

Mag. Josef Fuchsbauer, Lehrer an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt, 4020 Linz,
Paul-Hahn-Straße 4, LiTec

In offener Frist übermittle ich meine Stellungnahme zur

Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst

Der vorgelegte Entwurf wird von mir **abgelehnt.**

Zu Artikel 1, Änderung des Gehaltsgesetzes 1956,

§ 63. Dem Lehrer, der mit der Wahrnehmung der Funktion Mentorin oder Mentor (§ 42 VBG) betraut ist, gebührt eine monatliche Vergütung.

(2) Die Vergütung beträgt für die Betreuung

1. von einer Vertragslehrperson in der Induktionsphase 105,0 €,
2. von zwei Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase 140,0 € und
3. von drei Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase 175,0 €.“

Das ist als Sparmaßnahme abzulehnen.

Bisher bekommen UnterrichtspraktikumsbetreuungslehrerInnen 15% des Unterschieds zw. L1/12, derzeit 3678,3, und LPH/11, derzeit 3928,7, also 37,56 Euro für die Betreuung einer/eines Unterrichtspraktikant/in in einem 1-3-Stundenfach, 20%, also 50,08 Euro, in einem 4- und 25% (62,20 €) in einem 5-Stundenfach. Weiters unterrichtet bisher d. UP diesen Gegenstand, während es das künftig nicht gibt.

Eine sehr große Sparmaßnahme stellt dar, dass bisher UP für den Unterricht in 2 Klassen/Gegenständen (und ihre sonstigen Aufgaben) 50% bezahlt bekommen, künftige NeulehrerInnen aber keine Lehrpflichtermäßigung haben. Außerdem gibt es künftig nur eine/n Mentor/in pro (bis zu 3) Neulehrer/innen und nicht mehr pro Fach und Unterrichtspraktikant/in eine/n.

Zu Artikel 2, Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

„ABSCHNITT II

Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst

Anwendungsbereich

§ 37.

(7) Auf Vertragslehrpersonen ist das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz (BLVG), BGBl. Nr. 244/1965, nicht anzuwenden.

Das ist als Sparmaßnahme abzulehnen.

Ersatzbestimmungen für die Einrechnungen fehlen: AV, FV, WL, Admin., Bibliothek, IT, Erziehtätigkeit, Abendunterricht ab 18:45 Uhr. Weiters fehlt ein Ersatz für die bisherigen Cash-Kustodiate völlig. Alle diese Aufgaben sind an den Schulen aber weiterhin durchzuführen. Eine Nichtanwendung des BLVG ohne adäquate Lösungen ist daher unmöglich für die Aufrechterhaltung des Schulbetriebes. Die in § 44 Abs 15 ermöglichte Nebenleistungsverordnung ist daher auch für die neuen Vertragslehrpersonen sinnvoll auszuverhandeln.

Zuordnung

(14) Zuordnungsvoraussetzung für Vertragslehrpersonen im fachpraktischen Unterricht [Verwendung Fachpraxis/BMHS], im Bereich Informations- und Officemanagement und an der Uhrmacherfachschule in Karlstein ist

1. der Erwerb des akademischen Grades Bachelor of Education (zur Erlangung eines Lehramtes im Bereich der Sekundarstufe [Berufsbildung], 240 ECTS, gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005, oder
2. der Erwerb eines der Verwendung entsprechenden akademischen Grades Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 bzw. das der Verwendung entsprechende Diplom gemäß AStG an einer Berufspädagogischen Akademie oder Lehramt und die Befähigungsprüfung für den land- und forstwirtschaftlichen Beratungs- und Förderungsdienst an einer land- und forstwirtschaftlichen berufspädagogischen Akademie.

Eine Neufassung sollte die tatsächliche Realität wiedergeben und nicht eine faktische Beschäftigung gem. Abs. 24 (Anstellungserfordernisse nicht erfüllt) erforderlich machen. FachpraktikerInnen werden aus dem Berufsleben in der Wirtschaft geholt, beginnen dann in ihrem ersten Unterrichtsjahr nebenberuflich die pädagogische Ausbildung

an der PH. Danach studieren sie (bei fortlaufenden Bezügen vom Unterricht freigestellt) ein Jahr voll an der PH und schließen dann ihre Ausbildung wieder nebenberuflich ab. Dies soll auch in einem neuen Dienstrecht drin stehen.

Dienstvertrag

§ 40.

