

# gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Januar/Februar 2023 / 72. Jahrgang / Nr. 1



## Klasse Job!?

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

FOTO: RUDZHAN NAGIEV / ISTOCK

## Überzogene Erwartungen

„Die Politik hat die Angewohnheit, alles an die Schulen zu delegieren, woran sie selbst scheitert.“<sup>1</sup> Mit diesem Satz fasste Heinz-Peter Meidinger, Präsident des Deutschen Lehrerverbands, treffend zusammen, worunter wir LehrerInnen seit vielen Jahren leiden.

Und der Herausgeber von [www.news4teachers.de](http://www.news4teachers.de), Andrej Priboschek, listet auf, dass seit Jahren „jedes gesellschaftliche Problem in Deutschland, dessen Ursprung sich irgendwie in der Jugend verorten lässt“<sup>2</sup>, den Schulen, also uns LehrerInnen, umgehängt wird: „sozialer Ausgleich, Integration von Flüchtlingskindern, Inklusion, Islamismusprävention, mangelndes Demokratiebewusstsein, Ernährungsmängel, Bewegungsdefizite, Betreuungsprobleme von Familien, Jungenförderung, Mädchenförderung, Unkenntnis von Schülern in ökonomischen Fragen, falsches Zähneputzen.“<sup>3</sup> Deutschlands Kultusministerkonferenz (KMK) verabschiedete 2000 einen Anforderungskatalog für Lehrkräfte, der wohl eher den Titel „Überforderungskatalog“ verdient hätte. Andrej Priboscheks Beurteilung dieses Katalogs: „Wer die Liste ernsthaft beherzigt,

dem ist der Burnout schon sicher vorherzusagen.“<sup>4</sup>

Eine 57-jährige Gymnasiallehrerin, seit 1989 immer in Vollzeit tätig, hat einen mutigen Gastbeitrag<sup>5</sup> publiziert, dessen Schlüsselpassagen wohl vielen LehrerInnen aus der Seele sprechen:

„Es muss auch endlich wieder Verantwortung an Eltern abgegeben werden. Eltern haben Rechte und das ist gut und richtig, aber auch Pflichten.“

„Wenn aber der Großteil der Zeit aufgewendet werden muss, den Kindern Ausdauer, Durchhaltevermögen, das Halten eines Stiftes [...], beizubringen, dann bleibt für das Vermitteln von Lesen, Schreiben und Rechnen [...] viel zu wenig Zeit; vom wiederholenden Üben ganz zu schweigen.“

N.N

1 Zitiert nach „Mission Impossible: Der Lehrerberuf leidet an überzogenen Erwartungen – nicht an fehlenden Leistungsprämien“. In <https://www.news4teachers.de> vom 17. Dezember 2022.

2 Ibidem.

3 Ibidem.

4 Ibidem.

5 „Endlich wieder Verantwortung an die Eltern abgeben“. In: <https://www.news4teachers.de> vom 2. Jänner 2023.



# Inhalt

## REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die  
Nr. 2/2023: 24. 2. 2023

4	<b>top thema</b> <b>Klasse Job!?</b> Mag. <sup>a</sup> Ursula Göltl
8	<b>gut zu wissen</b> <b>Gehaltserhöhung 2023</b> Mag. Dr. Eckehard Quin
11	<b>Reisegebührenvorschrift und Nachhaltigkeit</b> Mag. Georg Stockinger
12	<b>Pensionsberechnung und Quin'sches Zeitkonto</b> Mag. Georg Stockinger
14	<b>„Aliquotierung“ in der MDL-Abrechnung</b> Mag. Georg Stockinger
16	<b>Neues aus dem Dienstrecht – Lehrerinnen und Lehrer gesucht!</b> MMag. <sup>a</sup> Mag. <sup>a</sup> iur. Gertraud Salzmann
20	<b>landesleitung aktiv</b> <b>Mehr als nur ein Job</b> Mag. <sup>a</sup> Anna Gring
22	<b>faktencheck</b> <b>Der Lehrermangel kam alles andere als überraschend.</b> Mag. <sup>a</sup> Gudrun Pennitz

# Durchbruch?



Mag. Herbert Weiß  
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Mitte November des vergangenen Jahres zeigte unser langjähriger Kampf für unsere zukünftigen KollegInnen erste Erfolge. Zu diesem Zeitpunkt hatte Bundesminister Polaschek dafür plädiert, „die Dauer der Sekundarstufenlehrer-Ausbildung von sechs auf fünf Jahre zu verringern“.<sup>1</sup> Dass ich darin nur einen ersten wichtigen Schritt sehe, wird angesichts der vielen offenen Fragen bei der Umsetzung des Vorhabens und der zahlreichen Player wohl niemanden wundern. Aus unserer Sicht muss man die bildungswissenschaftlichen Inhalte massiv reduzieren und auch wieder Spezialisierungen in der Ausbildung ermöglichen.

Knapp nach Weihnachten hat Bildungsminister Polaschek über die Medien den nächsten Schritt angekündigt. Er „will nun im Zuge der angekündigten Reform der Lehrkraftausbildung auch die Induktionsphase [...] umgestalten.“<sup>2</sup> Berichtet wird auch, dass das Bildungsministerium die Bildungsdirektionen dazu angehalten habe, „die jungen Leute nicht über Gebühr zu belasten“.<sup>3</sup> Es wird auch nicht genügen, wenn man bei der Neugestaltung der Ausbildung die Frage mitbedenkt, „wie der Berufseinstieg in der Induktionsphase besser gelingen kann.“<sup>4</sup> Man muss endlich Nägel mit Köpfen machen. Eine wirkliche Verbesserung der Induktionsphase bedeutet auch einen Eingriff ins Dienstrecht. Wir brauchen endlich wieder eine fachbezogene Betreuung der jungen KollegInnen und vor allem Zeitressourcen für MentorInnen und Mentees.

Inzwischen kann niemand mehr leugnen, dass die VertreterInnen der Gewerkschaft bei den Verhandlungen zum neuen Dienstrecht die von Regierungsseite geleugneten Mehrbelastungen richtig eingeschätzt haben. Die Auswirkungen spüren wir alle an unseren Schulen ständig. Noch nie haben so viele junge KollegInnen bald nach ihrem Einstieg in den Lehrberuf das Handtuch geworfen. Das Verheizen der jungen KollegInnen, das auch der Bundesminister im oben genannten Artikel anspricht, bezieht sich bei weitem nicht nur auf das erste Dienstjahr. Ideen zur Verbesserung des neuen Dienstrechts gibt es von unserer Seite genug. Nun geht es darum, dass der Dienstgeber die dringend nötigen Reformen endlich angeht und dabei auch die Expertise der Gewerkschaft berücksichtigt. Wir stellen uns dieser Aufgabe gerne.

<sup>1</sup> Polaschek will kürzere Ausbildung für Sekundarstufenlehrer. In: ORF online vom 18. November 2022.

<sup>2</sup> Polaschek will „Verheizen“ von Junglehrkräften verhindern. In ORF online vom 26. Dezember 2022.

<sup>3</sup> Ebenda.

<sup>4</sup> Ebenda.

## impresum

gymnasium. Zeitschrift der AHS-Gewerkschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: die GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges. m. b. H., 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag.<sup>9</sup> Gudrun Pennitz, 1090 Wien, Lackierergasse 7, Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at. Redaktion, Produktion, Konzeption und Anzeigenverwaltung: Modern Times Media Verlagsges. m. b. H., 1030 Wien, Lagergasse 6/35, Tel.: 01/513 15 50. Chefin vom Dienst: Dr.<sup>10</sup> Susanne Falk. Grafik: André Unger. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge unterliegen der Verantwortung des Autors. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung vor. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in dieser Zeitschrift trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Herausgebers und Medieninhabers, der Redaktion oder der AutorInnen ausgeschlossen ist.

# Klasse Job!?

Bildungsminister Martin Polaschek hat unter dem Titel „Klasse Job“ die „größte Lehrkräfteoffensive der Zweiten Republik“ gestartet. Quereinsteiger:innen sollen helfen, den massiven Mangel an Lehrer:innen auszugleichen. Mit einer „neuen Erzählung von Schule“ will der Bildungsminister das Image des Lehrberufs aufpolieren. Der Initiative sei Erfolg gewünscht! Ob sich die Mängel im System allein dadurch beheben lassen, darf bezweifelt werden.



**Mag.<sup>a</sup> Ursula Göttl**  
Stellvertretende Vorsitzende  
der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:  
[ursula.goettl@my.goed.at](mailto:ursula.goettl@my.goed.at)

Nun wird sie auch von der Politik wahrgenommen – die enorme Pensionierungswelle von Lehrer:innen: Rund 19.000 Baby-Boomer werden bis 2027 ihren Ruhestand antreten. Das ist rund ein Sechstel aller Lehrerinnen und Lehrer. Quereinsteiger:innen aus anderen Professionen sollen daher rasch das Personalloch stopfen und zugleich die Klassenzimmer ein wenig bunter machen. Nur: So einfach ist das nicht. Die Pensionierungswelle trifft ein Berufsfeld, das in den letzten Jahren deutlich an Attraktivität verloren hat. Auf diesen Umstand mit einer „Lehrkräfteoffensive“ zu reagieren ist zwar notwendig, aber unzureichend. Um zukünftig Lehrer:innen zu gewinnen und vor allem zu halten, muss sich eines ändern: die Qualität der Arbeit.



## Warum eine positive Erzählung von Schule nicht reicht

Mit einer neuen und positiven Erzählung von Schule will der Bildungsminister das Image des Lehrberufs verbessern. Er hat die Devise ausgegeben, wir sollten gemeinsam an dieser neuen Erzählung arbeiten, öffentliche Kritik ist eher nicht erwünscht. Eine positive Erzählung von Schule wird jedoch nicht reichen, um den Mangel an Lehrer:innen in den Griff zu bekommen. Statt derartiger verbaler Kosmetik bedarf es handfester Verbesserungen im Arbeitsalltag. Nötig ist vor allem eine wirkliche Entlastung und ein wertschätzender Umgang. In Zeiten des Lehrer:innenmangels wird das Betriebsklima immer wichtiger. Wo Überlastung und Stress dominieren, laufen die Lehrkräfte davon – Quereinsteiger:innen noch schneller als jene, die diesen Beruf erlernt haben. Das ist keine Schwarzmalerei, das ist Praxis: Zur Beratung melden sich Kolleg:innen, die möglichst schnell wieder aus dem Lehrberuf aussteigen wollen und Fragen zur Kündigung haben. Diese Anfragen stammen durchwegs von relativ jungen Kolleg:innen mit neuem Dienstrecht und sind ein bisher unbekanntes Phänomen. Zuvor gab es diesen Wunsch nur von schwer chronisch erkrankten Personen – meist ein paar Jahre vor dem Pensionsalter.

