

Sehr geehrte Damen und Herren,

erlauben Sie mir im Folgenden eine kurzgefasste Stellungnahme zum Begutachtungsentwurf des „Neuen Lehrerdienstrechtgesetzes“.

A) Ein solches Gesetz hat folgende Fakten zu berücksichtigen:

1.) Im Jahre 2000 zeigte eine (überwiegend vom Dienstgeber finanzierte) Studie, dass die Arbeitszeit von AHS-Lehrern mit durchschnittlich 1928 Jahresarbeitsstunden deutlich (10,4 %) über dem Durchschnitt der Sollarbeitszeit der vollbeschäftigten österreichischen Bevölkerung (1746) liegt (trotz der angeblich so langen Ferien; im Übrigen liegt Österreich bei den Ferienzeiten im OECD-Durchschnitt bzw. sogar knapp darunter). Studien des Boltzmann-Institutes zeigten weiters im Jahr 2006, dass die Wochenarbeitszeit von LehrerInnen bei knapp 43, im Jahre 2010 bereits bei knapp 45 Stunden lag, also einer starken Steigerung unterworfen ist. (Als Reaktion auf diese Erkenntnis lässt das Unterrichtsministerium übrigens die Lehrerarbeitszeitbelastung bei der nächsten derartigen Studie nicht mehr erheben.)

2.) In den Jahren 2008/09 stellte die OECD-Studie TALIS fest, dass Österreich bezüglich des pädagogischen und administrativen Supportpersonals international Schlusslicht ist. Um hierin zumindest ein internationales Durchschnittsmaß zu erreichen, fehlen an Österreichs Schulen rund 13500 Vollbeschäftigte. (Als Reaktion auf diese Erkenntnis ließ das Unterrichtsministerium Österreich nicht mehr an der nächsten TALIS Studie 2013 teilnehmen.)

3.) In einer OECD-Studie von 2013 wird festgestellt, dass das österreichische Schulsystem eines der billigsten der Welt ist, d. h. dass der Anteil der öffentlichen Ausgaben, die auf das Schulwesen entfallen, besonders gering ist (mit 7,0 % liegt er in Österreich nur bei ca. 80 % des OECD-Durchschnittes).

4.) Der Schulbetrieb kann in den meisten Schulen nur mehr mit massivstem (zumeist nicht freiwilligem) Überstundeneinsatz (und das nicht nur in einzelnen Fächern) aufrechterhalten werden (was natürlich stark zu Lasten der Qualität gehen muss); in vielen Fällen muss bereits auf Studentinnen und Studenten bzw. ungeprüfte Personen zurückgegriffen werden, weil einfach kein Lehrpersonal mehr aufzutreiben ist.

5.) Die von Jahr zu Jahr steigende Belastung bezüglich der Arbeitszeit, des Überstunden- und Supplierwesens, der Überfrachtung mit Aufgaben, die nicht der Kernaufgabe des

Lehrberufes (die Weitergabe von fachlichem Wissen in einem bestimmten Unterrichtsfach) entsprechen, sowie die allgemein schwieriger werdenden Rahmenbedingungen im pädagogischen Umgang mit jungen Menschen führten in den letzten Jahren zu einem massiven Anstieg an Krankenständen, Ansuchen um Karenzen, Lehrpflichtermäßigungen und Sabbaticals bis hin zu Burnout-Fällen.

B) Ein neues Lehrerdienstrecht hat als Reaktion auf diese vorliegenden, unbestreitbaren Fakten daher vor allem insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

1.) Motivation für junge Menschen zu sein, den Lehrberuf zu ergreifen, (d. h. bezüglich Arbeitszeit, Aufgabenbereiche, Rahmenbedingungen und Gehalt etc. ein hohes Maß an Attraktivität zu bieten).

2.) Reduktion der Aufgabenbereiche der Lehrenden, um sich der eigentlichen Kernaufgabe des Berufes (dem fachlichen Unterrichten in der Klasse, das heute oft nur mehr zu einer Nebenaufgabe verkommt und mit hängender Zunge gerade noch nebenbei erledigt wird) widmen zu können; dementsprechend eine weitreichende Entlastung durch ausreichendes Supportpersonal; Bürokratie- und Verwaltungsabbau etc.

3.) Vermeidung von ständig steigenden Arbeitszeiten (zumindest bei nicht entsprechender Bezahlung) und der daraus resultierenden zunehmenden Überlastung des Lehrpersonals.

