

# gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

März/April 2023 / 72. Jahrgang / Nr. 2

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

## Unerfüllbare Wünsche

## Systemsprenger und Tauschgeschäfte

ChatGPT dominiert seit Wochen die bildungspolitische Debatte. Unzählige Medien beschäftigen sich mit Hausübungen, die von künstlicher Intelligenz produziert wurden. Von nicht eigenständig verfassten VWAs ist gar die Rede, was eine Kollegin zur Aussage veranlasste, dass sie bei mancher VWA nicht „künstliche“ Intelligenz, sondern seit Jahren „natürliche“ Intelligenz, etwa die von Eltern, im Verdacht hat.

Nun sollen die durch ChatGPT entstandenen Herausforderungen nicht kleingeredet werden. Allerdings verdienen andere Themen zumindest ähnlich große mediale Aufmerksamkeit. Leider gibt es Tabuthemen, die fast nie diskutiert werden.

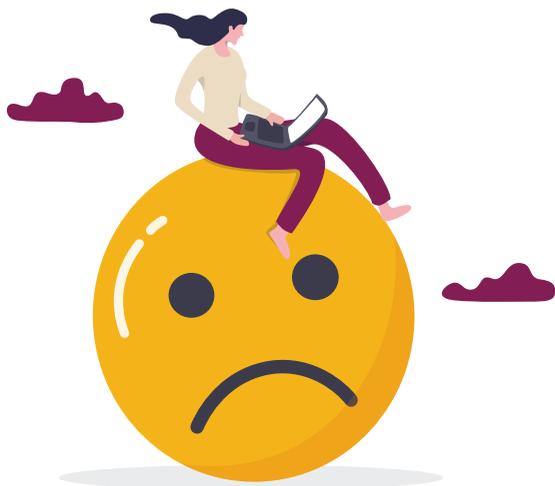
„Wenn Schüler das System sprengen“, so titelt der Standard am 15. Februar 2023 und spricht damit ein Tabuthema an, das viel mehr Aufmerksamkeit verdient.

„Systemsprenger“ nennt ein Mittelschuldirektor in Wien-Favoriten jene SchülerInnen, die es häufig im Alleingang schaffen, ertragreichen Unterricht zu verhindern. Suspendierung gilt als Ultima Ratio für Systemsprenger, insbesondere dann, wenn Gefahr im Verzug ist.

494 SchülerInnen wurden im vergangenen Schuljahr in Wien suspendiert, davon beachtenswerte 86 Volksschulkinder. Dass Schulausschlüsse nach Suspendierungen höchst selten sind, dafür sorgt eine typisch österreichische Lösung, nämlich das „Tauschgeschäft“. Der Mittelschuldirektor aus Wien-Favoriten spricht von einem „ungeschriebenen“ Gesetz: „Bei schwierigen Schülern haben wir eine Art Tauschgeschäft mit anderen Schulen.“ Das funktioniert so: „Muss ein neuer Schulplatz her, nehmen wir im Gegenzug einen Schüler aus der Empfängerschule auf.“ Systemsprenger werden so zu Wanderpokalen.

Dank zahlreicher „Tauschgeschäfte“ ist es bei rund 500 Suspendierungen pro Schuljahr möglich, dass es in Wien heuer noch gar keinen Schulausschluss gegeben hat, im Schuljahr 2021/2022 lediglich einen. Ob das ein wirklich zielführender Umgang mit Systemsprengern ist, kann wohl auch ChatGPT nicht zufriedenstellend beantworten. ■

N.N.



# Inhalt

## REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die  
Nr. 3/2023: 28. 4. 2023

4	<b>top thema</b> <b>Unerfüllbare Wünsche?</b> Mag. Herbert Weiß
8	<b>gut zu wissen</b> <b>Prüfungstaxen 2022/2023</b> Mag. Georg Stockinger
11	<b>Neuerungen im Personalvertretungsgesetz</b> Mag. Georg Stockinger
11	<b>Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses</b> Mag. Georg Stockinger
12	<b>Leistungsbeurteilung als Herausforderung (Teil 1)</b> MMag. <sup>a</sup> Mag. <sup>a</sup> iur. Gertraud Salzmann
16	<b>Erhöhung der Familienleistungen 2023</b> Mag. <sup>a</sup> Andrea Meiser
20	<b>im fokus</b> <b>(K)ein Traumberuf</b> Mag. <sup>a</sup> Gudrun Pennitz
22	<b>faktencheck</b> <b>Zurück zu einer verantwortungsvollen Finanzierung!</b> Mag. <sup>a</sup> Gudrun Pennitz
23	<b>aktuelle seite</b> <b>Realitätsferne</b> Mag. Herbert Weiß

# Ehrliche Wertschätzung statt „Recruiting“



Mag. Herbert Weiß  
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Immer mehr ArbeitgeberInnen versuchen dem Personalmangel mit kreativen, teilweise überraschenden Maßnahmen entgegenzusteuern. Dazu gehören etwa Prämien für MitarbeiterInnen, die neue KollegInnen anwerben<sup>1</sup>, oder in Deutschland das Abwerben von LehrerInnen anderer Bundesländer.<sup>2</sup> Eine aktuelle Werbeaktion des Wiener Gesundheitsverbands um Pflegepersonal der Steiermark sorgt bei dessen Dienstgeber für erhebliche Irritation. Angesichts des eklatanten Personalmangels wird von einem „Wildern in fremdem Revier“ gesprochen.<sup>3</sup>

BM Polaschek will in der im Herbst vorgestellten Initiative „Klasse Job“ auf eine neue „Erzählung von Schule“, die Neugestaltung der Ausbildung und die Intensivierung von „Recruiting“ setzen.<sup>4</sup>

All diese Maßnahmen werden nicht zum Ziel führen, wenn man das Problem nicht an der Wurzel packt. Im Pflegebereich wird wie in unserem Bereich Wertschätzung für Menschen vermisst, die sich mit größtem Engagement gesellschaftlich nicht hoch genug einzuschätzender Aufgaben annehmen. Wertschätzung muss ehrlich sein, bloße Lippenbekenntnisse provozieren und verletzen. Ehrliche Wertschätzung durch den Dienstgeber kann etwa durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder eine Erhöhung der Abgeltung zum Ausdruck gebracht werden.

Im Pflegebereich wurde ein erster kleiner Schritt gesetzt, indem ein Gehaltsplus zumindest einmal angekündigt wurde.<sup>5</sup> Im Schulwesen ist es für einen verantwortungsvoll handelnden Dienstgeber höchste Zeit, unseren schon oft genug erhobenen Forderungen nachzukommen, wie etwa dringend nötige Adaptierungen im neuen Dienstrecht und in der Induktionsphase umzusetzen, von mehr Unterstützungspersonal nicht nur zu reden und vieles andere mehr. Dafür wird eine massive Aufstockung des Schulbudgets nötig sein. Eine Regierung, der die Zukunft unseres Landes wichtig ist, darf sich dagegen nicht länger verwehren.

<sup>1</sup> Siehe Prämien für Mitarbeiter-Anwerbung. In: ORF online vom 18. Jänner 2022.

<sup>2</sup> Siehe Bayern startet seine Abwerbekampagne von Lehrern aus anderen Bundesländern. In: news4teachers.de vom 14. Februar 2023.

<sup>3</sup> Ärger um Straßenbahnwerbung in Graz. In: ORF online vom 23. Jänner 2023.

<sup>4</sup> Siehe Polaschek startet Lehrkräfteoffensive. In: ORF online vom 25. Oktober 2022.

<sup>5</sup> Siehe KAGes: Mehr Geld für Diplomkrankenschwäger. In: ORF online vom 23. Jänner 2023.

## 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>a</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>in</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.



# Unerfüllbare Wünsche?

Die Lösung für das Problem des Lehrkräftemangels wird nicht in Werbemaßnahmen zu finden sein. Man muss endlich damit beginnen, die Bedingungen für (angehende) LehrerInnen zu verbessern.

In den letzten Monaten hat das Problem des Lehrkräftemangels in den Medien immer mehr an Aufmerksamkeit gewonnen. Viele fühlen sich berufen, Lösungen für das Problem vorzuschlagen. Wenn man aber an Maßnahmen interessiert ist, die das System wirklich verbessern können, und nicht an populistischen Schnellschüssen, die auf Dauer nur zu weiteren Verschlechterungen führen, wird man der Frage auf den Grund gehen müssen, was LehrerInnen wirklich brauchen bzw. was ihnen ihre Arbeit erleichtern kann. Statt also über Mehrarbeit für LehrerInnen, „Hybridunterricht“

oder größere Klassen zu philosophieren, sollte man sich Themen widmen, die die Situation für LehrerInnen verbessern, für angehende LehrerInnen, aber auch für LehrerInnen, die diesen Beruf schon seit Jahren unter nicht mehr zumutbaren Rahmenbedingungen ausüben. Einigen davon werde ich mich im Folgenden widmen. Auf die Finanzierung werde ich am Ende des Artikels eingehen.

