



BMHS – Gewerkschaft

der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen

1080 Wien, Strozsigasse 2/4.Stock, Tel. (01) 533 63 35

Mailadresse: office.bmhs@goed.at

ZVR-Nr. 576439352

per Mail an: iii2@bka.gv.at und begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

An das
Bundeskanzleramt
Abteilung III/2
Minoritenplatz 3
1014 Wien

Wien , 12. September 2013
Rai/Eß/zuZl.397/13

In offener Frist übermittelt die BMHS-Gewerkschaft ihre Stellungnahme zur

Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst

Grundsätzliches vorab

Der vorgelegte Entwurf wird von der BMHS-Gewerkschaft **abgelehnt.**

Er widerspricht in vielen Bereichen der geltenden Beschlusslage der BMHS-Gewerkschaft und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

Vorab wird angemerkt, dass viele Kritikpunkte der BMHS-Gewerkschaft zum vorgelegten Entwurf während der Besprechungen und Verhandlungen erörtert wurden, unsere Vorschläge und Anregungen jedoch größtenteils keine Berücksichtigung fanden. Deshalb entsteht für uns der Eindruck, dass die Bundesregierung an einem einvernehmlich ausverhandelten Gesetz wenig Interesse hat. Die Gesetzesvorlage entspricht im Großen und Ganzen dem am 3. Mai 2012 vorgelegten Entwurf.

Besonders hervorzuheben ist der mit der Gesetzesvorlage drohende Qualitätsverlust für das berufsbildende mittlere und höhere Schulwesen.

Qualitätsverlust:

- **Induktionsphase:** nicht fertig ausgebildete Lehrer/innen werden im Gegensatz zur gültigen Regelung ohne Praxiserfahrung alleinverantwortlich in die Klassen geschickt. **Das wird als massive qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und abgelehnt.**

- **Keine Probezeit?** Der BMHS-Gewerkschaft ist es unverständlich, dass weiterhin keine Probezeit vorgesehen wird. Diese würde es für beide Seiten ermöglichen, ein Dienstverhältnis durch die erlebte Nichteignung für den Lehrberuf rasch und für die Schüler/innen schadenmindernd zu beenden. Andernfalls bleibt, da ein Jahr unkündbar (das ist das Wesen eines befristeten DV) „nicht geeignete“ Lehrer/innen das ganze Jahr eine Belastung für Schüler/innen, Eltern und Lehrer/innen. **Keine Probezeit, kein Qualitätsplus.**
- An allen BMHS, aber insbesondere an den Schulen für Sozialberufsbildung (ganz speziell an den Schulen für Sozialbetreuungsberufe) kommen in hohem Maße Lehrkräfte mit Teilbeschäftigung zum Einsatz. Es ist nämlich für eine praxisnahe Unterrichtsarbeit ganz wichtig, dass die Lehrenden in Verbindung zur Berufspraxis bleiben. Neben Lehrenden, die aus dem Bereich der pädagogisch orientierten Betreuung von Menschen mit Unterstützungsbedarf kommen, benötigen wir auch Ärzte/Ärztinnen, Therapeut/innen und dgl. als Lehrkräfte. Diese können - neben ihrer Arbeit in der Praxis - oft nur für wenige Unterrichtsstunden gewonnen werden. Auf diese Lehrer/innengruppe wurde in diesem Gesetzesentwurf gänzlich vergessen, obwohl die BMHS-Gewerkschaft darauf in den Besprechungen/Verhandlungen mehrmals hingewiesen hat.
- War es schon bisher mühsam, zu den bestehenden Konditionen im Schulwesen Lehrkräfte (größtenteils mit Teilbeschäftigung) aus sozialen Berufen zu gewinnen, so wird dies durch die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung noch wesentlich schwieriger werden. Die BMHS-Gewerkschaft befürchtet, dass kaum noch Fachkräfte aus der Praxis für eine Lehrtätigkeit zu gewinnen sind.
- Die BMH – Schulen sind erfolgreich, weil Lehrende mit mehrjähriger erfolgreicher Wirtschaftspraxis unterrichten. Es ist notwendig, dass diese Quereinsteiger eine pädagogische Ausbildung erhalten. Der Entwurf sieht vor, dass diese Lehrer/innen ohne Anrechnung ihrer bereits erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten ein 8-semesteriges Vollzeitstudium absolvieren müssen. Die BMHS-Gewerkschaft fordert die Berücksichtigung aller im Rahmen des Bundesrahmengesetzes zur Einführung einer neuen Ausbildung beschlossenen Regelungen.
- Derzeit müssen **Lehrer/innen an BMHS** (Allgemeinbildung) 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** ohne Unterrichtspraktikum ausreichen. **Das wird als qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und daher abgelehnt.**
- Die Bestimmung, dass Lehrer/innen aus wichtigen dienstlichen Gründen vorübergehend auch zur Erteilung des Unterrichts in Unterrichtsgegenständen angehalten werden können, für die sie nicht lehrbefähigt sind, **wird für die BMHS als unpädagogisch und qualitätsmindernd abgelehnt.**
- Die Bestimmungen des § 45 Abs. 3 und 4 erlauben es, Lehrer/innen, unabhängig von den Zulassungsvoraussetzungen, einer spezifischen Ausbildung etc. an jeder beliebigen Schulart in jedem beliebigen Ausmaß auch gegen ihren Willen

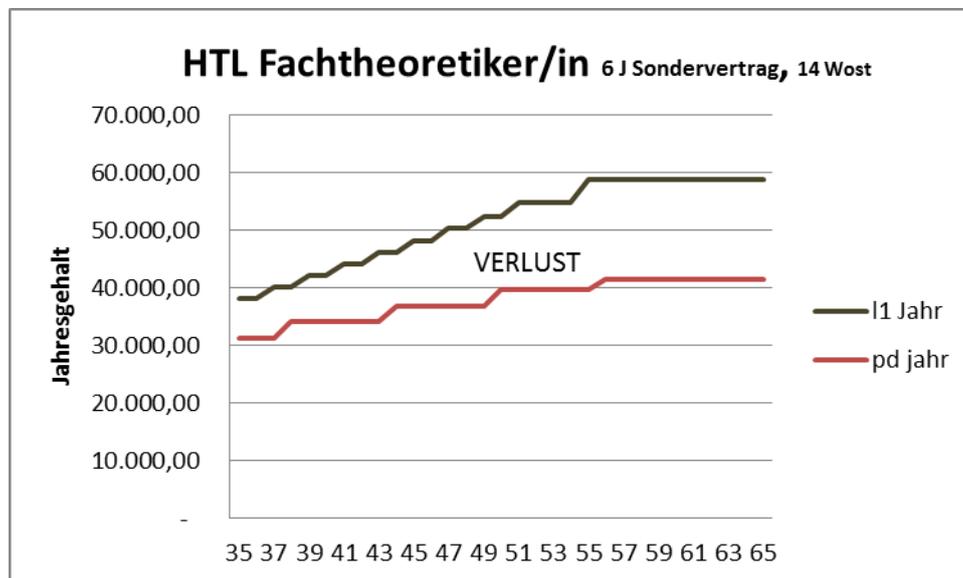
einzusetzen. **Das wird als qualitätsmindernd bewertet und entschieden abgelehnt.**

- Unzulässige Verdichtung der Arbeitszeit: **Die BMHS-Gewerkschaft kritisiert** die sich aus der Gesetzesvorlage ergebenden unzulässigen Verdichtungen der wöchentlichen Arbeitszeit für Lehrende an Schulen mit nicht ganzjährig geführten Klassen. Zur Erfüllung ihrer pädagogischen Kernaufgaben haben Lehrer/innen statt einer Unterrichtsverpflichtung von 22+2 Stunden künftig 27+2 Stunden Unterrichtsverpflichtung. Wir halten diese von der Bundesregierung nicht bedachte Konsequenz (wöchentlich mehr als 50 Stunden Arbeitszeit) als arbeitsrechtlich nicht zulässig.

