

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung

Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu

Die mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst angestrebte Heranführung der vergleichsweise unterdurchschnittlichen Lehrverpflichtung in Österreich an den internationalen Durchschnitt wird erst langfristig (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) erreicht werden, weil das neue Dienstrecht lediglich für neu eintretende Lehrkräfte ab dem Schuljahr 2019/2020 verpflichtend gilt. Im Dienststand befindliche Lehrkräfte waren von der Reform nicht umfasst. Die neu eintretenden Lehrkräfte haben bis einschließlich zum Schuljahr 2018/2019 die Option, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden. Im Schuljahr 2015/2016 entschieden sich österreichweit lediglich 48 von 1.477 neu eingetretenen Bundeslehrkräften (das sind Lehrkräfte an mittleren und höheren Schulen, z.B. AHS) für das neue Dienstrecht.

Würde das neue Dienstrecht für alle neu eintretenden Bundeslehrkräfte ab dem Schuljahr 2015/2016 gelten, wäre bis 2059/2060 mit insgesamt geringeren Auszahlungen von rd. 2,19 Mrd. EUR zu rechnen. Aufgrund der Option der neu eintretenden Bundeslehrkräfte, sich bis einschließlich zum Schuljahr 2018/2019 für das alte Dienstrecht zu entscheiden, reduzieren sich in demselben Betrachtungszeitraum die Minderauszahlungen allerdings auf einen Betrag von rd. 1,12 Mrd. EUR. Die Minderauszahlungen waren sohin um rd. 1,07 Mrd. EUR geringer als beim sofortigen Inkrafttreten des neuen Dienstrechts für alle neu eintretenden Bundeslehrkräfte.

Dauermehrdienstleistungen (das waren in den Unterrichtsbetrieb fix eingeplante Überstunden) der Bundeslehrkräfte deckten im Schuljahr 2014/2015 rd. 11,8 % der gesamten Unterrichtsleistung (rd. 4.912 VBÄ) ab. Ein beträchtlicher Anteil davon entfiel auf systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, die auf das komplexe Werteinheitensystem der Bundeslehrkräfte zurückzuführen waren. Im Schuljahr 2014/2015 betraf dies rd. 55 % jener Bundeslehrkräfte, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten. Eine Anpassung der Lehrverpflichtung aller im Schuljahr 2014/2015 im Dienst befindlichen Bundeslehrkräfte (altes Dienstrecht) an die durchschnitt-

liche Lehrverpflichtung nach neuem Dienstrecht (21,36 Wochenstunden) hätte die zur Verfügung stehende Unterrichtskapazität um rd. 50.510 Wochenstunden erhöht (rd. 2.365 VBÄ) bzw. hätte die Dauermerhdienstleistungen um beinahe die Hälfte reduziert.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungüberprüfung war die Darstellung und Beurteilung des alten und des neuen Dienstrechts im Hinblick auf die Lehrverpflichtung der Bundeslehrkräfte, der Kosten, die durch das Weitergelten des alten Dienstrechts entstehen, sowie der Dauermerhdienstleistungen im Zeitraum 2011/2012 bis 2014/2015. (TZ 1)

Ausgangslage

Mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst wurde das Dienstrecht für neu eintretende Lehrkräfte – sowohl für Landes- als auch für Bundeslehrkräfte – neu geregelt. Dabei wurden einige Empfehlungen aus früheren Berichten des RH zumindest teilweise umgesetzt. Dies betraf vor allem die Schaffung eines einheitlichen Dienstrechts für Bundes- und Landeslehrkräfte. Der Empfehlung, für ein möglichst frühzeitiges Inkrafttreten des einheitlichen Dienstrechts zu sorgen, wurde jedoch nicht entsprochen. Dies führte dazu, dass für einen langen Zeitraum (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) altes und neues Dienstrecht nebeneinander bestehen werden, was u.a. einen erhöhten Verwaltungsaufwand mit sich bringen wird. (TZ 2)

Eine Heranführung der vergleichsweise unterdurchschnittlichen Lehrverpflichtung in Österreich an den internationalen Durchschnitt mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst wird erst langfristig erreicht werden, weil das neue Dienstrecht lediglich für neu eintretende Lehrkräfte gilt. Im Dienststand befindliche Bundeslehrkräfte wurden von der Reform nicht umfasst. Zudem haben die neu eintretenden Lehrkräfte bis einschließlich zum Schuljahr 2018/2019 die Option, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden. Das heißt, die Anhebung der Lehrverpflichtung auf den internationalen Durchschnitt wird mehrere Jahrzehnte (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) dauern. In Anbetracht der angespannten budgetären Situation des BMB wären weitere Reformen im Bereich des Dienstrechts der Lehrkräfte unbedingt erforderlich. (TZ 2)

**Vergleich
dienstrechtlicher
Bestimmungen****Lehrverpflichtung**

Das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz legte die wöchentliche Lehrverpflichtung einer vollbeschäftigten Lehrkraft grundsätzlich mit 20 Wochenstunden fest. Wegen der unterschiedlichen Wertigkeit der einzelnen Lehrverpflichtungsgruppen resultierte daraus eine Lehrverpflichtung zwischen 17,14 und 26,67 Wochenstunden. Das Werteinheitensystem war aufgrund der unterschiedlichen Wertigkeiten (mit drei Nachkommastellen) der einzelnen Unterrichtsgegenstände verwaltungsaufwändig und wenig transparent. Zudem verursachte es systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, weil eine Auslastung im Ausmaß von exakt 100 % in der Regel nicht möglich war. (TZ 3)

Die Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst legte die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Lehrkraft mit 24 Wochenstunden fest. Von dieser Unterrichtsverpflichtung sind 22 Wochenstunden durch Unterrichtserteilung (bzw. durch qualifizierte Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung) zu erbringen. Dabei sind auf der Sekundarstufe II Wochenstunden in Unterrichtsgegenständen, die in die Lehrverpflichtungsgruppe I (z.B. Deutsch, lebende Fremdsprache) oder II (z.B. Mathematik) eingereiht sind, mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen. Dadurch wird die Einheitlichkeit der Unterrichtsverpflichtung konterkariert. (TZ 3)

Im Ergebnis bewirkt das neue Modell, dass im Rahmen einer Vollbeschäftigung eine Unterrichtsverpflichtung im Ausmaß von (höchstens) 22 Wochenstunden besteht. Eine Lehrkraft, die ausschließlich Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I und II in der Sekundarstufe II unterrichtet, erfüllt diese Unterrichtsverpflichtung durch den Einsatz im Ausmaß von 20 Wochenstunden. (TZ 3)

Aufgrund fehlender Aufzeichnungspflichten – sowohl im alten als auch im neuen Dienstrecht – der Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Vor- und Nachbereitungszeiten sowie der sonstigen Tätigkeiten waren die unterschiedlichen Wertigkeiten der einzelnen Unterrichtsgegenstände (altes Dienstrecht) und die „Fächervergütungen“ sowie die Wertigkeit von 1,1 für den Unterricht in der Sekundarstufe II in Gegenständen der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II (neues Dienstrecht) nur eingeschränkt nachvollziehbar. (TZ 3)

Qualifizierte Beratungstätigkeit

Im Rahmen des neuen Dienstrechts sind zwei Wochenstunden aus nicht unterrichtlichen Tätigkeiten (z.B. Klassenvorstand) zu erbringen. Wird keine oder nur eine Wochenstunde für diese Aufgaben aufgewendet, so hat die Lehrkraft qualifizierte Beratungstätigkeit im Ausmaß von zwei Wochenstunden bzw. einer Wochenstunde zu erbringen. Das BMB nahm keine Abschätzung des Bedarfs an Beratungsstunden vor. Auch die Nachvollziehbarkeit der Inanspruchnahme war aufgrund fehlender Dokumentationspflichten nicht gewährleistet. (TZ 4)

Besoldungsverläufe

Eine vollbeschäftigte Lehrkraft lukriert im neuen Dienstrecht eine höhere Lebensverdienstsumme als eine vollbeschäftigte Lehrkraft im alten Dienstrecht, obwohl nur die Unterrichtsverpflichtung, nicht jedoch die Gesamtarbeitszeit erhöht wurde. Dies deutete auf einen Spielraum hinsichtlich des Zeitaufwands für Vor- und Nachbereitung hin. Weder im alten noch im neuen Dienstrecht gab es Aufzeichnungspflichten über die Vor- und Nachbereitungszeiten der Lehrkräfte. In diesem Zusammenhang bestand – im Hinblick auf die nach wie vor gegebene geringere Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte – ein Potenzial zur Anhebung der Lehrverpflichtung. (TZ 5)

Auswirkungen des Weiterbestehens des Werteinheitenmodells

Übergangszeitraum

Da im Dienststand befindliche Bundeslehrkräfte nicht von der Reform umfasst waren und zudem die neu eintretenden Lehrkräfte im Zeitraum vom Schuljahr 2015/2016 bis zum Schuljahr 2018/2019 zwischen dem alten und dem neuen Dienstrecht wählen konnten, wird die vollständige Umstellung auf das neue Dienstrecht erheblich hinausgezögert. Sie wird voraussichtlich im Schuljahr 2060/2061 erreicht sein. Auch die geringe österreichweite Anzahl an Lehrkräften (48 von 1.477 neu eingetretenen Lehrkräften), die sich im Schuljahr 2015/2016 im Bereich der Bundesschulen für das neue Dienstrecht entschieden hatten, legten einen langen Übergangszeitraum nahe. (TZ 6)

Durch die in der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst vorgesehenen Übergangsregelungen und durch ihren Geltungsbereich lediglich für Neueintretende wird zum einen die Anhebung der Lehrverpflichtung auf den internationalen Durchschnitt mehrere Jahrzehnte dauern. Zum anderen waren damit erhebliche Mehrkosten und ein Mehrbedarf an Lehrpersonal verbunden. (TZ 6)

Weiters wurde die Möglichkeit einer Erhöhung der Lehrverpflichtung für die im Dienststand befindlichen Bundeslehrkräfte im Rahmen ihrer Gesamtarbeitszeit – ohne Übernahme der übrigen Bestimmungen des neuen Dienstrechts – außer Acht gelassen. Wäre die Lehrverpflichtung aller im Schuljahr 2014/2015 im Dienst befindlichen Bundeslehrkräfte auf die durchschnittliche Lehrverpflichtung nach neuem Dienstrecht (21,36 Wochenstunden) erhöht worden, hätte dies die zur Verfügung stehende Unterrichtskapazität um rd. 50.510 Wochenstunden erhöht (rd. 2.365 VBÄ). (TZ 6)

Finanzielle Folgen

Würde das neue Dienstrecht für alle neu eintretenden Bundeslehrkräfte ab dem Schuljahr 2015/2016 gelten, wäre bis 2059/2060 mit insgesamt geringeren Auszahlungen von rd. 2,19 Mrd. EUR zu rechnen. Aufgrund der Option der neu eintretenden Bundeslehrkräfte, sich bis einschließlich zum Schuljahr 2018/2019 für das alte Dienstrecht zu entscheiden, reduzieren sich in demselben Betrachtungszeitraum die Minderauszahlungen allerdings auf einen Betrag von rd. 1,12 Mrd. EUR. Die erwarteten Minderauszahlungen wurden sohin um rd. 1,07 Mrd. EUR geringer prognostiziert als beim sofortigen Inkrafttreten des neuen Dienstrechts für alle neu eintretenden Bundeslehrkräfte. (TZ 7)

Bereits bei der Gesetzesbegutachtung zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst hatte der RH die unzureichenden Berechnungsgrundlagen kritisiert. In Anbetracht der finanziellen Dimension des verzögerten Inkrafttretens des neuen Dienstrechts wäre eine Vergleichsrechnung erforderlich gewesen, die diesen Umstand offengelegt hätte, um für den parlamentarischen Entscheidungsprozess aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu haben. (TZ 7)

Zusätzlicher Lehrkräftebedarf

Im Schuljahr 2015/2016 entschieden sich 48 von rd. 1.477 neu eingetretenen Bundeslehrkräften (rd. 902 VBÄ) für das neue Dienstrecht. Durch die Übergangsfrist bis zum Ende des Schuljahres 2018/2019 entsteht neben den finanziellen Folgen auch ein Mehrbedarf an Lehrpersonal. Die erhöhte Unterrichtsverpflichtung des neuen Dienstrechts kommt nur in einem geringen Ausmaß zum Tragen. Daraus resultiert – im Vergleich zu einer sofortigen Umstellung auf das neue Dienstrecht – ein Mehrbedarf von 511 VBÄ, der großteils durch Dauermehrdienstleistungen abgedeckt werden wird. (TZ 8)

Dauermehrdienstleistungen

Entwicklung

Eine Lehrkraft leistete Dauermehrdienstleistungen, wenn sie durch dauernde Unterrichtserteilung das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung (20 Werteinheiten) überschritt. Im Schuljahr 2014/2015 erbrachten die Bundeslehrkräfte gemäß Lehrfächerverteilung österreichweit insgesamt 835.290 Werteinheiten je Unterrichtswoche. Davon entfielen rd. 98.240 Werteinheiten (rd. 11,8 %) auf Dauermehrdienstleistungen. (TZ 9)

Die Anzahl der Dauermehrdienstleistungen ging im Zeitraum 2011/2012 bis 2014/2015 um rd. 6,4 % zurück. Dem standen nahezu jährliche Überschreibungsbewilligungen des Personalplans sowie die einmalige Umschichtung von 1.009 Planstellen zugunsten der Bundeslehrkräfte im Jahr 2014 gegenüber. Ein langfristiger Personalbedarf war durch Dauermehrdienstleistungen nicht abzudecken. (TZ 9)

Der Anteil der Dauermehrdienstleistungen an der gesamten Unterrichtsleistung der Bundeslehrkräfte im Schuljahr 2014/2015 war mit rd. 11,8 % (rd. 4.912 VBÄ) immer noch beträchtlich. Ein beträchtlicher Anteil davon entfiel auf systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, die auf das komplexe Werteinheitensystem der Bundeslehrkräfte zurückzuführen waren. (TZ 9)

Analyse

Die höchsten durchschnittlichen Dauermehrdienstleistungen fielen an den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten in Vorarlberg mit 7,53 und im Burgenland mit 5,10 Werteinheiten an. Dies wies auf eine angespannte Personalsituation hin, wobei der Lehrkräftemangel regionalen Unterschieden unterlag: So ließ sich der Unterricht in Mangelfächern in Vorarlberg nur durch teils massive Dauermehrdienstleistungen abdecken, weil es immer schwieriger wurde, geeignete Bewerber zu finden. Die geografische Lage Vorarlbergs führte in den letzten Jahren zu vermehrten Abwanderungen von Lehrkräften in die Schweiz und nach Liechtenstein, weil die Verdienstmöglichkeiten dort deutlich besser waren. Im Burgenland war die Mangelfächersituation wesentlich entspannter; Abwanderungen von Lehrkräften waren die Ausnahme. (TZ 10)

Um eine volle Lehrverpflichtung (20 Werteinheiten) zu erreichen, entstanden systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, weil – abhängig von den Fächerkombinationen und den unterschiedlichen Wertigkeiten der Lehrverpflichtungsgruppen – selten genau 20 Werteinheiten erreicht wurden. Im Schuljahr 2014/2015 erbrachten rd. 55 % der Bundeslehrkräfte Dauermehrdienstleistungen bis zu drei Werteinheiten, was zum überwiegenden Teil systemimmanent war. Dauermehrdienstleistungen im Ausmaß von mehr als einer halben Lehrverpflichtung (wie sie rd. 7 % der Bundeslehrkräfte mit Dauermehrdienstleistungen erbrachten) waren als kritisch anzusehen. Österreichweit unterrichteten 25 Bundeslehrkräfte das Doppelte oder mehr einer Lehrverpflichtung. (TZ 11)

