

Editorial

*IL-Milied It-tajjeb
Craciun Fericit
Nadolig Llawen*



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Es weihnachtet und vor Ihnen liegt die Weihnachtsausgabe der Steilen Zeit mit einem „Gewinnspiel“. Die ersten drei Leser, die die in der Begrüßung verwendeten Sprachen identifizieren erhalten ein Gratis-Jahresabo des Kreidekreises, der ÖLI-Zeitung.

Diesmal werfen wir einen kritischen Blick auf die Entwicklungen der letzten Jahre in unserem Berufsfeld, und zwar aus der Sicht der jüngeren Kolleginnen; was bedeuten für sie die Veränderungen im Pensionsrecht und was steht ihnen mit dem neuen Dienstrecht bevor. Was darf, muss man sich von der Gewerkschaft erwarten?

In einem weiteren Artikel geht es um die Lehrerausbildung NEU, die noch immer nicht zu Ende gedacht ist und dennoch bereits eingeleitet in die Verhandlungen zum neuen Dienst- und Besoldungsrecht.

In dieser Ausgabe:	
Editorial	1
Lehrersein	1,3,4
Lehrerausbildung	2,

Lehrersein in Zeiten wie dies

Richard Huber, richard.huber1@aon.at

Spätestens seit Mitte der 1990er Jahre verändern sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Lehrerschaft. Wir orten vor allem finanzielle Überlegungen der Regierungen hinter diesen Veränderungen, die insgesamt alle auf eine Senkung der Bildungskosten hinausliefen. Ich erinnere nur an die Kürzungen in den Stundentafeln aller Schularten, die zu weniger Unterrichtsangebot für die Kinder führten, ebenso an die Aufhebung der Einrechnung von Klassenvorstandsarbeit und Kustodiatstätigkeiten in die Unterrichtsverpflichtung, an das LDG im Bereich der Pflichtschulen oder an die Einführung der Jahrsdurchrechnung in Abschlussklassen (Matura).

Darüber hinaus wurden der Lehrerschaft Lohnrunden zumeist unter der Inflationsrate verordnet, die über einen Zeitraum von 15 Jahren zum Verlust von mehr als zwei Biennien führten. Wer wie ich seit ca. 35 Jahren als Lehrer tätig ist, kann den daraus entstehenden Verlust sehr gut beurteilen.

Die folgenden Überlegungen konzentrieren sich aber auf jene Änderungen, die vor allem die jüngeren Kolleginnen

und Kollegen betreffen werden – auf die schon durchgeführte Pensionsreform und die bevorstehende Dienstrechtsreform.

Die Pensionsreform 2003 und ihre Auswirkungen

Die Pensionsreform 2003 der blauschwarzen Koalition unter Bundeskanzler Schüssel stellte einen massiven Angriff auf das solidarische Umlageverfahren dar, weil sie mit erheblichen Pensionskürzungen für die davon voll Betroffenen (ab Geburtsjahrgang 1993) einhergeht. Die bis dahin gültige Formel, wonach zur Berechnung der Pensionshöhe die besten 15 Gehaltsjahre herangezogen wurden, wurde außer Kraft gesetzt und lautet seither: 80% der besten 40 Jahre bei 45 Beitragsjahren.

Impressum:	
E.H.V.: Österr. LehrerInnen-Initiative – Unabhängige GewerkschafterInnen für mehr Demokratie (ÖLI-UG) 4643 Pettenbach, Dürndorf 138.	
ÖLI-ZVR-Zahl 125480687	
Verantwortl. f. diese Ausgabe: Richard Huber, Peterstalstraße 63, 8042 Graz. Rückläufer an Richard Huber	

PädagogInnenbildung NEU

Harald Miesbacher

Ein bildungspolitisches Dauerthema ist seit Jahren schon die Neugestaltung der LehrerInnenausbildung. Im Auftrag der beiden Ministerien für Bildung sowie Wissenschaft und Forschung arbeitete eine siebenköpfige „Vorbereitungsgruppe“ (Vorsitz: A. Schnider) im ersten Halbjahr 2011 an einem Konzept und legte schließlich im Sommer desselben Jahres Empfehlungen für eine „PädagogInnenbildung Neu“ vor. Mittlerweile ist ein Jahr verstrichen. Zuletzt bekräftigten die Regierungskoalitionäre Schmid und Töchterle bei einem gemeinsamen Ministerrats-Vortrag sowie bei einer Pressekonferenz („Start zur Umsetzung der PädagogInnenbildung NEU“) aber doch ihre Absicht, in Kürze schon die notwendigen Gesetzesvorlagen zur Novellierung des Hochschulgesetzes 2005 und des Universitätsgesetzes 2002 auszuarbeiten. Damit würden dann die notwendigen Rahmenbedingungen für eine „PädagogInnenbildung Neu“ geschaffen sein. Angepeilt wird der Start mit dem Studienjahr 2014/15. Die Umsetzung des vorgelegten Konzeptes bedeutete in jedem Falle erhebliche Änderungen bzw. Neuerungen.