Einkommensverlust

Wegen der fehlenden Verweise auf das Gehaltsgesetz werden fast alle in den §§ 57 bis 63c GehG genannten Vergütungen für die Übernahme nichtunterrichtlicher Tätigkeiten gestrichen. Somit existiert keine Regelung für die Betreuung der für die Berufsbildung notwendigen Lehrmittel. Betroffen sind weiters: Erziehungsleiter/innen und Leiter/innen von Exposituren, Fachkoordinatoren und Erzieher/innen/innen, Kustod/innen, Lernbegleiter/innen in der neuen modularen Oberstufe, u.a.

Für IIL-Verträge wird eine Regelung in Analogie zur derzeit noch gültigen Rechtslage gefordert (Abgeltung IIL-Vertrag entspricht der Entlohnungsstufe 4) Lösungsansatz: der Dienstgeber akzeptiert das Kettenarbeitsvertragsverbot auch für Lehrer/innen.



Sehr große Verluste zum Altsystem erleiden Teilbeschäftigte, denen keine volle Lehrverpflichtung angeboten wird (Grafik: die schwarze Linie zeigt den Einkommensverlauf gemäß gültigem I1-Staffel, die rote Linie gemäß dem geplanten pd-Staffel).

Weiters Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes zwischenzeitlich oder grundsätzlich Teilzeit arbeiten.

Fast drei Viertel aller im Lehrberuf tätigen Personen sind Frauen, und der Frauenanteil steigt weiter. Diese Maßnahmen treffen in der Praxis daher vorrangig und mehrheitlich Frauen.

Arbeitsplatzverlust

Die BMHS-Gewerkschaft rechnet mit dem Verlust von mehreren tausend Planstellen bei gleichbleibender Schüler/innenzahl. Der Lehrer/innen - Abbau in der BMHS wird sich wegen der Erhöhung der Anzahl der zu betreuenden Schüler/innen pro Lehrer/innen massiv qualitätsmindernd auf die Ausbildung unserer Schüler/innen auswirken.

Besonders betroffen sind Vertragslehrpersonen an Schulen für Berufstätige, die als Abendschulen geführt werden. Hier plant die Bundesregierung eine wöchentliche Arbeitszeiterhöhung von bis zu 87 Prozent. Damit verbunden sind finanzielle Verluste im Lauf des Berufslebens von weit über einer halben Million Euro für jeden einzelnen.

Konkrete Anmerkungen

GehG

§ 63: Die Induktionsphase in der Form, wie sie im Entwurf dargestellt ist (siehe Anmerkungen zu § 41 VBG), wird zur Gänze abgelehnt und als qualitätsmindernd bewertet.

Der Spargedanke in der Bildung trägt seltsame Früchte: Künftig sollen fachlich als auch pädagogisch nicht fertig ausgebildete Lehrer/innen in der Sekundarstufe II ohne Praxiserfahrung und (zumindest für die ersten Monate) ohne ständig anwesende Begleitung als natürliche Autoritätsperson unterrichten. Das nennt man learning by doing und dafür sollten die uns anvertrauten Schüler/innen zu schade sein.

VBG

Ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis für Lehrer/innen ist nicht einmal mehr theoretisch vorgesehen. Das widerspricht Grundsatzbeschlüssen der gesamten GÖD.

§ 37 Abs. 1: Eine klare Regelung für das Optionsrecht fehlt. Es fehlt eine **Übergangsbestimmung** die festlegt, dass **allein** ein/e Bundes-Lehrer/in (auch mit einem befristeten Dienstvertrag) per Optionsrecht festlegen kann, welchem Dienstschemata er/sie angehören möchte. Denn eine Person, die im Studienjahr 2013/2014 ihr universitäres Lehramtsstudium abschließt und im Schuljahr 2014/2015 das Unterrichtspraktikum absolviert, erhält im Schuljahr 2015/2016 ihren ersten Dienstvertrag im Entlohnungsschema II L. Fast alle Lehrer/innen im BMHS-Bereich bekommen derzeit fünf Jahre hindurch immer nur Ein-Jahres-Verträge im II L-Schema, bevor ein unbefristeter Vertrag ausgestellt wird. Es ist sicherzustellen, dass diese Person 2019/2020 nicht ins neue pd-Schema fällt, sofern sie das nicht möchte.

Noch extremer ist die Situation bei Personen, die nach Art. X VBG eingestellt werden. (Dasselbe gilt für kirchlich bestellte Religions-Lehrer/innen oder Lehrer/innen, die nach dem Privatschulgesetz beschäftigt werden. Für diese fehlt jegliche diesbezügliche Regelung.) Solche Personen können jetzt schon jahrelang im Dienst stehen und wären dann u.U. plötzlich im neuen Dienstrecht.

Die BMHS-Gewerkschaft fordert jedenfalls für alle Personen, die vor dem Schuljahr 2019/2020 im Entlohnungsschema II L oder im Entlohnungsschema I L als

1. Lehrpersonen **in einem befristeten Dienstverhältnis** zu einer inländischen Gebietskörperschaft gestanden sind,
2. Mangelberufs-Lehrer/innen,
3. Lehrpersonen gemäß § 19 Abs. 3 des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962, in einem befristeten Dienstverhältnis an einer Privatschule gestanden sind,
4. 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.

Klarer und umfassender war die im Erstentwurf gefasste Formulierung, die aus nicht erkennbaren Gründen eliminiert wurde.

§ 37 Abs. 7: Das BLVG ist laut Entwurf auf Neulehrer/innen nicht mehr anzuwenden (= grober Mangel). Das bedeutet u.a. die Streichung der

- Lehrverpflichtungsgruppen
- Spezialregelungen für Mitverwendungen an PH, u. a.
- Einrechnung in die Lehrverpflichtung von Erziehungsleiter/innen (sofern diese Lehrer/innen sind)
- Aufwertungsfaktor für Lehrer/innen 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 Schulbibliothekar/innen (§ 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/innen an Exposituren,
- Einrechnung für Leiter/innen von mehrtägigen Schulveranstaltungen, für Erziehungsleiter/innen, für Studienkoordinator/innen an Schulen für Berufstätige und für EDV-Kustod/innen
- 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)¹
- Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte
- Werkstättenleitung

Kustodiate, für die es als Beispiel im land- und forstwirtschaftlichen Schulwesen, an einer bestimmten Schule, zurzeit Einrechnungen gibt, die es aber künftig für Vertragslehrpersonen nicht mehr geben soll:

- Leiter/innen des Erziehungsdienstes (6,3 WE)
- Koordinator/innen des praktischen Unterrichtes (3,5 WE)
- Werkstättenleitung (Metall- und Holzwerkstätte, Fleischverarbeitung), (3 WE)
- Schulbibliothekar/innen (6,3 WE)
- Leiter/innen des Lehrbetriebes (7 WE)

- Einrechnung für Netzwerkbetreuung, Lernplattformen etc. (6,6 WE)

Diese Punkte bedürfen einer dringenden Regelung, die in diese Dienstrechtsnovelle aufgenommen werden müssen.

