

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

März 2024 / 73. Jahrgang / Nr. 2

PISA



Von PISA lernen

FOTO: MINISERIES / ISTOCK

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

Schwindendes Vertrauen in Institutionen

Überrascht haben die Ergebnisse einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung mit dem Titel „Jung. Kritisch. Demokratisch.“ uns Lehrer:innen wohl nicht. Ein massiver Vertrauensschwund in Bezug auf öffentliche Institutionen wird dort festgestellt, und zwar quer durch zehn europäische Staaten. Interessant ist auch der Unterschied innerhalb dieser Staaten. Wer nachlesen will: Der QR-Code am Ende führt zum Download der Studie.

Auf Grundlage einer repräsentativen Umfrage unter 18- bis 30-Jährigen ist in manchen Bereichen eine Vertrauenserosion zu erkennen, die uns alle mit höchster Besorgnis erfüllen muss. Wenn etwa den Medien nur noch 31% der Befragten Vertrauen entgegenbringen, sollten schon erste Alarmglocken schrillen, wenn aber Parlament (35%) und Regierung (39%) ebenfalls deutlich unter 50% liegen, ist Feuer am Dach. Wenn es nicht rasch gelingt, gegenzusteuern, wird in naher Zukunft die ohnehin schwindende Wahlbeteiligung wohl noch tiefer sinken.

NGOs erfreuen sich ebenfalls erstaunlich geringen Vertrauens, nur 45% sind möglicherweise auch einer erratisch agierenden Greta T. geschuldet. Die UNO schafft es mit 53% immerhin knapp über die Hälfte, Rechtsordnung (55%) und Demokratie (59%) liegen schon deutlicher im Plus. Optimistisch stimmen die Top 3 im Ranking: Die EU hält bei beachtlichen 62%. Das gibt Hoffnung, dass die junge Generation mit großer Mehrheit nicht daran denkt, den europäischen Staatenbund aufzugeben, allen DEXIT- und ÖXIT-Propagandist:innen zum Trotz. Auch die immer wieder postulierte Wissenschaftsskepsis hat die jüngere Generation weit weniger erfasst, als manche in ihrer „Anti-Wissenschafts-Blase“ zu erkennen glauben. Mit 74% erreicht das Vertrauen in die Wissenschaft beinahe die Dreiviertel-Marke.

Mit 76% liegt das Bildungssystem an der Spitze, und damit wohl auch wir Lehrerinnen und Lehrer. Gratulation zu so viel wohlverdientem Vertrauen!



SCAN ME

14



Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 3/2024: 15.4.2024

4

top thema

Von Pisa lernen (Teil 1)
Mag. Herbert Weiß

8

gut zu wissen

Prüfungstaxen 2023/2024
Mag. Georg Stockinger

10

gut zu wissen

Wissenswertes zum Dienstvertrag (Teil 1)
MMag.^a Mag.^a iur. Gertraud Salzmann

14

gut zu wissen

Elternkarenz aktuell
Mag.^a Andrea Meiser

20

personalvertretung

Seite an Seite geht es sich leichter
Mag.^a Eva Teimel

22

fakten - kurz & bündig

Mag.^a Anna Gring

23

aktuelle Seite

Mag. Herbert Weiß



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Lesekompetenz

Die Reaktionen von Politik und Medien auf die Veröffentlichung der Ergebnisse des jüngsten Durchgangs der PISA-Studie waren leider so, wie zu erwarten. Statt sich den Daten oder den veröffentlichten Schlüssen daraus zu widmen, stürzen sie sich auf die oberflächlichen Länderrankings. Unterstützt werden sie dabei von selbsternannten „Bildungsexpert:innen“, die leider ebenfalls gerne „übersehen“, dass sich Österreich unter den 22 OECD-Staaten, die regelkonform an PISA 2022 teilgenommen haben, bezüglich der Lesekompetenz der 15-Jährigen an siebenter, bezüglich ihrer Mathematikkompetenz an fünfter und bezüglich ihrer naturwissenschaftlichen Kompetenz an achter Stelle befindet. Sehen so „schlechte Ergebnisse“ in einem Land aus, das dem Schulwesen leider nur mehr 5,3% der öffentlichen Ausgaben widmet, während dem Schulwesen im OECD-Durchschnitt mit 7,3% wesentlich mehr Ressourcen zur Verfügung stehen?

All jenen, die sich das Studium der Tausende Seiten umfassenden Studie nicht antun wollen, empfehle ich einen Blick in www.bildungswissenschaft.at. Dort findet man unter anderem die Belege für meine obigen Aussagen. Aber auch Aussagen über Lesekompetenz und Lesegewohnheiten in Österreich oder etwa den Zusammenhang zwischen Wortschatz und der Nutzung digitaler Geräte sind dort abrufbar: „Laut PIAAC 2012 verfügten rd. 17% der 16- bis 65-Jährigen in Österreich (rd. 970.000 Personen) über niedrige Lesekompetenz.“¹ „Die Ergebnisse zeigen, dass Kinder, die selten Bücher lesen und häufig an digitalen Geräten, den höchsten Förderbedarf hinsichtlich ihres Wortschatzes aufweisen.“²

Ich frage mich, warum derartige Erkenntnisse von „Bildungsexpert:innen“, Politik und Medien ignoriert werden. An ihrer eigenen Lesekompetenz wird es ja hoffentlich nicht liegen. ■

¹ RH (Hrsg.), Leseförderung an Schulen (2020), S. 23.

² Dr. Ulrich Ludwig u. a., Sonderauswertung: Zum Stand von Wortschatz und Leseverhalten bei Viertklässler:innen in Deutschland – Daten einer repräsentativen bundesweiten Studie (2022), S. 14.

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: Mag.^a Andrea Burchhart. 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 Autor:innen ausgeschlossen ist.



Von PISA lernen (Teil 1)

Die PISA-Studie bietet weit mehr als Länderrankings. Offensichtlich macht sich aber kaum jemand die Mühe, in die Fülle an Daten hineinzuschauen. **Mag. Herbert Weiß**

Im gymnasium 1/2024 hat sich Anna Gring mit der PISA-Studie beschäftigt, die weit mehr leistet als die von Politik und Medien zu Unrecht fast ausschließlich betrachteten Länderrankings. Ich werde in dieser und der nächsten Ausgabe in die Tiefe gehen und mich Erkenntnissen widmen, die bei Bildungsexpert:innen und Bildungspolitiker:innen endlich zu einem Nach- und Umdenken führen sollten.

Vorausschicken möchte ich, dass sich noch nie so viele Staaten nicht an die Regeln gehalten haben, die für PISA-Testungen vereinbart sind, wie 2022 und dass das

diesmal auch von den Studienautor:innen thematisiert wurde. Wenn der „OECD-Schnitt“ als Vergleichswert herangezogen wird, muss also festgehalten werden, dass dieser durch die „Schummelstaaten“, deren Ergebnisse nicht herausgerechnet wurden, verzerrt und wohl nach oben verschoben ist. Ich werde bei den Vergleichen daher den „OECD22-Durchschnitt“ verwenden.¹

Bevor ich auf bemerkenswerte Zusammenhänge im Detail eingehe, möchte ich erwähnen, dass Österreich bei keinem der bisherigen sieben von der OECD seit der Jahrtausendwende durchgeführten PISA-Durchgänge

so gut abgeschnitten hat, wie das 2022 der Fall war. Von „schwachen Leistungen“ der österreichischen Schüler:innen zu sprechen und diese zu bejammern, entbehrt der tatsächlichen Grundlage. Auf den Lorbeeren ausruhen sollten wir uns aber nicht. Wir sollten genau hinschauen und die richtigen Schlüsse ziehen.

Die Kompetenzen der 15-Jährigen im internationalen Vergleich

Der erste Blick richtet sich naturgemäß auf die erreichten Kompetenzwerte im internationalen Vergleich.

„Die österreichischen Schüler/innen erreichen bei PISA 2022 in Mathematik 487 Punkte und liegen somit deutlich über dem OECD-Schnitt (472) und über dem EU-Schnitt (474). [...] Österreich liegt mit einem Mittelwert von 487 Punkten in Mathematik im oberen Drittel der 41 OECD-/EU-Länder.“²

„In Mathematik schnitten 6 ostasiatische Bildungssysteme (Hongkong [China], Japan, Korea, Macau [China], Singapur und Chinesisch Taipei) besser ab als alle anderen Länder und Volkswirtschaften.“³

Mathematik-Mittelwerte bei PISA 2022 im internationalen Vergleich

Japan	536
Österreich	487
Finnland	484
Deutschland	475
Frankreich	474
OECD22-Durchschnitt	464

Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Table I.B1.2.1.

