abs. 3 BLVG beruht, und damit u. a. die Streichung der Einrechnung für pädagogische Leiter an Exposituren, für Leiter von mehrtagigen Schulveranstaltungen, für Erziehungsleiter, für Studienkoordinatoren an Schulen für Berufstätige und für EDV-Kustoden

- Einrechnungen gem. § 9 Abs. 3 BLVG im Einzelfall für verschiedenste Aufgaben (derzeit mit Erlasszahl in die Abrechnungssoftware einzugeben; österreichweit im Bundesschulbereich derzeit geschätzt fast 5.000 Werteinheiten bzw. 250 Planstellen)
- Einrechnung von Tätigkeiten in ganztägigen Schulformen in die Lehrverpflichtung (§ 12 BLVG)
Das wird abgelehnt.
- § 37 Abs. 8: Das Prüfungstaxengesetz gilt für Neulehrer nicht – mit Ausnahme der Vergütungen für „Prüfungen an mittleren und höheren Schulen ab der neunten Schulstufe“ (eine legistisch fragwürdige Formulierung) und Externistenprüfungen.
Das wird abgelehnt.

§ 38 Abs. 2: Bei der Aufnahme von Lehrern ohne Ausschreibung sind derzeit die in den §§ 203h bis 203l BDG definierten Kriterien anzuwenden (Reihungskriterien, entsprechende Ausbildung, bessere Beurteilung, Wartezeit, begünstigende gesetzliche Bestimmungen). Das soll laut Entwurf wegfallen. Weiters fehlen die derzeitigen Bestimmungen in § 37a Abs. 4 VBG, die eine Reihung der Bewerber ohne die entsprechenden Einreichungsvoraussetzungen nach Bewährung im Lehrberuf und nach Qualifikation vorsehen.

Die Streichung dieser Bestimmungen ist das krasse Gegenteil einer Qualitätssicherungsmaßnahme und wird abgelehnt.

Weiters sieht der derzeitige § 44d VBG vor, dass bei befristeten Dienstverhältnissen, die mit den Sommerferien enden, eine um 20 % höhere Entlohnung bezahlt wird. **Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert eine analoge Bestimmung im neuen Dienstrech.**

§ 39 Abs. 1: Die Besoldung im öffentlichen Dienst erfolgt nach zwei Kriterien – Ausbildung und Verwendung. Auch nach der Umsetzung einer neuen Lehrerausbildung werden Personen als Lehrer arbeiten, die ihrer Ausbildung und Verwendung entsprechend derzeit in fünf verschiedene Entlohnungsgruppen (I3, I2b1, I2a1, I2a2, I1) eingereiht sind. Warum soll in Zukunft ein fertig ausgebildeter Lehrer mit Masterstudium dieselbe Entlohnung erhalten wie ein Lehrer mit Bachelorstudium? Damit werden Grundprinzipien der Besoldung im öffentlichen Dienst aufgegeben. **Wir lehnen die bachelorwertige Bezahlung masterwertig ausgebildeter Lehrer mit Entschiedenheit ab.**

Die neue Lehrerausbildung wird in den Zuordnungsvoraussetzungen ungenügend abgebildet. So kommen etwa Masterstudien überhaupt nicht vor.

§ 39 Abs. 2 Z 1: Derzeit müssen Lehrer an AHS in der Regel ein Universitätsstudium mit Magisterabschluss (Mindeststudiendauer neun Semester, Durchschnittsstudiendauer zwölf Semester) und anschließend ein einjähriges Unterrichtspraktikum absolvieren, um die Ernennungserfordernisse zu erfüllen. Nun soll ein **vierjähriges Bachelorstudium** ausreichen. **Das wird als qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und daher mit Entschiedenheit abgelehnt.**

§ 39 Abs. 2 Z 2: In der **AHS-Langform** reicht laut Entwurf als Ernennungserfordernis im Gegensatz zur derzeitigen Rechtslage der Erwerb des akademischen Grades Bachelor of Education (den Unterrichtsgegenständen entsprechendes Lehramt für Neue Mittelschulen oder für Hauptschulen) – also eine **dreijährige Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule** anstelle der im vorigen Absatz beschriebenen Ausbildung. **Das wird als qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und daher mit Entschiedenheit abgelehnt.**

§ 39 Abs. 2 Z 4: Das Fehlen einer pädagogischen Ausbildung ist derzeit (Anlage 1, 23.1 Abs. 5 BDG) nur dann akzeptiert, wenn keine den Unterrichtsgegenständen entsprechende universitäre Lehramtsausbildung vorgesehen ist (oder für die Unterrichtsgegenstände im Bereich Mathematik, Physik, Chemie, Informatik oder Wirtschaft an technischen und gewerblichen Lehranstalten). Nun erfolgt eine generelle Öffnung, was als qualitätsmindernd abgelehnt wird. Außerdem werden die Anforderungen noch weiter gesenkt, zumal nicht wie bisher eine vierjährige, sondern nur noch eine dreijährige einschlägige Berufspraxis gefordert wird.

Diese Regelung ist besonders gegen die Qualität an der AHS gerichtet, da in Abs. 6 die Bestimmungen von Anlage 1, 23.1 Abs. 5 BDG für die BHS weitgehend unverändert übernommen werden.

§ 39 Abs. 3: Derzeit müssen Lehrer an AHS in der Regel ein Universitätsstudium mit Magisterabschluss (Mindeststudiendauer neun Semester, Durchschnittsstudiendauer zwölf Semester) und anschließend ein einjähriges Unterrichtspraktikum absolvieren, um die Ernennungserfordernisse zu erfüllen. Nun soll ein **vierjähriges Bachelorstudium** ausreichen. **Das wird als qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und daher mit Entschiedenheit abgelehnt.**

§ 39 Abs. 6 Z 2: Derzeit ist in Anlage 1 zum BDG, 23.1. Abs. 5 lit. b nicht vorgeschrieben, dass die vierjährige einschlägige Berufspraxis nach der entsprechenden hochschulischen Ausbildung zu absolvieren ist.

§ 39 Abs. 11: Die betreffend § 39 Abs. 2 und 3 geäußerte Kritik gilt auch hier betreffend Religionslehrer.

§ 39 Abs. 17: Lehrer für den Fachunterricht an gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen Fachschulen, an höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten sowie für Werken und den praktischen Unterricht an Werkenschulheimen müssen als Ernennungserfordernis ausschließlich die allgemeine Universitätsreife nachweisen, also i.A. die Matura.

§ 39 Abs. 24: Die derzeitige Regelung (§ 37a Abs. 4 VBG) sieht vor, dass Personen, die die vorgeschriebenen Einreichungsvoraussetzungen nicht aufweisen, nach gewissen Kriterien zu reihen sind. Diese Reihungskriterien werden ersatzlos gestrichen.

§ 39 Abs. 25: Die Anlage, auf die hier verwiesen wird, enthält eine Regelung, die den Bestimmungen zur neuen Lehrerausbildung – konkret der Anlage zu § 74a Abs. 1 Z 4 Hochschulgesetz bzw. der Anlage zu § 30 Abs. 1 Z 4 UG – widerspricht. (Siehe die Anmerkung zur Anlage zu § 39 Abs. 25 weiter unten.)