§ 39 Abs. 1: Die geplante Besoldung entspricht der gültigen Besoldung für Absolvent/innen von Akademien. Wir fordern eine masterwertige Besoldung entsprechend dem derzeit gültigen I1 – Schema.

§ 39 Abs. 2 Z 1: Derzeit müssen I1-Lehrer/innen an BMHS (Allgemeinbildung) 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** ohne Unterrichtspraktikum ausreichen. **Das wird als qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und daher abgelehnt.**

§ 39 Ab 2. Z 3: **Ausdrückliche Zustimmung**, da Altrecht fortgeschrieben wird. Dadurch wird sichergestellt, dass die hohen Anforderungen an das BMH-Schulwesen erhalten bleiben.

§ 39 Abs. 4: Das Studium der Wirtschaftspädagogik beinhaltet ein Pflichtpraktikum, das während des Studiums an BMH-Schulen absolviert wird. Diese Form der Ausbildung und die Regelungen des § 62 GG bleiben ungeklärt. Die BMHS-Gewerkschaft fordert die Berücksichtigung dieser Regelung in der vorliegenden Dienstrechts-Novelle 2013 und die Anrechnung des Pflichtpraktikums als Induktionsphase. Diese sehr bewährte und erfolgreiche Ausbildung ist beizubehalten.

§ 39 Abs. 6 Z 2: In Ziffer 2 wird eine vierjährige einschlägige Berufspraxis festgelegt. Damit widerspricht sich der Gesetzgeber selbst, denn im Rahmen des Bundesrahmengesetzes zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagog/innen wurde eine *dreijährige facheinschlägige Berufspraxis* festgeschrieben (Bundesgesetzblatt 124/2013).

§ 39 Abs. 7: Das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen wird in der Gesetzesvorlage unter der unüblichen Bezeichnung HLFWLA geführt. Die ehemals land- und forstwirtschaftlichen HBLAs firmieren seit fünf Jahren unter der Bezeichnung HLFS (= Höhere land- und forstwirtschaftliche Schulen).

§ 39 Abs. 9: Es gibt schon lange keine „Reife- und Diplomprüfung für Erzieher/innen“ mehr. Gemäß SCHOG ist die derzeit gültige Bezeichnung: „Reife- und Diplomprüfung“ (bzw. Diplomprüfung) an der Bildungsanstalt für Sozialpädagogik.

§ 39 Abs. 12: Zuordnungsvoraussetzung (besser: Anstellungserfordernis) für Instrumental-Lehrer/innen an BAKIP/BASOP/BISOP (= Lehrerbildungsanstalt) darf auch künftig nur ein erfolgreich abgeschlossenes Universitätsstudium sein. Die vorgeschlagene Regelung, dass künftig allein eine Lehrbefähigung für irgendeine Schule ausreichen könnte, wird **als massiv qualitätsmindernde Maßnahme betrachtet und abgelehnt.**

§ 39 Abs. 13: Die Stellungnahme bietet eine Möglichkeit, die herrschende Ignoranz des Dienstgebers gegenüber seinen bereits im Dienst befindlichen Mag. art. sichtbar zu machen. Derzeit werden Absolventen/innen einer Kunstuniversität einkommensmäßig der drittletzten Einkommensgruppe zugeordnet. Sie werden als hochqualifizierte Theorie-Lehrer/innen deutlich schlechter bezahlt als alle anderen vergleichbaren Lehrer/innengruppen in Österreich. **Diese Bestimmung wird als qualitätserhöhende (da Unzufriedenheit beseitigende) Maßnahme betrachtet und ihr ausdrücklich zugestimmt.**

§ 39 Abs. 14: Weiters ist unklar, was mit „einer land- und forstwirtschaftlichen Berufspädagogischen Akademie“ gemeint ist. Im Abs. 7 ist in ähnlichem Zusammenhang korrekterweise von der „Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik“ die Rede; vergleichbare Institutionen gibt es in Österreich nicht, daher wäre es sinnvoll, auch hier eine eindeutige Zuordnung zur „Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik“ zu treffen.

§ 39 Abs. 17: Der international und national anerkannte Erfolg der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen fußt auf dem dualistischen (fachpraktischen) Unterricht. Die im Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagog/innen festgelegte Möglichkeit der Anrechnung von Kompetenzen und Fertigkeiten wird ignoriert (siehe Seite 13 im Bundesgesetzblatt 124/2013). Die Bundesregierung hat keine Möglichkeit von Anrechnungen in der Dienstrechts-Novelle 2013 vorgesehen. Es ist auch befremdend, dass eine Angabe über eine Berufspraxis fehlt.

Die BMHS-Gewerkschaft fordert die Berücksichtigung der Regelungen des BGBl 124/2013. Im Bundesgesetzblatt finden sich als Zulassungsvoraussetzung für den fachpraktischen Unterricht auf Seite 13 folgende Formulierungen: „Eine facheinschlägige Berufsabschlussprüfung oder gleichzuhaltende Eignung (z.B. Meisterprüfung, Konzessionsprüfung, Abschluss einer facheinschlägigen BHS usw.)“

§ 39 Abs. 18: Als Vertragslehrpersonen für sozialfachliche Unterrichtsgegenstände nur noch FH-Absolvent/innen, Sozialarbeiter/innen und Pflege-Lehrer/innen einzusetzen, führt ebenfalls **zu einem Qualitätsverlust**. Die Sozialschulen benötigen eine Regelung, die auch Fachkräfte als Lehrende zulässt, die eine Ausbildung mit einem Diplomabschluss erworben haben (z.B. SOB-Abschluss), Therapeut/innen u.a. oder mit fachbezogenem Universitätsabschluss (Pädagog/innen, Psycholog/innen, Ärzte/Ärztinnen u.a).

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

§ 39 Abs. 25: Hier wird versucht, mittels des Lehrer/innendienstrechts in die Autonomie der Universitäten einzugreifen.

§ 40: Die BMHS-Gewerkschaft fordert die Einführung einer Probezeit für Neu-Lehrer/innen zur gegenseitigen Feststellung der Eignung für den Lehrberuf entsprechend § 4 Abs. Abs. 3 und 4 VBG. Diese 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 Monats 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.**

Der OGH hat bereits mehrfach ausgesprochen, dass die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse mit einer für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nachteiligen Unsicherheit für seine/ihre weitere berufliche Zukunft verbunden ist und in hohem Maß

die Gefahr der Umgehung zwingender Rechtsnormen in sich birgt. Aus diesen Erwägungen sei die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverhältnisse nur zulässig, wenn besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe das rechtfertigen. Andernfalls seien solche „Kettenarbeitsverträge“ als unbefristete Arbeitsverhältnisse zu behandeln.

Im vorliegenden Entwurf wird jedoch dem Dienstgeber die Möglichkeit des Abschlusses von Kettenverträgen eröffnet – und zwar nicht aus besonderen wirtschaftlichen oder sozialen Gründen. 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).