„Die österreichischen Schüler/innen erreichen bei PISA 2022 in Naturwissenschaft einen Mittelwert von 491 Punkten und liegen damit signifikant über dem internationalen Durchschnitt aller 80 Teilnehmerländer (447).“⁴

Der Blick hinter die Kompetenzwerte

Politik und Medien interessieren sich meist nur für die Kompetenzwerte selbst, wie ich sie oben exemplarisch angeführt habe. Wesentlich interessanter und wichtiger ist aber der Blick auf die Rahmenbedingungen, unter denen diese Werte erzielt werden. Aussagen mancher „Expert:innen“, die z. B. von einer Überlegenheit der Gesamtschule gegenüber dem differenzierten Schulwesen sprechen, wirken angesichts der Datenlage auf mich höchst befremdlich. Den Vogel abgeschossen hat in diesem Zusammenhang der von der OECD Bildungsabteilung hochdotierte Direktor Andre- as Schleicher, der „angesichts der schlechten deutschen

Ergebnisse im Pisa-Schulvergleich [...] ein längeres gemeinsames Lernen“ fordert.⁵

Das Ergebnis der deutschen Schüler:innen ist keineswegs so desaströs, wie es in Medien oft dargestellt wird. Deutschlands „PISA-Absturz“ ist kein Absturz des deutschen Schulwesens, sondern Abbild des sozioökonomischen Backgrounds der 15-Jährigen Deutschlands, mit dem sie sich im internationalen Schlussfeld befinden.

„Es zeigt sich, dass in allen OECD- und EU-Ländern Jugendliche mit hohem Sozialstatus eine wesentlich höhere Kompetenz in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft aufweisen als Jugendliche mit niedrigem Sozialstatus.“⁶

Was den sozioökonomischen Background der 15-Jährigen betrifft, liegen die Staaten im hohen Norden Europas im internationalen Spitzenfeld, Österreich nur im Mittelfeld, Deutschland am Ende – eine der bemerkenswertesten Erkenntnisse, die die PISA-Daten bieten.⁷ Wer diesen überraschenden Befund nicht für möglich hält, möge den Blick in die PISA-Datenbank werfen.

Sogar in einer PISA-Publikation der OECD selbst ist zu lesen: „Am höchsten ist der durchschnittliche sozioökonomische Status der Schüler*innen unter den teilnehmenden Ländern und Volkswirtschaften in Norwegen, Dänemark, Kanada, Australien und Island.“⁸

Wer all das übersieht oder verdrängt, um mit polemischen Aussagen für mediale Schlagzeilen zu sorgen, handelt nicht seriös. Auf die teilweise skandalösen Anschuldigungen von Andreas Schleicher gegenüber den deutschen Lehrer:innen möchte ich gar nicht weiter eingehen.

„Bildungsgerechtigkeit bedeutet nicht, dass alle Schüler*innen die gleichen Ergebnisse erzielen sollen.“⁹

¹ Damit meine ich das arithmetische Mittel der Werte aller 22 OECD-Staaten, die regelkonform an PISA 2022 teilgenommen haben. 15 OECD-Staaten haben die Regeln nicht eingehalten, indem sie zu viele Schulen und/oder Schüler:innen von der PISA-Testung ausgeschlossen haben und/oder zu viele Schüler:innen am Testtag der Schule ferngeblieben sind. Es sind das Australien, Dänemark, Estland, Großbritannien, Irland, Kanada, Lettland, Litauen, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Schweden, Schweiz, Türkei und USA. Luxemburg hat an PISA 2022 nicht teilgenommen.

² IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 21.

³ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 58.

⁴ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 61.

⁵ Pisa-Studie: Lehrer zu bequem? In: Spiegel online vom 20. Jänner 2024.

⁶ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 74.

⁷ Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Table I.B1.4.2.

⁸ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 121.

⁹ Ebenda.

top thema

Wer noch immer ein möglichst einheitliches Leistungsniveau aller als höchstes Bildungsziel betrachtet, dem empfehle ich, seine Position zu reflektieren.

„Die geringsten Unterschiede beim Kompetenzniveau in Mathematik waren in der Dominikanischen Republik festzustellen (54 Punkte), und auch in mehreren anderen Ländern und Volkswirtschaften, deren mittlere Punktzahlen unter dem OECD-Durchschnitt lagen, waren die Leistungsunterschiede gering. Die Varianz der Schülerleistungen ist in leistungsstarken Bildungssystemen tendenziell größer als in leistungsschwachen Bildungssystemen.“¹⁰ Im OECD-Durchschnitt betrug die Varianz 90 Punkte, in Österreich 94 Punkte. In der Dominikanischen Republik erreichten die Schüler:innen mit ihrer Mathematikkompetenz im Durchschnitt 339 Punkte, im OECD-Durchschnitt 472 Punkte und in Österreich 487 Punkte.¹¹

„Ziel einer gerechtigkeitsorientierten Bildungspolitik ist es nicht, den schulischen Erfolg besonders leistungs-

starker Schüler*innen zu beschneiden oder das Niveau allgemein zu senken, um möglichst homogene Bildungsergebnisse zu erreichen. Eine gerechte Bildungspolitik soll vielmehr allen Schüler*innen helfen, das Beste aus sich herauszuholen.“¹²

„Across all education systems in 2022, students in high-performing systems reported a better disciplinary climate in mathematics lessons.“¹³

Ich hoffe, dass diese Erkenntnis von Österreichs politischen Verantwortungsträger:innen nicht länger überhört wird. Natürlich plädiere ich nicht für eine „Rohrsta-berlpädagogik“. Es geht mir darum, dass vorgesetzte Dienstbehörden mehr Respekt vor schulparterschaftlich ausverhandelten Verhaltensvereinbarungen, die einem lernfreundlichen Klima dienen sollen, beweisen. Die PISA-Daten bestätigen, was Praktiker:innen nicht überrascht: „Das Classroom Management der Lehrperson, also die Herstellung eines konstruktiven Lernumfelds mit klaren Abläufen und Routinen sowie einem gu-



ten disziplinären Klima im Unterricht, hat sich auch als Schlüsselaspekt für effektives Lernen und die Entwicklung mathematischer Fähigkeiten erwiesen. [...] In Bezug auf das disziplinäre Klima im Mathematikunterricht bei PISA 2022 fällt auf, dass sich die Jugendlichen in den beiden OECD-Ländern mit den höchsten Leistungswerten (Japan und Südkorea) von den anderen Ländern abheben. Japan und Südkorea berichten von der höchsten Disziplin im Mathematikunterricht.“¹⁴

„Finding effective ways to limit distractions is also important for student well-being. For example, in all countries/economies students who perceived the climate in their mathematics lessons to be less disruptive were less anxious towards mathematics.“¹⁵

„Die österreichischen Jugendlichen liegen mit ihrer durchschnittlichen Selbstwirksamkeit in Bezug auf Mathematik über dem EU-Schnitt. Besonders zuversichtlich sind sie, Aufgaben der formalen und angewandten Mathematik lösen zu können; hier rangiert Österreich im EU-Ländervergleich an erster Stelle.“¹⁶ Österreich im Spitzenfeld. Dass das bei uns kaum Beachtung findet, ist nicht neu, irritiert mich aber noch immer. Daran, dass die Medien nur an schlechten Nachrichten interessiert sind, haben wir uns schon gewöhnt. Wenn das aber in der Politik auch so ist, kann ich es mir teilweise als parteipolitischen Kalkül erklären. Sind Politiker:innen aber wirklich nur an ihm interessiert? Vielleicht könnten sie sich die Zeit nehmen, sich Anna Grings Rubrik „fakten – kurz und bündig“, die regelmäßig in dieser Zeitschrift erscheint, zu Gemüte zu führen, um zumindest zu erkennen, wie faktenwidrig sie argumentieren.

Für mich als studierten Mathematiker sind die Mathematikangst bzw. die Versuche, dieser entgegenzuwirken, immer ein Thema. „Mathematikangst lässt sich durch Mathematiktraining verringern, aber auch durch die Förderung einer positiven Einstellung gegenüber der Mathematik und dem Lernen; dies lässt sich u. a. durch Vorbilder, zusätzliche Unterstützung in den Schulen und Förderung eines dynamischen Selbstbilds erreichen.“¹⁷

Eine positive Einstellung gegenüber der Mathematik zu generieren, ist für uns Mathematiklehrer:innen umso schwieriger, wenn Eltern und Promis mit ihren mangelnden Mathematikkenntnissen prahlen und immer wieder betonen, dass aus ihnen trotzdem etwas geworden ist.

Noch ein mathematikspezifisches Zitat sei mir Mathematiker vergönnt:

„PISA 2022 shows that social and emotional skills are related to students' mathematics performance in all countries/economies with available data. [...] Students that are intellectually curious, persistent and better able to control their emotions outperform their peers.“¹⁸

Ich bin davon überzeugt, dass dieser Zusammenhang

nicht nur für Mathematik, sondern fürs Lernen generell gilt. Mathematik aber stand im Zentrum des PISA-Durchgangs 2022.

Kurz vor Verfassen dieses Artikels las ich in einem Beitrag einer PH-Mitarbeiterin: „Doch PISA zeigt auf, dass Österreich zu jenen OECD-Ländern gehört, in denen der sozioökonomische Hintergrund (Bildung und Beruf der Eltern, materieller Wohlstand) einen starken und zunehmenden Einfluss auf den Schulerfolg der Jugendlichen hat. Auch die Kluft zwischen Schüler*innen, deren Eltern im Ausland geboren wurden, und ihren einheimischen Altersgenossen ist weit größer als im OECD-Schnitt.“¹⁹

Der Autorin dieser Zeilen sind die Fakten und Zusammenhänge, über die ich in diesem Artikel geschrieben habe, und weitere, mit denen ich mich in seinem zweiten Teil in der nächsten Ausgabe dieser Zeitung befassen werde, offensichtlich nicht bekannt.