§ 40: § 4 Abs. Abs. 3 und 4 VBG lauten:

„(3) Das Dienstverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monates eingegangen werden.“

(4) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.“

Hier soll nun das Kettenvertragsverbot von § 4 Abs. 4 VBG außer Kraft gesetzt und eine beliebige Anzahl befristeter Dienstverhältnisse in einer Gesamtverwendungsdauer von bis zu fünf Jahren ermöglicht werden. Dieser Anschlag auf Arbeitnehmerrechte, die derzeit aus gutem Grund im § 4 Abs. 4 VBG fixiert sind, wird mit Entschiedenheit abgelehnt.

Im vorliegenden Entwurf wird dem Dienstgeber die Möglichkeit des Abschlusses von Kettenverträgen eröffnet – und zwar nicht aus besonderen wirtschaftlichen oder sozialen Gründen, sondern um eine Probezeit zu schaffen und eine höhere Flexibilität in der Personalbewirtschaftung zu erreichen. Die Anmerkung in den Erläuterungen, dass „auf Grund der Besonderheiten des Schulwesens Bedarfsschwankungen stärker ausgeprägt sein können als in anderen Verwaltungsbereichen“, entbehrt jeglicher sachlicher Grundlage.

In Hinblick auf die Induktionsphase werden hier anders als während des Unterrichts- oder Verwaltungspraktikums rechtssystematisch unkorrekt Ausbildung und Dienstverhältnis verknüpft. Wollte der Dienstgeber eine Probezeit einführen, stünde dafür die Bestimmung des § 4 Abs. 3 VBG zur Verfügung (Dienstverhältnis auf Probe).

Derzeit gibt es zwar ebenfalls Kettenverträge, doch erhalten die betroffenen Personen im Entlohnungsschema IIL dafür zumindest eine höhere Bezahlung. Ein Weiterbestehen von Kettenverträgen bei gleichzeitiger Absenkung der Entlohnung wird mit aller Entschiedenheit abgelehnt. Übrigens stellt das Abschaffen des Entlohnungsschemas IIL auch eine unzumutbare Belastung für die Beschäftigten der Schulverwaltung dar, da auch bei kurzfristiger Beschäftigung für jede eingestellte Person ein Vorrückungsstichtag berechnet werden müsste.

Derzeit lautet § 42e Abs. 1 VBG:

„Die Zeiträume einer Verwendung als Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L an einer im § 26 Abs. 2 Z 1 lit. b angeführten Einrichtung oder mehrerer solcher Verwendungen beim selben Dienstgeber dürfen für einen Vertragslehrer insgesamt fünf Jahre nicht übersteigen. Vorangegangene Zeiträume einer Verwendung als Vertragslehrer des Entlohnungsschemas I L oder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis an einer im § 26 Abs. 2 Z 1 lit. b angeführten Einrichtung oder mehrerer solcher Verwendungen sind für diesen Zeitraum anzurechnen.“

Diese Formulierung stellt sicher, dass Zeiten einer früheren Verwendung als Lehrer auch dann angerechnet, wenn das Dienstverhältnis dazwischen unterbrochen wird. Eine solche Unterbrechung kann z.B. entstehen, wenn ein Dienstvertrag nicht über die Sommerferien läuft oder wenn jemand nicht gleich zu Beginn des neuen Schuljahres weiterbeschäftigt wird, sondern erst ein paar Tage später. Weiters kann eine solche Unterbrechung entstehen, wenn ein Dienstvertrag etwa während des Beschäftigungsverbotes nach MSchG oder während eines Karenzurlaubes nach MSchG bzw. VKG ausläuft und die Tätigkeit als Lehrperson erst danach wieder aufgenommen wird.

Die im Entwurf vorgesehene Neuregelung besagt lediglich, dass „die Dauer der mit einer Vertragslehrperson aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre“ nicht übersteigen darf. Eine Anrechnung von früheren Dienstverhältnissen ist nicht vorgesehen. Das hat zur Folge, dass die Zählung der fünf Jahre wieder von vorne beginnt, wenn die Dienstverhältnisse nicht unmittelbar aufeinander folgen.

Da eine Vertragslehrperson keinen Einfluss darauf hat, ob der Dienstgeber sie mit Beginn des Schuljahres weiterbeschäftigt oder etwa erst ein paar Tage später, wäre es durch diese Neuregelung möglich, eine Vertragslehrperson im Extremfall auch über Jahrzehnte immer wieder mit jeweils auf ein Jahr befristeten Kettenverträgen zu beschäftigen. Außerdem würden

Vertragslehrpersonen, die während eines befristeten Dienstverhältnisses in ein Beschäftigungsverbot nach MSchG kommen oder einen Karenturlaub nach MSchG bzw. VKG in Anspruch nehmen, noch mehr als schon bisher benachteiligt.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ lehnt diese eklatante Verschlechterung auf das Entschiedenste ab und verlangt, dass Zeiten einer vorangegangenen Verwendung als Vertragslehrperson auch dann angerechnet werden, wenn dazwischen eine Zeit ohne Dienstverhältnis liegt.

Mit der Abschaffung des Entlohnungsschemas IIL fehlt auch § 6 Religionsunterrichtsgesetz (Vergütung für kirchlich bestellte Religionslehrer) die Rechtsgrundlage.

§ 41: Eine Induktionsphase in der hier beschriebenen Form wird abgelehnt.

Das derzeitige Unterrichtspraktikum (UP) ist ein Ausbildungsverhältnis und kein Dienstverhältnis. Es besteht bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Zulassung zum UP, da die erfolgreiche Absolvierung des UP Teil der Ernennungserfordernisse ist (Anlage 1 zum BDG, Z 23.1. Abs. 7). Auf die Zulassung zur und, wenn diese erfolgt ist, auf die vollständige Absolvierung der Induktionsphase soll laut Entwurf hingegen keinerlei Rechtsanspruch bestehen, obwohl diese gem. §41 Abs. 7 VBG des Entwurfs Voraussetzung für die Ausstellung eines unbefristeten Dienstvertrags ist.

Das UP muss in beiden Unterrichtsfächern absolviert werden. In der Induktionsphase ist das nicht vorgesehen.

Die Unterrichtserteilung im UP soll 7 Wochenstunden nicht überschreiten. In der Induktionsphase sind 24 Wochenstunden Unterrichtserteilung vorgesehen, also um 40 % mehr als etwa die derzeitige Vollbeschäftigung eines Deutsch-Englisch-Lehrers! In beiden Fällen besteht daneben übrigens noch eine Hospitierverpflichtung.

Die rechtlichen Regelungen eröffnen die „Möglichkeit“, in der Induktionsphase nur teilbeschäftigt zu arbeiten. („Die Zurücklegung der Induktionsphase ist zwingend an die Aufnahme in ein Dienstverhältnis und damit an das Vorhandensein entsprechender Planstellen(anteile) geknüpft, sie ist aber nicht von einem bestimmten Beschäftigungsausmaß abhängig.“ Eriäuterungen, S. 5.) Damit drängt der Dienstgeber Junglehrer in prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Das UPG, das mit Ablauf des 31. August 2019 aufgehoben werden soll, regelt den Inhalt des 10-ECTS-Credits-Lehrgangs an der PH. Umfang und Inhalt des Lehrgangs während der Induktionsphase werden nirgendwo definiert.