Als Eckpunkte einer reformierten Ausbildung sämtlicher pädagogischer Berufe zeichnen sich ab:

- Für Aspiranten eines pädagogischen Studiums ist ein Eignungsfeststellungsverfahren vorgesehen
- Die Ausbildung erfolgt nach Altersgruppe und nicht mehr nach Schultyp – demnach gibt es künftig PädagogInnen – zwar wie bisher – für den Elementar- und Primarbereich (6-10 Jahre) sowie für den entscheidend erweiterten Sekundarbereich (11-19 Jahre)
- Die künftige PädagogInnen-Ausbildung erfolgt für alle Altersbereiche an einer tertiären Bildungseinrichtung (Pädagogische Hochschule und Universität) und ist dreigeteilt in ein drei- oder vierjähriges Bachelorstudium (entweder für den Primar- oder den Sekundarbereich), eine ein- oder zweijährige Induktionsphase (von Mentoren begleitet) und ein parallel zu absolvierendes Masterstudium (das letztlich eine Fixanstellung nur garantiert)
- Einsetzung eines (politisch besetzten) „Zertifizierungsrat“, der die Kontrolle über die Ausbildungscurricula ausüben soll

Mögen die Rahmenbedingungen bzw. Eckpunkte bald vielleicht festgelegt sein, so ist vieles noch völlig offen – viele konkrete Details der „PädagogInnenbildung Neu“

müssen erst geklärt werden.

ÖLI-UG-KollegInnen aus APS, AHS, BS und BMHS haben sich bei ihrem bundesweiten Gewerkschafts- und PersonalvertreterInnenseminar in St. Arbogast mit den Inhalten des Ministerrats-Vortrages, auch den Anliegen der universitären Plattform LehrerInnenbildung auseinandergesetzt. Nach Meinung der ÖLI-UG sollen von der ARGE LehrerInnen, die bei den anstehenden Verhandlungen über die neue PädagogInnen-Ausbildung eingebunden ist, folgende Punkte bzw. Forderungen in die Verhandlung eingebracht werden:

- Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung während der Induktionsphase für die BerufseinsteigerInnen auf weniger als die Hälfte der regulären Unterrichtsverpflichtung des Faches/der Fächer bzw. der Schulstufe
- Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für LehrerInnen während des MA-Studiums um 50% für zwei Jahre für die wissenschaftliche Vertiefung, das Forschen und Verfassen der berufsbegleitenden und vielfach berufsbezogenen MA-Arbeit (die dafür vorgeschriebenen 60 bzw. 90 ECTS entsprechen einem bzw. eineinhalb „vollen“ Studienjahren ohne Nebenbeschäftigung)
- Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für MentorInnen für die Betreuungstätigkeit in der Induktionsphase bzw. Betreuung von Berufseinsteigern ohne abgeschlossenes BA-Studium oder QuereinsteigerInnen um zwei Unterrichtsstunden für jeden/jede zu betreuende KollegIn
- Anspruch auf MentorInnen-Betreuung für alle BerufseinsteigerInnen, auch für QuereinsteigerInnen oder Studierende ohne abgeschlossenes Lehramts-BA-Studium
- Anspruch der BA-LehramtsabsolventInnen auf Induktion und Abschluss ihrer Berufsausbildung, auch wenn anschließend keine Weiterbeschäftigung am jeweiligen Standort zu erwarten ist

Lehrersein in Zeiten wie diesen

Richard Huber

Fortsetzung Seite 1

Das „Lebensstandardssicherungssprinzip“ wurde damit völlig aufgegeben. Für künftige Pensionsbezieher bedeutet diese Formel, dass Jahre der Arbeitslosigkeit, des Notstandsbezugs, der Teilzeitbeschäftigung voll auf die Pensionshöhe durchschlagen. Für Akademiker ist es außerdem schlichtweg unmöglich, mit 65 Jahren auf 45 Beitragsjahre zu kommen. Damit wird für sie die Ersatzrate deutlich unter 80% sinken (pro Jahr minus 1,778 Prozent).

Gegen diese Verschlechterungen gab es kaum Widerstand der Gewerkschaft. Da die Mehrzahl der ASVG-Versicherten ja bereits ab dem 15. Lebensjahr, wenn sie eine Lehre beginnen, Beitragszeiten erwerben, störten den ÖGB die künftig erforderlichen 45 Beitragsjahre nicht. Auch die GÖD (Gewerkschaft Öffentlich Bediensteter) stimmte dieser Pensionsreform zu und hat damit die Interessen der Dienstnehmer im Öffentlichen Dienst empfindlich geschädigt, vor allem jener, die länger in Ausbildung stehen, allen voran der Akademiker.

Ein gerechtes Pensionsrecht

Wenn eine Regierung ein einheitliches Pensionsrecht für alle schaffen möchte, dann müssen auch die Regeln, wie man Pensionszeiten erwirbt, für alle gleich sein. Warum erwirbt ein Lehrling während seiner Ausbildungszeit Beitragszeiten, ein bis 18 und länger in Ausbildung stehender Jugendlicher aber nicht? Da muss ein Umdenken her! Die österreichische Volkswirtschaft benötigt hoch qualifizierte Arbeitnehmer, deren längere Ausbildungszeiten deswegen auch als beitragszeitenstiftend gewertet werden müssen.

Es wird an den jüngeren Jahrgängen liegen, die Pensionskürzungen aus der Pensionsreform 2003 zu bekämpfen und entsprechende Forderungen aufzustellen, die da lauten könnten:

- Studienzeiten müssen als beitragsgedeckte Zeiten gerechnet werden
- die Verluste aus der 40-jährigen Durchrechnung, die der Gesetzgeber zynischerweise als die „besten 40 Jahre“ bezeichnet, sind durch eine entsprechende Betriebspension auszugleichen. (Derzeit zahlt der Staat als Dienstgeber nur 0,75% des Bruttolohns in die Pensionskasse des Bundes ein. Dieser Betrag

müsste mehr als verdoppelt werden, um einen Ausgleich für die Verluste aus der Durchrechnung zu bringen).

- Rückführung der Durchrechnung auf die besten 15 Jahre bzw. Anhebung gekoppelt mit einem Steigen der mittleren Lebenserwartung

Zur Dienstrechts- und Besoldungsreform

Besonders schmerzhaft wird die Dienstrechts- und Besoldungsreform für künftige LehrerInnen sein. Wir haben in der letzten Ausgabe der *Steilen Zeit* (6/2012) ausführlich darüber berichtet (<http://www.oeli-ug.at/fileadmin/kreidekreisPDF07/krkr1204SteliA.pdf>).

Über Jahre wurden höhere Einstiegsgehälter für JunglehrerInnen gefordert, um den Lehrberuf für Akademiker attraktiver zu machen. Diese Anhebung ist längst überfällig, denn derzeit ist das Verhältnis Anfangs-Endgehalt etwa 1:2,5. Seit mehreren Monaten laufen geheim geführte Verhandlungen zwischen Ministerium und Lehrervertretern zum neuen Dienst- und Besoldungsrecht. Durchgesickert ist, dass es zwar eine etwa 10%ige Anhebung der Anfangsgehälter geben soll (dafür allerdings auch eine Erhöhung der Lehrverpflichtung um 20%), gleichzeitig aber mit einer Kürzung des Endgehalts um mehr als 15% zu rechnen ist. Dreister geht es nicht!

Es soll künftig auch keine Lehrverpflichtungsgruppen mehr geben. Jeder Lehrer hat eine Unterrichtsverpflichtung von 24 Stunden. Der unterschiedliche zeitliche Aufwand bei einzelnen Fächern (Korrektur und Vorbereitung) soll durch Zulagen abgegolten werden. Auch Ausbildungsunterschiede (BA-MA) werden nur mehr durch Zulagen abgegolten, nicht durch eigene Gehaltsstaffeln wie bisher. Ein kurzer Vergleich zeigt den Paradigmenwechsel anschaulich:

Derzeit gilt, dass 1 Stunde Unterricht 2 Bürostunden entspricht (wegen der Vorbereitung- und Nachbereitungsarbeit). Bei 20 Wochenstunden Lehrverpflichtung ergibt das eine 40 Stunden-Woche. Wenn wir dieses Modell auf die neu geplante 24 Stunden-Lehrverpflichtung anwenden, bedeutet das eine 48 Stunden-Woche.

Fortsetzung von Seite 1

Damit würde jeder Lehrer allein durch seine Unterrichtstätigkeit und die damit verbundenen Vor- und Nachbereitungsaufgaben bereits den Löwenanteil seiner Jahresarbeitszeit erbracht haben (derzeit rechnet man mit 36 vollen Unterrichtswochen, was 1728 Stunden ergäbe, nur 40 Stunden weniger als die Jahresarbeitszeit im Öffentlichen Dienst beträgt). Zählt man dann noch die 3-5 Lochstunden dazu, die wöchentlich anfallen, würden wir mit der neuen Unterrichtsverpflichtung die Jahresarbeitszeit des ÖD übertreffen. Aber da sind noch keine Konferenzen, Teamsitzungen, Elternsprechtage, Schulentwicklungstage, Tage der offenen Tür, Sprechstunden und Fortbildungen gerechnet, keine Kustoden oder Klassenvorstandstätigkeit!

Die Gewerkschaft kann so einer dramatischen Erhöhung der Arbeitszeit eigentlich nicht zustimmen. Aber wie verhalten sich die ÖVP-Verhandlungsführer? Eher defensiv! Die Frage der Erhöhung der Lehrverpflichtung machen sie offenkundig abhängig davon, welches „Support-Personal“ den Lehrern zur Seite gestellt wird. Da frage ich aber ganz direkt: welche Art der Entlastung der Unterrichtstätigkeit (Vor- und Nachbereitung) kann es denn überhaupt geben? Mehr als das Auslagern des Kopierens von Unterrichtsunterlagen kann ich mir nicht vorstellen!

Ein großes Problem wird nach der Dienstrechtsreform auch sein, dass an den Schulen noch Jahrzehnte LehrerInnen mit unterschiedlicher Lehrverpflichtung und unterschiedlichem Gehalt nebeneinander arbeiten werden. Das wird unweigerlich zu Spannungen führen, die der Arbeitgeber auszunutzen wissen wird. Denken wir nur an die vielen unbezahlten Zusatz Tätigkeiten! Wer wird diese wohl bevorzugt übernehmen müssen?

Nein, bei der Frage der Lehrverpflichtungserhöhung darf die Gewerkschaft nicht laviieren, wenn sie die Arbeitsplatzzufriedenheit an den Schulen erhalten will. Wer die Arbeit der PädagogInnen wertschätzt, wird mit aller Macht auf ein modernes Dienstrecht drängen, das so attraktiv ist, dass auch bereits im Dienst befindliche Kolleginnen und Kollegen einen Übertritt in das neue Dienstrecht ins Auge fassen könnten.

Personalhoheit

Seit mindestens 10 Jahren wird sie beschworen die Personalhoheit : der Schulleiter stellt an und entlässt. Schulreformer sehen darin eine große Chance, die Qualität der Arbeit an den Schulen zu erhöhen. Endlich werden Schulen die „Minderleister“ unter den LehrerInnen rasch los. Übersehen wird, dass das BDG u VBG für solche Fälle bereits ein klares Procedere vorsieht. Aber die Personalhoheit soll wohl solche Verfahren abkürzen helfen. Die Rechtsposition der LehrerInnen wird dadurch sicher nicht gestärkt.

Jeder gegen jeden wird vielleicht zur Devise.

Schon heute entscheidet die Schulleitung, welche Anstellungswerber aus einem von LSR ausgearbeiteten Vorschlag genommen werden. Das Prinzip „Versetzung vor Erstanstellung“ ist oft nicht durchsetzbar, weil Schulleiter sich weigern, einen Versetzungswerber zu nehmen. Angeblich wird nicht einmal der Sicherstellungserlass des Ministeriums umgesetzt. Pragmatisierte Lehrer sollen zwar bezahlt aber nicht beschäftigt, bzw nicht voll beschäftigt worden sein. Es stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Personalabteilung im LSR, wenn sie nicht das Pouvoir oder /und den Willen hat, ministerielle Erlässe umzusetzen.

Für junge Kolleginnen und Kollegen mag es attraktiv erscheinen, wenn sie infolge der Personalhoheit Anstellung finden. Die Kehrseite der Medaille: sie können auch durch den Schulleiter entlassen werden. Welche Auswirkungen wird das auf das Miteinander an den Schulstandorten haben?

Einer Hire-und-Fire Mentalität darf kein Raum gegeben werden. Deshalb wird es ganz entscheidend sein, welche rechtlich Form diese Personalhoheit erhält. Wachsamkeit tut not.

Ein Herz für STELI

Unsere Spendennummer:

Steiermärkische Sparkasse

BLZ: 20815

Empfänger: STEIERMÄRKISCHE LEHRERINITIATIVE
UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTER

Kontonummer: 04000601429

