



Dienstrecht neu – eine vertane Reformchance?

Als Claudia Schmied mit ihrer Forderung „zwei Wochenstunden mehr für alle österreichischen Lehrerinnen und Lehrer“ im Frühjahr 2009 kläglich scheiterte, war für viele von uns klar, dass es in absehbarer Zeit wohl eine Veränderung im Bereich Lehrerdienst- und Besoldungsrecht geben würde.

Ein neues Dienstrecht, so hofften wir, würde den neuen Gegebenheiten in der Schule Rechnung tragen. Längst schon war ja Schule nicht mehr nur Unterricht in den Klassen. Das Arbeitsfeld der Lehrerinnen und Lehrer war zunehmend komplexer geworden. Die zu unterrichtenden Schülerinnen und Schüler stellten eine immer inhomogenere Gruppe dar, was für die Lehrerinnen und Lehrer ganz neue Herausforderungen bedeutete. Neben dem Unterricht und dessen Vor- und Nachbereitung sowie den Korrekturen haben die Lehrenden zunehmend größere Erziehungs- und Coachingaufgaben wahrzunehmen und einen ständig steigenden Anteil an Teamarbeit, Elternarbeit und Administration zu bewältigen. Darüber hinaus ist es einigermaßen unzeitgemäß, 37 Jahre zu arbeiten, ehe das Höchstgehalt erreicht ist, und durch eine extrem steile Gehaltskurve die Unterschiede zwischen jungen und langgedienten Lehrerinnen und Lehrern so stark zu akzentuieren.

Die Botschaft, die die Ministerin ihren Beamten zur ersten Verhandlung über das Dienstrecht neu mit der LehrerInnenvertretung am 2. Mai 2011 mitgab, berechtigte zur Hoffnung, dass sie und die politischen Verantwortlichen aus der Niederlage 2009 gelernt hatten. „Als Unterrichtsministerin ist es mir wichtig, dass der Beruf der Lehrerin und des Lehrers attraktiv ist und dass wir die Besten dafür gewinnen. Er muss auch so attraktiv gestaltet sein, dass auch Bayern für Oberösterreicher/innen oder die Schweiz für Vorarlberger/innen nicht attraktiver sind. ...“ (Der gesamte Text ist nachzulesen in der E-Mail „Dienstrechtsverhandlungen – Versuch einer Zwischenbilanz“, die anlässlich des heurigen WeltlehrerInnentages von der Gewerkschaft an die GBAs aller Schulen verschickt wurde).

Irritierend war von Anfang an die Tatsache, dass von allen Verhandlungspartnern absolute Schweigepflicht über die Verhandlungen verlangt wurde. Ein Umstand, der Liane Pircher in der Tiroler Tageszeitung zu Recht fragen ließ: „Ja, sind wir denn im Kindergarten?“

Ein Jahr lang wurde verhandelt, im Mai 2012 erstmals auch mit den zuständigen Ministerinnen persönlich (neben Schmied Heinisch-Hosek als Beamtenministerin und Fekter als Finanzministerin). Zu diesem Treffen brachten die Ministerinnen einen 26-seitigen Gesetzesentwurf mit, der, wieder mit Hinweis auf Verschwiegenheit, diskutiert wurde und von der Gewerkschaft schließlich die Bewertung „Nicht genügend“ erhielt. Wir betroffenen Lehrerinnen und Lehrer haben die wesentlichen Inhalte des Gesetzesentwurfs erstmals offiziell bei den an den Schulen abgehaltenen Dienststellenversammlungen/GBA-Versammlungen zum WeltlehrerInnentag am 5. Oktober 2012 kennengelernt. Wozu diese Geheimniskrämerei? Sollte nicht, was alle angeht, auch allen bekannt sein und auf möglichst breiter Basis diskutiert werden?

Der Entwurf sieht im Wesentlichen bei höherem Anfangsgehalt (2.420 €) bis zu 40% Mehrarbeit für alle vor, unabhängig von Fächern und Schultyp, 7 statt 18 Gehaltsstufen, keine Biennien, ein maximales Höchstgehalt von 4.330 €, Verkürzung der Ferien, verpflichtende Fortbildung in den Ferien.

Das neue Dienstrecht soll im September 2013 in Kraft treten und ohne Übergangsbestimmungen für alle zu diesem Zeitpunkt neu eintretenden KollegInnen gelten sowie für jene, die von II L auf I L überstellt werden, und jene, deren II L-Vertrag wegen Karenz ausgelaufen ist. Der Entwurf zum Dienstrecht neu wurde ausschließlich unter der Prämisse der Kostenneutralität erstellt. Es soll sich selbst finanzieren, indem die Kolleginnen und Kollegen mit den höheren Anfangsgehältern auch eine höhere Lehrverpflichtung in Kauf nehmen. Er enttäuscht auch die Hoffnung, dass



▷ mit einem neuen Dienstrecht auf die veränderten Bedingungen im Berufsfeld Schule eingegangen würde, und lässt darüber hinaus die Ausbildungsfrage offen – es gibt nach wie vor kein klares LehrerInnen-neu-Ausbildungskonzept.

Ein neues Lehrerdienstrecht böte die Chance, Fragen der Besoldung mit Fragen der Pädagogik in Verbindung zu bringen, genau hinzusehen, was in diesem Beruf geleistet wird, eine Arbeitszeitstudie zu erstellen, das LehrerInnenimage in der Öffentlichkeit zu heben, eine längst überfällige Verwaltungsreform in Angriff zu nehmen, die LeiterInnenbestellung bzw. allgemein die Frage der Leitung von Schulen neu zu organisieren. Eine angemessene, im europäischen Schnitt liegende Bezahlung, Verbesserung der Gegebenheiten am Arbeitsplatz Schule in Form von räumlichen und arbeitsplatztechnischen Veränderungen, von Unterstützung durch SozialarbeiterInnen und PsychologInnen sowie durch administratives Unterstützungspersonal würden garantieren, dass sich wirklich die Besten für den anspruchsvollen und herausfordernden, aber auch persönlich überaus befriedigenden Beruf der Lehrerin/des Lehrers interessieren und unsere Kinder und Jugendlichen somit die beste ihnen zustehende Ausbildung erhalten. Fragt sich bloß, wie man die

Besten bekommen will, wenn man die Bedingungen für NeulehrerInnen unter den Zwang des Spardiktates stellt.

Politik hat den Auftrag, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass die Arbeit in den einzelnen gesellschaftlichen Bereichen gelingen kann. Diese Rahmenbedingungen nur mit der Budgetbrille zu gestalten und /oder parteipolitischen Interessen unterzuordnen bedeutet an wesentlichen Bedürfnissen der Menschen vorbei zu regieren, die Frage der Bildung unserer Kinder und Jugendlichen und damit die Chancen für eine positive Zukunft zu verspielen. Die verantwortlichen Ministerinnen täten gut daran, die einmalige Gelegenheit, welche die Entwicklung eines neuen LehrerInnendienstrechtes bietet, zum Wohle aller zu nutzen! Es ist nur zu befürchten, dass sie dies ohne einen gewissen Druck nicht tun werden. Und woher sollte dieser Druck kommen wenn nicht von gewerkschaftlicher Seite, und da wieder ganz besonders von uns Unabhängigen, die nicht in die Gefahr kommen, als Arbeitnehmervertreter und Mitglieder einer Regierungspartei einer doppelten Loyalität zu unterliegen.

Christine Mössler
HLW Schrödinger, FA Stmk

Wohin führt der Weg?

Eine Reform des österreichischen Bildungswesens ist seit Jahren zentrales Thema der politischen Diskussion in unserem Land, vor allem dann, wenn internationale Studien (PISA, OECD) Österreich wieder einmal als Nachzügler ausweisen. Die Schuldigen sind dank medialer Unterstützung rasch gefunden: wir LehrerInnen, deren Arbeitsmoral mit einem neuen Dienstrecht verbessert werden muss.

Reflexartig folgen auf derartige Studien jedes Mal populistische Reformschnellschüsse, ohne dass ihnen ein durchdachtes Konzept zugrunde liegt. Aber Nachhaltigkeit ist nun einmal nicht zu erzielen, wenn sich die Koalitionspartner auf Grund ideologischer Bretter vor dem Kopf gegenseitig blockieren. So hat sich die ÖVP bisher erfolgreich gegen eine von nahezu allen ExpertInnen favorisierte gemeinsame Schule für alle 10- bis 14-Jährigen gewehrt.

Bewegt sich die ÖVP nun doch? Wenn ja, wohin? In ihrem Zukunftsprogramm „Unternehmen Österreich 2025“ beschäftigt sich die ÖVP nun unter dem Titel „Bildung und Lernen“ mit ihrer Vision einer Wissensgesellschaft unter dem Schlagwort „Wissen schafft Zukunft“. Das liest sich dann so:

„2025 ist Österreich das innovativste Bildungsland in Europa. Alle Bereiche von der Facharbeiterausbildung bis hin zu den Universitäten orientieren sich an Spitzenleistungen und nicht am Mittelmaß. [...] Die Bildungsinstitutionen vom vorschulischen Lernen bis zur Universität sind finanziell und inhaltlich autonom und zeichnen sich durch Wettbewerb und Vielfalt ihrer Angebote aus. Rahmenbedingungen und kompetenzorientierte Bildungsziele werden von einer zentralen Bundeseinrichtung vorgegeben

und lokal in vielfältiger und innovativer Weise umgesetzt.“ Klingt irgendwie nach Eliteschulen und nicht nach Förderung Lernschwächerer. Werden diese dann „in die Arbeitslosigkeit entsorgt“? Zwar wird an anderer Stelle über „Chancengerechtigkeit“ und „individuelle Start-Nachteile“ gesprochen, doch diese sollen in erster Linie in der vorschulischen Ausbildung kompensiert werden. Ich bezweifle, dass damit alle Probleme im Schulalter behoben werden können, die oft erst im Laufe der Zeit aus dem sozialen und familiären Umfeld heraus entstehen. Wo bleibt das dringend benötigte Unterstützungspersonal für uns LehrerInnen (PsychologInnen, SozialarbeiterInnen)?

Begriffe wie „finanziell und inhaltlich autonom“ sowie „Wettbewerb“ sollten die Alarmglocken schrillen lassen, wenn man weiß, dass in der mit dem Thema befassten 40-köpfigen „ExpertInnengruppe“ neben Hannes Androsch (kein Spaß!) 26 weitere VertreterInnen aus dem Wirtschaftsbereich tätig waren. Ach ja, auch drei Lehrerinnen waren vertreten. Ob unter diesen Umständen die oben zitierten Begriffe da nicht auf eine Privatisierung des Bildungswesens hinweisen und der Staat sich aus ÖVP-Sicht zumindest teilweise aus der Bildungsfinanzierung stehlen soll? Schule lässt sich nicht wie ein Wirtschaftsunternehmen führen! Ich erinnere an das alte Sprichwort „Wer zahlt, schafft an.“ Das will ich definitiv nicht. Schule muss sicherlich das Rüstzeug für das Berufsleben liefern, aber sie muss in jedem Fall mehr als nur Handlangerin der Wirtschaft sein.

Zur LehrerInnenausbildung und zum LehrerInnendienstrecht liest man Folgendes:

„Nur die Besten werden Lehrer und sie bilden sich regelmäßig weiter, um neue Ideen in den Unterricht einfließen zu lassen. [...] Das Lehrerdienstrecht ist vereinheitlicht und die Bezahlung erfolgt leistungsorientiert. Lehrer haben Arbeitszeiten und Urlaubsanspruch wie alle Angestellten (40 Stundenwoche, 5 – 6 Wochen Urlaub pro Jahr). Der Arbeitsplatz des Lehrers ist bei seinen Schülern in der Schule.“

Wie sieht leistungsorientierte Entlohnung aus? Wer misst die Leistung nach welchen Parametern? Wie hoch ist die Lehrverpflichtung? Ist die Unterrichtsqualität gewährleistet, das heißt entsprechend viel Zeit für Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Teambesprechungen eingeplant? Besteht bei gleicher Anzahl an Urlaubstagen die in anderen Bereichen übliche freie Wahl der Urlaubszeiten, auch während der Unterrichtszeit, wenn Reisen billiger sind als während der Ferien? Wie sieht es mit den Arbeitsplätzen an den Schulen aus? Ist gesichert, dass LehrerInnen alle ihre notwendigen Tätigkeiten auch innerhalb dieser 40 Stunden an den Schulen durchführen können, und zwar nicht bloß an ein paar Computern im „Großraumbüro Konferenzzimmer“? Dazu gibt es nur folgende recht vage Aussage: „Die Schulen verfügen über eine zeitgemäße Infrastruktur sowie über moderne und attraktive Arbeitsplätze.“ Angesichts der budgetären Mittel, die notwendig wären, um dieses Vorhaben zu realisieren, erhöht sich mein Verdacht, dass Schule (teil)privatisiert werden soll.

Es gibt in diesem Papier allerdings auch einige Aussagen, die bestimmt alle LehrerInnen mit Wohlwollen aufnehmen werden. Zwei Beispiele: „Administrative Tätigkeiten sind von pädagogischen Aufgaben entkoppelt“ und „Zur optimalen individuellen Förderung der Talente übersteigt das Lehrer/Schüler-Verhältnis die Zahl 1 zu 15 nicht.“

Super! Bloß, wenn das finanzierbar ist, warum wird dann in der Realität nicht einmal die gesetzliche Klassenschülerhöchstzahl 25 umgesetzt? Auf Grund bisheriger Erfahrungen ist zu vermuten, dass vor allem wir LehrerInnen zur Kasse gebeten werden, indem das Dienstrecht so geändert wird, dass wir durch unbezahlte Mehrleistungen die pädagogischen Verbesserungen selbst finanzieren. Erste deutliche Anzeichen dafür finden sich ja bereits in den Vorschlägen des Dienstgebers bei den gegenwärtigen Dienstrechtsverhandlungen. Diese Entwicklung dürfen wir nicht akzeptieren! Andere Aussagen im ÖVP-Papier wie „Auch im Lehrberuf herrscht Durchlässigkeit für verdiente Personen aus der Privat-

wirtschaft“, „Alle Bildungsinstitutionen [...] stehen in aktivem Austausch mit ihrem Umfeld“ oder „Die frühe und lebensnahe Kontaktaufnahme mit der Technik und den Naturwissenschaften öffnet den Schülern die Türen zu vertiefenden Ausbildungen und Berufen“ ebenso wie das Ziel „junge Menschen mit der Welt von Wirtschaft und Industrie vertraut [zu machen]“ sind bereits jetzt Teil der Schulrealität an BMHS. Schön zu lesen, dass es bei uns schon heute Dinge gibt, die „ExpertInnen“ für erstrebenswerte Zukunftsvisionen halten. So schlecht kann also zumindest die Ausbildung im BMHS-Bereich nicht sein. Und auch die Tatsache, dass Österreich fast alljährlich das erfolgreichste Teilnehmerland bei den Berufseuropameisterschaften für handwerkliche Berufe ist und dass unsere Jugendarbeitslosigkeit EU-weit die geringste ist, zeigt, dass es neben PISA noch andere Parameter geben muss, um den Erfolg eines Schulsystems zu beurteilen.

Zum Schluss noch ein echtes Schmankerl, welches das Herz jedes STELI-Sympathisanten höher schlagen lässt:

„Direktoren werden auf Zeit und in einem streng transparenten und objektiven Verfahren bestellt.“ Wir jubeln! Seit mehr als einem Jahrzehnt fordert die STELI nicht nur DirektorInnen auf Zeit, sondern gewählte Leitungsteams. Und das Ende jeder parteipolitischen Einflussnahme bei der Besetzung von Leitungspositionen. Schön, dass wir uns bestätigt fühlen dürfen, auch wenn manche ein wenig länger brauchen, um Notwendigkeiten zu erkennen.

Ob man sich aber letztendlich wirklich dazu durchringen kann, parteipolitischen Einfluss aufzugeben, muss sich bei einer Partei mit so hohem Machtbewusstsein wie der ÖVP erst zeigen. Ach ja, dass ich es nicht vergesse: Von einer gemeinsamen Schule für alle 10- bis 14-Jährigen ist in dem Papier keine Rede. Es scheint doch nicht so einfach zu sein, ideologische Bretterzäune niederzureißen.

Dieses Papier mit durchaus interessanten Ansätzen, aber vielen offenen Fragen zeigt deutlich, wie wichtig eine Gewerkschaft ist, die sinnvolle und notwendige Reformen unterstützt und Vorschläge kritisch hinterfragt. Und es zeigt vor allem, wie wichtig eine Gewerkschaft ist, die frei von parteipolitischer Selbstfesselung agieren kann!

Manfred Hadholt
HTBLA Weiz

Vereinbarungskultur

Der Titel der neuesten Handreichung des ÖZEPS, des „Österreichischen Zentrums für Persönlichkeitsbildung und soziales Lernen“, löst mein Erstaunen aus: „Vereinbarungskultur an Schulen“ ! Ja wie denn? Wo denn? Mein Schulalltag wird durch einen vorgegebenen Stundenplan bestimmt: Beginn 7 Uhr 45, Raumnummer 15, Gegenstand Elektronik, Klasse 1A. Praktisch alle Gebarungen in Bezug auf meine Arbeit, Urlaub, Gehalt, Unterrichtsort, Lehrinhalte etc. sind ein durch Gesetze,

Verordnungen, ausgesprochene und unausgesprochene Schulregeln und kollegiale Befindlichkeiten markiertes Verhaltensterritorium. Der Umgang mit den SchülerInnen ist gesetzlich eng geregelt: Wo bleibt denn da freier Raum für Vereinbarungen? Und hat denn jemand während meiner Jahre als Lehrer jemals eine Vereinbarung mit mir getroffen? Mit den SchülerInnen sind Vereinbarungen nicht notwendig und die Vorgesetzten finden sie nicht notwendig. „Quer“, also zu KollegInnen, fällt es ja

▷ leicht, Vereinbarungen zu treffen: a) sind sie vertrauenswürdig und alt genug, sich daran zu halten, und b) ist das die einzige Möglichkeit, ein gemeinsames Ziel zu erreichen: Hier habe ich weder formale Autorität, noch bin ich einer formalen Autorität unterworfen. Damit sind auch schon die beiden „schwierigen“ Richtungen für Vereinbarungen angesprochen: „nach oben“ und „nach unten“. In einem hierarchischen System sind Vereinbarungen per se nicht notwendig, weil Verordnungen, Anweisungen, Gesetze und Druck als „Motivationsmittel“ reichen.

Soll doch eine gelebte Vereinbarungskultur entwickelt werden, so setzt dies bestimmte Werte und Haltungen voraus: Christiane Leimer, die Autorin der Broschüre, sieht diese in Gleichwürdigkeit, Beteiligungsmöglichkeiten, Transparenz, Selbstbestimmung und dem Zulassen von Unterschieden. Dazu schreibt sie: „Bei einer ungleichen Machtverteilung, wie es in einer hierarchischen Struktur von Schule der Fall ist, bietet Gleichwürdigkeit einen konstruktiven Ansatz, um zu gemeinsamen Vereinbarungen zu kommen.“ Als persönliche Voraussetzungen für gelebte Vereinbarungskultur nennt sie Selbstkontrolle, Selbstdisziplin, Selbstreflexion, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktlösefähigkeit, soziale Verantwortung, Willen zu offener Kommunikation und zu Kooperation, Zuverlässigkeit, Eigeninitiative, Entscheidungsbereitschaft, Erkennen eigener Vorurteile, Normverständnis, Werteorientierung ...

Wenn ich nun auch noch die Definition von „Vereinbarung“ berücksichtige, wird mir vollends klar, warum hierarchisch „höher Stehende“ auf eine Vereinbarungskultur zu Gunsten schneller Anweisungen verzichten: „Eine Vereinbarung ist eine bindende Abmachung ... und dient dazu ... ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Kennzeichen einer Vereinbarung ist, dass sich alle beteiligten Personen (von sich aus, freiwillig) damit einverstanden erklären, das Vereinbarte einzuhalten. [...] Eine nicht eingehaltene Vereinbarung hat als Konsequenz, dass das gemeinsame Ziel nicht erreicht wird. Das Wesen einer Vereinbarung schließt Sanktionen aus.“ Hm, damit könnten einige in Schulen verwendete Verhaltensvereinbarungen als falsch etikettierte Verhaltensverordnungen entlarvt werden.

Vor allem, wenn der vorgeschlagene Prozess für das Treffen von Vereinbarungen berücksichtigt wird: Vorbereitungsphase – Individuelle Klärung (Ich-Phase) – Austausch mit allen Beteiligten (Du-Phase) – Gemeinsames Ziel (Wir-Phase) – Formulierungsphase – Selbstreflexionsphase – Fixierungsphase – Reflexionsphase.

Möglicherweise pocht bereits die Frage im Neocortex des Lesers: Wozu überhaupt Vereinbarungen treffen, wo bis jetzt mit einfachen Anweisungen (und entsprechendem Druck) das gleiche Ziel schneller erreicht werden kann? Christiane Leimer verweist auf das nachhaltige Erreichen von längerfristigen Zielen: Höhere Arbeitsmotivation, Inklusion wird ermöglicht, Gewalt (und Aggression) nehmen ab, wohingegen Zufriedenheit

und Verantwortungsbereitschaft steigen, Rechte und Pflichten werden akzeptiert, der Raum für Lernen und respektvollen Umgang wird aufgemacht und schließlich wird Demokratie gelernt und gelebt.

Das heißt, in Summe bringt das Entwickeln einer Vereinbarungskultur an Schulen die Voraussetzung für einen gemeinsam positiv erlebten Schulalltag mit hoher Motivation und Leistungsbereitschaft aller Beteiligten.

Umkehrschluss: Lässt bei SchülerInnen die Motivation und Leistungsbereitschaft zu wünschen übrig, so kann dem durch eine gelebte Vereinbarungskultur (ausgehend von den LehrerInnen) entgegengearbeitet werden. Gleiches gilt natürlich für die Zusammenarbeit zwischen DirektorInnen und LehrerInnen bzw. für die Zusammenarbeit aller SchulpartnerInnen.

Dem Theorieteil folgt ein umfangreicher Praxisteil mit konkreten Übungen, – ein Schatz für alle jene, die in Richtung gelebte Vereinbarungskultur unterwegs sind.

Insgesamt gebe ich der Handreichung das Prädikat „Sehr lesens- und umsetzungswert“.

Thomas Eibel
HTL Graz-Göding – BULME



STEIRISCHE LEHRER/INNEN INITIATIVE
Unabhängige Gewerkschafter/innen