

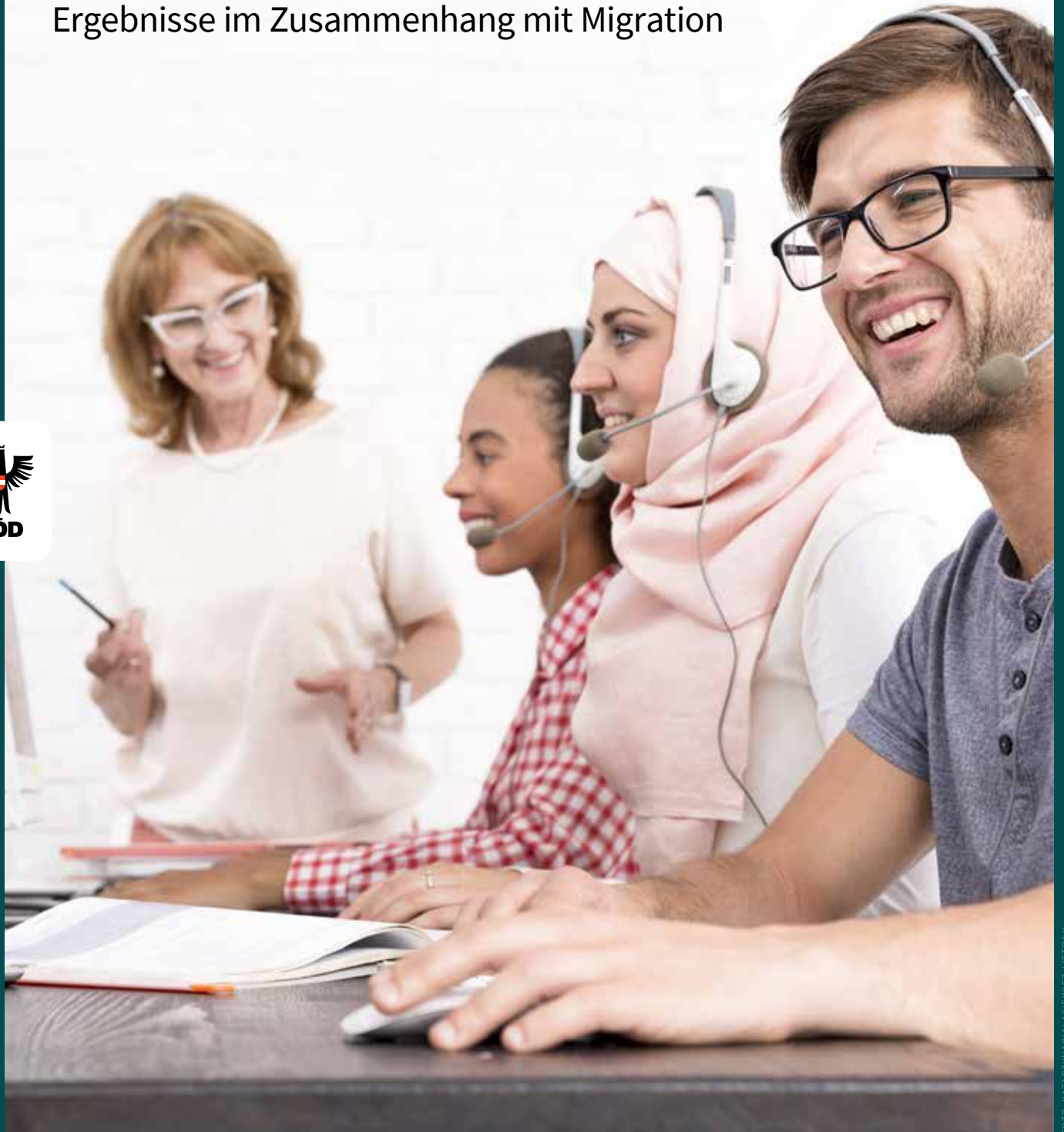
gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Mai 2024 / 73. Jahrgang / Nr. 3

Von PISA lernen

Ergebnisse im Zusammenhang mit Migration



ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

Das Leben wird immer mehr zu einem Marshmallow-Test

Die Psychologin Verena Friederike Hasel erklärte im STANDARD vom 8.12.2023, welche Fähigkeiten Kinder in Zukunft brauchen werden. Angesichts einer KI, die immer mehr Aufgaben übernehmen und Berufsbilder massiv verändern wird, ist dies von eminenter Bedeutung. Wer Kinder zukunftsfit machen will, muss sie auf die Herausforderungen einer extrem veränderten Arbeitswelt vorbereiten.

In ihrem Buch „Das krisenfeste Kind“ (Verlag Kein & Aber) werden Hinweise darauf gegeben, welche „zeitlosen“ Fähigkeiten wir zukünftigen Generationen vermitteln müssen. Frühe und hochgradige fachliche Spezialisierung wird dabei nicht mehr die Rolle spielen wie früher. Wer Bankfilialen mit zehn und mehr „Beamten“-besetzten Bankschaltern mit den heutigen Selbstbedienungsfoyers vergleicht, wird rasch erkennen, welche weiteren Revolutionen durch KI bevorstehen.

Was künftige Generationen dringend brauchen werden, sind neben fundiertem Allgemeinwissen vor allem Ausdauer und Frustrationstoleranz. Wer bei Misserfolg

schnell aufgibt und immer nach unmittelbarer Bedürfnisbefriedigung strebt, wird sich schwertun, in einer sich atemberaubend schnell verändernden Arbeitswelt Erfolg zu haben. Hier kommt der im Titel genannte Marshmallow-Test¹ ins Spiel. Kinder hatten dabei die Wahl: Essen sie das Marshmallow gleich – oder halten sie 15 Minuten durch und bekommen nach Ablauf der Zeit ein zweites. Man stellte fest, dass Kinder von der Fähigkeit, sich zu regulieren und die Süßigkeit nicht gleich zu essen, im Erwachsenenleben profitieren. Eine auf schnelle Erfüllung ihrer Wünsche konditionierte Generation hat Probleme mit dem Warten, keine ideale Voraussetzung für geduldiges Durchhalten bei Widerständen und Veränderungen. Wir Erwachsenen sollten „Vorbilder sein – aber nicht dadurch, dass wir alles richtig machen, sondern indem wir zeigen, wie wir damit umgehen, wenn uns etwas nicht gleich gelingt“.

¹ Siehe: de.wikipedia.org/wiki/Belohnungsaufschub



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Alte Hüte

Vor einigen Wochen hat die Industriellenvereinigung wieder einmal Ergebnisse ihrer Beschäftigung mit dem Thema Schule veröffentlicht.¹ Ob die Tatsache, dass ihre Erkenntnisse in den Medien untergegangen sind, mit der Qualität der Papiere zu tun hat, wage ich nicht zu beurteilen. Aus Sicht eines Lehrers kann ich aber mit ruhigem Gewissen behaupten, dass es sich dabei fast durchgehend um alte Hüte handelt. Darunter findet sich unter anderem wieder einmal die Forderung nach Einführung der Gesamtschule, die diesmal den Titel „gemeinsame Schule von der 1. bis zur 8. Schulstufe“ trägt. Böse Zungen behaupten, dass der Wunsch nach dieser „innovativen“ Schulform von jenen komme, die sich für ihre eigenen Kinder Alternativen leisten können. Beispiele aus dem Kreis von Politiker:innen verschiedenster Parteien und dem anderer betuchter Österreicher:innen gibt es dafür jedenfalls genug. Es gibt eben Menschen, für die ein monatliches Schulgeld von 1000 € und weit mehr ein Klacks ist.

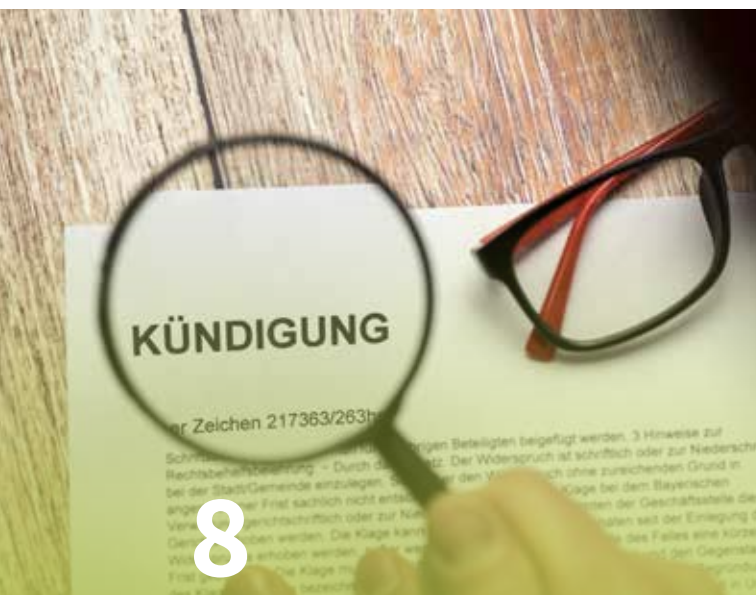
Wer tatsächlich nach dem bestmöglichen Schulsystem für alle jungen Menschen sucht, versucht aus Erfahrungen der Vergangenheit für die Zukunft zu lernen. Bei der Lektüre von OECD-Publikationen gewinnt man immer öfter diesen Eindruck. Die OECD, die noch vor zwanzig Jahren beherzt für den Umbau in Richtung Einheitsschulen argumentiert hat, hat ganz offensichtlich aus den Erfahrungen der Staaten gelernt, die diesen Weg gegangen sind. Die OECD hat gelernt, dass Gerechtigkeit nicht mit Gleichheit verwechselt werden darf, und versucht nun, diese so wichtige Erkenntnis weltweit bewusst zu machen:

*„Bildungsgerechtigkeit bedeutet nicht, dass alle Schüler*innen die gleichen Ergebnisse erzielen sollen. [...] Ziel einer gerechtkeitsorientierten Bildungspolitik ist es nicht, den schulischen Erfolg besonders leistungsstarker 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.“²*

Beschleicht nur mich die Befürchtung, dass es in unserer Gesellschaft Gruppen gibt, die ihren eigenen Kindern gegenüber allen anderen Vorteile verschaffen wollen und das in perfider Weise als gutes Werk hinstellen?

¹ Siehe Beste Bildung – Das Bildungsprogramm der Industriellenvereinigung.

² OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 121.



8

Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 4/2024: 29.5.2024

4	top thema Von Pisa lernen (Teil 2) Mag. Herbert Weiß
8	gut zu wissen Wissenswertes zum Dienstvertrag (Teil 2) MMag.^a Mag.^a iur. Gertraud Salzmann
11	gut zu wissen Vergütungen und Abgeltungen im Lehramt Mag. Georg Stockinger
16	bundesleitung aktiv Zweitägige Arbeitstagung in St. Pölten Mag. Manfred Jantscher
21	personalvertretung Das Superwahljahr mit der PV-Wahl Mag.^a Eva Teimel
22	fakten – kurz & bündig Mag.^a Anna Gring
23	aktuelle Seite Mag. Herbert Weiß

FOTOS: MICHAEL BIHLMAYER / CHROMORANGE / PICTUREDESK.COM, MANUEL HORN

impresum

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. Chef:in vom Dienst: Vanessa Gazzari. Grafik: Thomas Frik. 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 2) Schwerpunkt dieses zweiten Teils meines PISA-Artikels sind Ergebnisse, die im **Zusammenhang mit Migration** stehen, also mit einem Thema, das in unserer Gesellschaft immer stärker polarisiert. Die einen wollen alle, die nach Österreich kommen, bei uns bedingungslos willkommen heißen, während andere Remigration wünschen. Ein besorgniserregendes Auseinanderdriften von Positionen tritt an die Stelle eines zukunftsorientierten Dialogs.