## Ein Phänomen



Georg Hanisch @mas.to @GeorgHanisch · 25. Okt. 2022

Warum es Junglehrer:innen gibt, die nach 1-2 Jahren im neuen  
Lehrerdienstrecht in ihrem #KlasseJob knapp vorm Burnout sind, hat  
Polaschek nicht näher betrachtet...  
(Hint: Es ist und war nie besser als das alte Dienstrecht, sie müssen viel  
mehr Stunden leisten, ab dem 1. Jahr)



2



8



43



Quelle: Screenshot Twitter

### Der Job ist wunderbar ...

Auf der Website zur Initiative „Klasse Job“ erzählt eine junge Frau in einem kurzen Video, warum sie als Quereinsteigerin unterrichten möchte. Ein Vorteil: Ihrem zweiten Job könne sie als Lehrerin mühelos nachgehen. Soll das bedeuten, der Lehrberuf bedeutet so wenig Arbeit, dass nebenbei locker gejobbt werden kann? Welches (falsche!) Bild wird da vermittelt? Die Realität sieht doch ganz anders aus: Jede Unterrichtsstunde braucht eine gründliche Vorbereitung, ganz besonders in den ersten Dienstjahren. Abends geht uns Lehrer:innen durch den Kopf, was im Unterricht gut oder weniger gut angekommen ist. Diese Nachbereitung ist wichtig, denn hier entsteht Professionalität. Nicht nur bei Quereinsteigern, sondern generell zu Beginn der Unterrichtstätigkeit – auch als ausgebildete Lehrkraft – sind diese Reflexionsphasen wesentlich. Dafür lassen wir den Jung- und Neulehrkräften viel zu wenig zeitlichen Spielraum. Hier setzt auch seit Jahren die Kritik der Lehrgewerkschaften an der Induktionsphase an: Für Reflexion und eine intensive Begleitung im Mentoring müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden!

### So sieht das Bundesministerium den „Klasse Job“ von Lehrer:innen:

**„Neben der bedeutsamen Arbeit mit Kindern und jungen Erwachsenen gibt es noch andere Benefits, die der Beruf als Lehrer/in mit sich bringt:**

- Zukunft gestalten: Ich unterrichte junge Menschen, vermittele ihnen Wissen, praktische Fähigkeiten und bereite sie damit auf ihre Zukunft vor.
- Freiraum: Ich habe große Freiräume und kann meinen eigenen Wirkungsbereich gestalten.
- Innovation: Ich bringe Innovation und Kreativität ins Klassenzimmer, probiere Neues aus und gestalte den Unterricht der Zukunft durch den Einsatz digitaler Medien.
- Empowerment: Ich befähige junge Menschen dazu, ihre Zukunft in die Hand zu nehmen.

- Support: Ich bin persönliche und emotionale Unterstützung und mache einen relevanten Unterschied im Leben von Schüler/innen.
- Lifelong Learning: Ich kann mich laufend fortbilden und bleibe up to date in meinem Themenbereich.
- Vielfalt: Ich bilde mich laufend fort und kann mich vielfältig weiterentwickeln (Schulleitung, Mentor/in für neue Lehrer/innen, Auslandsschulen etc.).
- Teamwork-Dreamwork: Ich arbeite mit meinen Kolleg/innen zusammen und trage zur Weiterentwicklung des Bildungssystems bei.
- Work-Life-Balance: Die unterrichtsfreie Zeit ermöglicht mir eine flexible Arbeitseinteilung.“<sup>1</sup>

Ja, genau so klasse Arbeitsbedingungen hätten wir gerne! Damit sich unsere Arbeit tatsächlich dorthin entwickelt, müssen grobe Mängel behoben werden.

### Klasse Arbeitsbedingungen – so geht’s: Entlastung von Aufgaben und Bürokratie

Zunächst gilt es, Lehrer:innen von nichtpädagogischen Aufgaben und überbordender Bürokratie zu befreien. Trotz gegenteiliger Beteuerungen aus dem BM:BWF nehmen die Aufgaben weiter zu. Gerade erst wurde im Zusammenhang mit der IKM plus-Testung ein neues Tool zu den „überfachlichen Kompetenzen“ verordnet. Was von Seiten des Ministeriums als wichtige Innovation gefeiert wird, bedeutet für uns Lehrkräfte weitere Zusatzarbeit. Auch die Digitalisierungsoffensive führt zu zusätzlichen Aufgaben wie etwa Mailanfragen der Eltern bei Wartungsproblemen mit den Geräten. Diesen neuen, oft auch wichtigen Aufgaben müssen Entlastungen gegenübergestellt werden.

Gerade **im sozialen Bereich oder bei psychischen Problemen** sind Lehrer:innen oftmals die erste Anlaufstelle und versuchen, so gut wie möglich zu helfen. Die Coronapandemie hat soziale und psychische Probleme von Schüler:innen sichtbar gemacht bzw. weiter ver-

stärkt. Ohne psychologische oder sozialpädagogische Ausbildung sind viele Problemstellungen eine große Herausforderung – einschlägiges Fachpersonal an jeder Schule ist dringend notwendig und wird seit vielen Jahren gefordert. Es fehlt an Unterstützung in Form multidisziplinärer Teams aus Schulpsycholog:innen und Fachpersonal aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Auch das neu aufgestellte **Qualitätsmanagement** muss kritisch beleuchtet werden. Hier hat der Minister zentrale Vorgaben versprochen, die Gefahr von ausufernden sogenannten Qualitätsprozessen muss unbedingt gebannt werden. Vor Ort an den Schulen ist hier die Personalvertretung gefordert, damit Konferenzen und Teambesprechungen zeitlich begrenzt werden und die Kolleg:innen vor nichtpädagogischen Zusatzaufgaben bewahrt werden.

### Weniger Überstunden und Anspruch auf Teilzeit

Jetzt, wo die Pensionierungswelle über das Schulsystem schwappt, weiß sich der Dienstgeber oft nur mit Überstunden zu helfen. Außerdem wird der Zugang zur Karenz gegen Entfall der Bezüge und zu Teilzeit erschwert. Doch können noch mehr Überstunden eine Lösung sein? Vielen Kolleg:innen wurden im Jahr 2022 Überstunden zugeteilt, nicht alle sind damit glücklich. Überstunden bis zu 25 Prozent der Lehrverpflichtung dürfen angeordnet werden, erst darüber hinaus braucht es die Zustimmung der Betroffenen. Doch auch 26 oder mehr Stunden sind keine Seltenheit mehr. Was in Mangelfächern als „absolute Ausnahme“ galt, hat sich bereits in den Alltag eingeschlichen. Kurzfristig sind etliche Überstunden vielleicht machbar, als Dauerzustand führen sie zu schwerer Überlastung. Aber auch eine volle Lehrverpflichtung kann zuviel sein. Nicht jede:r hat die Kraft dafür, bedeutet das doch zum Beispiel sechs Deutschklassen mit Korrekturen oder zehn, elf Klassen in Biologie, Geschichte oder Chemie zu unterrichten. Wegen chronischer Erkrankungen können manche Kolleg:innen ihren Beruf nur in Teilzeit ausüben.

Andere Gründe für den Wunsch nach Teilzeit sind Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, der Abschluss des Masterstudiums, lange Wegzeiten oder ein zivilgesellschaftliches Engagement. Deswegen brauchen wir den Rechtsanspruch auf Normalarbeitszeit sowie auf Teilzeitbeschäftigung in jenem Ausmaß, wie der oder die Lehrer:in das möchte. Zwingt man überlastete Kolleg:innen zu Mehrarbeit, sind weitere Ausfälle vorprogrammiert.

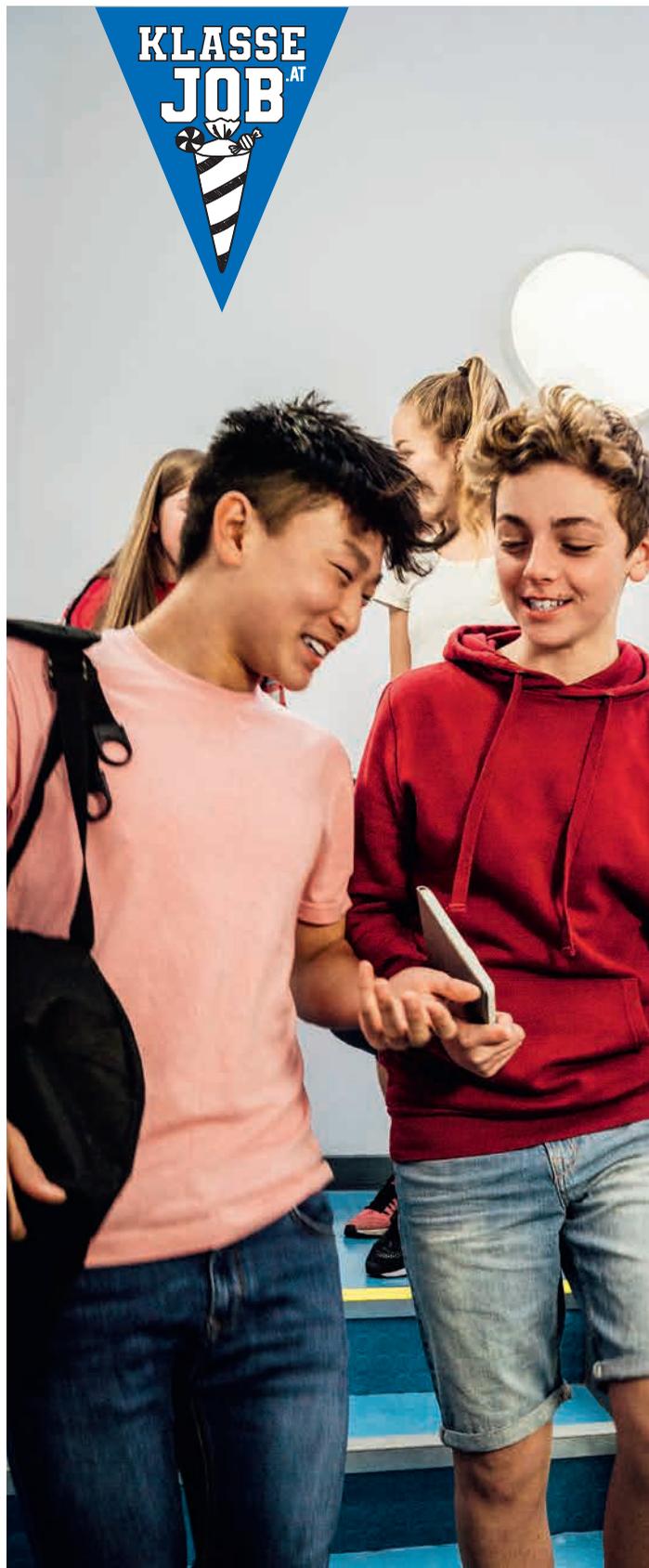




FOTO: SOLSTOCK/ISTOCK

**„Viele haben immer noch nicht verstanden, dass sich die Arbeitswelt geändert hat. Es reicht nicht mehr, auf seiner Website das Unternehmen in schönen Worten anzupreisen, es geht jetzt um die realen Arbeitsbedingungen, die für die jungen Arbeitnehmer entscheidend sind. Die Arbeitgeber werden sich mehr an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren müssen.“<sup>2</sup>**

