

LehrerInnen sind ArbeitnehmerInnen. Ihr Kollektivvertrag ist das Dienstrecht. Kollektivvertrag und Dienstrecht werden in Österreich von Arbeitgeber/Dienstgeber und Gewerkschaft ausverhandelt (Sozialpartnerschaft).

Reinhart Sellner, parteiunabhängiger Gewerkschafter in der GÖD
Mitglied der ARGE LehrerInnen der GÖD und des ÖGB-Arbeitskreises Bildung

zur Gesetzesnovelle Pädagogischer Dienst - „LehrerInnendienstrecht NEU“

Hearing des Verfassungsausschusses, 12.12.2013

1. Ein NEUES LehrerInnendienstrecht ist notwendig,

denn das aus dem vorigen Jahrhundert stammende Lehrverpflichtungsmodell für BundeslehrerInnen, aber auch das modernere Jahresarbeitszeitmodell der LandeslehrerInnen entspricht aufgrund der **veränderten gesellschaftlichen Anforderungen an Bildung und Ausbildung** nicht mehr den für Schule und Unterricht heute und morgen notwendigen Tätigkeiten von LehrerInnen.

Schule und LehrerInnentätigkeiten sind mehr als die Unterrichtsstunden in der Klasse. Ein neues Dienstrecht hat daher **alle wesentlichen LehrerInnentätigkeiten als besoldungsrelevante Arbeitszeit** zu erfassen, nicht nur Unterrichtsstunden. Denn zur Wochen- bzw. **Jahresarbeitszeit** der LehrerInnen gehören Arbeiten, die kein Stundenzählmodell erfassen kann, wie: Vor-, Nachbereitung des Unterrichts und Korrekturarbeit, Maßnahmen zur individuellen Förderung, Lernbegleitung und Kompetenzorientierung, Beratung von Eltern und SchülerInnen, stundenplan- und fächerübergreifende Projektarbeit, Planung und Durchführung von Schulveranstaltungen, Arbeit in ganztägige Schulformen, für Schul- und Unterrichtsentwicklung ... Für die Regierungsvorlage sind diese Tätigkeiten „all inclusive“, sie werden nicht als Arbeitsstunden ausgewiesen.

All-Inclusive-Regelungen lehnen ÖGB, AK und auch Sozialminister Hundstorfer ab, weil sie zu Verdichtung der Arbeit und Überbelastung bis zur gesundheitlichen Gefährdung von ArbeitnehmerInnen führen. Die Anfrage(13994/J XXIV.GP) von Harald Walser zur zunehmenden Teilzeit im Schuldienst hat gezeigt, dass die veralteten, auf Unterrichtsstunden fixierten Dienstrechte in den letzten Jahren immer mehr KollegInnen aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit, zu Gehalts- und Pensionsverlusten zwingen. So lange nicht-unterrichtliche Tätigkeiten im Dienstrecht als jederzeit steigerbare All-inclusive-Aufgaben definiert werden, ist die unfreiwillige Teilzeit der letzte Ausweg, um chronische Überbelastung und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. **Die Entlastung der BerufseinsteigerInnen während Induktionsphase und der Zeit des berufsbegleitenden MA-Abschlusses durch Einrechnung dieser zusätzlichen Arbeiten und Anforderungen in die Arbeitszeit ist eine besondere Notwendigkeit.**

SchülerInnen, Schule und Schulreform brauchen kompetente, umsichtige und ausdauernde LehrerInnen, die Freude an ihrem verantwortungsvollen Tun haben, keine burn-out-gefährdeten Stundenlöhner.

2. EIN neues LehrerInnendienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig,

denn erst die gemeinsame Bundeskompetenz kann eine **tragfähige Basis für bedarfsgerechten, der jeweils geforderten Qualifikation entsprechenden LehrerInnen-Einsatz auf allen Schulstufen und in allen Schultypen schaffen**. SonderpädagogInnen werden nicht nur in APS gebraucht, SprachlehrerInnen nicht nur in der Sekundarstufe, berufsbildende LehrerInnen nicht nur entweder an Berufsschulen oder an BMHS. Sekundarstufe1-LehrerInnen können derzeit nur entweder an Bundesschulen oder an Landeschulen eingesetzt werden - eine gemeinsame Schule, das zeigt das Reformprojekt NMS, wird von den derzeit bestehenden Parallelstrukturen nachhaltig behindert. Personalfinanzierung durch den Bund für den LandeslehrerInnen-Personaleinsatz durch 9 Landesschulräte läuft über mehrjährige Finanzausgleiche, hat die Mehrkosten einer Doppelverwaltung zur Folge und entzieht sich, wie der Rechnungshof wiederholt und auch bei seiner Kritik am Regierungsentwurf Pädagogischer Dienst nachweist, dem Controlling des für das Aufbringen der Mittel verantwortlichen Bundes.

Die **zentrale Bundeskompetenz für Bildungsaufgaben und LehrerInnenpersonal** sollte, wie international bewährt, durch die **dezentrale Umsetzungskompetenz für die Schulen** ergänzt werden. Eine demokratisch, unter Mitwirkung der Schulpartner am Standort gewählte Schulleitung wäre nicht nur dem BMUKK, sondern ebenso der Schulgemeinschaft am Standort für die Umsetzung des Bildungsauftrags und den Ressourceneinsatz verantwortlich und rechenschaftspflichtig. Über die Diensteinteilung wird dann praxisnahe und schulautonom an der Schule entschieden, bei kleinen Schulen im Schulverbund, unter Beachtung der bundesgesetzlicher Rahmenbestimmungen, die auch zur Berücksichtigung der ArbeitnehmerInnen-Interessen der LehrerInnen verpflichten.

Ein neues Dienstrecht hat nicht nicht nur Dienstpflichten der LehrerInnen, sondern ebenso ihre **individuellen und kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte** zu beschreiben, die im – ebenfalls zu novellierenden – Personalvertretungsgesetz bzw. im Arbeitsverfassungsgesetz verankert sind.

3. Gleiche Arbeit - gleicher Lohn bedeutet, umgelegt auf ein neues LehrerInnendienstrecht, Gleichwertige Ausbildung (MA) - gleichwertige Arbeit - gleiche, der 40-Stundenwoche des öffentlichen Dienstes entsprechende Jahresarbeitszeit - gleicher Arbeitslohn.

Ab 2018/19 sollen die neu eintretenden LehrerInnen aller Schulstufen und Schultypen, entsprechend der neuen PädagogInnenbildung, eine volluniversitäre Ausbildung absolviert haben. Ihre Tätigkeit ist gleich wertvoll, unabhängig vom Alter der SchülerInnen, ihre Bezahlung wird – bei angehobenen Einstiegsgehältern und abgeflachter Gehaltskurve – dem Akademikerstaffel der schon bisher universitär ausgebildeten AHS- und BMHS-BundeslehrerInnen entsprechen. Gleiches Einkommen für gleich ausgebildete LehrerInnen bei gleicher Jahresarbeitszeit bedeutet aber nicht eine gleiche Zahl von Unterrichtsstunden, sondern nach Fach (Vor- Nachbereitung, Korrekturaufwand), nach Schulstufe und standortspezifischen Aufgaben mehr oder weniger. Fächerzulagen, die mit dem Alter der SchülerInnen steigen und zur Überschreitung der bisherigen Arbeitszeit um bis 20 und mehr Prozent zwingen, sind aus gesundheitlichen Gründen und wegen der Auswirkungen auf die Qualität von Schule entschieden zurückzuweisen.

Die Anhebung der Anfangsbezüge, die mit über die Abflachung der Gehaltsverläufe und niedrigeren Endbezügen kostenneutral ist, gibt es seit Jahren sozialpartnerschaftliches Einvernehmen mit dem Dienstgeber. Diese Gehaltsreform rechtfertigt weder eine Arbeitszeiterhöhung, noch das damit bewirkte Einsparen Arbeitsplätzen, die zur Verbesserung von Schulqualität notwendig sind und deren Bereitstellung eine wirksame Maßnahme des Bundes gegen Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeitsverhältnisse darstellt.

Die Jahresarbeitszeit der LehrerInnen sollte weiterhin und nachvollziehbarer als bisher der Jahresarbeitszeit im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft angeglichen sein: 1776 bzw. 1736 Jahresstunden, 5 bzw. 6 Urlaubsanspruch während der Ferien, darüber hinausgehende unterrichts- und schul-freie Zeit als Zeitausgleich für die während der 38-40 Unterrichtswochen geleisteten Arbeitsstunden, die über eine 40- bzw. 38,5-Stundenwoche hinausgehen.

4. Eine effektive Schulverwaltung braucht Bundeskompetenz und Schulautonomie. Alle Kinder und Jugendlichen haben das Recht auf bestmögliche Bildung und auf den Abbau bestehender sozialer Bildungsbarrieren. Sie haben das Recht auf eine individuell-fördernde und sozial-integrative ganztägige gemeinsame Pflichtschule. Ein neues LehrerInnendienstrecht ist kein Ersatz für immer noch ausstehende Schulverwaltungs- und Schulorganisationsreformen. Es ist aber gerade deshalb reformoffen zu gestalten und darf nicht dazu benützt werden, die für den gesellschaftlichen Fortschritt notwendigen Schulreformen zu behindern, indem bestehende kostspielige Parallelstrukturen unangetastet bleiben.

Das neue LehrerInnendienstrecht kann kein Sparpaket auf Kosten der LehrerInnen und von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst sein. Bildungs- und Sozialausgaben brauchen zu ihrer Finanzierung eine **zukunftsorientierte sozial umverteilende Steuerpolitik, die für Steuereinnahmen sorgt, die dem Reichtum und der Produktivität des Landes angemessen sind.** Es liegt an der neuen Regierung, ihre Budgets verstärkt über vermögensbezogene Steuern, über das Schaffen von Arbeitsplätzen und das Sichern der Kaufkraft auch der öffentlich Bediensteten und Ausgegliederten nachhaltig zu konsolidieren. Soziale Umverteilung ist möglich und notwendig.

Der Entschließungsantrag der Grünen vom 20.11. zeigt einen konstruktiven Ausweg aus der politischen Sackgasse, in die ergebnislose Verhandlungen und ein wahlkampfbedingter Alleingang der alten Regierung geführt haben: Zurückziehen des Entwurfes und Neuverhandlung mit den Sozialpartnern und den LehrerInnengewerkschaften der GÖD.

(12.12.2013)

(Passagen, die ArbeitnehmerInneninteressen der LehrerInnen wie Arbeitsumfang, Arbeitszeit, Arbeitsentgelt oder demokratische Mitbestimmungsrechte betreffen, sind rot eingefärbt)