## Image – Wertschätzung

Ehrliche Wertschätzung durch den Dienstgeber kann etwa durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder eine Erhöhung der Abgeltung zum Ausdruck gebracht werden. Im Bereich der Arbeitsbedingungen gibt es viel Reformbedarf, auf den ich in den folgenden Abschnitten eingehen werde. Zunächst möchte ich mich auf das Image der LehrerInnen und die Abgeltung konzentrieren und zitiere bewusst Institutionen, die nicht im Verdacht stehen, im Auftrag der Lehrgewerkschaft zu argumentieren. „Eine angemessene Vergütung und der von der Gesell-



**Mag. Herbert Weiß**

Vorsitzender der  
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:  
[herbert.weiss@goed.at](mailto:herbert.weiss@goed.at)

schaft dem Lehrerberuf beigemessene Wert können auch dabei helfen, angehende Lehrkräfte anzuziehen und zu halten.“<sup>1</sup> „The decision to become a teacher is influenced by financial rewards as well as expectations on what the work entails in terms of career opportunities or social status. 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> „Working conditions for teachers are not always competitive on the job market. Evidence from the ‘Education and Training Monitor’, for example, suggests that teachers often earn less than other tertiary-educated employees and this may influence the recruitment and retention of teachers.“<sup>3</sup>

„25- bis 64-jährige Lehrkräfte allgemeinbildender Bildungsgänge im Sekundarbereich I erreichen im Durchschnitt der OECD-Länder 89 % der tatsächlichen Gehälter von anderen Beschäftigten mit einem Abschluss im Tertiärbereich.“<sup>4</sup> In Österreich sind es hingegen nur 84 %.<sup>5</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>6</sup> Damit wären wir auch schon beim nächsten Wirkfaktor angelangt, der Vorbereitung auf unseren ebenso wichtigen wie schwierigen Beruf.

### Ausbildung der Lehrkräfte

„Es gibt überzeugende Belege, dass die Qualität der Lehrkräfte der wichtigste bestimmende Faktor innerhalb der Schule für die Leistungen der Schüler ist, daher müssen konzertierte Anstrengungen unternommen werden, um die Fähigsten für den Lehrerberuf zu gewinnen und eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten.“<sup>7</sup> Ich kenne unter den PraktikerInnen im Schulbereich niemanden, der die „PädagogInnenbildung neu“ als Schritt in diese Richtung sehen würde. Trotz der Verlängerung der Ausbildung scheinen die jungen KollegInnen schlechter auf die Anforderungen ihres Berufs vorbereitet zu werden, als das früher der Fall war. Diese Einschätzung beruht übrigens nicht auf einer möglicherweise überheblichen Einschätzung der „Alten“ im Lehrerberuf, sondern auf Rückmeldungen zahlreicher junger KollegInnen. Noch nie gab es so viele junge LehrerInnen, die aus ihrem vermeintlichen Traumberuf ausscheiden wollen, da sie mit den in sie gesetzten Erwartungen nicht fertig werden oder sich nicht gut genug auf ihren Beruf

vorbereitet fühlen. Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Situation liegt aus meiner Sicht darin, in der Ausbildung wieder Spezialisierung zuzulassen statt EinheitslehrerInnen, die zwar von vielen Dingen etwas verstehen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten aber in vielen Bereichen nicht weit genug in die Tiefe gehen, in ein Berufsfeld zu schicken, das SpezialistInnen unterschiedlichster Bereiche braucht und verdient.

Darüber hinaus wird man hoffentlich auch im Ministerium erkennen, dass die ersten Schritte zur Verbesserung der Induktionsphase nicht weit genug gehen. Ein Blick in die bildungswissenschaftliche Literatur kann dabei dienlich sein: „Außer in Kolumbien, wo nur eine als Mentor dienende Lehrkraft neue Lehrkräfte unterstützt, und in der Republik Korea, wo die Unterstützung ausschließlich durch lokale Behörden erfolgt, ist in den meisten Ländern, in denen es ein formales Einführungsprogramm gibt, mehr als eine Person und/oder Stelle für die Unterstützung neuer Lehrkräfte während dieser Einführung zuständig.“<sup>8</sup> „In a number of countries [...] novice teachers have a reduced teaching load as part of their induction programmes. This provides them with more time to prepare their lessons, engage in professional learning or observe colleagues while they develop their teaching skills and improve their effectiveness.“<sup>9</sup> Wir werden weiterhin zwei MentorInnen mit Bezug zu den Fächern der jungen KollegInnen und die Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung fordern – für die jungen KollegInnen ebenso wie für ihre MentorInnen. Vernunft und Praxiserfahrung unterstützen uns dabei ebenso wie der Blick über Österreichs Grenzen.





### Belastung für LehrerInnen/Burnout

„Um einen gelingenden Unterricht zu fördern und Lehrkräfte von unterrichtsfremden Aufgaben zu entlasten, ist pädagogisch unterstützendes Personal notwendig. Im internationalen Vergleich verfügt Österreichs Lehrerschaft über deutlich weniger pädagogisch bzw. administrativ unterstützendes Personal. Im EU-Vergleich kommt auf 8 Lehrkräfte durchschnittlich eine pädagogisch unterstützende Kraft, in Österreich liegt dieses Verhältnis bei 19 zu 1.“<sup>10</sup>

Trotz unserer schon langjährigen unermüdlichen Bemühungen waren wir mit unserem Kampf um mehr Unterstützungspersonal bisher nicht erfolgreich, wenn man von noch nicht realisierten Absichtserklärungen absieht. Inakzeptabel ist es, dass wir uns das zusätzliche Personal durch weitere Kürzungen bei den Ressourcen für LehrerInnen erkaufen müssen. Es muss mehr Personal ins System, das auch zusätzlich finanziert wird.

„When asked about stress factors, teachers mostly point to the burden of administrative tasks, excessive marking, being held responsible for students' achievements and keeping up with changing requirements from authorities.“<sup>11</sup>

Und welchen dieser Stressfaktoren hat unser Dienstgeber im Lauf der letzten beiden Jahrzehnte nicht erhöht, als gäbe es keine Grenze der Belastbarkeit?

Darüber hinaus müssen aber auch Maßnahmen in Angriff genommen werden, die den im Dienst befindlichen LehrerInnen helfen. Bei den Jungen denke ich hier an dringend nötige Verbesserungen im neuen Dienstrecht. Unsere älteren KollegInnen brauchen dringend bessere Teilzeitlösungen. Auf den ersten Blick erscheinen derartige Forderungen angesichts des aktuellen Mangels an

Lehrpersonen vielleicht kontraproduktiv. In Wahrheit werden ohne derartige Maßnahmen aber immer mehr LehrerInnen die Flucht aus ihrem Beruf antreten und damit den LehrerInnenmangel noch befeuern.

### Pädagogische Autonomie

„Teachers report lower levels of stress when they consider their school environment to be collaborative and when they believe they have autonomy in their job.“<sup>12</sup>

In meiner gesamten Zeit als Lehrer waren für mich die Freiheiten, die unser Beruf bietet, immer sehr wichtig. Einerseits betrifft dies eine gewisse Flexibilität bei der Zeiteinteilung, die sehr oft auch mit Arbeit an Wochenenden verbunden war und ist. Andererseits war es mir immer wichtig, bei der Gestaltung meines Unterrichts wenige formale Vorgaben berücksichtigen zu müssen und auf die Bedürfnisse der SchülerInnen eingehen zu können. Durch Bildungsstandards, Zentralmatura, IKM+ und vieles andere mehr wurde die Freiheit der Lehrpersonen leider immer mehr eingeschränkt.

„Education systems fixated on test results may privilege education for test preparation rather than the more holistic whole-of-learner development.“<sup>13</sup> Natürlich ist eine gewisse Standardisierung wichtig, viele Eingriffe in unsere pädagogische Freiheit beruhen aber offenbar auf einem prinzipiellen Misstrauen unseres Dienstgebers gegenüber uns LehrerInnen. Es ist längst an der Zeit, uns LehrerInnen wieder mehr Vertrauen zu schenken und uns mehr Freiheiten zu geben. „Finland has famously bolstered teacher status with high degrees of autonomy and good working conditions. While curricula and exams are set by authorities, the choice of teaching methods and approaches is left to the teacher, allowing educators to adapt pedagogy to learners' needs and their own preferences and strengths.“<sup>14</sup> Diesbezüglich könnte Österreichs Schulpolitik wirklich von Finnland lernen.

### Sozialverhalten/Disziplin

„The findings indicate that teachers report higher levels of stress if they are working in classrooms they consider disruptive, or when they feel less self-confident about managing student behaviour or in motivating students.“<sup>15</sup>

Die folgende Aussage wird dem griechischen Philosophen Sokrates zugeschrieben: „Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“ Disziplinlosigkeiten sind also kein neues Phänomen. Doch viele von uns LehrerInnen haben den Eindruck, dass diese gerade nach Lockdowns und der Zeit des Distance Learnings weiter zugenommen haben. Dass damit ein Verlust an Unterrichtsqualität verbunden ist, liegt auf der Hand. „Students tend to perform better on average

*the more class time school teachers spend on actual teaching and learning. [...] When teachers do not actually teach and students do not learn in class, it is usually due to disciplinary issues or administrative tasks.*<sup>16</sup>

Disziplin ist aber nicht nur ein Weg zu mehr Unterrichtsertrag, sondern ist auch ein wichtiger Aspekt von Bildung. „*Longitudinal studies showed that childhood self control, emotional stability, persistence, and motivation have long term effects on health and labour market outcomes in adulthood. Some studies even found that these sorts of attitudes and behaviours are stronger predictors of long-term outcomes like college attendance, earnings, home ownership and retirement savings than test scores.*“<sup>17</sup> Im Sinn unserer Jugend ist es an der Zeit, sich endlich ohne ideologische Scheuklappen Maßnahmen zur Verbesserung der Disziplin in der Schule zu widmen. „Rohrstaberpädagogik“ wünscht sich selbstverständlich niemand. Mit dieser Keule wurden aber schon viel zu lang sinnvolle Maßnahmen, die den LehrerInnen helfen und den SchülerInnen dienen würden, erschlagen, bevor sie sich entwickeln konnten. Das folgende Ergebnis stammt aus Deutschland, spiegelt aber wohl auch die Situation in Österreich recht gut wider: „*Anders als noch 2018 meinen aktuell nur noch 56 Prozent der Schulleitungen von Schulen, in denen es Fälle von psychischer oder physischer Gewalt bzw. von Mobbing über das Internet gegeben hat, dass es ihnen in den allermeisten Fällen gelungen sei, die Kolleginnen und Kollegen in Fällen von Gewalt ausreichend zu unterstützen.*“<sup>18</sup>

## Finanzierung

Einige der oben angesprochenen Maßnahmen erfordern hauptsächlich die Einsicht der Politik, dass LehrerInnen bei ihrer schwierigen Arbeit zu unterstützen sind. In anderen Bereichen wird man aber selbstverständlich auch das dafür nötige Geld in die Hand nehmen müssen. Von Versprechungen, die das Papier nicht wert waren, auf das sie geschrieben wurden, haben wir genug. Im Juli 2011 unterzeichneten Unterrichtsministerin Dr. Claudia Schmied, Wissenschaftsminister Mag. Dr. Karlheinz Töchterle, Sozialminister Rudolf Hundstorfer und Wirtschaftsminister Dr. Reinhold Mitterlehner eine „Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich“, in der sie bis 2020 eine Erhöhung des Bildungsbudgets von 5,4 % des BIP auf 6,0 % des BIP versprochen. Laut UNESCO-Datenbank (Abfrage vom 21. Februar 2023) wurde Österreichs Bildungsbudget bis 2020 nicht wie versprochen von 5,4 % auf 6,0 % des BIP vergrößert, sondern in Wirklichkeit auf 5,07 % verkleinert. Das UNESCO-Institut für Statistik ermöglicht den Blick auf die letzten drei Jahrzehnte und damit den Vergleich des Budgetanteils, der dem Bildungswesen im Jahr 1990 zur Verfügung gestellt wurde, mit dem des Jahres 2020:

### Anteil des Bildungsbudgets am österreichischen Gesamtbudget

1990	11,5 %
2020	8,9 %

Quelle: UNESCO-Institut für Statistik online, Abfrage vom 23. Jänner 2023.

Im Durchschnitt der OECD-Staaten stehen der Bildung 10,9 % des Gesamtbudgets zur Verfügung; fast um ein Viertel mehr als in Österreich! Im selben Zeitraum 1990 - 2020 erhöhte Schweden den Anteil des Bildungsbudgets von 8,3 % auf 13,6 % (Quelle: ibidem). Das in Österreich seit Jahrzehnten grassierende Sparen auf Kosten der Bildung wird für die Schulen dadurch massiv verschärft, dass der Anteil des Bildungsbudgets, der dem Schulwesen zur Verfügung gestellt wird, seit Jahrzehnten verkleinert wird:

### Anteil des Schulbudgets an Österreichs Bildungsbudget

2000	68,4 %
2020	54,0 %

Quelle: Statistik Austria online, Abfrage vom 30. Dezember 2022.

So wurde Österreich zu einem Land, dessen Schulwesen, was seine Ressourcenausstattung betrifft, im internationalen Vergleich nicht mehr konkurrenzfähig ist. Ist es maßlos oder gar unverschämt, für Österreichs Schulwesen Ressourcen zu fordern, die dem EU-Durchschnitt entsprechen? Wem es maßlos oder gar unverschämt erscheint, der soll mich so nennen. Ich fordere die zusätzlichen zwei Milliarden für Österreichs Schulwesen, die uns auf den EU-Durchschnitt fehlen. Nicht als Versprechen für die ferne Zukunft, das einmal mehr nicht eingelöst wird, sondern unverzüglich. Mit diesen zusätzlichen Ressourcen kann unser Schulwesen den Anforderungen gerecht werden, mit denen es konfrontiert ist. Mit diesen zusätzlichen Ressourcen kann unser Beruf auch wieder so attraktiv werden, wie er es im Interesse der Zukunft unseres Landes verdient. ■

<sup>1</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), S. 468.

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

<sup>3</sup> EU-Kommission (Hrsg.), Teachers in Europe. Careers, Development and Well-being (2021), S. 24.

<sup>4</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2020. OECD-Indikatoren (2020), S. 34.

<sup>5</sup> Siehe ibidem, Indicator D3.

<sup>6</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 387.

<sup>7</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 482.

<sup>8</sup> Ibidem, S. 480.

<sup>9</sup> Luka Boeskens, MSc, u. a., Not enough hours in the Day: Policies that shape teachers' use of time (2021), S. 53.

<sup>10</sup> BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021 (2021), S. 235.

<sup>11</sup> EU-Kommission (Hrsg.), Teachers in Europe. Careers, Development and Well-being (2021), S. 22.

<sup>12</sup> Ibidem, S. 150.

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> ILO (Hrsg.), The future of work in the education sector in the context of lifelong learning for all, skills and the Decent Work Agenda (2021), S. 33.

<sup>15</sup> Ibidem, S. 150.

<sup>16</sup> OECD (Hrsg.), Teaching in Focus 38 (Februar 2021), S. 3.

<sup>17</sup> OECD (Hrsg.), Beyond Academic Learning (2021), S. 22.

<sup>18</sup> forsa (Hrsg.), Die Schule aus Sicht der Schulleiterinnen und Schulleiter – Gewalt gegen Lehrkräfte (2020), S. 6.



**Mag. Georg Stockinger**  
Vorsitzender-Stellvertreter und  
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:  
[georg.stockinger@goed.at](mailto:georg.stockinger@goed.at)

# Prüfungstaxen 2022/2023

## Abteilung Reifeprüfung: NT 2022/HT 2023<sup>1</sup>

Werte in Euro angeben

<b>Hauptprüfung:</b>	Vorsitzender <sup>2</sup>	je Teilprüfung	2,3
	Schulleiter oder vom Schulleiter zu bestellender Lehrer <sup>3</sup>	je Teilprüfung	1,9
	Klassenvorstand oder vom Schulleiter zu bestellender fachkundiger Lehrer	je Teilprüfung	1,9
<b>Prüfer:</b>	Schriftlich standardisiert	pro Arbeit	13,6
	Schriftlich nicht standardisiert	pro Arbeit	24,5
	Für praktischen Teil		13,6
	Für mündlichen Teil		13,6
	Für den mündlichen Teil bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers	je Prüfer	10,5
	Mündliche Kompensationsprüfung		13,6
	Beisitzer	je Teilprüfung	7,0
<b>Vorwissenschaftliche Arbeit</b>	Korrektur, Präsentation, Diskussion	pro Arbeit	37,8
	Betreuung	pro Arbeit	276,62

<sup>1</sup> Gemäß Anlage I zum Prüfungstaxengesetz: Prüfungen für mittlere und höhere Schulen (neue Reifeprüfung).

<sup>2</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, selbstverständlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

<sup>3</sup> In der Regel übernehmen die Direktoren/Direktorinnen den Vorsitz der Matura. In diesem Fall erhalten sie dafür die Taxe des/der Vorsitzenden, die Taxen für die Schulleiter entfallen.

## Pflichtige Vorprüfung zur Reifeprüfung (AHS-Sonderformen)

<b>Vorsitzender</b>	10,9
<b>Vom Schulleiter zu bestellender Lehrer</b>	8,2
<b>Schriftführer</b>	8,2
<b>Prüfer für mündlichen Teil</b>	13,6
<b>Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil</b>	24,5

## Externistenreifeprüfung

<b>Hauptprüfung:</b>	Vorsitzender mit Ausnahme der Berufsreifeprüfung	je Teilprüfung	2,3
	Vorsitzender bei der Berufsreifeprüfung	je Teilprüfung	7,0
	Schulleiter (oder vom Schulleiter zu bestellender Lehrer)	je Teilprüfung	1,9
	Vom Schulleiter zu bestellender fachkundiger Lehrer	je Teilprüfung	1,9
	Schriftführer	je Teilprüfung	2,3
<b>Prüfer:</b>	Schriftlich standardisiert	pro Arbeit	13,6
	Schriftlich nicht standardisiert	pro Arbeit	24,5
	Für praktischen Teil		13,6
	Für mündlichen Teil		13,6
	Mündlich bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers	je Prüfer	10,5
	Mündliche Kompensationsprüfung		13,6
	Beisitzer	je Teilprüfung	7,0
<b>Vorwissenschaftliche Arbeit</b>	Korrektur, Präsentation, Diskussion	pro Arbeit	37,8
	Eine Betreuung der VWA ist nicht vorgesehen.	-	-
<b>Vorprüfung:</b>	Vorsitzender	pro Kandidat	10,9
	Vom Schulleiter zu bestellender Lehrer		8,2
	Schriftführer		8,2
	Prüfer für mündlichen Teil		13,6
	Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil		24,5

## Aufnahme- und Einstufungsprüfung

Pro Kandidat:	Vorsitzender	2,7
	Prüfer für mündlichen oder praktischen Teil	5,5
	Prüfer für schriftlichen Teil	8,2

## Kommissionelle Prüfung (bei Widersprüchen) – betrifft nicht Wiederholungsprüfungen

Pro Kandidat:	Vorsitzender, Prüfer für mündlichen Teil	5,5
	Prüfer für schriftlichen, graphischen oder praktischen Teil	8,2
	Fachkundiger Beisitzer als Schriftführer	4,3



### Betreuung einer vorwissenschaftlichen Arbeit:

Dem Lehrer gebührt für die kontinuierliche Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit im Verlauf der letzten Schulstufe je betreuter Arbeit eine Abgeltung in Höhe von 9,82 von Hundert des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 Gehaltsgesetz. Dabei ist der Gehaltsansatz für September des Jahres zugrunde zu legen, in dem das Schuljahr beginnt, in dessen Verlauf die Betreuung stattfindet. **Im Schuljahr 2022/2023 sind das € 276,62.**

### Vorbereitung auf die mündliche Prüfung der teilzentralen Reifeprüfung:

Dem Lehrer, der mit der Abhaltung von Unterrichtseinheiten im Rahmen von Arbeitsgruppen zur Vorbereitung auf die mündliche Prüfung der teilzentralen Reifeprüfung betraut ist, gebührt für **jede gehaltene Unterrichtseinheit** eine Abgeltung in Höhe von 2,5 von Hundert des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 Gehaltsgesetz. **Für das Kalenderjahr 2023 sind das € 75,46.**

**Arbeitsgruppen** dürfen pro Prüfungsgebiet der mündlichen Reifeprüfung zum jeweiligen Haupttermin in der Anzahl gebildet werden, die dem Ergebnis der Teilung der Gesamtzahl der im Prüfungsgebiet zu betreuenden Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten durch 20, gegebenenfalls aufgerundet auf die nächste ganze Zahl, entspricht. Die Arbeitsgruppen dürfen im Umfang von bis zu vier Unterrichtseinheiten geführt werden.

Der **Ergänzungsunterricht** zwischen der vorletzten Unterrichtswoche des Unterrichtsjahres der Maturaklassen bis zum Beginn der mündlichen Prüfungen wird pro gehaltener Stunde als U-Supplierung, also als Dauermehrdienstleistung, bezahlt.

Die **Aufsichten** während der schriftlichen Reifeprüfung und der Kompensationsprüfungen werden als Einzelmehrdienstleistungen abgegolten. ■

**Kurz gemeldet:**

# Neuerungen im Personalvertretungsgesetz (PVG)

In der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 wurden mehrere für den AHS-Bereich relevante Änderungen im PVG beschlossen:

## Personalvertretung für alle Bediensteten

Wenn an einer Dienststelle mangels Kandidatur von Bediensteten kein DA gewählt werden kann, steht es künftig der Dienststellenversammlung zu, die Zuständigkeiten des DA an den FA bzw. bei Nichtbestehen eines FA an den ZA zu übertragen.

## Personalverzeichnis für Personalvertretungsorgane

Personalvertretungsorgane haben das Recht, zur Ausübung ihrer Tätigkeit mindestens vierteljährlich ein Personalverzeichnis soweit technisch möglich in Form eines elektronischen Datensatzes zu erhalten. Falls in Personalvertretungsorganen nicht alle Mitglieder des Ausschusses über einen selbstständigen Zugriff auf

das aktuelle Personalverzeichnis verfügen, soll die schriftliche Mitteilung des Personalverzeichnisses an diese Mitglieder künftig nicht mehr halbjährlich, sondern vierteljährlich übermittelt werden.

## Sitzungen von Personalvertretungsorganen

Die Sitzungen können in Präsenz, als Videokonferenz oder als Mischform derselben abgehalten werden. Über die Abhaltungsform entscheidet die Person, die die Sitzungen einzuberufen hat, wobei auf die technischen Möglichkeiten der Mitglieder des Personalvertretungsorgans Bedacht zu nehmen ist.

## Umlaufbeschluss in Personalvertretungsorganen

Umlaufbeschlüsse werden für jene Angelegenheiten ausgeschlossen, in denen dienstrechtlich gravierende oder sonst nachteilige Konsequenzen für Bedienstete die Folge sein können, wie etwa die Entlassung. ■

**Kurz gemeldet:**

## Erhöhung des Fahrkostenzuschusses

Aufgrund der 2007 von der GÖD ausverhandelten automatischen Valorisierung des Fahrkostenzuschusses erhöht sich dieser ab 1. Februar 2023 für alle Anspruchsberechtigten.

**Siehe:** [https://www.goed.at/fileadmin/user\\_upload/230110\\_GOED-Info\\_Fahrkostenzuschuss.pdf](https://www.goed.at/fileadmin/user_upload/230110_GOED-Info_Fahrkostenzuschuss.pdf)

### Bei Anspruch auf das „kleine“ Pendlerpauschale für eine einfache Fahrtstrecke von

20 km bis 40 km	auf € 24,18
mehr als 40 km bis 60 km	auf € 47,82
mehr als 60 km	auf € 71,47

### Bei Anspruch auf das „große“ Pendlerpauschale für eine einfache Fahrtstrecke von

2 km bis 20 km	auf € 13,16
mehr als 20 km bis 40 km	auf € 52,20
mehr als 40 km bis 60 km	auf € 90,87
mehr als 60 km	auf € 129,77



Von „Sehr gut“ bis „Nicht genügend“

## Leistungsbeurteilung als Herausforderung (Teil 1)

Immer wieder kommt es bei der Notengebung zu Fragen innerhalb der Kollegen, aber auch zu Nachfragen durch die Schüler.

Die Aufgaben des Lehrers<sup>1</sup> sind vielfältig: Unterrichtsvorbereitung, Unterrichtserteilung, Unterrichtsnachbereitung, Verwaltungsaufgaben, erzieherische Tätigkeit und die Einhaltung der sonstigen Obliegenheiten (z. B. im Krankenstand alles zu unterlassen, was für die Genesung abträglich ist). Die Tätigkeit des Lehrers umfasst zudem auch die Leistungsbeurteilung, die nicht nur ein wesentlicher Teil seiner Tätigkeit ist, sondern damit auch Teil der Dienstpflicht.

In der Leistungsbeurteilung tun sich immer wieder Fragen auf, sowohl bei den Lehrpersonen, aber auch auf

Seiten der Schüler und Eltern – vor allem dann, wenn Zweifel oder Kritik auftauchen, Noten aus Schülersicht nicht nachvollziehbar sind und vor allem auch, wenn „Noteneinsprüche“ eingebracht werden. Die maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen zur Feststellung und Beurteilung der Leistungen eines Schülers finden sich vor allem im 5. Abschnitt des Schulunterrichtsgesetzes „Unterrichtsarbeit und Schülerbeurteilung“ (ab § 17 SchUG) und in der Leistungsbeurteilungsverordnung (LBVO), die die Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes näher ausführt.<sup>2</sup>

Das Schulunterrichtsgesetz enthält klare Vorgaben für den Unterricht und die Leistungsbeurteilung, die in der Leistungsbeurteilungsverordnung detailliert ausgeführt werden. Was sind nun die wesentlichen Kriterien?

### Vermittlung des Lehrstoffes gem. § 17 SchUG

Der Lehrer hat in eigenständiger und verantwortlicher Unterrichts- und Erziehungsarbeit die Aufgaben der österreichischen Schule zu erfüllen. In diesem Sinne hat er unter Berücksichtigung der Entwicklung der Schüler und der äußeren Gegebenheiten den Lehrstoff des Unterrichtsgegenstandes gemäß dem Lehrplan und dem Stand der Wissenschaft entsprechend zu vermitteln. Der Unterricht soll anschaulich und gegenwartsbezogen gestaltet und die Schüler sollen zur Selbsttätigkeit angeleitet werden. Jeder Schüler soll im Unterricht nach Möglichkeit zu den seinen Anlagen entsprechenden besten Leistungen geführt werden. Der Ertrag des Unterrichts ist durch geeignete Methoden und durch zweckmäßigen Einsatz von Unterrichtsmitteln zu sichern und durch entsprechende Übungen zu festigen. Der Lehrer hat die Leistungen der Schüler festzustellen und zu beurteilen.

### Mit Leistungsfeststellung zur Leistungsbeurteilung

Die Leistungsfeststellung ist die Erhebung eines Sachverhaltes, die einer Leistungsbeurteilung vorangehen muss. Dabei geht es bei dieser Feststellung („Messung“) um eine möglichst „objektive“ Erhebung des aktuellen Leistungsstandes, orientiert an vorgegebenen Lernzielen.

Die Formen der Leistungsfeststellung sind in § 18 Abs. 1 des Schulunterrichtsgesetzes erschöpfend aufgezählt. Die Beurteilung der Leistungen des Schülers hat der Lehrer durch die vorangehende Leistungsfeststellung der Mitarbeit der Schüler im Unterricht sowie durch besondere in die Unterrichtsarbeit eingeordnete mündliche, schriftliche und praktische oder nach anderen Arbeitsformen ausgerichtete Leistungsfeststellungen zu gewinnen. Den detaillierten Ausführungen zu diesen Formen widmet sich Teil 2 im nächsten *gymnasium*.

### Allgemeine Bestimmungen gem. § 2 LBVO

Der Leistungsfeststellung sind nur die im Lehrplan festgelegten Bildungs- und Lehraufgaben und jene Lehrstoffe zugrunde zu legen, die bis zum Zeitpunkt der Leistungsfeststellung in der betreffenden Klasse behandelt worden sind. Dies wird bei Widersprüchen auch in der Rechtsprechung immer wieder thematisiert, indem als Rechtsgrund einer Stattgabe des Widerspruches in der Begründung auf den nicht konvergierenden Stand des Unterrichtes verwiesen wird.

Die Leistungsfeststellungen sollen möglichst gleichmäßig über den Beurteilungszeitraum verteilt werden. Die vom Lehrer jeweils gewählte Form der Leistungsfeststellung ist dem Alter und dem Bildungsstand der Schüler, den Erfordernissen des Unterrichtsgegenstandes, den Anforderungen des Lehrplanes und dem jeweiligen Stand des Unterrichtes anzupassen. Kann wegen einer körperlichen Behinderung eine entsprechende Leistung nicht erbracht werden oder ist die Gesundheit in Gefahr, so ist eine Leistungsfeststellung nicht durchzuführen.

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.<sup>3</sup> 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 Leistungsfeststellung nur mit Zustimmung des Schulleiters zulässig. Der Schulleiter darf diese Zustimmung nur dann erteilen, wenn wichtige Gründe dafür vorliegen.

### Noten

Die Leistungsbeurteilung ist ein „Sachverständigen-gutachten“ (Fachgutachten) in seiner kürzest möglichen Form zur Beurteilung des im Zuge einer Leistungsfeststellung erhobenen Sachverhaltes, 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 ist 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 Lehrplanes unter Bedachtnahme auf den jeweiligen Stand des Unterrichtes.

Gerade die Grenze zwischen positiver und negativer Beurteilung sorgt manchmal für Unklarheit. Entspre-

<sup>1</sup> Die im Artikel verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

<sup>2</sup> Alle geltenden Rechtsvorschriften können tagesaktuell im

Rechtsinformationssystem des Bundes unter <https://www.ris.bka.gv.at> abgerufen werden.

<sup>3</sup> Vgl. BVwG vom 30.09.2020, W274 2225135-1.

## gut zu wissen

chend 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.“<sup>4</sup> 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“.<sup>5</sup>

### Punkteschema zulässig

Falls zur Beurteilung der Leistungsfeststellung dieser wesentlichen Bereiche von der Lehrkraft hilfsweise (neben dem Beurteilungsschlüssel) ein Punktesystem angewandt wird, so soll es ausreichend transparent sein, um die Note anhand der Punkte nachvollziehbar feststellen zu können. „Denn auch wenn die Leistungsbeurteilung eine pädagogische Tätigkeit und keine mathematische Rechenaufgabe darstellt, bestehen seitens des Bundesverwaltungsgerichtes keine Bedenken, hilfsweise, im Sinne einer größtmöglichen Transparenz, zur Umsetzung des § 14 LBVO ein Punkteschema zu verwenden.“<sup>6</sup> Das Punkteschema muss den Vorgaben der LBVO entsprechen und darf die vorgesehene Bandbreite der Beurteilungsstufen (Noten eins bis fünf) weder ausweiten noch reduzieren.<sup>7</sup>

### Vorgetäuschte Leistungen

Vorgetäuschte Leistungen sind nicht zu beurteilen (§ 18 Abs. 4 SchUG), da gemäß herrschender Lehre und Rechtsprechung ausschließlich die von einem Schüler im Unterrichtsjahr tatsächlich erbrachten Leistungen maßgeblich sind.<sup>8</sup>

### Körperliche Einschränkung

Schüler, die wegen einer körperlichen Behinderung eine entsprechende Leistung nicht erbringen können oder durch die Leistungsfeststellung gesundheitlich gefährdet wären, sind gem. § 18 Abs. 6 SchUG entsprechend den Forderungen des Lehrplanes unter Beachtung auf den wegen der körperlichen Behinderung bzw. gesundheitlichen Gefährdung erreichbaren Stand des Unterrichtserfolges zu beurteilen, soweit die Bildungs- und Lehraufgabe des betreffenden Unterrichtsgegenstandes grundsätzlich erreicht wird. Grundsätzlich ist nur die erbrachte Leistung zu bewerten, weshalb eine etwaige Erkrankung/Unpässlichkeit des Schülers am Tag der Leistungsfeststellung keinen Einfluss auf die Beurteilung hat.

Die Leistungen von Schulpflichtigen, die gemäß § 4 Abs. 2 wegen mangelnder Kenntnis der Unterrichts-

sprache als **außerordentliche Schüler** aufgenommen worden sind, sind unter Berücksichtigung ihrer Sprachschwierigkeiten zu beurteilen.

Wenn die Leistungen von mehr als der Hälfte der Schüler bei einer schriftlichen oder graphischen Leistungsfeststellung mit „Nicht genügend“ zu beurteilen sind, so ist sie mit neuer Aufgabenstellung ein Mal zu wiederholen. Als Grundlage für die Beurteilung ist in diesem Falle jene Leistungsfeststellung heranzuziehen, bei der der Schüler die bessere Leistung erbracht hat.

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.“<sup>9</sup>

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



FOTO: GRADYRESE/ISTOCK

### Leistungsfeststellung in digitaler Form

Die Leistungsfeststellung und die Leistungsbeurteilung der Schülerinnen und Schüler kann in einzelnen Unterrichtsgegenständen im Wege der elektronischen Kommunikation erfolgen. Dabei ist eine Form der Leistungsfeststellung zu wählen, die eine sichere Beurteilung der Leistungen der Schülerinnen und Schüler in einer gesicherten Prüfungsumgebung zulässt. 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 glaubhaft zu machen, dass die Vortäuschung einer Leistung unmöglich ist.

### Informationsfeststellungen

Neben den Leistungsfeststellungen gibt es auch sogenannte Informationsfeststellungen. Sie dienen dem Lehrer z. B. zur Feststellung, auf welchen Teilgebieten die Schüler die Lehrziele erreicht haben und auf welchen Teilgebieten noch ein ergänzender Unterricht notwendig ist, und sind im Vorhinein als sol-

che zu deklarieren (siehe § 1 Abs. 2 LBVO). Sie dürfen nicht zur Beurteilung der Leistungen von Schülern und Schülerinnen herangezogen werden.

### Informationspflicht gem. § 19 Abs. 3 SchUG

Wenn die Leistungen der Schülerin oder des Schülers auf Grund der bisher erbrachten Leistungen in einem Pflichtgegenstand zum Ende eines Semesters mit „Nicht genügend“ zu beurteilen wäre, ist dies den Erziehungsberechtigten unverzüglich mitzuteilen und der Schülerin oder dem Schüler sowie den Erziehungsberechtigten vom Klassenlehrer oder dem Klassenvorstand oder von der unterrichtenden Lehrerin bzw. vom unterrichtenden Lehrer Gelegenheit zu einem beratenden Gespräch zu geben (Frühwarnsystem).

Das Bundesverwaltungsgericht stellt zur Informationspflicht bereits mehrfach klar: „Eine etwaige Verletzung der Verständigungspflicht nach § 19 SchUG habe gemäß ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und des Bundesverwaltungsgerichts nicht die Unzulässigkeit einer negativen Beurteilung im Jahreszeugnis zur Folge. Maßgeblich seien ausschließlich die von einem Schüler im Unterrichtsjahr tatsächlich erbrachten Leistungen.“<sup>10</sup> Die Verständigungen gemäß Abs. 3a haben ausschließlich Informationscharakter.<sup>11</sup> ■



**MMag.<sup>a</sup> Mag.<sup>a</sup> iur. Gertraud Salzmann**  
Dienstrechtsreferentin  
GÖD AHS



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

<sup>4</sup> BVwG vom 17.12.2015, W2272111858-3.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> BVwG vom 17.12.2015, W2272111858-3.

<sup>7</sup> Vgl. BVwG vom 25.8.2014, W1282010227-1/2E.

<sup>8</sup> Vgl. BVwG vom 27.9.2022, W2032258727-1.

<sup>9</sup> BVwG vom 30.09.2020, W2742225135-1.

<sup>10</sup> BVwG vom 27.9.2022, W203 2258727-1.

<sup>11</sup> Siehe auch BVwG vom 11.8.2014, W227 2009664-1.

# Erhöhung der Familienleistungen 2023

Es sind gute Nachrichten für alle Familien in Österreich.



Mag.ª **Andrea Meiser**  
Frauenreferentin GÖD



gerne für Sie da:  
[andrea.meiser@goed.at](mailto:andrea.meiser@goed.at)

Mit 1. Jänner 2023 werden die Familienleistungen jährlich valorisiert, das heißt, dass in Zukunft Leistungen wie z. B. die Familienbeihilfe oder das Kinderbetreuungsgeld an die Inflation angepasst und somit jedes Jahr um einen bestimmten Wert erhöht werden. Für dieses Jahr wurde ein Anpassungsfaktor von 5,8 % errechnet.

