

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Mai 2025 / 74. Jahrgang / Nr. 3

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT



Social Media

Digitale Risiken für Kinder –
zwischen Schutzbedürfnis und Meinungsvielfalt

Leuchtturm-Eltern geben Orientierung

Ein Artikel in der Frankfurter Rundschau vom 29. April befasst sich mit den Leuchtturm-Eltern, die nicht wie die berüchtigten Helikopter- bzw. Rasenmäher-Eltern mehr Schaden als Nutzen anrichten.

„Jeder Hafen braucht einen Leuchtturm, der den Schiffen Orientierung bietet, fest im Fundament steht und ein klares Licht ausstrahlt“¹, so wird die Therapeutin Melanie Hubermann, Autorin des Buches „Leuchtturm-Eltern: Wie wir Kindern in der Pubertät Orientierung geben“, zitiert. „Einer der Grundsätze, auf denen die Idee der Leuchtturm-Eltern basiert, ist eine Erziehung durch Beziehung“, postuliert Melanie Hubermann. Erfahrene Pädagog:innen kennen und nutzen dieses Prinzip natürlich längst, doch können wir Lehrer:innen niemals die Wirkung achtsamer Eltern entfalten.

Ein Beispiel sei der Umgang mit Social Media. Verbote allein seien selten eine gute Lösung, erklärt Hubermann: „Stattdessen sollten Eltern sich die Plattformen anschauen: Was genau passiert auf Instagram oder TikTok? Was fasziniert mein Kind daran? Womit kann ich

leben, und wo ziehe ich eine klare Grenze?“ Dort könnten Eltern ansetzen und etwa feste Medienzeiten vereinbaren.²

Auch in der Pubertät, wenn Eltern aus Sicht vieler Jugendlicher besonders „anstrengend“ wirken, zeigen Leuchtturm-Eltern Haltung: Sie bleiben verlässlich an der Seite ihrer Kinder ohne den Druck, jede Herausforderung bewältigen oder alle Probleme sofort lösen zu müssen. Wertvoller sei es, sich die Zeit für Lösungsvorschläge zu nehmen, empfiehlt die Expertin: „Ich höre dich. Ich sehe, dass wir ein Problem haben. Ich habe gerade keine Antwort darauf, aber ich komme darauf zurück.“ Gerade Jugendliche fänden das „total toll, weil sie sich dadurch sehr ernst genommen fühlen.“³

Mögen viele junge Menschen Leuchttürme für ihren Lebensweg finden.

¹ „Das Verhalten von Leuchtturm-Eltern beeinflusst Kinder ‚ihr Leben lang‘“, Frankfurter Rundschau vom 29. April 2025

² ebenda

³ ebenda

8



Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 4/2025: 28. 5.2025

4

top thema

Schutz vor Social Media

Mag. Herbert Weiß

8

gut zu wissen

Schutzbestimmungen für werdende Mütter

Mag.^a Andrea Meiser

11

gut zu wissen

Ausgewählte Dienstpflichten

MMag.^a Mag.^a iur. Gertraud Salzmann

14

gut zu wissen

Mehrdienstleistungen

Mag. Georg Stockinger

19

personalvertretung

Dienststellenversammlung

Mag.^a Eva Guserle

20

im fokus

Umgangssprache

Mag.^a Anna Gring

21

menschen

Auszeichnungen und Ernennungen

23

aktuelle seite

Stellungnahme der AHS-Gewerkschaft zum Thema

Handyverbot an Schulen

Mag. Herbert Weiß



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Ideologische Scheuklappen endlich abgelegt?

Bis vor nicht allzu langer Zeit wollten viele uns Lehrer:innen weismachen, dass die Umgangssprache keinen Einfluss auf den Schulerfolg hat. Ob die Politik nun aufgrund des Zuspruchs, den rechte Parteien gewinnen, oder aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse, die so lange verdrängt wurden, umdenkt, wage ich nicht zu beurteilen. Tatsache ist jedenfalls, dass man in jüngster Zeit der Deutschförderung einen größeren Stellenwert einräumt, als das noch vor wenigen Jahren der Fall war.

Im aktuellen Regierungsprogramm findet man dazu unter anderem die „Weiterentwicklung der Deutschförderklassen auf Grundlage bestehender Evaluierungen im Rahmen der Schulautonomie mit zentraler Erfolgsmessung und Ausbau sämtlicher Deutschfördermaßnahmen.“¹ Verbunden mit den beiden Vorhaben, die Schulautonomie zu stärken und die Frühförderung zu forcieren, klingt das für mich auf den ersten Blick sehr vielversprechend. Immerhin hat man lange Zeit Deutschförderklassen verteufelt und bei der Integration in die Regelklassen die außerordentlich hohe Anzahl von Kindern, deren Umgangssprache nicht Deutsch ist, in vielen unserer Schulen ignoriert. In Österreich liegt der Anteil der 15-Jährigen, deren Umgangssprache nicht die Unterrichtssprache ist, mit Stand 2022 bei 24,9 %. Das ist ein mehr als doppelt so großer Anteil wie im OECD-Durchschnitt.² Bei Österreichs Volksschüler:innen ist dieser Anteil bundesweit sogar schon auf 32,3 % und in Wien auf 60,0 % gestiegen.³ Spätestens bei derartigen Anteilen sollte jeder erkennen, dass das viel zu lange empfohlene „Sprachbad“ als Weg zum Erlernen der deutschen Sprache nicht funktionieren kann.

Vollmundige Regierungsprogramme hatten wir genug. Die positive Weiterentwicklung unseres Schulwesens braucht nun Taten. Dabei darf nicht wie in vielen früheren Fällen die Schulautonomie als Tarnmantel für fehlende Ressourcen missbraucht werden. Es braucht massive zusätzliche Investitionen in die frühkindliche Bildung und das Schulwesen.

Die enormen Probleme im Integrationsbereich dürfen nicht nur dazu dienen, den Familienzugang einzuschränken. Ihre Lösung muss endlich angegangen werden. Dafür muss Österreich aus meiner Sicht von der EU unterstützt werden, da unser Land im Bereich Migration und Integration nachweislich besonders große Aufgaben zu bewältigen hat.

¹ Jetzt das Richtige tun. Für Österreich. Regierungsprogramm 2025–2029, Seite 186.

² Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Database, Table II.B1.7.9.

³ Quelle: Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2022/23. Tabellenband (2024), Tab. 1.4.6.1.1.

impressum

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

Wir verlieren unsere Kinder

Kinder sind in der digitalen Welt Gefahren ausgesetzt, denen wir als Gesellschaft geschlossen entgegenwirken müssen.

Während das Handyverbot in der Schule bis einschließlich achter Schulstufe inzwischen auf Schiene ist, wird in unserem Land die Forderung nach einem generellen Social-Media-Verbot für alle unter 14-Jährigen immer lauter. Unter anderem wurde diese Forderung von Lehrervertreter:innen in der Steiermark aufgestellt.¹ In zahlreichen Medienberichten wird auf die negativen Folgen des Bildschirmkonsums aufmerksam gemacht, wie etwa auf die Korrelation zwischen exzessiver Bildschirmzeit und manischen Symptomen² oder Schlafstörungen.³ Australiens Politik ist schon einen Schritt weiter und hat ab Ende 2025 ein generelles Verbot für die Nutzung von Social-Media-Plattformen für alle unter 16-Jährigen erlassen. In unserem Land klaffen die Meinungen dazu noch weit auseinander, was man unter anderem den Kommentaren zu Medienartikeln entnehmen kann.⁴

Wer, wenn nicht wir Lehrer:innen, die ständig mit jungen Menschen zu tun haben, für sie Mitverantwortung tragen und dabei immer mehr mit den negativen Auswirkungen von Social Media konfrontiert werden, sollte einen Appell an Eltern, Politik, Medien bzw. unsere gesamte Gesellschaft richten? Eine unserer wichtigsten Aufgaben ist es ja, zu einer positiven Entwicklung unserer Jugend beizutragen. Wir dürfen unsere Augen nicht verschließen. Wir müssen Fehlentwicklungen aufzeigen, auch wenn wir sie allein nicht bewältigen können. Allen, die sich mit dem Thema näher auseinandersetzen wollen, empfehle ich das Buch von Silke Müller, das den Titel für diesen Artikel geliefert hat.⁵ Ich erkenne in diesem Buch, das mich sehr bewegt hat, einen Auftrag: „*Liebe Eltern, Lehrkräfte, Politiker, Menschen, denen das Wohl von Kindern am Herzen liegt! Ich bin eine Verfechterin des digitalen Arbeitens an Schulen, um Kindern die Schlüsselqualifikationen für eine digitale Welt an die Hand zu geben. Digitale Bildung, eine für mich fürchterliche Wortschöpfung, derer ich mich leider von Zeit zu Zeit selbst bediene, gibt es in meinen Augen nicht. Es gibt Bildung mit Blick auf eine immer digitaler werdende Welt. Dabei gilt es, den Fokus richtig zu setzen und eben wirklich zu bedenken, welche Schlüsselqualifikationen benötigt werden, um in dieser Welt zu bestehen. Respekt, Toleranz, Verständnis, Gemeinschaft, Courage. Nie waren diese Punkte wohl wichtiger als heute. Nie haben wir unsere Kinder damit aber auch mehr allein gelassen, weil wir tatenlos zugesehen haben, wie im Netz*



Mag. Herbert Weiß

Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



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

eine Welt entstehen konnte, die teilweise an Unmenschlichkeit, Hass, Intoleranz und Verrohung nicht zu überbieten ist. Nicht unsere Kinder tragen Schuld an dieser Entwicklung, sondern wir, die es schlicht versäumt haben, ethische Werte und Normen für einen Umgang miteinander im Netz auszuhandeln.“⁶ Auch die aufsehenerregende neue Netflix-Serie „Adolescence“ dreht sich im Kern um die Frage, was Eltern überhaupt tun können, um ihre Kinder vor den Abgründen der Social Media zu schützen „Zum Vorschein kommt eine Welt in Social Media, die der Elterngeneration überhaupt nicht zugänglich ist: über Emojis codiertes Mobbing, erzwungene sexuelle Enthaltensamkeit bei gleichzeitigem Pornokonsum, absolute Ausgrenzung und Vereinsamung. Es geht um die lebensentscheidende Frage, welche Art von Mann man zu sein hat“⁷, schreibt der „Standard“ in seiner Rezension der Serie.