Unklar ist auch, wann der Neulehrer diese Lehrgänge besuchen soll. Das UPG regelt, dass während des Besuchs von Blockveranstaltungen die lehramtlichen Pflichten (Unterrichtserteilung, Hospitier-, Supplierverpflichtung, Teilnahme an Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen) ruhen. Der Entwurf macht die Neulehrer in der Induktionsphase jedoch zu Vertragslehrpersonen, die in dieser Zeit alle lehramtlichen Pflichten zu erfüllen und gem. § 44 Abs. 7 VBG des Entwurfs Fortbildung in der unterrichtsfreien Zeit zu absolvieren haben. Da der Junglehrer keinerlei Einfluss darauf hat, wann an Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten Induktionslehrveranstaltungen angeboten werden, ein Nicht-Absolvieren derselben aber wohl den erfolgreichen Abschluss der Induktionsphase und damit eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen, ist diese Regelung absurd und völlig inakzeptabel.

Für den unterrichtlichen Einsatz von Unterrichtspraktikanten gibt es pädagogisch begründete Einschränkungen. Ein Praxisplatz darf etwa nicht vergeben werden

- in der 5. Schulstufe,
- wenn im vorangegangenen Unterrichtsjahr in der betreffenden Klasse im selben Unterrichtsgegenstand ein Unterrichtspraktikant unterrichtet hat,
- wenn die Schüler einer Klasse während eines Unterrichtsjahres in mehr als zwei Pflichtgegenständen von Unterrichtspraktikanten unterrichtet werden müssten,
- wenn im betreffenden Schuljahr der Unterrichtsgegenstand Prüfungsgebiet einer Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung, Diplomprüfung und Abschlussprüfung ist.

Wenn in den einzelnen Unterrichtsbereichen mehr Praxisplätze als Bewerber zur Verfügung stehen, ist im UP außerdem zu vermeiden, dass

- Schüler während eines Unterrichtsjahres in mehr als einem Pflichtgegenstand von Unterrichtspraktikanten unterrichtet,
- Praxisplätze in der 9. Schulstufe, sofern diese die erste Stufe einer Schulart ist, vergeben und
- einem Betreuungslehrer mehrere Unterrichtspraktikanten zugewiesen

werden.

Derlei pädagogisch begründete Einschränkungen soll es laut Entwurf in der Induktionsphase nicht mehr geben. Im UP trägt der Betreuungslehrer die Letztverantwortung für alles (inkl. Leistungsfeststellung und –beurteilung), was in den vom Unterrichtspraktikanten unterrichteten Klassen geschieht, wohingegen in der Induktionsphase der Neulehrer völlig selbstständig arbeitet und entscheidet.

Personen ohne jegliche pädagogische Ausbildung, die deshalb eine Ausbildungsphase absolvieren müssen, sollen laut Entwurf keinen Mentor zur Seite gestellt bekommen. Personen mit abgeschlossener Lehrerausbildung hingegen haben eine Induktionsphase zu absolvieren. Inhaltlich kann die AHS-Gewerkschaft OÖ diesen Ansatz nicht nachvollziehen.

§ 41 Abs. 2: Derzeit werden Unterrichtspraktikanten vom LSR / SSR nicht einem Betreuungslehrer, sondern einer Schule zugewiesen. Die konkrete Zuweisung an einen Betreuungslehrer erfolgt an der Schule. Im Entwurf ist vorgesehen, dass die Personalstelle den Mentor zuweist, was die Flexibilität einschränkt. An der Schule selbst weiß man zweifellos am besten, wie die Einteilung sinnvollerweise erfolgt.

§ 41 Abs. 3: Es ist praktisch unmöglich, dass ein Junglehrer neben einer Lehrverpflichtung von 24 Stunden andere Lehrkräfte hospitiert.

Der Inhalt und Umfang der Induktionslehrveranstaltungen müssen bei einer solchen Konstruktion im Dienstrecht definiert werden, zumal die Nicht-Absolvierung innerhalb von zwölf Monaten dienstrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

§ 41 Abs. 12: Es fehlen Übergangsbestimmungen für Personen, die nach den derzeit geltenden Bestimmungen des UG ein Lehramtsstudium abgeschlossen, kein Unterrichtspraktikum absolviert haben und denen das UP auch nicht gem. § 27a UPG erlassen werden kann. Sie erfüllen nicht die Zuordnungsvoraussetzungen gem. § 39 Abs. 2 und fallen deshalb unter § 39 Abs. 24. Es erscheint aber wenig sinnvoll, sie eine Ausbildungsphase absolvieren zu lassen.

§ 42: Die Ausbildung zum Betreuungslehrer war früher relativ kurz (wenige Halbtage) und wurde – zumindest in Wien und Niederösterreich – kürzlich auf eine Dauer von 12 ECTS-Credits erhöht, was zu einem massiven Rückgang der Anmeldungen geführt hat. **Mentoren sollen zukünftig berufsbegleitend einen 90-ECTS-Hochschullehrgang absolvieren, was 2.225 Echtstunden Arbeitszeit oder drei Semestern Vollstudium entspricht! Das ist völlig inakzeptabel.**

Mentoren sollen bis zu drei Neulehrer betreuen. Betreuungslehrer im UP dürfen nur in Ausnahmefällen (wenn mehr Unterrichtspraktikanten als Praxisplätze in einem Bundesland vorhanden sind) mehr als einen Unterrichtspraktikanten betreuen.

Wie Mentoren den Unterricht der Neulehrer beobachten sollen, wenn § 9a BLVG (UP übernimmt die Stunden des Betreuungslehrers, die diesem trotzdem in die Lehrverpflichtung eingerechnet werden.) nicht mehr gilt und die Unterrichtsverpflichtung des Mentors um nur eine Stunde reduziert wird, bleibt ein Rätsel.

Betreuungslehrer im Schulpraktikum (Teil des universitären Lehramtsstudiums) und Betreuungslehrer im Unterrichtspraktikum hatten lange eine völlig unterschiedliche Ausbildung. Die Arbeit als Betreuungslehrer im Schulpraktikum beruht derzeit auf reiner Freiwilligkeit. § 42 Abs. 4 in Verb. mit Abs. 2 ermöglicht es jedoch, zukünftig auch diese **Lehrer gegen ihren Willen zur Arbeit als Mentoren zu verpflichten. Das wird mit Entschiedenheit abgelehnt.** Die vorgesehene Befristung dieser Regelung bis zum Schuljahr 2029/2030 zeigt, dass sich der Dienstgeber bewusst ist, unter den vorgesehenen Bedingungen keine Lehrer zu finden, die sich für die Mentorentätigkeit melden.

§ 44 Abs. 2-2b: Die Kritik der AHS-Gewerkschaft OÖ bezieht sich einerseits auf den Inhalt, andererseits auf die Umsetzung des kritisierten Konzepts.

Inhaltliche Kritik: Selbst im für den Lehrer günstigsten Fall bedeuten 22 Stunden Unterricht für Lehrer mit zwei Sprachfächern eine Erhöhung der Lehrverpflichtung um 28,4%! Zusätzlich kann jeder Lehrer auch gegen seinen Willen zu weiteren 3 Wochenstunden an Unterrichtserteilung verpflichtet werden, was bei einem Lehrer mit zwei Sprachfächern dann nach derzeitigem Recht zu einer Lehrverpflichtung von 29,175 Werteinheiten führen würde – eine Erhöhung der Lehrverpflichtung um 45,9%!

An **Abendschulen** fällt durch die Streichung des BLVG der Aufwertungsfaktor nach § 5 BLVG. Dort würde die Lehrverpflichtung für einen Lehrer mit zwei Sprachfächern um 71,2% erhöht! Die mögliche Verpflichtung zu 25 Unterrichtsstunden entspricht einer Erhöhung der Lehrverpflichtung um 94,5%.