Ich hoffe, dass ich Ihnen einerseits Geschmack auf den zweiten Teil gemacht habe und dass es uns gemeinsam gelingt, die für den Bildungsbereich Verantwortlichen davon zu überzeugen, dass man aus PISA sehr viel lernen kann und lernen soll. Wer Verantwortung trägt, sollte ihr auch gerecht werden. ■



Mag. Herbert Weiß

Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:
herbert.weiss@goed.at

¹⁰ Ebenda, S. 68.

¹¹ Quelle: OECD, PISA-2022-Datenbank, Table I.B1.2.1.

¹² OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 121.

¹³ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Results, Vol. II. Learning During – and From – Disruption (2023), S. 96.

¹⁴ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 93f.

¹⁵ Ebenda, S. 101.

¹⁶ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 88.

¹⁷ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 68.

¹⁸ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Results, Vol. II. Learning During – and From – Disruption (2023), S. 71.

¹⁹ Margarete Kranewetter, Chancengerechtigkeit im Bildungssystem? In: schule.at vom 1. Februar 2024.

Prüfungstaxen 2023/2024

Abgeltung Reifeprüfung: NT 2023 / HT 2024¹

Hauptprüfung:			
	Vorsitzender ²	je Teilprüfung	€ 2,5
	Schulleiter oder vom Schulleiter zu bestellender Lehrer	je Teilprüfung	€ 2,1
	Klassenvorstand oder vom Schulleiter zu bestellender fachkundiger Lehrer ³	je Teilprüfung	€ 2,1
Prüfer:	Schriftlich standardisiert	pro Arbeit	€ 14,6
	Schriftlich nicht standardisiert	pro Arbeit	€ 26,3
	Für praktischen Teil		€ 14,6
	Für mündlichen Teil		€ 14,6
	Für den mündlichen Teil bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers	je Prüfer	€ 11,3
	Mündliche Kompensationsprüfung		€ 14,6
	Beisitzer	je Teilprüfung	€ 7,5
Vorwissenschaftliche Arbeit			
	Korrektur, Präsentation, Diskussion	pro Arbeit	€ 40,5
	Betreuung	pro Arbeit	€ 296,39

Pflichtige Vorprüfung zur Reifeprüfung (AHS-Sonderformen)

Vorsitzender	€ 11,7
Vom Schulleiter zu bestellender Lehrer	€ 8,8
Schriftführer	€ 8,8
Prüfer für mündlichen Teil	€ 14,6
Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	€ 26,3

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 2023/2024 sind das € 296,39.**

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 2024 sind das € 82,36.** **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. Die **Aufsichten** während der **schriftlichen** Reifeprüfung und der Kompensationsprüfungen werden als Einzelmehrdienstleistungen abgegolten bzw. angerechnet. ■

Kommissionelle Prüfung (bei Widersprüchen)

– betrifft nicht Wiederholungsprüfungen

Pro Kandidat	Vorsitzender & Prüfer für mündlichen Teil	€ 5,8
	Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	€ 8,8
	Fachkundiger Beisitzer als Schriftführer	€ 4,6

Aufnahme- und Einstufungsprüfung

Pro Kandidat	Vorsitzender	€ 2,9
	Prüfer für mündlichen oder praktischen Teil	€ 5,8
	Prüfer für schriftlichen Teil	€ 8,8

¹ Gemäß Anlage I zum Prüfungstaxengesetz: Prüfungen für mittlere und höhere Schulen (neue Reifeprüfung). Die Prüfungstaxen erhöhen sich jeweils am 1. September eines Jahres um den Prozentsatz, um den der Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG im vorangegangenen Jahr anstieg.

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

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

Externistenreifeprüfung

Hauptprüfung:			
	Vorsitzender mit Ausnahme der Berufsreifeprüfung	je Teilprüfung	€ 2,5
	Vorsitzender bei der Berufsreifeprüfung	je Teilprüfung	€ 7,5
	Schulleiter (oder vom Schulleiter zu bestellender Lehrer)	je Teilprüfung	€ 2,1
	Vom Schulleiter zu bestellender fachkundiger Lehrer	je Teilprüfung	€ 2,1
	Schriftführer	je Teilprüfung	€ 2,5
Prüfer:	Schriftlich standardisiert	pro Arbeit	€ 14,6
	Schriftlich nicht standardisiert	pro Arbeit	€ 26,3
	Für praktischen Teil		€ 14,6
	Für mündlichen Teil		€ 14,6
	Mündlich bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers	je Prüfer	€ 11,3
	Mündliche Kompensationsprüfung		€ 14,6
	Beisitzer	je Teilprüfung	€ 7,5
Vorwissenschaftliche Arbeit			
	Korrektur, Präsentation, Diskussion	pro Arbeit	€ 40,5
	Eine Betreuung der VWA ist nicht vorgesehen	-	-
Vorprüfung:			
	Vorsitzender	pro Kandidat	€ 11,7
	Vom Schulleiter zu bestellender Lehrer		€ 8,8
	Schriftführer		€ 8,8
	Prüfer für mündlichen Teil		€ 14,6
	Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil		€ 26,3



Mag. Georg Stockinger

Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

georg.stockinger@goed.at

Nationalrat beschließt höheren Pensionsaufschubbonus¹

Vertragsbedienstete, die über das Regelpensionsalter hinaus **freiwillig weiterarbeiten**, können wahlweise bereits einen **Pensionsantrag** stellen oder aber auf die **gebührenden Pensionszahlungen verzichten**.² Wer Letzteres tut, bekommt ab dem Jahr 2024 einen höheren Pensionszuschlag. Der Nationalrat hat am 13. 12. 2023 beschlossen, dass der jährliche Bonus dafür von 4,2% auf 5,1% erhöht und somit der Höhe des Abschlags für einen vorzeitigen Pensionsantritt in der Korridor Pension angeglichen wird. Bezogen werden kann der Pensionsbonus für **maximal drei Jahre**.³

Es gibt aber auch – vorerst für zwei Jahre befristet – Verbesserungen für Pensionist:innen, die **neben der Pension erwerbstätig** bleiben. Diese müssen in den nächsten beiden Jahren nur für jenen Teil des Zuverdiensts Pensionsbeiträge leisten, der über der doppelten Geringfügigkeitsgrenze liegt (2024: € 1.036,88 pro Monat). Für den darunterliegenden Teil übernimmt der Bund die Kosten, was eine Entlastung von bis zu € 106,28 für die Betroffenen bedeutet. Diese Beitragsübernahme gilt aber nur für Eigenpensionen und nicht für Hinterbliebenenpensionen. Auch darf die Pension insgesamt 94,28% der gesamten Bemessungsgrundlage nicht überschreiten.

Für **Korridor Pensionen** wird eine **Toleranzgrenze beim erlaubten Zuverdienst eingeführt**. Ein Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024: € 518,44) führt nicht mehr automatisch zum Wegfall der Pensionsleistung, sofern die Überschreitung nur geringfügig ist (jährlich nicht mehr als 40% der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, also rund € 207).

Erklärtes Ziel der Neuregelungen ist es, dem bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen und einen Anreiz für längeres Arbeiten zu schaffen. ■

¹ Siehe: parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk1395

² Vergleiche hierzu „gymnasium“ Nr. 3/2023, S. 18.

³ Erläuternde Beispiele auf sozialministerium.at/dam/jcr:90c8978d-a412-4f18-8d5a-c8ed9c8252c9/Pensionsbonus_Vers%202024.pdf

Wissenswertes zum Dienstvertrag (Teil 1)

Ein Dienstvertrag begründet ein Dienstverhältnis, mit dem der Dienstnehmer eine Arbeitsverpflichtung über ein bestimmtes Wochenstundenausmaß eingeht.

Gemäß § 1151 ABGB liegt ein Dienstvertrag dann vor, „wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet“. Dafür braucht es einen Konsens der Vertragspartner über die wesentlichen Vertragsbestandteile.¹ Der Dienstvertrag kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit ausgestellt werden und löst ein Dauerschuldverhältnis aus, d.h. der Dienstgeber muss die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zur Verfügung stellen, hat die Fürsorgepflicht, ist weisungsberechtigt und muss das Entgelt, also das Gehalt zahlen. Der Dienstnehmer hat im Gegenzug die Arbeitsverpflichtung, ist den Weisungen des Dienstgebers unterworfen und hat die Treuepflicht (z.B. Mehr- und Notarbeitspflicht, Verschwiegenheit). Im Arbeitsrecht gibt es unterschiedliche Dienstverträge, wobei der „echte“ Dienstvertrag – wie hier im Lehrerbereich – durch die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber geprägt ist. Dazu zählen vor allem die Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung, die Weisungsgebundenheit des



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



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

Arbeitnehmers, die Eingliederung in eine Dienststelle vor Ort, die Kontrolle der Durchführung der Arbeit sowie die disziplinäre Verantwortung des Dienstnehmers.

