

Sehr geehrter Herr Präsident,  
Werte Kolleginnen und Kollegen aus Parlament und Regierung!

Das uns hier vorliegende Maßnahmendekret für das Unterrichtswesen umfasst nicht weniger als 39 Maßnahmen zuzüglich Abänderungsvorschläge. Es ist unbestritten eines der umfangreichsten Maßnahmendekrete der letzten Jahre und das spiegelt sich nicht nur in der Anzahl der vorgeschlagenen Maßnahmen wider, sondern auch in deren finanziellen Impact. Ich werde mich im folgenden auf einige wichtige Maßnahmen, bezogen auf das Dienstrecht und das Unterrichtspersonal beschränken. Meine Kollegen der PFF und SP Fraktion, werden die Maßnahmen aus den anderen Fachbereichen unter die Lupe nehmen.

Werte Kolleginnen und Kollegen,

Zur Erinnerung möchte ich noch einmal kurz auf das Projekt "Gutes Personal für Gute Schulen" eingehen und auf deren Werdegang.

Das Konzeptpapier „Gutes Personal für gute Schulen“ war die Grundlage zur Novellierung des Dienstrechts. Darin ging es um Themen wie Titel und Ämter, Einstellung, Berufseinstieg, Laufbahn, kollegiale Zusammenarbeit und Arbeitszeit. Damit befassten sich dann mehrere Arbeitsgruppen und es gab Informations- und Diskussionstage mit Personalmitgliedern aus dem Unterrichtswesen. Dort wurden dann auch „andere“ Themen angesprochen, wie z.B. die Taktung des Schuljahres, pädagogische Fragen oder die Prüfungs- und Unterrichtszeiten.

Daraus ist die Idee einer Gesamtvision für das Unterrichtswesen entstanden um auch nicht rein dienstrechtliche Aspekte aufzugreifen und es wurde beschlossen, zweigleisig zu fahren. Einerseits die Gesamtvision für das Bildungswesen (über die wir an anderer Stelle noch diskutieren werden) und andererseits GPGS mit dem Ziel das Dienstrecht im Unterrichtswesen zu reformieren und modernisieren.

Ich glaube es war der Kollege Freddy Cremer, der immer gerne von dem Salamischeibenprinzip gesprochen hat, denn GPGS lässt sich nicht in einem Schritt integral umsetzen. In den letzten Jahren wurden demnach immer wieder kleine Schritte getan, um das Dienstrecht übersichtlicher zu gestalten und zu entwirren.

Durch viele Maßnahmen der letzten Jahre wurde bereits an Stellschrauben gedreht. Allein im letzten Jahr wurde der Elternurlaub und der Zugang zu bestimmten Ämtern flexibilisiert, die stundenweisen Wiedereingliederung in den Lehrerberuf nach langer Krankheit optimiert oder Bewertungsmodalitäten angepasst. Zugangsbedingungen zu verschiedenen Ämtern wie Middlemanager, Förderpädagogen, etc., wurden ebenfalls flexibilisiert.

Auch in dem heute vorliegenden Dekret, werden wieder mehrere Anpassungen vorgesehen:

- Auf Wunsch der Schulleiter werden die Fristen zur Beantragung von Urlauben, Abwesenheiten und Zurdispositionstellungen um einen Monat verschoben,
- Die Zugangsbedingungen zum Amt des Direktionssekretärs werden angeglichen
- Bei Abwesenheit und Ersatz von Personalmitgliedern in Auswahl- und Beförderungsämtern sollen künftig klare Regeln herrschen
- Der Besoldungsstatuts für Auswahl- und Beförderungsämter wird angepasst
- Und die Laufbahnunterbrechung für nahestehende Hilfspersonen wird eingeführt

Um nur einige zu nennen. Diese Anpassungen sind technischer Natur, darum werde ich auch hier nicht weiter darauf eingehen, allerdings können sie im Einzelfall große Auswirkungen haben.

Ein weiteres Beispiel ist die Ausweitung des Mutterschaftsurlaubes, des Vaterschaftsurlaubes und des Adoptions- und Pflegegeschäftsurlaubes. Die seit März 2020 bereits angewandte Regelung, dass Krankheit vor der Geburt keinen Einfluss mehr auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hat, wird dekretal verankert. Der Vaterschaftsurlaub wird im September von 10 auf 15 Tage angehoben und 2023 auf 20 Urlaubstage. Außerdem wird der Anspruch für Adoptions- und Pflegeeltern angehoben, vereinheitlicht und flexibilisiert. Auch wenn die DG hier föderale Vorgaben befolgt und diese umsetzt lohnt es sich nochmals darauf aufmerksam zu machen und sich für weitere Flexibilisierungen und Erweiterungen in gleichberechtigtem Sinne einzusetzen!

Werte Kolleginnen und Kollegen,

Im folgenden möchte ich auf 3 Maßnahmen eingehen, die nicht nur finanziell große Auswirkungen haben, sowohl für die betroffenen Personalmitglieder und dadurch natürlich für den Ausgabenhaushalt der Gemeinschaft, sondern auch einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs beitragen.

Ich habe es eben bereits gesagt,

GPGS ist ein Prozess und keine leichte Aufgabe. Das Dienstrecht ist komplex und verzahnt, drehe ich an einer Stellschraube, setze ich automatisch auch andere in Bewegung. Aus diesem Grund ist eine genaue Überprüfung und ständige Evaluierung unumgänglich! Bereits 2019 haben wir hier über angestrebte Verbesserungen diskutiert und diese ausgemacht, kurz: Wir brauchen ein transparentes und attraktiv gestaltetes Unterrichtswesen, mit mehr Planungssicherheit und gesunder Eigenverantwortung der Schulen.

Heute erreichen wir eine wichtige Etappe:

Die unbefristete Bezeichnung ab Dienstbeginn!

In unseren Augen eine, wenn nicht DIE wichtigste Maßnahme im Maßnahmendekret. Ziel ist es, die Stellsicherheit für Berufseinsteiger zu erhöhen und gleichzeitig die Planungssicherheit für die Schulen/den Träger.

Für die unbefristeten zeitweiligen Bezeichnungen (UZW) ab Dienstbeginn muss das Personalmitglied 3 Bedingungen erfüllen:

- Die erforderlichen oder die als ausreichend erachteten Titel liegen vor
- Das PM hat gründliche Kenntnisse der Unterrichts- und Fremdsprache (das ist gekoppelt an die entsprechenden Anforderungen im Sprachendekret)
- Und die Stelle muss für 1 ganzes Schuljahr besetzt werden

Was sind folglich die Vorteile?

Zum einen muss das PM sich nicht neu bewerben im nächsten Schuljahr, da es bereits berücksichtigt wird. Außerdem ist das PM besser geschützt, seine Stelle darf nämlich weder freigegeben noch über einen Urlaub zur Ausübung desselben oder eines anderen Amtes besetzt werden. Und die Bezeichnung endet von Amts wegen nur, wenn die Stelle nicht mehr organisiert wird, was beispielsweise bei Neuberechnung des Stundenkapitals und folglich einer Stellenreduzierung der Fall sein könnte.

Nichtsdestotrotz bleiben einige Dinge unverändert:

So bleiben die Urlaubsformen gleich wie für zeitweilig befristete PM, ebenso wie die Kündigungsmodalitäten. Letztere werden allerdings vereinheitlicht auf 30 Tage, sowohl bei Kündigung durch den Träger als auch durch das PM.

Außerdem bleibt das System der Beurteilung bestehen, wie bei zeitweilig befristeten PM. Bei einer Beurteilung mit "ungenügend" endet die Bezeichnung UZW ab Dienstbeginn und zum nächsten Schuljahr verliert das PM das Vorrecht gegenüber allen anderen Bewerbern, auch derer ohne Titel.

Das PM erhält also durch die Maßnahme Stellensicherheit, allerdings besteht selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit für die Schulleitung einem Personalmitglied über die Beurteilung Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und sich als Mittel letzter Wahl von dem entsprechenden Personalmitglied zu trennen. Hier muss jeder seiner Verantwortung gerecht werden

Was passiert dann, wenn die Bedingungen erfüllt sind und das PM eine UZW erhält?

Um dann ein **vollständiges** UZW Statut zu erlangen, muss die Berufseinstiegsphase abgeschlossen werden. Diese neu geschaffenen Berufseinstiegsphase, kann als Probezeit verstanden werden und ersetzt die bisher geltenden "Vorrang".

Um diese abzuschließen, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- die Bezeichnungsbedingungen müssen erfüllt sein;
- das Personalmitglied muss mindestens 720 Dienstage in dem betreffenden Amt und bei dem betreffenden Träger aufweisen;
- der letzte Beurteilungsbericht des Personalmitglieds endet mindestens mit dem Vermerk „ausreichend“ (oder „gut“ bei Kaleido und an der AHS);
- das Personalmitglied war in den letzten fünf Schuljahren bei dem betreffenden Schulträger im aktiven Dienst.

Um in die Berufseinstiegsphase zu starten und Dienstage zu sammeln, die beiden Bedingungen der Sprachenkenntnisse und der entsprechenden Titel essentiell. Es kann allerdings sein, dass ein PM nicht in den Genuss einer UZW kommt, weil die Stelle nicht für ein Schuljahr zu besetzen ist. Sie erhalten dann zwar eine befristete zeitweilige Bezeichnung bzw. Einstellung beginnen allerdings bereits ihre Berufseinstiegsphase und sammeln Dienstage, die beim nächsten Rekrutierungsverfahren berücksichtigt würden. Das ist nicht der Fall, wenn beispielsweise die Titelbedingungen nicht erfüllt sind.

Es bleibt also ein Zwischenstatut bestehen, in dem die Berufseinstiegsphase erfolgreiche abgeschlossen werden kann, aber noch kein UZW Vertrag besteht ( wenn beispielsweise die Stelle nicht für 1 Jahr ausgeschrieben wurde). Diese PM erhalten allerdings Vorrang bei der Rekrutierung, direkt hinter den abgeschlossenen UZW.

Kurzum, die hier vorgeschlagene Maßnahme kann einen entscheidenden Beitrag zur Stellensicherheit schaffen. Nichtsdestotrotz muss sie nach einem angemessenen Zeitraum evaluiert und ausgebaut werden, so beispielsweise in Bezug auf die Durchlässigkeit und mehr Anerkennungsmöglichkeiten bei bereits geleisteten Diensttagen und das trägerübergreifend.

- Ein zweiter Punkt ist die Aufwertung der Gehälter von Führungspersonal

Ich denke, dass es nicht übertrieben ist, an der Stelle von einer massiven Aufwertung zu sprechen, die mit Sicherheit das Amt eines PM in einer Führungsposition interessanter machen wird! Insgesamt wird diese Reform mit 920.000 Euro pro Jahr zu Buche schlagen, Die Erhöhungen zu beziffern, ohne in die Komplexität der Gehaltstabellen einzutauchen ist schwierig, wichtig zu wissen ist dass sowohl Sekundarschulleiter, Grundschulleiter, die Direktoren von ZFP/AHS/Kaleido/Musikakademie, Leiter der Schulinspektion, der Schulentwicklungsberatung und der Schulberatung für Inklusion und Integration also auch Unterdirektoren/Provisoren – Middle Manager einer Regelsekundarschule – Werkstattleiter usw von dieser Erhöhung profitieren. Die Baremen werden angepasst und Prämien ausgezahlt.

Wer sich die Mühe macht und auf dem Bildungsportal Ostbelgien, die Stellenbeschreibung für Schulleiter durchliest, dem wird schnell bewusst, dass es sich um eine Mammutaufgabe handelt. Mal abgesehen von allen organisatorischen Aspekten, ist der Schulleiter verantwortlich für die pädagogische Führung der Schule, für die Umsetzung des Gesellschaftsprojektes, Erziehungsprojektes und Schulprojektes und vertritt die Schule nach außen. Eine positive Entwicklung der gesamten Schule, hängt also im entscheidenden Maße mit den Fähigkeiten und der Motivation des Schulleiters zusammen. Attraktive Rahmenbedingungen sind wichtig, damit gerade diese Posten nicht vakant bleiben.

- Und nun zum dritten, die Gewährung einer zusätzlichen Biennale.

Hierbei handelt es sich um eine Maßnahme aus Sektorenabkommen 2019-2024. In allen Gehaltstabellen wird eine zusätzliche Biennale eingefügt, die in 2 Etappen gewährt werden. Am 01.01.2022 entspricht die zusätzliche Biennale 50% des Wertes der letzten Biennale der jeweiligen Gehaltstabelle und am 01.01.2024 entspricht sie dann 100% der letzten Biennale der jeweiligen Gehaltstabelle.

Abgesehen von einigen Ausnahmen, wie beispielsweise Personen in Führungspositionen, die ja durch die eben von mir erläuterte Maßnahme massiv aufgewertet werden, profitieren alle Personalmitglieder im UW davon.

Die Kosten dieser Maßnahme belaufen sich schätzungsweise in der ersten Phase auf etwa 375.000 Euro pro Jahr und ab 2024 dann auf 750.000 Euro pro Jahr

Werte Kolleginnen und Kollegen,

Die Maßnahmen des Dekretes reihen sich in ein bildungspolitische Gesamtkonzept ein, bestehend aus der Autonomie der Schulen, den gesetzlichen Rahmenbedingungen, an denen jede Schule sich orientieren muss und allen Unterstützungsangebote, die den Schulen und den Lehrern angeboten werden und es umfasst die Instrumente der Qualitätssicherung und der Qualitätsentwicklung von Schule und Unterricht, also die fortlaufende Evaluation des Bildungssystems. Diese Aspekte müssen alle gleichzeitig entwickelt werden.

Eigenverantwortliche Schul- und Unterrichtsentwicklung ist nur dann möglich, wenn man den Schulen die erforderliche Unterstützung für diese Entwicklungsprozesse anbietet.

Die Novellierung des Dienstrechts ist ein Teil davon und als langfristiges Entwicklungsziel eingebettet in dieses Gesamtkonzept. Heute können wir durch die Verabschiedung des Maßnahmendekretes einen weiteren Schritt tun.

Die ProDG Fraktion wird diesem Dekret zustimmen.

Ich danke für ihre Aufmerksamkeit

Replik

- Zur Arbeitsweise im Ausschuss,

Ja das Dekret ist spät angekommen und ja es waren wirklich viele Artikel.

Aber ich möchte an der Stelle auch einmal sagen, dass wir trotz dieser Umstände das Dekret vernünftig behandelt haben und alle Bereiche die nötige Aufmerksamkeit erhalten haben. Auch wenn es lange Sitzungen waren, hätten sie auch noch länger dauern können, was aber nicht als notwendig erachtet worden sind. Wir haben sogar noch eine spontane Anhörung organisiert.

Es hätten auch ohne weiteres noch AÄV eingereicht werden können, die Ecolofraktion hat es gemacht. Und wenn die CSP anscheinend nicht genügend Zeit dazu hatte, dann muss ich mich doch sehr wundern, hatte sie den heute eingereichten Vorschlag schon ins Krisendekret eingebracht. Außerdem sind wir in der ersten Sitzung schon alle Punkte durchgegangen, spätestens dann wäre der Moment gewesen und wir hätten uns als Abgeordnete auch vernünftig im Ausschuss damit auseinandersetzen können...

Aber es scheint als wäre die Plenarsitzung der interessantere Ort. Übrigens habe ich den AÄV um 15:14, erhalten. Warum sage ich das? Das war eine dreiviertelstunde vor Beginn der Sitzung.

- Krankentage

Vielleicht noch ein Wort zu der neuen Regelung in Bezug auf die Krankentage.

Ziel dieser Maßnahme ist es zu vermeiden, dass Personen die langzeitkrank sind, in die Schule zurückkehren um im Sommer Krankentage zu sparen und das PM welches den Ersatz macht verdrängt wird. Das vom Fachbereich aufgeführte Beispiel, das so 9 Vertretungslehrer verdrängt wurden, ohne dass jemand damit gerechnet hat, ist schon bezeichnend.

Der AÄV vermeidet außerdem, das eine Verkettung unglücklicher Umstände Auswirkungen hat. Beispielsweise wenn ein Unfall im Juni passiert und im September eine schwere Krankheit folgt. Die Amtsärztin wird das künftig überprüfen können.

Natürlich kann man das Krankentagesystem mal komplett auf den Prüfstand stellen, allerdings ist uns im Ausschuss auch bestätigt worden, dass es sich bisher nicht um Situationen gehandelt hat, in denen jemand spontan krank wurde, sondern um Personen, die das ganze Jahr krank geschrieben waren und spontan zurückgekehrt sind.

Kurzfristig für mehr Planungssicherheit für die Schulen und die Vertretungslehrer zu sorgen finden wir richtig und wichtig, vorallem da es ja nicht das Ziel ist Langzeitkranke zu verdrängen. Ihnen werden jetzt bereits Mittel an die Hand gegeben um den Berufseinstieg wider zu schaffen.

Durch diese Regel werden also keine Krankentage angerechnet," selbst wenn die Person gesund ist". Nur wenn die Person zufällig exakt in den entsprechenden Tagen vor und nach

dem Sommer dieselbe Erkrankung hat, und die entsprechenden 4 Bedingungen erfüllt sind, die ich nicht nochmal wiederholen werde. Die Chancen sind äußerst gering, können laut Fachbereichsleitung vorkommen, ist es aber bisher nicht.

Es wurde außerdem erklärt, ich zitiere aus dem Bericht:

"Es gibt eine zweite Regelung, wonach auch Personalmitglieder, die während längerer Zeiträume (in die z. B. auch die Weihnachts- und Osterferien fielen) im Schuljahr abwesend gewesen seien, Anrecht auf einen garantierten Jahresurlaub von mindestens 26 Tagen (die Anzahl steige mit dem Alter) hätten. Diesen Personalmitgliedern werde im Sommer lediglich ein Monat oder sogar noch weniger an Krankentagen abgezogen. Der Rest gelte als Jahresurlaub, in dem das Personalmitglied wieder vollzeitig im Dienst sei und auch sein volles Gehalt erhalte. Diese Regelung sei auf sehr viele Langzeitkranke anwendbar."

Klammert man die Präsenzphase im August auch noch aus, dann bleiben nicht viele effektive Krankentage übrig, die abgezogen werden.

Langfristig muss auch die gesunde Balance gefunden werden zwischen Stellensicherheit für das ernannte Personal und das junge Personal, welches in die Rolle der Vertretung gedrängt wird. Langzeitkranke müssen darin unterstützt werden, wieder in den Beruf einzusteigen aber ab einem gewissen Punkt muss man auch verstehen, dass Ersatzverträge unattraktiv und ein Grund für die Entscheidung gegen das Unterrichtswesen sein kann. Die Medaille hat immer 2 Seiten, das sollten wir nicht vergessen, gerade im Rahmen der Forderungen nach gesteigerter Attraktivität für den Lehrerberuf um den Lehrermangel zu bekämpfen.

- Kaleido und die Koppelung der Kontaktaufnahme an die Familienleistungen.

Es geht nicht in erster Linie um die Erreichbarkeit von Kaleido, sondern um die Erreichbarkeit der Familien. Gerade Personen in prekären Lebenssituationen oder Familien mit Migrationshintergrund, aber nicht nur sondern auch allgemein Personen die von dem Angebot von Kaleido wirklich profitieren könnten, werden nicht unbedingt erreicht. Wir sprechen immer von Prävention und hier liegt unglaubliches Potential. Ich denke jetzt nur mal an die EKB, die immer wieder versucht die Teilnehmer heterogener zu gestalten, kann durch die Maßnahme frühzeitig auf die Angebote aufmerksam machen und wirklich flächendeckend präventiv zu arbeiten!

Ich verstehe die Bedenken in Bezug auf den Datenschutz, dadurch dass das Einverständnis nun erfragt werden muss um eine Akte anzulegen, finde ich das so in Ordnung. Das einfach Beilegen eines Formulars, hätte nämlich mit ziemlicher Sicherheit nicht denselben Effekt!