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



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

Ich möchte aufzeigen, was man aus den Ergebnissen der PISA-Studie im Zusammenhang mit Migration ablesen kann, und daraus Gedanken entwickeln und Schlüsse ziehen, die auf eine erfolgreiche Weiterentwicklung unserer Gesellschaft und insbesondere unseres Schulwesens abzielen.

Anteil der „Schüler:innen mit Migrationshintergrund“

Diejenigen, die noch immer behaupten, Österreich sei kein Einwanderungsland, sollten einmal die folgenden Zeilen lesen und Zahlen vergleichen: Der Anteil der 15-Jährigen, die einen Migrationshintergrund aufweisen, ist in Österreich zwischen 2012 und 2022 von 16 % auf 27 % angestiegen. Österreich liegt damit an der Spitze aller 26 EU-Staaten, die an PISA 2022 teilgenommen haben¹, gefolgt von Deutschland (26 %) und Schweden (21 %).² Im ehemaligen „PISA-Wunderland“ Finnland ist dieser Anteil bei PISA 2022 auf vergleichsweise bescheidene 7 % angewachsen und hat trotzdem bereits wesentlich dazu beigetragen, dass das ehemalige Wunderland im aktuellen Durchgang entzaubert wurde.

„Im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2018 ist der Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund in Österreich um vier Prozentpunkte (von 23 % auf 27 %) angestiegen, von denen jeweils zwei Prozentpunkte auf Jugendliche mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (2022: 17 %; 2018: 15 %) und der ersten Generation (2022: 10 %; 2018: 8 %) entfallen.“³ „Migrationshintergrund“ bedeutet bei PISA übrigens, dass diese jungen Menschen entweder selbst zugezogen sind oder Eltern haben, die beide zugezogen sind. **Wenn ein Elternteil im Land geboren ist, spricht die OECD nicht mehr von „Migrationshintergrund“.** Andernfalls wären es in Österreich nicht 27 %, sondern etwa 37 %⁴.

Im Vergleich dazu die Situation auf OECD-Ebene: „Der Anteil der Schüler*innen mit Migrationshintergrund hat sich in den meisten PISA-Teilnehmerländern seit 2012 nicht nennenswert verändert [...] Im OECD-Durchschnitt beträgt der Anteil der 15-jährigen Schüler*innen mit Migrationshintergrund 13 %.“⁵

Vielleicht sagt aber folgende Tabelle noch mehr.

Anteil der 15-Jährigen mit Migrationshintergrund

	2012	2022
Japan	0,3 %	0,7 %
Finnland	3,4 %	6,8 %
OECD-Durchschnitt	9,6 %	12,9 %
Frankreich	15,0 %	16,5 %
Deutschland	13,4 %	25,8 %
Österreich	16,5 %	26,6 %

Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Tables I.B1.7.1 und I.B1.7.2.

Sozioökonomischer Status

Der Anteil der „Menschen mit Migrationshintergrund“ an der Bevölkerung allein sagt in Wahrheit wenig aus. Man muss ihn im Zusammenhang mit dem sozioökonomischen Status dieser Menschen sehen. Erst diese Zusammenschau vermittelt ein Bild einer Situation, die je nach Land völlig anders ist. „Dieser Unterschied [Anm.: des sozioökonomischen beruflichen Status der Eltern 15-Jähriger mit und ohne Migrationshintergrund] ist in Deutschland neben Belgien, Österreich und Italien besonders groß. Im Vereinigten Königreich sowie in der Slowakei finden sich keine Unterschiede zwischen Schüler*innen mit und ohne Zuwanderungshintergrund bezüglich des sozioökonomischen beruflichen Status.“⁶ „Im OECD-Durchschnitt sind fast 37 % der Schüler*innen

¹ Luxemburg hat an PISA 2022 nicht teilgenommen.

² Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Vol.1, Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), Figure I.7.1.

³ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 82.

⁴ Quelle: Dr. Lucie Cerna u. a., The resilience of students with an immigrant background (2021), Table 1.1.

⁵ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I, Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 216.

⁶ Univ.-Prof. Dr. Doris Lewalter u. a., PISA 2022. Analyse der Bildungsergebnisse in Deutschland (2023), S. 181f.

mit Migrationshintergrund sozioökonomisch benachteiligt, gegenüber 22 % der Schüler*innen ohne Migrationshintergrund.⁷ In Österreich sind 49 % der Schüler:innen mit Migrationshintergrund „sozioökonomisch benachteiligt“, gehören also dem sozioökonomisch schwächsten Viertel an, während dies nur bei 16 % der Schüler:innen ohne Migrationshintergrund der Fall ist, womit Österreich zu den OECD-Staaten mit der größten diesbezüglichen Differenz gehört.⁸

Umgangssprache

Wesentliche Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten gibt es auch beim Anteil der Schüler:innen, die die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache sprechen. Nur unverbesserliche Sozialromantiker:innen glauben noch immer, dass sich die Umgangssprache nicht auf die Leistungen in der Schule auswirkt. Die Wissenschaft beweist genau das Gegenteil. „Für Kinder mit Migrationshintergrund stellt der Erwerb der Landessprache einen zentralen Faktor für die Bildungschancen und die spätere berufliche und soziale Integration dar. Beim Spracherwerb von Kindern mit Migrationshintergrund spielen auch die sprachlichen Fähigkeiten der Eltern eine entscheidende Rolle. Bei Familien, in denen Deutsch zu Hause nicht die hauptsächlich genutzte Umgangssprache ist, können Elemente der Sprachförderung sowohl für die Eltern als auch für die Kinder ein wichtiges Unterstützungselement sein.“⁹

Im OECD-Durchschnitt kommunizieren 52 % der Schüler:innen mit Migrationshintergrund zu Hause in einer anderen Sprache als der Unterrichtssprache, in Österreich nicht weniger als 75 %. Unter 15-Jährigen „ohne Migrationshintergrund“, also 15-Jährigen, die selbst in Österreich geboren wurden und bei denen dies zumindest für einen Elternteil ebenfalls gilt, ist dieser Anteil in Österreich inzwischen auf 6 % gestiegen.¹⁰ „Vergleicht man Österreich mit Deutschland, die beide mit 27 % und 26 % einen etwa gleich hohen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufweisen, ist zu sehen, dass in Deutschland mit 37 % merklich mehr Schüler:innen die Testsprache, respektive Deutsch, vorwiegend zu Hause sprechen, während dies in Österreich nur auf ein Viertel der Schüler:innen zutrifft. Bemerkenswert ist, dass in Deutschland etwa die Hälfte aller Schüler:innen mit Migrationshintergrund zweiter Generation zu Hause überwiegend Deutsch spricht, in Österreich dagegen nur 29 %.“¹¹ „Unter den Schüler*innen der ersten Generation beträgt der Anteil derjenigen, die zu Hause überwiegend eine andere Sprache sprechen, im OECD-Durchschnitt 62 %; unter den Schüler*innen der zweiten Generation beläuft er sich auf 44 %.“¹² In Österreich beträgt der Anteil unter den Schüler:innen der ersten Generation 82 %, unter den Schüler:innen der zweiten Generation 72 %.¹³

Somit spricht in Summe inzwischen **jede:r vierte 15-Jährige Österreichs die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache. Im OECD-Durchschnitt sind es nicht einmal halb so viele.**¹⁴

Korrelation von Migrationshintergrund und Kompetenzwerten

Österreich gehört zu den weltweit führenden Einwanderungsländern – quantitativ, aber leider keineswegs qualitativ, also was den Integrationserfolg betrifft. PISA 2022 zeigt wie alle früheren Durchgänge von PISA, TIMSS und PIRLS, dass sich die Auswirkungen des jahrzehntelangen Versagens österreichischer Migrations- und Integrationspolitik immer weiter verschärfen. Der Abstand zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund wird immer größer. Es tritt ein, wovon wir seit über zwei Jahrzehnten, leider weitgehend erfolglos, warnen. Österreichs 15-Jährige mit Migrationshintergrund erreichten bei PISA 2022 im Durchschnitt Kompetenzwerte, die einem **Leistungsrückstand von zwei bis drei Lernjahren** auf 15-Jährige ohne Migrationshintergrund entsprechen.¹⁵ Wen kann das kalt lassen? Und wer jetzt in Manier mancher „Bildungsexpert:innen“ Österreichs Schulwesen dafür verantwortlich machen will, möge zuerst folgendes Zitat lesen:

„Im Bereich der Lesekompetenz erzielen die Schüler/innen ohne Migrationshintergrund aus 23 der 28 OECD-/EU-Länder signifikant höhere Leistungen als Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die größten Leistungsunterschiede finden sich in Finnland (-92), Schweden (-81), Deutschland (-67) und Island (-65).“¹⁶ In Finnland sind 15-Jährige mit Migrationshintergrund am allerweitesten abgehängt.

Es würde der Zukunft unseres Schulwesens und unserer Gesellschaft dienen, würde, wer in welcher Form auch immer politische Verantwortung trägt, folgende Zeilen so lange konzentriert lesen, bis sie als Handlungsauftrag verstanden werden: „Mit im Durchschnitt mehr als 55 Punkten ist der Vorsprung der Schüler*innen ohne Migrationshintergrund in Mathematik vor Berücksichtigung der anderen Hintergrundfaktoren in sieben europäischen Ländern – Belgien, Deutschland, Finnland, den Niederlanden, Österreich, Schweden und Slowenien – am größten. Dieser beträchtliche Abstand erklärt sich zum Teil aus sozioökonomischen Unterschieden [...] Wird diesen Unterschieden Rechnung getragen, verringert sich der Migrationseffekt in Belgien, den Niederlanden, Österreich und Slowenien um mehr als die Hälfte und in Deutschland, Finnland und Schweden um mehr als ein Drittel. [...] Der verbleibende Leistungsabstand kann großenteils auf Sprachbarrieren zurückgeführt werden. In diesen sieben Ländern ist bei 60–85 % der

Schüler*innen mit Migrationshintergrund die Testsprache nicht mit der Familiensprache identisch. Wird dies zusätzlich zum sozioökonomischen Status berücksichtigt, ist in Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Slowenien der Migrationseffekt nicht mehr statistisch signifikant; in Finnland (29 Punkte), Schweden (27 Punkte) und Belgien (17 Punkte) bleibt allerdings eine hohe Punktzahldifferenz bestehen.“¹⁷

Mathematik war das Schwerpunktgebiet von PISA 2022. Deshalb sind sehr viele Analysen der Mathematik gewidmet. In ähnlicher Form gelten die Erkenntnisse aber auch für die anderen Bereiche. Hier ein Beispiel aus dem Bereich Lesekompetenz:

Leistungsrückstand 15-Jähriger mit Migrationshintergrund auf 15-Jährige ohne Migrationshintergrund in der Lesekompetenz in Abhängigkeit von der Umgangssprache

(Stand 2022; in PISA-Punkten)

	Migrant:innen mit	
	der Unterrichtssprache als	einer anderen
	Umgangssprache	
OECD-Durchschnitt	24,2	46,5
Japan	–	51,7
Frankreich	39,8	65,9
Österreich	29,5	76,2
Deutschland	27,2	90,2
Finnland	72,7	96,2

Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Tables I.B1.7.21 und I.B1.7.33.

