

Bundeskanzleramt Österreich
 Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst
 z.H. Frau Mag. Dr. Susanna Loibl-Van Husen
 Abteilung III/2
 Minoritenplatz 3
 1014 Wien
 Per Mail an: iii2@bka.gv.at

Wien, 24. September 2013

Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst GZ BKA-920.196/0004-III/1/2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Industriellenvereinigung dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme die **Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst** betreffend und erlaubt sich, wie folgt Stellung zu nehmen.

Allgemeines zum vorliegenden Entwurf

Unser **wirtschaftliches und gesellschaftliches Umfeld** hat sich in den vergangenen Jahren teilweise dramatisch gewandelt. Geänderte familiäre und soziale Rahmenbedingungen haben daran ebenso Anteil wie eine zunehmende Internationalisierung sowie die rasanten Migrationsentwicklungen der vergangenen Jahre. Das heimische **Bildungssystem** mit seinen Pädagoginnen und Pädagogen steht heute daher vor zahlreichen neuen, vor allem aber anderen **Herausforderungen** als noch vor einigen Jahrzehnten.

Vor allem das Schulwesen muss diesen gravierenden Veränderungen Rechnung tragen können. Es muss sich an den **Bildungserfordernissen der Gesellschaft** und insbesondere an den Erfordernissen junger Menschen in einem veränderten, globalisierten Umfeld neu ausrichten. Neben einer Weiterentwicklung der pädagogischen Aus- und Weiterbildung als Dreh- und Angelpunkt einer verbesserten Ausbildungsqualität braucht es für alle Pädagoginnen und Pädagogen daher auch entsprechende Rahmenbedingungen im Schulalltag.

Ein wichtiger Pfeiler dafür ist aus Sicht der Industrie ein **zeitgemäßes, transparentes, leistungsorientiertes und einheitliches Lehrerdienstrecht**. Ein Lehrerdienstrecht, das die für die neue Ausbildungsstruktur der pädagogischen Berufe notwendigen dienst- und besoldungsrechtlichen Grundlagen schafft, vor allem aber auch ein Überwinden bisheriger „Dienstrechtstraditionen“ mittels innovativer Lösungen und Ansätze ermöglicht.

Im Laufe der viel zu lange währenden politischen Diskussion hat sich die Industriellenvereinigung immer für die **rasche Implementierung eines solchen neuen Lehrerdienstrechtes** ausgesprochen. Nicht nur, weil dies im Hinblick auf einen dynamischen Neugestaltungsprozess unseres Bildungswesens wünschenswert, sondern auch aufgrund der engen inhaltlichen Verzahnung von Dienstrecht und neuer PädagogInnenbildung unbedingt notwendig ist.

Vor diesem Hintergrund **begrüßen wir diese Gesetzesinitiative als wichtigen Schritt**, aber auch als Basis für aus unserer Sicht unbedingt notwendige Weiterentwicklungen und sehen es positiv, dass nach über einem Jahrzehnt politischen Ringens nun ein Gesetzesvorschlag vorgelegt wurde. **Vor allem folgende Eckpfeiler schätzen wir als entscheidenden Fortschritt ein:**

- Mit dem Entwurf wurde erstmals ein Vorschlag für ein **einheitliches**, sowohl Pflichtschul- als auch Bundeslehrer betreffendes, **Dienstrecht** vorgelegt.

- Wir begrüßen das grundsätzliche Anliegen, ein **einheitliches Arbeitszeitmodell** für alle Pädagoginnen und Pädagogen vorzulegen;
- Der Entwurf sieht ein **höheres Einstiegsgehalt und eine flachere Gehaltskurve** für alle Pädagoginnen und Pädagogen vor, was mit einer gestiegenen Transparenz verbunden ist
- Für Quereinsteiger werden durch die Anrechnung von bis zu 12 Jahren an Vordienstzeiten **attraktivere Eintrittsbedingungen** geschaffen.