Der Anteil der von Männern erbrachten Dauermehrdienstleistungen war österreichweit mit rd. 61 % weit höher als jener der Frauen mit rd. 39 %. In Vorarlberg lag der Anteil der von Männern erbrachten Dauermehrdienstleistungen mit rd. 72 % deutlich darüber, im Burgenland mit rd. 55 % darunter. Diese Unausgewogenheit war auf die höhere Teilbeschäftigungsquote der weiblichen Bundeslehrkräfte zurückzuführen. (TZ 11)

Neben der Systemimmanenz ihres Anfalls lagen die Gründe für Dauermehrdienstleistungen in oft nicht beeinflussbaren Rahmenbedingungen (z.B. Schülerzahlen und Änderungen im Personalstand), pädagogischen Erfordernissen (z.B. Weiterführung von Klassen), verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (z.B. Herabsetzung der Lehrverpflichtung, Sabbatical, Zeitkonto) und der Notwendigkeit, Klassen- und Gruppenteilungen abzudecken. (TZ 12)

Auszahlungen

Jede zusätzliche Unterrichtsstunde über dem vollen Beschäftigungsmaß (20 Werteinheiten) unterlag einer zusätzlichen Vergütung in Höhe von 1,3 % des Gehalts der Lehrkraft; diese Vergütung fiel im Unterschied zum Gehalt in rd. 34 Wochen pro Schuljahr an, also nicht in der unterrichtsfreien Zeit (insbesondere Ferien). (TZ 13)

Österreichweit sank die Anzahl der besoldeten Dauermehrdienstleistungsstunden um rd. 7,6 %. Dennoch blieben die Auszahlungen für Dauermehrdienstleistungen nahezu unverändert. Im Burgenland ging die Anzahl der besoldeten Dauermehrdienstleistungsstunden weniger stark (um rd. 4,0 %), in Vorarlberg hingegen stärker (um rd. 8,5 %) zurück als österreichweit. Im Unterschied zu Gesamtösterreich und zum Burgenland sanken in Vorarlberg auch die Auszahlungen für die Dauermehrdienstleistungen. Die nicht mit dem Rückgang der Anzahl der Dauermehrdienstleistungsstunden korrelierenden Auszahlungsänderungen waren mit dem steigenden Gehaltsniveau und Verschiebungen in der Altersstruktur der erbringenden Lehrkräfte begründet. (TZ 13)

Zeitkontomodell

Bundeslehrkräfte konnten sich Mehrdienstleistungen auf einem Zeitkonto gutschreiben (ansparen), anstatt sie sich auszahlen zu lassen. Langfristig war das Zeitkontomodell keine geeignete Maßnahme zur Lösung der angespannten Personalsituation bei den Bundeslehrkräften. Es bestand im Gegenteil die Möglichkeit, dass das erhebliche Ansparen von Zeitguthaben den Lehrkräftemangel – insbesondere bei bestimmten Fächern – aufgrund der Altersstruktur der Bundeslehrkräfte hinausschieben und somit letztendlich verschärfen wird. (TZ 14)

Kenndaten zum Werteinheitenmodell der Bundeslehrkräfte					
Rechtsgrundlagen	– Bundeslehrer–Lehrverpflichtungsgesetz – BLVG, BGBl. Nr. 244/1965 i.d.g.F. – Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948 i.d.g.F. – Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956 i.d.g.F.				
Schuljahr	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Veränderung 2011/2012 bis 2014/2015
Personalauszahlungen	in Mio. EUR				in %
Österreich	2.683,69	2.719,73	2.717,59	2.765,06	3,0
<i>Burgenland</i>	<i>105,67</i>	<i>107,35</i>	<i>107,76</i>	<i>109,53</i>	<i>3,7</i>
<i>Vorarlberg</i>	<i>108,03</i>	<i>110,65</i>	<i>111,14</i>	<i>112,50</i>	<i>4,1</i>
Lehrkräfte	in VBÄ				
Österreich	37.063	37.221	36.941	37.140	0,2
<i>Burgenland</i>	<i>1.462</i>	<i>1.469</i>	<i>1.456</i>	<i>1.471</i>	<i>0,6</i>
<i>Vorarlberg</i>	<i>1.496</i>	<i>1.511</i>	<i>1.504</i>	<i>1.502</i>	<i>0,4</i>
Schüler	Anzahl				
Österreich	390.180	388.134	386.927	387.078	– 0,8
<i>Burgenland</i>	<i>13.878</i>	<i>13.935</i>	<i>13.937</i>	<i>13.975</i>	<i>0,7</i>
<i>Vorarlberg</i>	<i>16.340</i>	<i>16.395</i>	<i>16.418</i>	<i>16.202</i>	<i>– 0,8</i>
Klassen					
Österreich	16.408	16.477	16.483	16.556	0,9
<i>Burgenland</i>	<i>597</i>	<i>602</i>	<i>615</i>	<i>621</i>	<i>4,0</i>
<i>Vorarlberg</i>	<i>673</i>	<i>680</i>	<i>686</i>	<i>684</i>	<i>1,6</i>
Dauermehrdienstleistungen	in Werteinheiten je Unterrichtswoch				
Österreich	104.927	96.140	102.444	98.240	– 6,4
<i>Burgenland</i>	<i>3.624</i>	<i>2.913</i>	<i>3.468</i>	<i>3.445</i>	<i>– 4,9</i>
<i>Vorarlberg</i>	<i>4.689</i>	<i>4.500</i>	<i>4.824</i>	<i>4.228</i>	<i>– 9,8</i>

Quellen: BMB; RH

Prüfungsablauf und –gegenstand

- (1) Der RH überprüfte von September bis November 2015 das Werteinheitenmodell für Bundeslehrkräfte, das aufgrund von Übergangsbestimmungen in der Dienstrechts–Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, für einen langen Zeitraum (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) weiterhin in Geltung stehen wird. Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Darstellung und Beurteilung
 - des alten und des neuen Dienstrechts im Hinblick auf die Lehrverpflichtung der Bundeslehrkräfte,
 - der Kosten, die durch das Weitergelten des alten Dienstrechts entstehen,

Prüfungsablauf und –gegenstand

- sowie der Dauermehrdienstleistungen im Zeitraum 2011/2012 bis 2014/2015.

Prüfungshandlungen setzte der RH im BMB, im Landesschulrat für Burgenland und im Landesschulrat für Vorarlberg.

(2) Unter Werteinheitenmodell werden in der Folge die Bestimmungen zum alten Dienstrecht subsumiert.

Die Begriffe Lehrverpflichtung (altes Dienstrecht) bzw. Unterrichtsverpflichtung (neues Dienstrecht) bedeuten im Wesentlichen das Gleiche und werden im Folgenden synonym verwendet.

Mit der Bundesministeriengesetz–Novelle 2016, in Kraft seit 1. Juli 2016, wurde u.a. die Bezeichnung des Unterrichtsministeriums geändert. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verwendet der RH im vorliegenden Berichtsbeitrag einheitlich, und somit auch für Sachverhalte vor der Novelle, die seit 1. Juli 2016 geltende Bezeichnung BMB.

(3) Zu dem im April 2016 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen das BMB und der Landesschulrat für Vorarlberg im Juli 2016 Stellung. Der Landesschulrat für Burgenland gab keine Stellungnahme ab. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Oktober 2016.

Ausgangslage

2.1 (1) Mit der Dienstrechts–Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, wurde das Dienstrecht für neu eintretende Lehrkräfte – sowohl für Landes– als auch für Bundeslehrkräfte – neu geregelt. Die Neugestaltung verfolgte u.a. nachstehende Ziele:

- Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs,
- Vereinheitlichung der unterschiedlichen Unterrichtsverpflichtungen,
- Vereinfachung und Vereinheitlichung der besoldungsrechtlichen Regelungen,
- Schaffung attraktiver Eintrittsbedingungen für Quereinsteiger,
- Fokussierung auf pädagogische Kernaufgaben einschließlich qualifizierter Beratungen sowie
- Berücksichtigung der PädagogInnenbildung NEU im neuen Dienstrecht.

Das Gesetz sah daher im Wesentlichen folgende Maßnahmen vor:

- Drehung der Gehaltskurve und Erhöhung der Einstiegsgehälter,
- Schaffung einer einheitlichen Unterrichtsverpflichtung,
- Schaffung einer einheitlichen Entlohnungsgruppe für alle Angehörigen des neuen Entlohnungsschemas sowie
- Festlegung von Zeiten zur Erfüllung pädagogischer Kernaufgaben einschließlich qualifizierter Beratungen.

(2) Der Entwurf der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst wurde dem RH zur Begutachtung zugeleitet. Der RH verwies im Begutachtungsverfahren u.a. auf folgende Empfehlungen aus früheren Gebärungsüberprüfungen:

- Schaffung eines einheitlichen Dienstrechts zur Vermeidung von Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit der Neuen Mittelschule, die darin bestanden, dass Bundeslehrkräfte denselben Unterrichtsgegenstand (z.B. Deutsch) wie Landeslehrkräfte unterrichteten, jedoch aufgrund ihrer universitären Ausbildung höher entlohnt wurden und eine geringere Unterrichtsverpflichtung (17,14 gegenüber 21 Wochenstunden zu 50 Minuten) aufwiesen („Modellversuche Neue Mittelschule“, Reihe Bund 2013/12, TZ 42);
- Notwendigkeit des frühzeitigen Inkrafttretens des einheitlichen Dienstrechts aufgrund hohen Einstellungsbedarfs an Bundeslehrerpersonal: Bis zum Jahr 2026 werden insgesamt zwischen rd. 43 % und rd. 58 % der Bundeslehrkräfte in den Ruhestand treten („Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“, Reihe Bund 2013/5, TZ 5);
- Erhöhung der Lehrverpflichtung zur Beseitigung der strukturellen Probleme beim Lehrerpersonaleinsatz: Der RH wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass schulorganisatorische Maßnahmen (z.B. Neue Mittelschule, schulische Tagesbetreuung) einen erhöhten Lehrerpersonaleinsatz erforderten, der zum Teil durch Dauermehrdienstleistungen abgedeckt wurde („Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“, Reihe Bund 2013/5, TZ 9);

Ausgangslage

- Beseitigung der mangelnden Durchlässigkeit zwischen einzelnen Lehrpersonalgruppen durch einheitliches Dienstrecht und einheitliche Ausbildung („Lehrerfortbildung“, Reihe Bund 2006/3, TZ 4 bzw. „Lehrerfortbildung; Follow-up-Überprüfung“, Reihe Bund 2008/11, TZ 6) sowie
- Fokussierung der Lehrkräfte auf das Unterrichten und Entlastung von Verwaltungstätigkeiten („Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“, Reihe Bund 2013/5, TZ 29 und 30).

Der RH wies in diesem Zusammenhang auf den geringen Anteil der Unterrichtszeiten an der Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte hin (Positionspapier „Verwaltungsreform II“, Reihe Positionen 2009/1, TZ 6.19). Der OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick 2015“ nennt für den Sekundarbereich I (allgemeinbildend) 607 und für den Sekundarbereich II (allgemeinbildend) 589 Netto-Unterrichtszeitstunden für Österreich. Dem standen im OECD-Durchschnitt 694 bzw. 643 Netto-Unterrichtszeitstunden gegenüber.

- 2.2** Der RH hielt fest, dass mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst einige Empfehlungen aus früheren Berichten des RH zumindest teilweise umgesetzt wurden. Dies betraf vor allem die Schaffung eines einheitlichen Dienstrechts für Bundes- und Landeslehrkräfte. Er kritisierte jedoch, dass der Empfehlung, für ein möglichst frühzeitiges Inkrafttreten des einheitlichen Dienstrechts zu sorgen, nicht entsprochen wurde. Dies führte dazu, dass für einen langen Zeitraum (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) altes und neues Dienstrecht nebeneinander bestehen werden (siehe TZ 6), was u.a. auch einen erhöhten Verwaltungsaufwand mit sich bringt.

Weiters hielt der RH kritisch fest, dass eine Heranführung der vergleichsweise unterdurchschnittlichen Lehrverpflichtung in Österreich an den internationalen Durchschnitt mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst erst langfristig erreicht werden wird, weil das neue Dienstrecht lediglich für neu eintretende Lehrkräfte galt. Im Dienststand befindliche Bundeslehrkräfte wurden von der Reform nicht umfasst. Zudem hatten die neu eintretenden Lehrkräfte bis einschließlich zum Schuljahr 2018/2019 die Option, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden. Das heißt, die Anhebung der Lehrverpflichtung auf den internationalen Durchschnitt wird mehrere Jahrzehnte (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) dauern. In Anbetracht der angespannten budgetären Situation des BMB waren nach Ansicht des RH weitere Reformen im Bereich des Dienstrechts der Lehrkräfte unbedingt erforderlich. In diesem Zusammenhang verwies der RH auf seine Empfehlungen in TZ 5 und TZ 7, wonach auf eine Anhebung der Lehrver-

pflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Bundeslehrkräfte im Wege einer legislativen Änderung hinzuwirken wäre. Außerdem wäre auf eine Verkürzung des Übergangszeitraums, in dem neu eintretende Lehrkräfte für das alte Dienstrecht optieren können, hinzuwirken.

- 2.3** *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen–Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*
- 2.4** Der RH erachtete es aufgrund der angespannten Budgetsituation als vordringlich, dass das BMB diesbezüglich aktiv Verhandlungen anstreben sollte, um so finanzielle Entlastungen erzielen zu können.

Vergleich dienstrechtlicher Bestimmungen

Lehrverpflichtung

- 3.1** (1) Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Bundeslehrkräfte im Wert-einheitenmodell ergab sich aus den Bestimmungen des Bundeslehrer–Lehrverpflichtungsgesetzes, BGBl. Nr. 244/1965 (BLVG). Demnach betrug die Lehrverpflichtung 20 Wochenstunden. Die Unterrichtsstunden in den einzelnen Gegenständen waren auf die Lehrverpflichtung mit folgenden Werteinheiten je Wochenstunde anzurechnen:

Lehrverpflichtungsgruppe	Wertigkeit	Lehrverpflichtung (Wochenstunden)
I	1,167	17,14
II	1,105	18,10
III	1,050	19,05
IVb	0,977	20,47
IVa	0,955	20,94
IV	0,913	21,91
V	0,875	22,86
Va	0,825	24,24
VI	0,750	26,67

Quelle: Bundeslehrer–Lehrverpflichtungsgesetz

Bei der Einreihung der einzelnen Unterrichtsgegenstände in die Lehrverpflichtungsgruppen und der damit verbundenen Festlegung eines unterschiedlichen Ausmaßes der Lehrverpflichtung wurde von der für die Lehrkraft entstehenden Belastung ausgegangen. Als Kriterien die-

Vergleich dienstrechtlicher Bestimmungen

ser Belastung wurden insbesondere die notwendige Vorbereitung, das Ausmaß der Korrekturarbeiten sowie die Erschwernisse im Unterricht selbst in Betracht gezogen. Dokumentationspflichten hinsichtlich der Vor- und Nachbereitung bestanden nicht.

Da eine Auslastung im Ausmaß von exakt 100 % in der Regel nicht möglich war, führte das Werteinheitensystem zu systemimmanenten Dauermehrdienstleistungen (siehe TZ 9 ff.).¹

Die Möglichkeit, Lehrkräfte als vollbeschäftigt zu behandeln, auch wenn sie die regelmäßige wöchentliche Lehrverpflichtung um höchstens 0,5 Werteinheiten unterschreiten („Quasivollbeschäftigung“), ist mit 31. August 2008 ausgelaufen. Im Gegenzug wurde Lehrkräften, die im Ausmaß von 19 bis 20 Werteinheiten beschäftigt werden, ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Lehrverpflichtung eingeräumt.

Über das Ausmaß der Lehrverpflichtung hinaus konnte eine Lehrkraft nur aus zwingenden Gründen zu dauernden Mehrdienstleistungen bis zu einem Viertel des Ausmaßes ihrer Lehrverpflichtung, das waren fünf Werteinheiten, verhalten werden. Bei Einzelmehrdienstleistungen (Supplierungen) gebührte, falls die Supplierungen über eine Stunde in der jeweiligen Woche und über zehn Stunden im Unterrichtsjahr hinausgingen, eine gesonderte Vergütung von 35 EUR je Unterrichtsstunde.

(2) a) Die Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst gestaltete das Dienstrecht der Lehrkräfte neu. So definiert § 40a Abs. 2 Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der ab 1. September 2015 geltenden Fassung die pädagogischen Kernaufgaben wie folgt:

1. unterrichtliche Aufgaben (Unterrichtsverpflichtung)
 - Unterrichtserteilung und
 - qualifizierte Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung sowie
2. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und der Lernzeiten, Korrektur schriftlicher Arbeiten, Evaluierung der Lernergebnisse, Reflexion und Evaluierung der eigenen Lehrleistung. Auch das neue Dienstrecht sah keine Aufzeichnungsverpflichtung der Lehr-

¹ Eine Lehrkraft, die z.B. zwölf Stunden Mathematik (Lehrverpflichtungsgruppe II; 12 x 1,105 Werteinheiten = 13,26 Werteinheiten) und acht Stunden Physik (Lehrverpflichtungsgruppe III; 8 x 1,05 Werteinheiten = 8,40 Werteinheiten) unterrichtet, wäre vollbeschäftigt; es fielen dauernde Mehrdienstleistungen in Höhe von 1,66 Werteinheiten an; teilte man ihr zwei Stunden Physik weniger zu, wäre sie unterbeschäftigt.

kräfte hinsichtlich der für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für sonstige Tätigkeiten aufgewendeten Zeiten vor.

b) Die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Lehrkraft beträgt 24 Wochenstunden. Von dieser Unterrichtsverpflichtung sind 22 Wochenstunden durch Unterrichtserteilung bzw. durch qualifizierte Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung zu erbringen; dabei sind auf der Sekundarstufe II Wochenstunden in Unterrichtsgegenständen, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I (z.B. Deutsch, lebende Fremdsprache) oder II (z.B. Mathematik) eingereicht sind,² mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen. Das heißt eine Lehrkraft, die ausschließlich Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I und II in der Sekundarstufe II unterrichtet, erfüllt die Unterrichtsverpflichtung durch den Einsatz im Ausmaß von 20 Wochenstunden. Diese „Sonderregelung“ durchbrach das mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst angestrebte Ziel einer einheitlichen Unterrichtsverpflichtung für alle Lehrkräfte.

Im Gesamtumfang von weiteren zwei Wochenstunden sind Aufgaben, die jeweils einer Woche entsprechen, aus folgenden Tätigkeitsbereichen zu erbringen:

- Aufgaben eines Klassen- oder Jahrgangsvorstands,
- Funktion eines Mentors,
- Praxisschulunterricht,
- Verwaltung von Lehrmittelsammlungen,
- Qualitätsmanagement auf Schulebene,
- Fach- bzw. Studienkoordination und
- qualifizierte Beratungstätigkeit (siehe TZ 4).

Im Ergebnis bewirkt dieses Modell, dass – bezogen auf Unterricht und qualifizierte Tagesbetreuung – im Rahmen einer Vollbeschäftigung eine Verpflichtung im Ausmaß von (höchstens) 22 Wochenstunden besteht. Dadurch erhöht sich verpflichtend ab dem Schuljahr 2019/2020 für

² Aus Gründen der Praktikabilität knüpft das neue Dienstrecht bei der Kategorienbildung an Merkmale gemäß (dem für beamtete und dem „Altrecht“ unterliegende vertragliche Lehrkräfte weiterhin maßgeblichen) BLVG an; das BLVG selbst ist aber für die dem Neurecht unterliegenden Lehrkräfte nicht anzuwenden.

Vergleich dienstrechtlicher Bestimmungen

neueintretende Bundeslehrkräfte die Lehrverpflichtung, die Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppen I bis IV unterrichten.

Auch das neue Dienstrecht kennt eine Obergrenze bezüglich der Heranziehung zu Mehrdienstleistungen: Ohne Zustimmung der Lehrkraft dürfen drei weitere Wochenstunden zugeteilt werden. Für Supplierungen ab der 25. Vertretungsstunde im Unterrichtsjahr ist eine besondere Vergütung in der Höhe von 35 EUR je Unterrichtsstunde vorgesehen.

c) Auf sonstige unterschiedliche Anforderungen bezüglich der Vor- und Nachbereitung (insbesondere Korrekturen schriftlicher Arbeiten) wird vergütungsrechtlich im Wege von „Fächervergütungen“ Bedacht genommen. Folgende Tabelle zeigt die Höhe dieser Vergütungen:

Tabelle 2: Fächervergütungen		
Lehrverpflichtungsgruppe	Stufe	monatliche Vergütung je Wochenstunde¹
		in EUR
I oder II	Sekundarstufe II	32
I oder II	Sekundarstufe I	25
III	Sekundarstufe II	13

¹ Stand: 1. März 2015

Quelle: § 46e Vertragsbedienstetengesetz 1948

Hat beispielsweise eine Lehrkraft im Rahmen der Lehrfächerverteilung in der Sekundarstufe II neun Wochenstunden eines Unterrichtsgegenstands der Lehrverpflichtungsgruppe I zu unterrichten (etwa Lebende Fremdsprache), gebührt eine Fächervergütung im Ausmaß von monatlich 288 EUR (9 x 32 EUR).

(3) Die folgende Tabelle zeigt in einer zusammenfassenden Übersicht die wesentlichen Unterschiede zwischen altem und neuem Dienstrecht:

Tabelle 3: Dienstrechtsvergleich		
	Werteinheitenmodell	neues Dienstrecht
Lehrverpflichtung (Vollbeschäftigung)	je nach Lehrverpflichtungsgruppe zwischen 17,14 und 26,67 Wochenstunden Unterricht	zwischen 20 und 22 Wochenstunden Unterricht und mindestens 2 Wochenstunden aus anderen Tätigkeitsbereichen
Fächervergütungen	keine	abhängig von Schulstufe und Lehrverpflichtungsgruppe zwischen monatlich 13 und 32 EUR je Wochenstunde
verpflichtende Dauermehrdienstleistungen	5 Werteinheiten	3 Wochenstunden
Vergütung für Einzelmehrdienstleistungen	für Supplierungen über eine Stunde in der jeweiligen Woche und über zehn Stunden im Unterrichtsjahr: 35 EUR je Unterrichtsstunde	für Supplierungen ab der 25. Vertretungsstunde im Unterrichtsjahr: 35 EUR je Unterrichtsstunde

Quellen: Bundeslehrer–Lehrverpflichtungsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz 1948; Gehaltsgesetz 1956

3.2 (1) Der RH stellte zwar die Erhöhung der Lehrverpflichtung eines Teils der ab dem Schuljahr 2019/2020 neu eintretenden Bundeslehrkräfte (nämlich jener, die den Lehrverpflichtungsgruppen I bis IV angehörten) fest, wodurch sich auch der Anteil der Unterrichtsverpflichtung an der Gesamtarbeitszeit dieser Lehrkräfte erhöhen wird. Er wies jedoch kritisch darauf hin, dass im Dienststand befindliche Bundeslehrkräfte nicht von der Reform umfasst waren und zudem die neu eintretenden Lehrkräfte bis einschließlich zum Schuljahr 2018/2019 die Option hatten, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden.

Durch die in der Dienstrechts–Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst vorgesehenen Übergangsregelungen und durch ihren Geltungsbereich lediglich für Neueintretende wird zum einem die Anhebung der Lehrverpflichtung auf den internationalen Durchschnitt mehrere Jahrzehnte (voraussichtlich bis zum Schuljahr 2060/2061) dauern. Zum anderen waren damit erhebliche Mehrkosten (siehe TZ 7) und ein Mehrbedarf an Lehrpersonal (siehe TZ 8) verbunden.

Angesichts der angespannten budgetären Situation des BMB verwies der RH abermals mit Nachdruck auf seine Empfehlungen in TZ 5 und TZ 7, wonach auf eine Anhebung der Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Bundeslehrkräfte und auf eine Verkürzung des Übergangszeitraums, in dem neu eintretende Lehrkräfte für das alte Dienstrecht optieren können, hinzuwirken wäre.

Vergleich dienstrechtlicher Bestimmungen

(2) Der RH verwies kritisch auf das Verfahren zur Berechnung der Lehrverpflichtung der Bundeslehrkräfte im alten Dienstrecht. Das Werteinheitensystem war aufgrund der unterschiedlichen Wertigkeiten (mit drei Nachkommastellen) der einzelnen Unterrichtsgegenstände verwaltungsaufwändig und wenig transparent. Zudem verursachte es systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, weil eine Auslastung im Ausmaß von exakt 100 % in der Regel nicht möglich war. Insofern sah der RH die Beseitigung des Werteinheitensystems im neuen Dienstrecht als zweckmäßig. Er kritisierte jedoch die Einführung einer Wertigkeit von 1,1 für den Unterricht in der Sekundarstufe II in Gegenständen der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II, weil sie die Einheitlichkeit der Unterrichtsverpflichtung konterkarierte.

Weiters kritisierte der RH die fehlenden Aufzeichnungspflichten – sowohl im alten als auch im neuen Dienstrecht – der Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Vor- und Nachbereitungszeiten sowie der sonstigen Tätigkeiten. Insofern waren für den RH die unterschiedlichen Wertigkeiten der einzelnen Unterrichtsgegenstände (altes Dienstrecht) und die „Fächervergütungen“ sowie die Wertigkeit von 1,1 für den Unterricht in der Sekundarstufe II in Gegenständen der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II (neues Dienstrecht) nur eingeschränkt nachvollziehbar.

Der RH empfahl dem BMB, auf eine gesetzliche Änderung hinzuwirken, die Dokumentationspflichten sämtlicher Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Vor- und Nachbereitungszeiten sowie der sonstigen Tätigkeiten vorsah. Außerdem wäre darauf hinzuwirken, die Wertigkeit von 1,1 für den Unterricht in der Sekundarstufe II in Gegenständen der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II – im Interesse der Einheitlichkeit der Lehrverpflichtung – zu beseitigen. Bei vorhandenen Datengrundlagen wären der Vor- und Nachbereitungsaufwand sowie die sonstigen Tätigkeiten zu evaluieren und die Fächervergütungen entsprechend anzupassen.

- 3.3** *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legistische Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*

Die Empfehlung des RH hinsichtlich einer genaueren Kenntnis des tatsächlichen Ausmaßes der Vor- und Nachbereitungszeiten in den einzelnen Unterrichtsgegenständen könne das BMB nachvollziehen. Die Beantwortung der Frage des tatsächlichen Vor- und Nachbereitungsaufwands erfordere jedoch eine aufwändige empirische Erhebung bei den Lehrkräften, die in der Praxis nicht nur mit großen methodischen Herausforderungen, sondern auch mit entsprechenden finanziellen Auf-

wendungen verbunden sei. Diese werde immer im Lichte der verfügbaren Ressourcen zu prüfen sein.

3.4 Der RH verwies auf seine als TZ 2.4 abgegebene Gegenäußerung.

Weiters entgegnete der RH dem BMB, dass er eine gesetzliche Dokumentationspflicht sämtlicher Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Vor- und Nachbereitungszeiten sowie der sonstigen Tätigkeiten angeregt hatte. Er erachtete eine Auswertung derartiger Daten als unerlässlich, um die tatsächliche Arbeitszeit der Lehrkräfte einschätzen zu können.

Qualifizierte
Beratungstätigkeit

4.1 Wie in TZ 3 ausgeführt, sind im Rahmen des neuen Dienstrechts im Gesamtumfang von zwei Wochenstunden Aufgaben aus nicht unterrichtlichen Tätigkeiten zu erbringen. Wird keine oder nur eine Wochenstunde für diese Aufgaben (z.B. Klassen- oder Jahrgangsvorstand, Verwaltung von Lehrmittelsammlungen) aufgewendet, so hat die Lehrkraft qualifizierte Beratungstätigkeit im Ausmaß von zwei Wochenstunden bzw. einer Wochenstunde zu erbringen. Die Erläuterungen zum Entwurf der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst enthielten keine Angaben zum erwarteten Bedarf an der Beratungstätigkeit.

Gemäß den Durchführungsbestimmungen zum neuen Dienstrecht sind die Beratungsstunden in der Lehrfächerverteilung auszuweisen, und die entsprechenden Angebote sind den Schülern bzw. Erziehungsberechtigten in geeigneter Weise bekannt zu machen. Beratungsstunden sollen der Beratung von Schülern bei Lernproblemen oder bei der Entwicklung von Begabungen, der Lernbegleitung, der vertiefenden Beratung der Eltern (außerhalb der regelmäßigen Sprechstunden und der Sprechtag) oder der Koordination der Beratung zwischen Lehrkräften und Erziehungsberechtigten dienen. Wird die Beratungsstunde nicht in Anspruch genommen bzw. kann sie wegen Erkrankung der Lehrkraft nicht stattfinden, ist die Einheit nicht einzubringen. Vertretungen bezüglich der Beratungsstunden sind nicht einzuteilen. Dokumentationspflichten sind nicht vorgesehen.

4.2 Der RH kritisierte, dass das BMB keine Abschätzung des Bedarfs an Beratungsstunden vornahm. Auch die Nachvollziehbarkeit der Inanspruchnahme war aufgrund fehlender Dokumentationspflichten nicht gewährleistet. Er vertrat die Ansicht, dass die qualifizierte Beratung auch in den regulären Elternsprechstunden erfolgen kann.

Der RH empfahl dem BMB, den Bedarf an Beratungsstunden abzuschätzen. Dafür wäre eine Dokumentationspflicht für die Beratungsstunden einzuführen. Weiters wäre die Inanspruchnahme der qualifi-

Vergleich dienstrechtlicher Bestimmungen

zierten Beratung zu evaluieren. Sollte bei der Abschätzung bzw. der Evaluation mangelnder Bedarf festgestellt werden, wäre eine legislative Änderung dahingehend in die Wege zu leiten, dass die derzeit für qualifizierte Beratungstätigkeit vorgesehenen Wochenstunden für regulären Unterricht oder Förderunterricht verwendet werden.

- 4.3** *Laut Stellungnahme des BMB sei der Bund für die Vollziehung des Lehrpersonen–Dienstrechts an mittleren und höheren Schulen zuständig. Dabei beabsichtige das BMB auch eine einschlägige Evaluierung der Beratungsstunden. Diese sei aber erst dann sinnvoll, wenn der zu evaluierende Personenkreis eine repräsentative Größenordnung umfasse. Dies sei im Schuljahr 2015/2016 bei lediglich 73 Personen im neuen Schema noch nicht der Fall. Sobald eine repräsentative Größenordnung erreicht sei, würden die Daten nach den vom RH aufgeworfenen Kriterien analysiert werden.*

Möglichkeiten einer Evaluierung im Bereich der Lehrkräfte an Pflichtschulen, der nicht in die Vollziehung des BMB fällt, würden geprüft.

- 4.4** Der RH bestärkte das BMB, die Beratungsstunden zu evaluieren, damit gegebenenfalls erforderliche Anpassungen durchgeführt werden können.

Besoldungsverläufe

- 5.1** (1) Das BLVG geht davon aus, dass eine Lehrkraft mit einer Unterrichtsverpflichtung zwischen 17,14 und 26,67 Wochenstunden (je nach Lehrverpflichtungsgruppe) vollbeschäftigt ist und somit eine der Wochenarbeitszeit im Bereich der allgemeinen Verwaltung des Bundes (40 Stunden je Woche) vergleichbare Arbeitszeit aufweist. Es wird damit impliziert, dass die Lehrkräfte im Rahmen ihrer Vollbeschäftigung die unterrichtsfreie Zeit zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für sonstige dienstliche Verpflichtungen (z.B. Konferenzen, Elternsprechtag) nützen.³

(2) Das neue Dienstrecht legt die Unterrichtsverpflichtung bei Vollbeschäftigung mit 20 bis 22 Wochenstunden (durchschnittlich 21,36 Wochenstunden⁴) fest und verpflichtet die Lehrkräfte überdies zu mindestens zwei Wochenstunden aus anderen Tätigkeitsbereichen. Die Neuregelung stellt für Lehrkräfte, die Gegenstände der Lehrverpflich-

³ Aufgrund des Fehlens von Aufzeichnungspflichten über die Vor- und Nachbereitungszeiten sowie sonstige Tätigkeiten der Lehrkräfte und infolgedessen fehlender Datengrundlage war diese Annahme erforderlich.

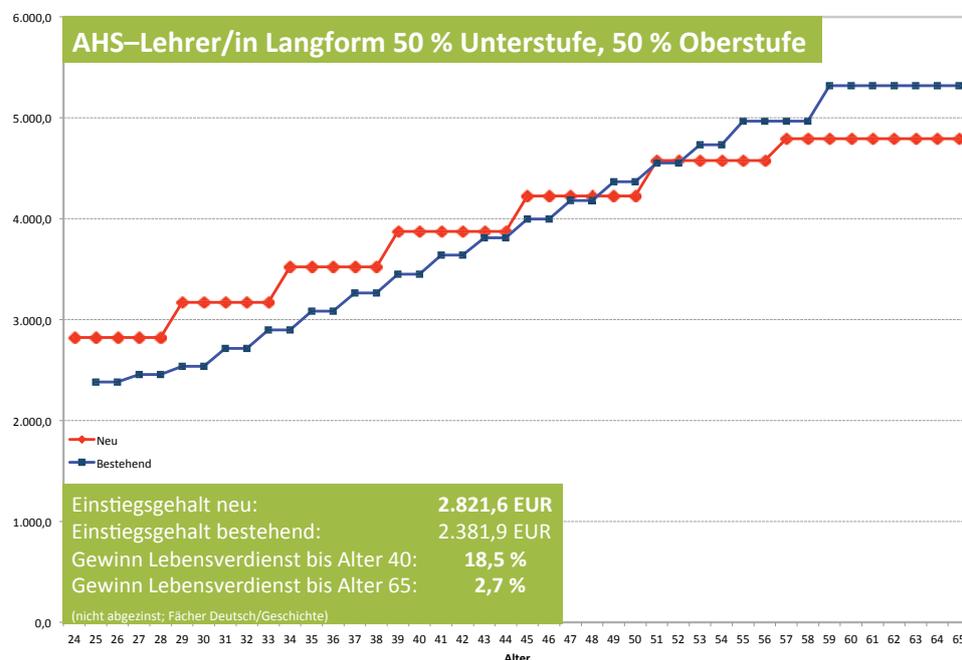
⁴ Diese Zahl ergibt sich bei Berücksichtigung der Tatsache, dass in der Sekundarstufe II Wochenstunden in Unterrichtsgegenständen, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I oder II eingereicht sind, mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen sind.

tungsgruppen I bis IV sowie IVa und IVb unterrichten, eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung dar. Es wird weiterhin davon ausgegangen, dass die verbleibende unterrichtsfreie Dienstzeit zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für sonstige dienstliche Verpflichtungen genutzt wird.⁵ In beiden Fällen liegt Vollbeschäftigung vor, wobei das Ausmaß der unterrichtsfreien Dienstzeit unterschiedlich hoch ist.

(3) Die beiden folgenden Abbildungen vergleichen die unterschiedlichen Besoldungsverläufe im alten und neuen Schema. Dabei wird von einer – der jeweiligen Rechtslage entsprechenden – Vollbeschäftigung ausgegangen, die im Neurecht eine im Durchschnitt höhere Unterrichtsverpflichtung einschließt. Die im alten Schema regelmäßig auftretenden systemimmanenten Dauermehrdienstleistungen wurden beim Vergleich der Besoldungsverläufe außer Acht gelassen.

Die erste Abbildung zeigt das Beispiel einer Lehrkraft, die je zur Hälfte in der Unter- und Oberstufe eingesetzt ist:

Abbildung 1: Vergleich Besoldungsverläufe 1



Quelle: BMB

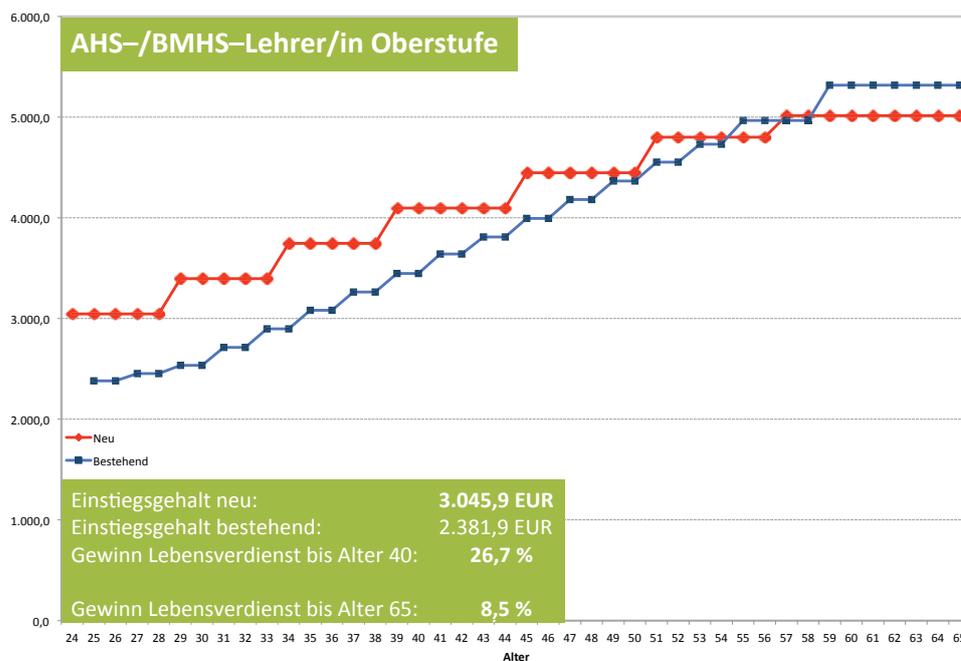
⁵ Diese Zahl ergibt sich bei Berücksichtigung der Tatsache, dass in der Sekundarstufe II Wochenstunden in Unterrichtsgegenständen, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I oder II eingereiht sind, mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen sind.

Vergleich dienstrechtlicher Bestimmungen

Bedingt durch die Drehung der Gehaltskurve sind die Anfangsbezüge im neuen (rote Kurve) höher als im alten Schema (blaue Kurve). Bis zum Alter von 40 Jahren resultiert daraus eine um 18,5 % höhere Lebensverdienstsumme. Aufgrund der selteneren Vorrückungen (alle vier statt alle zwei Jahre) ergibt sich über die gesamte Berufslaufbahn, das heißt bis zum Alter von 65 Jahren, eine um 2,7 % höhere Lebensverdienstsumme.

Die zweite Abbildung zeigt das Beispiel einer Lehrkraft, die zur Gänze in der Oberstufe eingesetzt ist:

Abbildung 2: Vergleich Besoldungsverläufe 2



Quelle: BMB

Auch hier sind die Anfangsbezüge im neuen (rote Kurve) höher als im alten Schema (blaue Kurve). Bis zum Alter von 40 Jahren resultiert daraus eine um 26,7 % höhere Lebensverdienstsumme. Über die gesamte Berufslaufbahn, d.h. bis zum Alter von 65 Jahren, ergibt sich eine um 8,5 % höhere Lebensverdienstsumme. Die Unterschiede zum ersten Beispiel sind auf die höhere Fächervergütung und die höhere Wertigkeit von 1,1 für den Unterricht in der Sekundarstufe II in den Gegenständen der Lehrverpflichtungsgruppen I oder II zurückzuführen (siehe TZ 3).

- 5.2 Der RH hielt kritisch fest, dass das neue Dienstrecht dazu führt, dass Lehrkräfte höhere Lebensverdienstsummen lukrieren, obwohl nur die Unterrichtsverpflichtung, nicht jedoch die Gesamtarbeitszeit erhöht wurde, was auf einen Spielraum hinsichtlich des Zeitaufwands für Vor- und Nachbereitung hindeutet. In diesem Zusammenhang wies der RH kritisch darauf hin, dass weder im alten noch im neuen Dienstrecht Aufzeichnungspflichten über die Vor- und Nachbereitungszeiten der Lehrkräfte bestanden. Weiters verwies der RH kritisch auf die nach wie vor gegebene geringere Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte, bei welchen ein Potenzial zur Anhebung der Lehrverpflichtung bestand. Weiters verwies er auf seine Kritik in TZ 3, wonach die Wertigkeit von 1,1 für Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II in der Sekundarstufe II die Einheitlichkeit der Unterrichtsverpflichtung konterkarierte.

Der RH empfahl dem BMB, auf eine Anhebung der Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte im Wege einer legislativen Änderung hinzuwirken, um so schnell wie möglich eine Angleichung der Lehrverpflichtung an den internationalen Standard zu erreichen.

- 5.3 *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*
- 5.4 Der RH verwies auf seine als TZ 2.4 abgegebene Gegenäußerung.

Auswirkungen des Weiterbestehens des Werteinheitenmodells

- Übergangszeitraum
- 6.1 (1) Bezüglich des Inkrafttretens des neuen Dienstrechts gilt Folgendes: Lehrkräfte, deren Dienstverhältnis im Schuljahr 2019/2020 oder danach beginnt, unterliegen zwingend dem neuen Schema. Personen, die während der Schuljahre 2014/2015 bis einschließlich 2018/2019 erstmals in ein Dienstverhältnis als Vertragslehrkraft aufgenommen werden, haben das Recht zu wählen, ob auf sie das alte oder das neue Dienstrecht Anwendung findet. Für im Schuljahr 2014/2015 erstmals aufgenommene Lehrkräfte besteht die Option, mit Wirksamkeit vom 1. September 2015 in das neue Dienstrecht zu wechseln.

Auswirkungen des Weiterbestehens des Werteinheitenmodells

Im Schuljahr 2015/2016 haben sich im Bereich der Bundesschulen österreichweit 73 Lehrkräfte für das neue Dienstrecht entschieden (davon 48 von 1.477 neu eingetretenen Lehrkräften).

Aufgrund der dargestellten Übergangsregelungen werden erst ab dem Schuljahr 2019/2020 alle Neuaufnahmen dem neuen Dienstrecht unterliegen. Das durchschnittliche Eintrittsalter von Bundeslehrkräften betrug zur Zeit der Gebarungsüberprüfung 25 Jahre. Ausgehend von einem Pensionsantritt mit 65 Jahren folgt, dass die vollständige Umstellung auf das neue System im Schuljahr 2060/2061 erreicht sein wird.

Der RH hatte bereits im Zuge des Begutachtungsverfahrens zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst auf das Problem des langen Übergangszeitraums hingewiesen. Er hatte dazu ausgeführt, dass die „im Entwurf gewählte Regelung des zeitlichen Geltungsbereichs ab dem Schuljahr 2019/2020 sowie insbesondere die fehlende Überleitung bzw. die fehlende Möglichkeit einer Option für bestehende Bedienstete in das neue Dienstrecht... dem in den Erläuterungen angeführten Ziel einer dienstrechtlichen Vereinheitlichung entgegensteht.“

(2) Wäre die Lehrverpflichtung aller im Schuljahr 2014/2015 im Dienst befindlichen Bundeslehrkräfte auf durchschnittlich 21,36 Wochenstunden erhöht worden, hätte dies die zur Verfügung stehende Unterrichtskapazität um rd. 50.510 Wochenstunden erhöht (rd. 2.365 VBÄ).

- 6.2** Der RH kritisierte, dass im Dienststand befindliche Bundeslehrkräfte nicht von der Reform umfasst waren und zudem die neu eintretenden Lehrkräfte im Zeitraum vom Schuljahr 2015/2016 bis zum Schuljahr 2018/2019 zwischen dem alten und dem neuen Dienstrecht wählen konnten. Die Anwendung des neuen Dienstrechts war erst verpflichtend für alle Neueintretenden ab dem Schuljahr 2019/2020 vorgesehen. Die vollständige Umstellung auf das neue Dienstrecht wird dadurch erheblich hinausgezögert; sie wird voraussichtlich im Schuljahr 2060/2061 erreicht sein.

Auch die geringe österreichweite Anzahl an Lehrkräften (48 von 1.477 neu eingetretenen Lehrkräften), die sich im Schuljahr 2015/2016 im Bereich der Bundesschulen für das neue Dienstrecht entschieden hatten, legten einen langen Übergangszeitraum nahe. Der RH verwies auf seine Darlegungen im Zuge des Begutachtungsverfahrens zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst.

Durch die in der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst vorgesehenen Übergangsregelungen und durch ihren Geltungsbereich lediglich für Neueintretende wird zum einem die Anhebung der Lehr-

verpflichtung auf den internationalen Durchschnitt mehrere Jahrzehnte dauern. Zum anderen waren damit erhebliche Mehrkosten (siehe TZ 7) und ein Mehrbedarf an Lehrpersonal (siehe TZ 8) verbunden.

Angesichts der in Österreich erheblich unter den internationalen Vergleichswerten liegenden Lehrverpflichtung kritisierte der RH, dass eine Erhöhung der Lehrverpflichtung für die im Dienststand befindlichen Bundeslehrkräfte im Rahmen ihrer Gesamtarbeitszeit – ohne Übernahme der übrigen Bestimmungen des neuen Dienstrechts – außer Acht gelassen wurde. Er verwies diesbezüglich auf seine Empfehlung in TZ 5, wonach auf eine Anhebung der Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte im Wege einer legislativen Änderung hinzuwirken wäre.

6.3 *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*

6.4 Der RH verwies auf seine als TZ 2.4. abgegebene Gegenäußerung.

Finanzielle Folgen

7.1 (1) Wie in TZ 5 ausgeführt, weist das neue Besoldungsschema im Vergleich zum Werteinheitenmodell u.a. höhere Anfangsbezüge, seltenere Vorrückungen und niedrigere Endbezüge auf. Zur Berechnung der finanziellen Auswirkungen ging das BMB vom Personalstand des Schuljahres 2015/2016 aus (42.982 Lehrkräfte in Köpfen) und berechnete zwei Varianten:

– Variante ohne Option

Bei der – nicht verwirklichten – Variante ohne die Möglichkeit, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden, d.h. Umstellung auf das neue Dienstrecht für alle neu Eintretenden ab dem Schuljahr 2015/2016, verringert sich die Anzahl der Lehrkräfte im alten Schema um die Anzahl der jährlichen Pensionsantritte.

– Variante mit Option

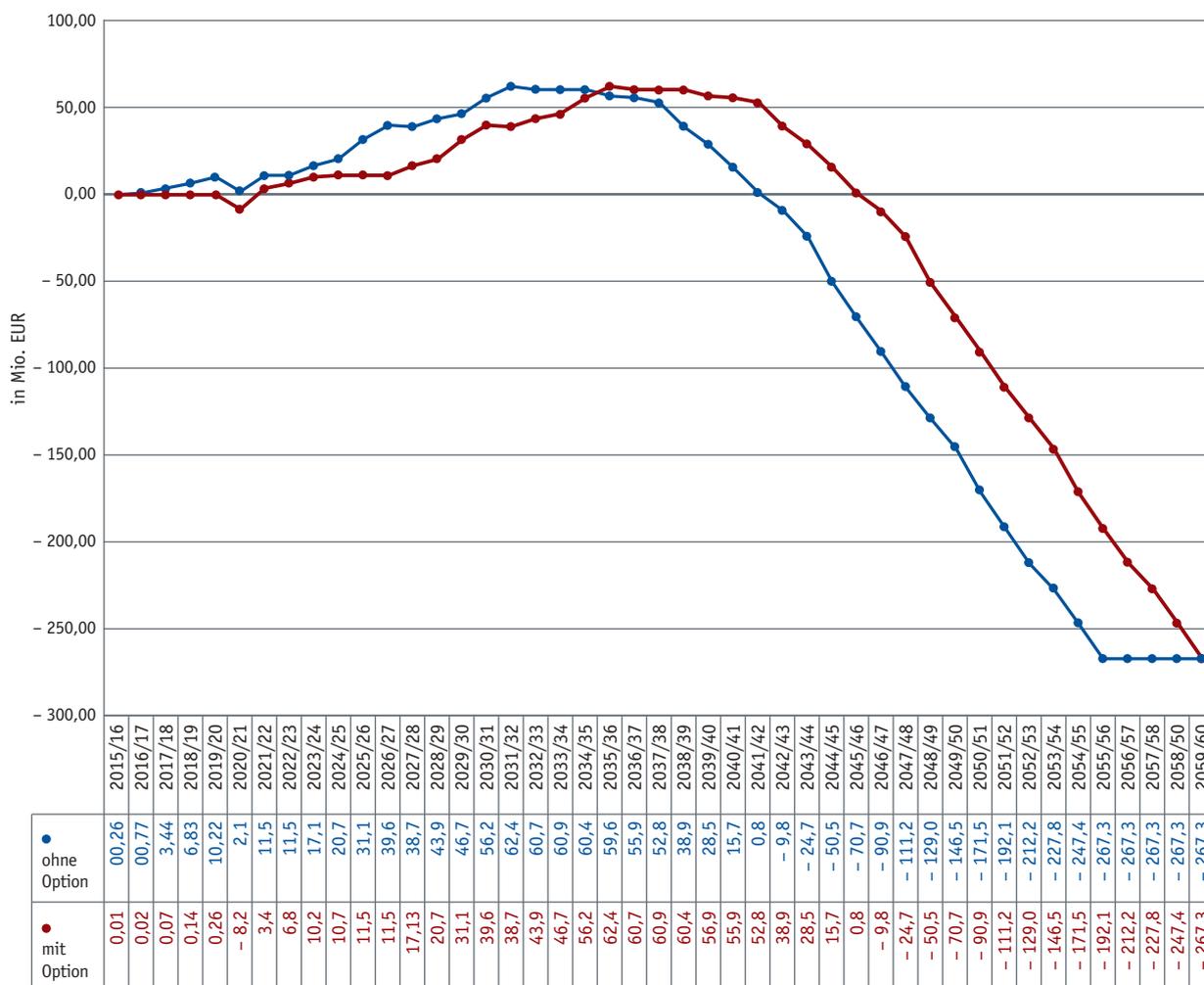
Bei der – mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst umgesetzten – Variante mit der Möglichkeit, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden, ist die Anzahl der dem neuen Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte entsprechend geringer, weil davon ausgegangen wird, dass nur rd. 5 % der neu Eintretenden das neue Schema

Auswirkungen des Weiterbestehens des Werteinheitenmodells

wählen. Dies bewirkt, dass sich die Anzahl der Lehrkräfte, für die das alte Dienstrecht gilt, in den Jahren 2015/2016 bis 2018/2019 sogar erhöhen wird, weil die durch die Schülerzahlensteigerung bedingten und um rd. 5 % verringerten Neuaufnahmen über der Anzahl der Pensionierungen liegen.

(2) Die folgende Abbildung zeigt für beide Varianten die durch das neue Schema bedingten Mehr- bzw. Minderauszahlungen für alle Bundeslehrkräfte im Vergleich zum alten Schema für den Zeitraum von 2015/2016 bis 2059/2060:

Abbildung 3: Finanzielle Auswirkungen des neuen Besoldungsschemas (zwei Varianten)



Quelle: BMB

In Abbildung 3 ist als Nulllinie der Budgetverlauf dargestellt, der sich bei Fortbestand des Status quo (kein neues Dienstrecht) einstellen würde. Die beiden Kurven beschreiben die Auszahlungsdifferenzen in der Variante mit Option (rote Kurve) und ohne Option (blaue Kurve), sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden.

In der Variante ohne Option, d.h. Umstellung auf das neue Dienstrecht für alle neu Eintretenden ab dem Schuljahr 2015/2016, werden im Zeitraum 2015/2016 bis 2041/2042 Mehrauszahlungen von insgesamt 834,58 Mio. EUR, im Zeitraum 2042/2043 bis 2059/2060 hingegen Minderauszahlungen von 3,02 Mrd. EUR erwartet. Im gesamten Zeitraum 2015/2016 bis 2059/2060 werden somit Minderauszahlungen von 2,19 Mrd. EUR prognostiziert.

In der Variante mit Option – diese wurde mit der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst umgesetzt – werden für den Zeitraum 2015/2016 bis 2045/2046 Mehrauszahlungen von insgesamt 834,43 Mio. EUR, für den Zeitraum 2045/2046 bis 2059/2060 hingegen Minderauszahlungen von 1,9 Mrd. EUR erwartet. Für den gesamten Zeitraum 2015/2016 bis 2059/2060 werden Minderauszahlungen von 1,12 Mrd. EUR – und sohin um 1,07 Mrd. EUR weniger als in der Variante ohne Option – prognostiziert.

(3) In seiner Gesetzesbegutachtung zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst hatte der RH kritisiert, dass die erheblichen finanziellen Auswirkungen (bis zum Ende des Jahres 2042 Erhöhung der Staatsverschuldung um 0,97 % des BIP bzw. zusätzliche Auszahlungen von 5,22 Mrd. EUR) aufgrund des Fehlens konkreter Berechnungsgrundlagen im Einzelnen nicht nachvollziehbar waren. Die Erläuterungen der finanziellen Auswirkungen stellten eine völlig unzureichende Grundlage zur nachvollziehbaren Beurteilung des Entwurfs der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst dar.

Auch die oben dargestellte Vergleichsrechnung zum verzögerten Inkrafttreten des neuen Dienstrechts wurde in der wirkungsorientierten Folgenabschätzung zum Entwurf der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst nicht angestellt.

7.2 Der RH kritisierte, dass die – in den Schuljahren 2015/2016 bis 2018/2019 den neu eintretenden Lehrkräften eingeräumte – Möglichkeit, sich für das alte Dienstrecht zu entscheiden, zur Folge hat, dass die für den Zeitraum von 2015/2016 bis 2059/2060 erwarteten Minderauszahlungen um 1,07 Mrd. EUR geringer ausfallen als bei einer sofortigen Umstellung auf das neue Dienstrecht für alle neu eintretenden Lehrkräfte ab dem Schuljahr 2015/2016. Da sich im Schuljahr 2015/2016

Auswirkungen des Weiterbestehens des Werteinheitenmodells

lediglich 48 von 1.477 neu eingetretenen Bundeslehrkräften für das neue Dienstrecht entschieden hatten (rd. 3 %), war davon auszugehen, dass die Mehrkosten weitaus höher lagen, weil der Modellrechnung die Annahme zugrunde lag, dass 5 % der neu Eintretenden das neue Schema wählen.

Der RH wies darauf hin, dass er bereits bei der Gesetzesbegutachtung die unzureichenden Berechnungsgrundlagen kritisiert hatte. In Anbetracht der finanziellen Dimension des verzögerten Inkrafttretens des neuen Dienstrechts wäre seiner Ansicht nach eine Vergleichsrechnung erforderlich gewesen, die diesen Umstand offengelegt hätte, um für den parlamentarischen Entscheidungsprozess aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu haben.

Angesichts der bedeutenden negativen finanziellen Auswirkungen des verspäteten Inkrafttretens des neuen Dienstrechts empfahl der RH dem BMB, eine Verkürzung des Übergangszeitraums, in dem neu eintretende Lehrkräfte für das alte Dienstrecht optieren können, im Wege einer legislativen Änderung anzustreben.

7.3 *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*

7.4 Der RH verwies auf seine als TZ 2.4 abgegebene Gegenäußerung.

Zusätzlicher Lehrkräftebedarf

8.1 Eine Planstelle nach dem Werteinheitenmodell deckt 20 Werteinheiten ab. Eine Planstelle nach dem neuen Dienstrecht umfasst durchschnittlich 21,36 Wochenstunden. Im Schuljahr 2015/2016 entschieden sich 48 von rd. 1.477 neu eingetretenen Bundeslehrkräften (rd. 902 VBÄ) für das neue Dienstrecht. Aufgrund der Möglichkeit für Neueintretende, sich bis einschließlich des Schuljahres 2018/2019 weiterhin für das alte Dienstrecht zu entscheiden, schätzt das BMB einen Mehrbedarf von rd. 511 VBÄ. Dieser Mehrbedarf wird zum überwiegenden Teil durch Dauermehrdienstleistungen abgedeckt werden.

8.2 Der RH kritisierte, dass durch die Übergangsfrist bis zum Ende des Schuljahres 2018/2019 neben den finanziellen Folgen (siehe TZ 7) auch ein Mehrbedarf an Lehrpersonal entsteht. Da die erhöhte Unterrichtsverpflichtung des neuen Dienstrechts nur in einem geringen Ausmaß zum Tragen kommt und – im Vergleich zu einer sofortigen Umstellung auf das neue Dienstrecht – ein Mehrbedarf von 511 VBÄ, der

größtenteils durch Dauermehrdienstleistungen abgedeckt werden wird, entsteht. Der RH verwies auf seine Empfehlung in TZ 7, wonach eine Verkürzung des Übergangszeitraums, in dem neu eintretende Lehrkräfte für das alte Dienstrecht optieren können, im Wege einer legislativen Änderung anzustreben wäre.

8.3 *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen–Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*

8.4 Der RH verwies auf seine als TZ 2.4 abgegebene Gegenäußerung.

Dauermehrdienstleistungen

Entwicklung

9.1 (1) Eine Lehrkraft leistete gemäß § 61 GehG Dauermehrdienstleistungen, wenn sie durch dauernde Unterrichtserteilung das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung von 20 Werteinheiten überschritt.

Wie in Tabelle 1 angeführt, wurden die einzelnen Unterrichtsgegenstände unterschiedlichen Lehrverpflichtungsgruppen mit unterschiedlichen Wertigkeiten zugeordnet, woraus sich unterschiedliche Lehrverpflichtungen in Wochenstunden ergaben:

- Lehrverpflichtungsgruppe I mit einer Wertigkeit von 1,167 und einer Lehrverpflichtung von 17,14 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe II mit einer Wertigkeit von 1,105 und einer Lehrverpflichtung von 18,10 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe III mit einer Wertigkeit von 1,050 und einer Lehrverpflichtung von 19,05 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe IVb mit einer Wertigkeit von 0,977 und einer Lehrverpflichtung von 20,47 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe IVa mit einer Wertigkeit von 0,955 und einer Lehrverpflichtung von 20,94 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe IV mit einer Wertigkeit von 0,913 und einer Lehrverpflichtung von 21,91 Wochenstunden;

Dauermehrdienstleistungen

- Lehrverpflichtungsgruppe V mit einer Wertigkeit von 0,875 und einer Lehrverpflichtung von 22,86 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe Va mit einer Wertigkeit von 0,825 und einer Lehrverpflichtung von 24,24 Wochenstunden;
- Lehrverpflichtungsgruppe VI mit einer Wertigkeit von 0,750 und einer Lehrverpflichtung von 26,57 Wochenstunden.

Um eine volle Lehrverpflichtung (20 Werteinheiten) zu erreichen, entstanden systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, weil – abhängig von den Fächerkombinationen und den unterschiedlichen Wertigkeiten der Lehrverpflichtungsgruppen – selten genau 20 Werteinheiten erreicht wurden. Insofern war die Anzahl der Dauermehrdienstleistungen – neben anderen Ursachen – auch auf systemimmanente Gründe zurückzuführen.

(2) Im Schuljahr 2014/2015 erbrachten die Lehrkräfte gemäß Lehrfächerverteilung österreichweit insgesamt 835.290 Werteinheiten je Unterrichtswoche. Davon entfielen rd. 737.050 Werteinheiten (rd. 88,2 %) auf Grundbeschäftigung und rd. 98.240 Werteinheiten (rd. 11,8 %) auf Dauermehrdienstleistungen. Letztere betrafen 26.805 Lehrkräfte (rd. 64,2 %), die über 20 Werteinheiten pro Woche tätig waren.

Tabelle 4: Entwicklung der Dauermehrdienstleistungen laut Lehrfächerverteilung in den Schuljahren 2011/2012 bis 2014/2015

Schuljahr	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Veränderung 2011/2012 bis 2014/2015
Dauermehrdienstleistungen	in Werteinheiten je Unterrichtswoche				in %
Österreich	104.927,37	96.140,46	102.443,59	98.239,98	– 6,4
<i>Burgenland</i>	3.623,90	2.913,27	3.468,26	3.445,14	– 4,9
<i>Vorarlberg</i>	4.689,48	4.500,31	4.824,04	4.227,83	– 9,8
Dauermehrdienstleistungen	je Lehrkraft				
Österreich	3,74	3,64	3,73	3,66	– 2,1
<i>Burgenland</i>	3,14	2,79	2,97	3,09	– 1,6
<i>Vorarlberg</i>	4,58	4,37	4,67	4,17	– 9,0

Quellen: BMB; RH

Im überprüften Zeitraum sanken die Dauermehrdienstleistungen österreichweit um rd. 6,37 % (rd. 334 VBÄ) und betragen im Schuljahr 2014/2015 rd. 98.240 Werteinheiten (rd. 4.912 VBÄ). Auch die durchschnittlichen Dauermehrdienstleistungen je Lehrkraft sanken von 3,74 (Schuljahr 2011/2012) auf 3,66 Werteinheiten (Schuljahr 2014/2015). Im Burgenland erbrachten die Lehrkräfte durchschnitt-

lich weniger Dauermehrdienstleistungen als im Österreichschnitt. In Vorarlberg lagen in allen überprüften Schuljahren die durchschnittlichen Dauermehrdienstleistungen je Lehrkraft deutlich über dem Österreichschnitt; im überprüften Zeitraum sanken diese jedoch um rd. 9 % am stärksten.

(3) Die Planstellen für Bundeslehrkräfte und die tatsächlich eingesetzten VBÄ entwickelten sich im überprüften Zeitraum österreichweit wie folgt:

Tabelle 5: Entwicklung der Planstellen und der VBÄ für Bundeslehrkräfte im Zeitraum von 2011 bis 2015						
	2011	2012	2013	2014	2015	Veränderung 2011 bis 2015
	Anzahl in Planstellen					in %
Bundeslehrkräfte	37.949	37.683	37.422	38.431	38.430	1,27
Überschreitungsermächtigung	350	461	721	0	450	
	Anzahl in VBÄ					
tatsächlich eingesetzte Bundeslehrkräfte	38.419	38.567	38.386	38.550	k.A. ¹	0,34

¹ Daten waren bei Beendigung der Gebarungsüberprüfung noch nicht verfügbar.

Quellen: BMB; RH

Die Anzahl der Planstellen für Bundeslehrkräfte stieg österreichweit zwischen 2011 und 2015 von 37.949 um 481 auf 38.430 (um 1,3 %). Von 2011 bis 2013 sanken die Planstellen um 527; im Jahr 2014 stockte das BMB durch Umschichtungen innerhalb des Ressorts die Planstellen für Bundeslehrkräfte um 1.009 auf. Da das BMB in den Jahren 2011 bis 2013 mit den vorgesehenen Planstellen nicht auslangen fand, erteilte das BMF Überschreitungsermächtigungen zwischen 350 (2011) und 721 (2013) Planstellen. Für das Jahr 2015 wurde eine Überschreitungsermächtigung im Ausmaß von 450 Planstellen erteilt.

Dauermehrdienstleistungen – diese betragen im Schuljahr 2014/2015 rd. 11,8 % der gesamten Unterrichtsleistung – waren im Personalplan nicht ausgewiesen.⁶ Dies entsprach der Darstellungsweise im Bereich der Allgemeinen Verwaltung.

