



Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST
Gewerkschaft Berufsschule
1010 Wien, Schenkenstraße 4/5. Stock, Tel. 53 454/436 DW,
452 Fax
albert.arzt@goed.at

BJA
Mag. Dr. Susanne Loibl-Van Husen
Abt. III/2
Hohenstauffengasse 3
1010 Wien

Arzt/See/13

Wien, 13.9.2013

**Stellungnahme der Gewerkschaft Berufsschule zum Entwurf der Dienstrechts-
Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst;
GZ: BKA-920.196/0004-III/1/2013**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Bundesleitung Berufsschule in der GÖD nimmt zum o.a. Entwurf wie folgt Stellung:

Wir erwarten von einem neuen Dienstrecht für Lehrer/innen, dass es für junge Stellenbewerber/innen attraktiv und für Dienstnehmer/innen motivierend ist. Nur ein gutes Gesamtpaket wird den Ausschlag geben, ob wir auch in Zukunft „die besten Köpfe“ für den Lehrer/innenberuf gewinnen können.

Die Entscheidung der Bundesregierung, einen unfertigen Gesetzesentwurf ohne Verhandlungsergebnis in Begutachtung zu schicken, ist ein eigenartiger und einzigartiger Schritt in der österreichischen Sozialpartnerschaft. Der Entwurf enthält nur wenige Anforderungen an ein modernes Dienstrecht und ist in den nachfolgenden Punkten zu ergänzen bzw. abzuändern.

Wichtige Themen wurden im vorliegenden Entwurf nicht erwähnt:

- die Forderungen der Gewerkschaft nach pädagogischem und administrativem Supportpersonal,
- einer Arbeitszeitstudie für Lehrer/innen, sowie

- einer konkreten Aufgabenbeschreibung, was Schule für die Gesellschaft leisten soll, wurden in keiner Weise erfüllt.

Eine masterwertige Bezahlung für masterwertig ausgebildete Lehrer/innen ist in diesem Entwurf nicht abgebildet.

Der vorliegende Entwurf zum "Neuen Lehrerdienstrecht" bringt ganz **sicher** große Verunsicherung und die Gefahr von Überforderung für gegenwärtige und zukünftige Lehrer/innen – Generationen, **vielleicht** Einsparungen, für die Einführung einer Gesamt- und Ganztagschule, aber **sicher keinen** Qualitätszuwachs im Unterricht.

Artikel 5

Änderung des Landesvertragslehrpersonengesetz 1966

§ 2 (2):

Wechsel von einem Bundesland in ein anderes, sowie Änderung eines befristeten Vertrages auf einen unbefristeten ab Schuljahr 2019/20 bringt zwangsweise Umstellung auf das "Neue Lehrerdienstrecht".

Wir fordern, dass bereits bestehende Verträge im alten Dienstrecht weiter bestehen können.

Ein Optionsrecht von Kolleginnen und Kollegen im alten Dienstrecht ist nicht vorgesehen.

Im Hinblick auf den sozialen Frieden an den Schulen – und wenn das "Neue Lehrerdienstrecht" so wichtig und ausgewogen ist, wie behauptet – **fordern wir** die Optionsmöglichkeit von in Dienst stehenden Lehrerinnen und Lehrern (gern auch verbunden mit einem Master-Upgrading).

§ 3 (11):

In diesem Punkt wird auf "Ausschreibung einer Planstelle" Bezug genommen. Im VGB ist im § 38 diese Ausschreibung vorgesehen, im Landesvertragslehrpersonengesetz gibt es diese Gesetzespassage nicht.

§ 4:

Im Berufsschulbereich werden meist Personen eingestellt, die in der Privatwirtschaft erfolgreiche Positionen innehaben und diese kündigen, um in den Berufsschuldienst aufgenommen zu werden. Mit befristeten Dienstverträgen können diese hoch qualifizierten Personen nicht für den Schuldienst gewonnen werden.

Wir fordern daher, dass nicht zwangsläufig ein befristeter Dienstvertrag ausgestellt werden muss, sondern auch unbefristete Dienstverhältnisse eingegangen werden können.

§ 6:

Im Berufsschulbereich ist statt der Induktionsphase die Ausbildungsphase vorgesehen. Der Einsatz von Mentorinnen und Mentoren ist in diesem Zeitraum unbedingt notwendig und muss vorgesehen werden.

Wir fordern den Einsatz von Mentorinnen und Mentoren auch für die Ausbildungsphase.

§ 8 (2):

Der zeitliche Aufwand von Klassenvorständen bis zu drei Klassen ist mit einer halben Wochenstunde zu gering dotiert, da neben Schülern und Eltern auch noch die Lehrbetriebe zu betreuen sind.

Wir fordern daher eine Stunde Verminderung der Lehrverpflichtung bis zu 3 Klassen und 2 Stunden ab 4 Klassen.

§ 8 (4) – (5):

Die sonstigen und standortbezogenen Tätigkeiten des Lehrers ist aus dem Entwurf nicht abzuschätzen, die Lehrpersonen scheinen hier der Willkür der Schulleitung ausgesetzt.

Wir fordern eine Konkretisierung dieser Passagen auf Grundlage einer wissenschaftlichen Arbeitszeitstudie für Lehrer/innen.

§ 8 (7):

Verpflichtung zum Abschluss des Masterstudiums: Hier soll der Hinweis auf die Bestimmungen im Hochschulgesetz bzgl. Berufsschullehrer angeführt werden.

§ 8 (11):

Wenn diese Bestimmung eingeführt wird, haben einige Kleinschulen keine Direktoren mehr.

Wir fordern, dass zur Berechnung nicht nur die Lehreranzahl, sondern auch die Schüleranzahl herangezogen wird. Im Vergleich zu anderen Schultypen ist mit einer 4-fachen Anzahl von Schülern bzw. Klassen im Verhältnis zur üblichen Lehrerzahl zu rechnen (Lehrgangsunterricht, Jahresunterricht, Blockunterricht usw.).

§ 8 (14):

Wer wird die Lehrmittelsammlungen in Zukunft verwalten? Nötig ist dazu ein spezielles Supportpersonal oder Personal des Schulerhalters (zB Schulwarte oder Verwalter), um qualitätvollen Unterricht aufrecht erhalten zu können.

Völlig ungeklärt ist auch die pädagogische Verwaltung der EDV-Anlagen und Lehrmittel, die bisher der EDV-Kustode übernommen hat. Schon bisher waren diese Abstrichstunden zu gering dotiert und nur mit zusätzlichem Aufwand von engagierten Lehrkräften zu bewerkstelligen. Dasselbe gilt für die Verwaltung von Werkstätten und Laboranlagen im Berufsschulbereich.

Wir fordern entweder wieder Abstrichstunden für die pädagogische Betreuung von EDV-Anlagen bzw. Lehrmittelsammlungen, Werkstätten, Labors oder genügend qualifiziertes Supportpersonal (gesetzlich festgelegt!), das diese Aufgaben wahrnehmen kann.

§ 11:

Das Sabbatical ist ein wichtiges Instrument, um die Lehrerinnen und Lehrer möglichst lange gesund im Beruf halten zu können. Oft würde diese (selbst bezahlte) Auszeit von einzelnen Lehrgängen (entspricht rechtlich jeweils einem Schuljahr) bzw. Semestern im BS-Bereich genügen, um wieder voll leistungsfähig zu sein. Für Schulen sowie Kolleginnen und Kollegen wäre eine kürzere Auszeit leichter zu handhaben.

Wir fordern eine Ergänzung der Gesetzespassage.

§ 12 (2) und (3):

Die vorliegende Bestimmung verursacht massive Rechtsunsicherheit und birgt die Gefahr willkürlicher Auslegung. Die Festsetzung des Urlaubsendes mit dem „Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres“ führt zu einer Verlängerung der Arbeitszeit um eine Woche!

Wir fordern, die bisherigen Regelungen des LDG beizubehalten!

Eine grundsätzliche Meldepflicht bei Entfernung vom Dienstort während der sonstigen Ferien ist unzumutbar und praxisfremd.

Wir fordern eine Streichung dieses Absatzes, da Abs. 4 für den Dienstgeber ausreichend Möglichkeit bietet, im Bedarfsfall entsprechend zu reagieren.

§ 15 (3) und (4):

Bisher war bei Abberufung eines Schulleiters auch der Schulgemeinschaftsausschuss (SGA) und die Personalvertretung mit einzubeziehen.

Wir fordern, dass bei Abberufung oder Wiederbestellung der Schulleitung der SGA einzubeziehen ist und mit der Personalvertretung das Einvernehmen herzustellen ist.

§ 17:

Im Berufsschulbereich ist die Klassenanzahl nicht alleinige Messgröße für den Arbeitsaufwand eines stellvertretenden Leiters. Auch die Schülerzahlen und Anzahl der eingeschulten Lehrberufe müssen hier Berücksichtigung finden. Der vorliegende Gesetzesentwurf ist vollkommen unzureichend für die im Berufsschulbereich anfallenden verwaltungstechnischen Arbeiten.

Bei der Verminderung der Lehrverpflichtung beim Stellvertreter des Leiters sind mehr als 2 Stufen (halb oder ganz) einzuziehen. Eine auch nur geringfügige Schwankung der Klassenzahlen kann hier zu jährlichen Veränderungen führen. Kleinere Schulen mit oft großem Verwaltungsaufwand sind benachteiligt.

Wir fordern eine Abstufung der Lehrpflichtverminderung und Berücksichtigung der Schülerzahlen sowie Lehrberufe.

§ 18 (3):

Die Anrechnung dieser Zeiten bis zum Höchstausmaß von zwölf Jahren ist ein wesentlicher Faktor dafür, ob das neue Dienstrecht geeignet für Berufsschulen ist. Im Gesetzestext steht, dass diese Zeiten "angerechnet werden KÖNNEN". Das durchschnittliche Eintrittsalter der Lehrerinnen und Lehrer im Berufsschulbereich beträgt ca. 35 Jahre. Diesem Umstand muss Rechnung getragen werden.

Wir fordern, dass facheinschlägige Tätigkeiten verpflichtend zur Gänze berücksichtigt werden. Eine eindeutige gesetzliche Regelung muss im Vorhinein festgelegt sein.

§ 18 (6):

Während der Ausbildungsphase soll das Monatsentgelt nur 85 % der Beträge gem. Abs. 1 betragen. Die neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen leisten vollwertige Arbeit in den Berufsschulen und haben die Mehrfachbelastung von Unterricht und Studium. Es ist nicht einzusehen, dass sie weniger bekommen als Kolleginnen und Kollegen in der Induktionsphase.

Wir fordern eine Streichung dieses Absatzes.

§ 19 (4):

Eine Landesvertragslehrperson, die mit der Leitung einer Schule betraut ist - § 8 Abs. 11 Z 2 (Schule mit 5 oder mehr Lehrern im Vollbeschäftigungsäquivalent) hat eine Lehrverpflichtungsminderung von 12 Stunden und erhält dafür eine Entschädigung von 300 € (bzw. 450 € nach 5 Funktionsjahren). Für diese verminderten 12 Stunden erhält der betraute Leiter auch keine Fächerzulagen. Dadurch werden kaum geeignete Personen zu finden sein.

Wir fordern eine Fächervergütung, die für die volle Lehrverpflichtung zugestanden wäre.

§ 20:

Die Schulleitungen sollen den Kategorien A bis D zugewiesen werden, die im Nachhinein durch das zuständige Bundesministerium verordnet werden sollen. Unser Vertrauen in das Bundesministerium ist durch die gegenwärtige Vorgangsweise tief erschüttert.

Wir fordern, dass auch hier u. a. Schülerzahlen und Lehrberufe berücksichtigt werden. Eine eindeutige gesetzliche Regelung muss im Vorhinein festgelegt sein.

§ 21 (2):

Auch bei der Zulage für die Funktion des Stellvertreters an Berufsschulen muss eine Abstufung vorgenommen werden (analog zu § 17 (2)).

§ 22 (1) Z 2:

Die Fächervergütung ist für Pflichtgegenstände der Fachgruppe I und II vorgesehen.

Wir fordern auch Gegenstände der Fachgruppe III in die Fächervergütung einzubeziehen. Eine beispielhafte Aufzählung von Gegenständen in Klammer kann entfallen, da schon im Gesetzesentwurf angeführte Beispiele nicht mehr in dieser Form unterrichtet werden.

§ 23:

Im Gesetzesentwurf ist die Möglichkeit des Zeitkontos nicht mehr vorgesehen. Gerade die Möglichkeit des Ansparens von Zeit ist eine Motivationsmaßnahme für Lehrkräfte, die dem Dienstgeber nicht einmal Geld kostet.

Wir fordern die Aufnahme von § 61 (13) bis (19) GehG in das neue Dienstrecht.

§ 23 (1):

Die Änderung der Lehrfächerverteilung im BS-Bereich soll sofort möglich sein, sobald eine Fachsupplierung mit entsprechender Vor- und Nachbereitung vorgenommen werden kann. Durch die Berufsschulorganisation in Lehrgängen und Blöcken entstünde durch jede nicht fachgerechte Supplierung ein deutlicher Qualitätsverlust, die der Wirtschaft und den Schülern nicht zumutbar ist.

Wir fordern eine entsprechende Ergänzung im Gesetzestext.

In sehr vielen Passagen ist die Entscheidung der sog. "Personalstelle" vorgesehen. Wir fordern in Hinblick auf mehr Schulautonomie und Qualitätssicherung eine gesetzliche Einbindung von Direktionen und Personalvertretung.

Bereits im LDG wird der achtungsvolle Umgang miteinander (Mobbingverbot) als gesetzliche Bestimmung verankert. Im vorliegenden Entwurf fehlt eine ähnliche Bestimmung zur Gänze.

Mit freundlichen Grüßen
für die Bundesleitung

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Judith Roth', written in a cursive style.

Judith Roth
Vorsitzende