Schlüsse – Forderungen

„Ein wichtiger Zugang zur Reduzierung von zuwanderungsbedingten Ungleichheiten bleibt die **Sprachförderung**, die weit früher als in der Sekundarstufe I einsetzen und ein zentraler Bestandteil frühkindlicher Bildung sein muss.“¹⁸ An der Sinnhaftigkeit der Sprachförderung wird wohl niemand zweifeln. Bei der Umsetzung tritt aber wieder die ideologische Polarisierung zutage und führt zur Blockade. Die Vorschläge für den Schulbereich reichen vom muttersprachlichen Unterricht für alle Kinder mit Migrationshintergrund über Deutschförderklassen bis zur sofortigen Integration in Regelklassen. International geht die Entwicklung, auch in Ländern mit einem deutlich geringeren Anteil von „Schüler:innen mit Migrationshintergrund“, in Richtung einer möglichst frühzeitigen und intensiven Intervention, um Defizite möglichst schnell zu reduzieren und schulisches Scheitern zu vermeiden. Ohne mich zum „Bildungsexperten“ machen zu wollen,

also ohne über Bereiche zu dozieren, zu denen mir das entsprechende Wissen fehlt: Der Integrationserfolg hängt sicher nicht nur von der gewählten Methode ab, sondern auch von der Anzahl der zu Integrierenden. Wenn Integration in der Praxis an einer zu großen Zahl an Schüler:innen mit mangelnden Deutschkenntnissen scheitert, wenn darunter jene Kinder leiden, die keine Probleme mit der deutschen Sprache haben, und dies auf Kosten des Unterrichtserfolgs geht, befeuert das die Forderung jener, die am liebsten alle Migrant:innen aus unserem Land verbannen würden.

Bei der Bewältigung dieser in Österreich außerordentlich großen Aufgabe könnte Schulautonomie ein Schlüssel zum Erfolg sein, um situationsadäquate Wege zu finden – allerdings nur dann, wenn man den Schulen Ressourcen in ausreichendem Ausmaß zur Verfügung stellt, um diese Wege erfolgreich gehen zu können. Ohne Maßnahmen, die weit über den Schulbereich hinaus reichen, werden aber alle Bemühungen von uns Lehrer:innen nur minimale Erfolge bringen können.

Es wäre dringend an der Zeit, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Viel zu lang wurde das Problem geleugnet, verdrängt und politisch instrumentalisiert, viel zu lang wurden lösungsorientierte Maßnahmen auf die lange Bank geschoben. Vielleicht könnte man ausnahmsweise die Vorwahlzeit nützen, um gemeinsam etwas weiterzubringen. Wenn man z. B. über die Steuerung des legalen Zustroms nach Österreich, Maßnahmen gegen illegale Zuwanderung oder gegen die Gettobildung, die Förderung von Deutschkursen oder sogar die Verpflichtung dazu für Erwachsene konstruktiv diskutieren will, werden wohl alle Parteien über ihren Schatten springen und ideologisches Denken und das Schielen nach schnellen Wahlerfolgen hintanstellen müssen. In Vorwahlzeiten eine Utopie? Meine Utopie wäre ein gemeinsamer Zukunftspakt aller Parteien, zumindest derer, die für unser Land wirklich eine gute Zukunft wollen. ■

⁷ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 54.
⁸ Quelle: OECD, PISA 2022 Database, Table I.B1.7.5.
⁹ 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. 41.
¹⁰ Quelle: OECD, PISA-2022-Datenbank, Tables I.B1.7.5 und I.B1.7.9.
¹¹ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 82.
¹² OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 221.
¹³ Quelle: OECD, PISA-2022-Datenbank, Table I.B1.7.9.
¹⁴ Quelle: OECD, PISA-2022-Datenbank, Table I.B1.7.9.
¹⁵ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 80.
¹⁶ IQS (Hrsg.), PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2023), S. 85.
¹⁷ OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 225f.
¹⁸ Univ.-Prof. Dr. Doris Lewalter u. a., PISA 2022. Analyse der Bildungsergebnisse in Deutschland (2023), S. 165.

Wissenswertes zum Dienstvertrag – Beendigung des Dienstverhältnisses

(TEIL 2) In der letzten Ausgabe des „gymnasium“ haben wir uns mit dem Dienstvertrag sowie den daraus erwachsenden Pflichten beschäftigt (Teil 1). In diesem Beitrag geht es nun um die Beendigung des Dienstverhältnisses insbesondere durch Kündigung und Entlassung.

Der Dienstvertrag ist eine einvernehmliche Willenserklärung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber, wobei der Dienstnehmer die Arbeitsverpflichtung eingeht und der Dienstgeber die Verpflichtung, die Arbeit zur Verfügung zu stellen.¹ Bei Lehrkräften entsteht der Dienstvertrag immer zwischen dem Lehrer und der Bildungsdirektion. Dies bedingt, dass „Dienstort“ eine Schule im Bereich der Bildungsdirektion ist, schulfeste Stellen gibt es de facto nicht mehr. Der Dienstgeber weist dann die Lehrkraft an eine Dienststelle/Schule zur Dienstverrichtung zu.

Ende des Dienstverhältnisses

Das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) sieht in § 30 mehrere Gründe für das Enden des Dienstverhältnisses vor: durch Tod, durch einvernehmliche Lösung, durch Übernahme in ein anderes Dienstverhältnis zum Bund, durch vorzeitige Auflösung, durch Zeitablauf (z. B. bei einjährigem Krankenstand), wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen ist (z. B. Befristung bei Vertretung), mit Ablauf der Kündigungsfrist bei Kündigung.

Beendigung des Dienstvertrages durch vorzeitige Auflösung

Zu beachten ist, dass bei Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des § 24 Abs. 7 VBG, welche ein Jahr gedauert haben, das Dienstverhältnis gem. Abs. 9 mit Ablauf dieser Frist endet, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde.² Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat den Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses gemäß Satz 1 zu verständigen. Erfolgt die nachweisliche Verständigung später,

so endet das Dienstverhältnis drei Monate nach dieser Verständigung, sofern der Vertragsbedienstete bis dahin den Dienst nicht wieder angetreten hat und vor Ablauf dieser Frist auch keine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist.

Pensionsantritt

Beabsichtigt der Vertragsbedienstete im Zusammenhang mit dem Enden des Dienstverhältnisses zeitnah die Inanspruchnahme einer Pensionsleistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, aus den Versicherungsfällen des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit oder bezieht der Vertragsbedienstete bereits eine solche Pensionsleistung, hat er dem Dienstgeber anlässlich des Endens des Dienstverhältnisses die beabsichtigte Inanspruchnahme oder den Bezug und die Art der Pensionsleistung bekannt zu geben (§ 30 Abs. 8 VBG).

Kündigung einer Vertragslehrperson

Entgegen der gängigen Meinung, dass Lehrer nicht gekündigt werden können, sieht das VBG einige Kündigungsgründe vor, die dem Dienstgeber eine einseitige Beendigung des Dienstvertrages bei Vertragsbediensteten ermöglicht. Neben betriebsbedingten Kündigungen kennt das VBG auch verhaltensbedingte und personenbedingte Gründe, die jeweils in der Person der Lehrkraft begründet sind.³

Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Gründe für die Kündigung können gem. § 32 VBG u. a. sein: die gröbliche Verletzung der Dienstpflicht (sofern nicht die Entlassung in Frage kommt), wenn der Vertragsbedienstete sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist, wenn der angemessene Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht wird

(sofern nicht die Entlassung in Frage kommt), wenn er ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt, wenn das 65. Lebensjahr vollendet ist und der Bedienstete einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

Der Dienstgeber kann gem. § 32 Abs. 4 VBG das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde zu einem Zeitpunkt enden, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

Gängige Gründe einer Kündigung bei Lehrkräften finden sich in der Rechtsprechung und sind meist gravierende Dienstpflichtverletzungen, wie etwa die Weigerung, eine Weisung auszuführen, Dienstzeitverletzungen, Fehlverhalten gegenüber Schülern, Kollegen und Vorgesetzten, mangelnde Distanz sowie sexuelle Belästigung, Mobbing. Bei Vorwürfen bez. sexueller Belästigung – und zwar sowohl gegenüber Schülern als auch gegenüber Kollegen – gibt es eine Null-Toleranz-Politik im Bereich des öffentlichen Dienstes ebenso wie im allgemeinen Arbeitsrecht.⁴ Dies zeigen auch etliche Fälle von Entlassungen, die zu arbeitsgerichtlichen Verfahren führten, die z. T. auch mit einem Freispruch und damit einhergehender Wiedereinstellung der Lehrperson endeten.

Bei besonders eklatanten Dienstpflichtverletzungen kann dies nicht nur einen Kündigungs-, sondern sogar einen Entlassungsgrund darstellen. Sowohl die Kündigung als auch die Entlassung sind unverzüglich auszusprechen, sobald dem Dienstgeber der Grund bekannt geworden ist, da er sonst das Kündigungsrecht verliert.⁵ In diesem Fall bedarf es der „*nötigen umsichtigen Begleitmaßnahmen, also der Verfügung der Suspendierung (Dienstfreistellung gegen Fortbezahlung der Bezüge) während des Zeitraumes der Untersuchung der Kündigungssachverhalte, sofern es sich um tatsächlich erhebliche Vorwürfe handelt (z. B. sexuelle Belästigung von SchülerInnen durch eine Lehrkraft, Bedrohung von Kollegen am Arbeitsplatz usw.)*“.⁶

Die Entscheidung des OGH vom 27.6.2023 zeigt einen klassischen Grund der Kündigung und verweist darauf, dass der Kläger (hier die Lehrkraft) über Jahre ein problemhaftes Verhalten gegenüber Schülern zeigte, „*weshalb ihm dienstliche Vorgaben in Bezug auf den Prüfungsstoff und die konkreten Schularbeitsangaben*



MMag. Mag. iur. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin
GÖD AHS



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

gemacht wurden. Er hat nicht nur gegen die ebenfalls darauf abzielende schriftliche Weisung verstoßen, sondern zudem erklärt, sich an diese nicht zu halten. In dieser Äußerung gelangt klar dienstlicher Ungehorsam zum Ausdruck.“ Der OGH führt in seiner rechtlichen Beurteilung weiter aus, dass ein „*solches weisungswidriges Verhalten [...] je nach Umfang und Ausmaß des dienstlichen Ungehorsams in typischer Weise den Kündigungsgrund“* verwirklicht.⁷

Kündigungsbeschränkungen

Ein Vertragsbediensteter darf nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach § 50b BDG 1979 iVm § 20, einer Pflegezeit nach § 50e BDG 1979 in Verbindung mit § 20, einer zulässigen Nebenbeschäftigung, eines Frühkarenzurlaubes nach § 29o oder einer Pflegefreistellung gekündigt werden.