⁶ Im Jahr 2003 wurde aus Gründen der mangelnden Kontrollierbarkeit von der Darstellung von Lehrerwochenstunden im Stellenplan Abstand genommen, so dass nur mehr die Grundbeschäftigung der Beamten und der Vertragslehrkräfte ausgewiesen war.

9.2 (1) Im Zusammenhang mit den Dauermehrdienstleistungen verwies der RH kritisch auf das Verfahren zur Berechnung der Lehrverpflichtung der Bundeslehrkräfte im alten Dienstrecht. Das Werteinheitensystem war aufgrund der unterschiedlichen Wertigkeiten (mit drei Nachkommastellen) der einzelnen Unterrichtsgegenstände verwaltungsaufwändig und wenig transparent. Zudem verursachte es systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, weil eine Auslastung im Ausmaß von exakt 100 % in der Regel nicht möglich war.

(2) Der RH stellte fest, dass die Anzahl der Dauermehrdienstleistungen im Zeitraum 2011/2012 bis 2014/2015 um rd. 6,4 % zurückging. Dem standen nahezu jährliche Überschreibungsbewilligungen des Personalplans sowie die einmalige Umschichtung von 1.009 Planstellen zugunsten der Bundeslehrkräfte im Jahr 2014 gegenüber.

Der RH sah es kritisch, dass der Anteil der Dauermehrdienstleistungen mit rd. 11,8 % der gesamten Unterrichtsleistung der Bundeslehrkräfte im Schuljahr 2014/2015 immer noch beträchtlich war (rd. 4.912 VBÄ). Ein beträchtlicher Anteil davon entfiel auf systemimmanente Dauermehrdienstleistungen. Darüber hinaus war nach Ansicht des RH ein langfristiger Personalbedarf nicht durch Dauermehrdienstleistungen abzudecken.

Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlungen in TZ 5 und TZ 7, weil der Anfall von Dauermehrdienstleistungen durch eine Anhebung der Lehrverpflichtung der im Dienststand befindlichen Bundeslehrkräfte und eine Verkürzung des Übergangszeitraums für das Inkrafttreten des neuen Dienstrechts beträchtlich reduziert werden könnte.

9.3 *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legistische Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*

9.4 Der RH verwies auf seine TZ 2.4 abgegebene Gegenäußerung.

Analyse

Dauermehrdienstleistungen nach Schularten

10.1 (1) Die folgende Tabelle zeigt – nach Schularten getrennt – die durchschnittliche Anzahl der Dauermehrdienstleistungen für die Bundeslehrkräfte im Burgenland und in Vorarlberg zum Stichtag 14. November 2014:

Tabelle 6: Durchschnittliche Dauermehrdienstleistungen nach Schularten zum Stichtag 14. November 2014					
Schulart	AHS	TMHS	HUM	HAK/HAS	BAKIP
Dauermehrdienstleistungen je Lehrkraft	in Werteinheiten				
Burgenland	2,25	5,10	1,98	3,20	2,78
Vorarlberg	2,95	7,53	2,65	4,70	1,87

- AHS ... allgemein bildende höhere Schulen
- TMHS ... technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Lehranstalten
- HUM ... humanberufliche Schulen
- HAK/HAS ... Handelsakademien und Handelsschulen
- BAKIP ... Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik

Quellen: Landesschulrat für Burgenland; Landesschulrat für Vorarlberg; RH

Im Vergleich der einzelnen Schularten fielen die meisten durchschnittlichen Dauermehrdienstleistungen im Bereich der technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten an (Vorarlberg: 7,53 Werteinheiten je Lehrkraft, Burgenland: 5,10 Werteinheiten je Lehrkraft). Auch in den übrigen Schularten fielen in Vorarlberg mehr Dauermehrdienstleistungen je Lehrkraft als im Burgenland an. Eine Ausnahme bildeten die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, die in Vorarlberg mit 1,87 Werteinheiten je Lehrkraft geringere durchschnittliche Dauermehrdienstleistungen aufwiesen als im Burgenland.

(2) Der Unterricht in Mangelfächern ließ sich in Vorarlberg nur durch teils massive Dauermehrdienstleistungen abdecken. Dies betraf neben Unterrichtsgegenständen, wie Mathematik, Physik, Chemie, Informatik oder Musikerziehung, insbesondere den Bereich der Fachtheorie und der Fachpraxis, wo es immer schwieriger wurde, geeignete Bewerber zu finden. Die geografische Lage Vorarlbergs führte in den letzten Jahren zu vermehrten Abwanderungen von Lehrkräften in die Schweiz und nach Liechtenstein, weil die Verdienstmöglichkeiten dort deutlich besser waren. Der Landesschulrat für Vorarlberg bemühte sich, vor allem in Bayern und Baden-Württemberg Lehrkräfte anzuwerben. Allerdings betraf dies nur zu einem kleinen Prozentsatz die naturwissenschaftlichen und musischen Unterrichtsgegenstände. In diesen Bereichen wurden daher Bewerber aus Ungarn, der Slowakei, Polen, Belgien, den

Dauermehrdienstleistungen

Niederlanden sowie Deutschland und auch solche mit fachverwandten Abschlüssen wie Bauingenieure, aufgenommen.

Im Textilbereich der Höheren Technischen Bundeslehr- und Versuchsanstalt Dornbirn und an der Handelsakademie/Praxishandelschule Bludenz führten die Änderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Rückgang der Schülerzahlen dazu, dass Stunden auslaufend als Dauermehrdienstleistungen vergeben wurden.

Im Burgenland zeigte sich anhand der geringeren Dauermehrdienstleistungen, dass die Mangelfächersituation wesentlich entspannter war; Abwanderungen von Lehrkräften waren die Ausnahme.

- 10.2** Der RH stellte fest, dass die höchsten durchschnittlichen Dauermehrdienstleistungen bei den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten in Vorarlberg mit 7,53 und im Burgenland mit 5,10 Werteinheiten auf eine angespannte Personalsituation hinwiesen, dieser Lehrkräftemangel jedoch regionalen Unterschieden unterlag. Angesichts der hohen Dauermehrdienstleistungen bei den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten empfahl der RH dem BMB, die Ursachen dafür zu evaluieren und darauf aufbauend Maßnahmen zu ergreifen, um diese Schulart für potenzielle Lehrkräfte attraktiver zu gestalten.

Der RH anerkannte die Bemühungen des Landesschulrats für Vorarlberg zur Anwerbung von Lehrkräften und empfahl ihm, die Maßnahmen zur Beseitigung des Lehrkräftemangels fortzusetzen.

- 10.3** *Laut Stellungnahme des BMB sei das hohe Ausmaß der Dauermehrdienstleistungen im Bereich des technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Schulwesens auch ein Grund für die Attraktivität dieses Schultyps für Quereinsteiger. Ein Ziel für das berufsbildende mittlere und höhere Schulwesen sei es, Absolventen passender Ausbildung mit mehrjähriger qualifizierter und facheinschlägiger Berufspraxis im Lehrberuf aufnehmen zu können.*

Mit den neuen Bestimmungen der Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst seien Maßnahmen gesetzt worden, um die Attraktivität des berufsbildenden mittleren und höheren Schulwesens zu steigern. Dies seien bessere Anrechnungsbestimmungen bezüglich der Vordienstzeiten bei Quereinsteigern, die Einrechnung von Mehrdienstleistungen in das Grundgehalt bei entsprechender Anhebung der Bezüge, was vor allem für junge Quereinsteiger attraktiv sei, und die Fächervergütung, die vor allem bei technischen Theoriefächern eine attraktive Entlohnung mit sich bringe.

Zudem verwies das BMB auf das in parlamentarischer Behandlung befindliche Schulrechtsänderungsgesetz 2016, in dem die Abdeckung von Unterrichtserfordernissen auch durch externe Lehrbeauftragte vorgesehen sei. So könnten in einem eingeschränkten Bereich statt Stammllehrkräften Spezialisten „von außen“ flexibel eingesetzt werden. Dies erweitere nicht nur die Schulautonomie, sondern solle auch einen Beitrag zur Senkung der Dauermehrdienstleistungen leisten.

Der Landesschulrat für Vorarlberg teilte mit, dass Dauermehrdienstleistungen sowohl aus persönlichen, pädagogischen und strukturellen Erfordernissen nur in Relation zu den gesamten Rahmenbedingungen reduziert werden könnten.

- 10.4** Der RH erwiderte dem BMB zu dem von ihm angeführten Argument, wonach ein hohes Ausmaß an Dauermehrdienstleistungen für Quereinsteiger sehr attraktiv sei, dass solche Lehrverpflichtungen zu einer hohen Belastung der betroffenen Bundeslehrkräfte und zu negativen Auswirkungen auf die Unterrichtsqualität führen können. Darüber hinaus war nach Ansicht des RH ein langfristiger Personalbedarf in den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Schulen nicht durch Dauermehrdienstleistungen abzudecken.

Daher hielt der RH seine Empfehlung an das BMB aufrecht, die Ursachen für die hohen Dauermehrdienstleistungen bei den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten zu evaluieren und darauf aufbauend Maßnahmen zu ergreifen, um diese Schulart für (potenzielle) Lehrkräfte attraktiver zu gestalten.

Struktur der Dauermehrdienstleistungen

- 11.1** (1) Wie in TZ 3 angeführt, erlaubte es die bei den einzelnen Lehrverpflichtungsgruppen bis an die dritte Nachkommastelle angegebene Höhe der Lehrverpflichtung nicht, Stundenkombinationen zu finden, die ein Beschäftigungsausmaß von exakt 20 Werteinheiten ergaben. Somit wies jede vollbeschäftigte Lehrkraft automatisch ein gewisses Ausmaß an Dauermehrdienstleistungen auf, das systemimmanent war. Dessen Höhe war sowohl von der Gegenstandskombination der einzelnen Lehrkraft als auch vom Stundenausmaß, mit dem die Gegenstände in den Lehrplänen festgelegt waren, abhängig. Eine präzise Bestimmung des Ausmaßes der systemimmanenten Dauermehrdienstleistungen war nicht möglich.

Dauermehrdienstleistungen

Nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur der Dauermehrdienstleistungen im Schuljahr 2014/2015:

Tabelle 7: Struktur der Dauermehrdienstleistungen im Schuljahr 2014/2015					
Bundeslehrkräfte mit Dauermehrdienstleistungen (in Köpfen)					
Dauermehrdienstleistungen		gesamt	Anteil an gesamten Dauermehrdienstleistungen	Männer	Frauen
Werteinheiten		Anzahl	in %	Anzahl	
0–3	Österreich	14.754	55,0	5.360	9.394
	Burgenland	639	57,3	227	412
	Vorarlberg	464	45,8	195	269
>3–6	Österreich	7.063	26,4	3.455	3.608
	Burgenland	331	29,7	169	162
	Vorarlberg	305	30,1	204	101
>6–10	Österreich	3.138	11,7	2.172	966
	Burgenland	131	11,8	88	43
	Vorarlberg	163	16,1	121	42
>10–15	Österreich	1.462	5,5	1.252	210
	Burgenland	14	1,3	13	1
	Vorarlberg	66	6,5	62	4
>15–20	Österreich	363	1,4	325	38
	Burgenland	0	0,0	0	0
	Vorarlberg	14	1,4	11	3
> 20	Österreich	25	0,0	15	10
	Burgenland	0	0,0	0	0
	Vorarlberg	1	0,1	1	0
Summe	Österreich	26.805		12.579	14.226
	Burgenland	1.115		497	618
	Vorarlberg	1.013		594	419

Quellen: BMB; RH

Im Schuljahr 2014/2015 erbrachten rd. 55 % der Bundeslehrkräfte mit Dauermehrdienstleistungen bis zu drei Werteinheiten, was zum überwiegenden Teil systemimmanent war. Rund 26 % der Bundeslehrkräfte, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten, leisteten solche im Ausmaß zwischen drei und sechs Werteinheiten, rd. 12 % wiesen Dauermehrdienstleistungen zwischen sechs und zehn Werteinheiten auf, die restlichen rd. 7 % erbrachten Dauermehrdienstleistungen von mehr als zehn Werteinheiten. Österreichweit waren es 25 Bundeslehrkräfte, die das Doppelte oder mehr einer Lehrverpflichtung unterrichteten (Vorarlberg: 1, Burgenland: 0). Spitzenwerte in Vorarlberg betrafen hauptsächlich die fachpraktischen Fächer in den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten.

Der Landesschulrat für Vorarlberg tolerierte seit dem Schuljahr 2013/2014 in Unterrichtsgegenständen, in denen Lehrkräftemangel herrschte, eine entsprechende Überschreitung der Lehrverpflichtung. Im Burgenland – mit nicht so angespannter Personalsituation – kam es in Ausnahmesituationen (z.B. Vertretungen im Krankheitsfall oder berechnete längere Abwesenheiten) zu einer geringfügigen Überschreitung der normalerweise maximal üblichen zehn Werteeinheiten Dauermehrdienstleistungen für einen beschränkten Zeitraum.

(2) Bei Betrachtung der einzelnen Kategorien des Ausmaßes der Dauermehrdienstleistungen getrennt nach Geschlechtern zeigte sich Folgendes: Dauermehrdienstleistungen im Ausmaß von bis zu sechs Werteeinheiten wurden zu rd. 60 % von Frauen und zu rd. 40 % von Männern erbracht. Hingegen wurden Dauermehrdienstleistungen im Ausmaß von mehr als sechs Werteeinheiten zu rd. 75 % von Männern erbracht.

(3) Im Schuljahr 2014/15 waren von 41.722 Bundeslehrkräften 16.925 männlich (rd. 41 %) und 24.797 weiblich (rd. 59 %). Getrennt nach Männern und Frauen stellten sich die Dauermehrdienstleistungen im Schuljahr 2014/15 wie folgt dar:

Tabelle 8: Dauermehrdienstleistungen getrennt nach Geschlecht im Schuljahr 2014/2015

	geleistet		
	gesamt	von Männern	von Frauen
Dauermehrdienstleistungen	in Werteeinheiten		
Österreich	98.240	60.364	37.876
<i>Burgenland</i>	3.445	1.888	1.557
<i>Vorarlberg</i>	4.228	3.048	1.180
Lehrkräfte¹	in Köpfen		
Österreich	26.805	12.579	14.226
<i>Burgenland</i>	1.115	497	618
<i>Vorarlberg</i>	1.013	594	419
Dauermehrdienstleistungen je Lehrkraft¹	in Werteeinheiten		
Österreich	3,66	4,80	2,66
<i>Burgenland</i>	3,09	3,80	2,52
<i>Vorarlberg</i>	4,17	5,13	2,82

¹ Bundeslehrkräfte mit Dauermehrdienstleistungen; teilbeschäftigte Lehrkräfte erbrachten keine Dauermehrdienstleistungen
Quellen: BMB; RH

Dauermehrdienstleistungen

Die männlichen Bundeslehrkräfte erbrachten im Durchschnitt österreichweit rd. 4,80 Werteinheiten, die weiblichen rd. 2,66 Werteinheiten Dauermehrdienstleistungen. Der Anteil der von Männern erbrachten Dauermehrdienstleistungen war österreichweit mit rd. 61 % weit höher als jener der Frauen mit rd. 39 %. In Vorarlberg lag der Anteil der von Männern erbrachten Dauermehrdienstleistungen mit rd. 72 % deutlich darüber, im Burgenland mit rd. 55 % darunter.

Teilbeschäftigte Lehrkräfte erbrachten keine Dauermehrdienstleistungen. Österreichweit betrug die Teilbeschäftigungsquote rd. 32 % (Männer: rd. 21 %, Frauen: rd. 39 %), im Burgenland rd. 24 % (Männer: rd. 16 %, Frauen: rd. 29 %), in Vorarlberg rd. 42 % (Männer: rd. 28 %, Frauen: rd. 55 %). Die hohe Teilbeschäftigungsquote bei den Frauen spiegelte sich in deren geringeren durchschnittlichen Dauermehrdienstleistungen wider.

11.2 (1) Der RH hielt fest, dass im Schuljahr 2014/2015 rd. 55 % Bundeslehrkräfte, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten, bis zu drei Werteinheiten an Dauermehrdienstleistungen hatten. Dieses Ausmaß an Dauermehrdienstleistungen war zum überwiegenden Teil auf systemimmanente Gründe des Werteinheitensystems zurückzuführen. In diesem Zusammenhang verwies der RH auf den Bericht „Personalplanung im Bereich der Bundeslehrer“ (Reihe Bund 2013/5, TZ 19), wo er festhielt, dass die in der Unterrichtspraxis regelmäßig aufgetretenen Dauermehrdienstleistungen den Schluss nahelegten, dass die Bundeslehrkräfte über die Lehrverpflichtung hinausgehend zu weiteren Unterrichtstätigkeiten bereit waren. Der RH empfahl daher damals dem BMB, die Umschichtung von Mehrdienstleistungsstunden zur Grundbeschäftigung durch Erhöhung der Lehrverpflichtung anzustreben.

(2) Der RH bemängelte die Dauermehrdienstleistungen im Ausmaß von mehr als einer halben Lehrverpflichtung. Er kritisierte insbesondere, dass österreichweit 25 Bundeslehrkräfte das Doppelte oder mehr einer Lehrverpflichtung unterrichteten.

Der RH empfahl dem BMB und den Landesschulräten für Burgenland und Vorarlberg wie schon in seinem Bericht „Personalplanung der Bundeslehrer“, Reihe Bund 2013/5, gezielte Personalmaßnahmen zu ergreifen, um Dauermehrdienstleistungen im Ausmaß einer halben Lehrverpflichtung und darüber hinaus zu vermeiden.

(3) Weiters wies der RH darauf hin, dass österreichweit rd. 61 % aller Dauermehrdienstleistungen von Männern erbracht wurden, obwohl sie nur rd. 41 % aller Bundeslehrkräfte stellten. Im Burgenland wurden rd. 55 % aller Dauermehrdienstleistungen von Männern erbracht, die

rd. 41 % aller Bundeslehrkräfte stellten. In Vorarlberg wurden rd. 72 % aller Dauermehrdienstleistungen von Männern erbracht, die rd. 47 % aller Bundeslehrkräfte stellten. Der RH führte diese Unausgewogenheit auf die höhere Teilbeschäftigungsquote der weiblichen Bundeslehrkräfte zurück.

- 11.3** *Laut Stellungnahme des BMB komme die Erstellung der Lehrfächerverteilung zunächst der Schulleitung zu. Gemäß dem aktuellen Sicherstellungserlass des BMB seien Mehrdienstleistungen zwar gleichmäßig auf die Lehrkräfte zu verteilen, jedoch könne diese allgemeine Vorgabe nicht die konkreten Erfordernisse am jeweiligen Schulstandort außer Acht lassen.*

Hier sei die Managementkompetenz der Schulleitung gefordert, um eine Lösung zu finden, die den höchsten pädagogischen Ertrag für die Schüler herbeiführe und gleichzeitig die personellen Erfordernisse hinlänglich berücksichtige. Jede Lehrfächerverteilung erfordere die Zustimmung des Dienststellenausschusses und sei einer rechtlichen und pädagogischen Prüfung durch die Schulaufsicht zu unterziehen. Erst danach seien die Lehrfächerverteilungen im elektronischen System für die Zentraleitung des BMB einsehbar.

Das BMB gehe daher davon aus, dass auch in Fällen von Dauermehrdienstleistungen in hohem Ausmaß eine im jeweiligen Einzelfall für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung gefunden worden sei. Weiters legten die Bestimmungen des gültigen Personalplans – wie in der übrigen Bundesverwaltung – eine maximale Anzahl einsetzbarer Bediensteter fest. Eine Umschichtung von Stunden aus den Dauermehrdienstleistungen in die Grundbeschäftigung habe einen entsprechenden personalplanwirksamen Mehrbedarf zur Folge.

Der Landesschulrat für Vorarlberg teilte mit, seine Bemühungen zur Beseitigung des Lehrkräftemangels fortsetzen zu wollen. Dies hänge stark von den Fächerkombinationen und der verlässlichen Zusage von Lehrkräften aus dem Grenzgebiet, insbesondere aus Deutschland, ab.

- 11.4** Der RH erwiderte dem BMB, dass die ihm nachgeordneten Dienststellen der Dienst- und Fachaufsichtsbefugnis der Bildungsministerin unterliegen. Lehrverpflichtungen, die Dauermehrdienstleistungen in einem hohen Ausmaß vorsahen, können zu einer hohen Belastung der betroffenen Bundeslehrkräfte führen und die Unterrichtsqualität negativ beeinflussen. Insofern hielt der RH seine Empfehlung an das BMB und die Landesschulräte für Burgenland und Vorarlberg aufrecht, gezielte Personalmaßnahmen zu ergreifen, um Dauermehrdienst-

Dauermehrdienstleistungen

leistungen im Ausmaß einer halben Lehrverpflichtung und darüber hinaus zu vermeiden.

Im Hinblick auf die Vorgaben des Personalplans entgegnete der RH, dass im Schuljahr 2014/2015 rd. 55 % Bundeslehrkräfte zum überwiegenden Teil systemimmanente Dauermehrdienstleistungen (bis zu drei Werteinheiten) erbrachten, was den Schluss nahelegte, dass diese über die Lehrverpflichtung hinausgehend zu weiteren Unterrichtstätigkeiten bereit waren. Der RH bekräftigte daher seine Empfehlung an das BMB, die Umschichtung von Mehrdienstleistungsstunden zur Grundbeschäftigung durch Erhöhung der Lehrverpflichtung anzustreben.

Ursachen für Dauermehrdienstleistungen

- 12.1** (1) Die wichtigste Ursache für Dauermehrdienstleistungen lag in der Systemimmanenz ihres Anfalls (siehe TZ 11). Dies betraf im Schuljahr 2014/2015 rd. 55 % jener Bundeslehrkräfte, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten.

Weitere Gründe lagen in – oft nicht beeinflussbaren – Rahmenbedingungen, wie der Entwicklung der Schülerzahlen und Änderungen im Personalstand (z.B. Pensionierungen, Karenzierungen⁷).

Neben pädagogischen Erfordernissen (z.B. Weiterführung von Klassen, Einsatz entsprechend qualifizierter Lehrkräfte) führten die verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (z.B. Herabsetzung der Lehrverpflichtung, Sabbatical, Zeitkonto) sowie die Notwendigkeit, Klassen- und Gruppenteilungen abzudecken, zum Anfall von Dauermehrdienstleistungen.

Andererseits nahm nach Auskunft des BMB die Bereitschaft vieler Bundeslehrkräfte, überhaupt zusätzliche Stunden als Dauermehrdienstleistungen zu übernehmen, in den letzten Jahren ab, sodass jene, die dazu bereit waren, mehr Dauermehrdienstleistungen zu erbringen hatten.

- (2) Angesichts der Vorgaben der Personalpläne wies das BMB seine nachgeordneten Dienststellen an, die Abdeckung des Unterrichts im Bedarfsfall vorrangig durch Dauermehrdienstleistungen sicherzustellen.

⁷ So waren im Schuljahr 2014/2015 im Burgenland 100 von 1.115, in Vorarlberg 138 von 1.013 Bundeslehrkräften karenziert.

12.2 Der RH betonte, dass die wichtigste Ursache für Dauermehrdienstleistungen in der Systemimmanenz ihres Anfalls lag. Im Schuljahr 2014/2015 betraf dies rd. 55 % jener Bundeslehrkräfte, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten. In diesem Zusammenhang hielt der RH kritisch fest, dass das Werteinheitensystem aufgrund der unterschiedlichen Wertigkeiten (mit drei Nachkommastellen) der einzelnen Unterrichtsgegenstände verwaltungsaufwändig und wenig transparent war. Zudem verursachte es systemimmanente Dauermehrdienstleistungen, weil eine Auslastung im Ausmaß von exakt 100 % in der Regel nicht möglich war.

Wenn Dauermehrdienstleistungen auch die Möglichkeit boten, bei sich ändernden Rahmenbedingungen (z.B. Lehrkräftemangel, Schülerrückgang) flexibel zu agieren und wenn diese zur Aufrechterhaltung des Unterrichts insbesondere in Mangelfächern erforderlich waren, vertrat der RH die Ansicht, dass langfristig ein Lehrkräftemangel nicht durch Dauermehrdienstleistungen auszugleichen war.

Auszahlungen

13.1 (1) Jede zusätzliche Unterrichtsstunde über dem vollen Beschäftigungsausmaß (20 Werteinheiten) unterlag einer zusätzlichen Vergütung in Höhe von 1,3 % des Gehalts der Lehrkraft; diese Vergütung fiel im Unterschied zum Gehalt in rd. 34 Wochen pro Schuljahr an, also nicht in der unterrichtsfreien Zeit (insbesondere Ferien).

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Auszahlungen für Dauermehrdienstleistungen für die Schuljahre 2011/2012 bis 2014/2015:

Tabelle 9: Entwicklung der Besoldung der Dauermehrdienstleistungen in den Schuljahren 2011/2012 bis 2014/2015

	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		Veränderung 2011/12 bis 2014/15	
	Stunden	Betrag	Stunden	Betrag	Stunden	Betrag	Stunden	Betrag ¹	Stunden	Betrag
	Anzahl (in 1.000)	in Mio. EUR	Anzahl (in 1.000)	in Mio. EUR						
Österreich	3.904	180,58	3.864	180,79	3.701	180,81	3.609	180,73	- 7,6	0,1
<i>Burgenland</i>	125	6,26	118	6,00	122	6,25	120	6,29	- 4,0	0,5
<i>Vorarlberg</i>	164	7,99	158	7,81	160	7,95	150	7,51	- 8,5	- 5,9

¹ Die geringfügige Abweichung gegenüber den Angaben in Tabelle 10 begründete das BMB mit einer früheren Datenabfrage, der ein zum damaligen Zeitpunkt aktueller Datenbestand zugrunde lag.

Quellen: BMB; RH

Dauermehrdienstleistungen

Österreichweit sank die Anzahl der besoldeten Dauermehrdienstleistungsstunden um rd. 7,6 %. Dennoch blieben die Auszahlungen für Dauermehrdienstleistungen nahezu unverändert. Im Burgenland ging die Anzahl der besoldeten Dauermehrdienstleistungsstunden weniger stark (um rd. 4,0 %), in Vorarlberg hingegen stärker (um rd. 8,5 %) zurück als österreichweit. Im Unterschied zu Gesamtösterreich und zum Burgenland sanken in Vorarlberg auch die Auszahlungen für die Dauermehrdienstleistungen. Die nicht mit dem Rückgang der Anzahl der Dauermehrdienstleistungsstunden korrelierenden Auszahlungsänderungen waren mit dem steigenden Gehaltsniveau und Verschiebungen in der Altersstruktur der erbringenden Lehrkräfte begründet.

(2) Eine Werteinheit Dauermehrdienstleistung war in der überwiegenden Anzahl der Fälle für den Bund günstiger als eine Werteinheit Grundbeschäftigung (siehe Anhang). Dies lag daran, dass die Vergütung für Dauermehrdienstleistungen (samt Dienstgeberbeitrag) nicht über das gesamte Schuljahr anfiel, sondern grundsätzlich nur in der Unterrichtszeit (rd. 34 Wochen). Nur Dauermehrdienstleistungen von Bundeslehrkräften mit hohem Dienstalder waren – bezogen auf die einzelne Werteinheit – teurer als die Grundbeschäftigung von sehr jungen Bundeslehrkräften.

(3) Die folgende Tabelle zeigt österreichweit die Verteilung der Dauermehrdienstleistungen nach der Altersstruktur der Bundeslehrkräfte:

Tabelle 10: Dauermehrdienstleistungen nach Altersgruppen im Schuljahr 2014/2015 (österreichweit)						
Altersgruppen	Lehrkräfte	Werteinheiten gemäß Lehrfächerverteilung	Werteinheiten je Lehrkraft	Auszahlungen ¹	jährliche Auszahlungen je Werteinheit	jährliche Auszahlungen je Lehrkraft
				in Mio. EUR	in EUR	
		Anzahl				
20 bis 30	1.934	5.710,40	2,95	4,53	793,03	2.341,52
31 bis 40	4.722	17.065,60	3,61	23,21	1.359,91	4.914,78
41 bis 50	7.592	31.064,00	4,09	56,74	1.826,63	7.473,99
51 bis 60	11.378	40.163,30	3,53	85,38	2.125,89	7.504,19
61 bis 67	1.179	4.236,70	3,59	10,95	2.585,32	9.290,28
	26.805	98.240,00	3,66	180,81	1.840,54	6.745,55

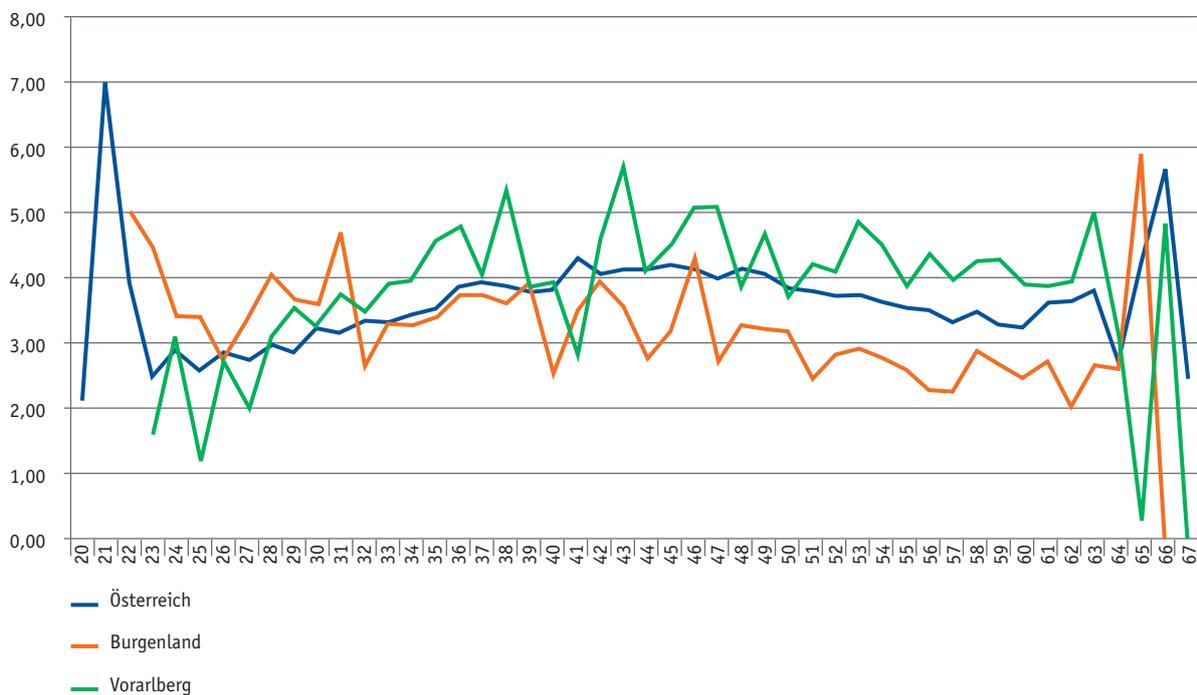
¹ Die geringfügige Abweichung gegenüber den Angaben in Tabelle 9 begründete das BMB mit einer späteren Datenabfrage, der ein aktualisierter Datenbestand zugrunde lag.

Quellen: BMB; RH

Die höchste durchschnittliche Anzahl an Dauermehrdienstleistungen pro Lehrkraft fiel mit 4,09 Werteinheiten in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen an, gefolgt von den 31- bis 40-Jährigen mit 3,61 Werteinheiten. Beinahe die Hälfte der Auszahlungen (rd. 85,38 Mio. EUR) betraf die Altersgruppe 51 bis 60, die auch die größte Anzahl an Bundeslehrkräften (11.378 Personen) stellte, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten. Die teuersten Dauermehrdienstleistungen fielen in der Altersgruppe 61 bis 67 an, die aber die geringsten Dauermehrdienstleistungen (4.237 Werteinheiten) erbrachte.

Die folgende Abbildung zeigt die durchschnittlich erbrachten Dauermehrdienstleistungen je Bundeslehrkraft im Schuljahr 2014/2015 in Österreich, im Burgenland und in Vorarlberg unter Berücksichtigung des Alters der Bundeslehrkräfte:

Abbildung 4: Durchschnittliche Dauermehrdienstleistungen im Schuljahr 2014/2015 nach Alter der Lehrkräfte



Quelle: BMB

Dauermehrdienstleistungen

- 13.2** Der RH wies darauf hin, dass – ungeachtet eines Rückgangs der besoldeten Dauermehrdienstleistungsstunden von rd. 3,90 Mio. im Schuljahr 2011/2012 auf rd. 3,61 Mio. im Schuljahr 2014/2015 – die Auszahlungen für Dauermehrdienstleistungen mit rd. 181 Mio. EUR im Wesentlichen konstant blieben.

Der RH verwies im Zusammenhang mit den Dauermehrdienstleistungen auf seine Empfehlungen in TZ 5, 6 und 7, wonach eine Anhebung der Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte und eine Verkürzung des Übergangszeitraums, in dem neu eintretende Lehrkräfte für das alte Dienstrecht optieren können, im Wege einer legislativen Änderung anzustreben wären. Dadurch könnte der Anfall von Dauermehrdienstleistungen beträchtlich reduziert werden.

- 13.3** *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 falle in den Wirkungsbereich des BKA.*

- 13.4** Der RH verwies auf seine als TZ 2.4 abgegebene Stellungnahme.

Zeitkontomodell

- 14.1** (1) Gemäß § 61 Abs. 13 GehG konnten sich Bundeslehrkräfte Mehrdienstleistungen auf einem Zeitkonto gutschreiben lassen (ansparen), anstatt sie sich auszahlen zu lassen. Der Verbrauch von gutgeschriebenen Werteinheiten unterlag grundsätzlich der individuellen Planung der Lehrkraft, sofern sie das 50. Lebensjahr vollendet hatte, die frei werdenden Wochenstunden von einer neu eingestellten Lehrkraft übernommen wurden, keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstanden und der Verbrauch für ein ganzes Schuljahr⁸ erfolgte. Nicht durch Freistellung verbrauchte angesparte Werteinheiten waren unter Zugrundelegung der besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Antragstellung (also unter Berücksichtigung der Vorrückungen und jährlichen Gehaltsanpassungen) zu vergüten.

Die Bestimmungen betreffend das Zeitkontomodell für Lehrkräfte kamen im Jahr 2009 mittels Abänderungsantrags in den Abstimmungsentwurf des Budgetbegleitgesetzes 2009. Das Zeitkontomodell sollte einen Beitrag zur Konsolidierung und zur Verbesserung der Personalstruktur leisten. So wurde im Bericht des Budgetausschusses ausgeführt,

⁸ Der Verbrauch hat in Form einer Freistellung von der regelmäßigen Lehrverpflichtung für ein ganzes Schuljahr im Ausmaß von 50 % bis 100 % der regelmäßigen Lehrverpflichtung zu erfolgen. Im Schuljahr, in dem die Lehrkraft in den Ruhestand versetzt wird oder übertritt, ist ein Verbrauch auch für einen Teil des Schuljahres zulässig.

dass „Mehrdienstleistungen, die auf Wunsch der Lehrkraft nicht vergütet, sondern als Zeitguthaben gespeichert werden, durch (geblockte) Freistellung verbraucht werden sollen; dadurch kann vermehrt Unterricht von BerufseinsteigerInnen übernommen werden und der Personalaufwand reduziert werden.“

Die Anwendung dieser Regelung verhinderte bei während des Unterrichtsjahres eintretenden Pensionierungen, dass Klassen unterjährig einem Lehrkraftwechsel ausgesetzt waren. Diese Personalmaßnahme stand im Bund nur den Lehrkräften zu.

(2) Die folgende Tabelle zeigt die im Rahmen des Zeitkontos von Bundeslehrkräften angesparten Werteinheiten je Schuljahr von 2009/2010 bis 2014/2015:

Tabelle 11: Entwicklung des Zeitkontomodells							
Schuljahr	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Veränderung 2009/2010 bis 2014/2015
	Anzahl						in %
angesparte Wert- einheiten je Schuljahr	120.124	166.593	208.636	217.451	259.814	298.823	148,8
Lehrkräfte	769	952	1.601	1.276	1.498	1.680	118,5

Quellen: BMB; RH

Im Schuljahr 2014/2015 nahmen 1.680 (rd. 6,3 %) von insgesamt 26.805 Lehrkräften, die Dauermehrdienstleistungen erbrachten, die Möglichkeit des Zeitkontos in Anspruch und sparten Werteinheiten an.

Die für das Zeitkonto jährlich angesparten Werteinheiten stiegen vom Schuljahr 2009/2010 bis 2014/2015 um 148,8 %, die Anzahl der ansparenden Lehrkräfte stieg um 118,5 %.

Insgesamt waren mit Stand 31. Dezember 2014 rd. 1,02 Mio. Werteinheiten angespart worden, wofür eine Rückstellung in Höhe von 66,43 Mio. EUR gebildet wurde. Für die Freistellung während eines ganzen Schuljahres benötigte eine Bundeslehrkraft 720 Werteinheiten. Würden sämtliche zum 31. Dezember 2014 angesparten Werteinheiten eingelöst, müssten 1.419 neue Lehrkräfte aufgenommen werden.

Dauermehrdienstleistungen

Die Verwaltung des Zeitkontos – wie die Behandlung der Ansparerklärungen zu Beginn und der Anträge bei Verbrauch, der verlangten Mitteilungen zum Stand der Gutschriften und der jährlichen Meldungen an das BKA – bedeutete einen zusätzlichen administrativen Aufwand.

- 14.2** Nach Ansicht des RH war das Zeitkontomodell langfristig keine geeignete Maßnahme zur Lösung der angespannten Personalsituation bei den Bundeslehrkräften. Es bestand im Gegenteil die Möglichkeit, dass das erhebliche Ansparen von Zeitguthaben den Lehrkräftemangel – insbesondere bei bestimmten Fächern – aufgrund der Altersstruktur der Bundeslehrkräfte hinausschieben und somit letztendlich verschärfen wird.

In Anbetracht des starken Anstiegs der für das Zeitkonto angesparten Werteinheiten (um rd. 149 %) empfahl der RH dem BMB, eine legislative Änderung dahingehend anzuregen, die Fälle des Verbrauchs auf während des Schuljahres eintretende Pensionierungen zu beschränken.

- 14.3** *Das BMB teilte in seiner Stellungnahme mit, die Vorschläge des RH im Falle künftiger Novellierungen des Lehrpersonen-Dienstrechts in die Überlegungen einzubeziehen. Das BMB wies darauf hin, dass die legislative Zuständigkeit für Novellierungen des Gehaltsgesetzes 1956 sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in den Wirkungsbereich des BKA falle.*

- 14.4** Der RH verwies auch diesbezüglich auf seine als TZ 2.4 abgegebene Gegenäußerung.

Schlussempfehlungen

15 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BMB

(1) Auf eine gesetzliche Änderung, die Dokumentationspflichten sämtlicher Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Vor- und Nachbereitungszeiten sowie der sonstigen Tätigkeiten vorsieht, wäre hinzuwirken. (TZ 3)

(2) Es wäre darauf hinzuwirken, die Wertigkeit von 1,1 für den Unterricht in der Sekundarstufe II in Gegenständen der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II – im Interesse der Einheitlichkeit der Lehrverpflichtung – zu beseitigen. (TZ 3)

(3) Bei vorhandenen Datengrundlagen wären der Vor- und Nachbereitungsaufwand sowie die sonstigen Tätigkeiten zu evaluieren und die Fächervergütungen entsprechend anzupassen. (TZ 3)

(4) Der Bedarf an Beratungsstunden wäre abzuschätzen. Dafür wäre eine Dokumentationspflicht für die Beratungsstunden einzuführen. Weiters wäre die Inanspruchnahme der qualifizierten Beratung zu evaluieren. Sollte bei der Abschätzung bzw. der Evaluation mangelnder Bedarf festgestellt werden, wäre eine legislative Änderung dahingehend in die Wege zu leiten, dass die derzeit für qualifizierte Beratungstätigkeit vorgesehenen Wochenstunden für regulären Unterricht oder Förderunterricht verwendet werden. (TZ 4)

(5) Auf eine Anhebung der Lehrverpflichtung der dem alten Dienstrecht unterliegenden Lehrkräfte wäre im Wege einer legislativen Änderung hinzuwirken, um so schnell wie möglich eine Angleichung der Lehrverpflichtung an den internationalen Standard zu erreichen. (TZ 2, 3, 5, 6, 9 und 13)

(6) Angesichts der bedeutenden negativen finanziellen Auswirkungen des verspäteten Inkrafttretens des neuen Dienstrechts wäre eine Verkürzung des Übergangszeitraums, in dem neu eintretende Lehrkräfte für das alte Dienstrecht optieren können, im Wege einer legislativen Änderung anzustreben. (TZ 2, 3, 7, 8, 9 und 13)

(7) Angesichts der hohen Dauermehrdienstleistungen bei den technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten wären die Ursachen dafür zu evaluieren und darauf aufbauend Maßnahmen zu ergreifen, um diese Schulart für (potenzielle) Lehrkräfte attraktiver zu gestalten. (TZ 10)

Schlussempfehlungen

- (8) In Anbetracht des starken Anstiegs der für das Zeitkonto angesparten Werteinheiten (plus 149 %) wäre eine legislative Änderung dahingehend anzuregen, die Fälle des Verbrauchs auf während des Schuljahres eintretende Pensionierungen zu beschränken. (TZ 14)
- BMB, Landesschulräte für Burgenland und Vorarlberg**
- (9) Gezielte Personalmaßnahmen wären zu ergreifen, um Dauer-mehrdienstleistungen im Ausmaß einer halben Lehrverpflichtung und darüber hinaus zu vermeiden. (TZ 11)
- Landesschulrat für Vorarlberg**
- (10) Die Maßnahmen zur Beseitigung des Lehrkräftemangels wären fortsetzen. (TZ 10)

ANHANG

**Vergleich Dauermehrdienstleistung Vertragslehrkraft versus
Grundbeschäftigung beamtete Lehrkraft**

ANHANG

Die folgende Übersicht zeigt die jährlichen Minderauszahlungen (grün) bzw. Mehrauszahlungen (lachsrosa) im Vergleich Dauermehrdienstleistung Vertragslehrkraft versus Grundbeschäftigung beamtete Lehrkraft⁹:

Ersparnis / Mehrkosten		Grundbeschäftigung Beamte																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
		2.002	2.073	2.183	2.339	2.495	2.652	2.808	2.967	3.125	3.282	3.440	3.598	3.756	3.914	4.088	4.252	-	4.334	4.581	
Dauermehrdienstleistung Vertragsbedienstete	1	1.346	- 655	- 727	- 837	- 992	- 1.149	- 1.305	- 1.462	- 1.620	- 1.779	- 1.936	- 2.094	- 2.252	- 2.410	- 2.568	- 2.742	- 2.905	-	- 2.988	- 3.235
	2	1.388	- 613	- 685	- 795	- 950	- 1.107	- 1.263	- 1.420	- 1.578	- 1.737	- 1.894	- 2.051	- 2.210	- 2.368	- 2.525	- 2.700	- 2.863	-	- 2.946	- 3.193
	3	1.447	- 554	- 626	- 736	- 891	- 1.048	- 1.205	- 1.361	- 1.519	- 1.678	- 1.835	- 1.993	- 2.151	- 2.309	- 2.467	- 2.641	- 2.804	-	- 2.887	- 3.134
	4	1.547	- 455	- 526	- 636	- 792	- 948	- 1.105	- 1.261	- 1.420	- 1.578	- 1.735	- 1.893	- 2.051	- 2.209	- 2.367	- 2.541	- 2.705	-	- 2.787	- 3.034
	5	1.651	- 351	- 422	- 532	- 688	- 844	- 1.001	- 1.158	- 1.316	- 1.474	- 1.632	- 1.789	- 1.947	- 2.106	- 2.263	- 2.438	- 2.601	-	- 2.683	- 2.930
	6	1.754	- 248	- 319	- 429	- 585	- 741	- 898	- 1.054	- 1.213	- 1.371	- 1.528	- 1.686	- 1.844	- 2.002	- 2.160	- 2.334	- 2.498	-	- 2.580	- 2.827
	7	1.856	- 146	- 217	- 327	- 483	- 639	- 796	- 952	- 1.111	- 1.269	- 1.426	- 1.584	- 1.742	- 1.900	- 2.058	- 2.232	- 2.396	-	- 2.478	- 2.725
	8	1.961	- 41	- 112	- 222	- 378	- 534	- 691	- 848	- 1.006	- 1.164	- 1.322	- 1.479	- 1.637	- 1.796	- 1.953	- 2.127	- 2.291	-	- 2.373	- 2.620
	9	2.065	63	- 8	- 118	- 274	- 430	- 587	- 743	- 902	- 1.060	- 1.217	- 1.375	- 1.533	- 1.691	- 1.849	- 2.023	- 2.187	-	- 2.269	- 2.516
	10	2.163	161	90	- 20	- 176	- 333	- 489	- 646	- 804	- 962	- 1.120	- 1.277	- 1.435	- 1.594	- 1.751	- 1.926	- 2.089	-	- 2.172	- 2.418
	11	2.266	265	193	83	- 72	- 229	- 385	- 542	- 700	- 859	- 1.016	- 1.173	- 1.332	- 1.490	- 1.647	- 1.822	- 1.985	-	- 2.068	- 2.315
	12	2.371	369	298	188	32	- 125	- 281	- 438	- 596	- 754	- 912	- 1.069	- 1.227	- 1.386	- 1.543	- 1.718	- 1.881	-	- 1.964	- 2.210
	13	2.475	473	402	292	136	- 20	- 177	- 333	- 492	- 650	- 807	- 965	- 1.123	- 1.281	- 1.439	- 1.613	- 1.777	-	- 1.859	- 2.106
	14	2.578	576	505	395	239	83	- 74	- 230	- 389	- 547	- 704	- 862	- 1.020	- 1.178	- 1.336	- 1.510	- 1.674	-	- 1.756	- 2.003
	15	2.686	685	613	503	348	191	35	- 122	- 280	- 439	- 596	- 753	- 912	- 1.070	- 1.227	- 1.402	- 1.565	-	- 1.648	- 1.895
	16	2.785	783	712	602	446	290	133	- 23	- 182	- 340	- 497	- 655	- 813	- 971	- 1.129	- 1.303	- 1.467	-	- 1.549	- 1.796
	17	2.834	833	761	651	496	339	183	26	- 132	- 291	- 448	- 605	- 764	- 922	- 1.079	- 1.254	- 1.417	-	- 1.500	- 1.747
	18	2.982	981	909	799	644	487	331	174	16	- 143	- 300	- 457	- 616	- 774	- 931	- 1.106	- 1.269	-	- 1.352	- 1.599

Quelle: BMB

⁹ Die Zellen von 1 bis 19 in der Kopfzeile bezeichnen die jeweilige Gehaltsstufe, jene von 1 bis 18 in der linken Spalte die jeweilige Entlohnungsstufe.

Wien, im Oktober 2016

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker