

Österreichische LehrerInneninitiative-Unabhängige
GewerkschafterInnen in der GÖD und im ÖGB (ÖLI-UG)

4643 Pettenbach, Dürndorf 138

oeli@kreidekreis.net + office@ugoed.org, p.A. reinhard.sellner@gmx.at



Die ÖLI-UG, der parteiunabhängige Zusammenschluss von LehrerInnen der APS, BS, AHS und BMHS, nimmt in offener Frist zum Begutachtungsentwurf für ein neues LehrerInnendienstrecht¹ wie folgt Stellung:

Der von der Regierung ohne sozialpartnerschaftliches Verhandlungsergebnis ausgeschickte Begutachtungsentwurf vom 13. August 2013 entspricht nicht den sozialen und pädagogischen Notwendigkeiten einer demokratischen Schule und den Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen auf ihren Aufgaben entsprechende Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Einkommen.

Die ÖLI-UG lehnt den von der Bundesregierung am 13. August 2013 vorgelegten Entwurf der „Dienstrechtsnovelle 2013 - Pädagogischer Dienst“ ab.

Die ÖLI-UG fordert die Nationalratsabgeordneten und die Mitglieder der neuen Bundesregierung auf, ohne Verzug und unter Einbeziehung der Begutachtung in ernsthaften und ergebnisorientierten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ein neues LehrerInnendienstrecht zu erarbeiten und dem Nationalrat ein zukunftsorientiertes vorzulegen,

- das gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Anforderungen an Schule und Unterricht und demokratischen Grundwerten entspricht,**
- das den ArbeitnehmerInnen-Interessen der Lehrerinnen gerecht wird,**
- das bestehende Arbeitsplätze sichert und zusätzliche qualifizierte Arbeitsplätze schafft. Auch und gerade in Krisenzeiten.**

¹ Entwurf eines Bundesgesetz, mit dem das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geändert werden und das Unterrichtspraktikumsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2013 – Päd. Dienst)

Inhaltsverzeichnis Teil 1

I. Ein neues Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig	2
Forderungen an ein zukunftsorientiertes LehrerInnendienstrecht.....	4
II. ÖLI-UG lehnt Regierungsentwurf ab	7
1. Keine Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen – gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit.....	8
2. Kein gemeinsame Dienstgeber (Bund) und keine Übertragung von Umsetzungskompetenz an Schulen, keine basisdemokratisch legitimierte Schulleitungsteams).....	8
3. Keine individuellen und kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte	9
4. Keine Verpflichtung des Dienstgebers (Bund) zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes.....	9
5. Keine ausreichende Berücksichtigung veränderter und sich weiter verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und keine Berücksichtigung der Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das sozial-integrative Fördern aller Kinder ermöglichen.....	9
6. Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit, braucht gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel.....	10
III. ÖLI-UG fordert rasche Aufnahme ernsthafter, fairer Verhandlungen mit dem Sozialpartner Gewerkschaft nach den Nationalratswahlen am 29. September 2013.....	10
IV. zu einzelnen Bestimmungen des von der ÖLI-UG abgelehnten Entwurfes eines neuen LehrerInnendienstrechtes vom 13.8. 2013.....	10

I. Ein neues Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig

Veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und veränderten Anforderungen an Schule und Unterricht und damit an die Lehrerinnen und Lehrer aller Schulstufen und Schultypen kann im Rahmen der bestehenden LehrerInnendienstrechte (BDG, LDG) mit ihrer Fixierung auf starre 50´ Wochenstundenpläne (Grundlage für Unterrichtsorganisation und LehrerInnenbezahlung) immer weniger entsprochen werden. Ein neues demokratisches Dienstrecht für alle LehrerInnen ist notwendig:

- Die mit der neuen PädagogInnenausbildung eingeleitete **Anerkennung der Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen** muss sich in **gleicher Bezahlung und gleicher Arbeitszeit** wiederfinden. Da LehrerInnenarbeit mehr ist als Unterricht in der Klasse bedeutet das eine nach Klassen-, Fach-/Korrekturfachunterricht und unter Berücksichtigung standortspezifischer Tätigkeiten unterschiedliche Zahl von Unterrichtsstunden für LehrerInnen. Die Jahresarbeitszeit der Lehrerinnen hat bei einem Vollzeit-Dienstverhältnis der Normalarbeitszeit einer 40-Stundenwoche zu entsprechen (vgl. Arbeitszeitstudien der letzten Jahre und die rund 1750 Stunden Jahresarbeitszeit im Dienstrecht der LandeslehrerInnen 2001).

- Auch die im Interesse von Schule und LehrerInnen anzustrebende Stärkung der Eigenständigkeit demokratisch verfasster Schulen bei der Erfüllung des gesellschaftlichen Bildungsauftrags braucht **bundeseinheitliche Rahmenbedingungen** auch im LehrerInnendienstrecht (Bundeskompetenz für alle Schulen).
- 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 Tätigkeiten² müssen im neuen LehrerInnendienstrecht berücksichtigt werden.
- LehrerInnen brauchen **ausreichend Zeit für ihre vielfältigen Tätigkeiten und für jede Schülerin und jeden Schüler**. Derzeit bestehende Über-Belastungen verursachen vermeidbare Unterrichtsausfälle durch Krankenstände, führen überdies zu gesundheitsbedingter Teilzeitarbeit und vorzeitigen Pensionierungen und gehen zulasten der LehrerInnen und ihrer SchülerInnen. Keine weiteren Arbeitszeiterhöhungen, sondern die Einrechnung aller für Schule und SchülerInnen notwendigen Tätigkeiten in die bezahlte Arbeitszeit sind dringend geboten.

LehrerInnen haben wie alle ArbeitnehmerInnen nicht nur Aufgaben und Pflichten, sondern **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** an ihrem Arbeitsplatz, individuelle und kollektive, die im LehrerInnendienstrecht zu berücksichtigen sind.

Demokratisch verfasste, sozial-integrativ wirkende allgemein- und berufsbildende Schulen, der laufende Schulbetrieb und ein gemeinsames LehrerInnendienstrecht, in dem nicht nur 30.000 AHS- und BMHS-LehrerInnen, sondern künftig insgesamt 120.000 LehrerInnen masterwertig ausgebildet und nach einem neuen einheitlichen Gehaltsschema masterwertig bezahlt werden, brauchen **ausreichende Finanzmittel** und das bedeutet große **bildungsbudgetpolitische Anstrengungen** und eine Neuorientierung der Bundesbudgetpolitik (Bildung als sozialer und zukunftsorientierter Schwerpunkt, Abgehen von der Einsparungspolitik im öffentlichen Dienst, Einsatz vermögensbezogener Steuereinnahmen u.a.)

² In Österreich, anders als in vergleichbaren Ländern, gibt es derzeit und bis auf weiteres zu wenig bis kein Nicht-LehrerInnenpersonal für diese Aufgaben, daher sind diese österreich-spezifischen LehrerInnentätigkeiten im neuen Dienstrecht als besoldungsrelevante Arbeitszeiten zu berücksichtigen. Mit der Aufhebung des Aufnahmestopps im öffentlichen Dienst und der Einstellung von SozialpädagogInnen, PsychologInnen, Verwaltungskräften u.a. brauchen LehrerInnen zur Erfüllung dieser Tätigkeiten nicht mehr herangezogen werden.

Forderungen an ein zukunftsorientiertes LehrerInnendienstrecht

Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen – gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit

Mit Hochschulgesetz-Novelle 2013 wurde die gleichwertige Ausbildung aller LehrerInnen Gesetz. Die Anhebung der künftigen PH- und/oder Universitätsausbildung aller LehrerInnen für Klassenunterricht der Primarstufe und den allgemeinbildenden und fachtheoretischen Fachunterricht durch die PädagogInnenbildung NEU 2012 auf Master-Niveau (300-330 ECTS), und des berufspraktischen Unterrichts auf Bachelor-Ausbildung (240 ECTS) bedeutet ein Upgrading bisher nicht als „VollakademikerInnen“ anerkannter LehrerInnen im neuen Dienst- und Besoldungsrecht. Daraus ergeben sich folgende Überlegungen:

1. Dienstrechtliche Gleichstellung durch ein gemeinsames Dienstrecht

Gleiche Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit, denn LehrerInnenarbeit ist mehr als Unterrichten vor der Klasse, d.h. keine weitere Erhöhung bestehender Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit.

Die Beschreibung und Bezahlung aller wesentlichen LehrerInnentätigkeiten entsprechend der zur Ausübung notwendigen Arbeitszeit: Unterricht, Nach-/Vorbereitung, Korrektur und standortbezogene nicht-unterrichtliche Tätigkeiten für Mentoring, Schulentwicklung, Projekte und Schulveranstaltungen, individuelle Beratung und Förderung, administrative und koordinierende Tätigkeiten von KustodInnen, Klassenvorständen/KlassenlehrerInnen, Administratorinnen, FachkoordinatorInnen u.ä.

LehrerInnen verschiedener Schulstufen mit Klassenunterricht oder Teamteaching oder Förderunterricht oder Unterricht in verschiedenen Fächern und mit unterschiedlichen standortbezogenen Tätigkeiten haben zum Erreichen der Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit-Norm eine **unterschiedliche Zahl von Unterrichtsstunden, aber gleiche Gesamtarbeitszeit**.³ Da diese dienstrechtlich und arbeitszeitlich nicht klar definierten und besoldungsrechtlich nicht angerechneten außerunterrichtlichen Tätigkeiten seit den 90er-Jahren ständig zunehmen, entspricht dieses „all-in“-Modell der 60er-Jahre nicht mehr dem realen Schulbetrieb⁴ Besondere Berücksichtigung brauchen die vom Regelschulbetrieb abweichenden Arbeitsbedingungen, Arbeitswegzeiten, Arbeitsbelastungen und Leistungen von **LehrerInnen für SchülerInnen mit besonderem Förderbedarf** und zur Unterstützung der Arbeit in „Problemklassen“ („ambulante“ Tätigkeit an wechselnden Schulen, individuelle Förderarbeit bzw. Teamteaching, LehrerInnenberatung, Krisenintervention u.a.)

³ Ausgangszahlen: 40-Stundenwoche im öffentlichen Dienst bzw. 38,5 Stundenwoche in der Privatwirtschaft, dzt. Normzahl von 20 Unterrichtsstunden pro Woche, die der 40-Stundenwoche entspricht, weil sie „all inclusive“ nicht-unterrichtliche Tätigkeiten einschließt.

⁴ ÖGB, AK und Sozialminister sprechen sich scharf gegen die Zunahme von „all-in“-Arbeitsverträgen in der Privatwirtschaft aus, weil diese zu nicht abgegoltenen Arbeitszeiterhöhungen, verdichteten Arbeitszeiten und gesundheitlichen Risiken der betroffenen ArbeitnehmerInnen führen.

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. Bei LehrerInnen, deren Ausbildung noch den Bachelor-Abschluss vorsieht, ist die Anhebung dieser Studien auf 240 statt 180 ECTS zu berücksichtigen. Zulagen sind lediglich zur Abgeltung von Zusatzaufgaben („Nebentätigkeiten“, die nicht in regelmäßigen Arbeitsstunden gerechnet werden) sinnvoll, nicht zur Abgeltung zu dem „Kerngeschäft“ zuzuordnenden Arbeiten wie Vor-, Nachbereitungs- oder Korrekturarbeiten. **Einführungsjahr (Induktion)** mit Universitäts-/PH-Lehrveranstaltungen und kollegial begleiteter Praxis brauchen ausreichende Zeit-Ressourcen für die BerufseinsteigerInnen und ihre MentorInnen durch ausreichende Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung.

Recht auf Induktion/Abschluss der Ausbildung für alle Absolventinnen von Lehramtsstudien und die **reduzierte Unterrichtsverpflichtung**, die im Unterrichtspraktikumsgesetz für AHS und BMHS geregelt sind, sollen bei der Ausweitung auf alle Schularten ebenso berücksichtigt werden wie das **bezahlte Studienjahr mit Freistellung von Unterrichtspflichten**, das dzt. für BerufseinsteigerInnen an Berufsschulen und für fachpraktische LehrerInnen an BMHS zum Absolvieren des pädagogischen Bachelor-Studiums vorgesehen ist.

Anstellungserfordernis Induktion und MA-Abschluss: Nach einem Induktionsjahr (Masterabschluss vor der Induktion) bzw. weiteren maximal 4 Jahren (berufsbegleiteter Studienabschluss) Übernahme in das unbefristete Dienstverhältnis. Für den berufsbegleiteten Abschluss des für die unbefristete Anstellung notwendigen MA-Studiums ist wie in der Induktionsphase eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für 1-2 Jahre MA-Studienzeit vorzusehen.

2. Ein Gesetz- und Dienstgeber (Bund) und Umsetzungskompetenz der Schulen (demokratisch legitimierte Schulleitungsteams)

Anders als bisher bringt die gleichwertige Ausbildung und die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Tätigkeit auf allen Schulstufen eine solide und reformoffene **Grundlage für schultypen- und schulstufenübergreifenden Einsatz der LehrerInnen und verbesserte Kooperation an den „Schnittstellen“ Primarstufe und Sekundarstufe I/II**. Der Bund ist für die gesetzlichen Rahmenbedingungen, für Finanzierung und Anstellung aller LehrerInnen zuständig.

Die Umsetzung des bundesweit gültigen Bildungsauftrages und der dazu notwendige standortgemäße Lehrerinnen- und Personaleinsatz fällt in die Kompetenz der mit standort-spezifischen Gegebenheiten vertrauten Schulen, durch **demokratisch gewählte Schulleitungen (Schulleitungsteams)** in Zusammenarbeit mit den LehrerInnen, ihrer

Personalvertretung und unter Mitwirkung der Schulgemeinschaft. Die Schulleitung ist der Schulgemeinschaft ebenso rechenschaftspflichtig wie der vorgesetzten Bundesbehörde. Den Dienst betreffende Anordnungen sind argumentativ zu begründen, ihre Umsetzung ist mit den DienstnehmerInnen bzw. ihrer Personalvertretung zu vereinbaren. Die Weisungsrecht der Schulleitung ist auf Fälle von „Gefahr im Verzug“ zu beschränken.

Das Auflösen der Mehrgleisigkeiten auf Landes- und Bezirksebene erlaubt die **Verwendung von frei werdendem Verwaltungspersonal an den Schulen** (APS in Landeskompetenz haben zur Zeit kein administratives Personal zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrerinnen)

3. Individuelle und kollektive (PV) ArbeitnehmerInnenrechte

Personalbestimmungen (Anstellung, Vertragsveränderungen, Sabbatical, Fortbildung/Zusatzqualifikationen und Bestellung des Schulleitungsteams), Diensteinteilung und Arbeitsbedingungen sind wie die Dienstpflichten im Dienstrecht unter Hinweis auf das für Vorgesetzte auf allen Ebenen verbindliche Personalvertretungsgesetz festzuhalten.

An jeder Schule (bei Kleinschulen: In jedem Schulverbund) sind Dienststellenausschüsse der Personalvertretung einzurichten, auch im bisherigen Landesschulbereich..

Entsprechend der Übertragung von Umsetzungskompetenzen auf die Schulebene und im Sinne einer beschleunigten Konfliktlösung sind die Personalvertretungsrechte auf Dienststellenebene zu stärken , der monatelange Instanzenweg bei Konfliktregelung soll verkürzt werden (direkte Anrufung der zuständigen Rechtsinstanz durch den Dienststellenausschuss, Entscheidung binnen 6 Wochen – ähnlich der Regelung des Arbeitsverfassungsgesetzes, nach der im Konfliktfall der Betriebsrat ohne Umwege das Recht auf Anrufung des Arbeitsgerichts hat, das binnen 6 Wochen entscheidet)

4. Verpflichtung des Dienstgebers Bund zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes

Nicht nur die PädagogInnenbildung NEU macht die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für kooperierende Universitäten und PH notwendig, die zur Anhebung der Ausbildung von rund 90.000, bisher zu 180 ECTS-Bachelor ausgebildeten LehrerInnen zu künftig 240 ECTS-Bachelor und 300-330 ECTS-Master-AbsolventInnen notwendig sind. 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: Aufwertung dieses 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 dem Akademikerstaffel L1, der 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: **Keine Verbilligung der LehrerInnenarbeit durch Arbeitszeiterhöhung und damit verbundene Einsparung von LehrerInnendienstposten, sondern Bildungsbudget-Offensive im Interesse der Kinder und Jugendlichen und der Bildungsqualität von Schule.**

5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das Fördern aller Kinder ermöglichen

Wenn soziale Auslese und Diskriminierung überwunden, Lernen als individueller Prozess gefördert und Schulen als demokratische, kinder- und menschenfreundliche Lern- und Lebensräume gestaltet werden sollen, muss auch die Fixierung des Dienstrechts, des Beschäftigungsausmaßes und der Bezahlung der LehrerInnen auf einen starren Wochenstundenplan und im Stundentakt wechselnden Fachunterricht überwunden werden. Das neue LehrerInnendienstrecht soll den Schulen eine flexible Planung von Phasen mit traditionellem Wochenstundenplan im Wechsel mit klassenübergreifenden Projektphasen, von geblocktem Unterricht, von kursartigen Modulen, von Schulveranstaltungen an der Schule ermöglichen. Die konkrete Aufteilung von Unterricht und nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten hat am Standort zu erfolgen (Jahresdienstpläne entsprechend den lokalen Schwerpunkten und Erfordernissen). Bei Bedarf muss auch der zeitlich befristete Einsatz von „ambulanten“ LehrerInnen für SchülerInnen bzw. für Klassen mit besonderem Unterstützungs- und Förderbedarf gesichert werden.

6. Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit und gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel

LehrerInnen aller Schulstufen und Schultypen, die ihrerseits mit SozialpädagogInnen, PsychologInnen, medizinischem und Verwaltungspersonal der Schule partnerschaftlich zum Wohl der SchülerInnen zusammenarbeiten, brauchen kein „Prof.“ auf der Sprechstundenliste. In einem gemeinsamen neuen Dienstrecht ist die **gemeinsame Berufsbezeichnung „LehrerIn“** auch für AHS- und BMHS-Lehrerinnen zutreffend und die allgemein übliche Anrede „Frau...“ bzw. „Herr...“ ausreichend.

II. ÖLI-UG lehnt Regierungsentwurf ab

Der von der Regierung ohne sozialpartnerschaftliches Verhandlungsergebnis ausgeschickte

Begutachtungsentwurf vom 13. August 2013 entspricht nicht den sozialen und pädagogischen Notwendigkeiten einer demokratischen Schule und den Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen auf den Aufgaben entsprechende Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Einkommen.

Die ÖLI-UG lehnt daher von der Bundesregierung am 13. August 2013 vorgelegten Entwurf der „Dienstrechtsnovelle 2013 - Pädagogischer Dienst“ aufgrund folgender grundlegender Mängel ab:

1. Keine Gleichwertigkeit der LehrerInnenarbeit auf allen Schulstufen – gleichwertige Ausbildung - gleiche Bezahlung - gleiche Arbeitszeit

Keine gleiche Bezahlung, sondern – wie bisher – Ungleichbezahlung durch schulstufenabhängiges Zulagensystem: Primarstufe ohne Zulage, Sekundarstufe I geringe, Sekundarstufe II höhere Zulagen

Keine gleiche Arbeitszeit für alle Schulstufen und Fächer (unter Berücksichtigung standortbezogener zusätzlicher Tätigkeiten)

Keine arbeitszeitliche Entlastung der LehrerInnen, sondern Arbeitszeiterhöhungen durch bis zu 28% mehr Unterricht und undefinierte „all-in“ Arbeitszeit für

Unterrichtsvor-/nachbereitung, für korrekturbezogene und für die nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten

Keine der dzt. L1/I1-Bezahlung der AHS-/BMHS-Magister entsprechende Lebensverdienstsumme (Verluste bis zu 20%)

Kein gemeinsames Dienstrecht, sondern weiterhin separate Dienstrechte für Bundes-, Landes- und Landwirtschaftslehrerinnen und mehrgleisige Schul-Personalverwaltung

Keine Verlagerung der Umsetzungskompetenzen an die Schulen und für die Schulen

Keine von den Schulpartnern gewählten Schulleitungsteams, keine Mitwirkungsrechte an der Schule, keine Rechenschaftspflicht gegenüber den Schulpartnern

2. Kein gemeinsame Dienstgeber (Bund) und keine Übertragung von Umsetzungskompetenz an Schulen, keine basisdemokratisch legitimierte Schulleitungsteams)

- **Keine Bundeskompetenz für Schulen:** Wie bisher Finanzierung durch den Bund, aber weiterhin Mehrgleisigkeiten der Schulverwaltung und unterschiedliche Dienstgeber (Bund + 9 Länder) jeweils eigene Dienstrechte für BundeslehrerInnen, LandeslehrerInnen und LandwirtschaftslehrerInnen.
- **Keine Förderung der Kooperation und des Austausches auf der Sekundarstufe I** (Landesschulen HS/NMS – Bundes-AHS-Unterstufe und auf der Sekundarstufe II (Landes-Berufsschule – Bundes BMHS bzw Lw-Fachschulen, Höhere Lw.-

Lehranstalten).

