

Die Unabhängige Bildungsgewerkschaft (UBG) nimmt zum Begutachtungsentwurf wie folgt Stellung:

Der Begutachtungsentwurf entspricht in keiner Weise den Notwendigkeiten einer demokratischen Schule und den Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen (entsprechende Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Einkommen).

Die UBG lehnt den vorgelegten Entwurf der „Dienstrechtsnovelle 2013 - Pädagogischer Dienst“ ab

und

fordert die Nationalratsabgeordneten und die Mitglieder der neuen Bundesregierung auf, ohne Verzug und unter Einbeziehung der eingegangenen Stellungnahmen ein neues, zukunftsorientiertes LehrerInnendienstrecht zu erarbeiten, das

- den gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Anforderungen an Schule und Unterricht gerecht wird
 - demokratischen Grundwerten entspricht,
 - die ArbeitnehmerInnen-Interessen der LehrerInnen anerkennt,
 - bestehende Arbeitsplätze sichert und
 - zusätzliche qualifizierte Arbeitsplätze schafft.
-
- **Ein neues Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig, da die** bestehenden Dienstrechte (BDG, LDG) den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den Anforderungen an Schule und Unterricht und somit den Vorstellungen der Lehrerinnen und Lehrer aller Schulstufen und Schultypen nicht mehr entsprechen.
In diesem Zusammenhang treten wir für ein einheitliches BundeslehrerInnen-Dienstrecht für alle LehrerInnen ein.
 - Die **Individualisierung von Lernprozessen und die soziale Integration aller Kinder und Jugendlichen** („Kein Kind soll zurückgelassen werden“), neue Unterrichtsformen, standortbezogene Schwerpunktsetzungen und die laufende Zunahme von nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten müssen im neuen Dienstrecht berücksichtigt werden.
 - LehrerInnen brauchen **ausreichend Zeit für ihre vielfältigen Tätigkeiten und für jede Schülerin und jeden Schüler.**
 - **Ausreichend Finanzmittel:** Sozial-integrativ wirkende Schulen, in denen zukünftig insgesamt zumindest 120.000 masterwertig ausgebildete LehrerInnen unterrichten werden und nach einem neuen, einheitlichen Gehaltsschema masterwertig bezahlt werden sollen, benötigen **ausreichend Finanzmittel.**
 - Die **Aufhebung des Aufnahmestopps** im öffentlichen Dienst ist **dringend notwendig**, die

Einstellung von SozialpädagogInnen, PsychologInnen, Verwaltungskräften u.a. ein Gebot der Stunde.

Der vorgelegte Entwurf wird diesen Ansprüchen in keiner Weise gerecht, ganz im Gegenteil, der Entwurf enthält massive und unannehmbare Verschlechterungen:

- **Die angedrohte Arbeitszeiterhöhung ist schul-welt-fremd:** Die Arbeitszeit-erhöhungen betreffen insbesondere die FachlehrerInnen der Sekundarstufe (22 Unterrichtsstunden statt dzt. 17-18 bedeutet +28% für Korrekturfächer), im Endausbau Personaleinsparungen von wenigstens 12.000 Dienstposten (10% der dzt. 120.000 LehrerInnen). Statt der notwendigen Individualisierung sollen LehrerInnen zusätzliche Klassen und SchülerInnen unterrichten, individuell fördern und fordern. **Das mindert die Schul- und Unterrichtsqualität.**
- **Statt** durch eine 50%-Unterrichtsverminderung für die **Vereinbarkeit** von Unterrichten und berufsbegleitendem Masterstudium (60 - 90 ECTS bzw. 1-1 ½ Jahre Vollstudium) **zu sorgen**, wird aus dem Nichtabschluss des Studiums **ein latenter Kündigungsgrund**. Es liegt aber im **Ermessen des Dienstgebers**, ob er am Ende des 5. Dienstjahres von seinem **Kündigungsrecht Gebrauch macht**, oder ob er das Zuordnungskriterium „Bachelor-Abschluss/positiv beurteilte Dienstleistung“ als ausreichend ansieht und das unbefristete Dienstverhältnis auch ohne Master-Qualifikation ermöglicht. **Dies stellt ein unwürdiges, inakzeptables Abhängigkeitsverhältnis dar.**
- Die für ein **begleitendes Masterstudium** notwendige Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung ist nicht vorgesehen. Statt den mit der PädagogInnenbildung NEU eingeleiteten Prozess der besseren Qualifizierung aller LehrerInnen zu unterstützen, wird der **Master für alle** mit einer Umgehungsmöglichkeit unterlaufen, die ein Weiterführen des Statut quo (ungleichwertige Ausbildung) zur Folge hat und darüber hinaus ein Downgrading im Bereich der AHS-Sekundarstufe I (dzt. Uni-Diplom/Magister-Studienabschluss) bedeutet. **Auch diese Einsparung geht auf Kosten der Unterrichtsqualität.**
- Die Bestimmungen des Entwurfes zur Induktion und für MentorInnen bedeuten **Einsparungen** und qualitative **Verschlechterungen gegenüber dem Ist-Stand** (Unterrichtspraktikumsgesetz für AHS- und BMHS-LehrerInnen).
- Die **de facto Streichung** des Unterrichtspraktikums **lehnen wir ab.**
- Das vorgeschlagene **Zulagensystem** schafft **Ungleichheiten** und widerspricht dem Grundsatz **„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“**. Die Regierungsvorlage setzt mit **schulstufen-abhängigen Zulagen** die ungleiche Bezahlung („Je jünger die SchülerInnen desto geringer die LehrerInneneinkommen“) fort, Volksschul-lehrerInnen sollen weiterhin und trotz künftig gleichwertiger Master-Ausbildung weniger als neue Mittelschul-/HauptschullehrerInnen verdienen und jene wiederum weniger als AHS- und BMHS-LehrerInnen. Der Regierungsplan:
 - keine Zulage für die **Primarstufe**,
 - Zulagen für Korrekturfächer der **Sekundarstufe I**
 - höhere Korrekturfächerzulagen und allgemeine Fachunterrichtszulagen für die **Sekundarstufe II**

- **Zulagen verschleiern unzumutbare Arbeitszeiterhöhungen**
Das Zulagensystem soll außerdem die bisherige Einrechnung der zeitaufwändigen unterrichtsbezogenen Vor-/Nachbereitung/Korrektur in die Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit ersetzen. **Auf der Sekundarstufe wird die Unterrichtsverpflichtung und damit die Arbeitszeit um bis zu 28% erhöht.** Diese arbeitnehmerInnenfeindliche, der Fürsorgepflicht des Dienstgebers widersprechende fortgesetzte Überbelastung von LehrerInnen würde das „Freisetzen“ von wenigstens 10% der 120.000 LehrerInnen bewirken.

* * *

Anforderungen an ein zukunftsorientiertes LehrerInnendienstrecht

Gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit

Es braucht eine dienstrechtliche Gleichstellung durch ein gemeinsames Dienstrecht und die Beschreibung und Bezahlung aller wesentlichen LehrerInnentätigkeiten entsprechend der zur Ausübung dieses Berufes notwendigen Arbeitszeit.

Da die dienstrechtlich und arbeitszeitlich nicht klar definierten und besoldungsrechtlich nicht angerechneten außerunterrichtlichen Tätigkeiten seit den 90er-Jahren ständig zunehmen, ist das „all-in“-Modell der 60er Jahre nicht mehr zeitgemäß.

Besondere Berücksichtigung brauchen die vom Regelschulbetrieb abweichenden Arbeitsbedingungen, Arbeitswegzeiten, Arbeitsbelastungen, hier vor allem generell mehr Unterstützung bei der Arbeit in „Problemklassen“.

Gleiche L1-wertige Bezahlung auf allen Schulstufen und höhere Anfangsbezüge bei gleicher Lebensverdienstsumme entsprechen der Master-Qualifikation, der gleichen Wertigkeit und Verantwortung der Arbeit auf allen Schulstufen. Daher ist u.A. nach

L1 für alle LehrerInnen umzusetzen.