Trotz dieser grundsätzlich positiven Einschätzung sehen wir in **mehreren wichtigen Punkten Änderungs- oder Ergänzungsbedarf**. Wir schlagen vor, diese Adaptierungen – ohne den Reformprozess zu verzögern – in der aktuellen Novelle umzusetzen oder sie in weiteren gesetzlichen Anpassungen zu berücksichtigen. Konkret geht es dabei um folgende Themen:

- Das vorgelegte Entlohnungsschema bietet weiterhin **keine konkreten, auf Engagement und Qualität basierenden Leistungsanreize** für Pädagoginnen und Pädagogen. Nicht die individuelle Lehrerleistung wird abgegolten, sondern nach wie vor orientiert man sich zu sehr an Formalkriterien in Form eines Fächervergütungs- und Dienstzulagensystems.
- Eine **einheitliche Arbeitszeitregelung** für Landes- und Bundeslehrer ist **im Grundsatz jedenfalls zu befürworten**. Das Festhalten an bzw. die Übertragung der schon bisher für Bundeslehrer anzuwendenden Wochenarbeitszeitregelung auch auf die Pflichtschullehrer stellt allerdings keinen innovativen Ansatz dar und lässt unberücksichtigt, dass es auch eine Abkehr von alteingesessenen schulischen Traditionen (z.B. starre 50 Minuten Einheiten, starre Klassenverbände, reiner Vormittagsunterricht, geringe Schulautonomie etc.) bräuchte, um die Bildungsqualität längerfristig zu verbessern. Die Industriellenvereinigung regt daher die **Entwicklung eines neuen Arbeitszeitmodells** an, welches den Schulen im Rahmen bestimmter Jahresarbeitszeiten eine standortautonome, flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht.
- Einhergehen muss dies mit der Entwicklung eines **zeitgemäßen Aufgabenprofils für PädagogInnen**. Erst auf Basis dieses Profils könnte seriöser Weise auch Art und Zahl des notwendigen **Unterstützungspersonal** abgeleitet werden, die es zur dauerhaften Entlastung der PädagogInnen braucht. Im Entwurf fehlen Bestimmungen dazu bedauerlicherweise vollständig.
- Mitbedacht werden müssen auch Maßnahmen, die das **Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen der PädagogInnen verbessern** und pädagogisches Handeln in einem heute mitunter herausfordernden Schulumfeld bestmöglich gewährleisten.
- Seit langem tritt die Industriellenvereinigung für eine Verschlankung der Schulverwaltungsebene und eine **Stärkung der Schulautonomie** ein. Diese stellt aus unserer Sicht einen der wichtigsten Grundpfeiler für ein zukunftsorientiertes Bildungssystem dar. Verantwortung und Mitteleinsatz sollen dort passieren, wo Bildungsqualität entsteht. Pädagogisch-didaktische aber auch kaufmännisch-administrative Aufgaben müssen und sollen direkt am Schulstandort wahrgenommen werden. Auch hier liegt der **Entwurf hinter unseren Erwartungen** zurück.
- Obwohl der gegenständliche Entwurf die neue **Ausbildungsstruktur der PädagogInnenbildung** entsprechend abbilden sollte, gibt es diesbezüglich **einige Unklarheiten**.
- Den Entwurf kennzeichnet stellenweise eine **Unausgewogenheit** zwischen großer Regelungsdichte auf der einen und legislativer Unbestimmtheit auf der anderen Seite.

Nachstehend erlauben wir uns einige konkrete Anmerkungen zu einzelnen Punkten bzw. Gesetzesbestimmungen (auf die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes bezogen, wenn inhaltlich ident mit den Bestimmungen des Landesvertragslehrpersonengesetzes):

§39 (2), § 45, §44 (7) und §48o VBG bzw. §3 LVG, § 8 (7) LVG, §9 LVG und §25 LVG:

Zuordnungsvoraussetzungen und Einsatzerfordernisse künftiger Lehrkräfte klaffen zum Teil auseinander. Für die Anstellung (Zuordnung) an einer AHS reicht zwar der akademische Grad des Bachelor of Education (Allgemeinbildung) aus, Voraussetzung für den konkreten Einsatz (Verwendung) in der Sekundarstufe 2 ist jedoch ein entsprechender Mastergrad (nicht jedoch für die Sekundarstufe 1). Damit sollen für AHS-LehrerInnen ganz offensichtlich unterschiedliche Verwendungsvoraussetzung in der Unter- und Oberstufe festgeschrieben werden. Aus Sicht der IV besteht hier Klärungsbedarf, inwieweit dies mit den Regelungen der neuen PädagogInnenbildung korrespondiert und ob damit intendiert ist, in der Praxis eine Unterscheidung zwischen Unter- und Oberstufenlehrern an allgemein bildenden höheren Schulen (2-Klassensystem innerhalb einer Schulform) bzw. generell zwischen Lehrkräften der Sekundarstufe 1 und Sekundarstufe 2 herbeizuführen.

Eine Diskrepanz gibt es auch, was den für eine Fixanstellung notwendigen Masterabschluss und die in §48o VBG bzw. §25 LVG geregelten Kündigungsbestimmungen anlangt. So sind Vertragslehrpersonen zwar gem. §44 (7) bzw. §8 (7) LVG *verpflichtet*, binnen 5 Jahren ab Zeitpunkt der erstmaligen Anstellung einen Masterabschluss zu absolvieren, der Dienstgeber ist im entgegengesetzten Fall jedoch nur zur Kündigung *berechtigt*. Dies lässt den Schluss zu, dass letztendlich auch Vertragslehrpersonen mit „lediglich“ Bachelorabschluss dauerhaft „in Kauf“ genommen werden. Dies mag aus praktischen, der Berufsrealität geschuldeten Gründen einleuchten, widerspräche aber klar dem Ziel einer masterwertigen Ausbildung für alle künftigen PädagogInnen wie in den Regelungen zur neuen Lehrerbildung ausgeführt.

§39 (25) VBG:

Unklar bzw. unnötig scheint an dieser Stelle die in Absatz 25 angeführte Anlage über die Anforderungen zur Sicherung der Berufsfähigkeit des Lehramtsstudiums. Genannte Anlage präzisiert nicht nur Inhalte, die an sich bereits im UniversitätsG bzw. im HochschulG geregelt wurden, sondern weicht inhaltlich auch von den Anlagen eben jener Gesetze ab. Darüber hinaus korrespondieren die in der Anlage festgeschriebenen Erfordernisse für ein Lehramtsstudium im Bereich der Allgemeinbildung, nämlich mindestens 300 ECTS-Anrechnungspunkte, nicht mit den Zuordnungsvoraussetzungen in §39 VBG (Bachelor of Education im Bereich der Allgemeinbildung mit 240 ECTS-Punkten). Außerdem stellt die im Gesetz festgelegte namentliche Bezeichnung der akademischen pädagogischen Grade als Bachelor bzw. Master of Education einen unerlaubten Eingriff in die Autonomie der Universitäten dar.

§ 41 VBG:

Unverständlich ist, warum eine Vertragslehrperson zu Beginn der Induktionsphase ihrem jeweiligen Mentor künftig durch die Personalstelle zugewiesen wird. Aus unserer Sicht wäre dies eine klassische Aufgabe, die am Standort schulautonom entschieden werden soll. Dem Entwurf ist außerdem zu entnehmen, dass eine Lehrperson während der Induktionsphase einer vollen Dienstpflicht unterliegt (wie in § 44 VBG geregelt), zusätzlich muss sie den Unterricht anderer Lehrkräfte beobachten und sich fortbilden. Während Unterrichtspraktikantinnen und -praktikanten derzeit gewissen Beschränkungen unterliegen, scheint das Pensum von noch unerfahrenen Lehrkräften in der Induktionsphase doch relativ herausfordernd zu sein. Die IV regt an, diese Bestimmung daher noch einmal zu überdenken.

Unklar und ungenau ausgestaltet ist die in Abs. 3 statuierte Fortbildungspflicht für Induktionslehrerinnen und -lehrer. Das Gesetz enthält beispielsweise keinerlei Bestimmungen über die Fortbildungsdauer, Fortbildungsinhalte bzw. über den Zeitraum, wann diese Fortbildung absolviert werden soll. Es stellt sich außerdem die Frage, inwieweit und ob ein Induktionslehrer bzw. eine Induktionslehrerin Rechtsmittel gegen jenes Gutachten seines bzw. ihres Mentors ergreifen kann, welches ihm einen nicht aufgewiesenen Verwendungserfolg bescheinigt und damit ein Fortsetzen der Berufslaufbahn verwehrt. Hier besteht dringender Klärungsbedarf.

§42 (1) VBG:

Ein Beispiel der oben erwähnten Regelungsdichte findet sich in §42 VBG (1). Als Voraussetzung für die Bestellung zum Mentor bzw. zur Mentorin wird die Absolvierung eines Hochschullehrganges von mindestens 90 ECTS festgeschrieben, mehr noch, die Bestimmung verweist klar auf einen Hochschullehrgang namens „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“, der seit 2012 an einigen Pädagogischen Hochschulen angeboten wird. Hier drängt sich die Frage auf, ob das Anbieten eines derartigen Lehrgangs nur den PH vorbehalten bleiben soll (dieser Schluss ließe sich aus dem klaren gesetzlichen Verweis durchaus ziehen) oder ein ebensolcher auch an den Universitäten angeboten werden kann (was aus unserer Sicht wünschenswert wäre). Außerdem scheint der Umfang von 90 ECTS-Punkten zu umfangreich.