4.) Qualitätssicherung bzw. –steigerung, u. a. was die Unterrichtsqualität, die fachliche Kompetenz und die Motivation der Arbeitnehmer betrifft; das alles ist aber von den Rahmenbedingungen, unter denen die Lehrenden arbeiten müssen, abhängig.

5.) Realisierbarkeit und Durchdachtheit des Gesetzes, d. h. es muss auch in der Realität sinnvoll, praktikabel und qualitätssteigernd sein.

C) Von all diesen Kernaufgaben, die ein derartiges Gesetz zu erfüllen hat, ist der vorliegende Gesetzesentwurf jedoch weit entfernt. Folgende Punkte seien daher (stellvertretend für noch zahlreiche weitere) hier kurz erwähnt, die diesen Anforderungen, die das neue Lehrerdienstrecht zu erfüllen hat, nicht genügen bzw. sogar widersprechen:

1.) Das neue Dienstrecht gilt – im Gegensatz zu den medialen Aussagen von Politikern – nicht nur für Neueintretende, sondern auch für alle, die im Schuljahr 2018/19 noch keinen unbefristeten Vertrag haben. Das würde praktisch auch alle jene betreffen, die im kommenden Schuljahr ihr Unterrichtspraktikum absolvieren. Kirchlich bestellte ReligionslehrerInnen und LehrerInnen, die nach dem Privatschulgesetz beschäftigt werden,

können prinzipiell in das neue Dienstrecht fallen, auch wenn sie bereits jahrelang unterrichten. Die vom Dienstgeber in der Öffentlichkeit propagierte Option einer fünfjährigen Wahlfreiheit existiert daher in der Realität nicht und entlarvt sich als Propaganda.

2.) Es fehlen jegliche Bestimmungen zum Supportpersonal, obwohl in Österreich hierin ca. 13500 Vollbeschäftigte angestellt werden müssten, um internationalen Durchschnitt zu erreichen. Bisher war nur mündlich die Rede von der Zurverfügungstellung von 150 Postbediensteten; angesichts der obigen Zahlen eine absurde Aussage.

3.) Durch Streichung fast aller Zulagen entspricht die Entlohnung in den „All-in-Verträgen“ keineswegs der tatsächlichen Arbeitsleistung. Wer zusätzlich zum Dienst nach Vorschrift Aufgaben im Schulbetrieb (und die Menge dieser Funktionen ist fast unüberschaubar, ohne diese würde jeder Schulbetrieb zusammenbrechen) übernimmt, wird so bestraft und ist quasi selbst schuld, wenn er sich solcher zusätzlicher Aufgaben annimmt; dies stellt daher einen unhaltbaren Zustand dar.

4.) Die Dauer und Qualität der Ausbildung spielt beim Gehalt keine Rolle, es fehlt jegliche Differenzierung. LehrerInnen mit einem Masterabschluss bekommen dasselbe bezahlt wie solche mit Bachelorausbildung, was eine ungeheure Missachtung jener, die sich um eine möglichst qualitative Ausbildung bemühen, darstellt.

5.) Berechnungen zeigen, dass die Erhöhung der Arbeitszeit gegenüber dem jetzigen Dienstrecht bis zu 40% beträgt, an Abendschulen sogar bis 87%, also Werte, die jenseits von Gut und Böse sind. Nachdem aber die Schülerzahlen in Zukunft nicht steigen werden und andere begleitende Maßnahmen fehlen, die zur Abfederung einer erhöhten Arbeitszeit zu erwarten wären (etwa die Reduktion der Klassenschülerhöchstzahlen auf 15-20 SchülerInnen), werden dadurch allein im AHS- und BMHS-Bereich über 10000 Arbeitsplätze verlorengehen. Dies ist verantwortungslos, v. a. gegenüber der jungen Generation.

6.) Generell ist eine Erhöhung der Arbeitszeit inakzeptabel, da die Lehrerarbeitszeit schon jetzt deutlich über der Durchschnittsarbeitszeit der österreichischen Bevölkerung liegt und darüber hinaus auch in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist (siehe oben).

