

Diskussions-Anstößiges von der ÖLI-UG zur unendlichen und aktuellen Geschichte von der

Reform des österreichischen LehrerInnen-Dienstrechts

Spital am Pyhrn, 24. 11. 2010

1. Bildung kostet. Schulreform, Dienstrechts- und Besoldungsreform brauchen ausreichende Bundesbudgetmittel

Schulen brauchen eine
- nachhaltig gesicherte und
- transparente Ressourcenzuteilung

Einheitliches Bundes-Dienstrecht für alle pädagogischen Berufe

Dienstrecht NEU ist kein Vehikel für Kostensenkung durch weitere Verbilligung der LehrerInnenarbeit mittels Arbeitszeiterhöhung oder Arbeits-Intensivierung

Höhere Anfangsbezüge bei Abflachung der Gehaltskurve rechtfertigen keine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung

Keine Angst vor Reformen.
– Her mit den Bildungsmilliarden!

2. LehrerInnenarbeit und ihre bezahlungsrelevante Darstellung im LehrerInnendienstrecht

Arbeit im und für den Unterricht, bei Projekten, Fördermaßnahmen, Konferenzen und Teambesprechungen, Beratung/Betreuung/Beaufsichtigung von SchülerInnen, Elternberatung, Schulentwicklung und Fortbildung sind gleichwertig. Das Dienstrecht erleichtert somit die LehrerInnenarbeit

Für administrative, psychologische, soziale Tätigkeiten und Freizeitbetreuung ist professionelles Personal zur Unterstützung einzustellen

Keine administrative Fixierung auf einen Wochenstundenplan, Ermöglichung flexibler Einteilung des Unterrichts in selbstverantwortlichen Teams

Ausgangspunkt der Arbeitszeitbewertung ist eine Unterrichtsverpflichtung von 20 Jahreswochenstunden in Klassen, Lerngruppen und individuellen Fördermaßnahmen

3. LehrerInnenarbeitszeit als Jahresarbeitszeit

Unterrichts- und andere LehrerInnenarbeitsstunden werden gleichwertig und besoldungswirksam berücksichtigt

Individuelle, altersbedingte, aufgabenbedingte Verschiebung zwischen Unterricht und anderen LehrerInnentätigkeiten werden ermöglicht

Überstunden können ausbezahlt, für Folgejahre gutgeschrieben oder auf einem Zeitkonto für ein Freijahr oder Vorruhestandsmodelle o.Ä. angespart werden.

Jahresarbeitspläne in Kompetenz von LehrerInnenteams (Klassenteams ...)

4. Schutz vor Willkür und im Krankheitsfall

LehrerInnen brauchen auch künftig den Schutz vor Willkür und im Krankheitsfall wie ihn jetzt die Pragmatisierung bietet.

5. Urlaubsanspruch und Ferien

Im Rahmen des Jahresarbeitszeitmodells sind Urlaubsanspruch und der Anspruch auf berufsspezifisch notwendige Regenerationszeiten zu berücksichtigen

6. Gewähltes Schulleitungsteam auf Zeit

Klare Aufgaben der Schulleitung (Funktionsbeschreibung) und klar definierte Qualifikationsmerkmale

Ein ausreichendes, von der Schulgröße abhängiges, Freistellungskontingent für das Leitungsteam

Das Leitungsteam legt die Arbeitsteilung fest

und ist gegenüber Schulgemeinschaft (Schulversammlung) und vorgesetzter Behörde rechenschaftspflichtig

7. LehrerInnenteams

bilden sich als Klassen- oder Stufenteams und haben Verantwortung für Unterricht und Diensterteilung

8. Schulversammlung

ist vom Leitungsteam mindestens einmal im Jahr einzuberufen

ist eine öffentliche Versammlung aller PädagogInnen und der KlassenvertreterInnen der SchülerInnen u. Eltern sowie VertreterInnen des nichtlehrenden Personals

Die Schulversammlung wählt alle vier Jahre das Leitungsteam

Die Schulversammlung bestätigt den Rechenschaftsbericht des Leitungsteams jährlich und kann alle die Schule betreffenden Fragen behandeln

9. Personalvertretung an der Schule – „verkürztes § 10-Verfahren“ und Freistellungstunden für Dienststellenausschuss

Stärkung der Personalvertretungsrechte analog zum Betriebsrätegesetz

Zustimmung/Einvernehmen in allen Personalangelegenheiten, bei Betriebsvereinbarungen über Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen, in Fragen der Bereitstellung von Arbeits- und Unterrichtsmitteln

Bei Nichteinigung Schulleitung – Dienststellenausschuss ruft der DA direkt die Bundes-PVAK an; deren Entscheidung ist bindend

Teil-Freistellung für die Personalvertretung erfordert zusätzliche Personal-Budgetmittel

10. Besoldungsrecht

Einheitliches Gehalt für alle PädagogInnen mit Universitätsausbildung:

3.690,- Euro/Monat

(altersunabhängig, Stand 2011: Brutto-Mittelwert des L1-Schemas der 24- bis 65-Jährigen). Argumente:

+ gleiche Arbeitsanforderungen für LehrerInnen jeden Dienstalters

+ attraktive (Anfangs-)Bezüge für zu gewinnende LehramtsstudentInnen, JunglehrerInnen, FachtheoretikerInnen...

+ radikale und grundlegende Verwaltungsvereinfachung

+ jährliche Steigerung entsprechend Gehaltsabschluss (Inflation+Wirtschaftswachstum)

Mehrdienstleistungen: finanzielle Abgeltungen für besondere Aufgaben (Rechtsanspruch) – statt „Belohnungen“

Zur Dienstrechtsreform gibt es u.a. auch Beiträge im

[Kreidekreis 6/2010 \(Okt./Nov.\) – Seite:](#)

Ministerin-Projekt: Selbstständige Schule – 2

Wer braucht die Diskussion um die Verländerung des Schulsystems? – 3

Warum der Bund die Kontrolle über alle LehrerInnen möchte und warum das den Ländern nicht gefällt – 4

Wir LehrerInnen sind begehrt! – 5

Brauchen wir ein mittleres Management? – 7

[Kreidekreis 5/2010 \(Aug./Sep.\) – Seite:](#)

Brauchen wir Deloitte-getestete DirektorInnen? 3

Neues Dienstrecht: Zurücklehnen und beim Streiten zuschauen? – 6

[Kreidekreis 4/2010 \(Mai/Juni\) – Seite:](#)

Diskussionsbeginn zur selbständigen Schule und zum neuen Dienstrecht – 8

[Kreidekreis 3/2010 \(Mai, Steli-AHS\) – Seite:](#)

ÖLI-Unabdingbarkeiten zum neuen Dienstrecht 8

[Kreidekreis 2/2010 \(März/April\) – Seite:](#)

Alles Schule? Plädoyer für ganztägige Formen 2

Keine Arbeitszeiterhöhung getarnt in 45-Minuten-Stunden – 4

[Kreidekreis 1/2010 \(Jän./Feb.\) – Seite:](#)

Jetzt machen wir Schule für die Leut'! – 5

[Kreidekreis 10/2009 \(Oktober\) – Seite:](#)

Sanfter Ein-/Ausstieg – 3 – siehe hier nebensetehend

Offene Fragen zu Schmieds Verwaltungsreform 4

PV näher zu den LehrerInnen – 7

[Kreidekreis 7/2009 \(Aug./Sep.\) – Seite:](#)

Schulverwaltungsreform – 9

Die Kreidekreise stehen in www.oeli-ug.at unter **Kreidekreis-Zeitung** zum Herunterladen, die aktuelle ÖLI-PISA-Stellungnahme unter **News**

Sanfter Einstieg, sanfter Ausstieg

Zur Ausgangslage:

EinsteigerInnen

An der Universität ausgebildete LehrerInnen kommen zum Unterrichtspraktikum an die Schule. In diesem Jahr unterrichten sie in jedem Fach eine Klasse. Sie werden von 2 Einführenden beraten und betreut. Das darauffolgende Jahr gestaltet sich anders: volle Lehrverpflichtung, meist andere Schule mit 40, 70, 100 neuen KollegInnen, alle zu unterrichtenden SchülerInnen kennenlernen, mehrere Jahrgänge eines Faches vorbereiten, viele Hefte kontrollieren, keine Ansprechpartner. Ein Sprung ins kalte Wasser.

Der **Landesschulrat** schaut sich ohne Risiko an, wer wie schwimmen lernt – er gibt den JunglehrerInnen 5 Jahre lang nur **befristete Verträge**.

AussteigerInnen

Mindestens 30 Jahre engagiert gearbeitet. Mit niedrigen Löhnen als JunglehrerInnen den Lebensunterhalt bestreiten. Nun ist man ausgelaugt, will aber weiter solide Arbeit leisten. Das können sich viele engagierte KollegInnen nicht mehr mit einer vollen Lehrverpflichtung vorstellen. Sie reduzieren ihre – jetzt deutlich besser bezahlten – Stunden. Sie müssen Verschlechterungen bei der Pensionshöhe hinnehmen.

Das **Ministerium** freut sich. In jungen Jahren hatte man billige Arbeitskräfte und jetzt kann man die teure Arbeit von verdienten KollegInnen durch billige JunglehrerInnenstunden ersetzen.

Es gibt aber eine Lösung, die beiden Seiten gerecht würde und gleichzeitig auch die Qualität des Schulsystems verbessern könnte. Die Formel der ÖLI-UG dazu heißt:

$$55 + / - 1$$

Die Lehrverpflichtung von KollegInnen wird nach dem 55. Lebensjahr jedes Jahr um 1 Stunde (Werteinheit) verringert. Diese Stunde unterrichten die LehrerInnen weniger, sind aber verpflichtet in diesem Ausmaß für verschiedene pädagogische Tätigkeiten zur Verfügung zu stehen.

Durch dieses Angebot profitieren alle.

Die älteren KollegInnen werden entlastet. Sie können aber ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben. Sie können über das ganze Jahr in einzelnen Klassen AssistenzlehrerInnen sein, dort individuell einzelne SchülerInnen betreuen. Sie können aber auch bei einzelnen Projekten (offenes Lernen, Arbeiten an Computerplätzen, Schülerversuche, ...) die KlassenlehrerInnen unterstützen.

Die jüngeren KollegInnen werden viel rascher in den Lehrkörper integriert, können ihre Visionen kombiniert mit den Erfahrungen anderer noch besser umsetzen.

Die Schule bekommt Reserven für besonders aufwändige Unterrichtsformen, aber auch für besonders schwierige Klassenverhältnisse (bei großen Leistungsunterschieden bzw. bei größeren sozialen Problemen). Die Individualisierung des Unterrichts kann dadurch intensiviert werden. Lernprobleme von SchülerInnen können frühzeitig erkannt und individuell gelöst werden. Sicher gibt es durch die intensive Zusammenarbeit ein positiveres Klima im Kollegium. Viele dieser Maßnahmen wurden und werden in diversen Schulversuchen bereits heute umgesetzt. Geben wir allen Schulen und allen SchülerInnen diese erfolgversprechenden Ressourcen.