Als Vater dreier inzwischen erwachsener Töchter kann ich mich glücklich schätzen, dass meine Frau und ich mit diesen Problemen nicht konfrontiert waren. Als Lehrer, Lehrervertreter und damit als in der Öffentlichkeit stehender Mensch sehe ich aber meine Verantwortung darin, möglichst viele Menschen auf diese neuen Gefahren hinzuweisen.

Die Aussagen eines Polizisten, den ich vor kurzem bei einer Gewerkschaftsveranstaltung kennengelernt habe, gehören hier unbedingt erwähnt. Sein Aufgabenbereich umfasst unter anderem die Aufklärungsarbeit in

¹ Lehrervertretung fordert Social-Media-Verbot für alle unter 14. In *kleinezeitung.at* vom 19. März 2025.

² Hoher Bildschirmkonsum trickst unser Gehirn aus – das hat fatale Folgen für Kinder. In *focus.de* vom 27. Februar 2025.

³ Schlafstörungen auf dem Vormarsch. In *orf.at* vom 4. März 2025.

⁴ Siehe Kommentare zu Australien verbietet Kindern unter 16 Jahren die Social-Media-Nutzung. In *derstandard.at* vom 28. November 2024.

⁵ Silke Müller, *Wir verlieren unsere Kinder! Gewalt, Missbrauch, Rassismus – der verstörende Alltag im Klassen-Chat* (2023).

⁶ Wenn nicht anders angegeben, stammen die kursiv gestellten Passagen aus dem in der vorigen Fußnote genannten Buch, hier von Seite 14.

⁷ „Adolescence“: Der Horror aller Teenager-Eltern. In *derstandard.at* vom 20. März 2025.



FOTOS: MANUEL HORN, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO



Schulen. Er hat uns staunenden Zuhörer:innen berichtet, dass der Schwerpunkt seiner Arbeit derzeit bei Kindern liegt, die die dritte oder vierte Klasse einer Volksschule besuchen. Nach seinen Erzählungen zeigen ihm Kinder immer wieder Videos mit pornographischen oder sodomitischen Inhalten, die sie im besten Fall ratlos machen, meist aber völlig verstören. Wenn er ihre Eltern dann darauf anspricht und sie darauf hinweist, dass sie in ihrem Umgang mit den Smartphones ihrer Kinder unter anderem gegen die geltenden Jugendschutzgesetze verstoßen, erntet er von ihnen Unverständnis. Oft gipfelt dieses in der Aussage „Was sollen wir noch alles machen?“

Silke Müller schreibt dazu: „Das Verhalten von Menschen im Netz und in sozialen Netzwerken, also diese Datenautobahnen, ist ein folgenschwerer Angriff auf unsere Kinder. Und wir alle schauen noch immer nicht wirklich hin und meinen, dass eine eingeschränkte Bildschirmzeit, ein Filter auf der FritzBox oder ein Smartphone-Verbot Medienerziehung und Schutz darstellen. Selten lagen wir wohl in der Erziehung so falsch wie mit der Annahme, diese Maßnahmen würden wirklich helfen.“⁸

Auch die Bildungswissenschaft sieht in der zu frühen Nutzung von Social-Media zahlreiche Gefahren: „Häufige, unbegleitete frühe Mediennutzung wird in lerntheoretischer Hinsicht problematisch gesehen, es müsse von einer prinzipiellen Unterlegenheit von Multimediaangeboten verglichen mit unstrukturierten sozialen/interaktiven Spielen ausgegangen werden. [...] Auch in der vorliegenden Erhebung wird häufiger Medienkonsum der Kinder zu Hause als nachteilig für die Entwicklung,

„Australiens Politik ist schon einen Schritt weiter und hat ab Ende 2025 ein generelles Verbot für die Nutzung von Social-Media-Plattformen für alle unter 16-Jährigen erlassen.“

insbesondere der sprachlichen Fähigkeiten, genannt. Diese Nachteile wiegen umso schwerer, je mehr Entwicklungsaufgaben (z. B. Erlernen einer Zweitsprache) ein Kind zu bewältigen hat. In diesem Zusammenhang spielt das Bildungsniveau der Eltern eine tragende Rolle. Möglicherweise muss häufiger, unbegleiteter früher Mediennutzung in Zusammenhang mit geringem Bildungsniveau der Eltern und anderer Erstsprache als Deutsch (auf Österreich bezogen) als einer der zentralen Faktoren gesehen werden, wenn Kinder ihr Potential nicht voll entfalten können.“⁹

„Plötzlich steht also mit der Erfindung des Internets jedem Menschen (sofern er Zugang zum Netz hat) das Wissen der Welt uneingeschränkt, aber vor allem auch ungeprüft auf einen Wahrheitsgehalt hin zur Verfügung. Und ebenso plötzlich entsteht das Phänomen einer >>eigenen Wahrheit<<. Während Schulbücher oft noch einen tradierten, aber eben nicht immer aktuellen Wissensstand anbieten, so ist es nun ein Leichtes, im Netz für jedes Wissen eine entgegengesetzte Theorie zu finden. Ob diese Theorie dabei auf einer bloßen Meinung ohne stützende Fakten beruht, ist scheinbar vollkommen egal.“¹⁰ Kommen hier nur in mir Erin-

nerungen an die Zeit der Corona-Pandemie auf? Als Standesvertreter:innen waren wir jedenfalls ständig mit Forderungen nach Aufhebung aller Schutzmaßnahmen konfrontiert, die auf der Behauptung beruhten, dass Corona keine Gefahr darstelle und die Schutzmaßnahmen nur zur Unterdrückung der Bevölkerung dienen würden. Erzeugt wurde über Social-Media ein enormer Druck, der das Überprüfen von Fakten und deren Quellen und ein Reflektieren des Handelns erheblich erschwerte und gleichzeitig umso wichtiger machte.

„Die Seelen der Kinder sind zunehmend durch einen medialen Einfluss belastet, und es ist die Aufgabe von Schulen und allen Erwachsenen, ihnen diese Last zu nehmen, Lösungswege aufzuzeigen und auf Fehler, die man besser nicht zweimal macht, hinzuweisen. Selbstverständlich ist hier eine nachhaltige und manchmal auch konfrontative Elternarbeit unabdingbar!“¹¹ „Ich glaube, dass es für viele Situationen eine passende Redewendung gibt. Hier ist es wohl >>Sich an die eigene Nase fassen<<. Bevor wir über das Verhalten unserer Kinder im Netz richten, sollten wir uns eben oft erst >>an die eigene Nase fassen<<.“¹²

Wir müssen uns auch diesem Bereich unserer Vorbildwirkung bewusst sein und auch unseren eigenen Umgang mit Social Media immer wieder hinterfragen. Angesichts der Verbreitung der Social Media und deren Auswirkungen auf die Welt der Erwachsenen dürfte das aber für uns alle eine große Herausforderung werden. Dass sich das Wahlverhalten vieler Menschen in Europa und den USA hauptsächlich aufgrund von Fake-News oder dem Agieren von Trollen im Netz verändert habe, greift wohl zu kurz, offensichtlich gelingt es aber manchen Parteien bzw. Kandidat:innen über Social-Media besser, Menschen mit einfachen Botschaften zu erreichen und zu gewinnen. Im Netz geht es nicht um Lösungsvorschläge. Es geht oft nur um das Schlechtmachen anderer, egal ob diese mit ihrem Verhalten tatsächlich Verantwortung dafür tragen, was als Missstand aufgezeigt wird. Viele vertrauen ihren Social-Media-Quellen mehr als der Wissenschaft und traditionellen Medien.

Auch wenn die Aussagen Silke Müllers aus meiner Sicht keiner Verstärkung mehr bedürfen, möchte ich zum Abschluss noch einige bildungswissenschaftliche Erkenntnisse ergänzen:

„Research has shown that insufficient sleep and sleepiness have negative effects on learning, memory, and school performance, with the effect being the strongest during early adolescence.“¹³

„10 % der Mädchen und 7 % der Burschen zeigen eine problematische Nutzung von sozialen Medien. Ab Schulstufe 7 steigt die durchschnittliche Zeit, die am Handy

verbracht wird, rapide an und ist ab dann bei Mädchen immer etwas höher als bei Burschen.“¹⁴

„Etwa jeweils zwei von fünf Jugendlichen wurden im letzten Monat vor der Befragung mit extremen politischen Ansichten, Verschwörungstheorien oder Hassbotschaften konfrontiert. 23 Prozent sind ungewollt auf pornografische Inhalte gestoßen, 14 Prozent haben Anfeindungen gegen sich persönlich erleben müssen. Lediglich 27 Prozent konnten von sich sagen, im letzten Monat keinem dieser Phänomene im Internet begegnet zu sein.“¹⁵

„Several studies have found that adolescents and young adults who spend more time on digital media are lower in well-being. For example, girls spending 5 or more hours a day on social media are three times more likely to be depressed than non-users, and heavy internet users (vs. light users) are twice as likely to be unhappy.“¹⁶

„PISA defines ‘extreme Internet users’ as those who spend more than 6 hours online per day outside of school. In 2015, 26 % of respondents were considered extreme Internet users on weekends, versus 16 % during the week.“¹⁷

Resümee: Noch einmal bemühe ich Silke Müller. Vielleicht geht es Ihnen bei all ihren Aussagen wie mir. Ich fühle mich allein ganz und gar nicht dazu imstande, die nötigen Änderungen umzusetzen. Ich leiste aber gerne meinen kleinen Beitrag dazu, hoffentlich auch mit diesem Artikel. Vielleicht gelingt es uns Pädagog:innen, eine Revolution im Sinn unserer Jugend zu initiieren.

