



Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ
Dir. Mag. Isabella Zins, Vorsitzende
Brennerweg 8
2130 Mistelbach

Stellungnahme zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst

In offener Frist übermittelt die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ ihre Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf.

Vorbemerkung:

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ ist der vorgelegte Entwurf inakzeptabel: Er wird zu einer massiven Überlastung der AHS-LehrerInnen und einer erheblichen Minderung der Qualität der Bildung an allen AHS führen. Massive negative Auswirkungen sind auch für die Schulentwicklung (SQA) zu befürchten.

Die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ fordert die Rückkehr zu sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten, die sich in Österreich jahrzehntelang bewährt haben.

- Durch die Übernahme mehrerer zusätzlicher Klassen werden LehrerInnen **deutlich weniger Zeit und Ressourcen zur Betreuung für die einzelnen SchülerInnen** haben als bisher. Das Betreuungsverhältnis LehrerIn pro SchülerInnen wird damit einschneidend verschlechtert.
- Eine **Erhöhung der Arbeitszeit um bis zu 40 %** führt zwangsläufig und vorhersehbar zu massiver **Überlastung der KollegInnen**. Schon bei derzeitiger Lehrverpflichtung wählen LehrerInnen die Teilzeitbeschäftigung, um alle Aufgaben pflichtbewusst erfüllen zu können.
- 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**.
- Das Streichen der Abgeltungen und zeitlichen Einrechnungen für zahlreiche zusätzliche Aufgaben und Tätigkeiten ist **leistungshemmend**. „All-in-Verträge“ führen direkt zu einer Minimierung des Engagements der Kollegenschaft in wesentlichen Bereichen schulischer Anforderungen. Einer verantwortungsvollen Schulentwicklung wird somit die Basis entzogen.
- **Dauer und Qualität der Ausbildung bleiben beim Einkommen unberücksichtigt**. Alle bekommen gleich wenig bezahlt. Dies wird zunehmend schlecht ausgebildete LehrerInnen an unsere Schulen bringen.

- LehrerInnen 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. Das wird der Qualität des Gymnasiums massiv schaden.
- Alle LehrerInnen können unabhängig von ihrer spezifischen Ausbildung an jeder beliebigen Schulart in jedem beliebigen Ausmaß in jedem beliebigen Fach auch gegen ihren Willen eingesetzt werden. Dies führt ebenfalls zu einer **Qualitätseinbuße bei der Bildung unserer Kinder**.
- Die gänzliche Streichung der nach Arbeitsaufwand unterschiedlich Bewertung der Fächergruppen wird bei bis zu mehr als 40% höherem Zeitbedarf zu einer vorhersehbaren Überforderung der Lehrenden und gleichzeitig **zu nachhaltigem Qualitätsverlust** führen. Es ist (bei Aufrechterhaltung der Qualitätsansprüche) unmöglich, dass eine Lehrkraft acht Oberstufen-Schularbeitsklassen unterrichtet und gleichzeitig auf die Talente und Begabungen jedes Einzelnen eingeht oder jede/n optimal auf die zentrale Reifeprüfung vorbereitet. Der durch die geplante Erhöhung der Arbeitszeit nicht zu bewältigende höhere Arbeitsaufwand in Gegenständen mit hohem Vorbereitungs- und Korrekturaufwand kann durch eine wie immer geartete Zulage nicht kompensiert werden.
- Völlig realitätsfremd sind die Aufgaben, die durch den vorliegenden Gesetzesentwurf von JunglehrerInnen eingefordert werden: Die **neu geplante Induktionsphase** ist auf Grund der hohen Lehrverpflichtung von JunglehrerIn und MentorIn **weder organisatorisch durchführbar noch im Hinblick auf die Arbeitszeit von diesen zu bewältigen**. JunglehrerInnen werden nach ihrem 1. Dienstjahr - hoffnungslos überfordert von Ausbildung und gleichzeitig vollem Berufseinstieg - reihenweise das Handtuch werfen.

Die zu zwei Dritteln vom Dienstgeber finanzierte Arbeitszeitstudie „LehrerIn 2000“ zeigte für den AHS-Bereich, dass ein vollbeschäftigter Lehrer bzw. eine vollbeschäftigte Lehrerin auf eine jährliche Gesamtarbeitszeit von 1.928 Stunden kommt. Die Jahressollarbeitszeit 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

§ 39 Abs. 2 Z 1: Derzeit müssen **LehrerInnen 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 **LehrerInnen 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.**

§ 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 von Deutsch-Englisch-LehrerInnen! In beiden Fällen besteht daneben übrigens noch eine Hospitierverspflichtung.

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.“ Erläuterungen, S. 5.) Damit drängt der Dienstgeber JunglehrerInnen 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 die NeulehrerInnen diese Lehrgänge besuchen sollen. Das UPG regelt, dass während des Besuchs von Blockveranstaltungen die lehramtlichen Pflichten (Unterrichtserteilung, Hospitier-, Suppliierverspflichtung, Teilnahme an Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen) ruhen. Der Entwurf macht die NeulehrerInnen 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 JunglehrerInnen 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 UnterrichtspraktikantInnen 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 bzw. eine Unterrichtspraktikantin unterrichtet hat,
- wenn die SchülerInnen einer Klasse während eines Unterrichtsjahres in mehr als zwei Pflichtgegenständen von UnterrichtspraktikantInnen 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 BewerberInnen zur Verfügung stehen, ist im UP außerdem zu vermeiden, dass

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

Derlei pädagogisch begründete Einschränkungen soll es laut Entwurf in der Induktionsphase nicht mehr geben. Im UP tragen die BetreuungslehrerInnen die Letztverantwortung für alles (inkl. Leistungsfeststellung und –beurteilung), was in den vom UnterrichtspraktikantInnen unterrichteten Klassen geschieht, wohingegen in der Induktionsphase der NeulehrerInnen völlig selbstständig arbeiten und entscheiden.

Personen ohne jegliche pädagogische Ausbildung, die deshalb eine Ausbildungsphase absolvieren müssen, sollen laut Entwurf keinen Mentor / keine Mentorin zur Seite gestellt bekommen. Personen mit abgeschlossener LehrerInnenausbildung hingegen haben eine Induktionsphase zu absolvieren. Inhaltlich kann die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ diesen Ansatz nicht nachvollziehen.

§ 41 Abs. 2: Derzeit werden UnterrichtspraktikantInnen vom LSR / SSR nicht einer Lehrkraft zur Betreuung zu gewiesen, sondern einer Schule. Die konkrete Zuweisung an einen Betreuungslehrer bzw. eine - lehrerin erfolgt an der Schule. Im Entwurf ist vorgesehen, dass die Personalstelle den Mentor / die Mentorin 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 JungLehrerInnen neben einer Lehrverpflichtung von 24 Stunden andere Lehrkräfte hospitieren.

§ 42: Die Ausbildung zum BetreuungslehrerInnen 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. **MentorInnen sollen zukünftig berufsbegleitend einen 90-ECTS-Hochschullehrgang absolvieren, was 2.225 Echtstunden Arbeitszeit oder drei Semestern Vollstudium entspricht! Das ist völlig inakzeptabel.**

MentorInnen sollen bis zu drei NeulehrerInnen betreuen. BetreuungslehrerInnen im UP dürfen nur in Ausnahmefällen (wenn mehr UnterrichtspraktikantInnen als Praxisplätze in einem Bundesland vorhanden sind) mehr als einen Unterrichtspraktikanten / eine Unterrichtspraktikantin betreuen.

Wie MentorInnen den Unterricht der NeulehrerInnen beobachten sollen, wenn § 9a BLVG (UP übernimmt die Stunden des Betreuers / der Betreuerin, die diesem bzw. dieser trotzdem in die Lehrverpflichtung eingerechnet werden.) nicht mehr gilt und die Unterrichtsverpflichtung von MentorInnen um nur eine Stunde reduziert wird, bleibt ein Rätsel.

BetreuungslehrerInnen im Schulpraktikum (Teil des universitären Lehramtsstudiums) und

BetreuungslehrerInnen im Unterrichtspraktikum hatten lange eine völlig unterschiedliche Ausbildung. Die Arbeit als BetreuungslehrerInnen im Schulpraktikum beruht derzeit auf reiner Freiwilligkeit. § 42 Abs. 4 in Verb. mit Abs. 2 ermöglicht es jedoch, zukünftig auch diese **LehrerInnen gegen ihren Willen zur Arbeit als MentorInnen 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 LehrerInnen zu finden, die sich für die MentorInnen-tätigkeit melden.

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

inhaltliche Kritik: Selbst **im für LehrerInnen günstigsten Fall** bedeuten 22 Stunden Unterricht für **LehrerInnen mit zwei Sprachfächern eine Erhöhung der Lehrverpflichtung um 28,4 %!** Zusätzlich können LehrerInnen auch gegen ihren Willen zu weiteren 3 Wochenstunden an Unterrichtserteilung verpflichtet werden, was bei LehrerInnen mit zwei Sprachfächern dann nach derzeitigem Recht zu einer Lehrverpflichtung von 29,175 Werteeinheiten führen würde – **einer Erhöhung der Lehrverpflichtung um 45,9 %!**

Das ist völlig inakzeptabel!

Die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ 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 von LehrerInnen unterrichteten SchülerInnen gehört wohl zur Nachbereitung von Unterricht. Ist hier an die Korrektur anderer schriftlicher Arbeiten gedacht? Wenn ja, wird das abgelehnt.

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

§ 44 Abs. 11: VBÄ als alleinige Berechnungsgrundlage für die Einrechnung von betrauten LeiterInnen 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 Hauptschulbereich. 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*Klassenanzahl“.

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 Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ hält es für nicht sinnvoll, die Funktion des Administrators bzw. der Administratorin automatisch mit der Vertretung der Schulleitung zu koppeln. Bei erfahrenen AdministratorInnen wird das kein Problem sein. In die Funktion steigen aber oftmals

dienstjunge KollegInnen ein. Wenn diese dann automatisch stellvertretende SchulleiterInnen sind, kann das zu völlig unnötigen Problemen führen. **Die Entscheidung sollte daher an der Schule fallen.**

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.

§ 45 Abs. 1: Die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ 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 LehrerInnen beschäftigt werden, die nicht alle Klassen in dieser Schule unterrichten dürfen! Abgesehen von den Spannungen innerhalb der Kollegenschaft (zwei Klassen von LehrerInnen) ist das auch pädagogischer Nonsens. Von der 8. zur 9. Schulstufe muss dann in vielen Fällen ein Lehrerwechsel erfolgen.

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 BundesLehrerInnen zuzuweisen?

§ 45 Abs. 3 und 4: Diese Bestimmungen erlauben es, jeden LehrerInnen 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.

§ 48c Abs. 2: Schon derzeit werden in der Mehrzahl der Fälle keine Dreivorschläge 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 BewerberInnen 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 Direktionsposten 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 bzw. die Schulleiterin ist daher der Willkür der Personalstelle ausgeliefert. Nach jeder Landtagswahl, bei der sich die politischen Machtverhältnisse umkehren, sollen laut Entwurf DirektorInnen 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 bzw. der Schulleiterin nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des zunächst vierjährigen Zeitraumes mitgeteilt wird, dass er/sie 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 bzw. zur Schulleiterin 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. **SchulleiterInnen wird daher eine 60-Stunden-Woche an der Schule verordnet. Das ist inakzeptabel.**

§ 48g: Fazit: **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 DienstnehmerInnen günstigsten Variante (Unterrichtspflichtung von 22 Stunden) aus. Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die in den zwei weiteren Stunden geleisteten Tätigkeiten (Klassenvorstand, BetreuungsehrerIn = MentorIn, LernbegleiterIn etc.) bisher mit Zulagen abgegolten werden. Die Streichung der Fächervergütung gem. § 48k Abs. 4 bei mehr als zweiwöchiger Abwesenheit wird ebenfalls nicht berücksichtigt.

§ 48h Abs. 3: Die derzeitige Abgeltung für SchülerberaterInnen wird 10x jährlich ausbezahlt und hängt von der SchülerInnenzahl der Schule ab. Die durchschnittliche AHS hat knapp unter 600 SchülerInnen. SchülerberaterInnen durchschnittlich großer Gymnasien erhalten derzeit 2.926 Euro jährlich. Nun sollen einheitlich 150 Euro 14x jährlich (also 2.100 Euro im Jahr) ausbezahlt werden. **Die Abgeltung für SchülerberaterInnen in keinerlei Relation zur Anzahl der SchülerInnen zu stellen, erscheint wenig durchdacht. Die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ lehnt diese deutliche Absenkung der Bezahlung jedenfalls entschieden ab.**

§ 48h Abs. 5: Die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ weist auf folgenden Effekt hin: LehrerInnen, die Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I und II nur in der Oberstufe unterrichten (z.B. an einem ORG), können einige hundert Euro an Fächerzulage beziehen. Wenn jemand dann AdministratorIn wird, unterrichtet er / sie nichts oder weniger als bisher. Das bedeutet natürlich auch, dass er / sie keine oder deutlich weniger Fächerzulage erhält. Dieser finanzielle Verlust kann die Höhe der Zulage überschreiten, oder anders ausgedrückt: Der Administrator bzw. die Administratorin verdient weniger als „normale“ LehrerInnen in derselben 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.**

§ 48i: Die Dienstzulage für SchulleiterInnen entzieht sich einer genaueren Bewertung, solange kein Entwurf einer Verordnung vorliegt, der die Bedeutung der Kategorien A bis D klärt. Das Abstellen auf Vollbeschäftigungsäquivalente erscheint jedenfalls ungeeignet. Wir verweisen außerdem auf die Anmerkungen zu § 44 Abs. 11. **Die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ lehnt die neu vorgeschlagenen Zulagen jedenfalls ab, wenn es damit im AHS-Bereich zu einer Senkung der bisherigen Zulagen kommt.** Schon unter den derzeitigen Bedingungen wollen immer weniger Personen DirektorInnen

werden.

Außerdem weist die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ auf folgenden Effekt hin: LehrerInnen, die Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I und II nur in der Oberstufe unterrichten (z.B. an einem ORG), können einige hundert Euro an Fächerzulage beziehen. Wenn so jemand DirektorIn wird, unterrichtet er / sie nicht mehr und erhält auch keine Fächerzulage mehr. Dieser finanzielle Verlust kann die Höhe der Zulage überschreiten, oder anders ausgedrückt: **Der Direktor bzw. die Direktorin verdient weniger als „normale“ LehrerInnen in derselben Gehaltsstufe. Das ist inakzeptabel.**

Die generelle Ermöglichung der Leitung mehrerer Schulen ohne jegliche Einschränkung (Größe, örtliche Entfernung etc.) wird von der Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ 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. Es wird nochmals betont, dass die Arbeitsgemeinschaft der AHS-DirektorInnen NÖ 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 derzeitige 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.

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.

Mistelbach, 20. 9. 2013