§ 40 Abs. 3: Die BMHS-Gewerkschaft lehnt diese deutliche Verschlechterung ab und fordert, dass Zeiten einer vorangegangenen Verwendung als Vertragslehrperson auch dann angerechnet werden, wenn dazwischen eine Zeit ohne Dienstverhältnis (z.B. wegen Karenzzeiten, Mutterschutz, Praxisjahr in der Wirtschaft, nicht ganzjährig ausgestellte Verträge (bei Einstieg erst ab Februar)) liegt.

Zudem ist im Gegensatz zu den derzeit gültigen Bestimmungen eine Anrechnung von früheren Dienstverhältnissen nicht vorgesehen. Das hat zur Folge, dass die Zählung der fünf Jahre bis zur Gewährung eines unbefristeten Dienstverhältnisses wieder von vorne beginnt, wenn die Dienstverhältnisse nicht unmittelbar aufeinander folgen.

Die 2009 sozialpartnerschaftlich getroffene Vereinbarung, dass zur Erzielung von Einsparungen im System die Umstellung auf unbefristete Verträge deutlich vor dem Ablauf von 5 Jahren durchgeführt werden soll, wird von der Verwaltung weiterhin ignoriert. Dies beweist, dass eine Vertragslehrperson keinen Einfluss darauf hat, wie ihr Dienstverhältnis ausgestaltet oder ob ihre Beschäftigung ohne Angabe von Gründen beendet wird. Die Neuregelung ermöglicht es dem Dienstgeber, 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 Karenzurlaub nach MSchG bzw. VKG in Anspruch nehmen, noch mehr als schon bisher benachteiligt.

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

Auf das derzeitige Unterrichtspraktikum (UP) besteht ein Rechtsanspruch, da die erfolgreiche Absolvierung des UP Teil der Ernennungserfordernisse ist (Anlage 1 zum BDG, Z 23.1. Abs. 7). Auf die Zulassung zur Induktionsphase besteht laut Entwurf hingegen keinerlei Rechtsanspruch.

Mehr noch, die Induktionsphase kann nur dann absolviert werden (=Unterrichtserteilung als vollwertiger Lehrer/innen ohne abgeschlossene Ausbildung), wenn eine freie Planstelle existiert.

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.

Eine Vertragslehrperson hat lt. Entwurf zusätzlich zur Hospitationspflicht die vollen lehramtlichen- und Dienst-Pflichten (Unterrichtserteilung, Suppliierverpflichtung, Teilnahme an Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen). Weiters hat sie gem. § 44 Abs. 7 VBG des Entwurfs Fortbildungen in der unterrichtsfreien Zeit zu

absolvieren. Zudem haben Jung-Lehrer/innen keinerlei Einfluss darauf, wann an Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten Induktionslehrveranstaltungen angeboten werden. **Diese Regelung ist wenig praktikabel und wird abgelehnt.**

Lehrpersonen, die als Quereinsteiger ohne pädagogische Ausbildung eine Ausbildungsphase absolvieren müssen, sollen laut Entwurf keinen Mentor zur Seite gestellt bekommen. **Das wird abgelehnt und als qualitätsmindernd bewertet.**

§ 41 Abs. 2: Derzeit werden Unterrichtspraktikant/innen vom LSR / SSR nicht einem Betreuungs-Lehrer/innen, sondern einer Schule zugewiesen. Die konkrete Zuweisung an eine/n Betreuungs-Lehrer/in soll auch künftig an der Schule erfolgen. Die Dienstbehörde müsste andernfalls mit dem Fachausschuss jede Zuweisung einvernehmlich verhandeln.

§ 41 Abs. 3: Es ist praktisch unmöglich, dass Jung-Lehrer/innen neben einer vollen Lehrverpflichtung andere Lehrkräfte hospitiert.

§ 41 Abs. 4: Das ist ein Unsinn und nur aus Wirtschaftlichkeitsgründen (Spargedanke) begründbar. Der Studierende könnte vielleicht erst nach Jahren wieder eine Verwendung an einer anderen Schule, einem anderen Bundesland, bekommen und seine Induktionsphase beenden. **Massive Ablehnung!**

§ 42: Im Gegensatz zur gängigen Ausbildung zum/r Betreuungs-Lehrer/in im Ausmaß von 12 ECTS-Credits haben Mentoren künftig einen Lehrgang im Umfang von mindestens 90 ECTS zu absolvieren. **Das ist völlig praxisfern. Es wird zu wenige Mentoren geben.**

Sollen Mentoren bis zu drei Neu-Lehrer/innen betreuen, dann wären logischerweise wohl auch drei mal 1 Stunde Unterricht in die Lehrverpflichtung einzurechnen. Jedoch auch das ist gemessen am Aufgabenkatalog viel zu wenig.

§ 42 Abs. 2: Lehrer/innen gegen ihren Willen zur Mentor/innenausbildung und zur Arbeit als Mentor/innen zu verpflichten wird mit Entschiedenheit abgelehnt.

§ 43 Abs. 2 Z. 2b und 2c: Die BMHS-Gewerkschaft fordert die Anrechnung von Vordienstzeiten, wie dies im Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen geregelt ist. (siehe Seite 14 im Bundesgesetzblatt 124/2013).

§ 43 Abs. 4: Der Verweis auf §39(1)Z4 ist falsch. Es ist sicherzustellen, dass kein/e Lehrer/in von der Möglichkeit der Absolvierung eines Masterabschlusses ausgeschlossen wird.

§ 44 Abs. 3 u.a.: Die Gesetzesvorlage beschreibt all jene Aufgaben und Pflichten von Lehrer/innen, die zu erledigen sind. Und jährlich kommen neue Pflichten hinzu. Das quantitative Ausmaß der nichtunterrichtlichen Tätigkeiten ist zu benennen und in Relation zur Unterrichtserbringung zu setzen. Zur Benennung der Grenzen ist eine **wissenschaftliche Studie** als Grundlage heranzuziehen. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert die Erstellung einer Arbeitszeitstudie zur Ermittlung der Belastung und der Arbeitszeit.**

§ 44 Abs. 8: Die BMHS-Gewerkschaft 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/innen in die Situation bringen, Fortbildungsveranstaltungen nach ihrer zeitlichen Lagerung und nicht nach ihrem Inhalt auszuwählen. Das ist sinnwidrig.

Zudem bietet die institutionelle Fortbildung (an PHs) nur einen Teil der notwendigen Fortbildung für BMHS-Lehrer/innen an und oftmals viel zu spät. Das liegt an langfristigen Genehmigungsverfahren und unzureichender finanzieller Ausstattung der PHs. Deshalb haben BMH-Schulen bedarfsorientiert einen Sekundarmarkt geschaffen, der die Fortbildung in Unternehmen und an Universitäten ermöglicht.

Die BMHS-Gewerkschaft lehnt die vorgeschlagene qualitätsmindernde Textierung zur Gänze ab und fordert die Neugestaltung des Fortbildungsmarktes durch freie Wahl der Bildungseinrichtungen.