§43 (4) VBG enthält einen fehlerhaften Verweis auf §39 Abs.1 Z 4.

§44 VBG:

Aus dem Entwurf geht nicht hervor, inwiefern sich die dort festgelegte Unterrichtsverpflichtung von 24 Wochenstunden konkret in Unterrichtserteilung bzw. in die Betreuung von Lernzeiten aufteilt. Sollte dies autonom am Schulstandort entschieden werden können, wird dies aus unserer Sicht als positives Signal im Sinne einer stärkeren Verantwortlichkeit am Schulstandort anerkannt. Unklar ist auch, welche „wichtigen Gründe“ der Gesetzgeber meint, wenn er von Mehrdienstleistungen der Vertragslehrpersonen spricht. Aus Abs. 2a wiederum lässt sich entgegen der in Abs. 1 festgelegten 24 Wochenstunden eine grundsätzlich niedrigere Unterrichtsverpflichtung, die nicht nur Mentoren und Mentorinnen sowie Klassenvorstände sondern alle vollbeschäftigten Vertragslehrpersonen betrifft, ableiten. Hier bestünde Klärungsbedarf, ob dies tatsächlich vom Gesetzgeber intendiert ist. Unklar ist weiters, von welchem Ausmaß an sonstigen Tätigkeiten (Abs. 4, 5 und 6) konkret auszugehen ist. Ausdrücklich positiv vermerkt wird die einheitliche Fortbildungspflicht von mind. 15 Stunden während der unterrichtsfreien Zeit. In diesem Zusammenhang gälte es zu klären, mit welchem „wichtigem dienstlichen Interesse“ einen Unterrichtentfall zu rechtfertigen wäre.

§45 (2) VBG:

Die Auslegung des Wortes „vorübergehend“ muss in der genannten Bestimmung unbedingt nachvollziehbar sein: Jede Unterrichtserteilung von dafür nicht lehrbefähigten Personen, die über bloßes Supplieren hinausgeht, widerspräche jeglichem Verständnis von fachlicher und pädagogischer Qualität und wäre daher abzulehnen.

§45 (4) VBG:

Im Hinblick auf die in Abs. 4 genannte Mitverwendung stellt sich die Frage, welche „wichtige(n) dienstliche(n) Gründe“ einen Einsatz von Lehrkräften in anderen Schulen rechtfertigen.



Dies vor allem im Hinblick auf die Tatsache, dass die Mitverwendung offensichtlich ohne Zustimmung der betreffenden Lehrpersonen erfolgen kann.

§48c VBG:

Abgelehnt wird die unbefristete Wiederbestellung von Schulleitern ohne Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren.

§48d VBG:

Hinterfragt wird die Bestimmung, wonach Vertragslehrpersonen in der Funktion von Schulleitern von der Unterrichtsverpflichtung befreit sein sollen. Ausgehend von einer bloß grundsätzlichen Befreiung wäre die Beibehaltung einer „Unterrichtsmöglichkeit“ aus unserer Sicht wünschenswert.

§48g VBG:

Die Industriellenvereinigung begrüßt ausdrücklich, dass mit dem vorliegenden Entwurf Verdienstzeiten bei Quereinsteigern im Ausmaß von bis zu 12 Jahren berücksichtigt werden können.

§48k und § 22 LVG:

Unverständlich ist aus unserer Sicht, warum Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II in der Sekundarstufe 1 bzw. 2 unterschiedlich gewichtet werden. In diesem Zusammenhang ist außerdem nicht nachvollziehbar, warum Volksschullehrerinnen und -lehrer der 4. Klasse Volksschule vollkommen aus dem System der Fächervergütung ausgeklammert werden.

§48l VBG:

Klärungsbedarf gibt es in Abs. 1, erster Satz die Begrifflichkeit der „dauernden“ Unterrichterteilung betreffend. Außerdem wird in der Bestimmung von einer Unterrichtsverpflichtung von 22 Wochenstunden ausgegangen, was §44 Abs. 2 klar widerspricht.

Wir bitten um die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und verbleiben mit freundlichen Grüßen

a.o. Univ.-Prof. Dr. Christian Friesl
Bereichsleiter Bildung und Gesellschaft

Mag. Eva Haubner-Hufnagl
Expertin Schulpolitik