

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Dezember 2023 / 72. Jahrgang / Nr. 6

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

Glutnester
rechtzeitig löschen

Nicht jedes kindliche Bedürfnis ist ein Auftrag

Die Journalistin und Autorin Nora Imlau hat als vierfache Mutter reichlich Erfahrung mit Kindern und deren „Bedürfnissen“. Sie gilt – so war im STANDARD am 30.9.2023¹ zu lesen – als eine der wichtigsten Stimmen einer neuen Elterngeneration, die ihre Kinder bedürfnisorientiert erziehen will.

Alle neun Tipps, die Nora Imlau gestressten Eltern gibt, sind beachtenswert, aus Platzgründen folgt eine streng subjektive Auswahl der „Highlights“, die wohl auch für uns Lehrer:innen wertvoll sind. Die Lektüre des gesamten Artikels sei empfohlen!

„Grenzen setzen: Eltern haben ein Recht darauf, Grenzen zu setzen“

„Bedürfnisorientierte Erziehung funktioniert nicht ohne persönliche Grenzen. Wer das versucht, landet im Eltern-Burnout. Wir dürfen unseren Kindern aufzeigen, wo sie aufhören und wo wir beginnen, wo unsere individuellen Scham- oder Belastungsgrenzen liegen.“

„Frust aushalten: Kinder dürfen wütend oder traurig sein“

„Wenn Eltern Grenzen setzen, ist das für Kinder oft nicht schön. Sie weinen, schreien oder werfen mit Sachen

um sich. In solchen Situationen braucht es Eltern, die verständnisvoll und lieb, aber konsequent bleiben.“

„Bedürfnisse sehen: Nicht jedes kindliche Bedürfnis ist ein Auftrag“

„Für Kinder ist es wichtig, dass wir ihre Bedürfnisse sehen und ernst nehmen. Das bedeutet aber nicht, dass wir als Eltern sofort aktiv werden müssen. [...] Oft finden die Kinder selbst eine Lösung, was ihre Selbstwirksamkeit unterstützt.“

„Tanks füllen: Ausgebrannte Eltern sind keine guten Eltern“

„Sich um Kinder zu kümmern kostet Kraft. Eltern müssen sich also fragen: Wo finde ich Lebensfreude, Kraft, Wertschätzung, Zuversicht, um im Alltag mit den Kindern nicht auszubrennen? Ist es Sport? Ein Glas Wein mit der Freundin? In Ruhe ein Buch lesen?“

Meine dringende Empfehlung lautet: Schauen wir auch wieder vermehrt auf uns selbst. Das gilt für Eltern genauso wie für uns Lehrer:innen.

¹ „Neun Tipps, wie bedürfnisorientierte Erziehung gelingt“.

Die Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern ein schönes Weihnachtsfest und alles Gute fürs neue Jahr!



Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 1/2024: 3.1.2024

4

top thema

Glutnester

Mag. Herbert Weiß

8

gut zu wissen

Mehrdienstleistungen (Teil 2)

Mag. Georg Stockinger

14

gut zu wissen

Rechtliche Möglichkeiten bei Dienstverhinderung (Teil 2)

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

18

personalvertretung

Don't look back in anger:

Herausforderungen für Junglehrer:innen

Mag.^a Eva Teimel

20

faktencheck

Mag.^a Gudrun Pennitz

22

menschen

Neu in der Bundesleitung

HRⁱⁿ Dir.ⁱⁿ Mag.^a Isabella Zins

23

aktuelle Seite

Mag. Herbert Weiß

Keine Ausreden!



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Anfang Oktober hat die UNESCO sieben Empfehlungen gegen den Lehrkräftemangel veröffentlicht:¹

1. Verbesserungen im Bereich der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften
2. Mentoring jüngerer Lehrkräfte durch erfahrene und Förderung kollegialer Zusammenarbeit
3. Konkurrenzfähige Gehälter und Vergütungen, die mit denen mithalten, die andere Berufstätige mit ähnlichem Ausbildungsniveau beziehen, sowie Aufstiegsmöglichkeiten
4. Reduktion von administrativen Aufgaben und „Papierkram“, damit sich Lehrkräfte stärker auf das Unterrichten konzentrieren können
5. Förderung einer gesundheitsdienlichen Work-Life-Balance, indem von Lehrkräften nur ein vernünftiges Ausmaß an Arbeitszeit erwartet und unnötige Arbeitsbelastung abgebaut wird
6. Zugang zu Beratung, die Lehrkräften bei der Bewältigung von Stress und psychischen Belastungen hilft
7. Förderung einer starken und unterstützenden Schulleitung, die die Leistungen der Lehrkräfte wertschätzt, ihnen konstruktives Feedback gibt und ein gedeihliches Arbeitsumfeld fördert

Auch wenn die UNESCO betont, dass die Empfehlungen an nationale Gegebenheiten und Themen anzupassen seien, liegt die Forderung an Österreichs Politiker:innen nahe, sich die Themen fett unterstrichen in ihre Stammbücher zu schreiben. Denn für alle, die die Aktivitäten der Gewerkschaft auch nur ansatzweise verfolgen, dürfte klar sein, dass diese Empfehlungen der UNESCO fast zur Gänze den Forderungen entsprechen, die wir seit Jahren erheben. Der aktuelle Mangel an Lehrkräften ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Politik diese nicht ernst genommen hat.