*Lena Marie Glaser, „New Work“-Expertin und Autorin von „Arbeit auf Augenhöhe“*

### **Eine neue Kultur des Arbeitens**

Ja, ein Kulturwandel ist notwendig, um den enormen Herausforderungen unserer Zeit gerecht zu werden. Aber nicht Lehrer:innen müssen im 21. Jahrhundert ankommen – dort sind wir längst –, sondern das Schulsystem bedarf einer grundlegenden Sanierung. Nach drei Jahren Pandemie und Zeiten massiven Personal Mangels an Schulen sollten jetzt endlich wir Lehrkräfte im Mittelpunkt stehen. Dafür müssen wir selbst aktiv werden und eine neue Arbeitskultur einfordern. Eine Kultur, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz fördert. Eine Kultur der wertschätzenden Führung durch Vorgesetzte – denn davon hängt ab, ob Lehrer:innen bleiben oder in andere Schulen oder einen anderen Beruf wechseln. Eine Arbeitskultur mit Recht auf Teilzeit und auf Normalarbeitszeit ohne Überstunden. Eine Kultur der Freiräume: Wir brauchen Freiräume im Lehrplan und damit eine Reduktion der Inhalte. Außerdem die Möglichkeit, selbst Schwerpunkte zu setzen für eine innovative Pädagogik anstelle von Teach-to-the-Test.

Um vermehrtes Burnout von Lehrer:innen abzufangen, muss das Supportpersonal massiv aufgestockt werden, nicht nur für Schüler:innen, auch wir Lehrkräfte brauchen Unterstützung durch Supervision und Coaching.

**Wir leisten jeden Tag einen klasse Job – jetzt ist es Zeit für klasse Arbeitsbedingungen.** ■

<sup>1</sup> Quelle: <https://klassejob.at/warum/>

<sup>2</sup> Quelle: Arbeiterkammer Tirol, Interview vom 7.11.2022

[https://tirol.arbeiterkammer.at/Lena\\_Marie\\_Glaser\\_Interview](https://tirol.arbeiterkammer.at/Lena_Marie_Glaser_Interview)

# Gehaltserhöhung 2023

Am 23. November 2022 konnten die Gehaltsverhandlungen für 2023 erfolgreich abgeschlossen werden.



**Mag. Dr. Ekehard Quin**  
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:  
[ekehard.quin@goed.at](mailto:ekehard.quin@goed.at)

Zur Erklärung der Inflationsrate, weil es dazu immer wieder Anfragen gibt: Seit vielen Jahren wird als eine der Grundlagen für die Gehaltsverhandlungen die abgerechnete Inflationsrate von Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des laufenden Kalenderjahres herangezogen (genau: das arithmetische Mittel der für den Berechnungszeitraum von der Statistik Austria veröffentlichten monatlichen Jahresinflationsraten). Diese Vorgangsweise beruht auf einer

sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung. Die so ermittelte **Inflationsrate** (Oktober 2021 bis September 2022) betrug **6,9 Prozent**. Die derzeit deutlich höheren Inflationsraten werden sich zeitverzögert bei den Gehaltsverhandlungen für 2024 auswirken.

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – WIFO und IHS prognostizierten zum Verhandlungszeitpunkt lediglich 0,2 bzw. 0,3 % Wirtschaftswachstum für 2023 – konnte ein Abschluss erzielt werden, der die Kaufkraft der Bediensteten nachhaltig stärkt und die besonderen Leistungen des Öffentlichen Dienstes entsprechend honoriert.

**Ab 1. Jänner 2023 wurden Gehälter und Monatsentgelte sozial gestaffelt zwischen 9,41 und 7,15 Prozent erhöht, aber mindestens um 170 Euro. Zulagen und Vergütungen stiegen um 7,32 Prozent.**

Die neuen Gehaltstabellen, gültig seit 1. Jänner 2023, im Detail:

beamtete LehrerInnen						
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe					
	L 3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L 1	L PH
	Euro					
1	2.040,6	2.232,4	2.451,0	2.603,9	2.918,3	3.033,8
2	2.068,6	2.265,9	2.512,6	2.677,5	3.022,8	3.096,5
3	2.095,6	2.300,8	2.578,0	2.751,3	3.180,1	3.343,4
4	2.123,6	2.336,6	2.664,1	2.842,3	3.404,8	3.591,6
5	2.157,1	2.419,7	2.802,8	2.998,2	3.630,7	3.839,5
6	2.212,2	2.519,3	2.946,6	3.175,1	3.857,9	4.089,0
7	2.279,3	2.625,8	3.094,0	3.359,3	4.084,0	4.339,7
8	2.350,1	2.737,6	3.257,5	3.564,3	4.311,2	4.590,1
9	2.425,2	2.846,9	3.421,9	3.768,5	4.539,7	4.840,7
10	2.502,6	2.958,8	3.584,1	3.973,6	4.768,3	5.090,3
11	2.584,1	3.100,2	3.747,6	4.178,6	4.995,5	5.342,0
12	2.668,9	3.251,3	3.910,9	4.385,1	5.222,8	5.591,3
13	2.753,6	3.402,3	4.075,6	4.592,7	5.451,3	5.841,8
14	2.856,8	3.553,4	4.235,1	4.792,9	5.678,6	6.113,3
15	2.973,6	3.693,5	4.382,6	4.979,7	5.930,4	6.445,1
16	3.091,5	3.831,0	4.496,9	5.123,4	6.166,2	6.779,1
17	3.150,6	3.866,6	-	-	-	7.029,8
daz	89,1	159,7	56,8	73,1	120,2	126,1
DAZ	178,3	211,6	230,1	290,9	479,1	505,0

**VertragslehrerInnen Entlohnungsschema I L**

Entlohnungs- stufe	Entlohnungsgruppe					
	I ph	I 1	I 2a 2	I 2a 1	I 2b 1	I 3
	Euro					
1	3.160,4	2.978,3	2.709,6	2.539,5	2.300,8	2.089,9
2	3.224,1	3.071,9	2.787,0	2.608,8	2.337,6	2.120,2
3	3.482,2	3.199,6	2.861,8	2.680,0	2.376,0	2.149,3
4	3.740,1	3.418,2	2.957,7	2.768,5	2.416,2	2.178,6
5	3.999,5	3.646,7	3.119,9	2.913,3	2.503,6	2.217,8
6	4.258,5	3.872,8	3.304,1	3.061,9	2.616,2	2.277,2
7	4.519,9	4.095,1	3.497,1	3.216,8	2.733,0	2.351,2
8	4.781,9	4.325,0	3.709,4	3.385,1	2.846,9	2.429,6
9	5.042,2	4.554,5	3.923,2	3.555,7	2.962,4	2.511,4
10	5.305,1	4.768,3	4.139,4	3.729,2	3.079,4	2.596,6
11	5.569,0	4.995,5	4.355,6	3.899,8	3.225,3	2.686,0
12	5.832,0	5.222,8	4.571,8	4.073,0	3.383,9	2.774,6
13	6.093,6	5.451,3	4.787,9	4.246,1	3.542,5	2.865,5
14	6.382,4	5.677,2	4.998,0	4.414,6	3.699,5	2.972,4
15	6.744,9	5.915,5	5.193,5	4.568,1	3.845,8	3.095,3
16	7.093,7	6.131,9	5.399,6	4.730,4	3.989,6	3.217,9
17	7.441,2	6.238,8	5.608,4	4.897,4	4.144,3	3.338,5
18	7.701,6	6.562,7	5.758,2	5.015,4	4.291,7	3.461,3
19	-	-	-	-	4.326,1	3.522,8

**VertragslehrerInnen Entlohnungsschema II L**

Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswerteinheit
	Euro
I 1	1.889,14

**VertragslehrerInnen Entlohnungsschema II L**

Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswochenstunde
	Euro
I ph	2.871,6
I 2a 2	1.459,2
I 2a 1	1.366,8
I 2b 1	1.213,2
I 3	1.122,0

**VertragslehrerInnen Entlohnungsgruppe pd**

Entlohnungsstufe	Euro	Verweildauer in Jahren
1	3.116,1	3,5
2	3.546,0	5
3	3.977,1	5
4	4.408,2	6
5	4.839,5	6
6	5.270,7	6
7	5.537,1	

**Fächervergütung (neues Lehrerdienstrecht)**

Lehrverpflichtungsgruppe	monatlich pro Wochenstunde (Euro)	
	Unterstufe	Oberstufe
I und II	30,8	39,6
III	-	16,1

Erzieherzulage					
Verwendungsgruppe	Zulagenstufe				
	1	2	3	4	5
Euro					
L 1	568,2	624,0	719,3	813,3	907,3
L 2a	507,6	548,4	621,4	709,2	798,5
L 2b	412,3	471,7	535,8	554,6	588,2
L 3	362,7	379,9	414,8	451,8	490,1

SchulaufsichtsbeamtInnen		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	SI 1	SI 2
Euro		
1	7.430,2	6.233,9
2	8.120,5	7.017,5
3	8.996,3	7.682,0

LeiterInnen von Unterrichtsanstalten				
Dienstzulagen- gruppe	in der Dienstzulagenstufe			
		1	2	3
	Euro			
L PH	I	1.082,0	1.156,2	1.228,1
	II	973,1	1.041,2	1.105,6
	III	865,3	924,7	981,7
	IV	756,3	809,6	860,2
	V	649,8	693,3	736,4
L 1	I	965,6	1.031,1	1.094,1
	II	867,8	929,7	985,3
	III	771,3	825,7	876,4
	IV	674,6	721,7	767,6
	V	579,4	619,0	657,3
L 2a 2	I	441,8	477,9	513,6
	II	362,7	391,3	420,8
	III	290,9	313,1	335,5
	IV	243,9	261,1	279,7
	V	203,0	217,9	232,7
L 2a 1 L 2b 1	I	344,2	375,0	404,8
	II	289,7	314,4	335,5
	III	242,7	261,1	279,7
	IV	201,7	218,9	232,7
	V	146,1	157,3	167,2
L 3	I	272,5	278,6	295,7
	II	201,7	209,2	224,1
	III	189,3	194,5	205,6
	IV	136,1	139,9	148,6
	V	95,2	97,9	102,8
	VI	66,9	69,2	75,7

FachinspektorInnen		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	FI 1	FI 2
Euro		
1	5.961,2	5.020,0
2	6.523,6	5.634,3
3	7.223,6	6.169,8

Schulqualitätsmanagement	
Gehaltsstufe	Euro
1	6.233,9
2	7.017,5
3	7.682,0

Zulage Leitung Bildungsregion	
Funktionsdauer	Euro
bis zu 5 Jahren	1.147,3
mehr als 5 Jahre	1.364,0

# Reisegebührenvorschrift und Nachhaltigkeit – Verwendung eines privaten KlimaTickets



Die 2. Dienstrechtsnovelle 2022 bringt eine Reihe für den AHS-Bereich relevanter Neuerungen für die Abgeltung von Dienstreisen gemäß der **Reisegebührenvorschrift (RGV)**.

Das betrifft neben der Teilnahme an Seminaren o. ä. auch Exkursionen oder Berufspraktische Tage, die **mehr als acht Stunden dauern und außerhalb des Dienstortes** geführt werden **oder mehr als 24 Stunden dauern**, sowie **Schüleraustausche**:

- Bisher war die Benützung der **1. Wagenklasse** bei Bahnfahrten nur möglich, wenn ein diesbezügliches dienstliches Interesse gegeben war. Um die Benützung von Bahnreisen zu attraktivieren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten von Bundesbediensteten zu leisten, gebührt diesen seit dem 1. Jänner 2023 ab einer **Reisedauer von drei Stunden gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die erste Wagenklasse**. Liegt die Reisedauer darunter, gebührt der Ersatz nur dann, wenn die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, dass die Benützung der ersten Wagenklasse im dienstlichen Interesse liegt.
- Die Benützung eines **Schlafwagens** ist in Zukunft nicht mehr der bewilligungspflichtige Ausnahmefall, sondern für längere Zugreisen – also etwa über Nacht – möglich. In diesem Fall gebührt ebenfalls gegen Nachweis auch der Ersatz der Kosten für die Benützung eines **Einzelabteils**, wenn die vorgesetzte Dienststelle das dienstliche Interesse bestätigt.
- **Der Beförderungszuschuss wird um 50 Prozent erhöht**, wenn die Bediensteten **glaubhaft machen**, dass **für die Reisebewegung Massenbeförderungsmittel benutzt wurden**.

Reisegebühren für die Teilnahme an **kürzeren Schulveranstaltungen** sind in einer **eigenen Verordnung** geregelt, die zuletzt nicht geändert wurde. In diesem Zusammenhang verweise ich auf den einschlägigen Artikel „**Abgeltung für Schulveranstaltungen**“ in „gymnasium“ Nr. 5/2022, S.10 unter [ahs.goed.at](http://ahs.goed.at), Menüpunkt „**Zeitschrift**“. Dieser Unterschied zwischen Fahrten im Zusam-

menhang mit einer Dienstreise und einer kurzen Schulveranstaltung ist auch Grundlage des „**Klimaticketterlasses**“ des BMKÖS vom 29.11.2021: „Die **Verwendung eines privat gekauften KlimaTickets** für dienstliche Fahrten kann dazu führen, dass Bedienstete (...) keinen Nachweis für die Benützung der Eisenbahn erbringen können, der notwendig ist, um einen Kostenersatz nach § 7 Abs. 1 Z 1 RGV zu erhalten. Hier steht jeder bzw. jedem Bediensteten nach § 7 Abs. 4 RGV die Möglichkeit offen, anstelle eines Ersatzes nachzuweisender Auslagen **einen Beförderungszuschuss** unter der dort normierten pauschalen Bemessung zu verlangen, unabhängig davon, ob ein Massenbeförderungsmittel benutzt wurde.“ Wenn eine Lehrperson jedoch glaubhaft machen kann, dass für die Reisebewegung ein Massenbeförderungsmittel benutzt wurde, so wird dieser Beförderungszuschuss jetzt zusätzlich um 50 Prozent erhöht.

Diese Möglichkeit der anteiligen Abrechnung eines privat gekauften KlimaTickets bietet sich allerdings **nicht bei den eigens geregelten Fahrten zu „kurzen“ Schulveranstaltungen**, da dort grundsätzlich **kein Beförderungszuschuss geltend gemacht werden kann**. **An der Lösung dieses Problems wird auf Drängen der Lehrgewerkschaft hin gearbeitet!** ■



**Mag. Georg Stockinger**

Vorsitzender-Stellvertreter und  
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

[georg.stockinger@goed.at](mailto:georg.stockinger@goed.at)

# Pensionsberechnung für AHS-Lehrer:innen

## Pensionsberechnung für Vertragsbedienstete

**Vertragsbedienstete Kolleg:innen** erhalten Informationen zu ihrer voraussichtlichen Pensionshöhe grundsätzlich durch die Pensionskontoteilungen der PVA. Informationen finden Sie auch unter [www.neuespensionskonto.at](http://www.neuespensionskonto.at), wo mit Hilfe des Pensionskontorechners (Menüpunkt: „Rechner“) eine erste Vorabrechnung möglich ist.

**Achtung:** dieser **Rechner prüft nicht**, ob zu den angegebenen Terminen die erforderlichen Versicherungszeiten für einen **Pensionsanspruch** vorliegen!!!

Das Regelpensionsalter von Männern beträgt 65 Jahre, das von vertragsbediensteten Frauen derzeit noch 60 Jahre (Beamtinnen 65). Ab 2024 wird das Regelpensionsalter von Frauen schrittweise angehoben, bis es 2033 das der Männer bzw. jenes der pragmatisierten Kolleg:innen erreicht.

Insbesondere diese Übergangsregelung eröffnet eine Reihe von Möglichkeiten, die eine individuelle Beratung durch unsere **ehrenamtlich tätigen Pensionsberechner:innen** sinnvoll machen können.

Einen ausführlichen zweiteiligen Artikel zum **Pensionsrecht für Vertragsbedienstete** finden Sie in den „gymnasium“-Ausgaben Nr.6/2021 S. 14 und Nr.1/2022 S. 12 unter [ahs.goed.at](http://ahs.goed.at), Menüpunkt „Zeitschrift“.

Das **Formular** sowie die Kontaktdaten der Ansprechpersonen finden Sie im Abschnitt „**Vertragsbedienstete**“ auf der Seite [www.fcg-ahs.at](http://www.fcg-ahs.at), Menüpunkt: „Service/Pensionsberechnung“.

## Pensionsberechnung für Beamt:innen

Deutlich komplizierter ist hingegen die Pensionsberechnung für unsere beamteten Kolleg:innen.

**Beamtinnen und Beamte** erhalten Informationen zu ihrer voraussichtlichen Pensionshöhe und zu möglichen Pensionsantrittsdaten üblicherweise erstmals anlässlich des endgültigen Pensionierungsansuchens – also für jede seriöse Planung zu spät. Daher bietet die **AHS-Gewerkschaft** allen Gewerkschaftsmitgliedern seit Jahren kostenlos das erfolgreiche **Pensionsberechnungsservice** an. Ich bitte um Verständnis, dass dieses Service natürlich **ausnahmslos für Gewerkschaftsmitglieder** zur Verfügung steht. Alternativ bietet das Bundesministerium für öffentlichen Dienst (BMKÖS) ebenfalls eine „Pensionsbe-

ratung für Beamtinnen und Beamte des Bundes“ an. ([www.oeffentlicherdienst.gv.at](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at), Menüpunkt: „**Moderner Arbeitgeber/Pensionsrecht der Beamtinnen und Beamten/Pensionsberatung**“)

## Grundsätzliche Informationen für Beamt:innen

Mit Ablauf des Kalenderjahres 2013 sind jene Regelungen ausgelaufen, die es ermöglicht haben, dass Beamtinnen und Beamte nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten konnten.

Abgesehen von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gibt es daher keine Möglichkeit mehr, vor der **Vollendung des 62. Lebensjahres** in den Ruhestand zu gehen. Allerdings reicht die Erreichung dieses Alters allein als Voraussetzung nicht aus. Für die „**Hacklerregelung neu**“ braucht man zusätzlich (zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand) eine **beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit von 42 Jahren**. Für die **Korridorregelung** muss man seit 1. Jänner 2017 eine **ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 480 Monaten (40 Jahren)** aufweisen, wobei diese 40 Jahre unter gewissen Voraussetzungen um maximal sechs Monate je Kind reduziert werden können, falls nach der Karenz nach MSchG eine „Anschlusskarenz“ vorliegt.

In den meisten Berechnungs-Fällen geht es also nicht mehr darum, unter welchen Bedingungen man vorzeitig in den Ruhestand treten kann und mit welcher Pensionshöhe man dann rechnen kann, sondern ob das überhaupt noch möglich ist.

## Frühester Zeitpunkt der Berechnung für Beamt:innen

Vorzeitige **Berechnungen stellen immer Hochrechnungen dar**, die umso ungenauer sind, je weiter in der Zukunft der geplante Pensionsantritt liegt. Die BVA-EB, welche als einzige Institution rechtlich verbindliche Aussagen über die Höhe des Ruhebezuges treffen kann, berechnet daher eine solche Information erst dann, wenn man unwiderruflich um Versetzung in den Ruhestand angesucht hat. Alle anderen Stellen, die Berechnungen anstellen und Auskünfte erteilen, tun dies rechtlich **unverbindlich**. Das gilt sogar für Pensionshochrechnungen einer Behörde – wie etwa der Bildungsdirektion.

Auf Grund der nicht vorhersehbaren Entwicklung der gültigen Rechtsgrundlagen ersuchen wir um Verständnis, dass auch die Gewerkschaft Berechnungen nur für **maximal fünf Jahre in der Zukunft liegende Stichtage** durchführt.

### Voraussetzungen:

Personen, **die nach dem 31. Dezember 1954 geboren** worden sind, fallen unter die „**Pensionsharmonisierung**“. Ihr voraussichtlicher Ruhebezug kann nur berechnet werden, wenn bereits eine **Pensionskontomitteilung** vorliegt.

Auf der Seite [www.fcg-ahs.at](http://www.fcg-ahs.at) finden Sie im Menüpunkt: „**Service/Pensionsberechnung**“ im Abschnitt „**BEAMTE**“ die Kontaktdaten Ihrer Ansprechpersonen sowie ein **Formular**, mit dem alle für eine Berechnung **notwendigen Unterlagen** und Daten abgefragt werden. Da wir keine andere Möglichkeit haben, auf Ihre Daten zuzugreifen, können **unvollständig ausgefüllte Formulare leider nicht bearbeitet werden**. Falls Sie

einen Bescheid nicht finden können, erkundigen Sie sich bitte bei Ihrer zuständigen Bildungsdirektion (notfalls Einsichtnahme & **Kopie** im/aus dem Personalakt)! Das vollständig ausgefüllte Formular mit **Kopien** der notwendigen Unterlagen schicken Sie bitte – entweder in Papierform oder per Email als PDF – nach vorheriger Rücksprache (!) – **an eine der Pensionsberechner:innen Ihres Bundeslandes**, die auch für allfällige **Fragen zur Verfügung stehen**. Ihre Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nach Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Frist vernichtet.

Ich möchte mich an dieser Stelle – wie alle Jahre – ganz besonders herzlich bei den Kolleg:innen bedanken, die für uns teils seit Jahren die Pensionsberechnungen durchführen!

**Danke herzlich für eure vielen Stunden ehrenamtlichen Einsatzes für unsere Kolleg:innen!** ■

## Quin'sches Zeitkonto – Antragsfrist für Freistellung

**Wenn Sie ein Zeitguthaben auf ihrem Zeitkonto angespart haben, gibt es zwei Möglichkeiten, dieses zu nutzen:** Den **Verbrauch** von gutgeschriebenen WWE in Form einer **Freistellung** und die **Auszahlung** der nicht durch Freistellung verbrauchten Werteinheiten.

**Der Antrag auf eine Freistellung im kommenden Schuljahr 2023/24 muss bis spätestens 1. März 2023 gestellt werden!** Der Verbrauch hat in Form einer Freistellung von der regelmäßigen Lehrverpflichtung für ein ganzes Schuljahr im Ausmaß von mindestens 50 Prozent zu erfolgen. In dem Schuljahr, in dem die/der Bedienstete in den Ruhestand versetzt wird oder übertritt oder in Pension geht, ist ein Verbrauch auch für einen Teil des Schuljahres zulässig.

Weitere Informationen erhalten Sie auf [ahs.goed.at](http://ahs.goed.at): Menüpunkt „**Service/Informationen zum Quin'schen Zeitkonto**“ bzw. auf [fcg-ahs.at](http://fcg-ahs.at): Menüpunkt „**Service/Quin'sches Zeitkonto**“



# Zur Frage der „Aliquotierung“ in der MDL-Abrechnung (Web-Untis)

In der monatlichen MDL-Abrechnung scheint regelmäßig der Begriff „Aliquotierung“ von bezahlten Mehrdienstleistungen auf – hier ein konkretes Beispiel: Februar – inklusive Semesterferien.

Von	Bis	MDL	(E)	MDL-Red	S-Pool	MDL-bez	bez. Vert	Ord	LVG	Kust	Warn
27.1.	2.2.	01.295	0.000	00.000	03.000	1.295	1.500				
3.2.	9.2.	01.295	0.000	00.000	00.000	1.295	3.000				
10.2.	16.2.	01.295	5.000	01.295	00.000	0.000	0.000				
17.2.	23.2.	01.295	0.000	00.000	00.000	1.295	2.000				
24.2.	1.3.	01.295	0.000	00.000	00.000	1.295	2.000				
						5.180	8.500	00.000			
nach Aliquotierung:						4.070	7.143				
35.000	Summe aller bisher erbrachten Supplierungen										
08.500	Summe aller bisher bezahlten Supplierungen										
10.000	Supplierpool										
10.000	Stand des Supplierpools										
2	Fortbildungstage im Schuljahr										
2	Fortbildungstage, für die MDL erstattet wurden										
00.000	Summe der erbrachten ILB										

WebUntis 2020

Untis GmbH (www.untis.at)

Seite 2 von 3

Dabei werden sowohl die Dauer- als auch bezahlte Einzel-Mehrdienstleistungen (nach Auffüllen des jeweiligen Supplierpools) aliquotiert. Diese Aliquotierung erfolgt immer dann, wenn eine in der Monatsabrechnung aufscheinende Kalenderwoche über diesen Monat hinausreicht. Die Überstunden werden dann in den beiden Rumpfwochen der hintereinander liegenden Monate voll ausgewiesen – aber im jeweiligen Monat natürlich nur aliquot ausbezahlt.

Wenn also z. B. im **laufenden Schuljahr Montag und Dienstag noch im Jänner** liegen und der **Rest der Woche im Februar**, werden die Überstunden der **KW 5 zu 2/7 im Jänner und zu 5/7 im Februar** ausbezahlt.

**Konkret weist beispielsweise die oben beiliegende Februar-Abrechnung insgesamt 5 Wochen aus:**

**Für die Supplierstunden (Einzel-MDL) gilt:**

27.1.–2.2.	1,5 bezahlte Suppl.	davon 2/7 im Februar	= 0,429 bezahlte Suppl. aliquotiert
3.2.–9.2.	3 bezahlte Suppl.		= 3 bezahlte Suppl.
10.2.–16.2.	Ferien – keine bezahlte Suppl.		= 0 bezahlte Suppl.
17.2.–23.2.	2 bezahlte Suppl.		= 2 bezahlte Suppl.
24.2.–1.3.	2 bezahlte Suppl.	davon 6/7 im Februar	= 1,714 bezahlte Suppl. aliquotiert
		= 8,5 bezahlte Supplierstunden	= 7,143 bezahlte Suppl. aliquotiert

**Für die Dauer-MDL gilt:**

27.1.–2.2.	1,295 bezahlte MDL	davon 2/7 im Februar	= 0,37 bezahlte MDL aliquotiert
3.2.–9.2.	1,295 bezahlte MDL		= 1,295 bezahlte MDL
10.2.–16.2.	Ferien – keine bezahlte MDL		= 0 bezahlte MDL
17.2.–23.2.	1,295 bezahlte MDL		= 1,295 bezahlte MDL
24.2.–1.3.	1,295 bezahlte MDL	davon 6/7 im Februar	= 1,11 bezahlte MDL aliquotiert
		= 5,18 bezahlte MDL	= 4,070 bezahlte MDL aliquotiert



# Auszeichnungen und Ernennungen

## DER BUNDESPRÄSIDENT HAT ERNANNT:

### ZUM DIREKTOR

Prov. Leiter SQM Mag. et Dr. Edgar Mayrhofer	BORG Götzis
--	-------------

## DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN: DEN TITEL HOFRÄTIN/HOFRAT

Dir. Mag. <sup>a</sup> et Dr. <sup>in</sup> Gabriele Fenkart	BRG Klagenfurt-Viktring
Dir. Mag. Gerald Horn	BG Maria Saal, Bezirk Klagenfurt-Land
Dir. MMMag. et Dr. Markus Krainz	BG/BRG Klagenfurt, Ingeborg-Bachmann-Platz
Dir. Mag. Peter Pommer	BORG Jennersdorf
Dir. Mag. <sup>a</sup> et Dr. <sup>in</sup> Anneliese Theuermann	BG/BRG/Wiku BRG für Berufstätige, Klagenfurt

## DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. Mag. <sup>a</sup> Silvy Bader	Bundeschulcluster Feldkirchen/Kärnten
Prof. Mag. <sup>a</sup> Therese Becha	Zweisprachiges BG Oberwart
Prof. Mag. <sup>a</sup> Barbara Cencic	Akad. Gymnasium Graz, Bürgergasse
Prof. Mag. <sup>a</sup> Cornelia Grosinger	Gymnasium d. Diözese Eisenstadt, Wolfgarten
Prof. Mag. <sup>a</sup> Christine Gyöngyös	Zweisprachiges BG Oberwart
Prof. Mag. Robert Kager	Zweisprachiges BG Oberwart
Prof. Mag. <sup>a</sup> Gabriele Kollar	Zweisprachiges BG Oberwart
Prof. Mag. <sup>a</sup> Sabine Laganda	BORG Innsbruck, Fallmerayerstraße
Mag. <sup>a</sup> Angelika Staud	BG/BRG Wien II, Wohlmutstraße
Prof. Mag. <sup>a</sup> Anita Stöber	Ehemals Gymnasium d. Diözese Eisenstadt, Wolfgarten

## DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT: ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR

Prov. Leiter MMag. Horst Eichinger	BG/BRG Stubenbastei, Wien I
Prov. Leiter Mag. Erich Gabler	BORG Neulengbach
Prov. Leiter Mag. Nikolaus Holzapfel	BG/BRG Graz, Lichtenfelsgasse
Prov. Leiter Mag. Philipp Krischke	BG Wien VIII, Jodok-Fink-Platz
Prov. Leiterin Mag. <sup>a</sup> Christina Peinsipp	BG/BRG Gleisdorf
Prov. Leiterin Prof. Mag. <sup>a</sup> et Dr. <sup>in</sup> Claudia Peltz	BG/BRG/BORG Wien XXII, Polgarstraße
Prov. Leiter Mag. Reinhard Pilz	BORG Wiener Neustadt
Prov. Leiterin Mag. <sup>a</sup> Sabina Söllinger	BG/BRG Weiz

### ZUR SQM

Mag. <sup>a</sup> Zarah Haririan-Weidner	Bildungsdirektion Steiermark
--	------------------------------

## DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

# Neues aus dem Dienstrecht – Lehrerinnen und Lehrer gesucht!

Der Lehrermangel steigt in einigen Bereichen bereits stark – eine gute Ausbildung und Einführung in die Praxis und ein gutes Arbeitsklima sind daher wichtig!



**MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann**  
Dienstrechtsreferentin  
GÖD AHS



gerne für Sie da:  
[gertraud.salzmann@goed.at](mailto:gertraud.salzmann@goed.at)

Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 wurden zahlreiche Verbesserungen für die Mitarbeiter<sup>1</sup> im Öffentlichen Dienst beschlossen, die mit 1.1.2023 in Kraft treten. Die **Gehaltsverhandlungen** sind unter Führung der GÖD-Spitze mit den Dienstgebervertretern konstruktiv und erfolgreich mit dem Ergebnis geführt worden, dass die Gehälter und Monatsentgelte sozial gestaffelt zwischen **9,41 und 7,15 Prozent erhöht** werden, mindestens um 170 €. Die Zulagen und Vergütungen steigen um 7,32 Prozent. Es zeigt sich in diesen erfreulichen Beschlüssen wieder der erfolgreiche Einsatz der gewerkschaftlichen Vertretung.<sup>2</sup>

Eine wesentliche Erleichterung wurde im Parlament für die **Pflegefreistellung** beschlossen, die somit auch den

sich ändernden Familienverhältnissen folgt. Das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes entfällt bei nahen Angehörigen. Liegt kein nahes Angehörigenverhältnis vor, so besteht bei gemeinsamem Haushalt auch ein Anspruch auf Pflegefreistellung. Die Pflegefreistellung ist wie bisher in Stunden zu konsumieren.

Eine familienfreundliche Neuerung bringt auch die Verlängerung des Anspruches auf **Teilzeit zur Betreuung eines Kindes bis zum vollendeten achten Lebensjahr**. Das **Benachteiligungsverbot** wurde ebenfalls ausgedehnt. Bedienstete dürfen aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes, einer Pfl egeteilzeit, einer zulässigen Nebenbeschäftigung, eines Frühkarenzurlaubes oder einer Pflegefreistellung vom Dienstgeber nicht gekündigt oder benachteiligt werden.

Im Hinblick auf die Judikatur des VfGH erfolgt eine **Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten** mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Abgeltung von **Mehrdienstleistungen**.

Eine weitere Verbesserung tritt für all jene mit 1.1.2023 in Kraft, die sich um eine Schulleitung bewerben wol-



len. Der Zeitpunkt, ab dem für die **Bewerbung als Schulleiter** die Absolvierung des ersten Teils (20 ECTS-Anrechnungspunkte) des Hochschullehrganges „Schulen professionell führen“ erforderlich ist, wird von 1. Jänner 2023 auf 1. Jänner 2024 verschoben. Dies ermöglicht eine Bewerbung auch all jenen, die sich nicht im Vorfeld schon für den Schulmanagementkurs angemeldet haben.

### Der Quereinstieg in den Lehrberuf

Wunschberuf „Lehrer“ steht immer seltener auf der Wunschliste der Maturanten, sodass vom Dienstgeber Bund auch neue Wege neben der herkömmlichen Lehramtsausbildung, die noch dazu mit 12 Semestern viel zu lange dauert, eröffnet werden.

Der „Quereinstieg neu“ wurde mit Beginn des Schuljahres 2022/23 für den Unterricht in der Sekundarstufe für Gegenstände der Allgemeinbildung neu geregelt. Dies ermöglicht Studienabsolventen mit einer geeigneten Ausbildung - mindestens Bachelorabschluss mit 180 ECTS - und einer dreijährigen Berufspraxis den Einstieg in den Beruf als Pädagoge. Die fehlende pädagogische Ausbildung wird in einem berufsbegleitenden Hochschullehrgang nachgeholt.<sup>3</sup>

Die Neuregelung gem. **§ 38 Abs. 3a VBG** besagt, dass, solange nicht ausreichend Personen zur Verfügung stehen, die Zuordnungsvoraussetzungen zur Entlohnungsgruppe pd auch erfüllt werden durch:

1. eine für die vorgesehene unterrichtliche Verwendung **fachlich geeignete abgeschlossene Hochschulbildung**,
2. eine nach dem Erwerb des Bachelor- oder Diplomgrades der abgeschlossenen Hochschulbildung zurückzulegende **dreijährige fachlich geeignete Berufspraxis** sowie
3. die Absolvierung einer **ergänzenden pädagogisch-didaktischen Ausbildung** im Ausmaß von 60 bzw. 90 ECTS-Anrechnungspunkten bei Abschluss eines Hochschulstudiums.

Die Nichterfüllung der ergänzenden pädagogisch-didaktischen Ausbildung steht einer Einreihung in die Entlohnungsgruppe pd nicht entgegen, wenn die Vertragslehrperson sich verpflichtet, diese pädagogisch-didaktische Ausbildung innerhalb von fünf Jahren berufsbegleitend zu absolvieren.

### Eignung als Quereinsteiger

Bisher haben sich bereits 500 Interessenten gemeldet, deren pädagogische Eignung im Vorfeld des **Bewerbungsverfahrens** geprüft wird. Dazu richtet das Bildungsministerium gemeinsam mit den Bildungsdirektionen eine **Zertifizierungskommission** für Anstellungen ein.

Die **erforderliche Berufspraxis** wird durch eine berufliche Tätigkeit erfüllt, für die die Berufsausbildung eine geeignete Qualifikation darstellt. Bei Verwendungen in der Allgemeinbildung können bis zu zwei Jahre der geforderten Berufspraxis auch durch eine lehramtliche Verwendung erbracht werden. Die ergänzende pädagogisch-didaktische Ausbildung ist innerhalb von fünf Jahren im Rahmen eines Hochschullehrganges zu absolvieren. Die angehenden Lehrer im Quereinstieg müssen somit folgende **begleitenden Aus- und Fortbildungen** absolvieren: die Einführungswochen (zehn Tage) vor Dienstbeginn, daran anschließend die Induktionsphase sowie den Hochschullehrgang binnen fünf Jahren ab und neben der unterrichtlichen Tätigkeit – startet ab Oktober 2023; die fünf Jahre beginnen mit Umstieg in das reguläre pd-Schema. Für bereits im Dienst stehende Lehrer mit **Sondervertrag** pd bzw. neu eintretende Lehrer bringt die neue rechtliche Regelung den Vorteil, dass bereits eine Anstellung mit Regelvertrag und vollem Entgelt erfolgt. Die Anstellung mittels Sondervertrag bleibt weiterhin möglich, soll aber die Ausnahme sein, wenn kein anderes dienstrechtliches Instrument zur Verfügung steht.

## Induktionsphase – Was ist neu seit 1.9.2022?

Als Gewerkschaft haben wir uns sehr dafür eingesetzt, dass im Zuge der Neuregelung des Quereinstiegs auch die **Induktionsphase modifiziert** wurde. Das ausgelebte Unterrichtspraktikum war aus unserer Sicht nach wie vor ein sehr bewährtes Modell für die praktische und ausgezeichnete Einführung in die Schulpraxis. Alle Bewerber müssen nun als Voraussetzung für das Wirksamwerden des Dienstvertrages an der Pädagogischen Hochschule vor Beginn des Unterrichtsjahres Lehrveranstaltungen zur **Einführung** in die Strukturen und Rechtsgrundlagen des Schulwesens und die Methoden zur Durchführung und Auswertung von Unterricht nachweisen.

Diese Verpflichtung umfasst für Bewerber mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem abgeschlossenen polyvalenten Studium mindestens mit Bachelor-Niveau den Besuch einer **fünftägigen Lehrveranstaltung**, für alle übrigen Bewerber den Besuch einer **zehntägigen Lehrveranstaltung**. Beginnt das Dienstverhältnis einer Vertragslehrperson im laufen-

den Unterrichtsjahr, so sind die Lehrveranstaltungen nach Zuweisung durch den Dienstgeber ehestmöglich nachzuholen. Für die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen besteht kein Anspruch auf Leistungen nach der Reisegebührenvorschrift 1955.

Die **Verpflichtung gilt nicht** für Bewerber, die eine mindestens einjährige Lehrpraxis im Ausmaß einer Vollbeschäftigung oder einer Teilbeschäftigung von mindestens 25 Prozent an einer Schule oder mehreren Schulen, deren Schulart im Schulorganisationsgesetz oder im Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz geregelt ist, aufweisen.

Vertragslehrpersonen, deren Dienstverhältnis mit Beginn des Schuljahres 2022/23 oder zu einem späteren Zeitpunkt des Schuljahres beginnt, haben die einführenden Lehrveranstaltungen im Laufe des Schuljahres zu absolvieren.

## Dauer der Induktionsphase: maximal zwölf Monate

Hat das Dienstverhältnis der Vertragslehrperson wegen einer bloß befristeten Verwendung vor Ablauf



dieses Zeitraumes geendet, wird die Induktionsphase bei neuerlicher Begründung eines Dienstverhältnisses als Vertragslehrperson fortgesetzt. Bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien endet die Induktionsphase mit dem Ende des betreffenden Schuljahres.

Wird durch den Schulleiter der Personalstelle über den erbrachten Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase nach einer **mindestens sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung** schriftlich berichtet, hat die Personalstelle die Induktionsphase vorzeitig zu beenden. Die betroffene Vertragslehrperson hat bis zum Zeitpunkt des Endens der für sie ursprünglich vorgesehenen Induktionsphase weiterhin an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen mit der Schulleitung in der Schule gemäß § 39a Abs. 4 teilzunehmen.

Zeiten eines **Beschäftigungsverbot**es nach dem MSchG hemmen den Ablauf der Induktionsphase. Wurde aufgrund des Beschäftigungsverbotes die für die Induktionsphase vorgesehene Dauer nicht erreicht oder hat das Dienstverhältnis vor der Erreichung der für die Induktionsphase vorgesehenen Dauer vorzeitig geendet, ist die Induktionsphase im Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber bis zum vorgesehenen Zeitraum von zwölf Monaten fortzusetzen.

Vertragslehrpersonen, die als **Landesvertragslehrpersonen** die Induktionsphase abgeschlossen und dabei den zu erwartenden Verwendungserfolg zumindest aufgewiesen haben oder die eine mindestens **einjährige Lehrpraxis** im Ausmaß einer Vollbeschäftigung oder einer Teilbeschäftigung von mindestens 25 Prozent an einer Schule oder mehreren Schulen aufweisen, haben bei einer Anstellung in Bundesschulen die Induktionsphase **nicht (nochmals) zu absolvieren**.<sup>4</sup>

Ebenso gilt ab 1. Jänner 2023, dass Berufseinsteiger mit **absolviertem Unterrichtspraktikum** die Induktionsphase nicht absolvieren müssen.

Für die Erfüllung seiner Aufgaben ist dem Lehrer in der Induktionsphase **eine Wochenstunde** der weiteren zwei zu erbringenden Wochenstunden (20 + 1 statt 2) **anzurechnen**. Neu bei den Aufgaben der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist, dass sie **an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen in der Schule** teilnehmen muss.

Die Junglehrer dürfen **nur im Rahmen ihrer Lehrbefähigung** und nicht als Klassenvorstand verwendet werden, dafür haben wir uns auch im Gesetzgebungsprozess stark eingesetzt!

## Erweiterte Aufgaben der Schulleitung

Der Schulleitung obliegt die **Koordination** des Mentoring

an der Schule, für jede Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist ein Mentor einzuteilen. An Schulen im Schulcluster erstreckt sich nach Maßgabe der Einteilung durch die Schulcluster-Leitung die Zuständigkeit der eingeteilten Mentorinnen und Mentoren auf alle zu begleitenden Vertragslehrpersonen der im Schulcluster zusammengefassten Schulen.

Die Schulleitung hat sich regelmäßig bei den Mentoren über den aktuellen Stand der Induktionsphase zu **informieren**. Ferner hat sie drei- bis viermal je Semester die Mentoren sowie die in der Induktionsphase befindlichen Vertragslehrpersonen zu gemeinsamen **Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an der Schule** einzuberufen und an diesen Besprechungen nach Möglichkeit selbst teilzunehmen. Bei der Erstreckung der Induktion auf mehrere Schulen sind die gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an einem der Schulstandorte durch eine der zuständigen Schulleitungen zu organisieren.

Die Schulleitung hat zur Erstellung des **Berichtes über den Verwendungserfolg** der der Induktionsphase unterliegenden Vertragslehrpersonen deren Unterricht in einem für eine zuverlässige Beurteilung erforderlichen Ausmaß zu **hospitieren** und sich über deren sonstigen Verwendungserfolg zu informieren. Weiters hat die Schulleitung soweit erforderlich die der Induktionsphase unterliegenden Vertragslehrpersonen zu **beraten** und zu **unterstützen**.

## Bestätigung der Induktionsphase

Die **Schulleitung** hat aufgrund eigener Wahrnehmungen bzw. nach Rücksprache mit dem Mentor der Personalstelle über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase schriftlich zu **berichten**. Der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist Gelegenheit zu einer **Stellungnahme** zu geben. Die erfolgreiche Zurücklegung der Induktionsphase ist von der Personalstelle zu bestätigen. Das Gutachten des Mentors ist mit der Dienstrechtsnovelle 2022 weggefallen. Als Gewerkschaft werden wir uns weiter um Verbesserungen in der Lehramtsausbildung – besonders um die Verkürzung des Studiums – sowie der ersten Berufsjahre bemühen. ■

<sup>1</sup> Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.

<sup>2</sup> Alle Texte zur 2. Dienstrechtsnovelle finden Sie auf der Homepage des Parlamentes unter [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME\\_00230/index.shtml#](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00230/index.shtml#) (5.1.2023).

<sup>3</sup> Zu den Inhalten der Dienstrechtsnovelle: <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/>

BgblAuth/BGBLA\_2022\_1\_137/BGBLA\_2022\_1\_137.html (5.1.23).

<sup>4</sup> Erläuterungen zur 2. Dienstrechtsnovelle: [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Begut/BEGUT\\_86B23CBD\\_1BF8\\_4DA8\\_B438\\_AF42016CF550/Materialien\\_0001\\_62FDD27C\\_D957\\_4AB6\\_B426\\_71915E0EDE8A.html](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Begut/BEGUT_86B23CBD_1BF8_4DA8_B438_AF42016CF550/Materialien_0001_62FDD27C_D957_4AB6_B426_71915E0EDE8A.html) (5.1.23).

# Mehr als nur ein Job

Ob QuereinsteigerInnen oder junge Lehrkräfte am Anfang ihrer Berufslaufbahn – für alle braucht es ein wertschätzendes Umfeld.



**Mag.ª Anna Gring**  
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:  
[anna.gring@my.goed.at](mailto:anna.gring@my.goed.at)

Erst kürzlich veröffentlichte Bildungsminister Polaschek ein Pressestatement, in dem er aussagte, dass er ein „Verheizen von Junglehrkräften verhindern“<sup>1</sup> möchte. Dieser Gedanke ist durchaus begrüßenswert, genauso wie der, dass eine der größten Nachrichtenplattformen Österreichs diesem Thema eine Schlagzeile widmete. Allerdings ließen einige Aussagen doch Grund für Verwunderung offen. Beispielsweise wird zitiert, dass „[b]ei der Einführung der neuen Lehrkraftausbildung 2015 man noch davon ausgegangen [sei], dass Junglehrkräfte in der Induktionsphase zwei bis vier Unterrichtsstunden pro Woche halten werden. Der aktuelle Lehrkraftmangel sei damals nicht absehbar gewesen [...]“. Abgesehen von der Tatsache, dass die bereits einsetzende Pensionierungswelle schon seit Jahren bekannt ist, lässt einen die Naivität der Aussage zum anfänglichen Arbeitspensum von Junglehrkräften kopfschüttelnd zurück.

Die Aussage, dass es nicht vorhersehbar war, dass Junglehrkräfte von Beginn ihrer Karriere an zum größten Teil voll angestellt werden würden, ist schlichtweg falsch. Von dem Moment an, als erste Entwürfe des neuen Dienstrechts, das mittlerweile vor bereits fast zehn Jahren eingeführt wurde, bekannt wurden, wurden die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter nicht müde auf die Missstände hinzuweisen und warnten vor den absehbaren Folgen. Sämtliche bildungswissenschaftliche Studien belegen, dass eine angemessene Betreuung und Begleitung von BerufseinsteigerInnen durch erfahrene KollegInnen von hoher Relevanz ist. „Once new teachers start their career, it is crucial to provide them with appropriate personal, social and professional support (induction) for a successful transition into the reality of working life at a school.“<sup>2</sup> Dennoch wurde das altbewährte Unterrichtspraktikum, bei dem ein enger Austausch zwischen BetreuungslehrerIn und Neu-

lehrerIn möglich war, abgeschafft. Stattdessen wurde die Induktionsphase eingeführt, mit deren Rahmenbedingungen eine hochwertige Betreuung nicht mehr gegeben ist.

## Wie geht es den Junglehrkräften Wiens?

Die Realität sieht vielerorts so aus, dass die NeueinsteigerInnen aufgrund des bereits eingesetzten Lehrkräftemangels mit einem hohen Stundenausmaß zu unterrichten beginnen (müssen). Betreut werden sie von engagierten MentorInnen, die allerdings zumeist auch eine volle Lehrverpflichtung haben. Beide Seiten beklagen, dass sie aufgrund der sich überlappenden Stundenpläne keine oder nur eine Stunde pro Woche Zeit hätten, sich gegenseitig im Unterricht zu hospitieren und Besprechungen durchzuführen. De facto ist eine professionelle Betreuung in so einem Kontext nicht möglich. Erwähnt werden muss auch, dass diejenigen,



die in den vergangenen Jahren zu unterrichten angefangen haben, durch die Coronamaßnahmen während ihrer Studienzeit wenig oder kaum Einblicke in die Realität des Schullebens gewährt bekommen haben. Es sei betont, dass die Betreuungslehrkräfte an Schulen nach individuellen und konstruktiven Lösungen suchten, sodass beispielsweise MasterpraktikantInnen die vorgegebenen Praktikumsstunden positiv absolvieren konnten. Das Angebot umfasste zu dieser Zeit allerdings mehrheitlich die Hospitation und die Abhaltung von Onlinestunden sowie die Ausarbeitung von Stundenvorbereitungen, die aber meist nicht persönlich in Präsenz abgehalten werden konnten. Der bekannte Spruch „ins kalte Wasser geworfen werden“ ist also für Junglehrkräfte mehr als zutreffend. Verständlich auch, dass sich viele von dem kaum zu bewältigenden Schulalltag abseits vom Unterrichtsgeschehen überfordert fühlen.

### Höhere Arbeitsbelastung durch PD-Stunden

Zur Überforderung trägt auch noch die Verpflichtung zur Erbringung der 23. und 24. Stunde bei, die KollegInnen im neuen Dienstrecht „inkludiert“ haben. Diversen Berichten von JungkollegInnen zufolge gibt es so einige kreative, ganz und gar nicht rechtlich gedeckte Umsetzungsideen in den verschiedenen Schulen. Der weit gefasste Begriff „qualifizierte Beratungstätigkeit“ stellt viele vor eine weitere Herausforderung: Von ihnen wird verlangt eine Zusatzausbildung, beispielsweise zur LegasthienetrainerIn, zu absolvieren, die neben den Unterrichtsvorbereitungen, den verpflichtenden Fortbildungstagen und, in manchen Fällen, den Lehrveranstaltungen des zeitgleich inskribierten Masterstudiums unter einen Hut zu bringen ist. Ihnen wird beim Lesen dieses Arbeitspensums schwummerig? Mir, wenn ich von solchen Fällen berichtet bekomme, auf jeden Fall.

Es ist daher auch kaum verwunderlich, dass die Drop-out-Quote von Junglehrkräften verhältnismäßig hoch ist – im Schuljahr 2020/2021 lag sie bei fast fünf Prozent, das entspricht ca. 1200 JunglehrerInnen, die ihren Dienst quittierten.<sup>3</sup>

### „Klasse Job“ (?)

Was neben einer spürbaren Entlastung für alle Lehrkräfte fehlt, ist vor allen Dingen auch Wertschätzung gegenüber ihrer tagtäglichen Arbeit und dem erbrachten Engagement, besonders in diesen Zeiten, in denen Überstunden fast schon als „normal“ angesehen werden. Die Initiative von Bundesminister Polaschek „Klasse Job“, die dem Lehrermangel entgegenwirken und Quereinsteiger für den Lehrberuf ermutigen soll,

**„Es braucht also mehr als eine Quereinsteigerinitiative. Notwendig ist, den bereits seit kurzem im Dienst befindlichen Lehrerinnen und Lehrern eine angemessene Wertschätzung entgegenzubringen.“**

wurde im Herbst mittels E-Mail an die Dienstadresse auch allen Lehrerinnen und Lehrern vorgestellt und es wurde um Unterstützung gebeten. Viele Stimmen haben mich dazu erreicht. Die meisten stimmen dem Vorhaben und der Dringlichkeit durchaus zu. Dennoch haben sich nicht wenige unter anderem aufgrund der Wortwahl „neues LehrerInnenbild“ und „frischer Wind“ vor den Kopf gestoßen gefühlt, da es indirekt impliziert, dass die heutigen Lehrkräfte nicht gut genug sind. Gepaart mit dem Unmut darüber, dass Überstunden mit beträchtlicher Verzögerung bezahlt wurden und Dienstverträge teilweise bis heute noch nicht ausgestellt wurden, hat dieser Vorstoß doch den Beigeschmack einer fehlenden Wertschätzung gegenüber den Bemühungen der (Jung-)Lehrkräfte, das System nicht nur am Laufen zu halten, sondern durch aktive Schulentwicklung an Herausforderungen der heutigen Zeit anzupassen. „Teachers’ job satisfaction is important for teachers’ well-being, turnover rates, and retention. In particular, teachers’ job satisfaction is related to the quality of teaching and finally to students’ learning.“<sup>4</sup>

Es braucht also mehr als eine Quereinsteigerinitiative. Notwendig ist, den bereits seit kurzem im Dienst befindlichen Lehrerinnen und Lehrern eine angemessene Wertschätzung entgegenzubringen, sei es durch eine Entlastung, beispielsweise durch eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung, oder finanzielle Verbesserungen bei den Anfangsgehältern sowie eine klare Nachbesserung bei der Ausbildung und Begleitung in der Induktionsphase. Nur so können die hohe Qualität an Wiens Schulen und die Motivation der Lehrkräfte aufrecht erhalten werden. ■

<sup>1</sup> Siehe <https://orf.at/stories/3299052/> vom 26.12.22.

<sup>2</sup> EU-Kommission (Hrsg.), „Education and Training Monitor 2014“ (2014), S. 62.

<sup>3</sup> „Untergliederungsanalyse UG30 Bildung“ des Budgetdienstes der Parliamentsdirektion (November 2022), S. 33.

<sup>4</sup> Dr. Tim Fütterer u. a., I can’t get no (job) satisfaction? Differences in teachers’ job satisfaction from a career pathways perspective. In: Teaching and Teacher Education 121 (2023), S. 1.

# Der Lehrermangel kam alles andere als überraschend.

Österreichs Politik behauptet, der in den letzten Jahren immer akuter werdende Lehrermangel sei nicht absehbar gewesen. Ein Blick auf die Altersstruktur unserer Berufsgruppe widerlegt diese Behauptung.

## Anteil der LehrerInnen der Primarstufe, die über 60 Jahre alt sind

	2015	2020
Österreich	3,8 %	7,4 %
EU27-Durchschnitt	6,7 %	7,3 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 5. Jänner 2023.

## Anteil der LehrerInnen der Sekundarstufe, die über 60 Jahre alt sind

	2015	2020
Österreich	5,8 %	12,5 %
EU27-Durchschnitt	9,5 %	9,8 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 5. Jänner 2023.

Hätte die Politik auf die Fakten geschaut oder auf die faktenbasierten Warnungen der Lehrervertretung gehört, hätte sie spätestens vor einem Jahrzehnt ihre Aufgabe verstehen und für eine Attraktivierung unseres Berufes sorgen müssen, statt zu tun, was sie getan hat.

Denkanstöße für eine Politik, die sich der Attraktivierung unseres Berufes und damit der Behebung des von ihr verschuldeten Lehrermangels widmen möchte:

„Die Bildungssysteme konkurrieren mit anderen Sektoren der Wirtschaft um hoch qualifizierte Absolventen, da sie sie als Lehrkräfte gewinnen wollen.“<sup>1</sup>

„Competitive salaries that are on par with the remuneration paid to adults with similar education levels working in comparable occupations, enhance the ability of school systems to attract and retain teachers.“<sup>2</sup>

„Eine Möglichkeit, das Schulwesen dabei zu unterstützen, die besten Kandidaten als Lehrkräfte zu gewinnen, besteht darin, höhere Gehälter anzubieten. Will man gute Lehrkräfte gewinnen und die kompetenten halten, geht es jedoch nicht nur um die Erhöhung der Gehälter. Dazu gehören auch die Qualität der Aus- und Weiterbildung vor und während der Berufsausübung und das Ansehen von Lehrkräften in der Gesellschaft.“<sup>3</sup>

Finnland: „Training to become a teacher is among the most popular choices of Finnish university students. Many students apply for teacher training, and universities are able to select the most qualified among them in each cohort.“<sup>4</sup>



**Mag.<sup>a</sup> Gudrun Pennitz**

Chefredakteurin  
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:  
[gudrun.pennitz@my.goed.at](mailto:gudrun.pennitz@my.goed.at)

1 OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), S. 423.

2 EU-Kommission (Hrsg.), Investing in our future: quality investment in education and training (2022), S. 19.

3 OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 387.

4 Univ.-Prof. Dr. Matthias Doepke u. a., Love, Money and Parenting (2019), S. 294.

# Braucht man in Zukunft noch LehrerInnen?

Mag. Herbert Weiß, Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft



In den letzten Tagen haben Medienberichte über den Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) für die Schule in vielen Konferenzräumen zu Verunsicherung geführt. Meist ging es dabei um das frei zugängliche Texterzeugungsprogramm ChatGPT. Konrad Paul Liessmann schrieb dazu unter anderem: „Die künstliche Intelligenz ist auf dem Vormarsch. Sie erledigt im Handumdrehen Aufgaben, wie sie bislang in Schulen gestellt wurden. Für den Unterricht darf das nicht ohne Folgen bleiben.“<sup>1</sup>

Um mir selbst ein Bild von den Ergebnissen machen zu können, habe ich, ohne mich um Voreinstellungen etc. zu kümmern, die obige Frage eingegeben und von dem Programm folgendes Ergebnis geliefert bekommen: „Es ist unwahrscheinlich, dass LehrerInnen in Zukunft vollständig überflüssig werden. Trotz der zunehmenden Verwendung von Technologie in Bildungseinrichtungen werden LehrerInnen weiterhin eine wichtige Rolle in der Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen spielen. LehrerInnen können SchülerInnen dabei helfen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und die Inhalte auf individuelle Bedürfnisse anzupassen. Sie können auch dazu beitragen, die Motivation der SchülerInnen zu erhöhen und eine positive Lernumgebung zu schaffen. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass sich die Rolle von LehrerInnen in Zukunft verändern wird und sie verstärkt mit Technologie zusammenarbeiten werden.“

Die Beurteilung des Textes möchte ich Ihnen überlassen. Zweifelsohne werden aber durch die KI Bildungseinrichtungen – von Schulen bis zu Universitäten – vor

große Herausforderungen gestellt. Den Kopf in den Sand zu stecken und den Einsatz von KI-Software zu verbieten, wie das etwa in Schulen in New York City der Fall ist, halte ich für den falschen Weg. Es wird darum gehen, sich zu überlegen, wie man die neuen Technologien sinnvoll einsetzen kann. Wir LehrerInnen können dabei einen wesentlichen Beitrag leisten. Im besten Fall eröffnet uns die KI das Tor zur Freiheit, die in den letzten beiden Jahrzehnten immer stärker eingeschränkt wurde. Konrad Paul Liessmann meint dazu: „Die stupide Textsorten-Didaktik des Deutschunterrichts etwa eignet sich hervorragend für den Einsatz dieser KI. [...] Die Digitalisierung des Bildungswesens zwingt zum forcierten Einsatz analoger Methoden.“<sup>2</sup> Dem ist wohl nichts hinzuzufügen. ■

<sup>1</sup> Warum wir in den Schulen zu Tafel und Kreide zurückkehren sollten. In

kleinezeitung.at vom 14. Jänner 2023. <sup>2</sup> Ebenda.

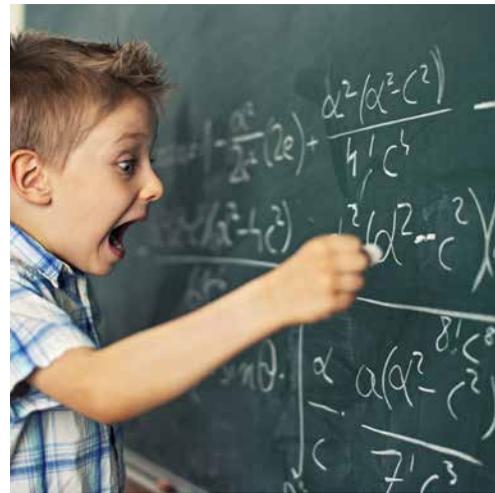
## OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglspurger, Mag. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 18. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.



„Vergütung und Arbeitsbedingungen sind wichtige Faktoren, wenn es darum geht, kompetente und hoch qualifizierte Lehrkräfte und Schulleitungen anzuwerben, weiterzubilden und zu halten.“

OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), S. 417.



„Inadequate working conditions decrease the attractiveness of the teaching profession, undermine the professional status and make it difficult and costly to recruit new teachers.“

EU-Kommission (Hrsg.), Investing in our future: quality investment in education and training (2022), S. 43.

## nachgeschlagen

„Im EU-Vergleich ist der Anteil der Personen im Alter von 50 Jahren und älter an allen Lehrpersonen im Primar- und Sekundarbereich in Österreich mit 43,5 % gegenüber dem EU27-Durchschnitt mit 38,9 % sehr hoch.“

Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2020/21. Schlüsselindikatoren und Analysen (2022), S. 80.

„Consistent evidence suggests that years of education and degree qualifications account for a negligible variation in teacher effectiveness. In contrast, selective processes to access initial teacher education or profession lead to higher quality teachers on average.“

EU-Kommission (Hrsg.), Investing in our future: quality investment in education and training (2022), S. 40.



„A larger proportion of those entering teaching by an alternative career pathway are leaving public school teaching (42 % compared to 16 % of originally trained as teachers), citing unsatisfactory working conditions among the main reasons for their decision.“

Dr. Tim Fütterer u. a., I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. In: Teaching and Teacher Education 121 (2023), S. 3.

Österreichische Post AG • MZ 03Z035306M • Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

-----  
Name

-----  
Straße Nr.

-----  
Postleitzahl Ort