Kündigungsschutz nach § 10 Mutterschutzgesetz

Dienstnehmerinnen kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist. Eine Kündigung ist auch bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekanntgegeben wird.

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für alle Geschlechter.
² Bei Dienstunfällen gelten gesonderte Regelungen.
³ Vgl. Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz: Praxiskommentar, § 32 VBG RZ 751.
⁴ Siehe Ziehensack, Praxiskommentar VBG, § 32, RZ 883.
⁵ Vgl. OGH 9ObA82/21f vom 2.9.2021.
⁶ Ziehensack, Praxiskommentar VBG, § 32, RZ 767.
⁷ OGH 8ObA39/13p vom 27.6.2023.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist ist abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses. Falls sie in Wochen bemessen ist, endet sie mit dem Ablauf einer Woche, falls sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Monats. Die Kündigungsfrist beträgt gem. § 33 VBG für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von weniger als 6 Monaten 1 Woche, nach 6 Monaten 2 Wochen, nach 1 Jahr 1 Monat, nach 2 Jahren 2 Monate, nach 5 Jahren 3 Monate, nach 10 Jahren 4 Monate, nach 15 Jahren 5 Monate.⁸ Die Kündigungsfrist bei IIL-Verträgen beträgt für beide Teile einen Monat und hat mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden. § 33a VBG ist auf die Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L nicht anzuwenden (§ 91g VBG).

Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses – Entlassung

Eine Entlassung kann nur aus wichtigen Gründen erfolgen und bewirkt die sofortige Auflösung des Dienstvertrages. Ein solcher liegt gem. § 34 VBG insbesondere vor, wenn das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben o. Ä. zustande gekommen ist, bei einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder bei einer Handlung oder Unterlassung, die die Dienstnehmer des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt (insbesondere bei Tötlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete oder bei Zuwendung von Vorteilen durch Dritte), bei erheblicher Vernachlässigung der Dienstpflichten, bei Weigerung, den Dienst ordnungsgemäß zu verrichten oder Weisungen zu befolgen, oder wenn eine nicht zulässige Nebenbeschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgegeben wird. Des Weiteren ist eine Entlassung vorgesehen bei einer rechtskräftigen Verurteilung analog zu den Bestimmungen im BDG (siehe im Abschnitt „Pragmatisierte“).

Die Entlassung muss unverzüglich ausgesprochen werden, da sonst das Argument nicht greift, dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Auf diesen Grundsatz der Unverzüglichkeit wird in der herrschenden Rechtsprechung immer wieder verwiesen: „Richtig ist, dass eine Kündigung nach dem VBG vom Arbeitgeber unverzüglich auszusprechen ist, nachdem ihm der Kündigungsgrund bekannt geworden ist, widrigenfalls er das Kündigungsrecht verliert.“⁹ Im gegenständlichen Fall wurden dem Angeklagten mangelnder Respekt und

unangemessener Ton vorgeworfen. Der OGH hält dazu fest, dass Lehrkräfte im Hinblick auf die Aufgabenstellung der Schule eine Vorbildfunktion ausüben, an sie sind daher erhöhte Anforderungen zu stellen.

Kündigung im neuen Dienstrecht

Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtigt, liegt gem. § 48 VBG auch vor, wenn die Vertragslehrperson aus Gründen, die sie zu vertreten hat oder die in ihrer Person gelegen sind, das vorgeschriebene Masterstudium oder das Bachelorstudium nicht innerhalb von acht Jahren ab dem Zeitpunkt der Anstellung erfolgreich absolviert hat. Das gleiche gilt für die Lehrkräfte, wenn sie die vorgeschriebene ergänzende pädagogisch-didaktische Ausbildung (§ 38 Abs. 3 VBG) nicht innerhalb von acht Jahren ab Beginn des Dienstverhältnisses erfolgreich absolvieren.

Der Dienstgeber kann ein befristetes Dienstverhältnis im ersten Dienstjahr schriftlich kündigen, wenn die Vertragslehrperson den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt. Die Vertragslehrperson kann das befristete Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen schriftlich kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile einen Monat und hat mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

Amtsverlust bei Pragmatisierten

Bei Pragmatisierten ist die rechtliche Situation anders, da Beamte ab der Definitivstellung nicht mehr gekündigt werden können. Das Beamtendienstgesetz (BDG) sieht aber sehr wohl auch bei schweren Verfehlungen auf Grund eines Urteils der Disziplinarbehörde die Entlassung vor (§ 92 BDG).

Das BDG sieht in § 27 den Amtsverlust für Pragmatisierte vor bei rechtskräftiger Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer Freiheitsstrafe. Bei einem Beamten ist der Verlust des Amtes damit verbunden, wenn die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt, die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder die Verurteilung auch oder ausschließlich wegen des Vergehens des Missbrauchs eines Autoritätsverhältnisses (§ 212 StGB) erfolgt ist. Ebenso ist gem. § 22 BDG die Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges vorgesehen, wenn zweimal aufeinanderfolgend die Feststellung getroffen worden ist, dass der Beamte den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat.

Für Rechtsinformationen, Rechtsberatung, aber auch für eine notwendige rechtliche Vertretung steht Ihnen bei aktiver Mitgliedschaft die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst immer zur Seite! ■

⁸ Dienstzeiten sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses zuzurechnen (§ 24 Abs. 10 VBG).
⁹ OGH 90bA82/21f vom 2.9.2021.



Vergütungen und Abgeltungen im Lehramt

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

Vergütung für Betreuungslehrer im Schulpraktikum

Dem Lehrer¹ der Verwendungsgruppe L1 (Entlohnungsgruppe I 1) (LDR alt), der mit der Betreuung von Studierenden im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung des Lehramtsstudiums betraut ist, gebührt für diese Tätigkeit eine Vergütung nach Maßgabe der folgenden Absätze. Die genannten Vergütungen gebühren grundsätzlich für eine maximale Höchstgesamtdauer der schulpraktischen Ausbildung von 150 Stunden.

Zahl der Studierenden	Euro pro Stunde (2023)	Euro pro Stunde (2024)
1	13,6	14,8
2	19,9	21,7
3	26,0	28,4
4 und mehr	29,7	32,4



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



gerne für Sie da:
georg.stockinger@goed.at

¹ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.

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

Sofern in einzelnen Studienplänen bzw. Curricula vorgesehen ist, dass die schulpraktische Ausbildung auch eine begleitende Orientierungs- und Reflexionseinheit jeweils unter kooperativer Leitung mit Universitätslehrern umfasst, sind diese auf die oben genannte Höchstgesamtdauer anzurechnen.

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

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

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

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

- Lehrpersonen haben keinerlei Verpflichtung, Studenten in einem Ausmaß von mehr als 150 Stunden zu betreuen – denn sie bekommen dafür auch keine Entlohnung oder Einrechnung.
- Die Master-Studenten haben keinen Rechtsstatus in der Schule – sie bedürfen als schulfremde Personen daher – nach Zustimmung der Schulleitung – der besonderen Aufmerksamkeit der Betreuungslehrer.
- Es gibt eine Reihe offener haftungsrechtlicher Fragen, sollte im Unterricht etwas passieren (z.B. Chemie, Sport ...)

Anders stellt sich das natürlich für die als Praxisteil der Masterausbildung angerechnete Induktionsphase dar, da Lehrer in der Induktionsphase ja ein reguläres Dienstverhältnis haben.

„Eine analoge Regelung für Lehrer:innen im pd-Schema wurde von Seiten der Gewerkschaft wiederholt eingefordert [...]. Sie wird von Dienstgeberseite aber derzeit nicht umgesetzt.“

Vergütungen in der Induktionsphase

1. Vertragslehrer pd in der Induktionsphase (LDR neu)

Nach § 39 VBG sind Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase durch einen Mentor zu begleiten. Das betrifft alle Einsteiger ins Lehramt (für Quereinsteiger parallel zur Ausbildungsphase). Die Induktionsphase beginnt mit Dienstantritt und endet spätestens nach 12 Monaten. Bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien endet die Induktionsphase mit dem Ende des betreffenden Schuljahres.

Pädagogische Einführungsveranstaltung (§ 38 Abs. 12 VBG)

- Vor Beginn des Schuljahres ist eine fünftägige Einführungsveranstaltung für Bewerber mit abgeschlossenem Lehramtsstudium o.ä. (10 Tage für Quereinsteiger) nachzuweisen. Diese findet im Rahmen eines Dienstverhältnisses mit stark herabgesetztem Entgeltanspruch in der Höhe von 6,25 % des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgelts je Lehrveranstaltungswoche (2024 € 212,58) statt.
- Für diese Lehrveranstaltung besteht **kein Anspruch auf Leistungen nach der Reisegebührevorschrift**. Es besteht aber ein Beschäftigungsverhältnis, sodass die Regelungen z. B. für Dienstunfälle anwendbar sind.
- Bei erstmaligem Eintritt in das Dienstverhältnis während des Unterrichtsjahres ist diese Einführungsveranstaltung berufsbegleitend zu absolvieren.
- Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind **nicht fachfremd, nicht als Klassenvorstand** (auslaufende Übergangsregelung!) und **nicht mit Dauer-MDL** einzusetzen.

Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase hat nach § 39 Abs. 10:

- mit dem Mentor zusammenzuarbeiten,
- die Tätigkeit nach dessen Vorgaben auszurichten,
- nach Möglichkeit den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten und
- Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen in der Schule und ggf. Coachings an der PH zu besuchen.

Für die Erfüllung dieser Aufgaben ist ihm **eine Wochenstunde der sogenannten „+2 Stunden“ anzurechnen**.

2. Vergütung für Mentoren

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

chen Team- und Personalentwicklung sowie auf Grund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind.

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

Vergütung für **Mentoren im alten Dienstrecht** in € (§ 63 GehG):

Anzahl der betreuten Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase	(Vergütung 2023)	Vergütung 2024
1	(134,9)	147,2
2	(180,6)	197,1
3	(225,4)	246,0

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

Lehrkräften im pd-Schema wird diese Tätigkeit als eine der sogenannten „+2 Stunden“ angerechnet. Darüber hinaus erhalten sie als Dienstzulage gemäß § 46a Abs. 8 VBG (14-mal im Jahr):

Anzahl der betreuten Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase	(Dienstzulage 2023)	Dienstzulage 2024
1	(116,2)	126,8
2	(154,6)	168,7
3	(193,1)	210,8

Eine Aliquotierung bei Teilbeschäftigung findet nicht statt.

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

Die Vergütung gebührt immer für die Dauer des Mentoring. Wird die Induktionsphase aber vorzeitig beendet, endet natürlich auch der Anspruch auf Vergütung (siehe § 39 VBG).