7.) Die Tatsache, dass für das Unterrichten an jeder Schulform (also auch an einer AHS-Langform) eine nur 4-jährige Bachelorausbildung reicht, kann nur verständnisloses Kopfschütteln auslösen. Noch skurriler ist, dass z. B. Bachelorabsolventen für eine Schulform zwar die Anstellungserfordernisse erfüllen, aber dann in einem Teil derselben gar nicht unterrichten dürfen (AHS-Oberstufe, wo – verständlicherweise - nur Lehrende mit einem Masterabschluss zugelassen sind).

8.) Die gegenwärtige Regelung des Unterrichtspraktikums (mit maximal einer halben Lehrverpflichtung) ermöglicht es NeueinsteigerInnen, (angeleitet durch erfahrene KollegInnen) sinnvoll in die Aufgaben des Berufes hineinwachsen zu können. Für sie und JunglehrerInnen in den ersten Dienstjahren ist der Arbeitsaufwand pro unterrichteter Stunde naturgemäß viel höher als für einen erfahrenen Pädagogen, der schon lange im Dienst steht. Schon heute wird diese überaus sinnvolle und bewährte Art des Unterrichtspraktikums vielfach torpediert, indem UnterrichtspraktikantInnen zahlreiche weitere Stunden (aufgrund des eklatanten Lehrermangels) unterrichten müssen – oft mit drastischen Folgen für die Betroffenen, weil unmittelbar nach dem Studium eine solche Arbeitsbelastung in einem völlig neuen Berufsumfeld häufig nicht zu schaffen ist. Nach dem neuen Entwurf müsste jeder Neueinsteiger eine volle Lehrverpflichtung unterrichten, hat aber auch noch Hospitationsverpflichtungen und muss weiters auch noch Pflichtfortbildungsveranstaltungen in der unterrichtsfreien Zeit besuchen, auf die er aber keinen Einfluss hat, wann sie stattfinden. Diese Regelung ist völlig absurd und nicht praktikabel. Wenn die Lehrverpflichtung für Neueinsteiger nicht deutlich unter der vollen Lehrverpflichtung liegt, ist eine hohe Dropout-Quote im ersten Dienstjahr (und damit eine weitere Verschärfung des Lehrermangels) absehbar.

9.) Die Regelungen bezüglich Mentorentätigkeit sind praxisfern. Nachdem dazu ein 3-semesteriges Vollstudium (wann soll das erledigt werden?) notwendig ist, wird sich dafür niemand mehr finden. Über die Höhe der Bezahlung braucht man angesichts der Werte (monatlich 150.- für die Betreuung von 3 NeulehrerInnen) wohl kein Wort mehr verlieren (angesichts des Zeitaufwandes würde der Stundenlohn irgendwo bei vielleicht 5.- liegen). Weiters ist völlig rätselhaft, wie der Mentor (die Mentorin) den ihm zur Betreuung Anvertrauten überhaupt in dessen Unterrichtstätigkeit begleiten soll, nachdem diese Stunden dem Mentor nicht in die Lehrverpflichtung eingerechnet werden. Die Regelung stellt also in der jetzigen Form einen Zustand, der in der Praxis nicht durchführbar ist, dar.

10.) Die Verpflichtung zu bis zu 72 Stunden für „Eltern-Schüler-Beratung“ pro Schuljahr ist äußerst realitätsfremd. Derartige Stunden können nicht (und schon gar nicht in einem bestimmten Ausmaß) verordnet werden. Wenn derlei Tätigkeiten notwendig sind, werden sie ohnehin (und in einem für den Einzelfall sinnvollen bzw. notwendigen Ausmaß) durchgeführt. Wenn bei einem Lehrer seitens der Schüler und Eltern einfach keinen Bedarf für derlei Beratungsstunden vorhanden ist (z. B. in bestimmten Fächern, wo es auch keine Nachfrage nach Förderkursen gibt, oder bei Lehrerpersönlichkeiten, wo es zu keinen Problemen kommt), was soll er/sie tun? 72 Stunden dasitzen und sinnlos in die Luft schauen?

11.) Die Neuregelungen zu Fortbildungsverpflichtungen sind inakzeptabel, weil sie ein reines

Zwangssystem darstellen (das in seinem Umfang auch völlig überzogen ist) und keinen Bezug zu realen Notwendigkeiten haben. Wer welche Fortbildung in Anspruch nimmt, hat jeder selbstverantwortlich zu entscheiden, nachdem jeder andere persönliche Voraussetzungen und Berufsumstände hat und Fortbildung ja letztendlich auch vom aktuellen Angebot an einschlägigen Veranstaltungen abhängt. Ein derartig starres Zwangssystem, wie es hier vorgeschlagen wird, ist völlig kontraproduktiv.

12.) Die bestehende - völlig inakzeptable - Verpflichtung von bis zu 50 unbezahlten Supplierstunden im Jahr (das entspricht da facta einer unbezahlten Arbeitszeit von zweieinhalb Wochen) wird nur marginal abgeschwächt. Es ist nicht einzusehen, warum für geleistete Arbeit nicht bezahlt wird (das gibt es wohl in keiner anderen Berufsgruppe!), noch dazu, wo z. B. bei Landesvertragslehrern an Berufsschulen eine Abgeltung bereits ab der ersten Vertretungsstunde stattfindet.

13.) Der vorliegende Entwurf macht es möglich, dass LehrerInnen unabhängig von ihrer Ausbildung an jeder beliebigen Schulart in jedem beliebigen Ausmaß und in jedem beliebigen Fach (auch wenn sie keine Ahnung davon haben, und das – natürlich - auch noch gegen ihren Willen) eingesetzt werden können. Das zerstört jede Unterrichtsqualität und jede Motivation.

14.) Wenn ein Lehrer Anspruch auf Urlaub während der Hauptferien erst nach Abwicklung der Schlussgeschäfte hat, kann das bedeuten, dass er überhaupt keinen Urlaubsanspruch hat, da es durchaus möglich ist, dass z. B. Einsprüche gegen Nichtaufsteigen erst mit dem neuen Schuljahr abgehandelt werden (z. B. wenn diese Berufung bis vor ein Bundesverwaltungsgericht kommt). Diese Bestimmung verstößt also massiv gegen ein Grundrecht jedes Arbeitnehmers, jedenfalls einen fixen Urlaubsanspruch zu haben. Es ist weiters nicht einsehbar, warum es überhaupt eine Änderung gegenüber der bisherigen Regelung geben soll, die jahrzehntelang ohne irgendwelche Probleme funktioniert hat. Insofern muss auch die Bestimmung, dass der Urlaubsanspruch mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres enden soll, als reine Schikane des Dienstgebers aufgefasst werden, die jeder Notwendigkeit entbehrt und mit Mitarbeitermotivation, die heute für jeden modern, auf der Höhe der Zeit arbeitenden Dienstgeber eine Selbstverständlichkeit darstellt, nichts zu tun hat.

15.) Die vollständige Anwesenheitsverpflichtung für Direktoren, die immer besteht, wenn an der betreffenden Schule Unterricht stattfindet, ist absurd und unzumutbar. Direktoren können so auf Wochenarbeitszeiten von 60 Stunden kommen und viele Tätigkeiten nicht mehr durchführen, da vieles an Arbeiten ja auch außerhalb des Schulgebäudes anfällt. (Dasselbe gilt generell für Arbeitszeitenfestlegungen in diesem Beruf: Eine geregelte

Arbeitszeitverpflichtung z. B. von 8-16 Uhr würde nicht nur – finanziell wie räumlich völlig utopische – Veränderungen – z. B. pro maximal drei Lehrer ein eigener Büroraum mit entsprechender Ausstattung, Klimaanlage, Kantinen etc. – voraussetzen; vieles, was außerhalb dieser Zeit heute passiert – Elternabende, Elternsprechtage, Schulkonzerte, Theaterbesuche, mehrtätige Schulveranstaltungen generell, schriftliche Korrekturen, die LehrerInnen heute oft bis spät in die Nacht hinein erledigen, u. v. a. mehr würde dann nicht mehr stattfinden können).

16.) Auch die Tatsache, dass durch die neuen Gehaltsmodelle (u. a. durch die Änderung des Zulagensystems) Administratoren und Direktoren u. U. weniger verdienen können als normale Lehrer (in derselben Gehaltsstufe), mutet sehr absurd an. Hierbei wird auch völlig die Tatsache ignoriert, dass es schon jetzt oft kaum mehr möglich ist, bei der Besetzung von Direktorenstellen genügend (ernsthafte) Kandidaten für einen Dreivorschlag aufzutreiben, weil ein Direktorenposten heute (im Vergleich zum Arbeitsaufwand) weder von der Bezahlung noch von den Gestaltungsmöglichkeiten (durch seit Jahren ständig anwachsendes Aushungern der Schulen – zumindest im AHS-Bereich - in finanzieller wie in wertheitenmäßiger Hinsicht) her attraktiv erscheint. Auch die fixe Befristung einer Bestellung auf fünf Jahre ist kontraproduktiv; die Zahl der geeigneten Bewerber für das Direktorenamt wird noch mehr sinken (womit auch dem politischen Einfluss bei der Besetzung noch mehr Raum gegeben wird, als es ohnehin – noch immer – der Fall ist), und um von der vorgesetzten Dienstbehörde weiterbestellt zu werden, wird es für Direktoren in Zukunft noch schwerer werden, einen eigenständigen, auf den jeweiligen Schulstandort abgestimmten – und damit für den Dienstgeber zuweilen unbequemen, weil nicht angepassten – Weg zu gehen.

17.) Generelles zur Besoldung: Nur der Vergleich von Gehaltstabellen ist eine völlig unzulängliche Art und Weise, die finanzielle Attraktivität eines neuen Gehaltsschemas objektiv festzustellen. Zwar ergeben sich in der Aktivverdienstsumme gegenüber dem derzeitigen Besoldungsrecht in Einzelfällen leichte Steigerungen (die im Bereich von maximal wenigen Prozenten liegen), in vielen Fällen aber sogar tatsächliche Aktivverdienstsummenverluste, die durchaus bei -10 % liegen können. Das alles aber bei einer massiv gestiegenen Arbeitszeit! Seriöse Vergleiche von Einkommen sind daher nur unter Berücksichtigung der Arbeitszeit statthaft, und hierzu gibt es ja viele Berechnungen, die zeigen, dass durch das neue Besoldungsrecht de facto massivste Verluste bezüglich der Lebensverdienstsumme (die sich im Bereich von rund 600000.- bewegen können) – bezogen auf die Arbeitszeit – ergeben. De facto ist das neue Lehrerdienstrecht nichts anderes als eine (massive) Erhöhung der Arbeitszeit ohne jeglichen Lohnausgleich, also eigentlich ein ungeheuerlicher Affront gegen die engagiert arbeitenden Dienstnehmer.

18.) Das neue Dienstrecht benachteiligt besonders jene LehrerInnen, die schriftliche Korrekturfächer unterrichten, also genau jene, die jetzt schon unter der Arbeitsbelastung teils fast zusammenbrechen – ebenfalls ein unhaltbarer Zustand.

D) Sollte das neue Dienstrecht in dieser Form kommen, ist leicht absehbar, welche Folgen und Konsequenzen dies nach sich ziehen wird:

1.) Es werden sich noch weniger junge Menschen für den Lehrberuf entscheiden, als dies ohnehin gegenwärtig schon der Fall ist. Unter diesen Rahmenbedingungen kann man jungen Menschen nur davon abraten, den Lehrberuf zu ergreifen; wer noch Lehrer werden will, muss entweder ein grenzenloser Idealist sein oder völlig ahnungslos, was da auf ihn zukommt.

2.) Die (in den letzten Jahren) stark im Steigen begriffenen Symptome von zunehmender Arbeitsüberlastung im Lehrberuf wie Krankenstände, Ansuchen um Sabbaticals und Lehrpflichtermäßigungen bis hin zu Burnout-Fällen werden weiter drastisch zunehmen. Dass damit ein zunehmender Motivationsverlust einhergehen wird, ist wohl naheliegend.

3.) Dass die Dropout-Quote vor allem bei den Junglehrern drastisch ansteigen wird, ist bei der Arbeitsbelastung, die Neueinsteigern zugemutet wird, wohl jedem Betrachter klar.

4.) Wer kann, wird in andere Berufsfelder abwandern, was für fachlich kompetente Lehrer v. a. im Bereich der Naturwissenschaften und der künstlerischen Fächer – also genau dort, wo schon derzeit ein z. T. katastrophaler Personalmangel herrscht – kein allzu großes Problem darstellen wird. Im Lehrberuf bleiben dann diejenigen, die woanders nicht unterkommen, was natürlich für die Qualität des Unterrichts an den Schulen katastrophale Auswirkungen haben wird.