Wesentliche Vertragsinhalte

In einem Dienstvertrag sollen folgende Punkte geregelt sein: Tätigkeitsbereich und Tätigkeitsort, Einstufung und Gehalt, wöchentliche Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit), Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses, Urlaubsanspruch (dieses ist bei Lehrern gesetzlich in den Hauptferien zu konsumieren). Für Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst sind wesentliche Vertragsdetails bereits gesetzlich geregelt. Für pragmatisierte sind die gesetzlichen Regelungen im Beamten dienstgesetz (BDG) und für Vertragsbedienstete im Vertragsbedienstetengesetz (VBG) geregelt. Dazu kommen noch Gehaltsbestimmungen im Gehaltsgesetz (GehG).² Bei Lehrern ist der Dienstgeber – also Vertragspartner – immer die Bildungsdirektion, Einsatzort auch grundsätzlich die Bildungsdirektion mit einer Zuweisung zu einer (oder mehreren) Schule(n).

Fürsorgepflicht

Bereits das ABGB regelt die Fürsorgepflicht gem. § 1157: Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers so weit wie möglich geschützt sind. Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers umfasst laut herrschender Rechtsprechung „die gesamte Persönlichkeit der Arbeitnehmer; es geht nicht nur punktuell um die Rechtsgüter Leben, Gesundheit, Sittlichkeit und Eigentum, sondern um deren Persönlichkeitsrechte in ihren diversen Ausstrahlungen schlechthin“.³ Die Fürsorgepflicht umfasst beispielsweise auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in seinen Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer nicht durch unsachliche Belästigungen durch andere Arbeitnehmer beeinträchtigt wird („Mobbingverhalten“).⁴

Befristung der Dienstverträge

In den ersten Dienstjahren erhalten Lehrer befristete Dienstverträge (auf ein Schuljahr oder kürzer). Dies ist sowohl für Lehrer im alten Dienstrecht als auch im neuen Dienstrecht (PD) gesetzlich gedeckt.

Für das neue Lehrerdienstrecht gilt gem. § 38a VBG: Das Dienstverhältnis ist jedenfalls auf das Schuljahr bzw. die Schuljahre, in dem bzw. in denen die Induktionsphase absolviert wird, und im Fall des § 38 Abs. 11 auf die Zeit der Ausbildungsphase befristet. Übersteigt die Dauer ei-

nes oder mehrerer mit einer Vertragslehrperson eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

Im alten Dienstrecht gilt gem. § 90k VBG, dass die Zeiträume einer Verwendung als IIL-Vertragslehrperson beim selben Dienstgeber insgesamt fünf Jahre nicht übersteigen dürfen. Vorangegangene Zeiträume einer Verwendung als Vertragslehrperson im IL-Schema oder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis an einer im § 90c Abs. 3 angeführten Einrichtung oder mehrerer solcher Verwendungen sind für diesen Zeitraum anzurechnen. Vor Ablauf der fünf Dienstjahre ist – zumindest für einen Teil der Lehrverpflichtung – auf einen unbefristeten Vertrag umzustellen, wenn bereits Stunden in gesicherter Verwendung (d. h. keine Vertretungsstunden) unterrichtet werden.⁵ Dies gilt in Analogie auch für die Kollegen im neuen Dienstrecht.

In diese 5-Jahres-Frist sind bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren Zeiten eines Beschäftigungsverbots bzw. Karenz nach Mutterschutzgesetz oder Väternkarenzgesetz sowie Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstzeiten einzurechnen, falls die Vertragslehrer im letzten Unterrichtsjahr ihrer Einreihung in das Entlohnungsschema IIL mindestens während eines Semesters tatsächlich Unterricht erteilt hat (§ 90l VBG). Das gilt jedoch nur für Zeiten, in denen ein aufrechter Dienstvertrag besteht, also bei befristeten Verträgen bis zum Ende des Vertrags durch Zeitablauf. Eine Weiterverwendung durch die Ausstellung eines Folgevertrages und damit auch eine Verlängerung der Karenz ist grundsätzlich möglich und sollte jedenfalls beantragt werden.

Durch unser gewerkschaftliches Engagement konnten wir bereits etliche Verbesserungen für die Kollegen im neuen Dienstrecht erreichen, so auch eine Gleichstellung in etlichen Punkten mit den Kollegen im alten Dienstrecht. Dies betrifft in besonderer Weise die Kriterien für die vorzeitige Umstellung vor Erreichen der fünf Dienstjahre.

Weisungsrecht

Dem Dienstgeber kommt das Weisungsrecht zu, das gem. Art. 20 Bundesverfassungsgesetz (B-VG) und § 5a VBG geregelt ist. Vorgesetzter ist jeder Organ-

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für alle Geschlechter.

² Alle Gesetze finden Sie tagesaktuell im Rechtsinformationssystem des Bundes unter ris.bka.gv.at.

³ OGH vom 16. 11. 2023, RS0021267 mit Verweis auf OGH vom 2. 10. 2007, 4 Ob 140/07b.

⁴ OGH vom 4. 8. 2009, 9ObA86/08z.

⁵ § 90h VBG legt fest, welche Stunden in „nicht gesicherter Verwendung“ stehen, z. B. Vertretung für eine andere Person, Schulversuch, Freigegegenstände, unverbindliche Übungen, schulautonome Gegenstände, Nachmittagsbetreuung.

gut zu wissen

walter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Vertragsbediensteten betraut ist. Der Vertragsbedienstete kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Hält der Vertragsbedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat er vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen (**Remonstrationsrecht**), sofern es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt. Besteht der Vorgesetzte trotz der Einwendungen des Dienstnehmers auf seiner Weisung, muss er diese schriftlich erteilen, da die Weisung sonst als zurückgezogen gilt. Bei bloßen inhaltlichen Zweifeln über den Sinn einer Weisung ist diese jedenfalls zu befolgen, aber zweckmäßigerweise zu dokumentieren (z.B. Aktenvermerk, Personalvertreter als Zeuge).

Von der Befolgung von Weisungen sind verfassungsrechtlich Verwaltungsorgane in Ausübung bestimmter Funktionen freigestellt: z. B. Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission, der Disziplinarkommission, der Kollegien und Personalvertreter in Ausübung ihres Amtes.

Treuepflicht

Die Treuepflicht verpflichtet dazu, die Interessen des Dienstgebers angemessen zu berücksichtigen. Darunter fallen z.B. die dienstliche Korrektheit, die sich primär auf das dienstliche Verhalten bezieht. Unter Umständen kann auch das außerdienstliche Verhalten berücksichtigt werden (z.B. Verbot abträglicher Nebenbeschäftigungen, Verhalten außer Dienst bei Beamten). So wertet die Disziplinarkommission den Antritt einer Urlaubsreise im Krankenstand als Verletzung der Treuepflicht des Bediensteten.⁶ Es gibt nur wenige, meist medizinische Gründe, die im Krankenstand einen „Urlaub“, d. h. einen Aufenthalt nicht am Wohnsitz, rechtfertigen bzw. sogar aus medizinischen Gründen für sinnvoll halten (z. B. Genesungsaufenthalt am Meer bei speziellen Krankheiten).⁷ Dies ist jedenfalls mit dem Arzt abzuklären. Arztbesuche sind nach Möglichkeit in der unterrichtsfreien Zeit zu absolvieren.

Arbeitspflicht und Dienstverhinderung

Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Ist ein Vertragsbediensteter durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er gem. § 7 VBG dies ohne Verzug seinem Vorgesetzten anzuzeigen und auf

dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen. Der Grund ist jedenfalls zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert. Wenn der Dienstgeber eine amtsärztliche Untersuchung der vom Dienst abwesenden Lehrperson anordnet, so hat der Vertragsbedienstete sich der ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge, es sei denn, er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

Ansprüche bei Dienstverhinderung

Ist der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf das Monatsentgelt bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstver-



hältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.⁸ Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Nach **einjährigem Krankenstand** (bzw. bei befristeten Verträgen mit dem Ende der Gehaltsfortzahlung) **endet das Dienstverhältnis!** Dieser Termin ist dem Bediensteten und der zuständigen Personalvertretung spätestens drei Monate davor nachweislich bekannt zu geben. Unter bestimmten Umständen kann eine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart werden (§ 24 Abs. 9 VBG).

Urlaub bei Lehrern

Gem. § 91c VBG werden die Urlaubsansprüche von Vertragslehrern nicht in den §§ 27 bis 28c VBG sondern in § 219 Abs. 1 bis 5 BDG geregelt. In den Durchführungs-

bestimmungen ist festgehalten, dass Lehrer während der Hauptferien beurlaubt sind. Das bedeutet, dass bei Lehrern nicht nur das Ausmaß, sondern auch die Zeit desurlaubes gesetzlich festgelegt ist und es daher keiner ausdrücklichen Beurlaubung bedarf.

Lehrer dürfen sich während der Hauptferien vom Dienstort entfernen, sofern keine wichtigen dienstlichen Verpflichtungen (Bearbeitung eines Widerspruchs, Wiederholungsprüfung in den letzten Ferientagen, sofern vom SGA so beschlossen, o.ä.) entgegenstehen. Diese Verpflichtungen müssen, auch in zeitlicher Hinsicht, konkret bestehen. Die bloße Möglichkeit, dass eine Verpflichtung entstehen könnte, rechtfertigt keine Verpflichtung zur Anwesenheit.

Für Lehrer im neuen Dienstrecht gilt gem. § 42a VBG: Vertragslehrpersonen haben, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten (Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) die persönliche Anwesenheit am Dienstort erfordern, Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, der frühestens nach Abwicklung der sie betreffenden Schlussgeschäfte beginnt und mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres endet. Während der sonstigen Ferien haben Vertragslehrpersonen gegen Meldung bei ihrem Vorgesetzten die Befugnis zur Entfernung vom Dienstort, wenn nicht besondere dienstliche Verhältnisse ihre Anwesenheit an der Schule erfordern.

Verjährung von Forderungen

Zum Thema Gehalt darf hier auf die Ausführungen von Mag. Georg Stockinger, Besoldungsreferent der AHS, verwiesen werden. Der Anspruch auf Leistungen verjährt gem. § 18a VBG, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist. Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen (Übergenüsse) verjährt nach drei Jahren ab ihrer Entrichtung.

Informationen zu Kündigung und Entlassung werden im Teil 2 „Wissenswertes zum Dienstvertrag“ in der nächsten Ausgabe des gymnasiums behandelt. ■

⁶ Vgl. Berufungskommission, Entscheidung vom 5.12.2007, 154/11-BK/07.

⁷ Siehe Salzmann, Gertraud, Was gehört zu den Dienstpflichten der Lehrerinnen und Lehrer? In: gymnasium 6/2022, S. 14–17.

⁸ Detaillierte Informationen zu Krankenstand und Dienstverhinderung finden Sie im Artikel: Salzmann, Gertraud, Wissenswertes bei Krankenstand und Dienstunfall, gymnasium 5/2023, S. 14–17.



gut zu wissen

Elternkarenz aktuell

MSchG und VKG neu seit 1. November 2023





Nach der Geburt ihres Kindes nehmen viele Eltern ihr Recht auf Freistellung vom Dienst in Anspruch – sie beantragen Karenz.

Die Karenz ermöglicht ihnen, die Kinderbetreuungsphase über einen längeren Zeitraum flexibel (unter Beachtung der jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben) zu gestalten. Alle arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind im Mutterschutzgesetz (§ 15) bzw. Väterkarenzgesetz (§ 2) geregelt. Auf Elternkarenz besteht ein Rechtsanspruch, das heißt, dass ein Antrag auf Karenz nach MSchG bzw. VKG nicht verweigert werden kann. Da während der Karenz die Bezüge entfallen, erhält man in dieser Zeit auf Antrag das Kinderbetreuungsgeld von der Krankenkasse.

Voraussetzung

Voraussetzung für die Elternkarenz ist der gemeinsame Haushalt mit dem Kind. Außerdem dürfen sich nicht beide Elternteile gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befinden. (Ausnahme siehe Seite 17: gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz)

Antrag auf Elternkarenz

Der Antrag ist über den Dienstweg einzubringen. Sinnvoll ist es, sich bestätigen zu lassen, dass der Antrag (zeitgerecht) eingebracht wurde (die entsprechenden Formulare gibt es auf den Homepages der Bildungsdirektionen zum Download). Eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Karenz wird dann von der Bildungsdirektion ausgestellt.

Dauer der Karenz

Was die Höchstdauer der Karenz betrifft, gibt es momentan zwei parallel laufende Regelungen:

Auslaufende Regelung

Wurde das Kind vor dem 1. November 2023 geboren, kann Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden (dies gilt auch für Adoptivkinder bzw. in Pflege genommene Kinder). Es ist in dieser Zeit auch unerheblich, ob das Kind nur von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen abwechselnd betreut wird.

Neue Regelung für Geburten ab 1. November 2023

Aufgrund der Umsetzung einer EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern wurden

gut zu wissen

Änderungen im MSchG und VKG vorgenommen.

Neu ist: Wird das Kind ab dem 1. November 2023 geboren (adoptiert, in Pflege genommen), hat man nur noch bis längstens zum Ablauf des **22. Lebensmonats** des Kindes einen Anspruch auf Karenz. **Nur** wenn sich die Eltern die Karenz **tatsächlich teilen**, besteht ein Anspruch bis zum **2. Geburtstag** des Kindes. Anders ausgedrückt heißt das, dass der andere Elternteil mindestens zwei Monate in Karenz sein **muss**.

Ausnahmen: Alleinerziehende

Wenn ein Elternteil alleinerziehend ist, dann besteht der Karenzanspruch weiterhin bis längstens zum **24. Lebensmonat** (also wie bisher längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres) des Kindes. Entscheidend ist, dass der Elternteil, der Karenz beantragt, zum Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Die Karenz kann auch dann verlängert werden, wenn der Elternteil erst während der bereits angetretenen Karenz alleinerziehend wird.

Das MSchG bzw. VKG definiert alleinerziehend so, dass der andere Elternteil nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht vorhanden ist (z. B. verstorben, keine Anerkennung der Vaterschaft).

Sucht man um Karenz an, muss schriftlich bestätigt werden (Eidesstattliche Erklärung), dass eine solche Voraussetzung vorliegt. Die Vorlage von Dokumenten (z. B. Meldezettel) wird dabei nicht verlangt. Man bestätigt die Richtigkeit der Angaben mit der Unterschrift.

Kein Karenzanspruch bei einem Elternteil

Wenn der Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Karenzanspruch hat (z. B. Arbeitslose, Studierende etc.), dann muss die Karenz nicht unmittelbar an das („fiktive“) Beschäftigungsverbot nach der Geburt anschließen, sondern kann auch später beginnen (frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab dem frühestmöglichen Beginn der Karenz). Damit verlängert sich der Karenzanspruch ebenfalls bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats.

Beispiel:

- Die selbstständige oder arbeitslose Mutter (kein Karenzanspruch) übernimmt bis zum ersten Geburtstag des Kindes die alleinige Betreuung. Der Vater (Arbeitnehmer) kann bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Karenz nehmen.



- Der Vater (Student) übernimmt bis zum ersten Geburtstag des Kindes die alleinige Betreuung. Die Mutter (Arbeitnehmerin) kann bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Karenz nehmen.

(Quelle: oesterreich.gv.at, 10.2.2024)

Gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz

Grundsätzlich gilt, dass beide Elternteile nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen dürfen. Aber: Wenn beide Elternteile abwechselnd Elternkarenz in Anspruch nehmen und dabei anlässlich des 1. Wechsels einen Monat gleichzeitig in Karenz sind, ist dies möglich. Allerdings verringert sich die Maximaldauer der Karenz dann bis längstens zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes.

Teilung der Karenz

Beibehalten wurde die Regelung, dass die Karenz zwischen den Eltern zweimal geteilt werden kann. Das heißt, dass sich drei Karenzblöcke ergeben können: z. B. Mutter-Vater-Mutter, wobei jeder Teil mindestens zwei Monate dauern muss.

Karenzbeginn

Die Karenz des Elternteils, der als erster in Karenz geht, beginnt im „Normalfall“ nach dem Mutterschutz (8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt).

Bei der Mutter kann die Karenz auch beginnen

- im Anschluss an einen Krankenstand, der über das Ende der Schutzfrist andauert
- im Anschluss an die Sommerferien (wenn der Mutterschutz in die Ferien hinein andauert)
- im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils (muss unmittelbar anschließen!)

Für den Vater beginnt die Karenz daher:

- im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter
- im Anschluss an die Karenz der Mutter (muss unmittelbar anschließen!)

Wenn ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, kann der andere Elternteil die Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. (vgl. oben)

Meldung der Karenz

Möchte die Mutter die Karenz sofort nach der Schutzfrist beginnen, muss sie den Antrag innerhalb der Schutzfrist stellen. Der Vater muss einen entsprechenden Antrag bis spätestens acht Wochen nach der Geburt stellen. Wird die Karenz erst zu einem späteren Zeitpunkt begonnen, da ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat, muss die Meldung spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antrittsdatum erfolgen.

Will man einen Teil der Karenz aufschieben (vgl. „aufgeschobene Karenz“), muss das dem Dienstgeber während des Beschäftigungsverbots nach der Geburt bekannt gegeben werden.

Verlängerung der Karenz

Spätestens drei Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenz können Sie bekannt geben, dass Sie die Karenz verlängern wollen und wie lange. Eine Verlängerung ist nur einmal pro Elternteil und Kind möglich.

Aufschieben eines Teils der Karenz

Jeder Elternteil kann mit dem Dienstgeber vereinbaren (kein Rechtsanspruch), dass drei Monate seiner Karenz aufgeschoben werden (Bekanntgabe und Ansuchen während der Schutzfrist). Dieser Karenzteil kann dann zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden.

Achtung: Für Lehrkräfte gilt, dass der aufgeschobene Karenzurlaub nicht in den letzten vier Monaten eines Schuljahres in Anspruch genommen werden darf.

Analog zu den Änderungen der Maximaldauer eines Karenzurlaubs endet die Karenz früher, wenn ein Teil aufgeschoben wird.

Beispiel: Eine (nicht alleinerziehende) Mutter möchte drei Monate ihrer Karenz aufschieben. Der Vater nimmt keine Karenz. Der Karenzanspruch der Mutter endet in diesem Fall spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes. (Anspruch bis zum 22. Lebensmonat abzüglich der drei aufgeschobenen Monate) ■



Mag.ª Andrea Meiser
Frauenreferentin GÖD AHS



gerne für Sie da:
andrea.meiser@goed.at

Quellen:

MSchG, VKG; oesterreich.gv.at, ris.bka.gv.at/Dokumente/Erlaesse/ERL_BKA_20231027_2023_0_755_247/ERL_BKA_20231027_2023_0_755_247.pdf; arbeiterkammer.at; ams.at, Leitfaden für berufstätige Eltern, GÖD Frauen, aktualisierte Auflage 2024.

Baustelle Schule – es gibt viel zu tun!

Der Lehrkräftemangel kam keinesfalls überraschend, sondern ist vielmehr hausgemacht.

Und er ist auch nicht bald vorüber, sondern wird uns noch einige Jahre zu schaffen machen. Während andere Branchen versuchen, ihre Arbeitsbedingungen finanziell und/oder zeitlich attraktiver zu gestalten, reagiert man im Schulbereich mit angeordneten Überstunden sowie abgelehnten Teilzeiten und Sabbaticals – und verschärft damit den Lehrkräftemangel.

Die ureigenste Aufgabe von Gewerkschaften ist es, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verhandeln und letztlich auch durchzusetzen. Aus meiner Sicht braucht es ein ganzes Bündel an Maßnahmen, um den Arbeitsplatz Schule wieder attraktiv zu machen:

Die Verkürzung des Lehramtstudiums ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, doch ist es damit nicht getan. Neben der zeitlichen Verkürzung muss es auch zu inhaltlichen Änderungen kommen. Zu viele junge Kolleginnen und Kollegen fühlen sich vor allem in der Oberstufe fachlich zu wenig ausgebildet, theoretisch-bildungswissenschaftliche Inhalte des Studiums werden als nicht hilfreich empfunden. Und mit der Abschaffung des Unterrichtspraktikums werden sie am Beginn ihrer Berufslaufbahn in sehr kaltes Wasser geworfen. Für manche unter ihnen zu kaltes Wasser, denn sie verlassen schon nach kurzer Zeit wieder den Lehrberuf.

Sitzen junge Kolleginnen und Kollegen dann im Lehrerzimmer, wird ihnen sehr rasch die Zwei-Klassen-Gesellschaft im Lehrerbereich vor Augen geführt. Was bei einer Lehrperson im alten Dienstrecht Vollbeschäftigung mit Überstunden bedeutet, ist bei ihnen eine Teilzeitbeschäftigung. Das neue Dienstrecht ist *der* große Sündenfall im Bildungsbereich der letzten Jahrzehnte. Ein Optionsrecht zwischen altem und neuem Dienstrecht, so wie es in den Jahren 2014 bis 2019 möglich war, muss daher rasch wieder eingeführt werden!

Viele Kolleginnen und Kollegen müssen derzeit (zu) viele Überstunden leisten und stoßen damit an ihre

Belastungsgrenze. Zukünftig soll es möglich sein, nach einem Jahr angeordneter Überstunden im nächsten Jahr ohne Überstunden zu unterrichten. Um den tatsächlichen Pensionsantritt älterer Kolleginnen und Kollegen nach hinten zu schieben, braucht es flexible Teilzeitmöglichkeiten sowie attraktive Möglichkeiten, auch in der Pension die eine oder andere Klasse weiter zu unterrichten.

Zu guter Letzt sind auch die 2019 neu geschaffenen Bildungsdirektionen keine große Hilfe. Die schulartenspezifische Schulaufsicht wurde mit der Einrichtung der Bildungsdirektionen abgeschafft, das Ergebnis davon sind mit ihren Problemen allein gelassene Schulen und großer Frust in den Kollegien.

Es wird von Tag zu Tag klarer, Hauptverursacher des Lehrermangels sind die großen Bildungsreformen der letzten zehn Jahre: Angefangen beim neuen Dienstrecht über die neue Lehrerausbildung inklusive der Abschaffung des Unterrichtspraktikums bis zu den wenig hilfreichen Bildungsdirektionen und dem Autonomiepaket, das letztlich nur eine autonome Mangelverwaltung darstellt. Eigentlich müsste man all diese Reformen kübeln. Kosmetische Maßnahmen wie die Verkürzung des Lehramtsstudiums ohne inhaltliche Neuausrichtung werden nicht genügen. ■



Mag. Matthias Hofer

Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft Tirol



gerne für Sie da:

matthias.hofer@my.goed.at

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DEN TITEL HOFRÄTIN/HOFRAT

Dir. Mag. ^a Karina Heerstraß	BG/BRG/Wiku BRG Wien X, Laaer-Berg-Straße
Dir. Mag. Peter Zwigl	BG/BRG/BORG Kapfenberg

DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Mag. ^a Annerose Altenberg	ehemals Prof. am BG/BRG Sankt Veit an der Glan
Prof. Mag. ^a Helga Denkmayr	BG/BRG Braunau/Inn
Prof. Mag. ^a Renate Duschnig	BG/BRG Graz, Pestalozzistraße
Prof. Mag. Hubert Egger	BG Feldkirch
Prof. Mag. ^a Anita Frei	BG Feldkirch
Prof. Mag. ^a Angelika Gausterer-Wöhner	G/ORG Klemens Maria Hofbauer, Katzelsdorf
Prof. Mag. Klaus Goriupp	BRG/BORG Wolfsberg
Prof. Mag. ^a Karena Hosticky	BG/BRG Wien V, Rainergasse
Prof. Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Claudia Koliander-Bayer	Erzbischöfl. RG/AG Hollabrunn
Prof. MMag. ^a et Dr. ⁱⁿ Martina Krammer	Erzbischöfl. RG/AG Hollabrunn
Prof. Mag. ^a Franziska Lipp	BG/BRG Weiz
Prof. Mag. ^a Andrea Meiser	BG/BRG Linz, Peuerbachstraße
Prof. MMag. Andreas Meiser	BG/BRG Linz, Peuerbachstraße
Prof. Mag. ^a Elisabeth Mosbacher	BG/BRG Graz, Pestalozzistraße
Prof. Mag. ^a Regine Palli	Bischöfl. Gymnasium Augustinum Graz, Lange Gasse
Prof. Mag. ^a Christa-Maria Pospischil	BG/BRG Stainach
Prof. Mag. Michael Riedl	ehemals BG/BRG/BORG Kapfenberg
Prof. Mag. Andreas Schöppl	Akad. Gymnasium Salzburg, Sinnhubstraße
Prof. Mag. ^a Ursula Schosteritsch	BG/BRG Graz, Seebachergasse
Prof. Mag. Walter Secco	GRG d. Schulstiftung der Erzd. Wien in Kirchberg am Wechsel
Prof. Mag. ^a Petra Spanos-Mitgutsch	Akademisches Gymnasium Linz, Spittelwiese
Prof. Mag. Martin Wöber	G/ORG Klemens Maria Hofbauer Katzelsdorf
Prof. i. R. Dr. Ludwig Zeier	ehemals BG/BRG für Berufstätige Graz, Marschallgasse

Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT ERNANNT:

Dir. Mag. Manfred Regner	zum Leiter des Bundes-Schulclusters Murau
--------------------------	---

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:

ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR

Prov. Leiter, Prof. Mag. Michael Auer	BG/BRG Wien XIV, Linzer Straße
Prov. Leiterin, Prof. MMag. ^a Monika Bauer-Bogner, BEd	BG/BRG Groß-Enzersdorf
Prov. Leiter, Prof. Mag. Gerhard Beuer	Akad. Gymnasium Linz, Spittelwiese
Prov. Leiterin, Prof. Mag. ^a Verena Fellner-Deringer	BG/BRG Wien XVII, Geblergasse
Prov. Leiter, Prof. MMag. et Dr. Franz Hasenhütl	Akad. Gymnasium in Graz, Bürgergasse
Prov. Leiterin, Prof. Mag. ^a Karin Klaffenböck	BG/BRG/BORG Sankt Johann im Pongau
Prov. Leiter, Prof. Mag. Christian Pronegg	BRG Wörgl
Prov. Leiter, Prof. Mag. Benjamin Rosenauer	BG/BRG/BORG Wien XXI, Gerasdorfer Straße
Prov. Leiter, Prof. Mag. Ralph Sauerwein	BORG Ried im Innkreis
Prof. Mag. Martin Schrittwieser	BG/BRG Sankt Pölten, Josefstraße
Prof. Mag. Andreas Stich	BG Wiener Neustadt
Prov. Leiterin, Prof. Mag. ^a Kathrin Weissenbacher	BG/BRG Wien XXII, Simonsgasse

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

Seite an Seite geht es sich leichter

Im folgenden Artikel stelle ich diesmal die Aufgaben des Dienststellenausschusses¹ im Jahreskreis vor, die in guter Zusammenarbeit mit der Direktion oftmals leichter vonstattengehen.

Auch wenn gerade bei der Erstellung der provisorischen Lehrfächerverteilung häufig die Interessen unterschiedlich sind, wird an den meisten Schulen letztendlich immer eine für alle gangbare Lösung gefunden. Deshalb beginne ich gleich mit diesem Thema:

Wie entsteht eigentlich eine (provisorische) Lehrfächerverteilung?

Die Gestaltung der Lehrfächerverteilung ist ein durchaus komplexer Prozess, der sorgfältige Planung, konstruktive Zusammenarbeit und Beachtung gesetzlicher Vorschriften erfordert. Unabhängig davon, wer die provisorische Lehrfächerverteilung tatsächlich erstellt, es handelt sich dabei um die Diensterteilung, die die Schulleitung zu verantworten hat. Vorab werden Informationen über Anmeldezahlen (mit Stand Ende Februar), aktuelle bzw. für das kommende Schuljahr geschätzte Schüler:innenzahlen in den Klassen und das gewünschte Ausmaß der Lehrverpflichtung der Lehrkräfte erhoben. Letztere Information bekommt üblicherweise auch die Personalvertretung oder erhebt diese sogar selbst. Unter Berücksichtigung der pädagogischen und organisatorischen Grundsätze (Festlegung von sinnvollen Klassen- und Gruppengrößen unter Mitwirkung des SGA und pädagogisch sinnvolle Einteilung im Sinne der Schüler:innen/Klassen) sowie der Lehrer:innenwünsche und unter Berücksichtigung der von der Bildungsdirektion avisierten Zuweisung von Ressourcen (Realstunden) wird die provisorische Lehrfächerverteilung erstellt. Diese ist die Basis für allfällige Ausschreibungen von Dienstposten durch die Bildungsdirektion. Bei Änderungen im Laufe des zweiten Semesters sind notwendige Korrekturen für die „definitive“ Lehrfächerverteilung ab September vorzunehmen, wobei die Kommunikation mit den betroffenen Kolleg:innen wichtig und das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss gemäß § 9 Abs. 2 PVG herzustellen ist. Dasselbe gilt für Änderungen der Lehrfächerverteilung, die sich durch

personelle Veränderung (plötzlicher Ausfall/mehr als 2-wöchige Absenz von Kolleg:innen) ergeben. Der Personalvertretung kommt hierbei eine besondere Rolle zu: Laut § 2 Abs. 1 und 2 PVG ist die Personalvertretung dazu berufen, „die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden. Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.“

Eine Partnerschaft für ein erfolgreiches Schulleben

Die Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Personalvertretung erstreckt sich über das gesamte Schuljahr und umfasst verschiedene Aktivitäten, manche davon sind gesetzlich vorgegeben, andere Tätigkeiten wiederum werden freiwillig im Sinn der Kollegenschaft übernommen. Letztendlich ist diese Zusammenarbeit im Jahresverlauf in bewährter Weise Garant für eine reibungslose Schulorganisation und eine positive Arbeitsatmosphäre.

Eine mögliche Vorgehensweise: Zu Beginn des Schuljahres treffen sich PV und Schulleitung, um die Lehrfächerverteilung zu besprechen und eventuelle Änderungen zu diskutieren. Dabei wird auch Einvernehmen über den Stundenplan – den Dienstplan im Sinne des PVG – hergestellt. In der Eröffnungskonferenz wird ein eigener Tagesordnungspunkt für die PV eingerichtet, um sich den neuen Kolleg:innen vorzustellen und aktuelle standespolitische Themen zu behandeln. Im Dezember kann die Organisation der Weihnachtsfeier ein gemeinsames Projekt von Personalvertretung und Schulleitung sein, um den Zusammenhalt im Kollegium

zu stärken und das Kalenderjahr auf angenehme Weise ausklingen zu lassen. Rund um die Semesterkonferenz werden dann die Wünsche der Kolleg:innen für die provisorische Lehrfächerverteilung erhoben. Dies umfasst unter anderem das Ausmaß der Lehrverpflichtung und weitere individuelle Wünsche. Die Schulleitung oder Personalvertretung unterstützt die Kolleg:innen bei Anträgen auf Weiterverwendung, Herabsetzung der Lehrverpflichtung oder Karenz. Die Personalvertretung sollte das Stundenausmaß der Kolleg:innen, aber vor allem von denen, deren automatische Vertragsumstellung auf einen unbefristeten Vertrag nach fünf Jahren ansteht, genau im Auge behalten. Die Organisation des Schulschlusses und die Durchführung einer Schlusskonferenz mit Danksagungen, Verabschiedungen und Ferienwünschen sind wieder gemeinsame Aktivitäten von PV und Schulleitung. Eine Schlussbesprechung mit der Schulleitung am Ende des Schuljahres ermöglicht es, auf das abgelaufene Schuljahr zurückzublicken, die Lehrfächerverteilung zu überprüfen und die Planung des kommenden Schuljahres zu besprechen.

Tipps für eine erfolgreiche Zusammenarbeit

Eine im Stundenplan vorgesehene gemeinsame Stunde für die Mitglieder der Personalvertretung ist für einen kontinuierlichen Austausch und zum Besprechen von auftauchenden Problemen empfehlenswert. Auch ein regelmäßiger Austausch mit der Direktion sollte institutionalisiert werden. Darüber hinaus ist eine klare Kommunikationsschiene für einen schnellen Informationsaustausch entscheidend, wenn wirklich rascher Handlungsbedarf besteht. Einvernehmen über die Erreichbarkeit erleichtert die Zusammenarbeit in solchen Fällen. In Konferenzen sollten feste Tagesordnungspunkte für die PV eingerichtet werden, um über aktuelle Themen zu berichten und Neuerungen zu diskutieren.

In manchen Situationen ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und PV erforderlich: Bei aktuellen organisatorischen oder persönlichen Anliegen aus dem Kollegium ist die Einbeziehung der Personalvertretung wichtig. Bei plötzlichen Änderungen der Diensterteilung bzw. des Dienstplans (neue Lehrfächerverteilung, Änderung des Stundenplanes), bei Ausfällen und länger als zwei Wochen dauernden Krankenständen ist das Einvernehmen mit der Personalvertretung erforderlich. Weiters hat die Personalvertretung das Recht, bei der Auswahl von Bediensteten für Fortbildungen oder Lehrgänge mitzuwirken, ebenso bei der Auswahl von QMS-Themen und bei der Gestaltung von pädagogischen Konferenzen. Bei der Auswahl von Begleitlehrer:innen bei mehrtägigen Schulveranstaltungen

ist das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen. Ein Mitglied der Personalvertretung kann in Konfliktgesprächen auf Wunsch der Schulleitung oder der betroffenen Kolleg:innen eingebunden werden. Hilfreich für das Kollegium ist auch die Weitergabe von relevanten Informationen der zuständigen Fachausschüsse und des Zentralausschusses. Bei Bedarf kann der Dienststellenausschuss auch unter Wahrung der rechtlichen Vorgaben Dienststellenversammlungen einberufen.

Ein Ausblick auf die Bundespersonalvertretungswahl 2024

Im kommenden Schuljahr wird die Personalvertretung neu gewählt, was bedeutet, dass schon jetzt Überlegungen angestellt werden sollten, ob die derzeitige Personalvertretung nochmals antritt und/oder neue Kandidat:innen gewonnen werden müssen. Genauere Informationen zum Prozedere für die Wahl (Konstituierung der Wahlausschüsse, Erstellung und Einreichung der Listen, Ablauf der Wahl selbst etc.) werden zeitgerecht zur Verfügung gestellt werden.

Die Tätigkeit als Personalvertreter:in ist eine schöne, wenngleich auch herausfordernde Arbeit, da man immer in der Vermittlerrolle ist und versuchen muss, für alle halbwegs gute Lösungen und somit eine Balance zu finden. Neben einem gewissen Zeitbudget, dem Wunsch anderen zu helfen und einem Interesse, über den Tellerrand zu schauen und sich in Dienst-, Schul-, Pensions- und Besoldungsrecht fortzubilden, sind Eigenschaften wie Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfreude und Resilienz nicht unwichtig. Und auch wenn es manchmal mühsam ist, am Ende zählt, was man gemeinsam geschafft und weitergebracht hat! ■



Mag.ª Eva Teimel
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:
eva.teimel@my.goeed.at

¹ Zumeist wird der Dienststellenausschuss an den Schulen als Personalvertretung bezeichnet.

PISA: Platz 1 bei Zugehörigkeitsgefühl

Über die (im Gegensatz zu manch medialer Darstellung) durchaus erfreulichen Kompetenzmittelwerte, die Österreichs 15-Jährige bei PISA 2022 im internationalen Vergleich erreicht haben, habe ich in der letzten Ausgabe berichtet. Unter den 22 OECD-Staaten, die regelkonform an PISA teilgenommen haben, belegten Österreichs 15-Jährige Platz 7 in der Lese-, Platz 5 in der Mathematik- und Platz 8 in der naturwissenschaftlichen Kompetenz.

Hier weitere Schlaglichter auf Ergebnisse von PISA 2022, die Politik und Medien bisher „übersehen“ haben:

Erstmals ist in Österreich der Anteil der Schüler:innen, die Spitzenleistungen erzielen, in allen drei Kompetenzbereichen größer als im Mittel der OECD-Staaten¹:

Anteil der 15-Jährigen, die bei PISA 2022 internationale Spitzenleistungen erzielten (oberhalb der Kompetenzstufe 4)

	Lesen	Mathematik	Naturwissenschaften
Österreich	7,7 %	10,3 %	7,9 %
OECD22-Durchschnitt	5,9 %	7,9 %	6,4 %

Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Tables I.B1.5.1, I.B1.5.2 und I.B1.5.3.

Die 5 OECD-Staaten, in denen sich 15-Jährige ihrer Schule am meisten zugehörig fühlen

1.	Österreich
2.	Schweiz
3.	Spanien
4.	Deutschland
5.	Südkorea

Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Database, Table II.B1.1.1.

„Promoting a positive school climate has a strong impact on learners’ participation and performance.“

EU-Kommission (Hrsg.), Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023. Early leaving from education and training (2023), S. 7.

Anteil der 15-Jährigen, die einen Kampf mit Verletzten in der Schule bzw. auf dem Schulgelände miterlebt haben

(Stand 2022)

Österreich	7,2 %
OECD22-Durchschnitt	14,9 %

Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Database, Table II.3.

Leistungsrückstand bei 15-Jährigen mit Migrationshintergrund auf 15-Jährige ohne Migrationshintergrund in der Lesekompetenz nach Berücksichtigung des sozioökonomischen Backgrounds und der Umgangssprache

(Stand 2022)

Österreich	5 PISA-Punkte
OECD22-Durchschnitt	12 PISA-Punkte

Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Table I.B1.7.57.

Den in Österreich besonders großen Rückstand 15-Jähriger mit Migrationshintergrund betreffend ihres sozioökonomischen Backgrounds, und die Tatsache, dass in Österreich besonders viele 15-Jährige mit Migrationshintergrund die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache sprechen, wird wohl niemand unserem Schulwesen vorwerfen wollen. Dazu mehr in der nächsten Ausgabe.



Mag.^a Anna Gring
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



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

¹ Der OECD22-Durchschnitt ist der Mittelwert der 22 OECD-Staaten, die an PISA 2022 regelkonform teilgenommen haben.

Aktuelle ATPHS-Studie liefert Munition für unseren Kampf um bessere Arbeitsbedingungen

Vor einigen Tagen wurden mit einiger Verspätung die Ergebnisse der Austrian Teacher and Principal Health Study (ATPHS) veröffentlicht.

An der österreichweiten Studie zur Gesundheit von Schulleitungen und Pädagog:innen, die vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) im Auftrag der BVAEB und des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) durchgeführt wurde, hatten im Zeitraum Oktober bis Dezember 2022 über 700 Schulleiter:innen und fast 4.400 Lehrer:innen teilgenommen.

Die Studienautor:innen liefern folgende Kurzzusammenfassung: *„Die Ergebnisse der ATPHS zeigen, dass Schulleitungen und Pädagog:innen ein hohes Arbeitsengagement aufweisen; Lehrkräfte sind dabei insgesamt stärker belastet als Schulleitungen. Zudem wird deutlich, dass es Pädagogen tendenziell besser geht als Pädagoginnen und Älteren tendenziell besser als Jüngeren. In Zusammenarbeit mit Expert:innen für schulische Gesundheitsförderung wurden auf Basis dieser Ergebnisse umfangreiche Handlungsvorschläge zur Gesundheitsförderung von Schulleitungen und Lehrkräften erarbeitet, die sich an zuständige Stellen und Einrichtungen in Österreich richten.“*¹

Dass die Studienergebnisse viel Munition für unseren Kampf um Verbesserung der Arbeitssituation von Lehrer:innen und Direktor:innen liefern, möchte ich mit einigen Zitaten zeigen:

*„Etwa die Hälfte der Schulleitungen (51%) und Pädagog:innen (50%) empfindet die Anforderungen im Beruf als überfordernd, jeweils etwa zehn Prozent sogar sehr.“*²

*„Vier von zehn Schulleitungen (43%) und über die Hälfte der Pädagog:innen (54%) berichten von Pädagog:innenmangel an ihrer Schule, 59 bzw. 57 Prozent von einem Mangel an unterstützendem Personal.“*³

*„Intensiver Bedarf an Unterstützung wird von Schulleitungen und Pädagog:innen in folgenden Bereichen geäußert: durch Schulsozialarbeit (30 bzw. 19%), durch Supervisor:innen (17 bzw. 18%), durch den schulpsychologischen Dienst (21 bzw. 14%) sowie die Kinder- und Jugendhilfe (19 bzw. 12%).“*⁴

Wir werden die Ergebnisse der Studie genau bewerten und daraus die nächsten Schritte zur Verbesserung unserer Arbeitssituation ableiten. Dabei werden wir uns auch auf die oben erwähnten „Handlungsvorschläge“ beziehen. Von der Politik erwarte ich mir, dass sie endlich ihre ideologischen Scheuklappen ablegt und vom Reden ins Handeln kommt, Schritte setzt, die die Arbeitssituation von uns Lehrer:innen spürbar verbessern.

Unsere Forderungen sind bekannt, ich führe hier nur einige von ihnen an: Optionsrecht zwischen altem und neuem Dienstrecht, eine Induktionsphase, die sich am Unterrichtspraktikum orientiert, und Unterstützungspersonal an den Schulen. Es wird wohl auch nicht ohne wirksame Sanktionsmöglichkeiten gehen, wenn Schüler:innen durch asoziales Verhalten erfolgreiches Unterrichten massiv behindern.

Einige unserer Forderungen ließen sich rasch und ohne zusätzliche Kosten umsetzen. Für die anderen braucht es das Bekenntnis zu einer deutlichen Erhöhung des Budgets für die Schulen. Wie wäre es, wenn es noch vor der Wahl einen Schulerschluss aller Parteien gäbe, ein Bekenntnis dazu, dass dies notwendig ist, ein Versprechen, dies im Interesse der Jugend und damit der Zukunft unseres Landes schnellstmöglich umzusetzen? ■



Mag. Herbert Weiß

Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:
herbert.weiss@goed.at

¹ Factsheet zur ATPHS-Studie, S. 3.

² Gesundheit und Wohlbefinden von Schulleitungen und Pädagog:innen in Österreich, Ergebnisse der ATPHS 2022, S. 15.

³ Ebenda, S. 16.

⁴ Ebenda, S. 17.

„Bildungsungleichheit besteht bereits vor dem Beginn der Schulzeit. Daher kommt frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsangeboten eine bedeutende Rolle zu, um in möglichst jungen Jahren gleiche Startchancen für alle Kinder herzustellen. Die Forschung zeigt, dass Maßnahmen im frühkindlichen Bereich gerade für Kinder aus benachteiligten Verhältnissen besonders effektiv sind und hohe individuelle und gesamtwirtschaftliche Erträge aufweisen.“

Univ.-Prof. Dr. Ludger Wößmann u. a., Der ifo-„Ein Herz für Kinder“-Chancenmonitor. Wie (un-)gerecht sind die Bildungschancen von Kindern aus verschiedenen Familien in Deutschland verteilt? In: ifo Schnelldienst 4/2023 vom 19. April 2023, S. 40.



FOTOS: IMGORTHAND / ISTOCK, PHOTO BY RICHARD CABUSAO ON UNSPLASH

„Die Fülle an Aufgaben führt zur Überlastung und es braucht Unterstützung.“

Isabella Zins, Vorsitzende der AHS-Direktoren Österreichs, zu den Ergebnissen des "Schulleitungs-Barometer Austria 2024".

nachgeschlagen

„Die Varianz der Schülerleistungen ist in leistungsstarken Bildungssystemen tendenziell größer als in leistungsschwachen Bildungssystemen.“

OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 68.



„Neue Lehrkräfte können nur in begrenztem Umfang Mentoring und Unterstützung erhalten. Gegenüber den 19 % im EU-Durchschnitt haben nur 10,8 % der Lehrkräfte in den ersten fünf Schuljahren einen Mentor.“

EU-Kommission (Hrsg.), Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2023. Österreich (2023), S. 6.

„High levels of support help to keep students in initial teacher training and novice teachers in the profession. Early career support is widespread across the EU. [...] A supportive growth environment proves to be effective by fostering a collaborative working culture [...] and developing strong school leadership.“

EU-Kommission (Hrsg.), Education and Training Monitor 2023 (2023), S. 16.

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

.....
Name

.....
Straße Nr.

.....
Postleitzahl Ort