Das ist völlig inakzeptabel!

Bei diesen Berechnungen wird – wie gesagt – der günstigste Fall für den Lehrer angenommen, denn nach der derzeitigen Formulierung ist es nicht ausgeschlossen, dass die zwei „Betreuungsstunden“ sehr wohl Unterrichtsstunden nach der derzeitigen Rechtslage darstellen (etwa Förderkurse). Die Definition, was unter „Eltern-Schülerinnen- und Schülerberatungsstunden“ zu verstehen ist, fehlt nämlich im vorliegenden Entwurf.

Schon derzeit ist Stundentausch möglich – also die Über- oder Unterschreitung des wöchentlichen Stundenausmaßes unter Wahrung des Durchschnittswertes. Die langjährige Praxis beweist, dass die derzeitigen Regelungen völlig ausreichend sind. Im Entwurf ist vorgesehen, dass diese Stundenverschiebungen ohne Zustimmung des Lehrers erfolgen können. Das wird abgelehnt. Die Definition, was unter „Eltern-SchülerInnenberatungsstunden“ zu verstehen ist, fehlt. Lt. Erläuterungen (S. 5) zählen die gem. § 19 Abs. 1 SchUG vorgesehene wöchentliche Sprechstunde oder Sprechtag nicht dazu. In der der Gewerkschaft übergebenen Punktuation ist u.a. von Lernkursen im Sommer die Rede. Letzteres bedeutet wohl die **Verpflichtung zur Dienstleistung in den Sommerferien und wird abgelehnt.**

formale Kritik: In Abs. 2 wird die Unterrichtsverpflichtung auf 24 Wochenstunden festgesetzt, wobei diese aus „regelmäßigem Unterricht“ und/oder „qualifizierter Betreuung von Lernzeiten“ bestehen kann. Gem. Abs. 2b entspricht eine Wochenstunde der Unterrichtserteilung 4,545% der Vollbeschäftigung. Damit hat ein Lehrer mit einer Unterrichtsverpflichtung von 23 Wochenstunden, der nach Abs. 2 eigentlich teilbeschäftigt ist, ein Beschäftigungsmaß von 104,526 %. Das Konzept wäre dann zumindest schlüssig, wenn die Unterrichtsverpflichtung in Abs. 2 mit 22 Wochenstunden festgelegt würde und im Abs. 2a Lehrer neben ihrer Unterrichtsverpflichtung zu zwei weiteren Wochenstunden verpflichtet würden, die eben nicht als Unterricht definiert, sondern durch Tätigkeit als Klassenvorstand, Mentor, Lernbegleiter oder in Form von „Eltern-SchülerInnenberatungsstunden“ erbracht werden.

Die mangelnde Stringenz des Konzepts macht sich auch in den Abs. 12 und 16, § 45 Abs. 4, § 48 Abs. 6, § 48f und § 48l bemerkbar.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert jedenfalls mit aller Entschiedenheit eine Senkung der Unterrichtsverpflichtung auf das bisherige Ausmaß. § 8 Abs. 2 LVG zeigt, dass es für manche Personengruppen sehr wohl Ausnahmeregelungen gibt.

Im dritten Satz des Abs. 2 ist das Wort „sowie“ durch „und/oder“ zu ersetzen. Das Wort „sowie“ hätte nämlich gemäß den Gesetzen der Aussagenlogik zur Folge, dass keine Einrechnung erfolgt, wenn eine Lehrperson nur entweder Klassenvorstand oder Mentor (aber nicht beides) ist.

§ 44 Abs. 6: Die Korrektur von schriftlichen Arbeiten der vom Lehrer unterrichteten Schüler gehört wohl zur Nachbereitung von Unterricht. Ist hier an die Korrektur anderer schriftlicher Arbeiten gedacht? Wenn ja, wird das abgelehnt.

§ 44 Abs. 7: Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert zumindest für den AHS-Bereich ein abgeschlossenes Masterstudium als Zuordnungsvoraussetzung! (Siehe die Anmerkungen zu § 39.)

§ 44 Abs. 8: Die AHS-Gewerkschaft OÖ bekennt sich dazu, dass Fortbildung in erster Linie in der unterrichtsfreien Zeit erfolgt. Institutionelle Fortbildung kann aber nur zu der Zeit besucht werden, zu der sie angeboten wird. Die ausschließliche Fixierung auf die unterrichtsfreie Zeit wird Lehrer in die Situation bringen, Fortbildungsveranstaltungen nach ihrer zeitlichen Lagerung und nicht nach ihrem Inhalt auszuwählen. Das ist sinnwidrig.

Weiters sind die Wörter „auf Anordnung“ und „mindestens“ zu streichen. Die Wortgruppe „auf Anordnung“ führt nämlich dazu, dass ein Lehrer, der bereits 30 Stunden an Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Unterrichtszeit in einem Schuljahr nachweislich besucht, das aber nicht „auf Anordnung“ getan hat, die Fortbildungsverpflichtung nicht erfüllt. Das Wort „mindestens“ ist zu streichen, weil sonst ein Lehrer unbegrenzt zu Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Unterrichtszeit verpflichtet werden könnte.

§ 44 Abs. 10: Wenn ein Lehrer eine Aus- oder Fortbildung absolviert hat, ist er verpflichtet, Spezialfunktionen zu erfüllen. **Wenn eine Aus- oder Fortbildung vom Dienstnehmer finanziert wird, ist diese Regelung jedenfalls mit Entschiedenheit abzulehnen. Weiterbildung darf nicht durch unbezahlte Mehrarbeit bestraft werden.**

§ 44 Abs. 11: VBÄ als alleinige Berechnungsgrundlage für die Einrechnung von betrauten Leitern schafft beachtliche Ungleichheiten zwischen den Schularten. Lt. Statistik Austria (Zahlen vom Schuljahr 2011/2012) reicht die Spanne der Zahl der VBÄ pro Klasse von 0,69 im Berufsschulbereich, 1,50 im Volksschulbereich bis zu 3,10 im Hauptshulbereich. Siehe auch die Anmerkungen zu § 48b Abs. 1.

Auch erscheint die Einteilung in lediglich zwei Stufen, auf denen sich die Einrechnung um einen Faktor 2 unterscheidet, sachlich nicht gerechtfertigt. Gerechter erschiene ein System, das einen Sockelbetrag, VBÄ und Klassenanzahl berücksichtigt, also etwa „Einrechnung = Sockel x + y*VBÄ + z*Klassenzahl“.

Bei einem System, das ausschließlich die Zahl der VBÄ als Berechnungsgrundlage heranzieht, ist es außerdem nicht akzeptabel, dass bei der Berechnung der VBÄ dauernde Mehrdienstleistungen und Mitverwendungen nicht zu berücksichtigen sind. Die Zahl der VBÄ muss nach der Zahl der am jeweiligen Schulstandort verbrauchten Ressourcen berechnet werden.

Es fehlt eine Regelung für Schulen, die neu aufgebaut werden. Bei diesen kann der 30. September des vorangegangenen Schuljahres nicht als Stichtag für die Berechnung herangezogen werden.

§ 44 Abs. 12: Die AHS-Gewerkschaft OÖ hält es für nicht sinnvoll, die Funktion des Administrators automatisch mit der Vertretung der Schulleitung zu koppeln. Bei erfahrenen Administratoren wird das kein Problem sein. In die Funktion steigen aber oftmals dienstjunge Kollegen ein. Wenn diese dann automatisch stellvertretende Schulleiter sind, kann das zu völlig unnötigen Problemen führen. **Die Entscheidung sollte daher an der Schule fallen.**

Das Abstellen auf 24 Unterrichtsstunden steht im Widerspruch zu den Abs.2-2b (siehe dort).

Die zu Abs. 10 gemachten Anmerkungen bezüglich Staffelung gelten auch hier.

Wird ein Administrator für mehrere Schulen bestellt, fällt eine deutliche Mehrarbeit an, weil es an jeder Schule einen gewissen „Sockelaufwand“ gibt. Das ist bei der Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung zu berücksichtigen.

§ 44 Abs. 14-15: Diese Regelungen entziehen sich einer genaueren Bewertung, da nicht geregelt wird, zu welcher Einrechnung die Wahrnehmung von Nebenleistungen im Sinne des § 61b GehG und des § 9 BLVG führen.

§ 44 Abs. 16: Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert, dass Lehrer nur mit ihrer Zustimmung zu Erziehertätigkeiten an Internatsschulen oder Schülerheimen des Bundes oder an gleichartigen Einrichtungen herangezogen werden dürfen. In § 9 Abs. 6 LVG ist der Einsatz als Erzieher ebenfalls an die Zustimmung des Lehrers gebunden.

Die vorgesehene Anrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung entspricht weitestgehend der derzeitigen, von der Gewerkschaft oftmals als ungenügend kritisierten Regelung in § 10 BLVG.

Die Aufgaben von Erziehern sind vielfältig: Sie betreuen Jugendliche rund um die Uhr. Ein Erzieher ist Ersatzelternteil, Nachhilfelehrer, Konfliktmanager, Beziehungsberater, Sporttrainer, Animateur und vieles mehr.

Die Wertigkeit des Erzieherdienstes und in Folge ihre Bezahlung bedürfen dringend einer Anpassung an gegenwärtige und künftige Bedingungen. V.a. wegen der geringen Wertigkeit der Nachtdienste benötigen Erzieher bis zu 52 (!) Stunden pro Woche, um auf eine volle Lehrverpflichtung zu kommen. Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert daher u.a.:

- **Gleichstellung von Aufsicht in Halbinternaten und Erziehertätigkeiten in Vollinternaten:** Gem. §10 Abs. 9 BLVG wird die Aufsichtsführung an Tagesschulheimen, offenen Studiersälen und ähnlichen Einrichtungen mit je zwei tatsächlich gehaltenen Stunden als eine Unterrichtsstunde der Lehrverpflichtungsgruppe III auf die Lehrverpflichtung angerechnet. Eine Aufsichtsstunde wird daher mit 0,525 Werteinheiten bemessen, während die Erziehertätigkeit der Lehrer (Erzieher) gem. § 10 Abs. 1 BLVG mit 0,5 Werteinheiten (entspricht 0,6 Wochenstunden im neuen System) auf die Lehrverpflichtung anzurechnen ist. Wir fordern daher die Erhöhung auf 0,525 Werteinheiten im alten bzw. 0,63 Stunden im neuen System.
- **Reduktion der Dauer des Nachtdienstes von neun auf fünf Stunden:** Als Nachtdienst gilt derzeit der neunstündige Zeitraum, der dem dienstplanmäßigen Wecken der Jugendlichen vorangeht. Sofern derzeit ein Nachtdienst nicht durch die Erzieherzulage gem. § 60a GehG abgegolten wird, ist er mit 2,25 Werteinheiten (0,25 WE je Stunde) zu vergüten. Im Alltag eines Erziehers ist dies normalerweise die Zeit von 21:15 Uhr bis 6:15 Uhr. Ausgangszeiten von 16- bis 18-Jährige bis 24 Uhr sind in Internaten durchaus üblich. Studiertätigkeit von 16- bis 19-jährigen Schülern bis Mitternacht und darüber hinaus (etwa vor Reife- und Diplomprüfungen) sind gang und gäbe. Das heißt für den Erzieher, dass er bis zum Zeitpunkt des Eintreffens der Jugendlichen wach bleiben und vielfach auch betreuend tätig sein muss. § 10 Abs. 3 BLVG bzw. § 44 Abs. 16 VBG im Entwurf müssen der realen Situation angepasst werden, d.h. durch Kürzung der Nachtdienstzeit von neun auf fünf Stunden.
- **Erhöhung der Sonn- und Feiertagsabgeltung auf das für andere Bedienstete geltende Ausmaß:** Gem. § 17 Abs. 2 GehG besteht die Sonn- und Feiertagsvergütung aus der Grundvergütung und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 vH und ab der neunten Stunde 200 vH der Grundvergütung. Erzieher erhalten nur 50 vH der Grundvergütung als Sonn- und Feiertagszuschlag. Die Sonn- und Feiertagsvergütung ist unverzüglich an die aller anderen Bediensteten anzupassen. Entsprechende Änderungen in § 10 BLVG bzw. § 44 Abs. 16 VBG des Entwurfs sind vorzunehmen.

Das Fehlen der Erzieherzulage, die derzeit als Gehaltsbestandteil 14x jährlich ausbezahlt wird, macht das vorgeschlagene Modell aber jedenfalls völlig inakzeptabel.

Die Erzieherzulage beinhaltet die Abgeltung für 1,5 Nachtdienste pro Woche. Dafür würden nun MDL anfallen, allerdings nur in 36 Wochen. Umgerechnet auf ein 14x jährlich bezogenes Entgelt werden

damit 237,03 bis 488,52 Euro bezahlt, was fast einer Halbierung entspricht. Die derzeitige Erzieherzulage für I1-Vertragslehrer reicht nämlich von 463,89 bis 740,36 Euro.

§ 45 Abs. 1: Hier und an anderen Stellen des Entwurfs wird der Begriff „Sekundarstufe“ verwendet. Es wird allerdings nirgendwo definiert, was unter Sekundarstufe I und II zu verstehen ist.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert mit aller Entschiedenheit den Mastergrad als Zuordnungsvoraussetzung für den AHS-Bereich.

Das Downgrading der Zulassungsvoraussetzungen für den Unterricht in der AHS-Langform (sogar dreijähriger BEd der jetzigen PH-Ausbildung sollen laut Entwurf zukünftig ausreichend sein!) führt zu der völlig skurrilen und einzigartigen Situation, dass innerhalb einer auf acht Jahre konzipierten Schulart systematisch Lehrer beschäftigt werden, die nicht alle Klassen in dieser Schule unterrichten dürfen! Abgesehen von den Spannungen innerhalb der Kollegenschaft (Zwei-Klassen-Lehrersystem) ist das auch pädagogischer Nonsense. Von der 8. zur 9. Schulstufe muss dann in vielen Fällen ein Lehrerwechsel erfolgen. Wir verweisen auch auf die Anmerkungen zu § 39 Abs. 2.

Abgesehen davon ergibt sich ein gewisser Widerspruch zu § 39 Abs. 3, 6, 7 und 8, wo als Zuordnungsvoraussetzung für die „Verwendung Allgemeinbildung“ in der Sekundarstufe II ausdrücklich auch auf § 39 Abs. 2 Z 1 (Bachelor of Education) verwiesen wird. Personen mit einem Bachelorabschluss erfüllen einerseits die Zuordnungsvoraussetzungen für Schulen der Sekundarstufe II. Unterrichten dürfen sie dort allerdings nicht. Soll diese Konstruktion einzig und allein dazu dienen, Bachelor of Education anzustellen, um sie dann einer NMS als Bundeslehrer zuzuweisen?

§ 45 Abs. 2: Die Bestimmung, dass ein Lehrer aus wichtigen dienstlichen Gründen vorübergehend auch zur Erteilung des Unterrichtes in Unterrichtsgegenständen angehalten werden kann, für die er nicht lehrbefähigt ist, wird als pädagogisch unsinnig und qualitätsmindernd abgelehnt.

§ 45 Abs. 3 und 4: Diese Bestimmungen erlauben es, jeden Lehrer unabhängig von den Zulassungsvoraussetzungen, einer spezifischen Ausbildung etc. an jeder beliebigen Schulart in jedem beliebigen Ausmaß auch gegen seinen Willen einzusetzen. (Nur die Einschränkungen bei einer Dienstzuteilung bleiben aufrecht.) Das wird als pädagogisch unsinnig und qualitätsmindernd entschieden abgelehnt.

Warum Mitverwendungen an Pädagogischen Hochschulen möglich, an Universitäten aber ausgeschlossen sind, können wir nicht nachvollziehen. Auch in Hinblick auf die neue Lehrerausbildung erscheint uns diesbezüglich eine Gleichbehandlung von Pädagogischen Hochschulen und Universitäten dringend geboten.

Außerdem ist nach diesen Formulierungen wohl eine Dienstzuteilung an eine Privatschule oder private Pädagogische Hochschule möglich, nicht jedoch eine Mitverwendung. Letzteres kommt allerdings weit häufiger vor. **Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert die Möglichkeit einer Mitverwendung auch an Universitäten und an Privatschulen oder privaten Pädagogischen Hochschulen.**

In Abs. 4 werden offensichtlich 11 Wochenstunden als halbe Lehrverpflichtung definiert (siehe Anmerkungen zu § 44 Abs. 2-2b), wenn man etwa im Bundeslehrerbereich die Analogie zu § 224 BDG, § 48c VBG bzw. § 2 Abs. 12 BLVG herstellt.

§ 48 Abs. 2: Derzeit dürfen sich Lehrer, soweit nicht besondere Verpflichtungen (Vertretung des Direktors, Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) entgegenstellen, während der Hauptferien vom Ort ihrer Lehrtätigkeit entfernen. Während der sonstigen Ferien haben die Lehrer gegen Meldung bei der Anstaltsleitung die Befugnis zur Entfernung vom Dienstort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit an der Schule erfordern.

Die Beschränkungen sollen nun massiv verschärft werden: **Lehrer dürfen in den Hauptferien erst „nach Abwicklung der sie betreffenden Schlussgeschäfte“ Urlaub nehmen. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht in der letzten Ferienwoche. Das wird entschieden abgelehnt.**

§ 48b Abs. 1: Wie auch in den Erläuterungen festgehalten, ist eine Schulleitung gem. § 44 Abs. 11 keine leitende Funktion „im dienstrechten Sinn“, sondern nur im „schulrechtlichen Sinn“.

Abgesehen davon, dass diese Unterscheidung mehr als fragwürdig erscheint, führt das u. a. dazu, dass etwa für die Mehrheit von Volksschulen das „normale“ Verfahren für die Besetzung von Leitungsfunktionen (§ 8 Abs. 10 LVG) inkl. Objektivierung etc. überhaupt nicht mehr eingehalten werden muss, also eine „freihändige“ Vergabe durch die Dienstbehörde erfolgt. **Politischer Willkür wird damit Tür und Tor geöffnet. Die AHS-Gewerkschaft OÖ lehnt das entschieden ab.**

Die Volksschulen wurden als Beispiel gewählt, weil erst ab sieben Klassen eine Schulleitung „im dienstrechten Sinn“ eingerichtet würde (siehe auch die Anmerkung zu § 44 Abs. 11). Nur etwa ein Viertel aller Volksschulen erreicht diese Größe!

§ 48b Abs. 2: Wir verweisen auf die zu § 44 Abs. 11 vorgebrachte Kritik, ausschließlich VBÄ als Berechnungsgrundlage zu wählen. Das führt etwa dazu, dass Berufsschulen ab 15, Volksschulen ab 7, AHS ab 5 oder Hauptschulen ab 4 Klassen eine eigene Schulleitung erhalten.

§ 48c Abs. 2: Schon derzeit werden in der Mehrzahl der Fälle keine Dreievorschläge für die Besetzung von Direktorenposten erstattet, weil sich weniger als drei Personen bewerben. Nun als Voraussetzung für die Bestellung die berufsbegleitende „Absolvierung des Hochschullehrgangs Schulmanagement: Professionell führen – nachhaltig entwickeln im Umfang von 90 ECTS“ zu fordern, wird die Zahl der Bewerber bei vielen Schulen auf Null sinken lassen. **90 ECTS-Credits entsprechen 2.225 Echtstunden Arbeitszeit oder drei Semestern Vollstudium! Das ist inakzeptabel.**

§ 48c Abs. 3: Derzeit ist die Ernennung auf einen Direktorenposten zunächst für einen Zeitraum von vier Jahren wirksam. Ein vorzeitiges Enden der Funktion ist bei Nichtbewährung derzeit ebenfalls vorgesehen, wobei die §§ 207i bis 207k BDG das Procedere genau regeln. Die §§ 207h bis 207k BDG gelten aber gem. § 48c Abs. 1 nicht. Der Schulleiter ist daher der Willkür der Personalstelle ausgeliefert. Nach jeder Landtagswahl, bei der sich die politischen Machtverhältnisse umkehren, sollen laut Entwurf Direktoren massenweise ausgewechselt werden können – selbstverständlich ausschließlich wegen „Nichtbewährung“. **Diese Art der Befristung wird mit Entschiedenheit abgelehnt. Wir fordern die Beibehaltung der bisherigen Regelung.**

§ 48c Abs. 4: Derzeit entfällt die zeitliche Begrenzung, wenn dem Schulleiter nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des zunächst vierjährigen Zeitraumes mitgeteilt wird, dass er sich auf seinem Arbeitsplatz nicht bewährt hat. Nun hingegen ist die ausdrückliche Wiederbestellung durch die Personalstelle notwendig, damit die Leitungsfunktion auf unbestimmte Zeit vergeben wird. Auf eine Wiederbestellung gibt es selbst bei bester Bewährung keinerlei Rechtsanspruch. Das wird abgelehnt. (Siehe auch die Kritik zu Abs. 3.)

§ 48c Abs. 5: Die Übergangsbestimmung sieht einen Lehrgang im Umfang von 30 ECTS-Credits als Bedingung für die Bestellung zum Schulleiter vor, was 750 Echtstunden Arbeitszeit oder einem Semester Vollstudium entspricht. Auch das erscheint überzogen.

§ 48d Abs. 2: „Die Vertragslehrperson in der Funktion Schulleitung hat in der Regel während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend zu sein.“ An den meisten Bundesschulen wird der gem. § 3 Abs. 2 Schulzeitgesetz zulässige Rahmen (7:00 bis 19:00) für Unterricht fast zur Gänze ausgeschöpft. **Dem Schulleiter wird daher eine 60-Stunden-Woche an der Schule verordnet. Das ist inakzeptabel.**

§ 48f: Auch hier ist nicht klar, ob die jeweils genannte Reduktion der Unterrichtsverpflichtung von 24 oder 22 Wochenstunden erfolgt. Abs. 6 ließe vermuten, dass 22 Wochenstunden den Ausgangswert darstellen.