5.) Schon jetzt ist die Vorstellung, dass sich ein Direktor „die besten Lehrer aussuchen können soll“, realitätsfremde Illusion. Für viele Zusatzaufgaben, die im Schulbetrieb neben dem Unterricht heute erledigt werden sollen/müssen, muss er oft betteln gehen, um überhaupt jemanden zu finden, der sich dafür zur Verfügung stellt. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen. Vieles, was das Schulleben bereichert und für die Ausbildung der Jugendlichen wichtig ist (z. B. Konzertveranstaltungen, Theaterbesuche, Diskussionsveranstaltungen etc.) wird es dann nicht mehr geben können, weil sowohl die zeitlichen als auch die kraft- (und letztendlich auch motivations-)mäßigen Ressourcen der LehrerInnen nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Erhaltung, Förderung und Sicherstellung dieser Ressourcen würde aber zu den grundlegendsten Pflichten des Dienstgebers gehören.

6.) Dass all dies zu einer massiven Verschlechterung der Qualität im Schulbetrieb führen wird (und das Ganze letztendlich zu Lasten der Kinder und Jugendlichen geht), ist daher wohl leicht nachvollziehbar.

E) Abschließend noch ein paar persönliche Anmerkungen:

1.) Es gibt in der gesamten Zweiten Republik wohl keinen zweiten Gesetzesentwurf, der so realitätsfremd, undurchdacht und – in vielen Bereichen – schlichtweg absurd ist. Der Eindruck, den er bezüglich der fachlichen Kompetenz jener, die für diesen Entwurf verantwortlich sind, erweckt, ist verheerend.

2.) Ein Beispiel für wohl viele: Meine – jetzt 17-jährige – Tochter hatte immer den Berufswunsch, Volksschullehrerin zu werden, und ich glaube, dass sie von ihrer Persönlichkeit her die besten Voraussetzungen mitgebracht hätte und eine sehr gute Pädagogin geworden wäre. Unter den Vorzeichen der neuen, zeitlich wie inhaltlich aufgeblähten und damit den Erfordernissen des Berufes unangepassten (Volksschullehrer-)Ausbildung sowie des drohenden neuen Lehrerdienstrechtes wird sie diesen Beruf nun ganz sicher nicht ergreifen, sondern eine andere Ausbildung machen. Und sie ist sicherlich eine von vielen, womit dem Schulwesen – und damit den Kindern und Jugendlichen – wirklich geeignete und motivierte Fachkräfte verlorengehen.

3.) Als Folge davon muss man das neue Lehrerdienstrecht, wenn es in dieser Form kommt, auch klipp und klar als einen Anschlag auf die Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen, die in den nächsten Jahrzehnten auszubilden sein werden, werten.

4.) Es stellt sich immer mehr die Frage – wozu überhaupt ein neues Lehrerdienstrecht? Das gegenwärtig in Verwendung stehende funktioniert eigentlich bestens, da es keine wirklich nennenswerten Probleme mit ihm gibt. Es hat sich über Jahrzehnte hinweg bewährt. Notwendige Aktualisierungen reichen vollkommen in Form von Novellierungen, und die wichtigsten Änderungen würden in erster Linie ohnehin nur das Besoldungsrecht (besonders der Junglehrer) betreffen.

5.) Wenn man in diesem Zusammenhang ein Dienstrecht schaffen will, das wirklich (v. a. für Neueinsteiger) attraktiv sein soll, dann muss man sich im Klaren sein, dass das (wie auch sämtliche andere sinnvolle Investitionen im Bildungsbereich) viel Geld kostet. Angesichts der Tatsache, dass Österreich international Schlusslicht bezüglich des auf das Schulwesen entfallenden Anteils der öffentlichen Ausgaben ist, disqualifiziert sich dieser Entwurf des neuen Lehrerdienstrechtes durch das Faktum, ein Sparpaket ungeheuren Ausmaßes zu sein (durch Erhöhung von Arbeitszeiten und damit verbundenem massiven Stellenabbau sowie

durch eine in Summe geringere Entlohnung) von selbst. Dass diese Intention (mit dem Lehrerdienstrecht vor allem Einsparungen tätigen zu wollen) etwa durch den Bundeskanzler im Oktober 2012 in einem „Kurier“-Interview völlig offen und unverblümt dargelegt wurde, stellt wohl die Krönung des Ganzen dar (und spricht für sich selbst).

Dr. Thomas Schnabel

P. S.: Ich bin mit einer Veröffentlichung dieser Stellungnahme – sofern sie obigem Wortlaut entspricht und ungekürzt wiedergegeben wird – auf der Webseite des Parlaments einverstanden.