- **Kein Abbau der (landes-)parteilichen Einflussnahme auf Personalentscheidungen, insbesondere die LeiterInnen-Bestellung.**
- **Kein Übergang zur sachorientierten „Vereinbarungskultur“ sondern Stärkung einer obrigkeitsstaatlichen Weisungshierarchie**

3. Keine individuellen und kollektiven ArbeitnehmerInnenrechte

- **Keine Bestimmungen über die Rechte der ArbeitnehmerInnen im pädagogischen Dienst.**
- Keine Hinweis auf die Verpflichtung zur Einhaltung der Personalvertretungsrechte,
- **Keine PVG-Novelle zur Stärkung der PV-Rechte an der Dienststelle** als Teil der Dienstrechtsreform (Personalvertretung an der Schule bzw. im Schulverbund auch im APS-Bereich, im Konfliktfall zwischen ArbeitnehmerInnen und Schulleitung wird, ähnlich den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetz, kein zeitaufwändiger Instanzenweg besprochen, sondern direkt eine Schlichtungsinstanz, ähnlich dem Arbeitsgericht, angerufen, die binnen 6 Wochen entscheidet)

4. Keine Verpflichtung des Dienstgebers (Bund) zur nachhaltigen Finanzierung des LehrerInnendienstrechtes

- **Kein Abgehen vom „Budgetpfad“ der restriktiven Budgetpolitik**
- **Kein leistungs- und ausbildungsgerechtes Dienstrecht, sondern ein Sparpaket**, das LehrerInnenarbeit durch **Arbeitszeiterhöhung** (bis zu 28% Erhöhung der Fach-Unterrichtsstunden und **beliebig ausweitbare „all-in“-Komponente**) **nicht besser, sondern billiger** macht
- **Kein Abbau von Landes-Verwaltungskosten** durch Verlagerung von Verwaltungspersonal an die Schulen. An den APS fehlt Verwaltungspersonal völlig.

5. Keine ausreichende Berücksichtigung veränderter und sich weiter verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und keine Berücksichtigung der Anforderungen, die Individualisierung von Lernprozessen, das Lernen in Zusammenhängen und das sozial-integrative Fördern aller Kinder ermöglichen

- **Kein Jahresarbeitszeitmodell, das die für Schule und Unterricht notwendigen LehrerInnentätigkeiten berücksichtigt, sondern weiterhin Fixierung auf 50´-Unterrichtsstunden nach Stundenplan.** Die im Entwurf vorgesehenen

Arbeitszeiterhöhungen bedeutet insbesondere im Sekundarbereich mehr Fachstunden Unterricht für die LehrerInnen und damit **weniger Zeit für einzelne SchülerInnen, für Unterrichtsprojekte, Schulveranstaltungen, Weiterbildung ...)**

6. Pädagogische Arbeit auf Augenhöhe mit SchülerInnen und Eltern braucht ausreichend Zeit, braucht gegenseitige Wertschätzung, aber keinen „Professor“-Titel

Die „Professorin“ und der „Professor“ bezeichnen in den meisten Ländern die an Universitäten und Hochschulen forschenden und lehrenden WissenschaftlerInnen. Die anscheinend typisch österreichische Vorliebe für Titel ist ein überholtes Relikt der k.u.k. Monarchie. Die gemeinsame **Berufsbezeichnung „LehrerIn“** ist der gleichwertigen Ausbildung und der gleich wertvollen Arbeit aller LehrerInnen angemessen und international üblich.

III. ÖLI-UG fordert rasche Aufnahme ernsthafter, fairer Verhandlungen mit dem Sozialpartner Gewerkschaft nach den Nationalratswahlen am 29. September 2013

Die ÖLI-UG fordert die Nationalratsabgeordneten und die Mitglieder der neuen Bundesregierung auf, ohne Verzug und unter Einbeziehung der Begutachtung in ernsthaften und ergebnisorientierten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ein neues LehrerInnendienstrecht zu erarbeiten und dem Nationalrat ein zukunftsorientiertes vorzulegen,

- das gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Anforderungen an Schule und Unterricht und demokratischen Grundwerten entspricht,
- das den ArbeitnehmerInnen-Interessen der Lehrerinnen gerecht wird,
- das bestehende Arbeitsplätze sichert und zusätzliche qualifizierte Arbeitsplätze schafft. Auch und gerade in Krisenzeiten.

IV. zu einzelnen Bestimmungen des von der ÖLI-UG abgelehnten Entwurfes eines neuen LehrerInnendienstrechtes vom 13.8. 2013

Der Teil 2 ist in der Datei „öliUGbegutachtung-teil 2.pdf“ gespeichert, die gesamte Stellungnahme findet sich als Download auf ÖLI- und UG-Homepage, <http://www.oeli-ug.at/> und <http://www.ugoed.at/> .