Die folgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen.

## Familienbeihilfe

Familienbeihilfe kann für alle Kinder, die in einem gemeinsamen Haushalt leben und aufgrund ihres Alters die Voraussetzungen erfüllen, bezogen werden. Die Höhe ist abhängig vom Alter und der Anzahl der Kinder (Geschwisterstaffelung). Die Familienbeihilfe wird vom Finanzamt seit 2015 monatlich ohne Antrag automatisch überwiesen, wenn anlässlich der Geburt alle erforderlichen Daten vorliegen. Sollten noch Daten fehlen, werden diese bei den Eltern eingeholt.

Werte in Euro angeben

Alter des Kindes	alt	neu ab 1.1.2023
ab Geburt	114,00	120,60
ab 3 Jahren	121,90	129,00
ab 10 Jahren	141,50	149,70
ab 19 Jahren	165,10	174,70

Der monatliche Gesamtbetrag erhöht sich dazu noch durch die **Geschwisterstaffelung**. Die Erhöhung beträgt:

Geschwisterstaffel	alt	neu ab 1.1.2023
für 2 Kinder	7,10	7,50
für 3 Kinder	17,40	18,40
für 4 Kinder	26,50	28,00
für 5 Kinder	32,00	33,90
für 6 Kinder	35,70	37,80
für jedes weitere Kind	52,00	55,00

Der Zuschlag für ein erheblich behindertes Kind beträgt:

Zuschlag für ein erheblich behindertes Kind	alt	neu ab 1.1.2023
	155,90	164,90

## Mehrkindzuschlag

Der Mehrkindzuschlag steht für jedes dritte und weitere Kind zu, für das Familienbeihilfe gewährt wurde. Allerdings darf das zu versteuernde Familieneinkommen in dem Kalenderjahr, das vor dem Jahr liegt, für das der Antrag gestellt wird, die Höhe von 55.000 Euro nicht überschritten haben. Der Mehrkindzuschlag muss für jedes Kalenderjahr gesondert beim Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der (Arbeitnehmer-)Veranlagung beantragt werden.

Mehrkindzuschlag	alt	neu ab 1.1.2023
	20,00	21,20

## Kinderabsetzbetrag

Der Kinderabsetzbetrag wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt und beträgt:

Kinderabsetzbetrag	alt	neu ab 1.1.2023
	58,40	61,80

Auf der Homepage des Bundeskanzleramtes gibt es einen Familienbeihilfenrechner, mit dem die Ansprüche (ohne Mehrkindzuschlag) ermittelt werden können (Höhe der Familienbeihilfe, Kinderabsetzbetrag): <https://services.bka.gv.at/familienbeihilfenrechner/index.html>.

## Schulstartgeld

Schulstartgeld wird für jedes Kind im Alter von 6 bis 15 Jahren gemeinsam mit der Familienbeihilfe im Monat September ausgezahlt. Im Jahr 2023 erhält man daher für jene Kinder Schulstartgeld, die zwischen 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2017 geboren wurden. Um das Schulstartgeld zu erhalten, muss kein gesonderter Antrag gestellt werden.

Schulstartgeld	alt	neu ab 1.1.2023
	100,00	105,80

## Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld ist die finanzielle Unterstützung des Staates für jenen Elternteil, der nach der Geburt eines Kindes dieses hauptsächlich betreut und in dieser Zeit nicht berufstätig ist. (Informationen zum Thema Kinderbetreuungsgeld vgl. gymnasium 4/2022, S. 16 ff). Das Kinderbetreuungsgeld kann entweder als pauschale oder als einkommensabhängige Leistung bezogen werden. Bei beiden Varianten wird das Kinderbetreuungsgeld in **Tagsätzen** ausbezahlt. Neben der Höhe des Tagsatzes wurde bei beiden Systemen auch die **Zuverdienstgrenze** angehoben.

## Kinderbetreuungsgeldkonto

Abhängig von der gewählten Anspruchsdauer ergibt sich die Höhe des Tagesbetrags. Ein Elternteil kann das KBG zwischen 365 und 851 Tagen beziehen. Wenn beide Eltern KBG beziehen, können sie dieses zwischen 456 und 1063 Tagen beanspruchen. 20 % der Gesamtdauer sind immer für den 2. Elternteil unübertragbar reserviert. Der **Gesamtbetrag** beträgt daher bei Bezug durch einen Elternteil ca. 13.085 Euro (früher 12.365 Euro), wenn beide Elternteile beziehen ca. 16.348 Euro (früher 15.449 Euro).

KBG-Konto	alt	neu ab 1.1.2023
KBG-Konto Tagsatz	14,53 – 33,88	15,38 – 35,85
Zuverdienstgrenze	16.200	18.000

## Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Ea KBG kann von einem Elternteil 365 Tage bezogen werden. Wenn beide Elternteile diese Form des KBG wählen, können sie dieses 426 (365+61) Tage beziehen. (Ein Bezugsblock muss mindestens 61 Tage betragen). Die Höhe beträgt 80 % der Letzteinkünfte (bei Wochengeldbezieherinnen 80 % des Wochengeldes).

ea KBG	alt	neu ab 1.1.2023
Tagsatz	33,88 – max. 66,00	35,85 – max. 69,83
Zuverdienstgrenze	7.600 für Geburten ab 1.1.2022	7.800 für Geburten ab 1.1.2023

Der **Maximalbezug** beträgt daher bei Bezug durch einen Elternteil ca. 21.577 Euro (früher: 20.000 Euro), bei Bezug von beiden Elternteilen ca. 25.837 Euro (früher 24.000 Euro). Erfüllt ein Elternteil nicht das Erwerbstätigkeitserfordernis, so gebührt bei Erfüllung sämtlicher anderer Anspruchsvoraussetzungen auf Antrag ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 35,85 Euro täglich (Sonderleistung).

## Familienzeitbonus

Erwerbstätige Väter, die unmittelbar nach der Geburt des Kindes ihre Erwerbstätigkeit für die Dauer von 28 bis 31 Tagen unterbrechen, um sich ausschließlich der Familie zu widmen, können den Familienzeitbonus beantragen. Der **Tagsatz** wurde auf **23,91 Euro** (früher: 22,60 Euro) erhöht.

FZB Bezugsdauer	alt	neu ab 1.1.2023
28 Tage	632,80	669,48
29 Tage	655,40	693,39
30 Tage	678,00	717,30
31 Tage	700,60	741,21

Für Geburten ab 1.1.2023 gilt, dass bei einem späteren Bezug von Kinderbetreuungsgeld des Vaters der Familienzeitbonus nicht mehr abgezogen wird.

## GÖD Familienunterstützung 2023

Diese Unterstützung können GÖD-Mitglieder ein Mal pro Kalenderjahr beantragen. ([www.goed.at/leistungen/finanzielleunterstuetzung](http://www.goed.at/leistungen/finanzielleunterstuetzung))

### Voraussetzungen:

1. Eine Familie bezieht **für drei oder mehrere** Kinder Familienbeihilfe oder
2. eine Familie bezieht für ein Kind oder mehrere Kinder **erhöhte** Familienbeihilfe.
3. 12 Monatsmitgliedsvollbeiträge, Beitragswahrheit, kein Zahlungsrückstand.
4. Persönliches Ansuchen.

Die Unterstützung beträgt für Familien, die Familienbeihilfe beziehen, für

3 Kinder	210,00
4 Kinder	280,00
5 Kinder	350,00
usw.	

Die Unterstützung beträgt für Familien, die erhöhte Familienbeihilfe beziehen, für

1 Kind	148,00
2 Kinder	280,00
3 Kinder	420,00
usw.	

Quellen: [www.goed.at](http://www.goed.at); Leitfaden für berufstätige Eltern, GÖD Frauen, aktualisierte Auflage: 2023.  
[www.bundeskanzleramt.gv.at/familienportal.html](http://www.bundeskanzleramt.gv.at/familienportal.html)  
[www.finanz.at](http://www.finanz.at)  
[www.oesterreich.gv.at](http://www.oesterreich.gv.at)



# Auszeichnungen und Ernennungen

## DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

### DEN TITEL HOFRÄTIN/HOFERAT

Dir. Mag. Gerald Horn	BG Tanzenberg, korrigiert
Schulleiterin Mag. <sup>a</sup> Elvira Kurz	Priv. Gymnasium und ORG der Ursulinen in Graz, Leonhardstraße
Dir. Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> Renate Oswald	BG Rein
Dir. Mag. Josef Wieser	BG/BRG Leibnitz

### DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. Mag. Werner Bammer	BG/BRG Gmunden
Dir. Mag. <sup>a</sup> Tanja Bayer-Felzmann	BG/BRG Neusiedl/See
Prof. Mag. Gerhard Bergmair	Stiftsgymnasium Kremsmünster
Prof. Mag. <sup>a</sup> Sigrid Duschanek	BG/BRG Neusiedl/See
Prof. Mag. Ewald Gangl	Wiku BRG Graz, Sandgasse
Prof. Mag. <sup>a</sup> Renate Glas-Mela	BG/BRG Braunau am Inn
Prof. Mag. Gerhard Gmasz	BG/BRG Neusiedl/See
Prof. Mag. <sup>a</sup> Andrea Graf-Drozdiuk	BG/BRG Innsbruck, Reithmannstraße
Prof. Mag. <sup>a</sup> Christine Gross	BRG Klagenfurt-Viktring
Prof. Mag. <sup>a</sup> Juliana Kemmer	BORG Birkfeld
Prof. Mag. Alois Kickmayer	BRG Spittal an der Drau
Prof. Mag. <sup>a</sup> Ingrid Lackner	BG/BRG Neusiedl/See
Prof. Mag. <sup>a</sup> Christa Leitl	BG/BRG Braunau am Inn
Prof. Mag. <sup>a</sup> Maria Michelitsch	BG/BORG Graz, Kadettengasse
Prof. Mag. <sup>a</sup> et Dr. <sup>in</sup> Gabriele Peschl	BRG Wörgl
Prof. Mag. <sup>a</sup> Karin Pichler	BRG Spittal an der Drau
Prof. Mag. <sup>a</sup> Jenny Pressler-Finke	ehemals Wiku RG d. Ursulinen Innsbruck, Fürstenweg
Mag. <sup>a</sup> Elfriede Prettnner	ehemals Prof. am Bundesschulcluster Feldkirchen
Prof. Mag. <sup>a</sup> Barbara Prokop	BRG Klagenfurt-Viktring
Prof. Mag. Werner Rehak	BORG Scheibbs

Prof. Mag. <sup>a</sup> Sonja Riedler	BG/BRG Innsbruck, Reithmannstraße
Prof. Mag. <sup>a</sup> Petra Roll	Bischöfl. Gymnasium Augustinum Graz, Lange Gasse
Prof. Mag. <sup>a</sup> Nadja Scheicher	BG/BRG Klagenfurt, Lerchenfeldstraße, dzt. Europ. Schule Luxemburg I
Prof. Mag. <sup>a</sup> Andrea Schmidt-Hirzer	ehemals Wiku BRG Sandgasse, Graz
Prof. Mag. <sup>a</sup> Gertrude Schneider	BORG Birkfeld
Prof. Mag. Michael Schober	BG/BRG Innsbruck, Reithmannstraße
Prof. Mag. <sup>a</sup> Marion Spanner	Akad. Gymnasium Graz, Bürgergasse
Prof. Mag. <sup>a</sup> Barbara Taferner	BORG Birkfeld
Prof. Mag. <sup>a</sup> Karin Trenkwitz	BG/BRG Wien IV, Wiedner Gürtel
Prof. Mag. <sup>a</sup> Margot Wallerstein	BORG Linz, Honauerstraße
Prof. Mag. <sup>a</sup> Helga Zellnitz	ehemals Prof. am Bundesschulcluster Feldkirchen
Mag. Stephan Zweimüller	Stiftsgymnasium Kremsmünster

## DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT ERNANNT:

### ZUR ERZIEHUNGSLEITERIN

Prov. Erziehungsinleiterin OStR Prof. Mag. <sup>a</sup> Susanne Koppensteiner	BG/BRG Wien III, Boerhaavegasse
---	---------------------------------

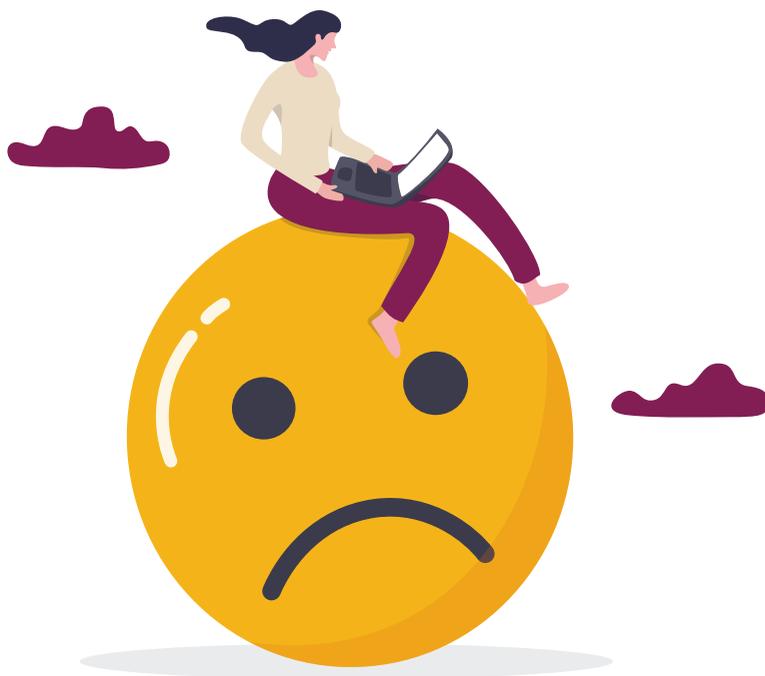
### ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR

Prov. Leiterin Prof. Mag. <sup>a</sup> Birgit Gruber-Pernitsch	BG Mödling
Prov. Leiter Prof. Mag. Thomas Grubhofer	BORG Wien I, Hegelgasse
Prov. Leiter Prof. MMag. Michael Wengraf	BG/BRG Wien XV, Diefenbachgasse

## DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

**Die Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern frohe Ostern und einen angenehmen Frühlingsbeginn!**





## (K)ein Traumberuf

Der Lehrkräftemangel ist hausgemacht. 25 Jahre lang hat man die Rahmenbedingungen für LehrerInnen massiv verschlechtert, hat zugelassen, dass das Image der Lehrkräfte beschädigen konnte, wer immer sich dazu berufen fühlte, 25 Jahre lang hat man wachsende Probleme kleingeredet.

Es ist an der Zeit, an sehr vielen „Baustellen“ die Ärmel endlich hochzukrempeln. Ohne attraktivere berufliche Rahmenbedingungen wird man auch in Zukunft keinen wirklichen „Klasse Job“ anbieten können.

**Die Bildungswissenschaft liefert eine Vielzahl an Hinweisen darauf, was den LehrerInnenberuf attraktiviert und was dazu beiträgt, ihn unattraktiv werden zu lassen.**

Der wohl wichtigste Faktor, der zu einer Attraktivierung unseres Berufes beiträgt, ist die Zufriedenheit mit und in ihm. Ein positives Schul- und Lernklima sowie kleinere Klassen tragen erheblich dazu bei. Wie gut oder schlecht in einer Klasse unterrichtet werden kann, spielt dabei eine große Rolle.

*„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>1</sup>*

*„Good teaching requires a well-managed classroom in which disruptions are minimised and learning time is maximised.“<sup>2</sup>*

*„Small classes allow for increased instructional time (owing to fewer disruptions and less classroom management time), more intensive teacher-student and student-student interactions, higher personal and academic support as well as better emotional connections and identification of students with the class and the school community.“<sup>3</sup>*

Attraktive und konkurrenzfähige Gehälter sind ebenfalls Anreize, wenn es darum geht, Lehrkräfte zu gewinnen und sie auch im Beruf zu halten und nicht an andere Berufsfelder zu verlieren.

*„Die Bildungssysteme konkurrieren mit anderen Sektoren der Wirtschaft um hoch qualifizierte Absolventen, da sie sie als Lehrkräfte gewinnen wollen. Forschungsergebnisse zeigen, dass Gehälter und alternative Beschäf-*

„Ländermöglichkeiten, die diesen Absolventen offenstehen, wesentliche Faktoren der Attraktivität des Lehrberufs sind.“<sup>4</sup>

„Länder, die die Zahl der Lehrkräfte steigern möchten, insbesondere Länder mit einer älter werdenden Lehrerschaft oder einer wachsenden Bevölkerung im schulpflichtigen Alter, könnten erwägen, attraktivere Anfangsgehälter und Karriereaussichten anzubieten. Eine gut qualifizierte Lehrerschaft sicherzustellen, erfordert jedoch Anstrengungen nicht nur zur Anwerbung und Auswahl der kompetentesten und am besten qualifizierten Lehrkräfte, sondern auch zu deren Bindung.“<sup>5</sup>

„Die Gehälter der Lehrkräfte wirken sich [...] unmittelbar auf die Attraktivität des Lehrberufs aus. Sie beeinflussen die Entscheidungen, eine Lehrerausbildung aufzunehmen, nach erzieltem Abschluss Lehrkraft zu werden und den Lehrerberuf weiterhin auszuüben oder nicht. Im Allgemeinen sinkt mit steigendem Gehalt der Lehrkräfte ihre Neigung zu einem Berufswechsel.“<sup>6</sup>

Nicht zuletzt ist es aber der gelingende, weil gut vorbereitete und intensiv begleitete Einstieg in das Berufsleben, der einen raschen Wiederausstieg aus dem LehrerInnen-dasein meist verhindern kann.

### Wenn Schule unter Rahmenbedingungen stattfindet, die unseren „Job“ alles andere als „Klasse“ machen

LehrerInnen leiden unter zunehmend schwierigen Arbeitsbedingungen. Eine hohe Arbeitsbelastung und ein hoher Stresslevel während des Unterrichts führen oftmals zu Frustrations und Erschöpfung. Dies trägt wesentlich dazu bei, dass der Beruf als immer weniger erstrebenswert gilt.

„Inadequate working conditions decrease the attractiveness of the teaching profession, undermine the professional status and make it difficult and costly to recruit new teachers.“<sup>7</sup>

„The findings indicate that teachers report higher levels of stress if they are working in classrooms they consider disruptive, or when they feel less self-confident about managing student behaviour or in motivating students. On the other hand, teachers report lower levels of stress when they consider their school environment to be collaborative and when they believe they have autonomy in their job.“<sup>8</sup>

„Stress and job satisfaction play key roles in determining teacher attrition, with some differences between TALIS countries and economies. Stress reduction is a task that needs to be taken seriously by policy makers and school leaders.“<sup>9</sup>

„TALIS 2018 data prior to the pandemic show that the greater the stress teaching professionals feel, the greater the likelihood they will leave the profession. But they also indicate that stress-related attrition can be mitigated by increasing job satisfaction.“<sup>10</sup>

Die Verantwortung für den Lernerfolg wurde in den letzten Jahrzehnten zunehmend, ja fast schon ausschließlich auf die Schule und die PädagogInnen verlagert. Die Möglichkeiten, mit dieser Überforderung einigermaßen zurechtzukommen, wurden reduziert, das Image derer, die Wunder wirken sollten, von einer sich selbst inszenierenden Politik untergraben. Die Rechnung dafür liegt nun auf dem Tisch. Sie zu begleichen wird nicht billig sein. Sie vom Tisch zu wischen für die Gesellschaft noch viel teurer. ■



**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)

<sup>1</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.

<sup>2</sup> OECD (Hrsg.), Mending the Education Divide (2022), S. 44.

<sup>3</sup> EU-Kommission (Hrsg.), Investing in our future: quality investment in education and training (2022), S. 48.

<sup>4</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), S. 423.

<sup>5</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), S. 420.

<sup>6</sup> OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), S. 417.

<sup>7</sup> EU-Kommission (Hrsg.), Investing in our future: quality investment in education and training (2022), S. 43.

<sup>8</sup> EU-Kommission (Hrsg.), Teachers in Europe (2021), S. 150.

<sup>9</sup> OECD (Hrsg.), Teaching in Focus 42 (Dezember 2021), S. 3.

<sup>10</sup> OECD (Hrsg.), Teaching in Focus 42 (Dezember 2021), S. 5.

# Zurück zu einer verantwortungsvollen Finanzierung!

Während Österreichs Politik viele Jahre lang „BildungsexpertInnen“ hofierte, die Österreichs Schulwesen medial wirksam als teuer diffamierten, entzog sie dem Bildungs- und insbesondere dem Schulwesen sukzessive Ressourcen.

„Bildung ist eine nachhaltige Investition in die Fähigkeiten und Kenntnisse der Menschen. Sie trägt zur Stärkung des wirtschaftlichen Wachstums sowie zur Steigerung der Produktivität bei.“

Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2019/20. Schlüsselindikatoren und Analysen (2021), S. 86.

Dieser wirtschaftspolitischen Maxime wird Österreichs Budgetpolitik leider (seit vielen Jahren) nicht annähernd gerecht, wie ein internationaler Vergleich deutlich belegt:

## Anteil des Bildungsbudgets am Gesamtbudget

(Stand 2020)

Schweiz	14,24 %
Niederlande	11,02 %
Großbritannien	10,56 %
Finnland	10,23 %
Deutschland	9,18 %
Österreich	8,89 %

Quelle: UNESCO-Datenbank, Abfrage vom 21. Februar 2023.

Der unterdimensionierte Anteil des Bildungsbudgets trifft Österreichs Bildungswesen besonders schwer, weil es fast ausschließlich öffentlich finanziert ist: Während im OECD-Durchschnitt die öffentlichen Ressourcen von privater Seite um 34 % aufgestockt werden, werden sie in Österreich nur um 12 % erhöht.

Quelle: OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2022 (2022), Abbildung C3.1.

Von den deshalb deutlich reduzierten Ressourcen für das Bildungswesen wird in Österreich ein kleinerer Anteil dem Schulwesen zur Verfügung gestellt, als dies international üblich ist.

## Anteil des Bildungsbudgets, der dem Schulwesen zur Verfügung gestellt wird

(Stand 2019)

Großbritannien	67,8 %
Schweiz	64,6 %
OECD-Durchschnitt	63,3 %
Niederlande	61,9 %
Finnland	58,8 %
Deutschland	57,0 %
Österreich	55,0 %

Quelle: UNESCO-Datenbank, Abfrage vom 21. Februar 2023.

Die vom Bildungsminister angekündigte „größte Lehrkräfteoffensive der Zweiten Republik“ kann nur in Verbindung mit einer beherzten Ressourcenoffensive gelingen. ■



**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)

# Realitätsferne

Einer der gravierendsten Gründe für die Vertrauensverluste politischer Parteien bzw. die Politikverdrossenheit an sich ist für mich in der traurigen Tatsache zu finden, dass viele PolitikerInnen leider den Bezug zu den Menschen, für die sie sich einsetzen sollen, und den interessierten Blick auf die Realität verloren haben. Man übt sich in Selbstdarstellung und Beschwichtigung, statt sich für Rückmeldungen der Betroffenen zu interessieren und sich an ihnen zu orientieren.

Ein typisches Beispiel für eine derart abgehobene Reaktion ist der Umgang der Politik mit der von der LehrerInnenvertretung geäußerten und aus meiner Sicht durchaus berechtigten Sorge, dass der Mangel an Lehrpersonen in Österreich durch das Abwandern junger KollegInnen nach Bayern zusätzlich verschärft werden wird. Statt sich mit den Gründen für die Abwanderung zu beschäftigen, um Lösungen fürs Problem zu finden, versucht man zu beschwichtigen oder ignoriert die Aussagen der Betroffenen.

Bayern bietet seinen LehrerInnen unter anderem eine deutlich bessere Bezahlung, eine Umzugspauschale und eine Regionalprämie. Bayern vertraut seinen LehrerInnen und bietet ihnen sofortige Pragmatisierung. Im Gegensatz zu Bayern hält man in Österreich junge LehrerInnen bis zu fünf Jahre hin, bis man ihnen quasi von Gottes Gnaden einen Dauervertrag gewährt. Dass das junge KollegInnen, die einen Haushalt begründen wollen und dafür einen Kredit aufnehmen müssen, Bonität kostet und Kolleginnen, die Kinder in die Welt setzen wollen, ganz

besonders hart trifft, sollte jeder verstehen, dem die Sorgen der Menschen ein Anliegen sind.

Meine Forderung an die Politik lautet also, den Kopf nicht weiter in den Sand zu stecken, sondern die Augen auf die Betroffenen zu richten und an einer wirklichen Verbesserung der Gehälter und der Arbeitsbedingungen von LehrerInnen zu arbeiten, statt sich hinter fragwürdigen Werbemaßnahmen zu verstecken. ■



**Mag. Herbert Weiß**  
Vorsitzender der  
AHS-Gewerkschaft

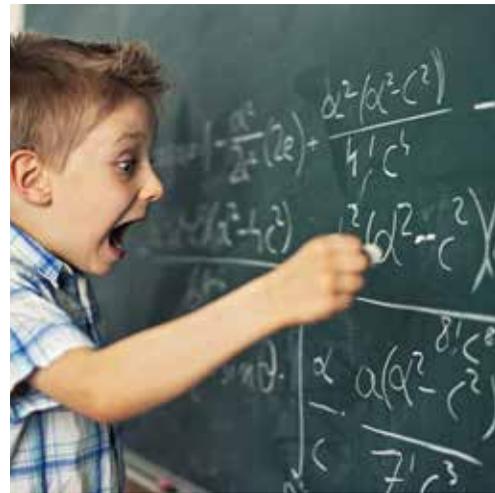


gerne für Sie da:  
[herbert.weiss@goed.at](mailto:herbert.weiss@goed.at)



„Die Gehälter von Lehrkräften in Relation zu denen von Beschäftigten in Berufen mit ähnlichen Ausbildungsanforderungen und die zu erwartenden Einkommenssteigerungen können einen großen Einfluss darauf haben, ob sich Absolventen dafür entscheiden, den Lehrerberuf aufzunehmen bzw. ihn langfristig auszuüben.“

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



„Some of the most robust evidence surrounding peer effects concerns the detrimental effects of exposure to disruptive peers – both in schools and in neighbourhoods.“

Univ.-Prof. Dr. Francis Green, Private schools and inequality (2022), S. 7.

## nachgeschlagen

„Eine Schlüsselentscheidung auf nationaler Ebene betrifft den Anteil der Finanzmittel für Bildung, da dieser sich auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung auswirkt.“

OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 322.

„Rund 8 von 10 Maturierenden berichten wenige Monate vor ihrem Schulabschluss, besondere Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung hinsichtlich ihres weiteren Bildungs- und Berufsweges zu haben.“

IHS Maturierendenbefragung 2022, S. 8.



„Given that job satisfaction is directly associated with occupational well-being, motivation and staying in the profession, it is critical to provide the teachers with support in addressing the diversity they come across in the classrooms in a more sustained manner.“

Univ.-Prof. Dr. Kajsa Yang Hansen u. a., Exploring Diversity in the Relationships Between Teacher Quality and Job Satisfaction in the Nordic Countries – Insights from TALIS 2013 and 2018. In: Dr. Tove Stjern Frønes u. a., Equity, Equality and Diversity in the Nordic Model of Education (2020), S. 119.

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

.....  
Name

.....  
Straße Nr.

.....  
Postleitzahl Ort