

Personalvertretung der Landeslehrer
für allgemeinbildende Pflichtschulen



Z e n t r a l a u s s c h u s s S t e i e r m a r k

An das
Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft
Stempfergasse 4
8010 Graz

Graz, am 22. April 2013

GZ: 170/2013/Ha-Ke

Stellungnahmen:

- **Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetz 2013 – StLDAG-VO 2013**
- **Verordnung über die Objektivierung des Leiterbestellungsverfahrens zum Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetzes 2013 – StLDAG-VO 2013**

- Die Personalvertretung der Landeslehrer für allgemein bildende Pflichtschulen, Zentralausschuss Steiermark, übermittelt in der Anlage die Stellungnahmen zum Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetz 2013 – StLDAG-VO 2013, sowie zur Verordnung über die Objektivierung des Leiterbestellungsverfahrens zum Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetzes 2013 – StLDAG-VO 2013.

Mit freundlichen Grüßen

für den Zentralausschuss:

Gerhard Hansmann
Vorsitzender

1 Beilage

Stellungnahme zum Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetzes 2013-StLDAG 2013 und dazugehörige Verordnung

Allgemein:

Die jetzige Verordnung (für jeden Bezirk autonom erlassen) mit den Richtlinien für die Erstellung von Besetzungsvorschlägen und zusätzlichen Auswahlkriterien für Schulleiterstellen an APS im Aufsichtsbereich des BSR ist nicht zufriedenstellend. Durch die unterschiedlichen Verordnungen kann es zu keiner Vergleichbarkeit kommen.

Eine Neuregelung ist sicher notwendig, aber:

- Vor der Erstellung einer neuen Richtlinie muss es zu einer Evaluierung der alten Richtlinien kommen. Welche Fehler/ Schwachstellen sind aufgetreten? Was ist gut gelaufen? Welche Erkenntnisse ergeben sich aus erfolgreichen Einsprüchen?
- Bisher wurde keine offene Diskussion mit allen am Leiterbestellungsverfahren Betroffenen geführt, um über deren Erfahrungen und Vorschläge informiert zu werden.
- Die Pädagogischen Hochschulen sind gefordert im Vorfeld einer Bewerbung zur Schulleitung eine entsprechende Schulung anzubieten. Derzeit wird eine vierjährige modulare Ausbildung nach der Bestellung zur Schulleiterin und zum Schulleiter vorgeschrieben, bei der erst die eigentlichen Aufgaben dieser Funktion bewusst gemacht werden.
- Es ist verantwortungslos, dass alle Schulen die derzeit keinen Schulleiter/keine Schulleiterin haben, nicht ausgeschrieben werden!
- Es ist ein unzumutbarer Zustand für alle Kollegen und Kolleginnen, die eine gültige AC-Bewertung haben, dass keine Übergangsregelungen für sie vorgesehen sind. (letztes AC des LSR im April 2013!!!)

Kritische Bemerkungen zum Entwurf

Zu § 1 Auswahlkriterien und Bewertung:

Abs.1:

1. Wer führt die Bewertung hinsichtlich der Qualifikation durch? (Fragen: Einzelperson oder Kommission? Ein halber zusätzlicher Dienstposten zur Abwicklung der neuen Leiterbestellung verursacht zusätzliche Kosten?)
Nach welchen Gesichtspunkten erfolgt die Bewertung?
Nach welchen Kriterien wird bewertet?
Die Bewertung der Leistungsfeststellung und der Verwendungszeiten mit je 100 Maximalpunkten zu werten, ist für uns eine falsche Gewichtung und bedeutet somit eine Missachtung der dienstlichen Leistungen.
2. Die Übergabe des AC-Verfahrens hinsichtlich der Eignung auf Persönlichkeitsmerkmale an eine externe Firma ist auf Grund der zusätzlichen Kosten mehr als fragwürdig, denn bereits jetzt wird das laufende AC-Verfahren von einer externen Firma betreut.
Der Dienstgeber hat in der Vergangenheit viel Geld in die Ausbildung der Assessoren investiert. Sie haben ihre Arbeit sehr gut und kostenlos gemacht, daher erachten wir es als sinnlose Verschwendung von Ressourcen.

Die zeitliche Begrenzung von zwei Jahren (bisher vier) ist wirtschaftlich nicht vertretbar, da zudem das AC keine Rücksicht auf die Schulgröße, Schulart und regionalen Bedingungen nimmt.

3. Mitbestimmung:

Die Personalvertretung ist aufgrund der §§ 2 und 9 Abs.1 (Mitwirkung) einzubeziehen.

Abs. 4:

Alt: Der Bericht zur Leistungsfeststellung über Landeslehrer sieht 3 Stufen der Bewertung vor: erheblich überschritten - wird erbracht - wird nicht aufgewiesen.

Neu: Bei einer ausgezeichneten Beurteilung (der zu erwartende Arbeitserfolg wird erheblich überschritten) erhält der Bewerber/die Bewerberin 100 Punkte. Bei nicht ausgezeichneten Beurteilung werden keine Punkte vergeben.

Diese Neubewertung stellt eine Missachtung bisher erbrachter Leistungen dar und wird in dieser Form von uns abgelehnt.

Zu § 2 Stellungnahmen:

Die Personalvertretung ist aufgrund der §§ 2 und 9 Abs.1 (Mitwirkung) nicht vorgesehen und dies stellt eine klaren Verstoß gegen ein bestehendes gesetzliches Recht dar.

Zu § 3 Berufsbiografie

Die zusätzlichen fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten können aufgrund der unterschiedlichen Entstehungsdaten (Studienordnungen) nicht miteinander verglichen werden. Der Nachweis bereits erbrachter Leistungen ist durch fehlende Aufzeichnungen der Ausbildungsinstitute (Pädagogisches Institut und Pädagogische Akademie) nicht möglich. Außerdem waren vorwiegend keine Prüfungen (somit keine ECTS) vorgesehen.

Zu § 4 Externe Begutachtung

Die zeitliche Begrenzung von zwei Jahren (bisher vier) ist wirtschaftlich nicht vertretbar, da zudem das AC keine Rücksicht auf Schulgröße, Schulart und regionale Erfordernisse nimmt.

Schlussbemerkungen:

Im gesamten Entwurf fehlt die Vergleichbarkeit in der Beurteilung. Sie nimmt auch keinen Bezug zum BDG (möglichen gemeinsamen Dienstrechtes).

Es findet keine Berücksichtigung der besonderen Bedingungen der Leitung von APS.

Die Vorbereitung auf eine angedachte Leitertätigkeit (Vorbereitungskurse, Vorziehen von Modulen)

Ist unbedingt notwendig, damit die zukünftigen Leiter/Innen in der Administration und in dienstrechtlichen Angelegenheiten vorbereitet sind.

Es gab keinen Dialog mit den Betroffenen (Lehrer/innen, LSR, Schulaufsicht und PV).

Was passiert bei Punktegleichheit?

Verpflichtendes Anhörungsverfahren an der betreffenden Schule!