

gymnasium

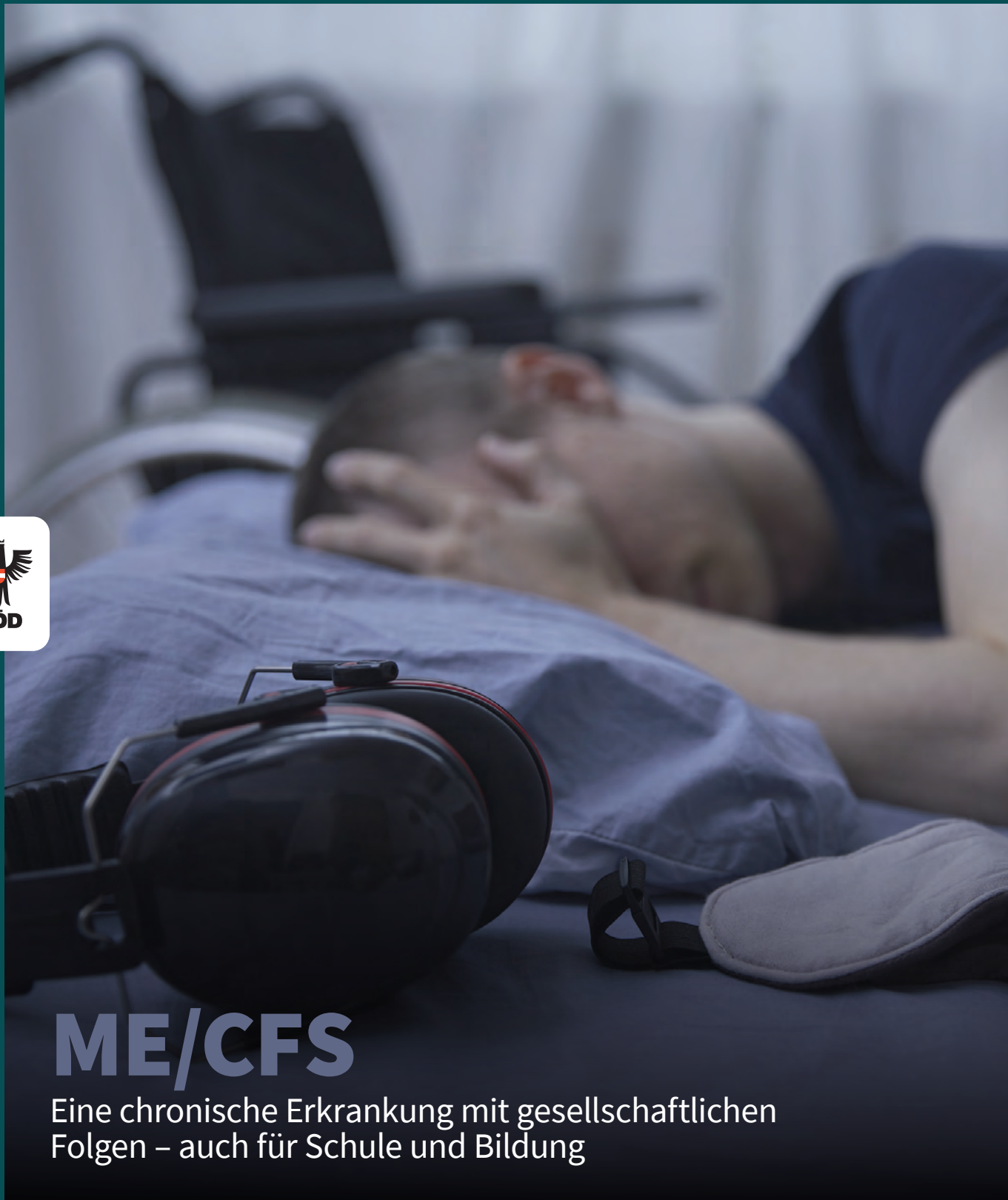
DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Februar 2026 / 75. Jahrgang / Nr. 1

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT



ME/CFS

Eine chronische Erkrankung mit gesellschaftlichen Folgen – auch für Schule und Bildung

FOTO: LEARNING / DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR ME/CFS

Die Illusion vom selbstgesteuerten Lernen

Es klingt modern, fast verheißungsvoll: „personalisiertes Lernen“, „selbstgesteuertes Lernen“, „individuelle Lernpfade“. Schulen überschlagen sich mit Konzepten und Apps, die versprechen, jedes Kind dort abzuholen, wo es steht. Doch was, wenn manche Kinder einfach lieber dortbleiben?

Der neuseeländische Bildungsforscher John Hattie hat auf der Konferenz „Bildung Digitalisierung“ in Berlin eine unbequeme Wahrheit ausgesprochen: Zu viel Eigensteuerung ist wie zu viel Freiheit auf dem Spielplatz – am Ende sitzt jedes Kind allein auf seiner Schaukel. Lernen, so Hattie, braucht Herausforderung, Feedback und ein Gegenüber. Es braucht Lehrerinnen und Lehrer, die wissen, wann sie bremsen und wann sie anschieben müssen.¹

Individualisierung werde zu oft mit Bildungsgerechtigkeit verwechselt. Wenn jedes Kind seinen eigenen Weg geht, verlieren manche schlicht Motivation, Ori-

entierung und Anstrengungsbereitschaft. Besonders jene, die mehr Unterstützung brauchen. Das Versprechen, dass alle „in ihrem Tempo“ lernen dürfen, klingt freundlich – bis man merkt, dass manche nie wirklich loslaufen.

Hattie plädiert daher für „maßgeschneidertes Lernen“ – ein unscheinbarer Begriff, der etwas sehr Bodenständiges bedeutet: Lehrkräfte, die genau hinschauen, diagnostizieren, anpassen. Bildung war nie ein Solo. Wer glaubt, Lernen bedeute vor allem, allein Entscheidungen zu treffen, hat vielleicht vergessen, wie viel man in einer guten Diskussion lernen kann – über Mathematik, über Sprache und manchmal auch über sich selbst.

1 Bildungsforscher John Hattie warnt vor falsch verstandener Individualisierung des Lernens, in: deutsches-schulportal.de/expertenstimmen/john-hattie-warnt-vor-falsch-verstandener-individualisierung-des-lernens/



Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 2/2026: 18. 2. 2026

4

top thema

Long Covid und ME/CFS in der Schule
Mag.^a Ursula Göttl

10

gut zu wissen

Gehaltsabschluss 2026–2028
Mag. Dr. Eckehard Quin

12

gut zu wissen

Leistungsbeurteilung und -feststellung
MMag.^a Mag.^a iur. Gertraud Salzmann

16

rückblick

Artikelübersicht gymnasium 2025
Mag.^a Anna Gring

18

gut zu wissen

Vergütungen und Abgeltungen im Lehramt
Mag. Georg Stockinger

22

personalvertretung

Provisorische Lehrfächerverteilung
Mag.^a Eva Guserle

23

aktuelle seite

Acht Millionen „Expert:innen“
Mag. Herbert Weiß



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Stärken stärken!

Der Jahreswechsel ist für viele Anlass, Rückschau auf Vergangenes zu halten und gute Vorsätze für die Zukunft zu fassen. Obwohl wir Österreicher:innen dazu neigen, eher das zu sehen, was in unserem Land nicht so gut läuft, sollten wir seine Stärken nicht vergessen und auch Vorsätze fassen, die zur Absicherung dieser Stärken beitragen. Lasst mich hier ein Beispiel anführen:

Es ist wohl den wenigsten bewusst, wie hoch Österreichs kaufkraftbereinigtes medianes Haushaltsäquivalenzgesamteinkommen¹ im EU-Vergleich ist:

1. Unter den 27 EU-Staaten liegt Österreich hinter Luxemburg an zweiter Stelle.
2. Österreichs kaufkraftbereinigtes medianes Äquivalenzgesamteinkommen liegt 40,1 % über dem EU-Durchschnitt.²

Wir können also mit Recht stolz auf das sein, was wir bzw. frühere Generationen erreicht haben. Auf unseren Lorbeeren dürfen wir uns aber nicht ausruhen. Wir müssen aktiv daran arbeiten, den Vorsprung nicht leichtfertig zu verspielen. Als Land, das kaum über Bodenschätze verfügt, müssen wir uns auf unser eigentliches „Kapital“ konzentrieren. Das sind ohne Zweifel die Menschen in unserem Land und in besonderem Maß unsere Kinder und Jugendlichen.

Damit bin ich bei den Neujahrswünschen und -vorsätzen angekommen:

- Die Politik sollte alles dazu tun, um alle, die in unserem Land leben, fit für den Arbeitsmarkt zu machen und ein friedliches Zusammenleben zu ermöglichen, das auf den Werten unserer christlichen Tradition beruht.
- Unser Bildungsminister sollte sich um Initiativen für die Elementar- und die Schulbildung bemühen, die diesen Namen auch verdienen. Wohlklingende Versprechungen allein sind zu wenig. Wir brauchen zusätzliche Mittel in diesen Bereichen und bessere Arbeitsbedingungen für alle, die sich mit vollem Einsatz den Kindern und Jugendlichen widmen.
- Unser Vorsatz als Standesvertretung muss sein, dass wir nicht müde werden, die Politik immer wieder auf Schwachstellen hinzuweisen, und uns nicht scheuen, auch öffentlich Versäumnisse und Fehlentwicklungen anzuprangern.

1 Das Haushaltsäquivalenzeinkommen ergibt sich aus dem Gesamteinkommen eines Haushalts und der Anzahl und dem Alter der von diesem Einkommen lebenden Personen.

2 Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 30. Dezember 2025; Stand 2024.

impressum

gymnasium. Zeitschrift der AHS-Gewerkschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Mag. Dr. Eckehard Quin. Medieninhaber: die GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges. m. b. H., 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag.^a Anna Gring, 1090 Wien, Lackierergasse 7, Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at. Produktion, Konzeption und Anzeigenverwaltung: Modern Times Media Verlagsges. m. b. H., 1030 Wien, Lagergasse 6/35, Tel.: 01/513 15 50. Chefin vom Dienst: Vanessa Gazzari. Grafik: Dieter Dalinger. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge unterliegen der Verantwortung der Autor:innen. 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 Autor:innen ausgeschlossen ist.

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 Aiglsperger, Dr. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (ZVR-Zahl 977319082). 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 ao. Bundeskongress der GÖD vom 12. September 2023) festgehalten sind.

Eine Parlamentarische Anfrage betreffend **Corona-Entwicklung der Long-Covid-Fälle** vom 6.5.2025 an die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz erhielt folgende Antwort:

„Die genaue Anzahl der Long-Covid-Fälle in Österreich ist schwer zu bestimmen, da es keine offiziellen Daten gibt und Schätzungen stark variieren. Studien gehen davon aus, dass etwa 10 % der Covid-Infizierten von Long Covid betroffen sind. Für Österreich ergibt das – je nach Berechnungsgrundlage – zwischen 350.000 und 850.000 Betroffene. Eine Studie der MedUni Wien schätzt bis Ende 2024 rund 500.000 Fälle. Ursachen für die Unsicherheit sind uneinheitliche Definitionen, unterschiedliche Erhebungsmethoden und eine hohe Dunkelziffer (...).“

Demnach gibt es in Österreich etwa eine halbe Million Betroffene von **Long Covid**, ein Teil von ihnen leidet an der schwersten Form – **Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue Syndrom (ME/CFS)**. Dabei handelt es sich um eine schwerwiegende chronische Multisystemerkrankung, die meist nach viralen, aber auch bakteriellen Infektionserkrankungen wie dem Pfeiffer'schen Drüsenfieber, einer Influenza oder COVID-19 entsteht und sich in vier Schweregraden äußert – mild, moderat, schwer und sehr schwer. Unter den Betroffenen sind auch viele Lehrkräfte. Eine Studie aus Katalonien¹ untersuchte den Einfluss des Berufsfeldes auf die Long Covid-Häufigkeit und fand ein deutlich erhöhtes Risiko bei Lehrkräften, im Pflegebereich und anderen Berufen mit häufigen Sozialkontakten.

Warum sprechen wir so selten darüber?

Wie ergeht es chronisch kranken Kolleg:innen?

Und wie kann die Schule darauf reagieren, wenn Schüler:innen chronisch krank sind?

Bei der Behandlung für **postakute Infektionssyndrome (PAIS)** wie Long Covid und ME/CFS liegt einiges im Argen und eine flächendeckende medizinische Versorgung lässt weiter auf sich warten. Immerhin existiert mittlerweile ein **Nationales Referenzzentrum für postvirale Syndrome** an der MedUni Wien, geleitet von Univ.-Prof.ⁱⁿ PD Dr.ⁱⁿ Kathryn Hoffmann, MPH, und Assoz. Prof.ⁱⁿ PD Dr.ⁱⁿ Eva Untersmayr-Elsenhuber, das als Wissenshub dient und Weiterbildung zu PAIS anbietet. Die tausenden Erkrankten sind über ganz Österreich verteilt, Behandlungsstrukturen in den Bundesländern müssen dringend aufgebaut werden. Es mangelt aber

1 Studie COVICAT, 2020–2023, aus Katalonien, Spanien. doi.org/10.1136/oemed-2025-EPICOHabstracts.140

Noch ein weiter Weg

Long Covid und ME/CFS in der Schule und Prävention

nicht nur an medizinischer Versorgung, sondern auch an sozialer Absicherung im Falle von Berufsunfähigkeit – für Betroffene eine katastrophale Situation.

Für erkrankte Schüler:innen und ihre Familien gibt es überdies bis auf Schulärzt:innen, deren Kenntnisstand über PAIS nicht immer ausreichend ist, keine speziellen Ansprechpersonen im Bildungssystem. Wie weit Schüler:innen trotz Erkrankung zum Schulbesuch fähig sind, ist sehr unterschiedlich und kann auch je nach Tagesverfassung schwanken. So muss jeweils eine



FOTOS: KARIN PASTERER / UGÖD

individuelle Lösung mit der Schule und/oder der Bildungsdirektion gefunden werden – die Vorgehensweise unterscheidet sich dabei aufgrund des Föderalismus stark von Bundesland zu Bundesland und einheitliche Regeln fehlen, eine koordinierte Aufklärung der beteiligten Entscheidungsträger:innen existiert bisher nicht. Auch online findet man nur wenige Informationen zu PAIS und Schule. Einzig die Bildungsdirektion Oberösterreich verweist auf ein Informationsblatt für Schulleitungen, Lehrpersonen und schulische Fachpersonen



Mag.ª Ursula Göttl

2. Vorsitzender-Stellvertreterin der AHS Gewerkschaft (ÖLI-UG)



gerne für Sie da:

ursula.goettl@my.goed.at

Post-Exertionelle Malaise (PEM)

Aktivität

Physisch – Spazieren, Einkaufen
Kognitiv – Lesen, sich unterhalten
Mental – Emotionen, Stress
Orthostatisch – Stehen, Sitzen
Sensorisch – Berührung, Licht/Geräusche

PEM

bis zu 72 h später

Belastungsinduzierte,
 unverhältnismäßige
 Zustandsverschlechterung

Crash

Verschlechterung bestehender Symptome
 Auftreten neuer Symptome

Symptome:

Schmerzen	Grippegefühl
Brainfog	Reizintoleranz
Schlafprobleme	Kreislaufprobleme

... und vieles mehr

– es stammt vom BAG, dem Bundesamt für Gesundheit in der Schweiz². Deshalb folgen nun hier einige Informationen, zusammengestellt in Kooperation mit Betroffenen von der **Österreichischen Gesellschaft für ME/CFS**. Herzlichen Dank dafür!

Zentrales Kernmerkmal von ME/CFS ist die **Post-Exertionelle Malaise**, kurz auch **PEM** genannt (siehe Schaubild). Das ist eine unverhältnismäßige Zustandsverschlechterung nach körperlicher oder kognitiver Anstrengung, die sehr heikel ist, weil ein Überschreiten der Belastungsgrenzen zu dauerhafter Verschlechterung bis zur Bettlägerigkeit und Pflegebedürftigkeit führen kann – dies tritt nicht immer unmittelbar, sondern zeitverzögert bis zu 72 Stunden nach der Aktivität auf. Betroffene sind mit einer Vielzahl von Symptomen konfrontiert. Sie berichten oft von einem benebelten Gefühl, dem sogenannten Brain Fog, von Konzentrationsschwierigkeiten und Gedächtnisproblemen, aber auch von Schmerzzuständen, Übelkeit und Schwindel und manchmal extremer Empfindlichkeit gegenüber Reizen wie Licht und Geräuschen. Diese Symptome verunmöglichen ab moderater Ausprägung die Teilhabe am Arbeits- oder Schulleben.

Die Österreichische Gesellschaft für ME/CFS rechnet mit einem weiteren Anstieg der Zahl der ME/CFS-Erkrankten in den nächsten Jahren. Leider gibt es noch keine Behandlung, die bei den Ursachen ansetzt, es können derzeit also lediglich die Symptome, zum Teil mittels Off-Label-Medikamenten, gelindert werden. Die physiologischen Veränderungen bei Long Covid und ME/CFS sind komplex und wirkungsvolle Therapien müssen erst entwickelt werden. Dabei ist diese Multisystemerkrankung nicht neu, sondern seit 1969 von der WHO unter dem ICD-Code G93.3 als neurologische

Erkrankung eingeordnet. Erst durch den deutlichen Anstieg der Betroffenenzahlen im Laufe der Covid-19-Pandemie erhält ME/CFS nun endlich Aufmerksamkeit und damit vermehrt Forschungsgelder, wobei es nun gilt, den Forschungsrückstand der letzten Jahrzehnte aufzuholen. Die Bekanntheit dieser komplexen Erkrankung ist erst in den vergangenen Jahren, vor allem durch das Engagement von Patient:innenorganisationen wie der Österreichischen Gesellschaft für ME/CFS gestiegen.

Was bedeutet das für die Schule?

Als Strategie bei ME/CFS wird für Kinder und Jugendliche (aber auch für Erwachsene) das sogenannte **Pacing** als Krankheitsmanagement empfohlen: Dabei geht es darum, die geringe vorhandene Energie so einzuteilen, dass die individuelle Belastungsgrenze nicht überschritten wird und damit eine Verschlechterung des Gesamtzustandes vermieden werden kann. Pacing zu erlernen ist eine große Herausforderung, denn auch Tätigkeiten, die man gern macht, sowie positive Aufregung oder besondere Erlebnisse können zu anstrengend sein und müssen vorsichtig dosiert werden. Mit dem üblichen Schulalltag ist das nur schwer zu vereinbaren, es müssen immer wieder Pausen eingelegt werden, die ohne Rechtfertigungsdruck möglich sein sollten.

Ab moderater Betroffenheit von der Erkrankung ME/CFS ist ein kontinuierlicher Schulbesuch kaum noch möglich und führt so zu vielen, manchmal monatelangen Fehlzeiten. Adäquate Lösungen im Schulbetrieb sind schwierig, müssen individuell abgestimmt werden und sich an den Belastungsgrenzen orientieren. Aber auch mild betroffene Kinder und Jugendliche benötigen Unterstützung, da sie durch die unsichtbaren Symptome wie Konzentrationsstörungen, Fatigue, Reizintoleranz oder Schlafstörungen beeinträchtigt sind. Sie sind auf Verständnis angewiesen, auch wenn sie äußerlich „gesund“ wirken. Zentral ist es, die Erkrankung ernst zu nehmen. Es ist wichtig, PEM zu verstehen, damit weite-

2 „Post-Covid-19-Erkrankung bei Kindern und Jugendlichen. Informationsblatt für Schulleitungen, Lehrpersonen und schulische Fachpersonen.“ bildung-ooe.gv.at/dam/jcr:b079bdc8-7d2c-413c-af35-c06d4dc54ad4/Post-Covid19Kinder.pdf

re Zustandsverschlechterungen möglichst vermieden werden. Jede Lehrperson kann etwas zur Unterstützung der Betroffenen beitragen: durch Verständnis, Flexibilität und Rücksichtnahme. Dabei geht es nicht darum, Sonderrechte zu schaffen, sondern die notwendige Barrierefreiheit für ein chronisch krankes Kind oder einen Jugendlichen im Schulalltag umzusetzen.

Beispiele für unterstützende Maßnahmen:

- Mitarbeit muss nicht „Aufzeigen in der großen, lauten Klasse“ bedeuten. Auch leise Formen der Mitarbeit (z. B. schriftliche Rückmeldungen) sollten ermöglicht werden.
- Helfen kann die Erlaubnis, Sonnenbrillen oder Ohrstöpsel zu tragen, um Licht- und Geräuschreize zu reduzieren und besser durch den Tag zu kommen.
- Reizarme Räume als Rückzugsort oder eine ruhige Ecke im Klassenzimmer können helfen, Reizüberflutung zu vermeiden.
- Statt einer eigenen Mitschrift kann es entlastend sein, Kopien von Mitschüler:innen zu erhalten, um hier Aktivität und kognitive Kraft zu sparen.
- Auch die Reduktion von Bildschirmarbeit hilft, Reize zu minimieren.
- Flexible Deadlines, mündliche statt schriftlicher Prüfungen oder das Ersetzen einzelner Leistungen sind mögliche Nachteilsausgleiche.

Wenn die Reizintoleranz nicht zu stark ausgeprägt ist, kann ein **Schulavatar** einem/r ans Bett gebundenen Schüler:in die Teilhabe am Unterricht ermöglichen. Jedoch bestehen auch hier unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern und Voraussetzung ist, dass alle Eltern datenschutzrechtlich in die Verwendung einwilligen. Diese Einwilligungsbereitschaft ist unterschiedlich ausgeprägt und hängt viel vom Engagement und der Aufklärung durch Lehrkräfte und Schule ab. Hier wäre ein Rahmen durch einen bundesweit einheitlichen Leitfaden von Ministerium und Bildungsdirektionen dringend notwendig. Solange ein solcher nicht existiert, muss an das Entgegenkommen der Schule und Lehrer:innen appelliert werden.

Schulische Leistung „trotz Krankheit“ erzwingen zu wollen, wäre in diesen Fällen völlig kontraproduktiv. Die Gefahr von Zustandsverschlechterungen ist zu hoch. Wo wir Teilhabe im individuellen Rahmen ermöglichen können, sollten wir alles daransetzen. Lehrer:innen sind wichtige Bezugspersonen und mit unserer Haltung können wir den Schulalltag für betroffene Kinder entweder erschweren oder erleichtern. Noch gibt es für diese chronisch kranken Kinder und ihre Eltern und Lehrkräfte keine niederschweligen Unterstützungsangebote im Bildungssystem.



Das abgebildete Plakat entstammt der Kampagne der **ÖG ME/CFS** gemeinsam mit **Licht ins Dunkel**, wo im Jahr 2025 – wie bereits in den Vorjahren – Spenden für den Unterstützungsfonds für Betroffene gesammelt wurden, um Arztbesuche sowie Hilfsmittel wie Rollstuhl und Schulavatare zu finanzieren.*

Die **ÖG ME/CFS** stellt **Fortbildungen** auf ihrer Webseite zum Nachsehen bereit und steht im Rahmen der begrenzten Ressourcen für Vorträge zur Verfügung, denn auch das Team besteht aus an ME/CFS erkrankten Personen und ihren Angehörigen.

Ebenso bietet die **ÖG ME/CFS** **Austauschgruppen** für Betroffene und ihre Angehörigen an. „Unter unseren Teilnehmer:innen finden sich Schüler:innen und Lehrer:innen – beide Gruppen sowohl als Betroffene, aber auch als pflegende Angehörige“, teilt Kevin Thonhofer, Obmann der **ÖG ME/CFS**, auf Nachfrage mit.

Quellen zum Nachlesen:

Website des **ÖG ME/CFS**: mecfs.at

Website des Nationalen Referenzzentrums für postvirale Syndrome: meduniwien.ac.at/web/referenzzentrum-postvirale-syndrome/

D-A-CH Konsensus-Statement:
doi.org/10.1007/s00508-024-02372-y

* Link zum Unterstützungsfonds: mecfs.at/betroffene/#unterstuetzungsfonds



Auch in den Medien findet mittlerweile Aufklärung über die Erkrankung statt: So wurde Ende 2025 vom Radiosender FM4 ausgiebig berichtet und in der Zeitschrift **profil** wird Kathryn Hoffmann im März 2024 mit folgender Aussage zitiert: „Von den Long-Covid-Erkrankten insgesamt werden zwischen 20 und 30 Prozent nach zwei Jahren noch immer nicht gesund, vor allem jene, die unter dem ME/CFS-Typ leiden.“³

Große Herausforderungen im Schulbetrieb werden uns also weiter begleiten und mit jeder Infektion kann sich der Zustand der bereits Betroffenen verschlechtern, daneben können Neuerkrankungen von vormals gesunden Kindern auftreten. Univ.-Prof.ⁱⁿ Kathryn Hoffmann plädiert deshalb für eine **verstärkte Prävention**, um diesen Langzeitschäden einer Corona-Erkrankung entgegenzuwirken.

Und die Lehrkräfte?

Auch etliche unserer Kolleg:innen sind von Long Covid bis zu ME/CFS betroffen. Es ist zu vermuten, dass manche ihren Zustand noch nicht adäquat einordnen können und versuchen, allen beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, wobei die gesamte Freizeit für Erholung genutzt wird. Andere sind mit unterschiedlichen Diagnosen im Krankenstand.

Die **Arbeiterkammer** schreibt dazu: „Corona-Infektion überstanden? Viele leiden noch Monate nach der Akutphase unter gesundheitlichen Problemen, zum Teil

sogar massiv. ‚Long Covid‘, also die Spätfolge einer COVID-19-Infektion, äußert sich zum Beispiel in Form von Kurzatmigkeit und Husten, Schlaf- und Konzentrationsstörungen oder chronischer Müdigkeit.“⁴ Der Begriff „chronische Müdigkeit“ ist hier nicht optimal gewählt und verharmlosend, denn die körperlichen Zustände im Rahmen von ME/CFS gehen weit über die Alltagsbegriffe Müdigkeit oder Erschöpfung hinaus und die Belastungsintoleranz PEM – das Hauptmerkmal von ME/CFS – ist ein klares Abgrenzungsmerkmal zu anderen Erkrankungen mit Fatigue.

Sollte es durch postinfektiöse Syndrome zu einem längeren Krankenstand mit anschließender Verbesserung kommen, so gibt es auch im Lehrberuf die Möglichkeit eines **sanften Wiedereinstiegs durch die Wiedereingliederungsteilzeit**. Informationen dazu, wie das im Detail umgesetzt werden kann, findet man auch auf den Serviceseiten der GÖD. Unbedingt rechtlich beraten lassen sollte man sich, sobald Berufsunfähigkeit im Raum steht, denn Long-Covid- und ME/CFS-Betroffene bleiben Berufsunfähigkeitspension und Pflegegeld oft verwehrt, wie eine Recherche von APA, ORF und „Dossier“ im Frühjahr 2025 zeigte⁵. Eine Anerkennung als Berufskrankheit setzt voraus, dass eine eindeutige Kausalbeziehung zwischen der Berufsausübung und der Erkrankung nachgewiesen werden kann. Das war in den Anfangsjahren der Pandemie unter Umständen möglich, als in Schulen Covid-19-Tests durchgeführt wurden. Mittlerweile ist eine Ansteckung im Schulbetrieb zwar durchaus realistisch, aber nicht mehr beweisbar. Umso wichtiger wäre **Prävention**, denn jede vermiedene Erkrankung reduziert Kosten im Gesundheitswesen und hilft dem Staat zu sparen⁶.

Was tun?

Hier kommt die Luftqualität in Schulen ins Spiel, denn in schlecht belüfteten Klassenzimmern ist das Erkrankungsrisiko höher. Die Schulstudie der TU Graz hat ge-

3 „Long Covid: Raus aus dem Leben“, profil am 13.3.24. profil.at/wissenschaft/long-covid-raus-aus-dem-leben/402810310

4 „Long Covid: Welche Rechte Sie am Arbeitsplatz haben“, arbeiterkammer.at/longcovid

5 „Verdacht statt Versorgung“, Dossier am 8.5.2025. dossier.at/dossiers/gesundheitsverdacht-statt-versorgung/

6 „Was wirklich hinter Krankmeldungen steckt“, Spiegel vom 20. Dezember 2025. spiegel.de/karriere/krankmeldungen-im-job-was-wirklich-hinter-den-fehltagen-steckt-a-9e7cfb79-ff9f-4ab2-9c50-631eb90cb4a6?giftToken=0512f01e-7b9d-4ebc-b550-70afb30fe65c

7 „Innenraumluft und Raumklima“, ahs.goed.at/fileadmin/BV11/Gymnasium_1-25_final.pdf

8 „Improving Air Quality in Schools (ImpAQS)“, tugraz-verlag.at/gesamtverzeichnis/uncategorized/improving-air-quality-in-schools-impags-ebook/

9 „Healthy Indoor Air: A Global Call to Action“, webtv.un.org/en/asset/k1v/k1vv2t3bma

zeigt, dass die Richtwerte für CO₂ und Luftschadstoffe in Österreichs Klassenzimmern viel zu oft überschritten werden. Eine adäquate Reaktion des Bildungsministeriums auf die Studienergebnisse steht leider noch aus.

Bereits im Vorjahr habe ich im **gymnasium 1-25** unter dem Titel „**Innenraumluf und Raumklima**“⁷ von der Schulstudie der TU Graz berichtet. Hier nun ein Update: Mittlerweile ist die Studie auf der Seite der TU Graz frei zugänglich⁸. Die österreichweite **ImpAQS-Studie** (Improving Air Quality in Schools) umfasst auch einen gut lesbaren Theorieteil zur Innenraumlufqualität und steht zum Download zur Verfügung. Auf Initiative des Bildungsministeriums wurden im Schuljahr 2023/24 unter Leitung von Univ.-Prof.ⁱⁿ Christina Johanna Hopfe und Univ.-Prof. Robert McLeod vom Institut für Bauphysik der TU die **Auswirkungen von offen sichtbaren CO₂-Messgeräten** auf die Luftqualität in Klassenräumen untersucht und mit Klassen verglichen, in denen die Messwerte ebenfalls erhoben, aber nicht im Raum angezeigt wurden. 1.200 Klassenräume wurden mit CO₂-Monitoren ausgestattet. Die Auswahl der Schulen erfolgte so, dass alle Schultypen und Bundesländer einbezogen wurden. So konnten wissenschaftliche Grundlagen zur Lüftungspraxis in österreichischen Schulgebäuden erhoben und Vorschläge zur Verbesserung der Raumluftqualität erarbeitet werden. Die Studie wurde im Frühjahr 2025 vorgestellt und erzielte internationale Beachtung. Diese Bestandsaufnahme zeigt leider auf, dass in fast allen Schulräumen die geltenden Luftqualitätsnormen nicht eingehalten werden: Gesundheitsvorsorge und optimale Leistungsfähigkeit der Nutzer:innen sind nicht gewährleistet. Konkrete Schritte zur Umsetzung der Vorschläge stehen bisher aus. Das ist besonders bedauerlich, weil so auch das Schuljahr 25/26 ungenutzt verstreicht, obwohl kosteneffektive Maßnahmen gegen gehäufte Krankenstände und Stundenausfälle vorhanden sind: Die Studie hat ergeben, dass in jenen Klassenräumen, in denen ein CO₂-Monitor den Lüftungsbedarf anzeigt, deutlich effektiver gelüftet wurde. Dabei übernahmen oft Schüler:innen die Rolle der Lüftungsbeauftragten und waren darin sehr erfolgreich: Die CO₂-Werte lagen im Mittel um 500 ppm unter den Referenzräumen ohne sichtbare Anzeige. Mit höheren Luftwechselraten geht ein deutlich verringertes Krankheitsrisiko einher. Durch Schulung der Lehrkräfte und Schüler:innen sollte ein noch deutlicherer Effekt möglich sein. Das CO₂-gesteuerte Fensterlüften ist eine gute Übergangslösung, bis noch effektivere mechanische Lüftungsanlagen eingebaut werden. Klar ist jedoch: Die Luftqualität in den meisten österreichischen Klassenzimmern ist stark verbesserungswürdig, denn die Richtwerte werden insbesondere im Winterhalbjahr deutlich überschritten.

Lang wurde die Luftqualität in Innenräumen vernachlässigt, und zwar generell, nicht nur in Schulgebäuden. Die Nichtraucherbestimmungen waren ein wichtiger Meilenstein, jedoch der letzte große Schritt. Jetzt hat die Pandemie aufgezeigt, wie zentral ein geregelter Luftaustausch für den Infektionsschutz, aber auch für Konzentration und das Wohlbefinden ist. Weltweit gibt es Initiativen, deren Ziel eine bessere Innenraumlufqualität ist. Zuletzt fand im September 2025 am Rande der UN-Konferenz in New York eine hochrangige Veranstaltung statt, bei der ein „**Global Pledge for Healthy Indoor Air**“⁹ begründet wurde. Die Unterzeichner:innen sind Länder, Organisationen und Berufsvereinigungen, sie bilden „the first international movement to prioritize healthy indoor air for all“. Das englische Wort *pledge* bedeutet Versprechen, Verpflichtung. Genau diese Verpflichtung zur Einhaltung von Richtwerten für gesunde Raumluft fehlt auch in Österreich noch. Mit dem Rauchverbot in Innenräumen ist nach langen Kämpfen ein großer Schritt gelungen, jetzt muss ein **Masterplan für bessere Innenraumlufqualität** folgen: Alle Mitglieder der Schulgemeinschaft sollten sich auf gesunde und leistungsfördernde Luft verlassen können, egal an welchem Standort und aus welchem Baujahr das Schulgebäude ist. ■



Gehaltsabschluss für 2026 bis 2028

Im November 2023 wurde für 2024 ein Budgetdefizit von 2,7 % prognostiziert.¹ Vor der Nationalratswahl am 29. September 2024 erwartete man 2,9 %. Wenige Tage danach, am 3. Oktober 2024, erhöhte der Finanzminister die Prognose auf 3,3 %.² Klingt vielleicht unspektakulär, bedeutete aber, dass Österreich die Maastricht-Grenze von 3 % überschreitet.

Mit diesen Werten gingen wir im November 2024 in die Gehaltsverhandlungen und erzielten nach Einsetzen von Kampfmaßnahmen einen Abschluss für zwei Jahre. Für 2025 wurde eine Erhöhung um 3,5 %, 0,3 Prozentpunkte unter der rollierenden Inflation, und für 2026 eine Erhöhung um 0,3 Prozentpunkte über der rollierenden Inflation vereinbart, was für 2026 eine Erhöhung um 3,3 % ergäben hätte. Nur die NEOS stimmten damals im Nationalrat dagegen.

Machen wir hier einen kurzen Stopp, um zwei Begriffe zu klären.

Maastricht-Regeln

Die Maastricht-Regeln betreffend das Budgetdefizit besagen, dass das jährliche Haushaltsdefizit eines EU-Mitgliedstaats nicht mehr als 3 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) betragen darf. Zusätzlich darf der öffentliche Schuldenstand höchstens 60 % des BIP erreichen, sofern keine deutlich abnehmende Tendenz erkennbar ist.

Diese Regeln wurden 1992 im Vertrag von Maastricht festgelegt und haben die Sicherung stabiler Staatsfinanzen innerhalb der Europäischen Währungsunion als Ziel. Die Einhaltung wird durch die Europäische Kommission überwacht. Bei Überschreitung der Grenzwerte kann ein Verfahren wegen eines übermäßigen Defizits (ÜD-Verfahren) eingeleitet werden, das zu Sanktionen führen kann. Über die Einleitung eines solchen ÜD-Verfahrens entscheidet der EU-Rat der Finanzminister:innen auf Empfehlung der Kommission. Der betroffene Mitgliedstaat hat daraufhin sechs Monate Zeit, Maßnahmen zu ergreifen und einen Plan vorzulegen, wie er das Defizit abzubauen gedenkt. Danach ist jedes Vierteljahr nach Brüssel zu berichten, inwieweit der Konsolidierungspfad eingehalten wird.

Kommt der Mitgliedstaat der Aufforderung nach Budgetmaßnahmen nicht nach, kann der Rat Sanktionen verhängen, wie etwa eine Geldbuße von bis zu 0,05 % des BIP des Vorjahres (für Österreich wären das derzeit

247 Millionen Euro), die alle sechs Monate zu bezahlen ist, bis die notwendigen Schritte gesetzt werden. Zusätzlich kann der Rat Maßnahmen anordnen und Fristen setzen. Das Verfahren endet erst, wenn das übermäßige Defizit wirksam abgebaut wurde.

Rollierende Inflation

Die rollierende Inflation ist bei allen Gehaltsverhandlungen ein wichtiger Ausgangspunkt. Es handelt sich dabei um den arithmetischen Mittelwert der Inflationsraten der letzten zwölf Monate. Für den Öffentlichen Dienst wird dabei jeweils der Zeitraum von Oktober des Vorjahres bis September des laufenden Jahres herangezogen. Für die Gehaltserhöhung 2026 ist die rollierende Inflation daher die durchschnittliche Inflationsrate von Oktober 2024 bis September 2025, und diese liegt bei 3,0 %.

Einsparungsvolumen

Wie sich inzwischen herausgestellt hat, lag das Budgetdefizit 2024 bei 4,7 % – ein um schmerzhaftes 6,9 Milliarden höheres Defizit als im November 2024 angenommen. Am 7. Juli 2025 wurde folglich beim Rat der Finanzminister offiziell das ÜD-Verfahren gegen Österreich eingeleitet. Österreich plant laut Fiskalstrukturplan 2025 bis 2028 in Summe Einsparungen von 41,6 Milliarden Euro, um das Budgetdefizit 2028 auf unter 3 % zu drücken. Unter so großen Zahlen kann sich wohl kaum jemand etwas vorstellen. Zur Veranschaulichung: Österreich hat rund 9,2 Millionen Einwohner:innen. Durchschnittlich müssen pro Kopf über 4.500 Euro eingespart werden, um auf die oben genannte Summe zu kommen.

Neuerliche Verhandlungen

Aufgrund dieser Problematik wandte sich die Bundesregierung mit dem Ersuchen um neuerliche Gespräche an uns. Daher fand am 16. September 2025 ein erstes Gespräch statt. Auf Dienstgeberseite nahmen Staatssekretär Alexander Pröll, Finanzminister Markus Marterbauer, die stellvertretende Klubobfrau der NEOS Martina von Künsberg Sarre und Vertreter:innen der Länder, Städte und Gemeinden teil, auf Dienstnehmerseite die Teams der GÖD unter meinem Vorsitz und der younion mit Vorsitzendem Christian Meidlinger. Es wurden Daten zur Wirtschafts- und Budgetentwicklung erörtert. Die Dienstgeberseite ersuchte uns, in Verhand-

lungen über die Gehaltsentwicklung in den nächsten Jahren einzutreten.

Nach internen Beratungen in der younion und in der GÖD teilten wir am 25. September 2025 Staatssekretär Pröll und Finanzminister Marterbauer schriftlich Folgendes mit:

„Wir haben, wie in der Gesprächsrunde am 16. September 2025 vereinbart, über das Ersuchen zur Aufnahme von Verhandlungen betreffend die Gehaltsentwicklung in den nächsten Jahren beraten und dürfen Ihnen mitteilen, dass wir in Verhandlungen eintreten werden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine funktionierende Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe nur dann funktionieren kann, wenn der Wunsch nach Verhandlungen einer Seite von der anderen Seite ernst genommen und respektiert wird.

Wir wollen jedoch ausdrücklich betonen, dass diese Verhandlungen ergebnisoffen geführt werden und zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilt werden kann, ob wir eine Lösung finden, die für beide Seiten akzeptabel ist. Sollte es eine solche Lösung geben, ist sicherzustellen, dass sie möglichst auch von den Ländern und Gemeinden mitgetragen wird.

Inakzeptabel sind für uns

- Nulllohnrunden
- das einseitige Aufkündigen der im Vorjahr getroffenen Vereinbarung betr. Gehaltserhöhung 2025 und 2026.“

Schon seit dem Frühling wurde von verschiedenen Seiten – auch von Mitgliedern der Regierungsparteien – immer wieder die Notwendigkeit von zwei Nulllohnrunden 2027 und 2028 betont. Die erste Verhandlungsrunde fand – wie die erste Gesprächsrunde medial stark beachtet – am 30. September statt und blieb, wenig überraschend, aufgrund des ungenügenden Angebots der Dienstgeberseite ergebnislos.

Ergebnis

Es folgten Verhandlungen in kleinsten Runden, auch am Wochenende und in der Nacht. Schließlich konnten wir uns am 7. Oktober 2025 auf einen recht komplexen Abschluss für drei Jahre einigen. Das einfache Fazit dieses sehr komplexen Abschlusses zuerst:

- Höhe des Abschlusses für 2026, zwar um ein halbes Jahr zeitversetzt umgesetzt, aber in der Höhe unverändert bei 3,3% – einer der höchsten Prozentsätze, der im zweiten Halbjahr 2025 erzielt worden ist³, was für die langfristige und nachhaltige Sicherung der Kaufkraft von immenser Bedeutung ist.
- Keine Nulllohnrunden 2027 und 2028.
- Sicherung der Kaufkraft niedriger Gehälter auch 2027 und 2028 trotz der budgetär äußerst schwierigen Situation (Budgetdefizit, ÜD-Verfahren ...). Drei Beispiele: Das Gehalt eines Polizeischülers steigt



Mag. Dr. Eckehard Quin
GÖD-Vorsitzender



gerne für Sie da:
eckehard.quin@goed.at

von heute bis Ende 2028 um 8,24% (E 2c / 1), das einer neu in den Dienst eintretenden diplomierten Krankenschwester (k 4 / 1) um 7,62% und das einer Junglehrerin (pd / 1) um 5,73%. Dem Generalsekretär wird die Kaufkraft nicht erhalten bleiben. Sein monatliches Gehalt erhöht sich im genannten Zeitraum aber immerhin um 507,8 Euro.

Der Gehaltsabschluss im Detail:

Ab 1. Juli 2026 Erhöhung der Gehälter um den schon im November 2024 vereinbarten Prozentsatz

(rollierende Inflation + 0,3 Prozentpunkte = 3,3%)

Zulagen und Vergütungen + 3,3%

Ab 1. August 2027 Erhöhung der Gehälter um einen staffelwirksamen Fixbetrag, der sozial gestaffelt ist:

bis 3.010,0€: + 58,3€

von 3.010,1€ bis 6.163,0€: + 40,4€

ab 6.163,1€: + 20,6€

Zulagen und Vergütungen: + 1,0%

Ab 1. September 2028 bis 31. Dezember 2028 Erhöhung der Gehälter um einen staffelwirksamen Fixbetrag, der wiederum sozial gestaffelt ist:

bis 3.068,3€: + 59,2€

von 3.068,4€ bis 4.311,0€: + 45,2€

von 4.311,1€ bis 6.203,4€: + 33,2€

ab 6.203,5€: + 21,2€

Zulagen und Vergütungen: + 1,0%

Ziel war es, den Beitrag des Öffentlichen Dienstes zur Budgetsanierung zeitlich möglichst zu beschränken. Die Verschiebung der Gehaltserhöhung 2026 ist quasi eine umgekehrte Einmalzahlung, die nicht staffelwirksam ist. Dass wir mit diesem Abschluss mehr erreicht haben, als sich manche wünschen, beweist die Kritik neoliberaler Kreise, die eine viel zu geringe nachhaltige Senkung der Personalkosten konstatieren, da die Basis der Gehaltsverhandlungen für 2029 im Schnitt um 5,4% über der jetzigen liegt. ■

1 Siehe die Budgetanalyse 2024 des Budgetdienstes vom 8. November 2023 unter parlament.gv.at/fachinfos/budgetdienst/Budgetanalyse-2024.

2 Siehe Clemens Neuhold, Budgetloch: Statt Wahlzuckerin höhere Steuern. Was wusste der Finanzminister? In: profil online vom 14. Oktober 2024.

3 Die Abschlüsse der „Metaller“ liegen meist über denen des Öffentlichen Dienstes. Die Gehaltserhöhung erfolgt dort immer mit 1. November. Heuer wurde ein Zwei-Jahres-Abschluss getätigt. Mit 1. November 2025 steigen die Ist-Gehälter um 1,41%, mit 1. November 2026 um 1,9%.

Leistungsbeurteilung und Leistungsfeststellung im Schulalltag – Grundlagen in Gesetz und Judikatur

Gerade im Bereich der Leistungsbeurteilung treten im schulischen Alltag immer wieder Unsicherheiten und Fragen auf. Diese betreffen nicht nur Lehrerinnen und Lehrer, sondern auch Schülerinnen und Schüler sowie deren Erziehungsberechtigte – insbesondere dann, wenn Zweifel an der Nachvollziehbarkeit von Noten bestehen oder formelle Einwendungen gegen Beurteilungen erhoben werden.

Die Leistungsbeurteilung bewegt sich dabei an der Schnittstelle von pädagogischer Gestaltungsfreiheit und rechtlicher Bindung. Umso wichtiger ist es, die maßgeblichen rechtlichen Grundlagen sowie die Auslegung durch die Judikatur zu kennen.

Die maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen zur Feststellung und Beurteilung der Leistungen eines Schülers¹ finden sich vor allem im 5. Abschnitt des Schulunterrichtsgesetzes (SchUG) „Unterrichtsarbeit und Schülerbeurteilung“ und in der Leistungsbeurteilungsverordnung (LBVO), die die Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes näher ausführt.² Was sind nun die wesentlichen Kriterien?

Unterrichts- und Erziehungsarbeit

Die Lehrperson hat in eigenständiger und verantwortlicher Unterrichts- und Erziehungsarbeit die Aufgaben der österreichischen Schule zu erfüllen (§ 17 SchUG). Der Lehrstoff ist unter Berücksichtigung der Entwicklung der Schüler sowie der äußeren Gegebenheiten gemäß dem Lehrplan und dem Stand der Wissenschaft zu vermitteln. Dabei sollen der Unterricht anschaulich und gegenwartsbezogen gestaltet und die Schüler zur

Selbsttätigkeit angeleitet werden. Ziel des Unterrichts ist es, jeden Schüler zu den seinen Anlagen entsprechend besten Leistungen zu führen. Der Ertrag des Unterrichts ist durch geeignete Methoden sowie durch den zweckmäßigen Einsatz von Unterrichtsmitteln zu sichern und durch entsprechende Übungen zu festigen. Der Lehrer hat die Leistungen der Schüler festzustellen und zu beurteilen (Teil der Dienstpflicht). Bereits daraus ergibt sich, dass Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung untrennbar mit der Unterrichtstätigkeit verbunden sind.

Von der Leistungsfeststellung zur Leistungsbeurteilung

Die Leistungsfeststellung stellt die Erhebung eines entscheidungsrelevanten Sachverhaltes dar und ist der Leistungsbeurteilung zwingend vorgelagert. Sie dient der möglichst objektiven Erfassung des aktuellen Leistungsstandes eines Schülers anhand vorgegebener Lernziele. Ohne eine ordnungsgemäße Leistungsfeststellung ist eine rechtmäßige Leistungsbeurteilung nicht möglich.

Die Formen der Leistungsfeststellung sind in § 18 Abs. 1 SchUG abschließend aufgezählt. Die Beurteilung der Leistungen hat auf Grundlage der Mitarbeit im Unterricht sowie durch besondere, in die Unterrichtsarbeit eingeordnete mündliche, schriftliche, praktische oder andere Leistungsfeststellungen zu erfolgen. Die Wahl der konkreten Form obliegt der Lehrperson, ist jedoch an die gesetzlichen Vorgaben gebunden.

Allgemeine Bestimmungen

Der Leistungsfeststellung dürfen gemäß § 2 Abs. 1



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



gerne für Sie da:
gertraud.salzmann@goed.at



LBVO ausschließlich jene Bildungs- und Lehraufgaben sowie Lehrstoffe zugrunde gelegt werden, die im Lehrplan festgelegt sind und bis zum Zeitpunkt der Leistungsfeststellung tatsächlich behandelt wurden. Die Rechtsprechung hebt diese Voraussetzung regelmäßig hervor und erblickt darin einen wesentlichen Maßstab für die Rechtmäßigkeit der Beurteilung. Dies wird etwa bei Widersprüchen in der Judikatur immer wieder thematisiert, indem als Rechtsgrund einer Stattgabe des Widerspruches in der Begründung auf den nicht konvergierenden Stand des Unterrichtes verwiesen wird. Leistungsfeststellungen sollen möglichst gleichmäßig über den Beurteilungszeitraum verteilt werden (§ 2 Abs. 2 LBVO). Die jeweils gewählte Form ist dem Alter und dem Bildungsstand der Schüler, den Erfordernissen des Unterrichtsgegenstandes, den Anforderungen des Lehrplans sowie dem Stand des Unterrichtes anzupassen. Kann aufgrund einer körperlichen Behinderung eine entsprechende Leistung nicht erbracht werden oder besteht eine Gesundheitsgefährdung, ist eine Leistungsfeststellung nicht durchzuführen. Gegenstand der Leistungsbeurteilung sind ausschließlich die Leistungen des Schülers, wobei dem zuletzt erreichten Leistungsstand das größere Gewicht zu geben ist.³

Die Feststellung der Leistungen der einzelnen Schüler ist in den Unterricht so einzubauen, dass auch die übrigen Schüler der Klasse aus der Leistungsfeststellung Nutzen ziehen können.⁴ Dies gilt nicht für Wiederholungs- und Nachtragsprüfungen. Schularbeiten für einzelne Schüler dürfen auch außerhalb des Unterrichtes nachgeholt werden.

An den letzten drei Unterrichtstagen vor einer Beurteilungskonferenz ist die Durchführung einer Leistungs-

feststellung nur mit Zustimmung des Schulleiters zulässig – etwa wenn wichtige Gründe dafür vorliegen.

Aktuelle Judikatur des BVwG und Auswirkungen auf die Praxis

Die jüngere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes (BVwG) bestätigt und konkretisiert zunehmend die bereits vom Verwaltungsgerichtshof entwickelten Grundsätze zur Leistungsbeurteilung. Das BVwG betont dabei wiederholt, dass der Leistungsbeurteilung zwar der Charakter eines pädagogischen Fachgutachtens zukommt, dieses jedoch auf einer vollständigen, schlüssigen und nachvollziehbaren Leistungsfeststellung beruhen muss. In mehreren Entscheidungen wurde hervorgehoben, dass eine Leistungsbeurteilung insbesondere dann rechtswidrig ist, wenn wesentliche Leistungsbereiche nicht berücksichtigt wurden oder die zugrunde liegenden Leistungsaufzeichnungen keine ausreichende Nachvollziehbarkeit der Beurteilung erlauben. Erfreulich ist, dass das BVwG in vielen Entscheidungen betont, dass die zu prüfende Leistungsbeurteilung „auf dem schlüssigen und richtigen pädagogischen Sachverständigengutachten“ basiert.⁵

Von besonderer praktischer Relevanz sind jene Entscheidungen, in denen das BVwG klarstellt, dass die

1 Die im Artikel verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

2 Alle geltenden Rechtsvorschriften können tagesaktuell im Rechtsinformationssystem des Bundes unter ris.bka.gv.at abgerufen werden.

3 Vgl. BVwG vom 7.10.2025, W227 2319916-1.

4 Vgl. BVwG vom 30.9.2020, W274 2225135-1.

5 BVwG vom 7.10.2025, W227 2319916-1.

gerichtliche Kontrolle zwar nicht zu einer eigenen fachlichen Neubewertung der Schülerleistung führt, sehr wohl aber prüft, ob die Beurteilung vertretbar ist und auf sachlichen Erwägungen beruht. Mängel in der Dokumentation, eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungsfeststellungen oder eine fehlende Anbindung an den tatsächlich behandelten Lehrstoff können daher zur Aufhebung der Beurteilung führen, ohne dass das Gericht selbst eine neue Note festsetzt.

Diese Judikatur gewinnt vor dem Hintergrund der geplanten stärkeren Berücksichtigung der Jahresnote bei der mündlichen Reifeprüfung ab dem Haupttermin 2026 zusätzlich an Bedeutung. Die laufende Leistungsfeststellung während des Unterrichtsjahres bildet künftig nicht nur die Grundlage für das Jahreszeugnis, sondern kann mittelbar auch Auswirkungen auf den erfolgreichen Abschluss der Reifeprüfung haben. Lehrpersonen sind daher angehalten, Leistungsfeststellungen besonders sorgfältig zu planen, transparent zu gestalten und gut zu dokumentieren, um sowohl pädagogischen als auch rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Jahresnote und mündliche Matura

Ab dem Haupttermin 2025/26 wird die Einrechnung der Jahresnote in die Maturanote auch auf die mündliche Prüfung ausgeweitet. Die Anwendung der sogenannten „50-50-30“-Regelung auf die mündliche Matura bedeutet, dass eine Mindestleistung von 30 % in der Prüfung erbracht werden muss, um eine positive Note zu erreichen, selbst wenn die Jahresnote „gut“ ist. Zudem zählen Jahres- und Klausurnote bei der Gesamtnote 50/50, wobei bei Noten-Gleichstand die Klausur/Prüfung mehr Gewicht hat, aber auch hier die 30 %-Hürde gilt. Für diese Änderung haben wir uns als Gewerkschaft stark gemacht. Derzeit steht die rechtliche Änderung in Abstimmung, soll aber bis zum Haupttermin 2025/26 in Geltung stehen.

Noten als pädagogisches Sachverständigengutachten

Die Leistungsbeurteilung ist ein „Sachverständigengutachten“⁶ (Fachgutachten) in seiner kürzest möglichen Form zur Beurteilung des im Zuge einer Leistungsfeststellung erhobenen Sachverhalts, wobei einer bestimmten Leistung eine von mehreren Beurteilungsstufen („Noten“) zugeordnet wird.

Für die Beurteilung der Leistungen der Schüler sind gem. § 18 Abs. 2 SchUG folgende Beurteilungsstufen (Noten) zu verwenden: Sehr gut (1), Gut (2), Befriedigend (3), Genügend (4), Nicht genügend (5). Durch die Noten sind die Selbstständigkeit der Arbeit, die Erfassung und die Anwendung des Lehrstoffes, die

Durchführung der Aufgaben und die Eigenständigkeit des Schülers zu beurteilen. Maßstab für die Leistungsbeurteilung sind die Forderungen des Lehrplans unter Bedachtnahme auf den jeweiligen Stand des Unterrichts.

Die Grenze zwischen positiver und negativer Beurteilung sorgt manchmal für Unklarheit. Entsprechend der herrschenden Judikatur sind mit „Genügend“ *„Leistungen zu beurteilen, mit denen der Schüler die nach Maßgabe des Lehrplanes gestellten Anforderungen in der Erfassung und in der Anwendung des Lehrstoffes sowie in der Durchführung der Aufgaben in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt.“*⁷ Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu unterschiedlichen Bestimmungen nach dem üblichen Sinn des Wortes bedeutet „überwiegend“ stets „mehr als 50 Prozent bzw. mehr als die Hälfte“.⁸

Wenn die Leistungen von mehr als der Hälfte der Schüler bei einer schriftlichen oder grafischen Leistungsfeststellung mit „Nicht genügend“ zu beurteilen sind, so ist sie mit neuer Aufgabenstellung einmal zu wiederholen (§ 18 Abs. 11 SchUG). Grundlage für die Beurteilung ist die bessere Leistung.

Punkteschema und Transparenz

Zur Erhöhung der Transparenz kann die Lehrperson hilfsweise ein Punktesystem verwenden. Das BVwG hat mehrfach ausgesprochen, dass gegen die Verwendung eines Punkteschemas keine rechtlichen Bedenken bestehen, sofern dieses den Vorgaben der LBVO entspricht und die gesetzlich vorgesehene Bandbreite der Noten weder ausweitet noch einschränkt. So *„bestehen seitens des Bundesverwaltungsgerichtes keine Bedenken, hilfsweise, im Sinne einer größtmöglichen Transparenz, zur Umsetzung des § 14 LBVO ein Punkteschema zu verwenden.“*⁸ Entscheidend ist, dass die Zuordnung der Punkte zur jeweiligen Note nachvollziehbar bleibt.

Vorgetäuschte Leistungen und besondere Beurteilungssituation

Vorgetäuschte Leistungen sind gemäß § 18 Abs. 4 SchUG nicht zu beurteilen, da ausschließlich die im Unterrichtsjahr tatsächlich erbrachten Leistungen maßgeblich sind.⁹ Schüler mit einer körperlichen Behinderung, die eine entsprechende Leistung nicht erbringen können oder durch die Leistungsfeststellung gesundheitlich gefährdet wären, sind gem. § 18 Abs. 6 SchUG entsprechend den Forderungen des Lehrplans unter Bedachtnahme auf den wegen der körperlichen Behinderung bzw. gesundheitlichen Gefährdung erreichbaren Stand des Unterrichtserfolges zu beurteilen, sofern die Bildungs- und Lehraufgabe des betreffenden Unterrichtsgegenstandes grundsätzlich erreicht wird. Ei-

ne bloße Erkrankung am Tag der Leistungsfeststellung hat hingegen grundsätzlich keinen Einfluss auf die Beurteilung, da grundsätzlich nur die erbrachte Leistung zu bewerten ist.

Die Leistungen von Schulpflichtigen, die gemäß § 4 Abs. 2 SchUG wegen mangelnder Kenntnis der Unterrichtssprache als außerordentliche Schüler aufgenommen worden sind, sind unter Berücksichtigung ihrer Sprachschwierigkeiten zu beurteilen.

Die Leistungsbeurteilungsverordnung geht von der Notwendigkeit der Aufzeichnungen des Lehrers über die Leistungen der Schüler aus – „so oft und so eingehend wie erforderlich“. *„Dabei handelt es sich um nichtöffentliche interne Grundlagen für das letztendlich vorzunehmende „Gutachten“ der Leistungsfeststellung selbst.“*¹⁰

Das **Verhalten** des Schülers in der Schule (§ 21 SchUG) darf in die Leistungsbeurteilung nicht einbezogen werden.

Digitale Leistungsfeststellung

Die Leistungsfeststellung und die Leistungsbeurteilung der Schüler können in einzelnen Unterrichtsgegenständen im Wege der elektronischen Kommunikation erfolgen (§ 18b SchUG). Voraussetzung ist eine gesicherte Prüfungsumgebung, die eine Vortäuschung der Leistung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausschließt. Diese liegt dann vor, wenn die Lehrperson aufgrund der Prüfungsgestaltung und der technischen und örtlichen Gegebenheiten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausschließen kann, dass die Vortäuschung einer Leistung möglich ist. Der Schüler hat dabei glaubhaft zu machen, dass die Vortäuschung einer Leistung unmöglich ist.

Informationsfeststellungen

Neben Leistungsfeststellungen kennt die LBVO auch sogenannte Informationsfeststellungen (§ 1 Abs. 2 LBVO). Diese dienen ausschließlich diagnostischen Zwecken, etwa zur Feststellung von Förderbedarf, und müssen im Vorhinein ausdrücklich als solche deklariert werden. Sie dürfen nicht zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

Informationspflicht – Frühwarnung

Droht aufgrund der bisherigen Leistungen eine negative Beurteilung am Semesterende, sind die Erziehungsberechtigten unverzüglich zu informieren („Frühwarnsystem“). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und des Bundesverwaltungsgerichtes führt eine Verletzung dieser Verständigungspflicht nicht zur Rechtswidrigkeit einer negativen Jahresnote, da ausschließlich die tatsächlich erbrach-

ten Leistungen maßgeblich sind. Die Verständigung hat reinen Informationscharakter.

Das Bundesverwaltungsgericht stellte zur Informationspflicht bereits mehrfach klar, dass eine etwaige Verletzung der Verständigungspflicht nach § 19 SchUG gemäß ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und des Bundesverwaltungsgerichts *„nicht die Unzulässigkeit einer negativen Beurteilung im Jahreszeugnis zur Folge“* habe. *„Maßgeblich seien ausschließlich die von einem Schüler im Unterrichtsjahr tatsächlich erbrachten Leistungen.“*¹¹

Interessant sind auch die Ausführungen des BVwG zur **Prognoseentscheidung bezüglich Aufsteigen mit „Nicht genügend“** gem. § 25 Abs. 2 lit. c SchUG. Ein Aufsteigen mit einem „Nicht genügend“ ist laut SchUG dann möglich, wenn der Schüler über genügend Leistungsreserven verfügt, um sowohl die negativ beurteilte Leistung im Fach auszubessern als auch die Leistungen in den anderen Fächern für eine positive Beurteilung zu erbringen. Dazu hält das BVwG fest: *„Schwache Leistungen in mehreren der übrigen Pflichtgegenstände lassen im Regelfall die Prognose angezeigt erscheinen, der Schüler weise nicht die Voraussetzungen zur erfolgreichen Teilnahme am Unterricht der nächsthöheren Schulstufe auf, ohne dass eine genaue Festlegung erforderlich wäre, in welchem Einzelgegenstand mit einem negativen Abschluss zu rechnen sein werde.“*¹² Es können aber auch mehrere auf „Genügend“ lautende Jahresbeurteilungen das Erteilen von § 25 Abs. 2 lit. c SchUG vertretbar erscheinen lassen, *„wenn aus diesen eine starke Tendenz in Richtung ‚Befriedigend‘ herauslesbar ist.“*¹³ In der zitierten Entscheidung des BVwG wird auch ausgeführt, dass ein Nicht genügend aufrecht bleibt, wenn der Schüler bei einer kommissionellen Prüfung unentschuldig nicht antritt.

Die Leistungsbeurteilung ist somit ein komplexer Vorgang an der Schnittstelle von Pädagogik und Recht. Eine rechtmäßige Beurteilung setzt eine ordnungsgemäße Leistungsfeststellung, transparente Kriterien, sorgfältige Dokumentation und fundierte Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen voraus – dem versuchen wir täglich gerecht zu werden. Gerade vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen im Bereich der Reifeprüfung gewinnt die laufende Leistungsbeurteilung weiter an Bedeutung. ■

6 Vgl. BVwG vom 3. 10. 2025, W129 2319448-1.

7 BVwG vom 17. 12. 2015, W227 2111858-3.

8 Vgl. BVwG vom 25. 8. 2014, W128 2010227-1/2E mit Hinweisen zur Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes. Ebenso BVwG vom 17. 12. 2015, W227 2111858-3.

9 Vgl. BVwG vom 27. 9. 2022, W203 2258727-1.

10 BVwG vom 30. 9. 2020, W274 2225135-1.

11 BVwG vom 27. 9. 2022, W203 2258727-1.

12 BVwG vom 6. 10. 2025, W227 2318241-1.

13 Jonak/Kövesi, Das Österreichische Schulrecht, 14. Auflage, Anm. 16 zu § 25 Abs. 2 lit. c SchUG.

Inhalt 2025

Diese Übersicht bietet Ihnen einen kompakten Überblick über alle gymnasium-Artikel aus dem Jahr 2025 und ermöglicht eine gezielte Themensuche sowie das Nachlesen der Beiträge im jeweiligen Heft.

Rubrik	Titel	Autor	Ausgabe
zugespitzt	Digital Detox	N.N.	gymnasium Nr. 1, Seite 2.
	Die Weichen werden lange vor Schuleintritt gestellt	N.N.	gymnasium Nr. 2, Seite 2.
	Leuchtturm-Eltern geben Orientierung	N.N.	gymnasium Nr. 3, Seite 2.
	Stabile Eltern als sanfte Kapitäne	N.N.	gymnasium Nr. 4, Seite 2.
	Wenn Eltern im digitalen Nebel verschwinden	N.N.	gymnasium Nr. 5, Seite 2.
	Wenn das Handy Pause macht, beginnt das Gespräch	N.N.	gymnasium Nr. 6, Seite 2.
editorial	Österreich als integrationspolitische Ziel-1-Region	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 1, Seite 3.
	Disziplin als Motor für Schulerfolg	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 2, Seite 3.
	Ideologische Scheuklappen endlich abgelegt?	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 3, Seite 3.
	Brücken bauen	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 4, Seite 3.
	Die wahren Expert:innen	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 5, Seite 3.
	Der Blick von außen	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 6, Seite 3.
top thema	Innenraumluft und Raumklima	Mag. ^a Ursula Göttl	gymnasium Nr. 1, Seite 4–7.
	Handyverbot	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 2, Seite 4–7.
	Wir verlieren unsere Kinder	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 3, Seite 4–7.
	Trotz Budgetloch: Bei der Bildung muss kaum gespart werden?	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 4, Seite 4–8.
	Es liegt nicht nur am Geld	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 5, Seite 4–7.
	TALIS 2024	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 6, Seite 4–9.
gut zu wissen	Gehaltserhöhung 2025 und 2026	Mag. Dr. Eckehard Quin	gymnasium Nr. 1, Seite 9–11.
	Pensionsregelungen für Lehrkräfte	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 1, Seite 16–18.
	Was tun, wenn das Kind krank ist oder in der Familie Betreuung erforderlich wird?	MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 1, Seite 12–15.
	Freiwilliges Pensionssplitting	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 2, Seite 12–13.
	Eine gelebte Schulpartnerschaft ist die Basis für ein erfolgreiches Miteinander in den Schulen	MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 2, Seite 8–11.
	Prüfungstaxen 2024/2025	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 2, Seite 20–22.
	Beschäftigungsverbote und Freistellungsgründe	Mag. ^a Andrea Meiser	gymnasium Nr. 3, Seite 8–10.
	Ausgewählte Dienstpflichten der Lehrkräfte	MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 3, Seite 8–10.
	Mehrdienstleistungen, Teil 1	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 3, Seite 14–18.
	Handyverbot in den Schulen	MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 4, Seite 9–11.
	Mehrdienstleistungen, Teil 2	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 4, Seite 12–15.
	Mehrdienstleistungen, Teil 3	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 5, Seite 9–11.
	Das erste Dienstjahr – Willkommen in der Schule!	MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 5, Seite 12–15.
	Vergütungen und Abgeltungen im Lehramt, Teil 1	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 6, Seite 10–13.
	Zwischen Spaß, Sicherheit und Risiko	MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 6, Seite 14–18.



Mag.ª Anna Gring
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:
anna.gring@my.goed.at

Rubrik	Titel	Autor	Ausgabe
bundesleitung aktiv	Zweitägige Arbeitstagung in Umhausen im Ötztal	Mag. Manfred Jantscher	gymnasium Nr. 4, Seite 16–21.
landesleitung aktiv	Neuigkeiten aus dem Westen	Mag. Freddy Wittwer	gymnasium Nr. 1, Seite 19.
Gastartikel	Wie die Schule das Schreiben verdirbt	Dr. Florian Klenk	gymnasium Nr. 5, Seite 19.
im fokus	Schule unter besonderen Rahmenbedingungen	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 2, Seite 16–17.
	Auf die Umgangssprache kommt es an	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 3, Seite 20.
	Alle Jahre wieder ...	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 5, Seite 21.
	Einblicke in TALIS 2024	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 6, Seite 21.
aktuelle seite	Kreativität ist gefragt	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 1, Seite 23.
	Sich den Herausforderungen ernsthaft stellen	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 2, Seite 23.
	Handyverbot an Schulen	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 3, Seite 23.
	Das hätte man billiger haben können	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 4, Seite 23.
	Konkrete Schritte statt Ankündigungspolitik	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 5, Seite 23.
	Plan Z	HR Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 6, Seite 23.
personalvertretung	Die neu gewählten Gremien stellen sich vor.	Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 1, Seite 22.
	Die Aufgaben der Personalvertretung in Bestellungsverfahren für Schulleiter:innen	Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 2, Seite 14–15.
	Die Einberufung von Dienststellenversammlungen	Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 3, Seite 19.
	Personalvertretung als Stimme der Realität	Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 4, Seite 22.
	Alles neu macht der Schulbeginn	Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 5, Seite 20.
	Wenn im Dienststellenausschuss die Plätze leer werden	Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 6, Seite 20.

Vergütungen und Abgeltungen im Lehramt

Abhängig vom jeweiligen Dienstrecht gebühren Lehrpersonen für ihre Tätigkeiten teils sehr unterschiedliche Vergütungen, Abgeltungen und Zulagen. Die gesetzlichen Regelungen – nicht nur für Lehrpersonen im neuen pd-Schema – waren in den letzten Jahren immer wieder umfassenden Änderungen unterworfen.

Der zweite Teil dieses Artikels beschäftigt sich mit der Vergütung von Tätigkeiten im Rahmen der schulischen Lehrerausbildung¹. Die schulische Lehrerausbildung soll bereits mit Herbst 2026 (neues Curriculum) grundlegend neu aufgestellt werden, womit sich die im Folgenden dargestellten Regelungen mutmaßlich wesentlich verändern werden.

Vergütung für Mentoren in der schulpraktischen Ausbildung (LDR alt)

Einer Lehrperson der Verwendungsgruppe L1 (Entlohnungsgruppe I 1) LDR alt, die mit der Betreuung von Studierenden im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung des Lehramtsstudiums betraut ist (**Mentor im Rahmen der Pädagogisch Praktischen Studien (PPS)**), gebührt für diese Tätigkeit eine Vergütung nach Maßgabe der folgenden Absätze.

Die genannten Vergütungen gebühren grundsätzlich für eine **maximale Höchstgesamtdauer** der schulpraktischen Ausbildung von **150 Stunden**. Dabei wird nicht zwischen der von der jeweiligen Universität vorgegebenen Art des Praktikums (meist PPS 1-3 – Fachpraktikum / PPS 4 Masterpraktikum) unterschieden.

Zahl der Studierenden	€ pro Stunde (bis 30. Juni 2026)	€ pro Stunde (ab Juli 2026)
1	15,3	15,8
2	22,5	23,2
3	29,4	30,4
4 und mehr	33,5	34,6

Auf die für die Höhe dieser Vergütung maßgebende Zahl der Studierenden sind die anzurechnen, die zumindest während des gesamten ersten Viertels der jeweiligen Phase der schulpraktischen Ausbildung tatsächlich teilnehmen.

Sofern in einzelnen Studienplänen bzw. Curricula vorgesehen ist, dass die schulpraktische Ausbildung auch

eine begleitende Orientierungs- und Reflexionseinheit jeweils unter kooperativer Leitung mit Universitätslehrenden umfasst, ist diese auf die oben genannte Höchstgesamtdauer anzurechnen.

Die Vergütungen für die schulpraktische Ausbildung sind semesterweise im Nachhinein abzurechnen.

Sofern ein Teil der schulpraktischen Ausbildung durch die Universität abgegolten wird, entfällt für diesen Teil die oben genannte Vergütung. Gleiches gilt für begleitende universitäre Veranstaltungen zur schulpraktischen Ausbildung.

Mit der oben genannten Vergütung sind sämtliche im Zusammenhang mit der Betreuung von Studierenden in der schulpraktischen Ausbildung stehenden Tätigkeiten abgegolten.

Beispiel 1: Sommersemester 2026: 3 Studierende PPS 2/3, insgesamt 28 „Kontaktstunden“: $28 \times € 29,4 = € 823,20$ (Werte: bis 30. Juni 2026)

Beispiel 2: Sommersemester 2026: 2 Studierende PPS 2/3, insgesamt 28 „Kontaktstunden“ & 1 Studierender PPS 4 insgesamt 67 „Kontaktstunden“: $28 \times € 22,5 + 67 \times € 15,3 = € 1.655,10$ (Werte: bis 30. Juni 2026)

Sieht der Studienplan einer Universität (z. B. im Rahmen des „**Masterpraktikums**“ im 2. Abschnitt des Lehramtsstudiums) über die oben angegebene Stundenzahl von 150 Stunden hinaus zusätzliche oder längere Praktika vor, so fallen diese de jure nicht mehr in den Bereich der hier besprochenen schulpraktischen Ausbildung.

Das hat weitreichende Folgen: Lehrpersonen haben keinerlei Verpflichtung, Studenten in einem Ausmaß von mehr als 150 Stunden zu betreuen – denn sie bekommen dafür auch keine Entlohnung oder Einrechnung. Umgekehrt haben die Studenten dann auch keinen Rechtsstatus in der Schule. Sie bedürfen als schulfremde Personen daher – nach Zustimmung der Schulleitung – der besonderen Aufmerksamkeit der Betreuungslehrer. Das öffnet eine Reihe haftungsrechtlicher Fragen, sollte im Unterricht etwas passieren (z. B. Chemie, Sport ...).

1 Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.



Ist ein **Studierender** hingegen bereits als **Vertragslehrperson** angestellt, so kann er seine **PPS** im Rahmen seiner **Unterrichtstätigkeit** absolvieren, sofern er in seinen beiden **Studienfächern** eingesetzt ist. In diesem Fall ist ihm von der Schule für die Induktionsphase ein **Mentor** zuzuteilen (siehe unten).

Bisher nicht geregelt ist hingegen die Abgeltung für **pd-Lehrkräfte** im **LDR neu** als **Betreuungslehrer** für **Lehramtsstudenten** im **Schulpraktikum (PPS)**. Diese wird von den verschiedenen **Bildungsdirektionen** derzeit unterschiedlich gehandhabt. **Auftretende Fälle sollten daher unbedingt im Einzelfall rechtzeitig mit der jeweiligen Bildungsdirektion nachweislich abgeklärt werden!**

Zulage für die Betreuung im Praxisschulunterricht LDR neu

Nicht zu verwechseln ist die oben beschriebene Betreuung von (nicht im Dienstverhältnis als Lehrperson stehenden) **Lehramtsstudierenden** im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung (**PPS**) **hingegen mit der** in § 46a Abs. 6 und 9 VBG geregelten **Betreuung im Praxisschulunterricht**.

Für die **Schulpraxis in Praxismittel- und Volksschulen** gilt folgende **Rechtslage**: Eine Betreuung mit der Funktion **Praxisschulunterricht** liegt vor, wenn die Vertragslehrperson für die Betreuung der (nicht im Dienst-



Mag. Georg Stockinger

Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

georg.stockinger@goed.at

verhältnis als Lehrperson stehenden) **Lehramtsstudierenden** im Rahmen der Schulpraxis der Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten im Umfang von mindestens zwei Halbtagen je Woche herangezogen wird. Sollten zu wenige Lehrpersonen zur Verfügung stehen, kann diese Dienstzulage auch für einen Halbttag je Woche gewährt werden, wobei der zustehende Betrag in diesen Fällen zu halbieren ist.

Die Dienstzulage für Lehrpersonen im Pädagogischen Dienst beträgt **€218,2** (Wert bis 30. Juni 2026, ab Juli 2026 €225,4).

Anmerkung: Zulagen werden i. d. R. 14-mal im Jahr gezahlt.

Lehrkräften im pd-Schema LDR neu wird diese Tätigkeit auf ihre Dienstpflichten gemäß § 40a VBG („+2 Stunden“) im Ausmaß von einer Wochenstunde angerechnet.

Betreuung von Lehrpersonen in der Induktionsphase / Mentoring

Die Regelung für Betreuungslehrer im Unterrichtspraktikum ist mit dem 31. August 2019 außer Kraft getreten. Anstelle des Unterrichtspraktikums trat mit 1. September 2019 die Induktionsphase in Kraft. Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase **sind durch einen Mentor zu begleiten**.

Zu Mentoren in der Induktionsphase können nur jene Lehrer bestellt werden, die eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson aufweisen und den Hochschullehrgang „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ oder einen einschlägigen Hochschullehrgang im Umfang von mindestens 30 ECTS absolviert haben. Bis zum Schuljahr 2029/30 dürfen auch Lehrpersonen als Mentoren eingesetzt werden, die für diese Tätigkeit aufgrund ihrer bisherigen Verwendung insbesondere in den Bereichen Team- und Personalentwicklung sowie aufgrund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind.

Lehrkräfte im pd-Schema, die o. a. Hochschullehrgang absolviert haben, sind im Bedarfsfall verpflichtet, Vertragslehrpersonen zu betreuen. Lehrkräfte im Altrecht und solche, die die Voraussetzungen für die Übergangsphase erfüllen, **müssen der Bestellung ausdrücklich zustimmen**.

Die zu Mentoren eingeteilten Lehrpersonen haben Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase zu begleiten. Sie **dürfen gleichzeitig bis zu drei Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase betreuen**.

Der Mentor hat die Vertragslehrperson in der Induktionsphase

- bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten,
- mit ihr deren Tätigkeit in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren,
- im erforderlichen Ausmaß anzuleiten,
- in ihrer beruflichen Entwicklung und der Bewältigung der beruflichen Anforderungen zu unterstützen,
- in die Spezifika des Schulstandorts einzuführen und aktuelle Schwerpunkte der Schulentwicklung zu vermitteln.

Der Mentor hat den Unterricht im erforderlichen Ausmaß zu **hospitieren** und an Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an der Schule teilzunehmen.

Regelungen zur Abgeltung der Induktionsphase

Eine Abgeltung für die Mentoren-Tätigkeit gebührt grundsätzlich nur für die Dauer des Mentorings!

Wird die Induktionsphase **vorzeitig beendet**, endet somit auch der Anspruch auf Vergütung/Dienstzulage.

Daher sollte die Induktionsphase tunlichst nicht ohne triftigen Grund vor dem Ende des betreffenden Schuljahres Anfang September beendet werden.

Achtung: Nach § 39 VBG hat der Schulleiter spätestens zwei Monate vor dem Ende der Induktionsphase einen Verwendungsbericht an die BD zu schicken. Eine frühere Meldung kann zu einer vorzeitigen Beendigung der Induktionsphase und damit zur Einstellung der Vergütungen führen.

Ist der Mentor länger als einen Monat vom Dienst abwesend, kann an seiner Stelle für die Dauer dieser Abwesenheit eine andere Lehrperson als Mentor eingeteilt werden.

Eine **Aliquotierung bei Teilbeschäftigung** findet nicht statt.

Vergütung für Mentoren in der Induktionsphase LDR alt

Die monatliche Vergütung für **Mentoren im alten Dienstrecht** beträgt:

Anzahl der betreuten Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase	Vergütung	
	bis 30. Juni 2026	ab Juli 2026
1	€ 152,4	€ 157,4
2	€ 204,0	€ 210,7
3	€ 254,6	€ 263,0

Für **II L Lehrer** ist **keine Vergütung** vorgesehen – daher sollte deren Heranziehung unterbleiben!

Die Vergütung gebührt immer für die Dauer des Mentorings – und wird somit grundsätzlich 12-mal jährlich im Nachhinein im Zuge der Rückrechnung angewiesen.

Zulagen für Mentoren im LDR neu

Lehrkräften im pd-Schema (LDR neu) wird diese Tätigkeit als eine WSt. auf ihre Dienstpflichten gemäß § 40a VBG („+2 Stunden“) angerechnet. Darüber hinaus erhalten sie als **Dienstzulage**:

Anzahl der betreuten Personen in der Induktionsphase	bis 30. Juni 2026	ab Juli 2026
1	€ 131,2	€ 135,5
2	€ 174,6	€ 180,4
3	€ 218,2	€ 225,4

Die Dienstzulage gebührt immer für die Dauer des Mentorings – und wird (im Gegensatz zur Vergütung im **LDR alt**) grundsätzlich 14-mal jährlich als Teil des laufenden Gehalts abgegolten.

Wird die Tätigkeit nicht das ganze Jahr über ausgeübt, so sind die **Sonderzahlungen** (13. und 14. Gehalt) entsprechend **aliquot** zu berechnen. Wenn eine Mentorentätigkeit etwa im September beginnt, gebührt

daher für September nicht die 1 ½ fache Dienstzulage, sondern nur 1 ⅓.

Sonderregelungen in der Induktionsphase

Die Induktionsphase bringt nicht nur für die Mentoren, sondern auch für die betreuten Lehrpersonen besolungsrelevante Sonderregelungen.

- Mit der Dienstrechtsnovelle 2022 absolvieren **alle** Einsteiger ins Lehramt die **Induktionsphase** (für Quereinsteiger parallel zur Ausbildungsphase). Die Induktionsphase beginnt mit Dienstantritt und endet spätestens nach 12 Monaten. Bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien endet die Induktionsphase mit dem Ende des betreffenden Schuljahres.
- **Onboarding:** Vor Beginn des Schuljahres ist eine pädagogische Einführungsveranstaltung im Umfang von 5 Tagen (Bewerber mit abgeschlossenem Lehramtsstudium o.ä.) bzw. von 10 Tagen (Quereinsteiger) nachzuweisen. Diese findet im Rahmen eines Dienstverhältnisses mit stark herabgesetztem Entgeltanspruch statt: Ab dem Beginn der Lehrveranstaltungen gebührt für die jeweilige Lehrveranstaltungs-

woche ein Entgelt in der Höhe von **6,25% des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgelts (bis 30. Juni 2026 € 220,01, ab Juli 2026 € 227,30).**

Für diese Lehrveranstaltung besteht **kein Anspruch auf Leistungen nach der RGV**. Es besteht aber ein Beschäftigungsverhältnis, sodass die Regelungen z. B. für Dienstunfälle anwendbar sind.

Bei erstmaligem Eintritt in das Dienstverhältnis während des Unterrichtsjahres ist diese Einführungsveranstaltung berufsbegleitend zu absolvieren.

- Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind **nicht fachfremd, nicht als Klassenvorstand und nicht mit Dauer-MDL** einzusetzen.
 - Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase hat
 - mit dem Mentor zusammenzuarbeiten,
 - die Tätigkeit nach dessen Vorgaben auszurichten,
 - nach Möglichkeit den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten,
 - Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen in der Schule und ggf. Coachings an der PH zu besuchen.
- Lehrpersonen im pd-Schema (LDR *neu*) ist die Erfüllung dieser Aufgaben als **eine Wochenstunde der sogenannten „+2 Stunden“ anzurechnen.** ■

Reinhart Sellner (1947–2025)

Ein Leben für Gerechtigkeit und Demokratie

Die Gewerkschaft und die österreichische Bildungslandschaft verlieren eine ihrer profiliertesten und mutigsten Persönlichkeiten. Am 5. Dezember 2025 verstarb Reinhart Sellner im Kreise seiner Familie. Er hinterlässt eine Lücke, die nur schwer zu schließen sein wird – als Lehrer, als Künstler und vor allem als unermüdlicher Kämpfer für eine gerechtere Arbeits- und Bildungswelt.

Reinhart war ein Vorbild, das stets für andere kämpfte, aber niemals für sich selbst. Ob als Mitglied der AHS-Bundesleitung, im GÖD-Vorstand, als Bereichsleiter für gewerkschaftliche Bildungsförderung oder als kritischer Liedermacher auf den Bühnen Wiens: Er legte den Finger in die Wunde, wo er soziale Ungerechtigkeiten sah. Stets mahnte er eine sozial gerechte Steuerstruktur ein zur Finanzierung eines wirklich inklusiven Bildungssystems.

Walk on!



Erster Entwurf fürs neue Schuljahr: die provisorische Lehrfächerverteilung

Von den Schulleitungen müssen demnächst die provisorischen Lehrfächerverteilungen an die Bildungsdirektionen übermittelt werden. Somit ist es nun an der Zeit, diese zu erstellen und das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen. Was es dabei genau zu beachten gilt, darüber gibt dieser Artikel Auskunft.



Mag.ª Eva Guserle
Vorsitzende des ZA AHS



gerne für Sie da:
eva.guserle@my.goed.at

Gem. § 9 Abs.2 lit. b PVG ist bei der Dienstenteilung (= Lehrfächerverteilung) das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss (DA) herzustellen. An manchen Schulen wird der DA in die Erstellung eingebunden, an anderen Schulen ist das nicht der Fall. Jedenfalls ist die Lehrfächerverteilung dem DA vorzulegen.

Der Erlass „Personalmanagement Lehrpersonal – Schuljahr 2026/2027“ (früher der sog. Sicherstellungserlass) regelt die Modalitäten, wie die Schulleitungen vorzugehen haben: Damit Planung und Ausschreibung auf gut gesicherten Grundlagen erfolgen können, sind die Lehrpersonen angehalten, Anträge betreffend Personalmaßnahmen mit Auswirkungen auf die Beschäftigung zeitnah einzubringen (lt. BMB längstens bis 30. Jänner 2026). In die provisorische Lehrfächerverteilung sind unter Beachtung der Rahmenbedingungen zur Realstundenbewirtschaftung die voraussichtlich geführten Klassen, Pflichtgegenstände, verbindlichen Übungen, alternativen Pflichtgegenstände, Wahlpflichtgegenstände, Freigegegenstände und unverbindlichen Übungen sowie die voraussichtlich in die Lehrverpflichtung einzurechnenden Stunden (z. B. Leitungsfunktionen, Nebenleistungen etc.) aufzunehmen.

An den meisten Schulen ist es üblich, vorab die Wünsche der Lehrer:innen nach bestimmten Klassen, die Bereitschaft zu Mehrdienstleistungen oder zur Über-

nahme eines KV etc. einzuholen. Eine Berücksichtigung dieser Wünsche kann nur erfolgen, wenn es aus schulorganisatorischen Gründen möglich ist, was die Schulleitung zu entscheiden hat.

Notwendig ist die Erstellung einer provisorischen Lehrfächerverteilung (und das ist auch der Grund, warum sie so früh gemacht werden muss) für die Beurteilung, welche Fächer(kombinationen) in welchem Ausmaß bei der Hauptausschreibung, die heuer von 24. April bis 8. Mai sein wird, ausgeschrieben werden müssen.

Von der Dienststellenleitung sind beabsichtigte Maßnahmen zwei Wochen vor ihrer Durchführung dem DA nachweislich zur Kenntnis zu bringen (§ 10 Abs. 2 PVG). Oftmals ist die Zeit zwischen dem Ende der Schulanmeldung und dem Abgabetermin der provisorischen Lehrfächerverteilung kürzer als diese zwei Wochen. Es gibt drei Möglichkeiten, trotzdem eine PVG-konforme Vorgangsweise sicherzustellen:

1. Dem DA wird spätestens zwei Wochen vor der Abgabefrist die provisorische Lehrfächerverteilung nachweislich zur Kenntnis gebracht, um – sofern Einvernehmen vorliegt – diese zeitgerecht an die Bildungsdirektionen weiterleiten zu können.
2. Der DA verzichtet auf die ihm zustehende Frist von zwei Wochen und stellt innerhalb der (zu kurzen) Zeitspanne das Einvernehmen mit der Direktion her.
3. Die Zustimmung erfolgt nach Abgabe der provisorischen Lehrfächerverteilung seitens der Direktion im Nachhinein durch den DA.

Das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn der DA zu der geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt bzw. sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nicht äußert. Innerhalb dieser Frist kann der DA Einwände vorbringen oder Vorschläge machen, über die die Schulleitung mit dem DA zu beraten hat. ■

Acht Millionen „Expert:innen“

Wie würden die Medien reagieren, wenn Ralf Rangnick, der Teamchef des österreichischen Fußballnationalteams, eine Umfrage startete, in der er alle Österreicher:innen dazu auffordert, Fragen wie die folgenden zu beantworten?

- Sind Sie dafür, dass wir bei der WM offensiv oder defensiv auftreten?
- Sollen wir für neue Spieler alte aus dem Kader nehmen?
- Sollen wir einen Abwehrspieler als Mittelstürmer einsetzen, um die Defensive zu stärken?
- Sollen wir in die Abwehr einen zweiten Mittelstürmer stellen, um unsere Offensivkraft zu betonen?

Ich gehe davon aus, dass das Echo vernichtend wäre. Man würde von ihm fordern, auf seinen Betreuerstab und wirkliche Expert:innen zu setzen bzw. seine Hausaufgaben zu machen, und das zu Recht. Schnell würde seine Ablöse als Teamchef im Raum stehen.

Wie sieht es aber mit Bildungsminister Wiederkehr aus, wenn er unter dem Titel „Bildung fürs Leben“ eine Umfrage startet und die gesamte österreichische Bevölkerung zur Teilnahme auffordert? Im Vergleich zum Fußball können hier scheinbar alle „Expert:innen“ wenigstens eigene Erfahrungen einbringen. Immerhin haben sie ja einmal die Schulbank gedrückt.

Wie soll aber jemand, dessen Erfahrungen mit der Schule lange zurückliegen oder auf den Erzählungen anderer beruhen, beurteilen können, ob man Fächer zusammenlegen oder neue einführen soll? Wie sollen Außenstehende die Qualität der Ausbildung oder die Ausstattung der Schulen beurteilen können? Die Frage, ob Schüler:innen nach der AHS-Oberstufe für die Berufswelt ausreichend ausgebildet sind, kann aus meiner Sicht, sofern dem Bildungsminister nicht sogar dieses Wissen fehlt, angesichts des gesetzlichen Auftrages der AHS, „den Schülern eine umfassende und vertiefte Allgemeinbildung zu vermitteln und sie zugleich zur Universitätsreife zu führen“¹, nur als Provokation gesehen werden.

Vielen Kolleg:innen scheint es ähnlich wie mir zu gehen. Sie sehen die Umfrage als Instrument des Ministers, sich für die eigenen Pläne Rückendeckung zu holen, auch wenn sie der Expertise der Betroffenen diametral gegenüberstehen. In diese Richtung geht für mich auch folgende Aussage BM Wiederkehres: „Und da muss sich die Lehrgewerkschaft auch hinterfragen, auf welcher



Mag. Herbert Weiß

Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

herbert.weiss@goed.at

Seite sie stehen will. Auf der Seite derjenigen, die eine Veränderung für die Herausforderung der Gesellschaft haben wollen, oder auf der Seite derjenigen, die immer Nein sagen und Veränderung prinzipiell skeptisch sehen.“²

Sollte ein Minister, der nun schon fast ein Jahr im Amt ist, nicht endlich seine ersten Hausaufgaben gemacht haben? Sollte er sich nicht endlich über die aktuellen Entwicklungen bei den Lehrplänen informiert haben? Sollte er sich nicht selbst hinterfragen, wenn er einer Standesvertretung misstraut, deren Rückendeckung durch die Kolleg:innenschaft um ein Vielfaches höher ist als das Wahlergebnis seiner eigenen Partei? Sollte er nicht endlich auf die Expertise der wirklichen Expert:innen für die Schulen, nämlich der Lehrer:innen und ihrer Vertretung, hören, statt teure Initiativen oder Umfragen zu starten, um sich selbst zu inszenieren?

BM Wiederkehres bisherige Aktionen haben uns statt der versprochenen Entlastungsmaßnahmen zusätzliche Arbeit beschert. Wann endlich mehr Medien aufwachen und die Schaumschlägerei durchschauen, wage ich nicht zu prognostizieren. Unsere Kolleg:innen haben inzwischen erkannt, dass unser Bildungsminister sich hauptsächlich auf das Marketing und weniger auf die Arbeit zum Wohl unserer Schulen versteht. ■

¹ Siehe § 34 SchOG.

² „Christoph Wiederkehr: Mehr Wettbewerb würde Schulen guttun“ in der Presse vom 10. Jänner 2026.

„Arbeitsüberforderung beschreibt die Situation, in der Lehrkräfte aufgrund übermäßiger Anforderungen und Erwartungen überlastet sind. Diese Überlastung kann durch eine Vielzahl von Faktoren ausgelöst werden, wie z. B. große Klassen, komplexe Verwaltungsaufgaben und die Notwendigkeit, sich ständig weiterzubilden. [...] Arbeitsunzufriedenheit entsteht hingegen, wenn Lehrkräfte das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht ausreichend anerkannt wird, oder wenn die Arbeitsbedingungen nicht ihren Erwartungen entsprechen.“

**Pädagogische Hochschulen Österreichs (Hrsg.),
Berufseinstieg Lehramt (2025), S. 114.**



FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

„Im Bereich Digitalisierung wird 2026 der Kinderschutz auf den Laptops und Tablets, die Kinder seit fünf Jahren in der ersten Klasse Mittelschule und AHS-Unterstufe bekommen, ausgebaut. Vor nicht altersgerechten Inhalten im Internet sind die Schüler bisher nur im Schulnetzwerk geschützt.“

via orf.at vom 6. Jänner 2026.

nachgeschlagen

„In Österreich sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass Lehrer:innen ihren Beruf aufgeben möchten, bei denen, die der Meinung sind, dass die Sichtweisen der Lehrer:innen von der Politik wertgeschätzt werden, um 56 %.“

**OECD (Hrsg.), Results from
TALIS 2024 (2025), Tab. 7.27.**



„Gaming gehört fix zum Alltag Jugendlicher, zeigt die aktuelle Jugend-Medien-Studie im Auftrag der Education Group. Dabei haben Online-Spiele dem Treffen mit Freundinnen und Freunden knapp den Rang abgelaufen: Die liebsten Freizeitbeschäftigungen sind Ausruhen (71 %), digitale Spiele (64 %) und Treffen im Freundeskreis (63 %).“

9. Oö. Jugend-Medien-Studie 2025.

„Teachers who agree that teachers' views are valued by policymakers are around 35 % less likely to want to leave teaching within the next five years, on average, after controlling for teacher and school characteristics.“

**OECD (Hrsg.), Results from
TALIS 2024 (2025), S. 240.**

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

.....
Name

.....
Straße Nr.

.....
Postleitzahl Ort