(3) § 4 Abs. 4 ist nicht anzuwenden

d.h. dass auch mehrere befristete Dienstverhältnisse hintereinander möglich sind und nicht nur einmal um (maximal) 3 Monate verlängert werden darf, ohne dass es automatisch als Dauerverhältnis von Anfang an gilt. Diese Schlechterstellung von LehrerInnen gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen ist abzulehnen.

Übersteigt die Dauer der mit einer Vertragslehrperson aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis, soweit nicht § 41 Abs. 7 letzter Satz entgegensteht.

1. Da der alte § 42f nicht mehr da ist, ist auch die Einrechnung von Beschäftigungsverbot und Mutterschutzgesetzkarenz, Väterkarenz und Präsenz-/Zivil-/Ausbildungsdienst wieder zu formulieren.

2. wurde in der Verhandlung am 15.7. zugesagt, dass die Befristung auf fünf Jahre nur mehr für Vertretungsverträge gelten soll und ansonsten die Frist für befristete Verträge auf Induktion plus 2 Jahre eingeschränkt wird.

Induktionsphase

§ 41.

(3) Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase hat mit der Mentorin oder dem Mentor zusammenzuarbeiten und ihre Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten. Sie hat den Unterricht anderer Lehrkräfte zu beobachten und im Rahmen ihrer Fortbildung spezielle Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule oder an der Universität zu besuchen.

Eine Bestimmung zur Möglichkeit der Reduktion der Unterrichtspflicht fehlt hier, ist aber unbedingt erforderlich, wenn die geforderten Aufgaben erfüllt werden sollen – und wurde in der Verhandlung am 15.7. zugesagt. Eine dramatische Verschlechterung für die Lehrpersonen in der Induktionsphase gegenüber derzeitigen UnterrichtspraktikantInnen ist abzulehnen. Weiters ist die Abschaffung des faktischen bisherigen Rechts auf einen Unterrichtspraktikumsplatz abzulehnen. Bachelors of Education können die Induktionsphase und damit den Masterabschluss nur erreichen, wenn sie freie Unterrichtsstunden finden. Hier muss sich der Staat eine Lösung überlegen, wie LehramtsstudentInnen der Studienabschluss jedenfalls ermöglicht wird.

Weiters ist eine finanzielle Gleichstellung der Lehrpersonen in der Induktionsphase mit bisherigen UnterrichtspraktikantInnen herzustellen, wenn das neue Dienstrecht kein Sparpaket sein soll und für junge Menschen attraktiv sein soll.

Mentorinnen und Mentoren

§ 42. (1) Voraussetzung für die Bestellung zur Mentorin oder zum Mentor ist eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson an einer Schule, deren Schulart im Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, im Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz, BGBl. Nr. 175/1966, im Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen, BGBl. Nr. 319/1975 oder im Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen, BGBl. Nr. 320/1975, geregelt ist, und die Absolvierung eines Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ im Umfang von mindestens 90 ECTS. Warum jetzt sogar statt einer zwei- eine dreisemestrige Ausbildung für MentorInnen verlangt wird, ist in den Verhandlungen 2012 und 2013 nie besprochen worden.

(2) Die zu Mentorinnen oder Mentoren Bestellten haben im Bedarfsfall Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase zu betreuen. Einer Mentorin oder einem Mentor dürfen gleichzeitig bis zu drei Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase zugewiesen werden.

(3) Die Mentorin oder der Mentor hat die Vertragslehrperson in der Induktionsphase bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten, mit ihr deren Tätigkeit in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren, sie im erforderlichen Ausmaß anzuleiten und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Die Mentorin oder der Mentor hat den Unterricht der Vertragslehrperson in der Induktionsphase im erforderlichen Ausmaß zu beobachten. Die Mentorin oder der Mentor hat ein Entwicklungsprofil der Vertragslehrperson in der Induktionsphase zu erstellen und bis spätestens fünf Monate vor Ablauf der Induktionsphase ein Gutachten zu deren Verwendungserfolg zu erstatten.

(4) Bis zum Schuljahr 2029/2030 dürfen auch Lehrpersonen als Mentorinnen oder als Mentoren eingesetzt werden, die

1. zu Betreuungslehrkräften im Unterrichtspraktikum oder im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung bestellt sind, oder
2. einen einschlägigen Lehrgang im Umfang von 30 ECTS absolviert haben.

Da MentorInnen nur eine Wochenstunde weniger unterrichten müssen, werden sie nur in diesem und im Ausmaß der Zulage tätig sein! Ob das mit den vielen Detailaufgaben im Text zusammenpasst, ist zu hinterfragen. Ebenso, warum die Mindestausbildung ab 2029 verdreifacht wird.