Abgeltung für administrative Aufgaben (LDR alt)

Als „Belohnung“ für die Besorgung von administrativen Aufgaben an der Schule ist für Lehrkräfte im **LDR alt** eine Vergütung vorgesehen. Diese wird zweimal je Schuljahr ausbezahlt, und zwar in den Monaten September und Juni, und gebührt der folgenden Anzahl von Lehrern:

- an Schulen mit nicht mehr als 11 Klassen einem Lehrer
- an Schulen mit 12 bis einschließlich 21 Klassen zwei Lehrern
- an Schulen mit mehr als 21 Klassen drei Lehrern.

Die Abgeltung beträgt **2 x jährlich in €:**

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	(2023)	2024
L PH / I ph	614,62	670,86
L 1 / I 1	547,37	597,46
L 2a 2 / I 2a 2	478,23	521,98
L 2a 1 / I 2a 1	434,78	474,57
L 2b 1 / I 2b 1	369,75	403,58
L 3 / I 3	317,39	346,43

Eine analoge Regelung für **Lehrer:innen im pd-Schema** wurde von Seiten der Gewerkschaft wiederholt eingefordert – zuletzt mit den Beschlüssen der Erweiterten Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft. Sie wird von Dienstgeberseite aber derzeit **nicht umgesetzt**.

Nach dem RS 46/2001 des BMB ist die „Belohnung für administrative Aufgaben“ für „Lehrer an mittleren und höheren Schulen, an den Übungsschulen der Pädagogischen Akademien sowie für Lehrer an Berufsschulen“ vorgesehen. **Abweichend davon (!)** soll sie an berufsbildenden Lehranstalten, die in Abteilungen gegliedert sind, an die Direktoren, Fach- und Abteilungsvorstände gewährt werden (Anm.: meine Hervorhebung).

Nach § 9 Abs. 1 lit. f **PVG** obliegt dem **Dienststellenausschuss (DA)** die **Mitwirkung bei der Erstellung von Grundsätzen** über die Gewährung von Belohnungen. Die konkret **gewährten Belohnungen** sind nach § 9 Abs. 3 lit. f zumindest **schriftlich mitzuteilen**.

Vergütung von Kustodiaten und Nebenleistungen

Zusätzlich zu den Einrechnungen für IT-Betreuung, Erziehungs- und Schulveranstaltungsleitung etc. nach § 9 Abs. 3 BLVG besteht seit dem Bildungsreformgesetz 2017 die Möglichkeit eines flexibleren Einsatzes von Cash-Kustodiaten und Nebenleistungen.

Einer Lehrperson im **LDR alt**, der von der Schulleitung im Rahmen der der Schule zugewiesenen Ressourcen die Verwaltung eines Cash-Kustodiaten oder die Erbringung einer Nebenleistung übertragen wird, gebührt in den Monaten September bis Juni des betreffenden Schuljahres eine monatliche Vergütung im nachstehenden Ausmaß (Werte für 2024):

- wenn das Kustodiat oder die Nebenleistung von der Schulleitung mit einer Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II bewertet ist,
 - in der Höhe von € 205,3 für Lehrpersonen der Verwendungsgruppen L 1 und L PA,
 - in der Höhe von € 174,3 für Lehrpersonen der übrigen Verwendungsgruppen;
- wenn das Kustodiat oder die Nebenleistung von der Schulleitung mit einer halben Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II bewertet ist,

- a) in der Höhe von € 102,7 für Lehrpersonen der Verwendungsgruppen L 1 und L PA,
- b) in der Höhe von € 87,1 für Lehrpersonen der übrigen Verwendungsgruppen.

Wird während eines Monats ein anderer Lehrer mit den oben genannten Tätigkeiten betraut, ist die Vergütung für diesen Monat unter den betreffenden Lehrern entsprechend der Dauer der Betrauung aufzuteilen. Für Kalendermonate, in denen diese Tätigkeit nicht ausgeübt wird, entfällt die Vergütung zur Gänze.

Bei Schularten mit einem gemäß Schulzeitgesetz abweichenden Ablauf des Unterrichtsjahres gebührt die Vergütung beginnend mit dem ersten Monat des betreffenden Unterrichtsjahres, höchstens aber zehnmal pro Schuljahr.

Die Vergütung für Kustodiate begründet einen Anspruch auf eine Nebengebührentulage zum Ruhegenuss.

Die Zuweisung der Kustodiatstunden an die einzelnen Lehrpersonen durch die Schulleitung erfolgt autonom im Einvernehmen mit der PV (nach § 9 Abs. 2 PVG). Die Schulleitung kann dabei bis zu 15 % der hierfür zugewiesenen Ressourcen einer oder mehreren Lehrpersonen für Nebenleistungen übertragen. Dazu sind Kustodiate und Nebenleistungen mit halben oder ganzen (oder Vielfachen davon) Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe II zu bewerten.

Eine weitere Aufteilung eines Kustodiat auf mehrere Personen (1/4-, 1/3-Stunde etc.) wäre ggf. nur in Form einer zeitlichen Aufteilung möglich (siehe oben: „Wird während eines Monats ein anderer Lehrer [...] betraut ...“). So könnten sich etwa 2 Personen ein 1/2-stündiges Kustodiat semesterweise teilen – was über das Jahr gerechnet quasi einem 1/4-Kustodiat entspricht. Zuständig für die geforderte Dienstleistung ist dann jeweils der Kollege, der zu einem bestimmten Zeitpunkt die Kustodiatabteilung erhält.

Im **LDR neu** verringert die Betrauung mit einem Kustodiat die Anzahl der zwingend vorgesehenen „+2 Stunden“ um eine Stunde.

Abgeltung für die individuelle Lernbegleitung

Für die auf Anordnung der Schulleitung geleistete individuelle Lernbegleitung (ILB) gebührt der Lehrperson eine Vergütung. Sie beträgt je abgehaltener Betreuungsstunde 1,5 von Hundert des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG. Seit Jänner 2024 sind das € 49,42. Die ILB kann ab der 10. Schulstufe von zumindest dreijährigen mittleren und höheren Schulen angeboten werden, unabhängig davon, ob in der Schule die Semestrierte Oberstufe (SOST) geführt wird oder nicht.

Im **LDR neu** stellt die Lernbegleitung eine Möglichkeit der Erbringung der 72 bzw. 36 Stunden „qualifizier-

ter Beratungstätigkeit“ dar, die zwingend vorgesehen sind, wenn keine Beauftragung bzw. nur eine Beauftragung im Umfang von einer Wochenstunde als Klassen- vorstand, Kustos, Mentor o. ä. („+2 Stunden“) vorliegt.

Die Individuelle Lernbegleitung (ILB) ab der 10. Schulstufe ist jener Teil der „Semestrierten Oberstufe (SOST)“, der in fast allen Rückmeldungen von den Lehrpersonen als positive Neuerung bezeichnet wurde. Deshalb hat sich die Gewerkschaft sowohl dafür eingesetzt, dass die Einführung der SOST der Schulautonomie übertragen wird, als auch dafür, dass die ILB auch von Schulen ohne SOST übernommen werden kann.

Für die auf Anordnung der Schulleitung geleistete ILB regelt das Schulunterrichtsgesetz (SchUG), dass „der Lernbegleiter [...] die für die Dokumentation seiner Tätigkeit erforderlichen Aufzeichnungen zu führen“ hat. „Vom Schüler angefertigte Arbeiten sind den Aufzeichnungen über die Lernbegleitung nach Möglichkeit anzuschließen.“ In den Erläuterungen zum einschlägigen Gesetzesantrag ist, worauf die Gewerkschaft bei den Verhandlungen größten Wert gelegt hat, eindeutig klargestellt, dass „die Lernbegleiterinnen bzw. die Lernbegleiter [...] die ihnen [...] zufallenden Aufgaben **innerhalb der Betreuungsstunden** zu erfüllen“ haben.

Die Dokumentation ist daher Teil der Betreuungsstunden und darf zu **keiner zusätzlichen Mehrbelastung für die Kollegenschaft** führen.

Abgeltung für Bildungsberater

Einem Lehrer, der als Bildungs- bzw. Schülerberater an einer höheren Schule tätig ist, gebührt **im alten Dienstrecht** in den Monaten September bis Juni des betreffenden Schuljahres eine monatliche Vergütung im nachstehenden Ausmaß:

Schülerzahl	2024 in € in der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe	
	L 1 (I 1) oder L PH (I ph)	Andere
60–100	102,7	87,2
101–475	205,3	174,3
476–1.000	410,6	348,6
1.001–1.600	615,9	522,9
1.601–2.300	821,2	697,2
2.301–3.000	1.026,5	871,5
> 3.000	1.231,8	1.045,8

Wird während eines Monats ein anderer Lehrer mit der oben genannten Tätigkeit betraut, ist die Vergütung für diesen Monat unter den betreffenden Lehrern entsprechend der Dauer der Betrauung aufzuteilen. Für Kalendermonate, in denen diese Tätigkeit nicht ausgeübt wird, entfällt die Vergütung zur Gänze.

Bei Schularten mit einem gemäß Schulzeitgesetz ab-

„Für die auf Anordnung der Schulleitung geleistete individuelle Lernbegleitung (ILB) gebührt der Lehrperson eine Vergütung.“

weichenden Ablauf des Unterrichtsjahres gebührt die Vergütung beginnend mit dem ersten Monat des betreffenden Unterrichtsjahres, höchstens aber zehnmal pro Schuljahr.

Die Vergütung für Bildungs- bzw. Schülerberater begründet einen Anspruch auf eine Nebengebührentulage zum Ruhegenuss.

Die Vergütung an Schulen mit 476 und mehr Schülern kann auf zwei oder mehr Lehrer entsprechend den übertragenen Aufgaben der Bildungsberatung aufgeteilt werden.

Im neuen Dienstrecht gebührt der Lehrperson pd, die als Bildungs- bzw. Schülerberater an einer höheren Schule tätig ist, **14-mal im Jahr** eine **Dienstzulage** in der Höhe von **€ 210,8** (Wert: 2024).

Für die Anzahl der Bildungsberater gilt folgende Regelung:

Schülerzahl	Anzahl der Bildungsberater
höchstens 475	1
476–1.000	2
1.001–1.600	3
1.601–2.300	4
2.301–3.000	5
> 3.000	6

Sind an derselben Schule auch **Bildungsberater im alten Dienstrecht bestellt**, gilt folgende Regelung:

Die Höchstzahl der für eine mittlere oder höhere Schule vorgesehenen Bildungsberater **vermindert** sich um die **bestellten Bildungsberater im alten Dienstrecht**. Hierbei dient als Referenzwert je Schülerberater die Anzahl von 101–475 Schülern („Vergütung zu 100 %“). Sofern in größeren Schulen mehrere Lehrpersonen im **LDR alt** zu einem geringeren Prozentsatz eine Vergütung als Schülerberater erhalten, sind die Prozentsätze zusammenzuzählen.

Abgeltung für Berufsorientierungskordinatoren LDR neu

Die Spezialfunktion des Berufsorientierungskordinators § 46a VBG wird u. a. für die Unterstufe der AHS eingerichtet. Dabei gebührt bei der gemeinsamen Führung mehrerer Schulen gem. SchOG nur ein Berufsorientierungskordinators. Für Schulen, die auf der siebenten und achten Schulstufe insgesamt mehr als 125 bzw.