„Was nun bleibt, ist die Erkenntnis, dass wir endlich gemeinsam beginnen müssen, den Kindern so viel Rüstzeug mitzugeben, dass sie sich Mitmenschlichkeit und Gemeinschaft, Respekt, Toleranz und einen friedvollen Umgang miteinander zurückerobern. Nicht durch Strategien und wohlformulierte Ziele in der Politik oder in Schulprogrammen, in den Leitbildern von Unternehmen oder Vereinen. Es geht um praktisches und mutiges Handeln. Um eine Kraftanstrengung. [...] Es muss uns gelingen, unsere eigene Empathie und unser eigenes Gewissen, unsere eigenen Werte und unsere Mitmenschlichkeit wieder zu wecken, um all dies bei den Kindern und Jugendlichen durch unser Beispiel aufbauen zu können.“¹⁸

⁸ Seite 17.

⁹ Koch u. a., Migration und Kindergärten in Österreich. Herausforderungen aus der Sicht von Kindergartenleitungen. Vier-Bundesländer-Studie (Oberösterreich, Steiermark, Tirol, Vorarlberg). Zusammenfassender Bericht. 2025. S. 36.

¹⁰ Seite 22.

¹¹ Seite 34.

¹² Seite 37.

¹³ IEA (Hrsg.), Aspects of Student Well-Being and Reading Achievement in PIRLS 2021 (2024), S. 12.

¹⁴ BMSGPK (Hrsg.), Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Schülerinnen und Schülern (2023), S. 8.

¹⁵ mpfs (Hrsg.), JIM-Studie 2023. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger (2023), S. 52.

¹⁶ Univ.-Prof. Dr. John F. Helliwell u. a., World Happiness Report 2019 (2019), S. 91.

¹⁷ OECD (Hrsg.), Educating 21st Century Children (2019), S. 36.

¹⁸ Seite 215.

Beschäftigungsverbote und Freistellungsgründe

Für werdende Mütter gelten besondere Schutzbestimmungen, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten.

Ab dem Zeitpunkt, an dem eine werdende Mutter ihre Schwangerschaft dem Dienstgeber gemeldet hat, gelten für sie und ihr ungeborenes Kind die Bestimmungen und Vorsorgeregeln des Mutterschutzgesetzes. Diese sollen sowohl die Dienstnehmerin als auch das ungeborene Kind vor gesundheitlichen Nachteilen oder Schäden schützen. So besteht für schwangere Dienstnehmerinnen z. B. ein Verbot der Nachtarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie ein Verbot der Leistung von Überstunden. Auch eine Evaluierung des Arbeitsplatzes muss vorgenommen werden. (MSchG § 4, 6, 7, 8)

Im 3. Abschnitt des Mutterschutzgesetzes (MSchG § 3, 3-9) sind die Bestimmungen zu den **Beschäftigungsverboten** für werdende Mütter geregelt. Während der Zeit eines Beschäftigungsverbots dürfen Kolleginnen keine beruflichen Arbeiten verrichten, auch dann nicht, wenn sie dies freiwillig möchten.

Absolutes Beschäftigungsverbot

Wenn die Schwangerschaft ohne Komplikationen verläuft, beginnt die Schutzfrist für werdende Mütter acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und bleibt bis acht Wochen nach der Geburt aufrecht. Für den Fall, dass sich der Geburtstermin verschiebt, weil die Geburt vor oder nach dem errechneten Geburtstermin eintritt, so verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist entsprechend (maximal auf 16 Wochen). Außerdem gilt die Regelung, dass sich bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburten der Schutz für die Mutter auf zwölf Wochen nach der Geburt verlängert.

Es kommt aber auch immer wieder vor, dass schwangere Kolleginnen bereits vor dieser achtwöchigen Schutzfrist mit unterschiedlichen Schwangerschaftsbeschwerden oder besonderen Schwangerschaftsrisiken konfrontiert sind. In diesen Fällen kann es notwendig sein, den Beginn des Beschäftigungsverbot aus medizinischen Gründen auf einen früheren Zeitpunkt vorzuverlegen.

Individuelles Beschäftigungsverbot (vorzeitiger Mutterschutz)

Zu einem individuellen Beschäftigungsverbot kommt



Mag.ª Andrea Meiser

Frauenreferentin
GÖDAHS



gerne für Sie da:

andrea.meiser@goed.at

es immer dann, wenn aus medizinischer Sicht eine Gefährdung für das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind vorliegt. Wenn eine Gefährdung von einem Facharzt/einer Fachärztin für Frauenheilkunde oder Innere Medizin bestätigt wird, dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen schon vor Beginn der Achtwochenfrist nicht mehr arbeiten. Der vorzeitige Mutterschutz ist prinzipiell ab der 15. Schwangerschaftswoche möglich, außer die Freistellung ist aus besonderen medizinischen Gründen schon früher erforderlich. Anders ausgedrückt heißt das, dass das individuelle Beschäftigungsverbot zu jedem Zeitpunkt der Schwangerschaft beginnen kann, wobei die Voraussetzungen dafür aber immer von medizinischen Gründen abhängen.

Verordnung über die vorzeitige Freistellung werdender Mütter (Mutterschutzverordnung – MSchV)

In der Mutterschutzverordnung ist die Ausstellung von Freistellungszeugnissen durch Fachärzt:innen gemäß § 3 Abs. 3 MSchG geregelt.

Wie bereits oben erwähnt, geht es grundsätzlich immer darum, ob bei der werdenden Mutter oder ihrem ungeborenen Kind eine Gefährdung für Leben oder Gesundheit vorliegt. Um in den vorzeitigen Mutterschutz gehen zu können, dürfen die Gründe für die Gefährdung nicht in der Art der Beschäftigung liegen, sondern müssen im Gesundheitszustand der Mutter selbst begründet sein. Die Freistellung soll die Belastungen soweit wie möglich ausschließen und einen möglichst komplikationsfreien Verlauf der Schwangerschaft ermöglichen. Für die Fachärzt:innen gilt es abzuwägen, ob eine dauerhafte Freistellung oder ein vorüberge-



hender Krankenstand zur Beherrschung der Situation angemessen erscheint.

In der kommentierten Fassung der Mutterschutzverordnung ist in den Erläuterungen zu § 2 Abs. 1 MSchV nachzulesen, dass eine „Schwangerschaft an sich keine Gefährdung und somit auch keinen Freistellungsgrund darstellt. Die hormonelle Umstellung

führt in der Regel am Beginn der Schwangerschaft zu den bekannten Belastungen wie Unwohlsein, Erbrechen etc., welche nicht gefährlich für Mutter oder Kind sind. Auch das Alter der Schwangeren ergibt nicht automatisch einen Freistellungsgrund. Hyperemesis, Lumbalgie, Blutungen in der Frühgravidität und Hypotonie mit Kollapsneigung sind grundsätz-

gut zu wissen

lich keine Freistellungsgründe, sondern begründen allenfalls einen Krankenstand. Lumbalgie ist eine sehr allgemeine Diagnose, die in der Regel eine Gefährdung von Mutter oder Kind nicht begründet.“

Die **medizinischen Indikationen, die zu einer Freistellung führen**, sind in der MSchV § 2 (1) taxativ aufgelistet:



(https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/Kommentierte_MSchV.html#heading___2_Medizinische_Indikationen)

1. Anämie mit Hämoglobin im Blut < 8,5 g/dl mit zusätzlicher kardiopulmonaler Symptomatik;
2. Auffälligkeiten im pränatalen Ultraschall mit drohendem Risiko einer Frühgeburt unter laufender Therapie (z. B. Polyhydramnion);
3. belastete Anamnese mit Status post spontanem Spätabort oder Frühgeburt eines Einlings (16. bis 36. Schwangerschaftswoche);
4. insulinpflichtiger Diabetes Mellitus (IDDM) mit rezidivierenden Hyper- oder Hypoglykämien;
5. kongenitale Fehlbildungen;
6. Mehrlingsschwangerschaften;
7. eine oder mehrere Organtransplantationen, denen die werdende Mutter unterzogen wurde;
8. Plazenta praevia totalis bzw. partialis ab der 20. Schwangerschaftswoche;
9. Präeklampsie, E-P-H-Gestose;
10. sonographisch bewiesene subamniotische oder subplazentare Einblutungszone(n) (Hämatome) mit klinischer Symptomatik;
11. Status post Konisation;
12. thromboembolische Geschehen in der laufenden Schwangerschaft;
13. Fehlbildungen des Uterus;
14. Verdacht auf Plazenta increta/percreta inklusive Narbeninvasion ab der 20. Schwangerschaftswoche;
15. vorzeitige Wehen bei Zustand nach Tokolyse im Krankenhaus;
16. Wachstumsretardierung mit nachgewiesener Mangelversorgung des Feten;
17. Zervixinsuffizienz: Zervixlänge unter 25 mm Länge und/oder Cerclage in laufender Schwangerschaft.

Sollten andere medizinische Probleme während der Schwangerschaft auftreten, die zwar in dieser Aufzählung des Erlasses nicht enthalten sind, aber sehr wohl eine Freistellung begründen, dann muss im Einzelfall entschieden werden, ob und weshalb ein individuelles Beschäftigungsverbot für die werdende Mutter in

„Zu einem individuellen Beschäftigungsverbot kommt es immer dann, wenn aus medizinischer Sicht eine Gefährdung für das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind vorliegt.“

Betracht kommt. Ein Freistellungsbescheid wird in diesem Fall allerdings von einer Amtsärztin/einem Amtsarzt ausgestellt. Zuständig ist immer der Amtsarzt/die Amtsärztin im Bereich des Wohnsitzes der schwangeren Dienstnehmerin. Der Amtsarzt/die Amtsärztin überprüft die medizinischen Unterlagen und führt mit der werdenden Mutter ein persönliches ärztliches Gespräch. Im Falle einer Freistellung wird das Freistellungszeugnis üblicherweise sofort ausgestellt, die Kolleg:in ist dann sofort vom Dienst freigestellt und meldet ihr Beschäftigungsverbot an den Arbeitgeber (Schule, BD). Die Bescheinigung muss auch bei der für die Kollegin zuständigen Krankenkasse vorgelegt werden, damit dort der Wochengeldanspruch überprüft werden kann.