Ausbildungsphase

§ 43. ...

Auch neuen Lehrpersonen in der Ausbildungsphase sollen MentorInnen zur Seite gestellt werden.

Dienstplichten

§ 44.

(2) Pädagogische Kernaufgaben (im Sinne der Durchführung und Begleitung von Lern-Lehrprozessen) sind die Unterrichtserteilung und die Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung. Die vollbeschäftigte Vertragslehrperson ist zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts und/oder zur qualifizierten Betreuung von Lernzeiten im Gesamtausmaß von 24 Wochenstunden verpflichtet (Unterrichtsverpflichtung). Die Ausübung der Funktion eines Klassenvorstandes (Jahrgangsvorstandes) sowie eines Mentors ist der Unterrichtserteilung im Ausmaß von jeweils einer Wochenstunde gleichzuhalten; die Ausübung dieser Funktionen darf nur neben einer Unterrichtsverpflichtung von mindestens elf Wochenstunden übertragen werden. Soweit es Blockungen und andere autonome Gestaltungsmöglichkeiten erfordern, darf bei Wahrung des Durchschnittswertes das Wochenstundenmaß in einzelnen Wochen unabhängig vom Beschäftigungsausmaß um bis zu vier Wochenstunden über- oder unterschritten werden. Aus wichtigen Gründen kann die Vertragslehrperson zur Erteilung regelmäßigen Unterrichts für das jeweilige Unterrichtsjahr im Ausmaß von bis zu drei weiteren Wochenstunden (Mehrdienstleistungen) verhalten werden.

Eine Anhebung der Unterrichtspflicht für LehrerInnen in den HS/NMS, den meisten Fächern der AHS, BMHS und Landwirtschaftsschulen und einzelnen an der Berufsschule gegenüber bisher ist wegen der Ergebnisse der Arbeitszeitstudie LehrerIn 2000 und der seither dazugekommenen Aufgaben nicht möglich. Bereits jetzt reduzieren immer mehr Lehrpersonen ihre Lehrverpflichtung, um die erforderlichen Aufgaben in Unterricht, Vor- und Nachbereitung, SchülerInnen- und Elternbetreuung, usw. schaffen zu können. Da eine Anhebung der Unterrichtspflicht die Übernahme von zusätzlichen Klassen bedeutet, würde dadurch die Anzahl der von einer Lehrperson zu unterrichtenden SchülerInnen und Studierenden weiter erhöht und so die Individualisierung weiter verunmöglicht. Weiters bedeutet eine Anhebung der Unterrichtspflicht in der AHS und BMHS auch, dass für die Lehrperson mehr Unterricht in Abschlussklassen anfällt, der wiederum abgewertet ist und noch mehr Unterricht von September bis ca April erforderlich macht...

Derzeit gültige Unterrichtspflichtregelungen:

VS/SS-LehrerIn: meist 22 Stunden Lehrverpflichtung,

HS/NMS/PTS-LehrerIn: meist 21 Stunden Lehrverpflichtung,

I = 1,167 entspricht 17,14 Stunden Lehrverpflichtung,

II=1 = 1,105 entspricht 18,19 Stunden Lehrverpflichtung,

III=2 = 1,05 entspricht 19,05 Stunden Lehrverpflichtung,

IVb = 0,977 entspricht 20,48 Stunden Lehrverpflichtung,

Iva=3 = 0,955 entspricht 20,94 Stunden Lehrverpflichtung,

IV=4 = 0,913 entspricht 21,91 Stunden Lehrverpflichtung,

V=5 = 0,875 entspricht 22,86 Stunden Lehrverpflichtung,

Va=6 = 0,825 entspricht 24,24 Stunden Lehrverpflichtung,

VI = 0,75 entspricht 26,67 Stunden Lehrverpflichtung,

BS-LehrerIn: 19-24,25 Stunden Lehrverpflichtung.

(Quellen: www.aps-noe.at/ldg/info3_0405.pdf (Seite 3-5, APS),

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008205 (römische Zahlen),

www.pv-landwirtschaftslehrer.tsn.at/service/lv-gruppen.pdf (arabische Zahlen),

www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40072817 (Berufsschule).)

Diese unterschiedlichen Lehrverpflichtungen haben ihren Grund und ihre Berechtigung!

In diesem ganzen Gesetzestext kommen die StudienkoordinatorInnen, die praktisch die Aufgaben von KlassenvorständInnen an den Abendschulen machen, noch nicht vor. Bekommen diese keine Einrechnung in die Unterrichtspflicht?

Bei Abgeltung für Lernbegleitung in der Oberstufe Neu, 33,40 Euro pro Stunde, wird gestrichen, weil als Zusatzteil der Lehrpflicht definiert (36 Stunden = 1200 Euro/Jahr minus. Eine abzulehnende Sparmaßnahme.

(5) Standortbezogene Tätigkeiten sind insbesondere die Mitarbeit im Rahmen der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, die Leitung von und die Mitwirkung an Schul- und Unterrichtsprojekten, die Teilnahme an Konferenzen, Teambesprechungen und schulinterner Fortbildung und die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten. Die Schulleitung (Abteilungsvorstellung, Fachvorstellung) hat die standortbezogenen Tätigkeiten unter Bedachtnahme auf die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der Vertragslehrpersonen und deren Beschäftigungsausmaß ausgewogen festzulegen.

Schul- und Qualitätsentwicklung als zusätzliche, zeitlich und finanziell nicht abgoltene Tätigkeit für LehrerInnen ist abzulehnen. Dies sind Managementaufgaben. Mitwirkung an Schul- und Unterrichtsprojekten außerhalb der eigenen Unterrichtszeit muss sich zeitlich und/oder finanziell auswirken, sonst gibt es Selbstausbeutung bei den einen und Desinteresse bei den anderen, in beiden Fällen sind das Vorstufen zu Burnout. Dies in einem

Dienstrecht widerspricht der Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Eine Verteilung der „standortbezogenen Tätigkeiten unter Bedachtnahme auf die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der Vertragslehrpersonen“ durch die Schulleitung ohne jegliche finanzielle und/oder konkrete zeitliche Ressourcen stellt einerseits die Schulleitung vor auf Dauer unmöglich zu erfüllende Anforderungen und bedeutet andererseits, dass Vertragslehrpersonen mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten die Arbeiten neben ihrer vollen Unterrichtstätigkeit zu machen haben und jene ohne solche Fähigkeiten nichts zu tun haben – was der Fürsorgepflicht des Dienstgebers grob widerspricht. Eine sinnvolle und gerechte Aufteilung der außerunterrichtlichen/standortbezogenen Arbeiten ist durch das Dienstrecht sicherzustellen. Eine objektive Feststellung all dieser Tätigkeiten und deren Umfang ist erforderlich und muss in die dienstrechtlichen Bestimmungen einfließen. Es braucht einen Pool an Zeit dafür, den die Schule dann autonom sinnvoll nutzen kann.

(8) Die Vertragslehrperson ist zum Einsatz und zur berufsbegleitenden Weiterentwicklung ihrer professionsorientierten Kompetenzen verpflichtet und hat auf Anordnung Fortbildungsveranstaltungen im Ausmaß von mindestens 15 Stunden in der unterrichtsfreien Zeit zu besuchen. Fortbildung darf nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses mit Unterrichtsentfall verbunden sein.

Müssen also die PHs und alle anderen alle Fortbildungsveranstaltungen nun an Wochenenden und anderen unterrichtsfreien Tagen anbieten? Sollen Seminarhäuser Montag bis Freitag künftig leerstehen?

(10) Die Vertragslehrperson hat Aufgaben im Rahmen von Spezialfunktionen zu erfüllen, wenn sie die dafür vorgesehene Aus- oder Fortbildung absolviert hat.

Will der Dienstgeber verhindern, dass sich Lehrpersonen weiterbilden? Wenn mit jeder – in der Freizeit, siehe oben, durchzuführenden – Aus- und Fortbildung die Pflicht zur Übernahme von Spezialfunktionen verbunden ist, für die keine oder (zu) wenig zeitliche und/oder finanzielle Abgeltung vorgesehen sind, scheint es so. LehrerInnen, die das vermeiden wollen, werden solche Spezialausbildungen erst gar nicht machen und bei ihrer eigentlichen Arbeit, dem Unterrichten, bleiben.

(14) Die Verwaltung von Lehrmittelsammlungen und die Wahrnehmung von Nebenleistungen im Sinne des § 61b GehG und des § 9 BLVG dürfen der Vertragslehrperson, soweit sie nicht gemäß Abs. 15 der Unterrichtserteilung gleichzuhaltend sind, nicht übertragen werden.

Eine Neuregelung für Lehrmittelsammlungen fehlt. Diese Arbeiten werden aber auch in Zukunft anfallen und können daher nicht vom Gesetzgeber ignoriert werden.

Verwendung, Dienstzuteilung und Mitverwendung

§ 45.