§ 44 Abs. 11: Die BMHS-Gewerkschaft kritisiert die ausschließliche Berücksichtigung der VBÄ als Berechnungsgrundlage, da an berufsbildenden Schulen eine Vielzahl an zu verwaltenden Funktionsräumen existiert. Außerdem ist es 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 BMHS-Gewerkschaft hält es für nicht sinnvoll, die Funktion des Administrators/der Administratorin automatisch mit der Vertretung der Schulleitung zu koppeln. Bei erfahrenen Administrator/innen wird das kein Problem sein. In die Funktion steigen aber oftmals dienstjunge Kolleg/innen ein. Wenn diese dann automatisch stellvertretende Schulleiter/innen sind, kann das zu völlig unnötigen Problemen führen. **Die Entscheidung sollte daher weiterhin an der Schule fallen.**

Wird ein/e Administrator/in 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. Außerdem ist der vermehrte Arbeitsaufwand an sehr großen Schulen zu berücksichtigen. **Deshalb fordert die BMHS-Gewerkschaft weiterhin die Einsatzmöglichkeit eines zweiten Administrators bzw. einer zweiten Administratorin.**

Die BMHS-Gewerkschaft lehnt auch die Bindung an eine Untergrenze von 8 Klassen ab und fordert die ersatzlose Streichung dieser geplanten Einschränkung. Entscheidend ist wohl die Anzahl der zu verwaltenden Lehrpersonen.

An BAKIP/BASOP/BISOP ist die Anzahl der Übungsstätten (Übungskindergarten, Übungshort, Integrationsgruppen) analog einer Klasse einzurechnen.

§ 44 Abs. 13: Für Klassenvorständ/innen ist eine andere Regelung zu normieren, da z.B. die Tätigkeit eines KV bei abschließenden Prüfungen erst mit der Beendigung der Prüfungen endet. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert eine Berücksichtigung dieser dem Iststand entsprechenden Forderung.**

§ 44 Abs. 14-15: Diese Bestimmungen 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. Vertragslehrpersonen dürfen keine Kustodiate übernehmen. Verwaltungsbedienstete werden dafür nicht aufgenommen. Außerdem fehlen Bestimmungen zur Praktikumsbetreuung im Sozialschulbereich. **Damit ist diese Regelung praxisfern und abzulehnen.**

§ 44 Abs. 16: **Die BMHS-Gewerkschaft fordert, dass Lehrer/innen nur mit ihrer Zustimmung zu Erzieher/innentätigkeiten an Internatsschulen oder Schülerheimen des Bundes oder an gleichartigen Einrichtungen herangezogen werden dürfen.**

Die vorgesehene Anrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung entspricht weitestgehend der von der Gewerkschaft oftmals als ungenügend kritisierten Regelung in § 10 BLVG. Die Aufgaben von Erzieher/innen/innen sind vielfältig: Sie betreuen Jugendliche rund um die Uhr. Erzieher/innen sind Ersatzeltern, Nachhilfe-Lehrer/innen, Konfliktmanager/in, Beziehungsberater/in, Sporttrainer/in, Animator/in 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/innen bis zu 52 (!) Stunden pro Woche, um auf eine volle Lehrverpflichtung zu kommen. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert daher u.a.:**

- **Gleichstellung von Aufsicht in Halbinternaten und Erzieher/innen-Tätigkeiten 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 Erzieher/innen-Tätigkeit der Lehrer/innen (Erzieher/innen) 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 von Erzieher/innen ist dies derzeit 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 Schüler/innen bis Mitternacht und darüber hinaus (etwa vor Reife- und Diplomprüfungen) sind gang und gäbe. Das heißt für Erzieher/innen, dass sie bis zum Zeitpunkt des Eintreffens der Jugendlichen wach bleiben und vielfach auch betreuend tätig sein müssen. § 10 Abs. 3 BLVG bzw. § 44 Abs. 16 VBG im Entwurf müssen der realen Situation angepasst werden. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert die 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/innen erhalten nur 50 vH der Grundvergütung als Sonn- und Feiertagszuschlag. Die Sonn- und Feiertagsvergütung ist unverzüglich an die aller anderen Bediensteten anzupassen. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert, entsprechende Änderungen in § 10 BLVG bzw. § 44 Abs. 16 VBG des Entwurfs vorzunehmen.**
- **Erhöhung der Erzieherzulage, die ja von den Erzieher/innen eingearbeitet werden muss, um 20 Prozent.**

Die Erzieherzulage ist im weit verzweigten österreichischen Zulagennetz die einzige, die von den Betroffenen durch zusätzlich zu erbringende Dienststunden eingearbeitet werden muss. Da die Nachtdienste, die ein/e Erzieher/in ableistet, durch die Erzieherzulage abgegolten und nicht auf die Werteinheiten angerechnet werden (diese also nicht berücksichtigt werden, wenn es um das Ausmaß der Beschäftigung geht), müssen Erzieher/innen, um vollbeschäftigt zu sein, 20 WE (also 40 Verwaltungsstunden) plus zusätzlich noch 1,5 Nachtdienste ableisten. Kommen jetzt noch Vormittagsstunden (die nur mit 0,25 WE „honoriert“ werden) dazu, ergibt das eine Wochenarbeitszeit von bis zu 52 Stunden.

Forderung der BMHS-Gewerkschaft: Die Nachtdienststunden sollten in Werteinheiten abgerechnet werden. Die Erzieherzulage ist an Erzieher/innen auszuzahlen, die mindestens zwei Nachtdienste pro Woche haben. Mit der Zulage sind dann die sonstigen Dienstleistungen (Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Schulprojekte,...) und die Verpflichtung zur Nachtdienstleistung abgegolten.

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

Weitere Forderungen der BMHS - Gewerkschaft:

Supplieregelung: Zusätzliche angeordnete Dienste sollen nicht wie bisher in halbe Vergütungen je Stunde (gem. §61 (8) GG abgegolten werden. Gem. § 61 (8b) GG gebührt in Fällen, in denen pro Tag mehr als drei Vertretungsstunden in Form eines Blockunterrichts durch eine/einen für den betreffenden Unterrichtsgegenstand unterrichtsberechtigte/n Lehrer/in gehalten werden, nicht die Vergütung gem. Abs. 8, sondern die Vergütung gem. Abs. 1 bis 4. In gleicher Weise fordert die BMHS-Gewerkschaft eine Abgeltung in voller Vergütung je Stunde.

Sonn- und Feiertagsabgeltung: Gem. § 17 (2) GG besteht die Sonn- und Feiertagsvergütung aus der Grundvergütung und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen (z.B. Küchendienst) bis einschließlich der achten Stunde 100 vH und ab der neunten Stunde 200 vH der Grundvergütung. Erzieher/innen erhalten jedoch nur 50 vH der Grundvergütung als Sonn- und Feiertagszuschlag. Die BMHS-Gewerkschaft fordert eine Anhebung auf 100 vH bzw. 200 vH.

Die BMHS-Gewerkschaft stellt fest, dass die Bundesregierung jedes Gespräch über die Erzieher/innen-Problematik in den 33 Besprechungs- und Verhandlungsrunden verweigert hat. Dieses Thema war somit, wie andere auch, nie Thema einer sozialpartnerschaftlichen Verhandlung.

Da z. B. am Blinden- und Gehörloseninstitut in der Nacht auch pflegerische Tätigkeiten erfolgen müssen, ist der Personalschlüssel zu verdoppeln und die Tätigkeit mit 1 Stunde abzugelten.

§ 45 Abs. 1 Hier ist das Wort „Erwerb“ durch den Begriff „Abschluss“ zu ersetzen.

Die BMHS-Gewerkschaft fordert mit aller Entschiedenheit den Mastergrad als Zuordnungsvoraussetzung für den BMHS-Bereich (Allgemeinbildung).

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

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

§ 48 Abs. 1: § 28c VBG existiert nicht.

§ 48 Abs. 2: Die Urlaubsregelung soll nun massiv verschärft werden: Lehrer/innen 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.** Denn immer öfter werden kommissionelle Prüfungen

erst Ende Juli/Anfang August von der Schulbehörde angesetzt. Es bedarf somit einer Definition des Begriffs „Schlussgeschäfte“.

§ 48b Abs. 1: Wie auch in den Erläuterungen festgehalten, ist eine Schulleitung gem. § 44 Abs. 11 keine leitende Funktion „im dienstrechtlichen Sinn“, sondern nur im „schulrechtlichen Sinn“. Somit kann sie auch dienstrechtlich keine Weisungen erteilen!

§ 48b Abs. 2: Zu berücksichtigen ist auch, dass Privatschulen oft keine Lehrkräfte zugewiesen werden, stattdessen aber ein finanzieller Ersatz in Höhe der Kosten dieser Lehrkraft erstattet wird. Diese Lehrkräfte sind bei der Berechnung ebenfalls zu berücksichtigen.

§ 48b Abs. 4: Die Absatznummerierung „4“ kommt zweimal vor.

§ 48c Abs. 2: 90 ECTS-Credits entsprechen 2.225 Echtstunden Arbeitszeit oder drei Semester Vollstudium! Schon derzeit haben wir das Problem, überhaupt Bewerber/innen für eine Direktor/innenstelle zu finden. Künftig als Voraussetzung für die Bestellung die Absolvierung des Hochschullehrgangs Schulmanagement im Umfang von 90 ECTS zu fordern, wird zu einem weiteren Rückgang der Zahl der Bewerber/innen führen.
Die BMHS-Gewerkschaft lehnt diese Regelung wegen Praxisferne ab.

§ 48c Abs. 3: Wer entscheidet über die Nichteignung? **Wir fordern die verpflichtende Mitwirkung der Schulpartner.**

§ 48c Abs. 4: Derzeit entfällt die zeitliche Begrenzung, wenn Schulleiter/innen nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des zunächst vierjährigen Zeitraumes mitgeteilt wird, dass eine Nichtbewährung vorliegt. 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.**

§ 48c Abs. 5: Die Übergangsbestimmung sieht einen Lehrgang im Umfang von 30 ECTS-Credits als Bedingung für die Schulleiter/innen-Bestellung vor, was 750 Echtstunden Arbeitszeit oder einem Semester Vollstudium entspricht. **Auch das erscheint überzogen.** Was passiert, sollte keine Bewerbung eingehen?

§ 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. An Schulen mit angeschlossener Erwachsenenbildung dauert der Unterricht täglich sogar bis 22:00. Das ist dem BKA doch bekannt!! **Schulleiter/innen wird daher eine mehr als 60-Stunden-Woche an der Schule verordnet.** Die Regelung, dass die Personalstelle die Anwesenheitspflicht einschränken kann, ist eben nur eine Kannbestimmung. **Die BMHS-Gewerkschaft lehnt eine derart wenig durchdachte Regelung ab.**

§ 48e: Zu Abteilungs- und Fachvorsteherung gelten sinngemäß die Anmerkungen zu § 48c.

§ 48f. Abs.4: Das vorgeschlagene System ist für Lehrende an **Sportakademien nicht anwendbar.** Die Verminderung der Lehrverpflichtung für Abteilungsvorstände an den Bundesanstalten für Leibeserziehung wird durch Kurstage bestimmt. Bis heute gibt es aber keine exakte Festlegung der Kurstage und auch keine Definition des Begriffs „Klassen“ in einem Kurssystem. Einzelne Ausbildungskurse haben einen sehr unterschiedlichen Betreuungs- und Qualitätskontrollaufwand. Bei Trainer/innenausbildungen, die nicht regelmäßig durchgeführt werden, ist der Betreuungsaufwand um vieles größer als bei regelmäßig ablaufenden Ausbildungen. Eine Beschreibung der Tätigkeiten eines Abteilungsvorstandes/einer Abteilungsvorständin fehlt ebenso.

§ 48g: Das vorgeschlagene Entlohnungsschema ist für universitär ausgebildete Lehrer/innen nicht akzeptabel, da es im Vergleich zu jetzt ausgebildeten Lehrer/innen zu Verlusten in der Aktivverdienstsumme von mehreren hunderttausend Euro führen kann! Es ist zu befürchten, dass es sehr schwer sein wird, zu diesen Konditionen geeignete Lehrkräfte für die Berufsbildung zu gewinnen. **Die BMHS-Gewerkschaft sieht das derzeit sehr qualitätsorientierte berufsbildende mittlere und höhere Schulwesen in der heute bestehenden Form bedroht.**

Die Streichung der Fächervergütung gem. § 48k Abs. 4 bei mehr als zweiwöchiger Abwesenheit – auch aus dienstlichen Gründen - wird ebenfalls kritisiert.

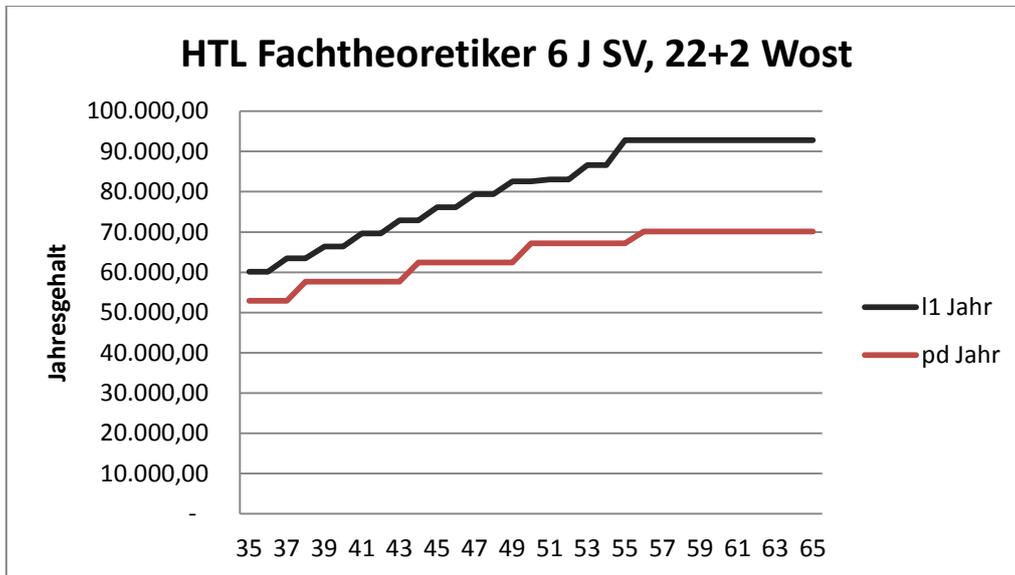
Auswirkungen für Fachtheoretiker/innen (Dipl.Ing. Dr. tech., WIPÄD), die mit 35 Jahren aus Unternehmen in den Schuldienst einsteigen:

Annahmen: Dipl. Ing., Privatwirtschaft 8 Jahre, Einstieg in Lehrberuf mit 35 Jahren, Pensionierung mit 65 Jahren.

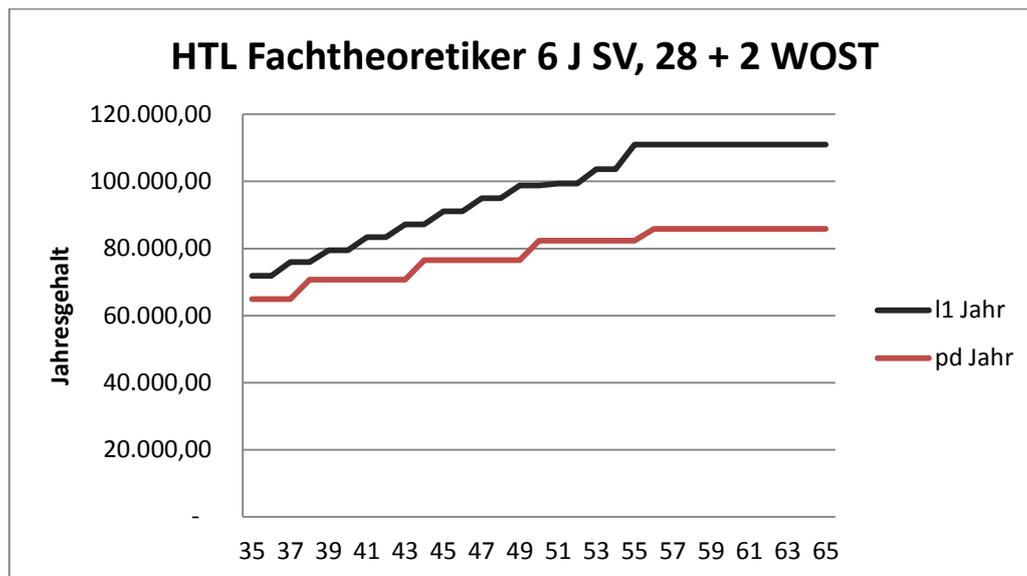
derzeitiges System: 2- 5 Jahre beschäftigt mit jährlich befristetem Vertrag, danach Wechsel ins Entlohnungsschema I L: Anrechnung von 4 Jahren Schule, 0,5 Jahre Präsenzdienst, 4,5 Jahre Studium, Privatwirtschaft bis 12 Jahre, 4 Jahre Überstellungsverlust, Einstieg in die Mitte der 6. Entlohnungsstufe

neues System: Berücksichtigung von 9 Jahren für die Vorrückung (4 Jahre Schule, 0,5 Jahre Präsenzdienst, 4,5 Jahre Studium), Anrechnung der Vordienstzeiten in der Privatwirtschaft, Fächervergütung

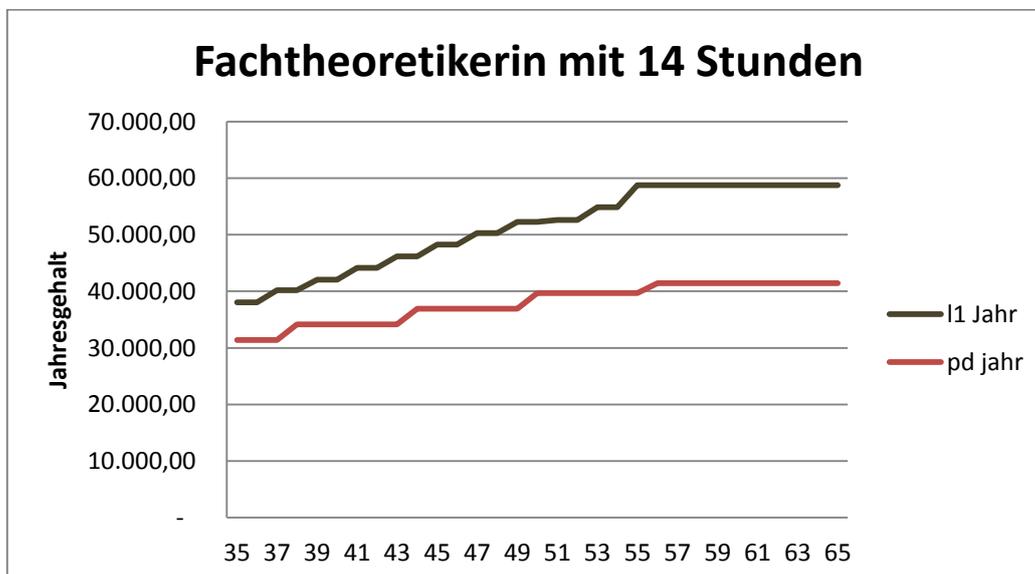
Bild 1: volle Lehrverpflichtung mit 24 Stunden Unterrichtsverpflichtung



| Aktiveinkommen HTL Fachtheoretiker | bis 65 | bis 65 |
|--|--------|--------------|
| I1, LVG I, 22+2 WOST, 10 J Berufspraxis, Eintritt 35 Jahre | | abgezinst 4% |
| Differenz in %: | -20,70 | -19,29 |

Bild 2: volle Lehrverpflichtung plus vom Dienstgeber verordnete Mehrleistung

| Aktiveinkommen HTL Fachtheoretiker | bis 65 | bis 65 |
|--|--------|--------------|
| I1, LVG I, 28+2 WOST, 10 J Berufspraxis, Eintritt 35 Jahre | | abgezinst 4% |
| Differenz in %: | -18,79 | -17,32 |

Bild 3: Teilverpflichtung wegen Elternkarenz 14 Stunden

| Aktiveinkommen Fachtheoretikerin | bis 65 | bis 65 |
|--|--------|--------------|
| I1, LVG I, 14 WOST, 10 J Berufspraxis, Eintritt 35 Jahre | | abgezinst 4% |
| Differenz in %: | -25,98 | -24,63 |

Sehr große Verluste zum Altsystem erleiden Teilbeschäftigte, denen keine volle Lehrverpflichtung angeboten wird und Frauen zwischenzeitlich, die nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit arbeiten.

§ 48g Abs. 3: Die Anrechnung aus öffentlichem Interesse (§ 26 Abs. 3), also die Anrechnung von in Unternehmen erworbenem Wissen, für dessen Erwerb es kein einschlägiges Studium in Österreich gibt, hat für die BMHS eine besondere Bedeutung. Kritisiert wird trotz der klaren Bestimmung, „dass Zeiten 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 wurden jedoch bisher nur mit Bruchteilen eines Ganzen für die Vorrückung anerkannt. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert genaue Bestimmungen die „Einschlägigkeit“ und das Ausmaß betreffend.**

§ 48h Abs. 1: Die BMHS-Gewerkschaft kritisiert die fehlende Aufzählung jener Funktionen, die lt. Erläuterungen erst festgelegt werden sollen.