250 Schüler aufweisen, sind ein bzw. zwei weitere(r) Berufsorientierungskordinators(en) vorgesehen.

Die Dienstzulage für einen **Berufsorientierungskordinators** beträgt **€ 210,8** 14-mal im Jahr (Wert: 2024).

Klassenvorstandsabgeltung

Einem Lehrer im **LDR alt**, der mit der Führung der Klassenvorstandsgeschäfte für ein Schuljahr betraut ist, gebührt nach **§ 61a** GehG in den Monaten **September bis Juni** des betreffenden Schuljahres eine monatliche Vergütung in der Höhe von

- € 256,6 in der Verwendungsgruppe L 1,
- € 225,6 in den übrigen Verwendungsgruppen.

(Die Werte gelten für 2024.)

Wird während eines Monats ein anderer Lehrer mit der Führung der Klassenvorstandsgeschäfte betraut, ist die Vergütung für diesen Monat unter den betreffenden Lehrern entsprechend der Dauer der Betrauung aufzuteilen. Für Kalendermonate, in denen diese Tätigkeit nicht ausgeübt wird, entfällt die Vergütung zur Gänze.

Abschlussklassen:

Klassenvorständen in Abschlussklassen gebührt die Klassenvorstandsabgeltung bis zum Ende jenes Monats, in dem der **letzte Tag der mündlichen Reifeprüfung** (nicht das Ende der Abschlussklasse) liegt. Das ist meist der 30. Juni. Nur wenn die mündliche Reifeprüfung vor dem 1. Juni endet, läuft auch die Abgeltung mit 31. Mai aus.

Bei Schularten mit einem gemäß Schulzeitgesetz abweichenden Ablauf des Unterrichtsjahres gebührt die Vergütung beginnend mit dem ersten Monat des betreffenden Unterrichtsjahres, höchstens aber zehnmal pro Schuljahr. Die Vergütung für die Führung der Klassenvorstandsgeschäfte begründet einen Anspruch auf eine Nebengebührentulage zum Ruhegenuss.

Im **LDR neu** verringert die Betrauung mit einem Klassenvorstand die Anzahl der zwingend vorgesehenen „+2 Stunden“ um eine Stunde. ■

Zweitägige Arbeitstagung in St. Pölten

Die Landesleitung Niederösterreich lud Mitte März zur heurigen Frühjahrstagung der Erweiterten Bundesleitung ein.

Teilnehmer:innen:

FCG: Digruber Karl, Egger Hubert, Enders Beate, Engl Bernhard, Federer Matthias, Frenzl Werner, Fritz Gernot, Gring Anna, Hauff-Achleitner Andrea, Hittenberger Werner, Hofer Matthias, Jantscher Manfred, Keil Alexander, Kerschbaumer Markus, Meiser Andrea, Meyer Richard, Paleta Elfi, Pogats Paul, Robitza Claudia, Saller Franz, Salzmann Gertraud, Sampl Barbara, Schönegger Maria, Sommer-Hubatschke Cornelia, Spiss Roman, Stehrer Florian, Stockinger Georg, Strauss Daniel, Tachezi Harald, Teimel Eva, Weiß Herbert, Wittwer Freddy, Zeitlhofer Rupert, Zins Isabella, Zirker Gernot
ÖLI-UG: Göttl Ursula, Grass Markus, Hofmann Bernhard, Kemmer Juliana, Pusnik Gerhard, Schönlaub Mirjam, Schuchter Astrid, Wunderl Stefan
FSG: Deix Natascha, Gsenger Patricia, Kaiser Isabella, Petermichl Heidemarie, Reitböck Sabine, Schicker Michael

Eröffnung und Begrüßung, Organisation und Information der ÖBV

Der Vorsitzende der Bundesleitung, Kollege Herbert Weiß, begrüßte die Sitzungsteilnehmer:innen und bedankte sich bei Kollegen Rupert Zeitlhofer, dem Vorsitzenden der LL Niederösterreich, und dem Organisationsreferenten Alexander Keil für die Organisation der Tagung. Im Namen der LL Niederösterreich begrüßte Kollege Rupert Zeitlhofer die Kolleg:innen im „regnerischen“ St. Pölten.

Feststellung der Beschlussfähigkeit und Bericht des Vorsitzenden

Der Vorsitzende, Kollege Herbert Weiß, stellte fest, dass die Beschlussfähigkeit gegeben ist und berichtete über aktuelle Themen. Es folgten fraktionelle Beratungen. Am Abend gab es eine gemeinsame Führung durch das NÖ Landhaus und im Anschluss eine Diskussion mit BM Martin Polaschek und dem BD NÖ Karl Fritthum. Beim gemeinsamen Abendessen und einem „Glaserl“ Wein aus Niederösterreich wurde ein netter Gedankenaustausch gepflegt. Die fraktionellen Beratungen wurden zu Beginn des zweiten Tages fortgeführt.

Im darauffolgenden Plenum wurden folgende Anträge formuliert und beschlossen. Anträge, die zur Überarbeitung an die Bundesleitung weitergeleitet wurden, sind hier nicht angeführt.

Anträge

Lehrer:innenausbildung

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft begrüßt grundsätzlich die geplanten Änderungen bei der Ausbildung für Lehrer:innen. Wir fordern aber mehr Spezialisierung in der Ausbildung. Wir brauchen Lehrer:innen, die auf spezielle Bedürfnisse der Schüler:innen bestmöglich eingehen können. Dafür braucht es eine fundierte Ausbildung, die auch auf die verschiedenen Schwerpunkte und Altersgruppen der einzelnen Schularten ausgerichtet ist. Es darf keine weitere Verringerung der Fachausbildung geben!
Einstimmig beschlossen

Änderungen im Dienstrecht und in der Induktionsphase

Die bei der Vorstellung der neuen Lehrer:innenausbildung angekündigten Änderungen im Dienstrecht müssen so rasch wie möglich erfolgen. Neben Regelungen, die das Unterrichten während der Masterausbildung erleichtern bzw. den Abschluss letzterer in einer angemessenen Zeit ermöglichen sollen, muss aber auch die Induktionsphase dringend adaptiert werden. Die Induktionsphase ist um die wesentlichen Elemente des erfolgreichen Modells des Unterrichtspraktikums zu ergänzen.
Einstimmig beschlossen

Beseitigung der Ungleichbehandlung bei Sonderverträgen aufgrund der zeitlichen Komponente

Die AHS-Gewerkschaft fordert einen Ausgleich für jene Kolleg:innen im Sondervertrag, die in den Jahren vor der Quereinstiegsregelung in den Dienst eingetreten und teilweise von Gehaltsabzügen betroffen sind, zumindest in dem Ausmaß, in dem diese Abzüge in der neuen Quereinstiegsregelung nicht mehr vorgesehen sind.
Einstimmig beschlossen

Optionsrecht zwischen altem und neuem Dienstrecht

Die AHS-Gewerkschaft fordert das Optionsrecht für alle im Dienst stehenden und zukünftig eintretenden Lehrer:innen zwischen dem alten und dem neuen Dienstrecht.

Einstimmig beschlossen

Abgeltung für das längere Studium

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert für die Absolvent:innen der sechsjährigen Ausbildung eine finanzielle Abgeltung für die mit dem längeren Studium verbundenen Gehaltsverluste.

Einstimmig beschlossen

Mittel für die Bewältigung der immer vielfältiger werdenden Aufgaben für die Schulen

Seit der Jahrtausendwende wurde der Anteil des BIP, der dem Schulwesen zur Verfügung gestellt wird, um mehr als ein Viertel reduziert. Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert daher die Bundesregierung mit Nachdruck dazu auf, den Schulen für die Bewältigung der extrem vielen Zusatzaufgaben, die sich u. a. aus den Folgen der COVID-19-Pandemie, der Flüchtlingswelle und des Palästina-Konflikts ergeben, die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Einstimmig beschlossen



Mag. Manfred Jantscher
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft
Kärnten



gerne für Sie da:
manfred.jantscher@my.goed.at

Verbesserungen im Bereich der Teilzeit

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert Verbesserungen bei allen Formen von Teilzeit, Zeitkonto und Sabbatical inklusive einer Altersteilzeitregelung für Vertragsbedienstete.

Einstimmig beschlossen

Vertragsschutz bei Dauerkrankenstand von Vertragslehrer:innen

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert für Vertragslehrer:innen bei lang andauernder Dienstverhinderung gemäß § 24 Abs. 9 VBG bzw. § 91 a Abs. 6 VBG den gleichen Kündigungsschutz wie bei beamteten Kolleg:innen, sodass nicht bereits nach einjährigem Krankenstand bzw. bei II L-Lehrer:innen nach 84 Kalendertagen der Vertrag gesetzlich endet.

Einstimmig beschlossen



FOTOS: WALTER FRITZ, MANFRED JANTSCHER

Bei der Frühjahrstagung in St. Pölten diskutierte die Erweiterte Bundesleitung die verschiedensten Punkte rund um die AHS. Am Ende wurde man sich oft einig: Viele der Entscheidungen wurden einstimmig getroffen.

Schulbudget

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert mit allem Nachdruck eine finanzielle Ausstattung des Schulwesens, die zumindest dem OECD-Mittelmaß entspricht. Im OECD-Mittel werden laut aktuell vorliegenden Daten 3,6 % des BIP ins Schulwesen investiert. Österreich liegt mit 3,09 % deutlich darunter.

Einstimmig beschlossen

Mittel für die AHS

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Erhöhung der Budgetmittel für die AHS sowohl für den Bereich der Realstunden als auch bei den finanziellen Mitteln. Die AHS ist derzeit gleichermaßen im Bereich der Sekundarstufe I als auch in der Sekundarstufe II die am geringsten dotierte Schulart.

Einstimmig beschlossen

Unterstützungspersonal

Österreichs Schulen fehlt Unterstützungspersonal in extremem Ausmaß. Für Österreichs Lehrer:innen und Direktor:innen gibt es nicht einmal halb so viel Supportpersonal wie im OECD-Durchschnitt. Österreich liegt diesbezüglich unter allen OECD-Staaten weit abgeschlagen an letzter Stelle, wie die OECD-Studie TALIS schon seit eineinhalb Jahrzehnten wiederholt nachgewiesen hat. Lehrer:innen sollen sich in erster Linie dem Unterricht widmen können.

Einstimmig beschlossen

Abgeltung für administrative Aufgaben

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert eine Erhöhung der Einrechnung für Administrator:innen. Dabei ist der administrative Aufwand für die Organisation der Reifeprüfung gesondert zu berücksichtigen. Darüber hinaus soll die Anzahl der einer Schule zustehenden administrativen Belohnungen deutlich erhöht werden.

Einstimmig beschlossen

Ressourcen für Schulleitungen und Assistenzfunktionen

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Erhöhung der Zulagen für Schulleiter:innen sowie die Schaffung von Ressourcen für Assistenzfunktionen zur Unterstützung der Direktionen, um den vielfältigen Aufgaben der Schule besser gerecht werden zu können.

Einstimmig beschlossen

Realstunden für Mitglieder von FA und DA

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert für die Mitglieder der Fach- und Dienststellenausschüsse die Zurverfügungstellung von Freistellun-

gen im ausreichenden Ausmaß. Die Zahl der Realstunden soll von der Zahl der zu vertretenden Kolleg:innen abhängig sein.

Einstimmig beschlossen

Erhöhung der Einstiegsgehälter

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Anhebung der Einstiegsgehälter für Lehrer:innen in Analogie zu den Erhöhungen aller anderen Mitarbeiter:innen im öffentlichen Dienst. In der 2. DR-Novelle 2022 wurden die Einstiegsgehälter der im Öffentlichen Dienst tätigen Mitarbeiter:innen aller Bereiche mit Ausnahme der Lehrer:innen angehoben.

Einstimmig beschlossen

Entlohnung der im Ruhestand befindlichen beamteten Lehrer:innen, die als Vertragslehrer:innen wieder in den Schuldienst eintreten

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert eine attraktive Entlohnung für pragmatisierte Lehrpersonen im Pensionsalter, die nach ihrer Ruhestandsversetzung bereit sind, weiter bzw. wieder zu unterrichten.

Einstimmig beschlossen

Attraktivierung des Lehrberufs

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Bundesregierung auf, Maßnahmen zur Attraktivierung des Lehrberufs zu setzen. Dazu gehören unter anderem mehr Wertschätzung für Lehrer:innen in Form einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, von kleineren Klassen bzw. Gruppen, der Entlastung von administrativen Tätigkeiten (Umfragen, Testungen etc.) und einer besseren Anrechnung von Vordienstzeiten.

Einstimmig beschlossen

Vereinfachung der Abrechnung von Schulveranstaltungen

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert dringend, die Abrechnung von Schulveranstaltungen zu vereinfachen. Der Umstieg auf elektronische Abrechnung bringt in der aktuellen Form keine Vereinfachung der Verwaltungsaufgaben für die Lehrer:innen und die Beherbergungsbetriebe, sondern eine massive Zusatzbelastung.

Einstimmig beschlossen

Zusätzliche Ressourcen für die Unterstützung von Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert, die notwendigen Ressourcen für die Unterstüt-

zung von Schüler:innen mit besonderen Bedürfnissen bereitzustellen. Neben der Anstellung von professionellem Personal wie Psycholog:innen, Psychotherapeut:innen und Sozialarbeiter:innen müssen auch die Ressourcen für die Lehrer:innen in diesem Bereich erhöht werden.

Einstimmig beschlossen

Begabungsförderung

Internationale Erhebungen zeigen seit langem immer wieder, dass Österreich zu den OECD-Staaten gehört, an deren Schulen am wenigsten Angebote für die Förderung besonderer Begabungen bestehen. Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert zusätzliche Ressourcen für Schulen und Ausbildungsorganisationen, die zweckgebunden für die Förderung spezieller Begabungen (z. B. Olympiade-Kurse, MINT-Kurse, ECHA-Kurse, Sprachwettbewerbe, Bundesjugendsingen, Unverbindliche Übungen, Freigegegenstände ...) zur Verfügung gestellt werden.

Einstimmig beschlossen

Aufstockung des Bundesbeitrages für die Bundespensionskasse

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert, die lange versprochene Aufstockung des Bundesbeitrages für die Bundespensionskasse endlich umzusetzen.

Einstimmig beschlossen

Weg mit der verpflichtenden VWA

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Abschaffung der verpflichtenden VWA. An ihre Stelle soll die Wahlmöglichkeit zwischen der Vorwissenschaftlichen Arbeit und einer weiteren schriftlichen oder mündlichen Prüfung treten.

Einstimmig beschlossen

Einsatz von pd-Lehrer:innen im Betreuungsbereich

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert, dass aufgrund der extrem prekären Personalsituation Lehrpersonen im pd-Schema uneingeschränkt in der Tagesbetreuung und als Erzieher:innen in Bundeschülerheimen eingesetzt werden können, sofern sie diesem Einsatz zustimmen.

Einstimmig beschlossen

Erziehungsmittel zur Verbesserung der Unterrichts- bzw. Schulsituation

Als Maßnahme gegen die steigende Anzahl von Gewaltvorfällen fordert die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft zum Schutz aller Personen, die sich



Bildungsminister Martin Polaschek im konstruktiven Austausch mit Vorsitzendem Herbert Weiß

in der Schule aufhalten, wirksamere Erziehungsmittel, damit Lehrer:innen physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt und anderen Formen sozial unangemessenen Verhaltens möglichst früh und erfolgreich entgegenzutreten können.

Wirksame Erziehungsmittel tragen nicht nur zur Vermeidung sozial unangemessenen Verhaltens bis hin zu Gewalt bei, sondern auch zum Gelingen von Unterricht. Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert wirksamere Erziehungsmittel auch als einen Beitrag zur versprochenen Entlastung von Lehrer:innen und somit zu einer dringend gebotenen Attraktivierung des Lehrberufs.

Mehrheitlich angenommen, 2 Enthaltungen, 6 Gegenstimmen

Beurteilung der Matura

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Rückkehr zur Beurteilung der schriftlichen und vor allem der mündlichen Maturaprüfungen, wie sie unmittelbar vor der Pandemie der Fall war. Die Jahresbeurteilung soll bei diesen Leistungen nicht berücksichtigt werden, da das Maturazeugnis und das Jahreszeugnis ohnehin nebeneinander Bestand haben.

Mehrheitlich angenommen, 5 Enthaltungen, 5 Gegenstimmen

Anhebung der Tagesgebühren, Nächtigungsgebühren etc.

Die aktuellen Gebühren decken die für die Lehrer:innen entstehenden Kosten bei Schul- oder Fortbildungsveranstaltungen nur mehr zu einem geringen Teil.

Wir fordern daher dringend, die Sätze für Tagesgebühren, Nächtigungsgebühren etc. im Einkommensteuergesetz und in der Reisegebührenvorschrift (RGV) zu erhöhen.

Einstimmig beschlossen

Erhöhung der Budgets für Schulveranstaltungen

Die Budgetknappheit der Schulen führt dazu, dass zahlreiche Schulveranstaltungen nicht abgehalten werden können oder Lehrpersonen dazu genötigt werden, auf die Rückerstattung der Kosten bzw. auf die ihnen zustehenden Reisegebühren zu verzichten. Auch die Finanzierung des im Lehrplan verankerten Schwimmunterrichts (Eintritte und Transferkosten) muss im Sinne der Schulgeldfreiheit durch zusätzliche Mittel abgesichert werden.

Einstimmig beschlossen

Bedarfsorientierte Zuteilung der Realstunden für Ethik

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert eine bedarfsorientierte Zuteilung der Realstunden für den Unterrichtsgegenstand Ethik. Der aktuell zugewiesene Wert entspricht in vielen Fällen nicht dem tatsächlichen Bedarf.

Einstimmig beschlossen

Gratissupervision/Gratiscoaching für Lehrer:innen

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert, flächendeckend frei wählbare Supervisions- und Coachingangebote bereitzustellen sowie die Mobbing-Präventionsberatung zu einer eigenständigen und ausreichend dotierten Beratungs- und Anlaufstelle zu entwickeln.

Einstimmig beschlossen

EU und ERASMUS+

Umfragen zur Einstellung gegenüber der EU weisen in Österreich schlechte Werte im Vergleich zu anderen



BM Martin Polaschek (Mitte) mit Eva Teimel, Rupert Zeitlhofer, Herbert Weiß, Manfred Jantscher und Daniel Strauss (v. l. n. r.)

EU-Staaten aus. Erasmus+ und andere EU-Förderungen müssen in Österreich effizienter eingesetzt werden und Ressourcen zur Koordination und Umsetzung an die Schulen verlagert werden.

Einstimmig beschlossen

Aktion „Klasse Job-Rad“ – Ermöglichen des Bike Leasings auch für Lehrer:innen

Wir fordern Verhandlungen mit den zuständigen Bundesministerien, die zum Ziel haben, auch Lehrer:innen das günstige Bike Leasing im Rahmen der Aktion „Job-Rad“ zu ermöglichen.

Einstimmig beschlossen

Luftqualitätsstandards in allen Unterrichtsräumen

Wir fordern vom Dienstgeber die flächendeckende Sicherung von Luftqualitätsstandards und die nötigen Investitionen, damit die Luftqualität in allen Unterrichtsräumen endlich ein akzeptables Niveau von 1000 ppm im Stundenmittelwert erreicht.

Antrag einhellig beschlossen (eine Enthaltung)

Schulen als Vorreiter in der Energiewende und im Arbeitnehmer:innenschutz

Wir fordern klimafitte Schulgebäude. Dazu gehören Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, der Wärmedämmung sowie ein Ausbau von Fotovoltaikanlagen auf Dachflächen und die Abkehr von fossilen Energieträgern. Zugleich sind Maßnahmen erforderlich, um der Überhitzung der Schulgebäude bei höheren Außentemperaturen entgegenzuwirken, wie Abschattung, Begrünung, Lüftungsanlagen und gegebenenfalls Klimaanlage.

Einstimmig beschlossen

Anerkennung des Studiums Informatik für die Unterrichtsbefähigung im Fach Digitale Grundbildung

Die Erweiterte Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft fordert die Anerkennung des Studiums Informatik und Informationsmanagement für die Unterrichtsbefähigung im Fach Digitale Grundbildung.

Einstimmig beschlossen

Der Vorsitzende Herbert Weiß dankte nach Beschluss des letzten Antrages den Delegierten für die konstruktive Diskussion und Zusammenarbeit. Er schloss die Sitzung um 12:30 Uhr und wünschte allen Teilnehmer:innen eine gute Heimreise. Die Berichte aus den Ländern wurden an Kollegen Manfred Jantscher übermittelt. Die nächste EBL findet 2025 in Tirol statt. ■

Das Superwahljahr

Schon oft wurde der Begriff „Superwahljahr“ strapaziert, doch trifft er sehr wohl auf das Jahr 2024 mit vielen ergebnisoffenen Wahlen zu, an dessen Ende am 27. und 28. November die Personalvertretungswahlen stehen. Auch wenn diese noch in weiter Ferne scheinen, ist es an der Zeit, sich darüber Gedanken und die ersten Planungen zu machen.¹

Wie kommen Listen an der Schule zustande?

Sollte es nur eine sogenannte Schulliste geben, besteht die Möglichkeit, vor der eigentlichen Wahl eine Vorwahl unter allen möglichen Kandidat:innen zu machen. Der Ausgang dieser informellen Vorwahl ist dann die Reihung auf der Schulliste, die dann bei der PV-Wahl antritt. Dasselbe Prozedere ist natürlich auch bei einem Antritt von mehreren Listen möglich. Darüber hinaus gibt es aber auch die Möglichkeit, Listen ohne Vorwahl zu erstellen, wenn sich interessierte Personen vorab auf die Reihenfolge der Listenplätze einigen. Ein anderer Zugang ist, dass alle Kolleg:innen auf einer Lehrer:innenliste anonym all die Kolleg:innen auswählen können, die sie für geeignet halten. Da ja auch mehrere Listen bei der Wahl antreten können, ergibt das Wahlergebnis dann mit Hilfe des D'Hondtschen Verfahrens die Mandatszähl für die jeweiligen Listen. Mit oder ohne Vorwahl, am Wahltag muss trotzdem gewählt werden.

Nach der Wahl tritt dann erstmalig – einberufen vom an Lebensjahren ältesten Mitglied – der neue Dienststellenausschuss zusammen und wählt in geheimer Wahl eine:n Vorsitzende:n, eine:n Vorsitzenden-Stellvertreter:in und eine:n Schriftführer:in.

Essenziell für die Durchführung der Wahl ist die Konstituierung eines Wahlausschusses bis Anfang September. Um einen weiteren Stressfaktor zu Schulbeginn zu vermeiden, hat es sich bewährt, die Mitglieder des Dienststellenwahlausschusses (DWA) bereits im Sommersemester zu suchen. In den meisten Schulen sind das drei Mitglieder entsprechend dem Stärkeverhältnis gemäß dem letzten Wahlergebnis, sofern mehrere

Listen angetreten sind. Für jedes Mitglied ist auch ein Ersatzmitglied zu bestellen. Man kann sowohl Mitglied des Wahlausschusses als auch gleichzeitig Kandidat:in sein. Mitglied eines Wahlausschusses zu sein, ist ein unbesoldetes Ehrenamt und neben den Dienstpflichten auszuüben, wobei aber von der Dienststellenleitung auf die Tätigkeit Rücksicht zu nehmen ist. Darüber hinaus ist das Mitglied in der Ausübung an keine Weisungen gebunden und hat einen Versetzungs- und Kündigungsschutz.

Aufgaben des Wahlausschusses

Was hat nun der DWA für Aufgaben? Er ist für den reibungslosen Ablauf der Wahl an der Schule zuständig. Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltermin muss die Dienststellenleitung ein Bedienstetenverzeichnis dem DWA übergeben, der dann spätestens fünf Wochen vor dem ersten Wahltag eine daraus erstellte Wählerliste auflegt. Wahlvorschläge müssen ebenfalls fünf Wochen vor dem Wahltermin beim DWA schriftlich einlangen. Dieses Verzeichnis der Wahlwerber:innen muss gereiht mit Namen, Geburtsdaten und Unterschriften unter Bekanntgabe eines Zustellungsbevollmächtigten und einer unverwechselbaren Bezeichnung der Wählergruppe (Kurzbezeichnung fakultativ) vorgelegt werden und muss auch Unterstützungsunterschriften (1 % der Wahlberechtigten, mind. 2 und höchstens 100 Unterschriften) beinhalten. Dann kommt es zur Wahlkundmachung, wobei die Zeiten so zu wählen sind, dass es möglichst allen Kolleg:innen möglich ist, die Stimme abzugeben. Am Ende des zweiten Wahltages ist das Ergebnis unverzüglich dem Fachwahlausschuss und dem Zentralwahlausschuss zu melden. Das Ergebnis der Wahl des Dienststellenausschusses ist an der Schule bekannt zu machen. Die Mitglieder bekommen vom Fachwahlausschuss auf Landesebene respektive vom Zentralwahlausschuss auf Bundesebene zeitgerecht alle Informationen. Man kann also diese wichtige Aufgabe getrost übernehmen! Relax! ■



Mag.^a Eva Teimel
Vorsitzende des ZA AHS



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

FOTOS: MANFRED JANTSCHER, PHILIPP MONIHART

¹ Alle rechtlichen Grundlagen finden sich im PVG bzw. in der Personalvertretungswahlordnung (PVWO).

Migrationshintergrund

Österreich bildete bei PISA 2022 gemeinsam mit Australien, Kanada, Neuseeland und der Schweiz die Gruppe der fünf OECD-Staaten, in denen der größte Anteil der 15-Jährigen Migrationshintergrund aufweist.¹

Von den 15-Jährigen mit Migrationshintergrund gehören dem sozioökonomisch schwächsten Gesellschaftsviertel an²

(Stand 2022)

Australien	25 %
Neuseeland	26 %
Kanada	28 %
Schweiz	46 %
Österreich	49 %

„Bei sozioökonomisch benachteiligten Schüler*innen in den OECD-Ländern ist die Wahrscheinlichkeit im Durchschnitt siebenmal so hoch wie bei sozioökonomisch begünstigten Schüler*innen, dass sie das Grundkompetenzniveau in Mathematik nicht erreichen.“

OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 53.

Von den bereits im Land geborenen 15-Jährigen mit Migrationshintergrund sprechen zu Hause überwiegend nicht die Testsprache³

(Stand 2022)

Australien	35 %
Kanada	43 %
Neuseeland	43 %
Schweiz	62 %
Österreich	72 %

„Having a home language that is different from the ECEC centre or school the child attends is associated with lower learning and development.“

OECD (Hrsg.), International Early Learning and Child Well-being Study, Summary of Findings (2020), S. 7.



Mag.^a Anna Gring
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



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

Durchschnittliche Mathematikkompetenz 15-Jähriger mit Migrationshintergrund im Vergleich mit der 15-Jähriger ohne Migrationshintergrund⁴

(in PISA-Punkten; Stand 2022)

Australien	24 Punkte Vorsprung
Neuseeland	13 Punkte Vorsprung
Kanada	12 Punkte Vorsprung
Schweiz	52 Punkte Rückstand
Österreich	56 Punkte Rückstand

Anmerkung: 25 PISA-Punkte entsprechen etwa einem Lernjahr.

Leistungsrückstand Österreichs 15-Jähriger mit Migrationshintergrund auf die ohne Migrationshintergrund in der Mathematikkompetenz⁵

(Stand 2022)

vor Berücksichtigung des sozioökonomischen Backgrounds und der Umgangssprache	56 Punkte Rückstand
nach Berücksichtigung des sozioökonomischen Backgrounds	25 Punkte Rückstand
nach Berücksichtigung des sozioökonomischen Backgrounds und der Umgangssprache	5 Punkte Rückstand

„Ein wichtiger Zugang zur Reduzierung von zuwanderungsbedingten Ungleichheiten bleibt die Sprachförderung, die weit früher als in der Sekundarstufe I einsetzen und ein zentraler Bestandteil frühkindlicher Bildung sein muss.“

Univ.-Prof. Dr. Doris Lewalter u. a., PISA 2022. Analyse der Bildungsergebnisse in Deutschland (2023), S. 165.

¹ Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Database, Table I.B1.7.1.

² a.a.O., Table I.B1.7.5.

³ a.a.O., Table I.B1.7.9.

⁴ a.a.O., Table I. B1.7.52.

⁵ ebenda.

FOTO: ANDI BRUCKNER

Optionsrecht

Umfassende Besoldungsreform in Planung

Vor einigen Tagen habe ich den Medien entnommen, dass der für den öffentlichen Dienst zuständige Vizekanzler Kogler an einer umfassenden Besoldungsreform arbeite.¹ Derzeit sollen Gespräche mit dem Koalitionspartner und der Gewerkschaft laufen, eine Modernisierung des Entlohnungssystems für Vertragsbedienstete sowie Beamt:innen sei geplant.

Die dabei genannte Erhöhung der Einstiegsgehälter und die Abflachung der Gehaltskurven klingen auf den ersten Blick gut. Wir als Lehrer:innen wissen aber genau, was eine auf diese Weise angekündigte Reform bedeuten kann. Das neue Dienstrecht für Lehrer:innen wurde uns vor mehr als einem Jahrzehnt ja mit ähnlichen Worten angepriesen. Dass mit der Umstellung des Dienstrechts ein Sparprogramm auf Kosten künftiger Lehrer:innen verbunden war, hat man bis zu dem Zeitpunkt, an dem das auch durch den Rechnungshof bestätigt wurde, stets geleugnet.

Natürlich hatten das die Verhandler der GÖD durchschaut und daher dem Dienstrecht nicht zugestimmt. Verhindern konnten wir diese Sparmaßnahme auf Kosten derer, die inzwischen unsere Kolleg:innen sind, leider nicht. Politik und Medien hatten den Boden

dafür so gut aufbereitet, dass Außenstehende glauben, mit dem neuen Dienstrecht werde den jungen Lehrer:innen tatsächlich etwas Gutes getan.

Wir haben unseren Einsatz für Verbesserungen im neuen Dienstrecht seit damals konsequent fortgesetzt. Nun könnten wir dem Ziel nähergekommen sein, denn die Medien berichten, dass Vizekanzler Kogler den im Dienst stehenden öffentlich Bediensteten ein Optionsrecht anbieten wolle. Wenn er wirklich an einer Verbesserung der aktuellen Situation interessiert ist, wäre es nur konsequent, das Optionsrecht in beide Richtungen einzuräumen. Der Antrag der FCG, ein Optionsrecht für alle im Dienst stehenden und zukünftig eintretenden Lehrer:innen zwischen dem alten und dem neuen Dienstrecht zu schaffen, wurde bei der letzten Sitzung der Erweiterten Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft einstimmig angenommen.

Dass die Erarbeitung eines neuen Systems für alle öffentlich Bediensteten vor der Wahl realistisch ist, wage ich zu bezweifeln. Statt einmal mehr auf die Lehrer:innen zu „vergessen“, könnte man mit dem Optionsrecht für Lehrer:innen jetzt einen ersten Schritt setzen. ■



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



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

¹ Kogler plant Besoldungsreform für öffentlichen Dienst. In orf.at vom 19. April 2024.

FOTO: MANUEL HORN, SCREENSHOT: ORF.AT

„Schüler:innen, die digitale Geräte bis zu einer Stunde pro Tag zum Lernen in der Schule nutzen, erzielten in Mathematik im OECD-Durchschnitt 24 Punkte mehr als Schüler:innen, die digitale Geräte nicht zu diesem Zweck verwenden. [...] Die Ergebnisse aus PISA 2022 bestätigen, dass bessere Regeln für den Umgang mit digitalen Geräten in Schulen benötigt werden.“

OECD (Hrsg.), PISA 2022 Ergebnisse, Band I. Lernstände und Bildungsgerechtigkeit (2023), S. 242.



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

„Durch die KI wird es [...] längerfristig zu gravierenden Änderungen im Schulbereich kommen müssen.“

Mag. Herbert Weiß, Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft, orf.at vom 2. Mai 2024.

nachgeschlagen

„Der Start der Reform der Lehrerbildung wird nach breiter Kritik im Begutachtungsprozess um ein Jahr verschoben. [...] Für Lehrer der Sekundarstufe soll es 2026/27 losgehen.“

(schule.at vom 20. 3. 2024)



„[...] Wenn nicht rasch gehandelt wird, mangelt es den Schulen nicht nur an Lehrkräften, sondern auch an Führung – mit fatalen Folgen.“

Vertreter:innen aller Schulformen u. a. Mag.^a Isabella Zins, Sprecherin der AHS-Direktor:innen im Kurier vom 18. März 2024.

„Self-control has been shown to be a reliable predictor of academic performance as measured by course grades and standardised achievement tests exceeding the impact of cognitive skills.“

Mykolas Steponavičius u. a., Social and emotional skills: Latest evidence on teachability and impact on life outcomes (2023), S. 60.

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

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort