StLeZeit
Steirische Lehrerinnen- und Lehrerzeitung

1/2017
STELI-UG an BMHS

An

Mentoring neu – Induktionsphase statt Unterrichtspraktikum

Vor einigen Wochen erhielten die steirischen BMHS (und wahrscheinlich auch die AHS) eine Aussendung der KPH Steiermark mit dem Angebot eines viersemestrigen Mentoring-Lehrganges im Umfang von mindestens 30 ECTS. (Jedenfalls für eine Übergangsphase bis 2029. Danach werden 60 ECTS und eine wissenschaftliche Arbeit gefordert sein.)

von **Christine Mössler**
(HLW Graz, stv. Vorsitzende des Fachausschusses Steiermark)

Direktorinnen und Direktoren werden in dem Schreiben gebeten, „gezielt KollegInnen auf diesen Lehrgang anzusprechen und so die PädagogInnenausbildung sichern zu helfen". Die Zulassungsvoraussetzungen klingen anspruchsvoll:

- ein fachlich und pädagogisch einschlägiges, mindestens sechssemestriges abgeschlossenes Lehramtsstudium an einer postsekundären oder tertiären Bildungseinrichtung,
- ein aufrechtes (hoch)schulisches Dienstverhältnis und
- eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufserfahrung.
- Neben einem Empfehlungsschreiben der Schulleitung bzw. Dienstbehörde (bezüglich erbrachter Leistungen und der Qualität der unterrichtlichen und erzieherischen Tätigkeiten) und dem
- Nachweis der fachlichen und pädagogischen Qualifikationen (Fort- und Weiterbildungstätigkeiten im Ausmaß von mindestens 60 UE aus den letzten drei Jahren) ist – soviel Unterwürfigkeit muss sein –
- auch noch ein Bewerbungsschreiben zu erbringen.

Für die Übergangszeit bis 2029 gibt es allerdings ein Zugeständnis, wohl deswegen, weil es ansonsten unmöglich wäre, ab 2019 allen NeulehrerInnen eine Mentorin/einen Mentor beizustellen: „Bis zum Schuljahr 2029/30 können auch bisher als BetreuungslehrerInnen tätige KollegInnen als MentorInnen fungieren."
Spannend daran: Da ein ECTS-Punkt laut Bologna-Vertrag zirka 25 Echtarbeitsstunden entspricht, sind diese 30 ECTS etwa 750 Arbeitsstunden gleich zu setzen, (die 60 ECTS werden 1500 Arbeitsstunden entsprechen). Die derzeit viersemestrige und später (falls die Reform bis dahin nicht noch wegreformiert wird) achtsemestrige Ausbildung findet zur Gänze während unterrichtsfreier Zeit statt, sprich Freitag nachmittags und samstags.
Zeigt sich hier etwa einmal mehr, was wir Lehrerinnen und Lehrer ohnehin zur Genüge kennen, dass nämlich die Wertschätzung für unsere Arbeit nicht sonderlich hoch ist? Ansonsten würde man voll arbeitenden PädagogInnen nicht zumuten, zusätzlich zu ihrem intensiven Arbeitsalltag eine hoffentlich qualitätvolle, jedenfalls aber zeitintensive Zusatzausbildung gänzlich an Wochenenden zu absolvieren.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie notwendig es ist, erfahrene PraktikerInnen (und wohl nicht die schlechtesten, wenn doch die Schulleitung sie empfiehlt) für eine so umfangreiche, allerdings nur einmalige Ausbildung quasi auf die Schulbank zurückzuschicken. Mir schiene es wesentlich sinnvoller, den Mentoringprozess mit einem bzw. einigen intensiven Seminaren einzuleiten und dann dauerhaft in Form von Supervisionen für MentorInnen und Mentees sowie zeitlich weniger aufwändigen Fortbildungsveranstaltungen zu begleiten. Das würde auch Feedback und laufende Evaluierungen des Prozesses ermöglichen. ▷

▷ (Aber vielleicht geht es ja in erster Linie darum, dass den PHs Fortbildungswillige gesichert werden?!)
Der Hintergrund: Das Ende 2013 ohne Zustimmung der Sozialpartner im Parlament beschlossene neue Dienstrecht kommt langsam in der Realität Schule an. Ab 1. September 2019 gibt es für NeulehrerInnen keine Option mehr zwischen neuem und altem Dienstrecht, und der bislang wichtigste Teil des Berufseinstiegs für LehrerInnen wird gänzlich wegfallen – das Unterrichtspraktikum.
Seit 1988 hat dieses Unterrichtspraktikum Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudien auf ihre zukünftige Arbeit in den Klassen vorbereitet. Obwohl müßig, da nicht mehr zu ändern, möchte ich doch darauf hinweisen, dass dieses System von allen Beteiligten – Schulen, BetreuungslehrerInnen und UnterrichtspraktikantInnen – sehr positiv wahrgenommen wurde. Es hat den jungen KollegInnen einen „sanften" Einstieg in den Arbeitsprozess ermöglicht, mit genügend Zeit für Vor- und Nachbereitung ihrer Arbeit, mit entsprechend „Muße" für wertvolle Erfahrungen und Reflexion der eigenen Tätigkeit, für Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Methoden und Arbeitsweisen. Entsprechend positiv war es auch für die BetreuungslehrerInnen – durch das Übernehmen einer Klasse durch die Praktikantin/den Praktikanten, wiewohl diese in der Lehrverpflichtung der Betreuungslehrerin/des Betreuungslehrers blieb. So kam es zu einer echten Win-Win-Situation.
Nun muss wirklich nicht alles so bleiben, wie es ist. Es ist schon in Ordnung, wenn Prozesse, die über viele Jahre etabliert waren, evaluiert werden und danach entschieden wird, was bleibt und was neu werden soll. Auch laufende Aus- und Fortbildungen sind begrüßenswert. Es scheint jedoch im Fall des „Mentoring neu" ein Ungleichgewicht zu entstehen zwischen der Energie, die für den neuen Prozess aufgewendet wird und dem, was er den Betroffenen bringt. Die Mentees übernehmen nicht die Stunden ihrer MentorInnen, sondern, so vorhanden, eigene. Den MentorInnen können je bis zu drei Mentees zugewiesen werden, und die Entlohnung beträgt monatlich 105 Euro für einen Mentee, 140 für zwei und 175 für drei.

Das Unterrichtspraktikum wird ab 1. 9. 2019 „Induktionsphase" heißen. Das Ablegen der Induktionsphase (VBG § 39) ist dabei zwingende Voraussetzung für die Aufnahme in ein Dienstverhältnis und dauert zwölf Monate. Angehende Lehrerinnen und Lehrer beginnen diese Phase nach dem Bachelor- bzw. Masterabschluss. Steigen sie bereits nach dem Bachelor ein, muss der Masterabschluss innerhalb von fünf Jahren nachgewiesen werden. Dabei ist es den LehrerInnen-Vertretungen zu danken, dass es diese Wahlmöglichkeit für JunglehrerInnen gibt, denn ursprünglich war der Einstieg generell nach dem Bachelor vorgesehen. Auch die zunächst vorgesehene volle Lehrverpflichtung während der Induktionsphase wurde nach massiven Einwänden der LehrerInnenvertretungen zurückgenommen.
Bei genauerer Berechnung wurde nämlich auch dem BKA klar, was wir sofort nach Bekanntwerden der Regelung kritisch anmerkten: Eine volle Lehrverpflichtung für jede neue Kollegin/jeden neuen Kollegen in der Induktionsphase hätte zwar eine willkommene Sparmaßnahme für den Finanzminister dargestellt, würde aber die Beschäftigungssituation an den Schulen massivst belasten und darüber hinaus für die jungen KollegInnen eine nahezu unzumutbare Belastung bedeuten. Von Qualitätskriterien brauchen wir dann gar nicht mehr zu reden.
So bleibt nun die Stundenanzahl für die Induktionsphase variabel, sie wird mit dem Dienstgeber vereinbart. Allerdings hat es der Begriff „variabel" in sich. Die jungen KollegInnen müssen sich um freie Stunden bewerben. Gibt es keine Stunden, gibt es auch keine Induktionsphase und damit keine Anstellung und Entlohnung. Gibt es an einer Schule viele Stunden, kann die Direktorin/der Direktor die jungen KollegInnen vor die Entscheidung stellen: Entweder Sie nehmen die Stunden oder ich suche jemanden anderen. Hier wird zugleich mit – nein, noch vor – der Unterrichtspraxis neoliberales Konkurrenzdenken eingeübt. Der Kampf um den Verteilungskuchen beginnt sofort nach Studienabschluss. Hat bisher die Behörde dafür gesorgt, dass es Stunden für das Unterrichtspraktikum gab, muss die Junglehrerin/der Junglehrer nun selbst dafür sorgen. Und wenn sie/er keine findet? Ja, Pech gehabt... Wird damit weiter Freunderlwirtschaft Tür und Tor geöffnet? Muss ich als Junglehrerin/Junglehrer bereits jemanden kennen, vielleicht eine bestimmte Zugehörigkeit haben, um Stunden für meine Induktionsphase zu bekommen? Wie genau sieht die Bezahlung aus? Laut BMB wird sie gemäß den gehaltenen Stunden erfolgen, d.h. will die Junglehrerin/der Junglehrer voll verdienen, muss sie/er auch eine volle Lehrverpflichtung unterrichten. Learning by doing von der ersten Stunde an. Mentoring kommt dann erst. Qualität kommt hoffentlich irgendwann.

Es wäre zu wünschen, dass sich bezüglich der Lehrverpflichtung für NeulehrerInnen und ihre Entlohnung noch etwas bewegt und auch die Konditionen für die Ausbildung zum Mentoring noch einmal überdacht werden.
Die richtige Einführung junger Lehrerinnen und Lehrer in ihren Beruf ist ein ganz wesentlicher Punkt für das Gelingen von Schule. Dazu müssen sich junge KollegInnen in ihrem neuen Arbeitsumfeld willkommen und gut unterstützt fühlen, fachlich wie menschlich. Es muss Klarheit darüber herrschen, was ihre Rechte und Pflichten sind, sie müssen ein zumutbares Arbeitspensum vorfinden und sollten auf ein fixes Gehalt bauen können.
Idealerweise sollten zukünftige Lehrerinnen und Lehrer Bedingungen vorfinden, die die Ausübung dieses wirklich bereichernden Berufes optimal für alle Beteiligten ermöglichen: eine positive Lernumgebung mit genügend Platz und Gestaltungsmöglichkeiten, kleinen Klassen und Gruppen, Unterstützungspersonal in Form von Integrations- und Stützlehrerinnen, SozialarbeiterInnen, SchulpsychologInnen usw. Womit wir wieder beim Thema Hoffnung wären. Und die stirbt bekanntlich zuletzt. Wahrscheinlich überlebt sie sogar noch das Mentoring neu.

Aktuelle Informationen unter https://www.facebook.com/STELI.UG und www.steli-ug.at

Impr.: Steirische Lehrer/innen Initiative – Unabhängige Gewerkschafter/innen (STELI-UG), Bachweg 41, 8042 Graz.
Verantwortliche RedakteurInnen dieser Ausgabe:
Christine Mössler, Alfons Wrann. Druck: Khil, Graz.

Schulautonomiepaket – neue „Macht“ für DirektorInnen?

von **Manfred Hadolt**
(HTL Weiz)

Wir entlassen die Schulen in die Autonomie und alles wird besser. DirektorInnen führen die Schulen oder Schulcluster nach Managementkriterien, haben mehr Freiraum für die Organisation des Schulbetriebs, suchen sich ihre MitarbeiterInnen – wie in der Privatwirtschaft üblich – selbst aus. „Die gleiche Ressourcenausstattung bleibt auf Basis der derzeitigen Berechnungsschlüssel bzw. der geltenden Logik des Finanzausgleichs gesichert.“ (Zitat!)
Alles wird besser, und kosten darf es nichts! Spätestens da sollten die Alarmglocken bei allen läuten. Die DirektorInnen dürfen also in Zukunft autonom entscheiden, wie sie das nicht vorhandene Geld sinnvoll einsetzen. „Autonomie“ als Zauberwort, wenn es darum geht, die Verantwortung für die Mangelbewirtschaftung loszuwerden, ist nicht neu.
Wenn Privatbetriebe – und die gelten ja augenscheinlich als Vorbild – neue Tätigkeitsfelder erschließen und ihre Firmen zukunftsfit machen wollen, geschieht das, indem Geld in die Hand genommen und zusätzlich sinnvoll gespart wird. Unsere neuen Bildungsdirektionen sind Untersuchungen zufolge so aufgebläht, dass ihre Kosten angeblich erst bei einer Bevölkerungszahl von 66 Millionen (!) gerechtfertigt wären. Die Öffentlichkeit wird jedoch gebetsmühlenartig über die Segnungen des Autonomiepakets „informiert“. Und in einem solchen Umfeld dürfen nun unsere ManagerInnen – pardon: Schul(cluster)leiterInnen vor Ort – Wunder wirken.
Ich möchte nicht Direktor sein, wenn ich von allen Seiten mit Begehrlichkeiten konfrontiert würde. Leute, die mir in unserem System der politischen Einflussnahme bei der Erlangung meines Postens behilflich waren, würden ebenso mit Anstellungswünschen für diese(n) und jene(n) an mich herantreten wie Bekannte. Die KollegInnenschaft würde bei Klassen- und Gruppengrößen ebenso Wünsche äußern wie bei Freigegenständen, und ich müsste Entscheidungen treffen, die Unmut hervorrufen und ständig hinterfragt werden würden, ohne mich an gesetzlichen Vorgaben orientieren zu können, denn ich hätte ja die „Macht“ dazu. Vielleicht hätte man mir gar einen Cluster angehängt mit einem Schultyp und einem Team, die mir fremd sind. Und all das sollte ich allein bewältigen! Mit unzureichenden finanziellen Ressourcen. So kann „Macht“ rasch zur Ohnmacht werden.

Vielleicht wäre gerade in solchen Situationen die uralte STELI-Forderung nach einem gewählten Leitungsteam auf Zeit, in dem jede(r) seine ganz persönlichen Stärken und Kompetenzen einbringen kann, um die nötige Quadratur des Kreises zu schaffen, die beste Lösung, wenn dieses Paket tatsächlich durchgedrückt wird!

Wichtig zu wissen: Zeitkonto und Sabbatical

Das Zeitkontomodell gibt es sowohl für Beamte als auch für VertragslehrerInnen, allerdings nur im alten Dienstrecht. Im neuen Dienstrecht gibt es kein Zeitkonto!
Ausgenommen von diesem Modell sind VertragslehrerInnen mit befristeten Verträgen sowie kirchlich bestellte ReligionslehrerInnen und VergütungslehrerInnen nach dem Privatschulgesetz.

Bis 30.9. kann für das begonnene Schuljahr erklärt werden, dass ein Teil oder alle Dauermehrdienstleistungen nicht ausgezahlt werden sollen. Ab Vollendung des 50. Lebensjahres kann dann diese Zeitgutschrift zur Reduktion der Lehrverpflichtung eines Schuljahres (bei weiterlaufendem vollen Bezug) genutzt werden. Die Reduktion muss mindestens 50% betragen. Überstunden können dabei nicht geleistet werden.
Das Zeitkonto ermöglicht ein Freijahr (wie Sabbatical) oder einen früheren Pensionsantritt. Die Pensionsbeiträge werden in dieser Zeit zur Gänze entrichtet, somit ist, anders als beim Sabbatical, keine Verringerung des Pensionsentgelts gegeben.
Der Genuss des Zeitkontos ist nur für ganze Schuljahre möglich, lediglich bei Pensionsantritt kann das Guthaben auch monats- oder tageweise konsumiert werden. Während der gänzlichen Freistellung erlischt der Anspruch auf eine Dienstzulage.
Für ein ganzes Schuljahr werden 720 Werteinheiten benötigt.
Der Zeitpunkt der Reduktion wird vom LSR genehmigt und kann nur verwehrt werden, wenn wichtige dienstliche Gründe vorliegen, außer wenn dies der letztmögliche Zeitpunkt der Konsumation wäre. Anstatt einer Reduktion der Lehrverpflichtung kann das Zeitkonto auch als Sparmodell genützt werden, indem man sich zu einem späteren Zeitpunkt die angesparten Werteinheiten (in der dann aktuellen Gehaltsstufe!) ausbezahlen lässt.
Die Konsumation der angesparten Werteinheiten in Form von Zeit kann erst ab dem 50. Lebensjahr erfolgen, die Auszahlung kann aber jederzeit beantragt werden, allerdings nicht teilweise, sondern nur zur Gänze. Der Antrag für das Ansparen muss bis 30. 9. jedes Jahres erfolgen (mit Nennung des gewünschten Prozentsatzes), bezieht sich auf ein Schuljahr und ist unwiderruflich!
Der Antrag auf Konsumation der angesparten Werteinheiten muss bis 1.3. des vorangehenden Schuljahres gestellt werden. ▷

Sparpakete ...

von **Karlheinz Rohrer**
(BAfEP Hartberg,
Fachausschuss Stmk.)

Was zum jetzigen Zeitpunkt ja nach wie vor unklar ist: Kommt das „Autonomiepaket" oder kommt es nicht? Dabei darf getrost darauf verzichtet werden, hier von Autonomie zu sprechen. Nichts, was jetzt nicht auch schon möglich gewesen ist, wird ermöglicht, dafür werden Strukturen geschaffen, die die Personalvertretungen möglichst nachhaltig entmachten sollen. Alles den DirektorInnen, die in der Praxis nur mehr von der ÖVP und ihrer schulischen Vorfeldorganisation eingesetzt werden sollen. Was letztlich bei der „Autonomie" herauskommen wird, wissen wir LehrerInnen längst – das x-te Sparpaket, das wieder zu Lasten von uns und vor allem zu Lasten der SchülerInnen gehen wird. Ein klarer Vorgeschmack war ein Schreiben von LSI Pichler, das Mitte Mai an die Schulen in ihrem Zuständigkeitsbereich ergangen ist. Darin ordnet sie an, alles Mögliche aus den bereits fix erstellten und beim Landesschulrat eingespielten Lehrfächerverteilungen zu streichen. Darunter ALLE Freigegenstände und unverbindlichen Übungen.

Dass der österreichischen Politik Bildung nichts wert ist, ist seit langem klar. Kein Cent mehr als unbedingt nötig wird in unsere Jugend investiert. Das Ziel ist klar – Jugendliche sollen keinesfalls kritische Erwachsene werden, die dann genau diese Politik in Frage stellen würden. Gerade über Zusatzangebote können und wollen sich Schulen selbst definieren, gerade diese Gegenstände sind es oft, in denen echte Exzellenz passieren kann.
Sich an den anderen Schultypen zurückzulehnen und zu denken, dass es gut sei, weil nur die HLWs und die BAfEPs betroffen sind, wäre gänzlich falsch. Unter der Hand wird bereits weitergegeben, dass die HAKs und HTLs zu Beginn des nächsten Schuljahres genau dieselbe Weisung erhalten werden. Dagegen gilt es, massiv aufzutreten und für Bildung den Stellenwert – und die finanziellen Mittel – zu fordern, die sie längst verdient. Schulen sollen nicht weiter unter verfehlten finanzpolitischen Entscheidungen leiden müssen.

▷ Rechtliche Grundlage: GG § 61, Abs.13-19, LDG § 50, Abs.12-18, § 45 Abs. 1 VBG

Das Sabbatical besteht aus einer Dienstleistungs- und einer Freistellungsphase. In der Dienstleistungsphase wird ein Teil des Monatsbezuges für die Freistellungsphase „angespart":
Die Lehrerin/der Lehrer stellt einen Antrag auf dem Dienstweg auf Gewährung eines Sabbaticals.
Der Antrag muss den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit (zwei bis fünf Jahre) sowie den Beginn der Freistellung enthalten. Er wird gewährt, wenn keine dienstlichen Gründe dagegen sprechen und die Lehrerin/der Lehrer seit mindestens fünf Jahren im Dienst steht. Die Freistellung erfolgt grundsätzlich für ein Schuljahr (1. September bis 31. August). Bei Übertritt in den Ruhestand kann die Frist aber bis 31. Dezember ausgedehnt werden.
Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen.
Für die Dauer der Rahmenzeit kann die freiwillige Bezahlung des Pensionsbeitrages (Altersteilzeit) ebenso beantragt werden.
Das Sabbatical hat keinen Einfluss auf die Vorrückung, die Pensionswirksamkeit bleibt ebenso erhalten; allerdings ist eine Verringerung des Pensionsentgelts gegeben.
Zu beachten ist auch, dass eine etwaige Abfertigung oder eine mögliche Jubiläumszuwendung nach dem anteilig gekürzten Monatsentgelt berechnet wird.
Rechtliche Grundlage: BDG § 78e, § 213b, VBG § 20a, LDG § 58d

Josef Innerwinkler (HTL Graz (BULME), Mitglied des FA Stmk.)

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir wünschen euch einen guten Schuljahresausklang und einen wunderschönen, erholsamen Sommer!

Eure STELI – UG

STEIRISCHE LEHRER/INNEN INITIATIVE
Unabhängige Gewerkschafter/innen