Der Bezug von Wochengeld

Ab dem Zeitpunkt, an dem der Mutterschutz angetreten wird, erhält die werdende Mutter für die gesamte Dauer des Mutterschutzes von der Krankenkasse als **Einkommensersatz das Wochengeld**. Dieses wird also im Regelfall für den Tag der Entbindung sowie je acht Wochen davor und danach ausbezahlt. Bei Mehrlings-, Früh- und Kaiserschnittgeburten gelten die abweichenden Zeiträume wie oben beschrieben. Im Falle des vorzeitigen Mutterschutzes gebührt das Wochengeld ab dem Tag der Ausstellung des Freistellungszeugnisses. ■

Rechtliche Grundlagen:

Kommentiertes Mutterschutzgesetz:



https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/Kommentiertes_MSchG.html

Kommentierte Mutterschutzverordnung:



https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/Kommentierte_MSchV.html

Freistellungen:



Erlass gemäß § 3 Abs. 3 MSchV –
Mutterschutzverordnung (MSchV)
GZ: BMASK-462.310/0007-VII/A/3/2017

Ausgewählte Dienstpflichten der Lehrkräfte

Weisungsrecht, Mobbingverbot, Amtsverschwiegenheit, verbotene Geschenkkannahme, Meldepflichten – der Bogen der Dienstpflichten ist ein breiter.

Immer wieder stellt sich die Frage, was zu den allgemeinen und besonderen Dienstpflichten der Lehrkräfte zählt. Der Lehrer ist als Mitarbeiter im öffentlichen Dienst in seiner Dienstausbübung an die geltenden Gesetze gebunden und hat diese auch zu vollziehen.¹ Was recht sperrig klingt, ist jedoch ein Prinzip, das in der Bundesverfassung grundgelegt ist, dass die gesamte staatliche Verwaltung nur auf Grund der Gesetze ausgeübt werden darf (Art. 18 B-VG). Die Dienstpflichten der Lehrer sind relativ umfangreich und gliedern sich in allgemeine und besondere Dienstpflichten, die im Schulalltag zu befolgen sind.

Im Bereich der Lehrpersonen gilt es einerseits die Vorschriften für Beamte, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, und andererseits die Rechtsgrundlagen für die Vertragsbediensteten, die in einem privatrechtlichen Vertragsverhältnis zum Bund stehen, zu befolgen. Seit 1. September 2019 gilt für alle neu eingetretenen Lehrkräfte verpflichtend das Dienstrecht neu „Pädagogischer Dienst“. Bei einer Verletzung der Dienstpflicht greift bei Beamten das Disziplinarrecht, Vertragsbedienstete hingegen unterliegen bei Streitigkeiten der allgemeinen Gerichtsbarkeit, d.h. dem Arbeits- und Sozialgericht.

Allgemeine Dienstpflichten

Dienstrechtlich zählen die **Arbeitspflicht**, die **Weisungsgebundenheit** und die **Treuepflicht** zu den grundlegenden Pflichten des Dienstnehmers. Dies korrespondiert mit der Entgeltspflicht, dem Weisungsrecht und der Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Das Weisungsrecht ist nicht grenzenlos, sondern wird durch zwingende Rechtsvorschriften, den Dienstvertrag, die Fürsorgepflicht des Dienstgebers und die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung eingeschränkt.

Das Weisungsrecht

§ 44 BDG / § 5a VBG regeln aufbauend auf Art. 20 der Bundesverfassung das Weisungsrecht für Bundesbedienstete. Diese haben eine **Weisung ihrer Dienstvorgesetzten zu befolgen, es sei denn**, die Weisung erfolgt von einem unzuständigen Organ oder die Befolgung würde gegen strafgesetzliche Vorschriften ver-



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



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

stoßen. In diesem Fall kann die Befolgung der Weisung abgelehnt werden. Organe fremder Ressorts und anderer Institutionen (z. B. PH) kommt keine Vorgesetztenfunktion und damit kein Weisungsrecht zu. Bei bloßen inhaltlichen Zweifeln über den Sinn einer Weisung ist **diese jedenfalls zu befolgen**, aber zweckmäßigerweise zu dokumentieren (z. B. Aktenvermerk, Personalvertreter als Zeuge u. ä.).

Hält der Bedienstete die Weisung aus einem anderen Grund als den oben genannten für rechtswidrig, so hat er dies dem Vorgesetzten mitzuteilen, außer bei Gefahr in Verzug (Remonstration). Hat der Vorgesetzte die Weisung mündlich erteilt, so kann man verlangen, dass der Vorgesetzte die Weisung schriftlich erteilt. Macht er das daraufhin nicht, gilt die Weisung als zurückgezogen.

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

Die **Treuepflicht** verpflichtet dazu, die Interessen der anderen Seite 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.²

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für alle Geschlechter.

² Vgl. Berufungskommission, Entscheidung vom 5.12.2007, 154/11-BK/07.

gut zu wissen

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). Dies ist jedenfalls mit dem Arzt abzuklären. Arztbesuche sind nach Möglichkeit in der unterrichtsfreien Zeit zu absolvieren.

Mobbingverbot

Vorgesetzte und MitarbeiterInnen haben einander gem. § 43a BDG bzw. § 40a Abs. 13 VBG mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Zu beachten sind auch die **Diskriminierungsverbote** bezüglich Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, nationaler Abstammung, Glaubensbekenntnis, politischer Anschauung und sozialer Herkunft.

Amtsverschwiegenheit

Der Bedienstete ist gem. § 46 BDG über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts oder im Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zu beachten ist dies insbesondere auch da, wo es um personenbezogene Daten geht. Die Amtsverschwiegenheit gilt auch für Aussagen vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde. Nötigenfalls kann ihn die Dienstbehörde von der Amtsverschwiegenheit entbinden.

Auch ein Beamter im Ruhestand ist nach wie vor zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Im Disziplinarverfahren ist weder die Beschuldigte noch die Disziplinaranwältin oder die Disziplinarbehörde zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

Da es immer wieder zu Anfragen aus dem Bereich der Amtsverschwiegenheit kommt, ist darauf hinzuweisen, dass diese Bestimmung sehr restriktiv einzuhalten ist und sowohl für LehrerInnen als auch die Schulleitung gilt. Dies gilt auch gegenüber den Eltern der volljährigen Schüler.

Das neue **Hinweisgeberschutzgesetz** im Zuge der Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (Whistleblower) führt zu Ergänzungen des Dienstrechtes für Beamte und Vertragsbedienstete. „Whistleblo-

„Die Dienstpflichten der Lehrer sind relativ umfangreich und gliedern sich in allgemeine und besondere Dienstpflichten, die im Schulalltag zu befolgen sind.“

wer sind Personen, die aus ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Praktiken wie Betrug, Korruption, Gesundheits-, Umweltgefährdungen erlangt haben und diese Informationen weitergeben.“³

Meldet ein Beamter gemäß § 53 Abs. 1 BDG im guten Glauben den begründeten Verdacht einer in § 4 Abs. 1 BAK-G genannten strafbaren Handlung (z. B. Missbrauch der Amtsgewalt, Bestechlichkeit, Vorteilsannahme, Verletzung des Amtsgeheimnisses, Geschenkannahme, Untreue ...) oder gibt er einen Hinweis gemäß dem HSchG, so darf er durch den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine solche Meldung oder Hinweisgebung nicht benachteiligt werden. Meldungen und Hinweisgebungen gemäß § 53a zweiter Satz BDG können ohne Einhaltung des Dienstweges eingebracht werden.

Auf Lehrpersonen, die **Privatschulen** zur Dienstleistung zugewiesen sind, ist § 46 mit der Maßgabe anzuwenden, dass sie auch über Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Privatschule geboten ist, Stillschweigen zu bewahren haben. Eine Meldung gemäß § 5 BAK-G oder eine Hinweisgebung gemäß § 6 HSchG an die zuständige interne oder externe Stelle stellt keine Verletzung der Geheimhaltungsverpflichtung dar.

Geschenkannahme

Die Annahme von Geschenken durch Beamte und Vertragsbedienstete unterliegt strengen gesetzlichen Regelungen, um die Integrität des öffentlichen Dienstes zu wahren. Fragen zum Thema „**verbotene Geschenkannahme**“ stellen sich beispielsweise im Zusammenhang mit kostenlosen Eintrittskarten, Klassenfahrten, Schulfotografen und von Eltern bzw. Schülern an Lehrkräfte übergebenen Geschenken.

Der § 59 BDG bestimmt, dass es **dem Beamten untersagt** ist, im Hinblick auf seine amtliche Stellung für sich oder einen Dritten (juristische oder natürliche Person) **ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.**

Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von **geringem Wert** gelten nicht als solche Geschenke, sofern sie nicht mit der Absicht erfolgen, sich durch das wiederkehrende Fordern, Annehmen, Sich-Verschaffen

oder Sich-Versprechen-Lassen eine fortlaufende Einnahme zu verschaffen. Die Annahme eines geldwerten Geschenkes ist ohnedies heikel.

Zulässig ist beispielsweise: eine Schachtel Pralinen oder Blumen zum Abschied oder zu Weihnachten, ein Kaffee oder alkoholfreies Getränk bei einem dienstlichen Treffen, ein kleines Präsent (z. B. Kalender, Kugelschreiber, Werbegeschenk) mit geringem Wert.⁴ Es darf jedenfalls **keine dienstliche Einflussnahme** erkennbar oder zu vermuten sein. Bei Unsicherheiten über die Zulässigkeit einer Zuwendung sollte stets die zuständige Dienstbehörde konsultiert werden.

§ 59 Abs. 6 BDG wurde in der DR-Novelle 2018 neu eingefügt und besagt, dass ein Vorteil, der einer Beamtin oder einem Beamten **im Rahmen einer Veranstaltung** gewährt wird, an deren Teilnahme ein dienstlich oder sonst sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, von ihr oder ihm angenommen werden darf, wenn dieser Vorteil grundsätzlich allen Teilnehmenden im Rahmen dieser Veranstaltung gewährt wird, dem üblichen Standard vergleichbarer Veranstaltungen entspricht, einen inhaltlichen Bezug zu dieser Veranstaltung hat und in keinem Konnex zu einem konkreten gegenwärtigen oder zukünftigen Amtsgeschäft steht. Es ist jedenfalls „bezüglich jedes einzelnen Vorteils eine anlassfallbezogene Prüfung vorzunehmen“.⁵

Für die Finanzierung von **Klassenfahrten und Eintrittsen** aller Art ist davon auszugehen, dass die Annahme einer Leistung ohne Entgelt für eine Lehrperson dann zulässig ist, wenn diese im Namen der Schule erfolgt und **ein finanzieller Nachteil für die (Eltern der) Schüler auszuschließen ist**.

Meldepflicht

Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst unterliegen gewissen Meldepflichten gegenüber dem Dienstgeber. Erhält ein Beamter im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit Kenntnis von einem begründeten Verdacht auf eine gerichtlich strafbare Handlung, die von Amts wegen zu verfolgen ist und in den Zuständigkeitsbereich seiner Dienststelle fällt, ist er gemäß § 53 BDG verpflichtet, diesen Verdacht unverzüglich der Dienststellenleitung zu melden. Diese Meldepflicht entfällt jedoch, sofern durch die Mitteilung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigt würde, deren erfolgreiche Ausübung auf einem besonderen Vertrauensverhältnis beruht.

Dienstverhinderungen, die auf das Einwirken Dritter zurückzuführen sind, sind unverzüglich der Dienstbehörde zu melden.

Weitere Meldepflichten:

- Namensänderung
- Standesveränderung

- Veränderung der Staatsbürgerschaft oder Staatsangehörigkeit (und jede Veränderung hinsichtlich des unbeschränkten Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt)
- Änderung des Wohnsitzes
- Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung oder Befähigung

Nebenbeschäftigung

Jede **erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung** (d. h. eine, die die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt) ist **meldepflichtig**. Eine Nebenbeschäftigung, die die Erfüllung dienstlicher Aufgaben behindert, die Vermutung einer Befangenheit hervorruft (etwa Nachhilfestunden für eigene Schüler) oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet, ist nicht zulässig.

Der Betrieb einer Privatschule (Privatlehr- und Erziehungsanstalt) sowie die Erteilung des Privatunterrichtes an Schüler der eigenen Schule und die Aufnahme solcher Schüler in Kost und Quartier ist nur dann zulässig, wenn dies im Vorhinein von der Bildungsdirektion genehmigt wurde.

Während einer Herabsetzung der Lehrverpflichtung muss eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung nicht bloß gemeldet werden, sondern es ist die **Genehmigung der Bildungsdirektion einzuholen**. Die Bildungsdirektion muss die Genehmigung verweigern, wenn die Nebenbeschäftigung im Widerspruch zum Grund für die Herabsetzung der Lehrverpflichtung steht.

Während einer **Teilzeit nach MSchG bzw. VKG** ist eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers **verboten** und wäre ein **Kündigungsgrund** (§ 15n Abs. 3 MSchG)!

Beschäftigung während der Karenz gem. § 15e MSchG / § 7b VKG

Neben dem karenzierten Dienstverhältnis ist eine **geringfügige Beschäftigung zum selben Dienstgeber** zulässig (Geringfügigkeitsgrenze). Es bestehen in diesem Fall zwei Dienstverhältnisse nebeneinander. Weiters besteht die Möglichkeit, eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr zu vereinbaren. Eine Beschäftigung zu **einem anderen Dienstgeber** während der Karenz bedarf der Zustimmung der Dienstbehörde.

In jedem Fall werden Sie bei Fragen gewerkschaftlich von uns bestens beraten! ■

³ Aus den Erläuterungen zum Hinweisgeberschutzgesetz, 1921 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVII. GP, 30.1.2023.

⁴ Das Gesetz weist keine betragsmäßigen Grenzen aus.

⁵ Siehe Erläuterungen zu § 59 BDG, 35/ME XXVI. GP.

Mehrdienstleistungen (MDL)

Teil 1: Der erste Teil des vorliegenden Artikels befasst sich mit den Anwendungsrichtlinien für Einzelmehrdienstleistungen und der Abgrenzung zu Dauermehrdienstleistungen.

Die gesetzlichen Regelungen zur **Abgeltung von Mehrdienstleistungen (MDL)** im Gehaltsgesetz (§ 61 GehG) und im Vertragsbedienstetengesetz (§ 47 VBG) treffen für Lehrpersonen im alten Dienstrecht eine grundsätzliche Unterscheidung zwischen **Einzel- und Dauer-MDL**. Da diese Unterscheidung auch im neuen Lehrerdienstrecht wieder aufgenommen und dabei auf die oben angesprochenen Regelungen verwiesen wird, gelten diese vielfach auch für Vertragslehrpersonen im PD-Schema.

Der Übersicht halber werde ich zunächst im vorliegenden Teil 1 die MDL im alten Lehrerdienstrecht besprechen und in einer der nächsten Ausgaben die abweichenden Bestimmungen für PD-Lehrkräfte ergänzen.

Einzelmehrdienstleistungen – Supplerverpflichtung

Im Gegensatz zu regelmäßig zu leistenden Dauer-MDL ist für die zur vorübergehenden Vertretung eines Lehrers¹ geleisteten Einzelüberstunden („**Supplierungen**“) in der Regel nicht dieselbe aufwändige Vor- und Nachbereitung vonnöten. Daher wurde für diese fallweise auftretende zusätzliche Unterrichtstätigkeit eines Lehrers (Leiters) die Abgeltung in Form eines Fixbetrages gewählt. Davor ist zunächst jeweils die **erste geleistete Supplierstunde pro Woche unentgeltlich** zu halten.

Weitere Supplierstunden in derselben Woche werden seit dem Schuljahr 2011/12 auf den sogenannten „**Supplierpool**“ angerechnet, der für vollbeschäftigte Kollegen im alten Lehrerdienstrecht **zehn Supplierstunden pro Jahr** beträgt. Sogenannte „**Statt-Stunden**“, also Vertretungsstunden, die an Stelle entfallener anderer Unterrichtsstunden gehalten werden, sind dabei nicht gesondert zu berücksichtigen. Entfällt z.B. die laut Dienstplan für Dienstag, zweite Stunde vorgesehene Unterrichtseinheit in der Klasse 4B, so wäre eine Supplierung in derselben Stunde in der 4A eine „**Statt-Stunde**“. Wird man hingegen in der ersten Stunde in einer anderen Klasse zum Supplieren eingesetzt, so zählt diese als Einzelmehrdienstleistung und ist ggf. nach den folgenden Maßgaben auch als **Supplierstunde zu bezahlen**.



Mag. Georg Stockinger

Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

georg.stockinger@goed.at

Für teilbeschäftigte Lehrpersonen tritt an deren Stelle die ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechende aliquote Stundenzahl, die zunächst auf zwei Dezimalstellen zu berechnen und dann auf volle Supplierstunden abzurunden ist.² Wechselt das Beschäftigungsausmaß während des Schuljahres, so wird auch die Größe des Supplierpools entsprechend **angepasst**. Es kommt aber sowohl bei einer Erhöhung des Pools als auch bei einer Reduzierung zu **keiner nachträglichen Rückverrechnung**.³

Ich zitiere hierzu auszugsweise aus dem § 61 GehG:

- Abs. 8) *Einem Lehrer, der außerhalb seiner laut Dienst-einteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung eines vorübergehend an der Erfüllung seiner lehramtlichen Pflichten gehinderten Lehrers herangezogen wird, gebührt für jede Vertretungsstunde, die in der jeweiligen Woche über eine Vertretungsstunde und im jeweiligen Unterrichtsjahr über zehn Vertretungsstunden hinausgeht, eine Vergütung.*

Diese Vergütung beträgt im Jahr 2025 € 49,20 für Lehrer der Verwendungsgruppen L 1 und L PH bzw. € 41,90 für Lehrer anderer Verwendungsgruppen.

Aus der Formulierung „Vertretung eines vorübergehend an der Erfüllung seiner lehramtlichen Pflichten gehinderten Lehrers“ ergibt sich, dass die betreffenden Stunden in der Lehrverpflichtung des vertretenen Kollegen aufscheinen müssen. Für Stunden, die

¹ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

² Diese Abrundung war ursprünglich nicht vorgesehen. Eckehard Quin hat sie im BMUKK durchgesetzt.

³ Im Gegensatz zur Anpassung des Supplierpools bei Teilzeitverträgen berücksichtigt das System (UNTIS) bei Verträgen, die nur für einen Teil eines Schuljahres geschlossen werden, keine Aliquotierung des Supplierpools.



es in der LFV gar nicht gibt, kann auch niemand zur Vertretung eingeteilt werden.

Auch Religionsaufsichten o. ä. sind in die Lehrfächerverteilung aufzunehmen.

- Abs. 8a) bezieht sich auf die *Vertretung eines Lehrers, der an der Erfüllung seiner Erzieher Tätigkeit oder Aufsichtsführung bzw. im Bereich der **ganztägigen Schulformen** an der Betreuung der individuellen Lernzeit oder der Freizeit *gehindert ist*. Für diese Vertretungsstunden gebührt die im Abs. 8 festgelegte Abgeltung im Ausmaß von bestimmten Prozentsätzen.*
- Abs. 8b) *Abweichend von Abs. 8 gebührt in Fällen, in denen **pro Tag mehr als drei Vertretungsstunden in Form eines Blockunterrichts** (einschließlich der dafür notwendigen Vor- und Nachbereitung) durch einen für den betreffenden Unterrichtsgegenstand unterrichtsberechtigten Lehrer gehalten werden, nicht die Vergütung gemäß Abs. 8, sondern die Vergütung gemäß Abs. 1 bis 4.* (Das bedeutet, dass diese Stunden als **Dauermehrdienstleistungen** abzugelten sind).
- Abs. 9) *Ist der Lehrer nach den dienstrechtlichen Bestimmungen zu nicht gesondert zu vergütenden Supplierungen verpflichtet, sind die in einer Woche geleisteten Vertretungsstunden der Reihe nach wie folgt zu berücksichtigen:*
 1. *Zunächst ist die gemäß Abs. 8 von einer Vergütung ausgenommene Vertretungsstunde der betreffenden Kalenderwoche zu erfüllen.*
 2. *Darüber hinaus geleistete Vertretungsstunden zählen auf eine sich aus Leitungsfunktionen ergebende Supplerverpflichtung so lange, bis diese hinsichtlich der betreffenden Woche erfüllt ist.*
 3. *Darüber hinaus geleistete Vertretungsstunden zählen auf die zehn im jeweiligen Unterrichtsjahr unvergütet zu leistenden Vertretungsstunden.*
 4. *Darüber hinaus geleistete Vertretungsstunden sind nach Abs. 8 zu vergüten.*
- Abs. 11) *Stunden einer Aufsichtsführung während der Klausurprüfung im Rahmen einer Reifeprüfung, einer Reife- und Diplomprüfung, einer Diplomprüfung gemäß dem Schulorganisationsgesetz und einer Abschlussprüfung gelten als Vertretungsstunden.* Das betrifft bei uns die **Aufsichten** während der **schriftlichen Reifeprüfung** und der **Kompensationsprüfungen**. Sie unterliegen aber auch den im Absatz 8 genannten Einschränkungen für die Vergütung – werden **also** (ab der 2. Stunde pro Woche) auf den **Supplierpool angerechnet** bzw. **nach Auffüllen des Pools als Supplierstunde bezahlt**.

Wichtige Anmerkungen:

- Bei der Verpflichtung zu Einzel-MDL ist darauf zu achten, dass diese auch tatsächlich in der Dienst-

teilung aufscheinen (**Eintrag in UNTIS**). Das ist einerseits für die Abgeltung entscheidend, andererseits auch für versicherungstechnische und haftungsrechtliche Fragen.

- Die an vielen Standorten übliche Festlegung von **Supplierbereitschaften** ist gesetzlich nicht geregelt und ist daher als Frage der Diensterteilung einvernehmlich zwischen Schulleitung und Personalvertretung zu regeln.
- Der Fixbetrag für die Vergütung der Einzel-MDL gebührt **unabhängig** davon, welcher **Lehrverpflichtungsgruppe** der jeweils unterrichtete Gegenstand gemäß Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz zugeordnet ist. Die Aufwertung bei Unterrichtserteilung an Schulen für Berufstätige bezieht sich ausschließlich auf in Werteinheiten bemessene Unterrichtsleistungen und ist daher auf die Suppliervergütung nicht anzuwenden.
- Da sich die öffentliche Verwaltung an den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu orientieren hat, schlägt das Schulverwaltungsprogramm UNTIS von sich aus zunächst kostenlose Lehrer für den Suppliereinsatz vor. Da es aber häufig zweckmäßig sein wird, den Klassenlehrer oder einen Fachkollegen zur Fachsupplierung einzusetzen, ist diese Vorgangsweise ebenfalls zulässig. Grundsätzlich ist aber wichtig, dass die Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes auf alle Lehrkräfte möglichst gleichmäßig verteilt ist.

Besonderheiten von Einzelsupplierungen in der schulischen Tagesbetreuung:

- Eine als Einzelmehrdienstleistung abzugeltende Stunde der **gegenstandsbezogenen Lernzeit** der **Nachmittagsbetreuung** steht einer Unterrichtsstunde gleich.
- Für die Tätigkeiten der Erzieher sowie die Betreuung der individuellen Lernzeit sowie des Freizeitbereiches gebührt der für eine Unterrichtsstunde vorgesehene Fixbetrag im halben Ausmaß. Für diese im § 61 Abs. 8a GehG angeführten Tätigkeiten ist bereits die erste Vertretungsstunde als Einzelmehrdienstleistung zu vergüten – der Supplierpool ist davon nicht betroffen.

Achtung: Aufgrund eines Programmfehlers in UNTIS funktioniert das zwar bei **Freizeit-Stunden** nach § 12 Abs. 3 BLVG, **nicht jedoch** bei der **Lernzeit**. Diese wird derzeit in den Supplierpool eingerechnet, was je nach Einzelfall ein Vor- oder auch ein Nachteil sein kann. Eine korrekte Abrechnung ist derzeit nur über eine händische Wertkorrektur möglich.



Abgrenzung von Einzel- und Dauermehrdienstleistungen

Die Einordnung einer zusätzlich gehaltenen Unterrichtsstunde als Einzel- oder Dauermehrdienstleistung richtet sich danach, ob dieser zusätzlich unterrichteten Stunde eine Änderung der Lehrfächerverteilung zu Grunde liegt oder nicht. Hierzu bestimmt § 61 Abs. 1 letzter Satz GehG, dass im Vertretungsfall die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern ist, sobald abzusehen ist, dass die **Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird**. Es ist daher anhand des Verhinderungsgrundes (eventuell auch mehrerer Verhinderungsgründe) zu prüfen, ob die Verhinderung durchgehend mehr als 14 Tage betragen wird oder nicht.

Ist **von einer mehr als 14 Tage dauernden Verhinderung auszugehen** (wie z. B. bei schweren Verletzungen oder einer mehr als zwei Wochen umfassenden ärztlichen Krankschreibung), so ist eine Änderung der Lehrfächerverteilung vorzunehmen und es wird der Vertretung jede zusätzliche Stunde als Dauer-MDL bezahlt. Das gilt auch, wenn in den 14 Tagen Feiertage oder Ferien-Zeiten enthalten sind. Eine dreiwöchige Kur löst also jedenfalls eine Änderung der Lehrfächerverteilung aus – auch wenn sie die Semesterferien oder die Osterferien einschließt.

Ist **hingegen von einer kürzeren Absenz auszugehen** (z. B. bei einer Krankschreibung für - zunächst - zehn Tage), so hat eine Änderung der Lehrfächerverteilung (vorerst) zu unterbleiben. Die Abgeltung der zusätzlich geleisteten Tätigkeiten erfolgt (wie oben ausgeführt) an die vertretenden Lehrer – ab der zweiten Stunde in der betreffenden Woche und nach „Befüllung“ des Supplierpools – als Vergütung mit Fixbetrag.

Eine **Abänderung der Lehrfächerverteilung** ist im Verlauf des 14-tägigen Zeitraumes zu dem Zeitpunkt vorzunehmen, zu dem feststeht, dass die Vertretungsdauer insgesamt mehr als zwei Wochen betragen wird. In einem solchen Fall wirkt diese **jedoch nicht rückwirkend**, sondern erst für jene Vertretungsstunden ab der Änderung der Lehrfächerverteilung. Ist die zweiwöchige Mindestabwesenheitsdauer bereits erreicht, so ist jedenfalls (!) für die ab dem 15. Kalendertag anfallenden Vertretungen die Lehrfächerverteilung zu ändern, und zwar unabhängig davon, wie lange die Abwesenheit des Lehrers vom Unterricht (noch) andauern wird. Stand eine mehr als zweiwöchige Verhinderung zwar anfangs fest, wird letztlich aber doch nicht erreicht, so ist eine bereits vorgenommene Änderung der Lehrfächerverteilung nicht **rückwirkend zu korrigieren**. Die erfolgte Abgeltung der vertretungsweise gehaltenen Mehrdienstleistungen als Dauer-MDL bleibt aufrecht. Die (wiederholte) **Abänderung der Lehrfächerverteilung** ist für die **Administrationen sehr aufwändig**, aber gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Daher ist – wo immer es geht – ein möglichst umsichtiges, vorausschauendes Agieren der abwesenden Lehrpersonen bzw. ein rasches Melden absehbarer Absenzen besonders wichtig.

„U-Suppliering“

In diesem Zusammenhang möchte ich auf die sogenannte U-Suppliering hinweisen. Bei dieser handelt es sich um eine Kennzeichnung im Abrechnungsprogramm, die eine Abrechnung von Vertretungsstunden als Dauer-MDL ohne Änderung der Lehrfächerverteilung ermöglicht. Diese Methode ist aber im Gesetz nicht

gut zu wissen

verankert und ist den Einschränkungen geschuldet, die unser Schulverwaltungsprogramm UNTIS vorgibt: Muss in UNTIS eine Lehrfächerverteilung geändert werden, so ist dies technisch immer nur in einer neuen Unterrichtsperiode jeweils ab Wochenbeginn möglich. In den dadurch entstehenden „Rumpfwochen“ zu Beginn und/oder am Ende der Absenz wird die rechtsnahe Besoldung der Vertretungslehrer mit Hilfe der U-Supplierung bestmöglich gewährleistet.

Ich möchte die übliche Vorgangsweise an einem **Beispiel** erläutern:

Eine Lehrerin geht für vier Wochen von Mittwoch bis Dienstag auf Kur. U-Supplierungen werden in den Unterrichtstagen der ersten Woche (Mittwoch–Samstag) und in der letzten Woche (Montag und Dienstag) eingegeben. Für die ganzen Wochen dazwischen muss die Lehrfächerverteilung geändert werden.

Da U-Supplierungen nur für tatsächlich gehaltene Stunden eingegeben werden können, unterscheidet sich diese Abgeltung in ihrer Wirkung von den für Dauer-mehrdienstleistungen geltenden Regelungen. Das bedeutet, dass die rechtswidrige Vergabe von U-Supplierungen an Stelle der gesetzlich vorgesehenen Änderung der Lehrfächerverteilung negative finanzielle Auswirkungen für die Vertretungslehrer haben kann.

Dauer-mehrdienstleistungen

Während Einzelmehrdienstleistungen nach den oben dargestellten Regelungen immer nur stundenweise vergütet werden, gebührt die Abgeltung für Dauer-MDL grundsätzlich über das gesamte Unterrichtsjahr bzw. für eine bestimmte Zeit mit Ausnahme bestimmter Ferienzeiten durchgehend und ohne Gegenrechnung. Für bestimmte Anlassfälle, die zu einem ganztägigen Entfall der für einen Lehrer (laut Diensterteilung) für diesen Tag vorgesehenen Tätigkeiten (Unterricht, Erziehtätigkeit und Aufsichtsführung, Tätigkeit in ganztägigen Schulformen) führen, ist eine anteilmäßige Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung vorgesehen.

Die konkreten Einstellungsgründe werden im kommenden 2. Teil des Artikels ausführlich beschrieben.

Ich zitiere zu den Dauer-MDL auszugsweise aus dem § 61 GehG.

Nach § 91 Abs. 1 VBG sind diese Regelungen auch auf Vertragslehrer im alten Dienstrecht anzuwenden – und in den meisten Punkten auch auf Vertragslehrpersonen im neuen Dienstrecht übertragbar.

Abs. 1.) Überschreitet der Lehrer durch

- 1. dauernde Unterrichtserteilung,*
- 2. Einrechnung von Nebenleistungen [...],*

3. Einrechnung von Erziehtätigkeiten und Aufsichtsführung [...] und

4. Einrechnung von Tätigkeiten in ganztägigen Schulformen [...]

das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung, so gebührt ihm hierfür [...] eine besondere Vergütung. Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.

Abs. 2.) Die Vergütung beträgt für jede Unterrichtsstunde einer zwanzigstündigen Lehrverpflichtung, mit der das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,30 % des Gehaltes des Lehrers.

- Zur Abgeltung von Vertretungsstunden in Form eines Blockunterrichts als Dauer-MDL siehe die oben im Abschnitt „Einzel-MDL“ im Abs. 8b ausgeführten Bestimmungen.
- Auf einen Lehrer, dessen Lehrverpflichtung herabgesetzt worden ist oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder nach dem Väterkarenzgesetz in Anspruch nimmt, sind die einschlägigen Bestimmungen über MDL mit den Abweichungen anzuwenden, dass die herabgesetzte Lehrverpflichtung des Lehrers als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1 gilt.
- Einem Vertragslehrer des **Entlohnungsschemas IIL** gebührt für jede gemäß § 61 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 zu bezahlende Stunde einer solchen Vertretung 1,92 v. H. der für eine entsprechende Jahreswochenstunde gebührenden Jahresentlohnung. Im Hinblick auf die Entlohnung nach vertraglichen Jahreswochenstunden hat der IIL-Lehrer auch bei Entfall aller für ihn an einem Tag dienstplanmäßig vorgesehenen Tätigkeiten in einer Woche sowie während der Ferienzeiten Anspruch auf das ihm vertragsgemäß zustehende Entgelt.
- Über das Ausmaß der Lehrverpflichtung hinaus kann ein Lehrer gegen seinen Willen nur aus zwingenden Gründen zu Mehrdienstleistungen **bis zu einem Viertel des Ausmaßes seiner Lehrverpflichtung** gehalten werden („Anordnung von Überstunden“)!

In den folgenden Ausgaben beschäftige ich mich ausführlich mit den Bestimmungen über die tagesweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung sowie mit den von der Rechtslage im alten Dienstrecht abweichenden Bestimmungen für PD-Lehrkräfte.

(Fortsetzung folgt.)

Die Einberufung von Dienststellenversammlungen

Die neu gewählten Dienststellenausschüsse haben das Recht, eine Dienststellenversammlung (DV) einzuberufen. Rechtliche Grundlagen und wertvolle Tipps für die konkrete Durchführung finden sich in diesem Artikel.

Die Dienststellenversammlung (DV), bestehend aus der Gesamtheit der Bediensteten einer Dienststelle, ist ein wesentliches Gremium der Mitbestimmung und spielt eine zentrale Rolle im Dialog zwischen dem Dienststellenausschuss (DA) und den Kolleg:innen. Sie dient dem Austausch von Informationen, der Meinungsbildung sowie der Diskussion dienstrechtlicher und anderer relevanter Themen. Zudem obliegt ihr die Beschlussfassung über die Enthebung des DA sowie über die Übertragung der Zuständigkeiten des DA an den Fachausschuss (FA) oder den Zentralausschuss (ZA). Die rechtlichen Grundlagen für die Durchführung und Organisation der nicht öffentlichen DV sind in den §§ 5–7 des Personalvertretungsgesetzes (PVG) geregelt. Gemäß § 6 PVG liegt die Einberufung (bei Bedarf) und Leitung der DV in der Verantwortung des DA. Dieser erstellt die Tagesordnung, informiert die Beschäftigten rechtzeitig über Termin und Inhalte und sorgt für eine ordnungsgemäße Durchführung. Auch die Direktion ist Teil der DV und kann an einer solchen teilnehmen. Den Vorsitz in der DV führt der/die DA-Vorsitzende. Eine solche Versammlung ist nach Möglichkeit ohne Störung des Dienstbetriebs abzuhalten, wobei allen Bediensteten die Möglichkeit zur Teilnahme gegeben werden muss. Ein notwendiger Dienstbetrieb (z. B. die Beaufsichtigung der Schüler:innen) muss aufrechterhalten werden. Beschlüsse können nur gefasst werden, wenn



Mag.ª Eva Guserle
Vorsitzende des ZA AHS



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

mindestens die Hälfte der Bediensteten anwesend ist. Ist bei Beginn der DV weniger als die Hälfte der Bediensteten anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten. Nach Ablauf dieser Zeit ist die DV ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Bediensteten beschlussfähig.

Die DV fördert Transparenz und Mitbestimmung und trägt aktiv zur Gestaltung des Arbeitsumfelds bei. Sie stärkt das Bewusstsein der Beschäftigten für ihre Rechte und ermöglicht es ihnen, ihre Anliegen direkt zu kommunizieren. Gerade in Zeiten des Wandels, etwa bei Umstrukturierungen oder veränderten Arbeitsbedingungen, ist sie ein unverzichtbares Instrument innerbetrieblicher Demokratie. Sie kann aber auch ausschließlich der Information der Kolleg:innen dienen. Obwohl die DV nicht öffentlich ist, können Expert:innen zu verschiedenen Themen als Vortragende eingeladen werden. ■



Auf die Umgangssprache kommt es an

Die Bildungspolitik sollte endlich wissenschaftlicher Evidenz folgen.



Mag.^a Anna Gring
 Chefredakteurin
 Mitglied der Bundesleitung



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

Es gibt zwei Faktoren, die die Bildungschancen junger Menschen in jedem OECD-Staat in hohem Ausmaß vorbestimmen:

- ihr sozioökonomischer Background, insbesondere die von ihren Eltern erreichten Bildungsabschlüsse, und
- die Sprache, in der sie im Alltag kommunizieren.

Im OECD-Durchschnitt weisen 10-Jährige, die zu Hause nie oder nur manchmal die Unterrichtssprache sprechen, in ihrer Lesekompetenz einen Rückstand von etwa einem Lernjahr auf.

Lesekompetenz 10-Jähriger nach der zu Hause gesprochenen Sprache

(Stand 2021; in PIRLS-Punkten)

	OECD-Durchschnitt	Österreich
immer oder fast immer die Unterrichtssprache	533	542
immer oder fast immer eine andere Sprache	504	494

Univ.-Prof. Dr. Nele McElvany u.a., IGLU 2021. Lesekompetenz von Grundschulkindern im internationalen Vergleich und im Trend über 20 Jahre (2023), S. 163.

In Österreich ist der Rückstand um mehr als die Hälfte größer als im OECD-Durchschnitt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in Österreich der sozioökonomische Background junger Menschen mit Migrationshintergrund im internationalen Vergleich besonders schwach ist und für sie damit ein zusätzliches Bildungshindernis darstellt.

Von den Menschen, die nach Österreich kommen, sprechen im internationalen Vergleich besonders wenige bereits die Landessprache. Aber auch eine Generation später ändert sich in Österreich leider nur sehr wenig am Sprachgebrauch. So sprechen auch noch fast drei Viertel der bereits in Österreich geborenen 15-Jährigen mit Migrationshintergrund zu Hause nicht oder kaum Deutsch.

Anteil der 15-Jährigen mit Migrationshintergrund, die zu Hause überwiegend die Unterrichtssprache sprechen

(Stand 2022)

	OECD-Durchschnitt	Österreich
im Ausland geboren	38,1 %	17,5 %
im Land geboren	57,2 %	28,5 %

Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Database, Table I.B1.7.9.

Folglich hat sich der Anteil aller 15-Jährigen, die zu Hause nicht Deutsch sprechen, in Österreich innerhalb eines Jahrzehnts mehr als verdoppelt.

Anteil der 15-Jährigen, die zu Hause nicht die Unterrichtssprache sprechen

	2012	2022
OECD-Durchschnitt	7,2 %	11,2 %
Österreich	11,4 %	24,9 %

Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2022 Database, Tables I.B1.7.9 und I.B1.7.10.

Es ist ein Gebot der Fairness, möglichst allen jungen Menschen gute Bildungschancen zu bieten. Es wird aber für Österreichs Politik eine komplexe Aufgabe sein, jahrzehntelange Versäumnisse und Fehlentwicklungen zu kompensieren, um dadurch die Bildungschancen hunderttausender Schüler:innen zu verbessern. Denn: *„Wenn man alle Dinge des täglichen Lebens in seiner Herkunftssprache regeln kann, existiert keine wirkliche Motivation für den Besuch eines Sprachkurses. Eingeschränkte Sprachkompetenzen jedoch behindern eine Berufstätigkeit außerhalb der segregierten Viertel und benachteiligen Kinder in der Schule. Dadurch schließt sich an dieser Stelle ein Marginalisierungskreislauf.“*¹

¹ ÖIF (Hrsg.), Herausforderungen im Umgang mit Parallelgesellschaften (2020), S. 14.



Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. Mag. Michael Angerer	Erzbischöfliches Gymnasium Borromäum in Salzburg, Gaisbergstraße
Prof. Mag. ^a Gabriele Angerer-Buchegger	BG/BRG/BORG Schärding, Oberösterreich
Prof. Mag. Gerhard Bartsch	BG/BRG Wien X, Ettenreichgasse
Prof. Mag. Stephan Bauernfeind	BG/BRG Linz, Peuerbachstraße
Prof. Mag. Siegfried Breitenfellner	G u ORG Sankt Ursula Salzburg, Aignerstraße
Prof. Mag. ^a Angelika Bruckbeck	Öffentliches Stiftsgymnasium der Benediktiner Sankt Paul im Lavanttal, Bezirk Wolfsberg, Kärnten
Prof. Mag. ^a Eveline Danner	BG/BRG/BORG Schärding
Prof. Mag. ^a Susanne Del-Mastro	BRG Wien XIX, Krottenbachstraße
Prof. Mag. ^a Angelika Donnerer	BG/BRG/BORG Kapfenberg, Bezirk Bruck-Mürzzuschlag, Steiermark
Prof. Mag. ^a Christine Elkner	Vorstudienlehrgang der Wiener Universitäten in Wien XV, Sechshauser Straße
Prof. Mag. Gottfried Fischl	BG/BRG Amstetten, Niederösterreich
Prof. Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Helga Franz-Haase	BG/BRG Tulln, Niederösterreich
Prof. Mag. ^a Franziska Freund	PriG/RG/ORG des Schulvereins De La Salle in Wien XXI, Anton-Böck-Gasse
Prof. Mag. ^a Gerda Gelbmann-Breuer	G/RG Albertus Magnus in Wien XVIII, Semperstraße
Prof. Mag. Peter Giovannini	G/RG Albertus Magnus in Wien XVIII, Semperstraße
Prof. Mag. ^a Bettina Girschick	BRG in Wien VI, Marchettigasse
Prof. Mag. ^a Barbara Haller	BG/BRG Wien X, Ettenreichgasse
Prof. Mag. ^a Freya Haidbauer	BG/BRG/BORG Wien XXII, Polgarstraße
Prof. Mag. Leopold Hampel	Priv. Gymnasium u. RG d. Institutes Neulandschulen Wien X, Ludwig-von Höhnel-Gasse
Prof. Mag. ^a Andrea Haslauer	Wiku BRG Salzburg, Josef-Preis-Allee
Prof. Mag. ^a Elisabeth Haudum	EHEMALS BG/BRG Rohrbach, Oberösterreich
Prof. Mag. ^a Ulrike Heller-Kotric	BORG Spittal/Drau, Kärnten
Prof. Mag. ^a Claudia Herzinger	BG/BRG Reutte, Tirol
Prof. Mag. ^a Regina Herzl	Stiftsgymnasium Wilhering, Bezirk Linz-Land, Oberösterreich
Prof. Mag. ^a Daniela Hug	BG/BRG Reutte, Tirol
Prof. Mag. ^a Edith Kainz	BG/BRG in Wien III, Hagenmüllergasse
Prof. Mag. ^a Andrea Kasper	BG/BRG in Graz, Pestalozzistraße
Prof. Mag. ^a Barbara Kasser	BRG Wels, Oberösterreich
Prof. Mag. ^a Claudia Langmüller	BG/BRG Amstetten
Prof. Mag. ^a Karin Lena de Terry	BG/BRG/BORG Kapfenberg, Bezirk Bruck-Mürzzuschlag, Steiermark
Prof. Mag. Gottfried Panzl	Erzbischöfliches Gymnasium Borromäum in Salzburg, Gaisbergstraße
Prof. Mag. Peter Pichler	BORG Spittal/Drau, Kärnten



Auszeichnungen und Ernennungen

Prof. Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Edith Posch, BA	BG/BRG in Graz, Pestalozzistraße
Prof. Mag. ^a Renate Puschacher	Priv. Gymnasium u. RG d. Institutes Neulandschulen Wien X, Ludwig-von Höhnel-Gasse
Prof. Mag. ^a Anna Raab-Killmeyer	BG/BRG/wiku BRG Wien XI, Geringergasse
Prof. Mag. ^a Christine Raffl	BG/BRG Reutte, Tirol
Prof. MMag. Dr. Ingo Rath	Akademisches Gymnasium in Salzburg, Sinnhubstraße
Prof. Mag. ^a Christine Rosche	ehemals BG/BRG/wiku BRG Wien XV, Auf der Schmelz Pension ab 1. 3. 2024
Prof. Mag. ^a Angela Scheuer	BG/BRG/BORG Schärding
Prof. Mag. ^a Maria Schmid-Feistl	BG in Wien XIX, Gymnasiumstraße
Prof. Mag. ^a Gudrun Schneider-Stadlmann	Stiftsgymnasium Wilhering, Bezirk Linz-Land, Oberösterreich
Prof. Mag. ^a Martina Schwarz	PriG/wiku RG Wien XIX, Hofzeile
Prof. Mag. ^a Maria Sengül, MA	BG/BRG Gänserndorf, Niederösterreich
Prof. Mag. ^a Edith Spreitzer	BG/BRG/BORG Schärding
Prof. Mag. Georg Stockinger	BORG Salzburg-Nonntal
Prof. Mag. ^a Silvia Stoiber	BRG Wels, Oberösterreich
Prof. Mag. Harald Tachezi	BG/BRG in Wien III, Hagenmüllergasse
Prof. Mag. ^a Elisabeth Taferner	BG/BRG Reutte, Tirol
Prof. Mag. Karsten Werner	BG/BRG Reutte, Tirol
Prof. Mag. Jakob Widauer	BG/BRG Kufstein, Tirol
Prof. Mag. ^a Marion Winkler	BG/BRG Reutte, Tirol
Prof. Mag. ^a Doris Zierler	BRG Bad Vöslau, Bezirk Baden, Niederösterreich
Prof. Mag. ^a Ulrike Zimmerberger	BRG Wels, Oberösterreich

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT WEITERS VERLIEHEN:

DAS GOLDENE EHRENZEICHEN FÜR VERDIENSTE UM DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Dir.ⁱⁿ i. R. OStR Mag.^a Gerlinde Mihalits ehemals am BG/BRG Mattersburg, Burgenland

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:

ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR

Prof. Mag. Martin Baumann	BG/BRG Leoben, Steiermark
Prof. Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Martina Meysel	BRG/BORG Sankt Pölten, Schulring
Prof. Mag. Harald Ruiss	BG/BRG Purkersdorf
Prof. MMag. Dietmar Theußl, MEd	BG/BORG Deutschlandsberg, Steiermark

ZUM SCHULQUALITÄTSMANAGER

Prof. Mag. Christian Hermann Gutschier Bildungsdirektion Niederösterreich

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

Handyverbot an Schulen

Entscheidung noch offen

Zu Redaktionsschluss dieser Zeitung stand noch nicht fest, wann und in welcher Form das Handyverbot in Kraft treten wird. Es gab dazu zahlreiche Stellungnahmen. Jene der AHS-Gewerkschaft finden Sie hier. ■



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



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



GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST AHS-GEWERKSCHAFT

1090 Wien, Lackierergasse 7
Tel: 01/4056148, Fax: 01/4039488
E-Mail: office.ahs@goed.at

ZVR-Nr. 576439352
www.oegb.at/datenschutz

BMBWF
per Mail

Unser Zeichen: We/Sch

Wien, am 3.4.2025

Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung, mit der die Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung über das Verhalten in der Schule und Maßnahmen für einen geordneten und sicheren Schulbetrieb – Schulordnung 2024 geändert wird

Geschäftszahl: 2025-0.165.329

Sehr geehrte Damen und Herren!

In offener Frist übermittelt die AHS-Gewerkschaft ihre Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf.

Allgemeines

Die AHS-Gewerkschaft begrüßt, dass mit diesem Entwurf Schüler:innen bis einschließlich der 8. Schulstufe die Nutzung von Mobiltelefonen, Smartwatches und vergleichbaren, der digitalen Kommunikation dienenden Geräten in der Schule und bei Schulveranstaltungen verboten werden und den Schulen beim Umgang mit den Regelungen weiterhin Spielraum gegeben werden soll. Leider fehlen aber Begleitmaßnahmen, die auch zur Umsetzung der bisher geltenden schulautonomen Regelungen nötig gewesen wären. Ohne entsprechende Erziehungsmittel bei Verstößen wird die Verordnung ihren Zweck verfehlen.

Des Weiteren muss klargestellt werden, dass der Bund für Schäden an den Geräten haftet, die zwischen der Abnahme des Geräts und der Abholung entstehen. Sowohl für Lehrer:innen als auch für Sekretariatskräfte muss klargestellt werden, dass hier die Amtshaftung greift.

Zu § 18 Abs. 2:

Zum Inkrafttreten mit 1. Mai 2025: In den Erläuterungen wird dazu angeführt: „Schulen, die bisher keine Regelungen getroffen haben, erhalten dadurch die Möglichkeit im Rahmen eines Diskurses über eine sinnvolle Nutzung von Mobiltelefonen Regelungen noch vor dem Ende des laufenden Unterrichtsjahres zu erarbeiten und zu beschließen.“ Dieser Zeitraum ist eindeutig zu kurz.

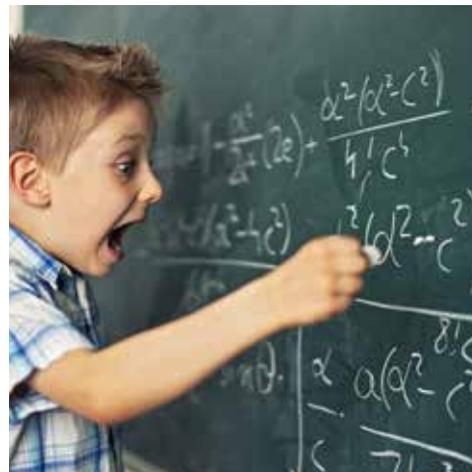
Außerdem erscheint eine Änderung für die letzten zwei Monate des Unterrichtsjahres nicht sinnvoll. Wir schlagen daher vor, die Verordnung mit 1. September 2025 in Kraft zu setzen.

Hochachtungsvoll

Mag. Herbert Weiß e.h.
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

„Es ist sehr augenscheinlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden.“

Mag. Helmut Dornmayr u. a., Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2022–2023 (2024), S. 145.



FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

„Etwa die Hälfte der Schulleitungen (46%) und Pädagog:innen (53%) sehen die größten Problemfelder in der sozialen Verarmung durch digitale Medien.“

fGP (Hrsg.), Gesundheit und Wohlbefinden von Schulleitungen und Pädagog:innen in Österreich. Ergebnisse der ATPHS 2022 (2024), S. 16.

nachgeschlagen

„Um einen gelingenden Unterricht zu fördern und Lehrkräfte von unterrichtsfremden Aufgaben zu entlasten, ist (pädagogisch und administrativ) unterstützendes Personal notwendig [...]“

BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2024 (2024), S. 262.



„Einheimische Kinder leben viermal häufiger in einkommensstarken Haushalten als Kinder aus zugewanderten Familien. Umgekehrt ist der Anteil der Kinder, der in einkommenschwachen Haushalten lebt, bei Kindern mit Migrationshintergrund um mehr als das Vierfache erhöht.“

BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2024 (2024), S. 194.

„Das Bildungsministerium richtet erstmals einen Schulleitungsbeirat ein, um Schulpartnerschaft und Schulautonomie weiter zu stärken [...]“

via orf.at am 15. 4. 2025

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

.....
Name

.....
Straße Nr.

.....
Postleitzahl Ort