§ 48g: Fazit vorweg: **Das vorgeschlagene Entlohnungsschema ist völlig inakzeptabel, da es im Vergleich zu jetzt zu Verlusten in der Aktivverdienstsumme von vielen hunderttausend Euro führt!**

Die Berechnungen lassen die ersatzlose Streichung der meisten Vergütungen (siehe Beginn der Ausführungen zum VBG) außer Acht und gehen von der für den Dienstnehmer günstigsten Variante (Unterrichtsverpflichtung von 22 Stunden) aus. Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die in den zwei weiteren Stunden geleisteten Tätigkeiten (Klassenvorstand, Betreuungslehrer = Mentor, Lernbegleiter etc.) bisher mit Zulagen abgegolten werden. Die Streichung der Fächervergütung gem. § 48k Abs. 4 bei mehr als zweiwöchiger Abwesenheit wird ebenfalls nicht berücksichtigt.

§ 48g Abs. 3: § 26 Abs. 3 enthält eine äußerst vage Kann-Bestimmung: „Zeiten gemäß Abs. 1 Z 2, in denen der Vertragsbedienstete eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, können im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung ist. Solche Zeiten können jedoch höchstens in folgendem Ausmaß zur Gänze berücksichtigt werden ...“

Ohne genaue Definition, was der Dienstgeber unter „Einschlägigkeit“ genau versteht und was genau als Vordienstzeit berücksichtigt bzw. nicht berücksichtigt werden soll, ist eine Bewertung dieser Regelung nicht möglich.

§ 48h Abs. 1: Die meisten genannten Funktionen entziehen sich einer genaueren Beurteilung, wenn in den Erläuterungen zu lesen ist: „Nähtere Festlegungen, in welchen Bereichen und in welcher Anzahl solche Spezialfunktionen eingerichtet werden dürfen, werden zu treffen sein.“

§ 48h Abs. 2: Zur Abgeltung von Mentoren siehe die Anmerkung zu § 63 GehG.

§ 48h Abs. 3: Die derzeitige Abgeltung für Schülerberater wird 10x jährlich ausbezahlt und hängt von der Schülerzahl der Schule ab. Die durchschnittliche AHS hat knapp unter 600 Schüler. Ein Schülerberater einer durchschnittlichen AHS erhält derzeit 2.926 Euro jährlich. Nun sollen einheitlich 150 Euro 14x jährlich (also 2.100 Euro im Jahr) ausbezahlt werden. **Die Abgeltung für den Schülerberater in keinerlei Relation zur Anzahl der Schüler zu stellen, erscheint wenig durchdacht. Die AHS-Gewerkschaft OÖ lehnt diese deutliche Absenkung der Bezahlung jedenfalls entschieden ab.**

§ 48h Abs. 3: Die Dienstzulage für Praxisschulunterricht ist derzeit ganz anders geregelt und wird mit steigendem Dienstalter höher. Üblicherweise werden erfahrene und daher dienstältere Kollegen

herangezogen, was derzeit zu einer höheren Zulage führt als hier vorgesehen. **Die Dienstzulage für diese Personengruppe ist auf mindestens 200 Euro monatlich zu erhöhen.**

§ 48h Abs. 5: Vertragslehrer, die im AHS-Bereich derzeit unter Z 1 fallen, erhalten eine Zulage zwischen 354,48 und 625,78 Euro. Die neu vorgesehenen 400 Euro werden daher als zu niedrig abgelehnt.

Außerdem weist die AHS-Gewerkschaft OÖ auf folgenden Effekt hin: Ein Lehrer, der Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I und II nur in der Oberstufe unterrichtet (z.B. an einem ORG), kann einige hundert Euro an Fächerzulage beziehen. Wenn er Administrator wird, unterrichtet er nichts oder weniger als bisher. Das bedeutet natürlich auch, dass er keine oder deutlich weniger Fächerzulage erhält. Dieser finanzielle Verlust kann die Höhe der Zulage überschreiten, oder anders ausgedrückt: Der Administrator verdient weniger als der „normale“ Lehrer in seiner Gehaltsstufe. Das ist inakzeptabel. Wenn dieser Effekt nicht behoben wird, ist natürlich nicht nur der im vorigen Absatz beanstandete Betrag deutlich anzuheben.

Wird ein Administrator für mehrere Schulen bestellt, fällt eine deutliche Mehrarbeit an, weil es an jeder Schule einen gewissen „Sockelaufwand“ gibt. Das ist bei der Dienstzulage zu berücksichtigen.

§ 48h Abs. 6: Die AHS-Gewerkschaft OÖ kann diese Regelung nicht nachvollziehen. § 21 Abs. 1 VBG lautet: „Nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsentgelts.“ § 8 Abs. 1 VBG beginnt mit dem Satz: „Dem Vertragsbediensteten gebühren das Monatsentgelt und alifällige Zulagen (Dienstzulagen, Funktionszulage, Exekutivdienstzulage, Verwaltungsdienstzulage, Erzieherzulage, Ergänzungszulagen, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Heeresdienstzulage, Teuerungszulagen).“

Wenn § 21 Abs. 1 VBG eine Aliquotierung des Monatsentgelts bei Teilbeschäftigung vorsieht, so ist nach Ansicht der AHS-Gewerkschaft OÖ eine Dienstzulage davon nicht betroffen, und um Dienstzulagen handelt es sich bei den in § 48h genannten Zulagen.

Sollte der Dienstgeber allerdings die Auffassung vertreten, dass die in Abs. 6 nicht genannten Dienstzulagen bei Teilbeschäftigung einer Aliquotierung unterliegen, hält die AHS-Gewerkschaft OÖ dazu fest: Eine Aliquotierung der Dienstzulage von teilbeschäftigten Vertragslehrpersonen, die als Mentoren arbeiten oder mit der Wahrnehmung der Spezialfunktion Bildungsberatung, Berufsorientierungskoordination, Lerndesign, Sonder- und Heilpädagogik oder Praxisschulunterricht betraut sind, lehnt die AHS-Gewerkschaft OÖ als völlig unbegründet entschieden ab.

§ 48i: Die Dienstzulage für Schulleiter entzieht sich einer genaueren Bewertung, solange kein Entwurf einer Verordnung vorliegt, der die Bedeutung der Kategorien A bis D klärt. Das Abstellen auf Vollbeschäftigungäquivalente erscheint jedenfalls ungeeignet. Wir verweisen außerdem auf die Anmerkungen zu § 44 Abs. 11.

Es ist zu befürchten, dass dahinter das Zahlengerüst steht, das der Gewerkschaft am 12. Juli 2011 präsentiert worden ist (A bis 25 VBÄ, B 26-60 VBÄ, C 61-150 VBÄ, D über 150 VBÄ). Wenn das der Fall sein sollte, **lehnt die AHS-Gewerkschaft OÖ die vorgeschlagenen Zulagen ab, weil es damit im AHS-Bereich zu einer Senkung der bisherigen Zulagen kommt** und schon unter den derzeitigen Bedingungen immer weniger Personen Direktoren werden wollen.

Außerdem weist die AHS-Gewerkschaft OÖ auf folgenden Effekt hin: Ein Lehrer, der Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I und II nur in der Oberstufe unterrichtet (z.B. an einem ORG), kann einige hundert Euro an Fächerzulage beziehen. Wenn er Direktor wird, unterrichtet er nicht mehr. Das bedeutet natürlich auch, dass er keine Fächerzulage erhält. Dieser finanzielle Verlust kann die Höhe der Zulage überschreiten, oder anders ausgedrückt: **Der Direktor verdient weniger als der „normale“ Lehrer in seiner Gehaltsstufe. Das ist inakzeptabel.**

Die generelle Ermöglichung der Leitung mehrerer Schulen ohne jegliche Einschränkung (Größe, örtliche Entfernung etc.) wird von der AHS-Gewerkschaft OÖ entschieden abgelehnt. Außerdem fallen etwa bei der Leitung zweier Schulen die doppelte Anzahl von Konferenzen, Sprechtagen etc. an. **Das ist auch bei der Abgeltung zu berücksichtigen.**

§ 48k: Die Fächervergütung wurde bei den Berechnungen zu § 48g bereits berücksichtigt.

Es wird nochmals betont, dass die AHS-Gewerkschaft OÖ eine Erhöhung der Lehrverpflichtung und damit ein System der Fächerzulagen mit Entschiedenheit ablehnt. Abgesehen davon sind auch die vorgeschlagenen Beträge viel zu niedrig, wie die Berechnungen zu § 48g dokumentieren.

§ 48l Abs. 1: Mehrdienstleistungen können ausschließlich durch Unterrichtstätigkeit anfallen, was weder die derzeitigen Regelung abbildet noch den Regelungen von § 44 Abs. 15-16 gerecht wird. Wird eine dort beschriebene Tätigkeit ausgeübt, muss es auch eine Abgeltung dafür geben.

§ 48I Abs. 2: In Abs. 1 wird von einer Unterrichtsverpflichtung von 22 Stunden ausgegangen. Hier wird wieder von 24 Stunden gesprochen. Wir verweisen auf die Anmerkungen zu § 44 Abs. 2-2b.
Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die derzeitige MDL-Vergütung nur 12,6 % Überstundenzuschlag enthält. Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert eine Erhöhung, um den normalen 50 %-igen Überstundenzuschlag zu gewährleisten.

§ 48I Abs. 4: Es ist nicht einzusehen, warum Lehrer 24 Vertretungsstunden unbezahlt leisten sollen. § 23 Abs. 4 LVG sieht für Landesvertragslehrpersonen an Berufsschulen die Abgeltung ab der ersten Vertretungsstunde vor.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert weiters analoge Bestimmungen zu § 61 Abs. 8-8b und Abs. 10 GehG.

Die Abschaffung des Zeitkontos wird von der AHS-Gewerkschaft OÖ mit Entschiedenheit abgelehnt.

§ 48m: Die Anmerkung bezieht sich auf den ersten Paragraphen mit dieser Bezeichnung. Der zweite muss die Bezeichnung § 48o erhalten.

Derzeit beträgt die Abgeltung für I 1-Lehrer 40,58 Euro pro Tag. Diese wird durch die Knüpfung an eine Gehaltsstufe automatisch valorisiert. Eine Verschlechterung ist inakzeptabel.

Für die Leitung einer mehrtägigen Schulveranstaltung mit einer mindestens viertägigen Dauer und Nächtigung bekommt ein Lehrer derzeit 4,33 Stunden der Lehrverpflichtungsgruppe III (4,547 Werteinheiten) in der Woche, in der die jeweilige Schulveranstaltung endet, in die Lehrverpflichtung eingerechnet, was zu einer Abgeltung in Form von Dauer-MDL und einer automatischen Valorisierung führt. Der ausgezahlte Betrag ist derzeit – mit Ausnahme von Junglehrern – höher als die vorgeschlagenen 180 Euro. Auch diese Verschlechterung ist inakzeptabel.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ schlägt folgende Formulierung vor:

„§ 48m. (1) Der Vertragslehrperson gebührt für die Teilnahme an mindestens zweitägigen Schulveranstaltungen mit Nächtigung, sofern sie die pädagogisch-inhaltliche Betreuung einer Schülergruppe innehat, eine Abgeltung in Höhe von 2 vH des Gehaltes der Dienstklasse V Gehaltsstufe 2 pro Tag.

(2) Der Vertragslehrperson gebührt für die Leitung einer mehrtägigen Schulveranstaltung mit einer mindestens viertägigen Dauer und Nächtigung eine Abgeltung in der Höhe von 13 vH des Monatsentgeltes, das der besoldungsrechtlichen Stellung der Vertragslehrperson in dem Monat entspricht, in dem die jeweilige Schulveranstaltung endet.“

§ 48n Abs. 2: Die vorgesehene finanzielle Verschlechterung im Vergleich zu I1-Vertragslehrern wird abgelehnt.

§ 48o: Die Anmerkung bezieht sich auf den zweiten Paragraphen mit der Bezeichnung 48m. Dieser muss die Bezeichnung § 48o erhalten.

Zumindest im AHS-Bereich wird der Nicht-Erwerb des Mastergrades als Kündigungsgrund abgelehnt. Der Mastergrad muss in § 39 Abs. 2 und 3 als Zuordnungsvoraussetzung definiert sein.

Die AHS-Gewerkschaft OÖ fordert außerdem eine kurze Frist, innerhalb der die Kündigung wegen des Nicht-Abschlusses einer vorgeschriebenen Ausbildung ausgesprochen werden muss. Es ist völlig inakzeptabel, dass ein Dienstnehmer auch nach Jahrzehnten wegen des Nicht-Abschlusses gekündigt werden kann.

Anlage zu § 39 Abs. 25: Die Bestimmung in Abs. 4 Z 2 sieht vor, dass ein Studium zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe (Allgemeinbildung) „pro Unterrichtsgegenstand im Ausmaß von 95 bis 115 ECTS-Anrechnungspunkten für unterrichtsgegenstandsbezogene Fachwissenschaften und Fachdidaktik bzw. für mehr als zwei sich gegenseitig inhaltlich überschneidende Unterrichtsgegenstände (kohärentes Fächerbündel) im Ausmaß von 190 bis 230 ECTS-Anrechnungspunkten“ zu umfassen hat. Das widerspricht der Anlage zu §74a Abs. 1 Z 4 Hochschulgesetz bzw. der Anlage zu § 30 Abs. 1 Z 4 UG. Dort wird nämlich vorgeschrieben, dass „im Gesamtstudium [...] mindestens 115 ECTS-Credits studienfachbezogene Teile pro Studienfach enthalten sein“ müssen. 115 ECTS-Credits stellen daher die absolute Untergrenze für studienfachbezogene Fachdidaktik und Fachwissenschaften pro Studienfach dar.

Besonders befremdlich mutet dieser Eingriff in Studien an tertiären Bildungseinrichtungen an, wenn man es mit dem Fehlen jeglicher Vorgaben für die „speziellen Induktionslehrveranstaltungen“ vergleicht. Letztere können aber massive dienstrechte Auswirkungen haben.

BLVG

§ 1 Abs. 2: Die Änderung wird mit abgelehnt, solange keine entsprechenden Regelungen in ein neues Lehrerdienstrecht aufgenommen werden. (Siehe die Anmerkungen zu § 37 Abs. 7 VBG.)

UPG

Die Aufhebung des Unterrichtspraktikumsgesetzes und die Einführung einer Induktionsphase, wie sie im Entwurf vorgesehen ist, wird allein schon aus pädagogischen Gründen mit Entschiedenheit abgelehnt.