(2) Die Vertragslehrperson kann aus wichtigen dienstlichen Gründen vorübergehend auch zur Erteilung des Unterrichtes in Unterrichtsgegenständen verhalten werden, für die sie nicht lehrbefähigt ist.

In der Rechtsprechung ist vorübergehend üblicherweise ein Begriff der weniger als ein Jahr meint. Ist das auch hier so gemeint? Hoffentlich.

Ferien und Urlaub, Karenzurlaub, Pflegefreistellung

§ 48.

(2) Vertragslehrpersonen haben, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten (Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) die persönliche Anwesenheit am Dienstort erfordern, Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, der frühestens nach Abwicklung der sie betreffenden Schlussgeschäfte beginnt und mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres endet.

Ohne die "betreffenden Schlussgeschäfte" näher zu definieren und ohne eine zeitliche Begrenzung kann eine Schulleitung so den Beginn des Urlaubs ungebührlich hinauszögern. Diese Kompetenz der Schulleitung ist durch eine geeignete Formulierung einzuschränken. Eine Anwesenheit in der letzten Ferienwoche (die allerdings im Gesetztext nicht verlangt ist, es wird lediglich das Recht auf Urlaub für diese Woche nicht gewährt) ohne konkreten Bedarf stellt Willkür und/oder eine Jahresarbeitszeiterhöhung um 40 Stunden dar, die bisher nirgendwo eingerechnet wird.

Schulleitung

§ 48c.

(2) Voraussetzung für die Bestellung zur Schulleiterin oder zum Schulleiter ist eine mindestens sechsjährige Berufserfahrung als Lehrperson an einer Schule, deren Schulart im Schulorganisationsgesetz, im Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz, im Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen oder im Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen geregelt ist, und die Absolvierung des Hochschullehrgangs Schulmanagement: Professionell führen – nachhaltig entwickeln im Umfang von 90 ECTS.

Ob die Verdreifachung der Mindestausbildung ab 2029 – siehe Abs. 5 – auf ein 3-Semesterstudium ungeeignete von Schulleitungsaufgaben fernhalten soll, oder bloß ein Argument für die Bestellung auf Lebenszeit sein soll, ist zu hinterfragen.

(3) Die Bestellung einer Vertragslehrperson zur Schulleiterin oder zum Schulleiter ist für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. Die Personalstelle kann die Vertragslehrperson in der Funktion Schulleitung bei Nichtbewährung vorzeitig abberufen.

Ein neues Dienstrecht zu schaffen, in dem zwar Pragmatisierung für LehrerInnen abgeschafft, aber Lebenszeitbestellung für Schulleitungspersonen bestehen bleibt, stellt eine Demotivation für LehrerInnen dar.

Während jede/r Sektions-Chef/in auf Zeit bestellt wird, sollen DirektorInnen nach einer 5-Jahresfrist auf Lebenszeit bestellt werden. Während BürgermeisterInnen von den Betroffenen gewählt werden, ist bei DirektorInnen und Mittleren ManagerInnen weiterhin keine Wahl vorgesehen, sondern das obrigkeitstaatliche bisherige Bestellungsverfahren! Das ist den Fähigkeiten und Kompetenzen der LehrerInnen (oder auch Eltern-/SchülerInnen-/Studierenden-VertreterInnen) unwürdig. Hier könnte wirklich gespart werden, indem diese aufwändigen Bestellungsverfahren durch einfache demokratische Prozesse in den Schulen ersetzt werden.

Abteilungsvorsteherung und Fachvorsteherung

§ 48e.

Es gelten dieselben Einwände wie oben bei Schulleitung. Zum Einwand, dass auf diese Weise Bewerbungen von schulfremden Personen um Schulleitungsaufgaben erschwert werden, könnte einerseits eingewendet werden, dass es sicherlich von Vorteil ist, wenn eine Lehrperson zunächst Unterrichtserfahrung an der betroffenen Schule sammelt, bevor sie Leitungsaufgaben übernimmt; und andererseits gibt es zB in Oberösterreich, wo es die Hearings samt Abstimmungen in den Bestellungsverfahren seit Jahrzehnten gibt, durchaus auch Beispiele, dass schulfremde Personen gewählt werden.

Pflichten und Rechte der Abteilungs- und Fachvorsteherung

§ 48f.

(2) Bei Ausübung der Funktion Abteilungsvorsteherung an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen vermindert sich die Verpflichtung in folgendem Ausmaß:

der Wortteil "Unterrichts" fehlt im Text, ist aber wohl zu ergänzen: Unterrichtsverpflichtung

(3) Bei Ausübung der Funktion Abteilungsvorsteherung an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und für Sozialpädagogik vermindert sich die Verpflichtung in folgendem Ausmaß:

der Wortteil "Unterrichts" fehlt im Text, ist aber wohl zu ergänzen: Unterrichtsverpflichtung

(4) Bei Ausübung der Funktion Abteilungsvorsteherung an Bundessanstalten für Leibeserziehung vermindert sich die Verpflichtung in folgendem Ausmaß:

der Wortteil "Unterrichts" fehlt im Text, ist aber wohl zu ergänzen: Unterrichtsverpflichtung

(5) Bei Ausübung der Funktion Fachvorsteherung vermindert sich die Verpflichtung

der Wortteil "Unterrichts" fehlt im Text, ist aber wohl zu ergänzen: Unterrichtsverpflichtung

Entgelt

§ 48g. (1) Das Monatsentgelt für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst beträgt:

in der Entlohnungsstufe	Euro
1	2.420
2	2.760
3	3.100
4	3.440
5	3.780
6	4.120
7	4.330

Das Durchschnittsgehalt einer I 1 Lehrperson ist – bei Unterricht von 24-65 – derzeit 3800 Euro (incl. Klassenvorstandszulage oder auch Lernbegleitungsabgeltung – die beide künftig als Teil der Pflicht nicht mehr abgegolten werden – entsprechend mehr). Ein einheitliches Gehalt für alle Lehrpersonen (auch jeden Alters) würde viel Bürokratie (und auch Ungerechtigkeiten, und auch Gerichtsverfahren) bei der Vordienstzeitenanrechnung sparen. Ein neues Gehaltsschema muss aber zumindest dieses Durchschnittsgehalt für die derzeitigen Unterrichtsverpflichtungen erreichen. Weiters sind Sonderregelungen für FachtheoretikerInnen und FachpraktikerInnen anzustreben, die erst nach längerer Berufspraxis in den Schuldienst einsteigen, da sie von den erhöhten Anfangsbezügen nicht profitieren können, jedoch die niedrigeren Bezüge der zweiten Hälfte in Kauf nehmen müssten!

(4) Für die Vorrückung ist der Vorrückungsstichtag maßgebend. Der für die Vorrückung in die Entlohnungsstufe 2 erforderliche Zeitraum beträgt 13 Jahre. Die für die Vorrückungen in die weiteren Entlohnungsstufen erforderlichen Zeiträume betragen:

1. in die Entlohnungsstufe 3 fünf Jahre

im Entwurf vom 3.5.2012 waren es nur vier Jahre ,

2. in die Entlohnungsstufe 4 fünf Jahre,

3. in die Entlohnungsstufe 5 sechs Jahre

im Entwurf vom 3.5.2012 waren es nur fünf Jahre ,

4. in die Entlohnungsstufe 6 sechs Jahre,

5. in die Entlohnungsstufe 7 sechs Jahre.

Da die Vorrückungsberechnung mit dem 1. Juli bei Beendigung der Schulpflicht beginnt, also ca mit 15, und die (erforderliche) Schul-/Studien-/Praxiszeit angerechnet wird, ergibt sich im Idealfall folgende Vorrückung: mit 28 in Stufe 2, mit 33 (Entwurf vom 3.5.2012: 32) in Stufe 3, mit 38 (37) in Stufe 4, mit 44 (42) in Stufe 5, mit 50 (48) in Stufe 6 und mit 56 (54) in Stufe 7. Der Entwurf vom 3.5.2012 hätte also sechs Jahre lang (mit 32, 38, 42, 43, 48, 49) ein um 340 Euro höheres und zwei Jahre (mit 54, 55) ein um 220 Euro höheres Monatsgehalt geboten. Dies wurde allerdings in den Gesprächen im Sommer 2012 von der Dienstgeberseite als Fehler bezeichnet und zu Ungunsten der LehrerInnen korrigiert (Aktivverdienstsummenverlust 34720 € plus Pensionsminus.

(6) Während der Dauer einer Ausbildungsphase gemäß § 43 Abs. 1 Z 6 und 7 gebührt das Monatsentgelt im Ausmaß von 85% der Beträge gemäß Abs. 1.

Hier fehlt auch – wie in der Induktionsphase – die Möglichkeit der Teilbeschäftigung, um die in der Ausbildungsphase geforderten Aufgaben auch erfüllen zu können.