§ 48h Abs. 2: Die BMHS-Gewerkschaft lehnt die vorgeschlagene Abgeltung für Mentoren ab. Allein die Vorstellung, dass ein/e Mentor/in berufsbegleitend ein dreisemestriges Studium zu absolvieren hat, damit danach für drei Praktikant/innen wöchentlich – und das für eine eingerechnete Stunde - deren Berater/in, Betreuer/in, Korrektor/in, Beurteiler/in usw. sein zu dürfen, ist aus gewerkschaftlicher Sicht nicht akzeptabel. Darüber hinaus kann die Angemessenheit der Entlohnung ohne genauere Angaben, welche Arbeitsleistung der Dienstgeber dafür tatsächlich erwartet, nicht beurteilt werden. Wenn die Abgeltung aber einem Vergleich derzeit üblicher Tätigkeiten (z.B. Lernbegleiter/in) standhalten soll, kann der Arbeitsaufwand nur bei drei Stunden pro Monat liegen. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert, dass die Einrechnung linear mit der Anzahl der zu betreuenden Induktions-Lehrer/innen zu steigen hat.**

§ 48h Abs. 3: Die BMHS-Gewerkschaft lehnt diese deutliche Absenkung der Bezahlung ab. Der Grund dafür findet sich in einem für Akademieabsolvent/innen vorgesehenen Gehaltsschema, das deutlich niedriger verläuft als das derzeit gültige Schema für Universitätsabsolvent/innen. Die derzeitige Abgeltung für Schülerberater/innen wird 10x jährlich ausbezahlt und hängt von der Schülerzahl der Schule ab. Ein/e Schülerberater/in einer durchschnittlichen BMHS erhält derzeit 2.926 Euro jährlich. Nun sollen einheitlich 150 Euro 14x jährlich (also 2.100 Euro im Jahr) für dieselbe Tätigkeit ausbezahlt werden. Die BMHS-Gewerkschaft fordert auch die Beibehaltung der Anbindung der Abgeltung an die zu betreuende Schülerzahl.

§ 48h Abs. 5: Vertrags-Lehrer/innen, die im BMHS-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.**

Werden Administrator/innen 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.

Weiters wird gefordert, dass ein/e Administrator/in weiterhin die Hälfte der Direktorenzulage erhält und sich die Zulagen parallel den Bestimmungen für Schulleiter/innen entwickeln.

§ 48i: Die BMHS-Gewerkschaft lehnt die vorgeschlagenen Zulagen ab, weil es damit im BMHS-Bereich zu einer Senkung der bisherigen Zulagenhöhe kommt. So kann man nicht die Besten für diese Funktion gewinnen.

Die Ermöglichung der Leitung mehrerer (unterschiedlicher) berufsbildender Schulen wird von der BMHS-Gewerkschaft nicht abgelehnt, bedarf aber einer sozialpartnerschaftlichen Regelung.

§ 48k: Es wird nochmals betont, dass die BMHS-Gewerkschaft

- eine Erhöhung der Lehrverpflichtung und damit das
- System Fächerzulage anstatt der zeitlichen Einrechnung ablehnt.

§ 48l Abs. 1: Mehrdienstleistungen fallen ausschließlich durch Unterrichtstätigkeit an. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass sich gerade die Arbeit im nichtunterrichtlichen Bereich deutlich erhöht hat. **Es gilt ein Gesamtarbeitszeitmodell auf Basis einer Lehrer/innen-Arbeitszeitstudie zu entwickeln, das die Grenzen von Lehrer/innen-Arbeit definiert.**

§ 48l Abs. 2: Die vorgesehene MDL-Vergütung enthält nur 12,6 % Überstundenzuschlag. Die Reduktion auf 12,6 % war eine Kompensation für die nicht umgesetzte Erhöhung der Lehrverpflichtung 2009. Nun erfolgt aber eine Erhöhung der Lehrverpflichtung für Neu-Lehrer/innen, weshalb der ursprüngliche Überstundensatz für Neu-Lehrer/innen zur Anwendung kommen muss. **Die BMHS-Gewerkschaft fordert eine Erhöhung, um den üblichen Überstundenzuschlag im Ausmaß von 50 Prozent zu gewährleisten.**

§ 48l Abs. 2: auch hier ist der Zustand vor dem Jahr 2009 für Neu-Lehrer/innen herbeizuführen. Zudem beantragt die BMHS-Gewerkschaft eine textliche Ergänzung. Die Klassenvorstandsstunde ist ebenfalls zu vergüten.

§ 48l Abs. 4: Hier wird wieder im Gegensatz zu Abs. 1 von 24 Stunden gesprochen. Auch die Regelung der unbezahlt zu haltenden Vertretungsstunden ist als Ergebnis der Verhandlungen im Jahr 2009 für Neu-Lehrer/innen mit deutlich mehr Unterrichtsstunden nicht akzeptabel. Außerdem fordert die BMHS-Gewerkschaft die Gleichbehandlung aller berufsbildenden Schulen. Es ist nicht einsichtig, dass an Berufsschulen eine andere Regelung (Abgeltung ab der 1. Stunde) gelten soll.

Die BMHS-Gewerkschaft fordert weiters analoge Bestimmungen zu § 61 Abs. 8-8b und Abs. 10 GG. Die geplante Abschaffung des Zeitkontos (ein Ergebnis der Verhandlungen 2009) wird von der BMHS-Gewerkschaft mit Entschiedenheit abgelehnt.

§ 48m Abs. 1: Derzeit beträgt die Abgeltung für I 1-Lehrer/innen 40,58 Euro pro Tag. Diese wird durch die Knüpfung an eine Gehaltsstufe automatisch valorisiert. **Eine Verschlechterung wird abgelehnt.**

§ 48m Abs. 2: Für die Leitung einer mehrtägigen Schulveranstaltung mit einer mindestens viertägigen Dauer und Nächtigung bekommt ein/e Lehrer/in 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 im Schnitt höher als die vorgeschlagenen 180 Euro. **Die BMHS-Gewerkschaft lehnt auch diese Verschlechterung ab.**

§ 48n Abs. 2: Die vorgesehene finanzielle Verschlechterung im Vergleich zu I 1-Vertragslehrer/innen wird abgelehnt.

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

Die BMHS-Gewerkschaft fordert eine fristliche Beschränkung, innerhalb der die Kündigung wegen des Nicht-Abschlusses einer vorgeschriebenen Ausbildung ausgesprochen werden kann. Es ist völlig inakzeptabel, dass ein/e Dienstnehmer/in auch nach Jahrzehnten wegen des Nicht-Abschlusses gekündigt werden kann.

§ 50 Abs. 2 Z 2: Gem. den im Entwurf genannten neuen Paragraphenbezeichnungen müsste es korrekt heißen: „In § 50 Abs. 2 Z 2 wird das Zitat „§§ 38, 41, 45 und 92c“ durch das Zitat „§§ 90b, 90e, 91 und 92e“ ersetzt.“

Auf diesen redaktionellen Fehler hat die BMHS-Gewerkschaft schon in den Verhandlungen hingewiesen.

Anlage zu § 39 Abs. 25: Hier wird offensichtlich versucht, in die Kompetenzen der Universitäten einzugreifen. Denn diese Regelungen würden ins Hochschul- und Universitätsgesetz passen. Inwieweit sich autonome Universitäten an eine solche im Dienstrecht der Lehrer/innen befindliche Regelung halten müssen, kann von der BMHS-Gewerkschaft nicht beurteilt werden.

BLVG

§ 1 Abs. 2: Die Änderung wird mit Entschiedenheit abgelehnt, solange keine entsprechenden Regelungen in ein neues Lehrer/innendienstrecht 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 (siehe Anmerkungen zu § 41 VBG).

Mit gewerkschaftlichen Grüßen
für die BMHS-Gewerkschaft



HR Prof. MMag. Jürgen Rainer
Vorsitzender