Den LehrerInnen wird in diesem Entwurf die ihnen zustehende **I1-wertige Bezahlung** vorenthalten.

Im Einführungsjahr (Induktion) mit Universitäts-/PH-Lehrveranstaltungen und mentoriell-begleiteter Praxis sind ausreichend Zeit-Ressourcen für alle BerufseinsteigerInnen und ihre MentorInnen vorzusehen.

Wir fordern das **Recht auf Induktion/Abschluss der Ausbildung für alle Absolventinnen von Lehramtsstudien.**

Die **reduzierte Unterrichtsverpflichtung**, (wie im Unterrichtspraktikumsgesetz für AHS und BMHS geregelt) soll bei der Ausweitung auf alle Schularten ebenso berücksichtigt werden wie das **bezahlte Studienjahr mit Freistellung von Unterrichtspflichten** für BerufsschullehrerInnen und BMHS-FachlehrerInnen.

Die Umsetzung des bundesweit gültigen **Bildungsauftrages** und der dazu notwendige **standortgemäße Lehrerinnen- und Personaleinsatz soll in die Kompetenz der Schulen**, die durch **demokratisch gewählte Schulleitungen (Schulleitungsteams)** in Zusammenarbeit mit den LehrerInnen, ihren **Personalvertretungen** und unter Mitwirkung der **Schulgemeinschaft**, legitimiert sind, fallen.

Individuelle und kollektive (PV) **ArbeitnehmerInnenrechte** (Anstellung, Vertragsänderungen, Sabbatical, Fortbildung/Zusatzqualifikationen, Bestellung des Leitungsteams), sind (wie die Dienstpflichten im Dienstrecht) im **Personalvertretungsgesetz** festzuhalten.

An **jeder Schule** (bei Kleinschulen: Schulverbund) sind Dienststellenausschüsse einzurichten. Entsprechend der Übertragung von Umsetzungskompetenzen auf die Schulebene und im Sinne einer beschleunigten Sach-/Problem- und Konfliktlösung sind die **Personalvertretungsrechte** auf Dienststellenebene zu stärken.

Verpflichtung des Dienstgebers Bund zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes

Aus der verbesserten Ausbildung und den gewachsenen Anforderungen an den Lehrberuf ergibt sich auch die **Verpflichtung des Bundes zur ausreichenden Finanzierung** der mit dem neuen LehrerInnendienstrecht anfallenden Kosten:

Die Aufwertung des öffentlichen Dienstes, Attraktivierung des Lehrberufes, laufende Verbesserungen von Schule, Schulorganisation und Unterricht verursachen Mehrkosten, ebenso der gesellschaftlich notwendige und pädagogisch sinnvolle Ausbau ganztägiger Schulformen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bedeutet die **Bezahlung aller LehrerInnen** entsprechend der Akademikerstaffel **L1**, die zur Zeit nur **für 30.000 AHS-/BMHS-LehrerInnen gilt.**

Wahrnehmen und Ernstnehmen der **ArbeitnehmerInneninteressen** der LehrerInnen, das **SchülerInnenrecht** auf **bestmögliche Bildung** und **Ausbildung** und die dem Dienstgeber zukommende **Fürsorgepflicht** sind unvereinbar mit ausgabenseitigen Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung.

Pädagogische Arbeit auf **Augenhöhe mit SchülerInnen** und **Eltern** braucht **ausreichend Zeit** und **gegenseitige Wertschätzung**, aber **keinen „Professoren“-Titel**
Dieser Titel ist deshalb für **alle** LehrerInnen zu **streichen!**

Struktur und Inhalt des Regierungsentwurfes bedeuten für alle öffentlich Bediensteten de facto die **Abschaffung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses** im pädagogischen Dienst und machen aus der vorübergehenden Maßnahme "Pragmatisierungsstopp" eine gesetzliche Regel, mit **Folgen für alle anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes**.

Deregulierung und **Abbau** des im **BDG verankerten Kündigungsschutzes** bedeuten de facto die Abschaffung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses.

Das lehnen wir kategorisch ab !

Für die Unabhängige Bildungsgewerkschaft UBG

Gerhard Rüdissler

Obmann