Für die FachpraktikerInnen ist auch in Zukunft ein bezahltes Freijahr vorzusehen. Wenn dieses schon bisher zum Erwerb des Dipl.Päd. und jetzt zum Erwerb des Bachelors erforderlich ist und gewährt wird, ist es auch künftig erforderlich. Wir wollen doch einerseits gute Leute als LehrerInnen gewinnen und ihnen andererseits auch gute Aus-/Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen, bzw. bisherige erhalten. Dies wurde allerdings in der BMHS-Verhandlung mittels Fortschreibung der bisherigen Praxis zugestanden.

Dienstzulagen für bestimmte Funktionen

Zulagen können Motivation sein, sind aber kein Ausgleich für zeitliche Entlastung durch Einrechnung in die Lehrverpflichtung!

§ 48h. (1) Vertragslehrpersonen, die nach Absolvierung der einschlägigen Ausbildung mit der Wahrnehmung einer der folgenden Spezialfunktionen betraut sind, gebührt eine Dienstzulage:

1. Mentoring,
2. Bildungsberatung,
3. Berufsorientierungskoordination,
4. Lerndesign,
5. Sonder- und Heilpädagogik,
6. Praxisschulunterricht.

Zulage für Klassenvorstand wird also abgeschafft, die Aufgabe kommt aber zu den 22 Unterrichtsstunden dazu.

(4) Vertragslehrpersonen auf die § 44 Abs. 1 Z 2 anzuwenden ist, gebührt eine Dienstzulage in Höhe von 300 €, ab einer Funktionsdauer von fünf Jahren in Höhe von 450 €.

Die Zulage nach der befristeten Betrauung dann für die lebenslange Funktionssicherheit auch noch um 50% zu erhöhen, stellt eine abzulehnende Belohnung für das Einzementieren einer Funktion dar und bestraft gleichsam Personen, die keine Sesselkleber sind.

Dienstzulage für Schulleitung

§ 48i. (1) Vertragslehrpersonen, die zur Schulleiterin oder zum Schulleiter bestellt oder mit der Schulleitungsfunktion provisorisch betraut sind (§ 48b Abs. 2 erster Satz), gebührt eine Dienstzulage.

(2) Die Schulen (Leitungsfunktionen) sind durch Verordnung der zuständigen Bundesministerin oder des zuständigen Bundesministers den Kategorien A bis D (Abs. 3 und 4) zuzuweisen; dabei ist auf die Zahl der der Schule (den Schulen) zugewiesenen Lehrkräfte in Vollbeschäftigungsäquivalenten und die Komplexität der Struktur der Schule(n) Bedacht zu nehmen.

(3) Die Dienstzulage beträgt

Funktionsdauer	bei Zuordnung der Schule/Leitungsfunktion zur Kategorie			
	A	B	C	D
	Euro			
bis zu 5 Jahre	600,0	1.050,0	1.250,0	1.450,0
mehr als 5 Jahre	700,0	1.250,0	1.450,0	1.650,0

Die Zulage nach der befristeten Betrauung dann für die lebenslange Funktionssicherheit auch noch um (100 bzw.) 200 € zu erhöhen, stellt eine abzulehnende Belohnung für das Einzementieren einer Funktion dar und bestraft gleichsam Personen, die keine Sesselkleber sind.

(4) Bei Leitung mehrerer Schulen ist die Dienstzulage nach der den Schulen insgesamt zugewiesenen Lehrkräften in Vollbeschäftigungsäquivalenten und der Komplexität der Struktur der Schulen zu bemessen. Ohne Definition, was A, B, C, D ist, ist eine Beurteilung schwer möglich.

Fächervergütung

Die Möglichkeit der Unterrichtspflichtermäßigung statt der Fächervergütung, was aufkommensneutral 22% bei Fächer(vergütungs)gruppe A, 15% bei Fächer(vergütungs)gruppe C und 7% bei Fächer(vergütungs)gruppe B bedeutet, müsste geschaffen werden.

Es geht um die Zeit, die LehrerInnen brauchen, um die vielen Kinder in den vielen Klassen individualisiert unterrichten zu können (und erst in zweiter Linie ums Geld). Es wurde bisher für die Unterrichtstätigkeit und für

Vor- und Nachbereitung keinerlei Entlastung oder Unterstützungspersonal angekündigt. Eine Anhebung der Unterrichtspflicht stellt daher eine direkte Arbeitszeitverlängerung dar. Aber auch wenn das Angebot der Regierung zwar von der Budgethöhe her nicht mehr erweiterbar sein sollte, dann müsste es doch im Rahmen dieser Kosten noch verhandelbar und änderbar sein, dann müsste auch das Gleichbleiben (wenn auch vielleicht auf Basis von zB nur 4 (wie beim angebotenen Zulagensystem) statt 9 Lehrverpflichtungsgruppen) der Lehrverpflichtung in HS/NMS/AHS/BMHS/BS/Landwirtschafts-Schulen möglich sein.

Eine andere Möglichkeit wäre die Einführung einer Bestimmung, dass nicht nur der Dienstgeber im Bedarfsfall bis zu 3 Stunden mehr Unterricht verlangen kann, sondern dass auch die Lehrpersonen das Recht bekommen (zB bei Meldung bis 1.3. – Termin wie beim Zeitkonto – fürs nächste Schuljahr) ihre Unterrichtspflicht um bis zu 5 Stunden zu reduzieren (bei entsprechend reduzierter Bezahlung), um zB in der Lehrverpflichtungsgruppe 1 wieder auf die bisherige Stundenzahl (bzw. Knapp drunter) zu kommen. Allerdings ist das neue Grundbezug-Zulagen-System im Vergleich zu bisher so, dass unter Berücksichtigung des Zinseffektes der flacheren Gehaltskurve und der schlecht bezahlten Überstunden zB 22 Deutschstunden im alten und im neuen Modell im Schnitt etwa gleich viel bringen. Aber bei 18 Stunden sind's im neuen System über 5% weniger! Und das darf nicht sein.

§ 48k.

(4) Auf die Vergütung ist § 15 Abs. 5 GehG sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Monatsfrist ein Zeitraum von zwei Wochen tritt.

Ab dem 15. Tag der Abwesenheit vom Dienst wird die Zulagenzahlung eingestellt. D.h. die Zulage wird wegen Abs. 3 und 4 praktisch 12mal/Jahr ausbezahlt – außer bei mehr als 2-wöchigem Krankenstand. Das bedeutet, dass für manche Gruppen von Lehrpersonen Gehaltsbestandteile bis zu einem Drittel im Krankenstand wegfallen – was abzulehnen ist.

Vergütung für Mehrdienstleistung

§ 48l. (1)

(2) Die Vergütung beträgt für jede Unterrichts- oder Betreuungsstunde, mit der das Ausmaß von 24 Wochenstunden in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,3% des Monatsentgelts gemäß § 48g; für die Bemessung sind Dienstzulagen, Vergütungen und Abgeltungen dem Monatsentgelt nicht zuzuzählen. Fällt die betreffende Kalenderwoche in zwei Kalendermonate und steht für diese Monate das Monatsentgelt in unterschiedlicher Höhe zu, sind die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen in dem Ausmaß anteilig heranzuziehen, der den Anteilen der auf die beiden Monate entfallenden Teile der Kalenderwoche entspricht.

Wenn die Unterrichtspflicht tatsächlich ja nur 22 Stunden betragen soll (die anderen 2 Stunden sind ja Beratung/KV/Mentoring), warum wird dann erst ab der 25. Stunde eine (Überstunden-)Vergütung bezahlt????

Die Reduktion des MDL-Faktors von 1,73 auf 1,43 und dann auf 1,3% haben wir zur Abwehr von Lehrverpflichtungserhöhungen als Kompromiss in Kauf genommen. Da aber nun den Dienstgeber eine MDL-Stunde um mehr als ein Drittel billiger kommt, als eine Normalstunde einer neu anzustellenden Lehrperson, ist es nicht verwunderlich, dass LehrerInnen zu immer mehr MDL gedrängt werden – siehe aktuelle Rechnungshofmeldung (bloß zieht dieser die falschen Schlüsse!). MDL müssen tatsächlich einen 50%igen Zuschlag bei der Bezahlung haben.

Weiters fehlt in diesem Entwurf die Möglichkeit des Zeitkontos. Auch dieses ist für die neuen Lehrpersonen zu ermöglichen.

Weiters sind Bestimmungen zu erlassen, die nach der faktischen Abschaffung der Pragmatisierung (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis) für den Schutz im Krankheitsfall und vor Willkür bei LehrerInnen sorgen, die als Unterrichtende und Beurteilende wichtige staatliche Aufgaben wahrnehmen.

Per Mail an: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at; iii2@bka.gv.at; werner.faymann@spoe.at; michael.spindelegger@oevp.at; heinz-christian.strache@parlament.gv.at; eva.glawischnig@gruene.at; josef.bucher@parlament.gv.at; info@teamstronach.at; matthias@strolz.eu; kontakt@piratenpartei.at; messner@kpoe.at