Die aktuelle Situation sollte alle aufrütteln und unsere Vorschläge umsetzen lassen. Die nahende Nationalratswahl darf dabei keine Ausrede sein. Die Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen muss ja wohl allen Parteien ein Anliegen sein. Es ist für Österreichs Politik ein Gebot ihrer Verantwortung für das Schulwesen, gemeinsam zu handeln und das für die Maßnahmen nötige Geld in die Hand zu nehmen.

¹ World Teachers' Day: Audrey Azoulay pleads for an upgrade of teachers' status to reduce the global shortage.

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 Gudrun Pennitz, 1090 Wien, Lackierergasse 7, Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at. Produktion, Konzeption und Anzeigenverwaltung: Modern Times Media Verlagsges. m. b. H., 1030 Wien, Lagergasse 6/35, Tel.: 01/513 15 50. Chefin vom Dienst: Mag.^a Andrea Burchhart. Grafik: 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.

Glutnester

Dies ist eine Bestandsaufnahme von Problemen, mit denen die österreichische Schule derzeit konfrontiert ist und die man durchaus als Glutnester bezeichnen kann. Zum Brand werden sie aber nur dann führen, wenn man nicht ans Löschen denkt. Ans rechtzeitige Löschen möchte ich die dafür Verantwortlichen erinnern.

Liegt es an den Krisen, die unsere Welt in den letzten Jahren gefordert haben, am üblich gewordenen Schlechtmachen der politischen Gegner, an der Gier der Medien nach schlechten Nachrichten oder einfach an der Mentalität von uns Österreicher:innen? Wenn man sich die aktuellen Schlagzeilen ansieht, kann man jedenfalls den Eindruck gewinnen, dass wir in der schlimmsten Zeit leben, die die Menschheit je erlebt hat.

All die aktuellen Krisen gehen an mir ganz und gar nicht spurlos vorüber, doch beschäftigen mich als Vorsitzenden der AHS-Gewerkschaft naturgemäß jene Meldungen besonders, in denen es um Schule geht. In den letzten Monaten ist zu hören gewesen, dass die Schule brenne. Doch nicht die Filmkomödie „Hurra, die Schule brennt!“ aus dem Jahr 1969¹ ist damit gemeint, sondern die Plattform für Lehrer:innenproteste „Schule brennt“, die sich selbst als „größte Lehrkräfteoffensive der zweiten Republik“² bezeichnet. Mit einigen ihrer Forderungen kann ich mich durchaus anfreunden. Eine Attraktivierung des Lehrberufs ist zweifellos vonnöten. Die Forderung nach einer menschenfreundli-

chen Schule kann man wohl nur unterstützen. Bei der „verpflichtenden Inklusion“ bin ich allerdings skeptisch. Immerhin sprechen sich viele betroffene Eltern in persönlichen Gesprächen für die Wahlfreiheit zwischen inklusiver Schule und speziellen Angeboten für ihre Kinder aus. Kann es sein, dass es manchen, die sich selbst als Kämpfer:innen für die Rechte von Kindern bzw. für die Verbesserung des Schulsystems bezeichnen, mehr um die eigene Profilierung oder das Schlechtmachen Andersdenkender geht?

Auch wenn ich glaube, dass ich als Lehrer und Vertreter der Lehrerschaft die Schule sehr gut kenne, bin ich stets an der Meinung Außenstehender interessiert. Ich möchte mich im Folgenden einem Buch widmen, das ich mit diesem Interesse gelesen habe. In meiner Auseinandersetzung mit dem Buch „Zerschlagt das Schulsystem ... und baut es neu!“³ von Alexia Weiss, mit der ich übrigens weder verwandt noch verschwägert bin, geht es mir darum, Probleme klar anzusprechen, gleichzeitig aber deutlich zu machen, dass wir von einer brennenden oder zu zerschlagenden Schule weit entfernt sind. Der Blick von außen, den uns Alexia Weiss in ihrem Buch bietet, spricht viele Probleme an, die für uns Lehrer:innen augenscheinlich, der Öffentlichkeit oft aber

nicht bewusst sind. Den Verantwortlichen scheinen sie leider nicht wichtig genug zu sein, um daran etwas zu ändern und das dafür nötige Geld in die Hand zu nehmen. Wortmeldungen von außen, können uns – so meine Hoffnung – mit unseren Forderungen von innen zusätzliches Gehör verschaffen. Alle Zitate im weiteren Verlauf meines Artikels stammen aus diesem Buch.

„Gleichzeitig sind Pädagoginnen mit einem Wust an administrativen Aufgaben konfrontiert, dazu kommen die Überprüfungen von Bildungsstandards und in den weiterführenden Schulen die Zentralmatura, die zu einer Standardisierung auch von Schularbeiten geführt hat, sodass es wichtiger zu sein scheint, ob ein Text die vorgeschriebene Wortanzahl weder über- noch unterschreitet und einem klar vorgegebenen Aufbau entspricht, als dass Schülerinnen damit zeigen, wie sie kreativ mit Sprache spielen und dabei gleichzeitig dokumentieren können, wie sie Dinge einordnen und Zusammenhänge herstellen. Völlig genormtes Schreiben also: Korsett statt Kreativität. Das frustriert nicht nur Schülerinnen, das frustriert auch viele Lehrerinnen.“⁴

„Direktorinnen stöhnen unter dem Administrationsaufwand und verzweifeln je nach Schulform an unterschiedlichsten Widrigkeiten.“⁵

„In den allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen hängt über allen wie ein Damoklesschwert die Zentralmatura. Gelernt wird vor allem für das Fach, das den wenigsten liegt: Mathematik.“⁶

Alexia Weiss spricht wichtige Punkte an, die uns seit Jahren beschäftigen. Sie bestätigt uns, dass wir mit unseren Bemühungen richtig liegen, egal ob es sich um den Kampf gegen ausufernde Bürokratie bzw. für mehr administratives bzw. pädagogisches Unterstützungspersonal oder für mehr pädagogische Freiheit und Vertrauen in uns Lehrer:innen geht. Bei den folgenden Beobachtungen stimme ich mit der Autorin voll und ganz überein. Ihre Forderung nach „gleichen Chancen“ ist natürlich nicht erfüllbar, weil wir Menschen Individuen



Mag. Herbert Weiß

Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

herbert.weiss@goed.at

höchst unterschiedlicher Begabungen sind. Es kann, soll und muss uns um faire Chancen für jedes Individuum gehen, darum, jedem Kind größtmögliche Chancen zu bieten und damit allen Kindern gerecht zu werden.

„Die Covid-19-Krise offenbarte die Defizite des Schulsystems nochmals wie mit einer Lupe und vergrößerte den Gap zwischen Kindern aus Familien mit höherem Bildungshintergrund und jenen, die lerntechnisch auf sich alleine gestellt sind, weiter.“⁷

„Der Kindergarten ist die erste Bildungseinrichtung.“⁸

„Die Devise muss heißen: Gleiche Chancen für jedes Kind, egal ob es ein Mädchen oder ein Bub ist oder sich als divers begreift, egal ob es aus einem bildungsnahen oder bildungsfernen Elternhaus kommt, egal ob die Familie über viele oder wenige finanzielle Ressourcen verfügt, egal ob im Elternhaus Deutsch oder eine andere Sprache gesprochen wird.“⁹

Der Blick von außen unterstützt also unsere Forderungen, auf die elementare Bildung mehr Wert zu legen. Das kostet natürlich Geld – zusätzliches Geld für das Bildungssystem, und nicht schon wieder eine Umschichtung auf Kosten des Schulsystems.

¹ https://de.wikipedia.org/wiki/Hurra,_die_Schule_brennt!

² <https://www.facebook.com/schulebrennt/>

³ Erschienen bei Kremayr und Scheriau.

⁴ S. 10.

⁶ S. 9.

⁵ S. 12.

⁷ S. 13.

⁸ S. 25.

⁹ S. 14.

Mehr Ressourcen für Individualisierung des Unterrichts, psychosoziale Betreuung etc. sind dringend nötig. Auch damit können wir dem Ziel, allen Kindern gerechte Chancen zu bieten, sicher näherkommen. Die Unterschiedlichkeit der Kinder zu beseitigen, halte ich aber weder für möglich noch für wünschenswert. Die „*Vision eines Schulsystems [...] das unsere Kinder an der Hand nimmt, in den Mittelpunkt stellt und jedem einzelnen von ihnen die besten Chancen bietet, die sie bekommen können*“¹⁰, ist für mich erstrebenswert, wird aber Vision bleiben, solange man uns nicht großzügige Ressourcen gönnt, wie dies im hohen Norden Europas eine Selbstverständlichkeit ist.

„*Ja, das Schulsystem zu reformieren, wird ein Kraftakt sein. Es müssen Mauern in den Köpfen eingerissen werden, und das braucht Mut. So ein Prozess braucht aber auch viele Ressourcen.*“¹¹

Diese Aussage kann wohl jeder von uns unterstützen, erst recht alle, die wie ich schon seit Jahren intensiv damit beschäftigt sind, Veränderungen voranzubringen und gegen den Ressourcenmangel anzukämpfen. Bei meiner Arbeit geht es oft auch darum, Irrwege zu vermeiden und die Politik davon abzuhalten, irrwitzige Ideen von „Expert:innen“ in die Tat umzusetzen. Es geht um sinnvolle Veränderungen. Die Forderung „*Seid endlich einmal mutig und zerschlagt das Schulsystem! Lasst keinen Stein auf dem anderen! Und baut es neu. Völlig neu.*“¹², mag für manche gut klingen, birgt in Wahrheit aber mehr Gefahren als Chancen für die Jugend. Reformen können nur dann Positives bewirken, wenn sie auf einer soliden Basis aufbauen und nicht, wenn diese zerstört wird. Ich bin für den großzügigen Ausbau unserer Schule, damit sie auch den Anforderungen gerecht werden kann, mit denen sie der gesellschaftliche Wandel zusätzlich konfrontiert. Mit immer knapperen Ressourcen können wir nicht immer mehr Aufgaben bewältigen.

„*Die Schule von morgen erklärt, worum es in welcher Disziplin geht, und leitet Kinder und Jugendliche an, wo und wie diese Disziplin dann eingesetzt wird. Sie vermittelt, wie verschiedene Materien miteinander verwoben sind und welch wichtiges Werkzeug die Grundlagen der Chemie, Physik, Biologie, Mathematik etc. sind, um neue Erkenntnisse zu gewinnen. Sie vermittelt, welche Schlüsse man aus welchen Erfahrungen – individuellen wie kollektiven – ziehen kann und muss (Geschichte, Philosophie, Ethik, Psychologie etc.). Sie vermittelt aber auch, wo man die Fakten, die man braucht, um sich in ein Thema zu vertiefen, abrufen kann, woran man vertrauenswürdige Quellen erkennt und wie man sich davor hütet, auf Falschinformationen hereinzufallen. Die Schule macht Kinder neugierig und animiert sie zum Fragen, zum Hinterfragen und Infragestellen. In der Schule wird Kreativität*

„Die Unterschiedlichkeit der Kinder zu beseitigen, halte ich weder für möglich noch für wünschenswert.“

tät gefördert, weshalb musische Fächer einen größeren Stellenwert haben als derzeit.“¹³

In Zeiten, in denen man sich Informationen aus dem Netz holen und diese durch KI aufbereiten lassen kann, ist selbstverständlich immer wieder von Neuem zu hinterfragen, welches Können und Wissen welchen Wert hat. Bei den in der Öffentlichkeit aufgestellten Forderungen wird aber sehr oft das Kind mit dem Bad ausgeschüttet. Ohne Basiswissen helfen einem auch die besten Informationen nicht. Das Vernetzen wird sicher mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Nicht vergessen darf man aber, dass man eine Substanz braucht, die man vernetzen kann.

Für mehr Freiräume für Lehrer:innen und mehr Vertrauen in ihre Expertise treten wir ständig ein. Trotzdem hat aber leider das auch von Alexia Weiss geforderte Umdenken in den Köpfen der Entscheidungsträger:innen offensichtlich noch nicht eingesetzt. Lehrpläne gehören nicht „entrümpelt“, wie es immer wieder gefordert wird, eine neue Schwerpunktsetzung und das Schaffen von Freiräumen, die letztendlich der Motivation aller Betroffenen und damit der Unterrichtsqualität dienen, sollten aber endlich angegangen werden.

Interessant finde ich den Ansatz, Kinder durch Coaches durch ihre ganze Schullaufbahn zu begleiten. Einige „Details“ erscheinen mir aber doch etwas praxisfern: „*Als Ausbildung bringen Coaches idealerweise ein Psychologiestudium sowie die Ausbildung zur klinischen Psychologin und eine Schulung im Bereich Bildungsberatung mit. Sie betreuen stets Kinder und Jugendliche quer durch die Schulstufen und kümmern sich um maximal 30 Schülerinnen.*“¹⁴ „*Die Coaches sind in der Schulorganisation stark in die Stundenplangestaltung miteingebunden.*“¹⁵

Auch das von der Autorin propagierte Kurssystem hat nicht nur Vorteile, erst recht nicht, wenn in der Stammklasse nur nach dem Prinzip „ausreichend anwesend“ beurteilt werden soll. Mit einem ergänzenden Angebot von Kursen könnte man sicher die Motivation der Schüler:innen fördern. Wenn aber Kurse von maximal zehn Schüler:innen belegt werden dürfen und mit zunehmendem Alter immer mehr Unterricht in Kursen stattfinden soll, wird der finanzielle Rahmen bald gesprengt werden. Wenn aber die Kurse nicht ein ergänzendes Angebot sind, sondern auf Kosten der Allgemeinbildung

gehen, müsste die Wahl der späteren Berufslaufbahn viel früher getroffen werden, als das jetzt der Fall ist. Für mich wäre dies mit dem Anspruch unvereinbar, den wir als AHS erheben und der das Charakteristikum unserer Schulart ist, neben der es eine Vielzahl berufsbildender Schularten gibt.

Es gibt aber auch Utopien, von deren Verwirklichung wir angesichts unserer heutigen Schulen alle gerne träumen: „Sowohl im Innen- als auch im Außenbereich gibt es Spielplätze beziehungsweise Toberäume, aber auch eine Kreativwerkstatt, die außerhalb des Kunstunterrichts je nach Lust und Laune aufgesucht werden kann. Sozialräume ermöglichen mit Sitzlandschaften, Sitzsäcken und Matten das Zusammentreffen mit Freundinnen.“¹⁶ „Jeder Schulstandort verfügt über eine hauptberufliche Schulärztin und eine beziehungsweise mehrere Schulnurses. Die Schulärztin führt einerseits bei allen Schülerinnen regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen durch, ist zuständig für das Geben und Auffrischungen von Impfungen. Die Schulärztin koordiniert dann auch weitere Untersuchungstermine in spezialisierten Ambulanzen beziehungsweise durch Fachärztinnen im niedergelassenen Bereich.“¹⁷ „Endgültig der Vergangenheit gehören aber vor allem die Lehrerinnenzimmer an, die jeder Pädagogin ein Minitischchen zuweisen und konzentriertes Arbeiten aufgrund der Geräuschkulisse unmöglich machen. [...] Darüber hinaus gibt es größere und kleinere und auch Einzelräume, in denen Lehrerinnen sich sowohl für Korrekturarbeiten als auch für Vorbereitung und Nachbereitung zurückziehen oder aber Elterngespräche führen können. Teamräume ermöglichen Besprechungen mit anderen Lehrerinnen, aber auch kleinere Konferenzen mit Sozialarbeiterin, Coaches und involvierten andere Expertinnen, wenn es darum geht, ein akutes Problem einer Schülerin zu lösen.“¹⁸

Die folgenden Aussagen, die von mir stammen könnten, können manche von Alexia Weiss vielleicht eher annehmen als von mir „konservativem Lehrervertreter“: „Österreich ist eine Zuwanderungsgesellschaft, und Integration und Teilhabe am Arbeitsmarkt bedingen gute Kenntnisse der Landessprache.“¹⁹ „Aus bildungspolitischer Sicht ebenfalls wesentlich wäre allerdings, noch ein ganz anderes Element in den Mutter-Kind-Pass oder dann Eltern-Kind-Pass – zu integrieren: den Besuch einer Elternschule.“²⁰

Ich verstehe die genannten Punkte als Diskussionsgrundlage, wie Alexia Weiss das in ihrem Buch selbst vorschlägt. Den folgenden Aussagen kann ich mich abgesehen von der Forderung nach einer „neuen, zentralen Prüfungsorganisation“ voll und ganz anschließen: „Ja, vordergründig kostet ein völlig neu aufgesetztes Schulsystem sehr viel Geld. Es muss in Schulneu- und -umbauten investiert werden, in die Erarbeitung neuer

Curricula, die sich dann in den Levels abbilden, die für die einzelnen Bildungsabschlüsse erreicht werden müssen. Es muss eine neue, zentrale Prüfungsorganisation etabliert werden. Durch kleinere Klassen- und Gruppengrößen, den ganztägigen Unterricht sowie die multiprofessionellen Teams wird auch der Personalbedarf stark steigen.“²¹ „Am Ende wird es also auch darum gehen, Finanztöpfe, die es schon gibt, aus anderen Ressorts (etwa dem Familienministerium, dem Justizressort, dem Gesundheitsministerium) in Richtung Schulen zu verlagern. Aber natürlich wird hier auch viel zusätzliches Geld in die Hand genommen werden müssen.“²² „Wir alle müssen endlich verstehen, dass das Bildungssystem eine genauso wichtige Angelegenheit wie das Bekämpfen von Arbeitslosigkeit oder die Unterstützung von Wirtschaft und Landwirtschaft ist. Die entscheidende Frage ist daher: Welche Folgekosten werden durch ein solches Schulsystem verhindert? Und welche anderen Problemstellen der Gesellschaft können so gleichzeitig behoben werden?“²³ Abschließend aus der Innensicht eines Lehrers und Lehrervertreters noch zwei mir wichtige Appelle:

- Allen, die die Schule schlechtreden, um Ziele zu erreichen, die eher dem Eigen- oder Gruppeninteresse dienen als der Verbesserung unseres Schulsystems, sei gesagt:
Macht unsere Schulen nicht schlechter, als sie es sind, sondern unterstützt uns bei deren Verbesserung und vergesst nicht, dass ihr mit eurem Agi(ti)eren junge Menschen davon abhältet, unseren so wichtigen und nach wie vor schönen Beruf zu ergreifen.
 - Der Politik sei gesagt:
Erkennt endlich, dass ihr die Arbeitssituation der Lehrer:innen verbessern müsst, wenn ihr nicht noch mehr Menschen aus dem Lehrberuf drängen und damit den Mangel an Lehrer:innen zusätzlich befeuern wollt. Erkennt endlich, dass das gegen den Widerstand der Gewerkschaft eingeführte neue Dienstrecht reformiert oder noch besser allen Lehrer:innen das Wahlrecht zwischen altem und neuem Dienstrecht eröffnet werden muss.
- Ohne das Löschen der größten Glutnester könnte es sonst wirklich so weit kommen, dass die Schule brennt und wir sie von Grund auf neu bauen müssen. ■

¹⁰ S. 13-14.

¹¹ S. 17-18.

¹² S. 18.

¹³ S. 19-20.

¹⁴ S. 39.

¹⁵ S. 44.

¹⁶ S. 66.

¹⁷ S. 107.

¹⁸ S. 116.

¹⁹ S. 98.

²⁰ S. 141-142.

²¹ S. 149.

²² Ebenda.

²³ S. 150.

Mehrdienstleistungen

Teil 2: Nach den Regelungen über Einzel- und Dauer-Mehrdienstleistungen im ersten Teil des Artikels¹ und deren Abgrenzung voneinander befasst sich der zweite Teil mit den **gesetzlichen Bestimmungen zur Einstellung der Vergütung von Dauermehrdienstleistungen** sowie mit den abweichenden Regelungen für PD-Lehrpersonen im neuen **Lehrerdienstrecht**.

EINSTELLUNG DER VERGÜTUNG VON MEHRDIENSTLEISTUNGEN

Da die Bestimmungen über die Einstellung der Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen im **§ 61 GehG** eher unübersichtlich sind, verwende ich im Folgenden im Wesentlichen die einschlägigen Erläuterungen des BMUKK bzw. der Bildungsdirektionen. Diese beziehen sich grundsätzlich auf das **alte Lehrerdienstrecht**, sind aber zumeist auch für das neue Lehrerdienstrecht gültig. Die abweichenden Regelungen für PD-Lehrer erläutere ich am Ende dieses Artikels.

Grundsätzlich ist die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen **für die Tage einzustellen**, an denen der am betreffenden Tag gemäß Diensterteilung **vorgesehene Unterricht zur Gänze unterbleibt**.

Dem Unterricht gleichgestellt sind bestimmte **Einrechnungen in die Lehrverpflichtung**, sodass – wenn in den folgenden Ausführungen der Begriff „Unterricht“ (bzw. „unterrichten“) angesprochen wird – diese Einrechnungen dem Unterricht gleichstehen. Das sind die Beaufsichtigung von Schülern auf Grund einer Einrechnung (§ 9 Abs. 3 BLVG), die Erziehertätigkeit und Aufsichtsführung in ganztägigen Schulformen (§ 10 BLVG) sowie die Tätigkeit im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen (§ 12 BLVG).

Hingegen kommt der Wahrnehmung einer in die Lehrverpflichtung **eingerechneten administrativen Tätigkeit** in Bezug auf die Einstellung von Mehrdienstleistungen **keine Bedeutung** zu. Eine tageweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung ist daher z. B.

auch dann vorzunehmen, wenn dem Lehrer an einem Tag der gesamte Unterricht entfallen ist, er jedoch am betreffenden Tag in der Schulbibliothek oder als EDV-Kustos gearbeitet hat.

1. Entfall des vorgesehenen Unterrichtes an einem ganzen Tag

Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen ist für die Tage einzustellen, an denen der Unterricht zur Gänze unterbleibt (z. B. anlässlich einer Erkrankung, Behördenladung, Teilnahme an einer mehrtägigen Schulveranstaltung, religiösen Übungen, Schulinformationsmessen, von Praxiswochen, Schulfesten, Tagen der offenen Tür, Prüfungstätigkeiten, eines Arztbesuches, Sonderurlaubes, Pflegeurlaubes, der Stundenplan- oder Jahresberichterstellung, bzw. Zeiten der Vorbereitung etc.). Die Einstellung ist je Abwesenheitstag für Lehrer, die gemäß Diensterteilung an sechs Werktagen der Woche zu unterrichten haben, mit einem Sechstel des für dauernde Mehrdienstleistungen wöchentlich vorgesehenen Vergütungsbetrages vorzunehmen. In allen übrigen Fällen (mit einer an weniger als sechs Tagen zu erbringenden Unterrichtstätigkeit) wird die wöchentliche Überstundenvergütung je Abwesenheitstag mit einem Fünftel gekürzt.

Eine tageweise Einstellung hat hingegen **nicht zu erfolgen**, wenn dem Lehrer zwar an einem Tag ein Teil des vorgesehenen Unterrichtes entfällt, er am betreffenden Tag aber **mindestens eine Unterrichtsstunde** gehalten hat. Dies gilt auch dann, wenn dem Lehrer zwar am betreffenden Tag alle Unterrichtsstunden laut Diensterteilung (Stundenplan) entfallen, er jedoch am selben Tag eine Einzelsupplierstunde hält.

Beispiel: Für den Lehrer ist laut Dienstplan für Dienstag nur die zweite Stunde in der Klasse 4B vorgesehen. Der Unterricht in der 4B entfällt, da die Klasse aufgrund einer Schulveranstaltung abwesend ist.



Mag. Georg Stockinger

Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



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



Variante 1: Der Lehrer suppliert in der zweiten Stunde in einer anderen Klasse (= „Statt-Stunde“).

Variante 2: Der Lehrer suppliert in der ersten Stunde in einer anderen Klasse.

Da der Lehrer in beiden Fällen am betreffenden Tag eine Stunde unterrichtet hat, tritt eine tageweise Einstellung nicht ein. Bei der zweiten Variante besteht zudem u. U. ein Abgeltungsanspruch als Einzelmehrdienstleistung. Genauere Informationen dazu können Sie dem ersten Teil des Artikels (Kapitel „Einzelmehrdienstleistung-Supplienverpflichtung“) entnehmen.²

2. Einstellung für mindestens einwöchige Ferialzeiten, am Allerseelentag und am Tag des Landespatrons

In §61 Abs. 6 GehG werden die Tage festgelegt, während welcher **Mehrdienstleistungen generell nicht gebühren**, nämlich an mindestens **eine Woche dauernden Ferialzeiten** sowie am **Allerseelentag** und am jeweiligen Festtag des **Landespatrons**.

Als mindestens eine Woche dauernde Ferialzeiten gelten:

- Weihnachtsferien (24.12. bis 6.1.)
- Montag bis Samstag der Semesterferien
- Osterferien (Samstag vor Palmsonntag bis einschließlich Ostermontag)
- Sommerferien

Nicht als einwöchige Ferialzeiten gelten die Herbstferien, die von 27.10. bis 31.10. kürzer als eine Woche dauern, falls nicht aus einem anderen Grund für den Lehrer der Unterricht während der ganzen Woche entfällt (siehe Punkt 4).

¹ Siehe „gymnasium“ Nr. 5/2023, S. 10ff.

² Siehe „gymnasium“ Nr. 5/2023, S. 10–12.

3. Ausnahmen von der Einstellung

In Abweichung von obigen Regeln führt der ganztägige Entfall des Unterrichtes bei Vorliegen folgender Ausnahmefälle zu **keiner Einstellung** der Mehrdienstleistungsvergütung:

3.1) Hinsichtlich der im Schulzeitgesetz als schulfrei genannten Tage mit Ausnahme der gerade unter Punkt 2 genannten Ferienzeiten bzw. Feiertage. Das sind:

- Samstage (ausgenommen in der AHS Oberstufe und in den BMHS)
- Sonntage
- verbleibende gesetzliche Feiertage, nämlich **Nationalfeiertag, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Staatsfeiertag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam**
- Pfingstsamstag
- ein Samstag, der unmittelbar auf einen der eben erwähnten Feiertage folgt, falls dieser auf einen Freitag fällt
- der 23. Dezember, sofern er auf einen Montag fällt
- der 23. Dezember sowie der 7. Jänner, wenn sie von der Schulbehörde schulfrei erklärt werden.

Beispiel: Kann ein Lehrer den für ihn während des Unterrichtsjahres am Donnerstag vorgesehenen Unterricht wegen eines Donnerstag-Feiertages (z. B. Fronleichnam) oder den für Sonntag vorgesehenen Erzieherdienst nicht halten, so ist diesbezüglich auf Grund der generellen Herausnahme des Fronleichnamstages sowie der Sonntage eine aliquote (1/5 bzw. 1/6) Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung **nicht** vorzunehmen.

3.2) Die zur Verwirklichung der Fünftageswoche schulfrei erklärten Samstage.

3.3) An **einem einzelnen**, aus Anlässen des schulischen oder sonstigen öffentlichen Lebens schulfrei erklärten Tag gemäß § 2 Abs. 5 des Schulzeitgesetzes („**Schulautonome freie Tage**“).

Ein solcher einzelner, aus Anlass des schulischen oder sonstigen öffentlichen Lebens schulfrei erklärter Tag liegt dann **nicht** mehr vor, wenn **zwei** schulautonome freie Tage unmittelbar aufeinanderfolgen, jedoch schon, wenn sie durch einen Sonntag oder einen Feiertag getrennt sind.

3.4) An einem nach der Diensteinteilung für den Lehrer **regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag**.

„Bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen verhindert auch ein Dienstauftrag die tageweise Einstellung der MDL-Vergütung.“

Beispiel: Für Lehrer mit einem am Dienstag regelmäßig unterrichtsfreien Tag hat die für den Festtag des Landespatrons ansonsten vorgesehene anteilige Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung zu unterbleiben.

3.5) An Tagen, an denen der Lehrer an einem **Lehrausgang**, an einer **eintägigen Schulveranstaltung** oder eintägigen **schulbezogenen Veranstaltung** teilnimmt. Die Teilnahme an einer mehrtägigen Schulveranstaltung führt hingegen zu einer tageweisen Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung (mit je 1/5 bzw. 1/6). Fällt eine mehr als eintägige Schulveranstaltung jedoch auf einen für den Lehrer regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag, so ist die Vergütung an diesem Tag nicht einzustellen.

Beispiel: Ein Lehrer nimmt am Montag und Dienstag an einer zweitägigen Schulveranstaltung teil. Der Montag ist für den Lehrer zugleich der unterrichtsfreie Tag. Die Dauermehrdienstleistungen werden nur für Dienstag, und zwar mit 1/5 bzw. 1/6, eingestellt.

3.6) An bis zu drei Tagen in jedem Schuljahr, an denen der Lehrer Veranstaltungen der **institutionellen Fort- oder Weiterbildung** besucht, und zwar unabhängig davon, ob es sich hierbei um drei einzelne Tage oder um bis zu drei zusammenhängende Tage in einer Woche handelt. Bei weiteren Fortbildungstagen erfolgt eine aliquote Einstellung der Dauer-MDL.

Als institutionalisierte Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gelten alle von Bundeseinrichtungen angebotenen Bildungsveranstaltungen (insbesondere Pädagogische Hochschulen, Verwaltungsakademie des Bundes), die von privaten Pädagogischen Hochschulen angebotenen Veranstaltungen sowie alle durch das Bildungsministerium oder von einer der Schulbehörden des Bundes oder der Länder hierzu autorisierte Veranstaltungen. **Dazu gehören die seitens der Gewerkschaft angebotenen einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen**, gegebenenfalls aber auch die in Einzelfällen durch eine der oben genannten Behörden für geeignet erklärten privaten Fortbildungsveranstaltungen.

Der Besuch einer Fortbildungsveranstaltung an einem **dienstfreien Tag** zählt **mangels eines Entfalls von Unterricht nicht** zum „Fortbildungskontingent“ von bis zu drei Tagen.

3.7) Auf Grund eines **Dienstauftrages**

Bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen verhindert auch ein Dienstauftrag die tageweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung. Diese Voraussetzungen sind, dass der Dienstauftrag zur Erfüllung einer Tätigkeit erfolgt, die im gesamtschulischen Interesse liegt, weder zu den lehramtlichen Pflichten zählt noch der einer fünf Tage (Anm.: gemeint ist hier

wohl drei) pro Schuljahr überschreitenden Fort- oder Weiterbildung oder einer sonstigen Ausbildung dient, und nicht zu einem anderen Zeitpunkt möglich ist. Die Erteilung eines Dienstauftrages ist grundsätzlich der Dienstbehörde vorbehalten. Ein gesamtschulisches Interesse ist dann gegeben, wenn die Tätigkeit des Lehrers im Interesse der Dienstbehörde liegt (wie z. B. bei Tätigkeiten in einer Lehrplankommission oder Besprechungen bei der Dienstbehörde betreffend die Durchführung der Schulbuchaktion).

4. Einstellung bei Unterbleiben des Unterrichts während einer gesamten Woche

Die Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung hat grundsätzlich für die gesamte Kalenderwoche zu erfolgen, wenn ein Lehrer während der gesamten Woche nicht unterrichtet.

Ausgenommen hiervon sind die in § 61 Abs. 5 Z 6 GehG genannten ausdrücklich nicht von der Einstellung betroffenen drei Tage pro Schuljahr für institutionelle **Fort- oder Weiterbildung** (siehe Punkt 3.6) sowie eine Tätigkeit als **Dienstnehmervertretung** (siehe Punkt 6), die ausnahmsweise auch dann „erstattet“ werden, wenn der Unterricht in einer Woche zur Gänze entfällt.³

5. Stundentausch

Ein Stundentausch bzw. eine Verlegung von Unterrichtsstunden ist bei Herstellung des Einvernehmens mit dem Leiter grundsätzlich möglich. Die verlegten bzw. getauschten Stunden müssen innerhalb des Zeitraumes von nicht mehr als drei Wochen vor oder nach dem für die Abhaltung ursprünglich vorgesehenen Tag eingebracht werden. Der Leiter hat für die ordnungsgemäße Einbringung der Unterrichtsstunden Sorge zu tragen. Die durch einen Stundentausch zu einem anderen Zeitpunkt unterrichtete Stunde gilt als im Rahmen der bestehenden Diensterteilung erbracht; eine gesonderte

Abgeltung einer solcherart getauschten oder verlegten Stunde als Einzelmehrdienstleistung, eine Anrechnung dieser Stunde als die erste unentgeltlich zu erbringende Supplierstunde oder eine Berücksichtigung dieser Stunde für die Erbringung der Unterrichtsverpflichtung in einer anderen Woche scheidet daher aus.

Sind von einem Stundentausch bzw. einer Stundenverlegung alle am betreffenden Tag ursprünglich festgesetzten Unterrichtsstunden eines Lehrers betroffen und wird daher am betreffenden Tag keine einzige Unterrichtsstunde gehalten, so findet die wegen des gänzlichen Entfalls des Unterrichtes für den betreffenden Tag laut GehG vorgesehene (tageweise) Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung nur dann statt, wenn die Einbringung aller im Rahmen des Stundentausches bzw. der Stundenverlegung vorgesehenen Stunden unterblieben ist.

6. Dienstnehmervertretung

Personalvertretern steht die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu, die Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten hat möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes zu erfolgen. Einem Personalvertreter darf aufgrund einer zeitgleich mit einer Unterrichtsstunde auszuübenden Personalvertretungstätigkeit besoldungsrechtlich kein Nachteil erwachsen. Fällt für einen Personalvertreter aufgrund der Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter an einem Tag der gesamte Unterricht aus, so ist eine tageweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung nicht vorzunehmen. Das erreicht der Administrator durch eine Kennzeichnung dieser Absenzen mit UG 026. Personalvertreter und Mitglieder der Landes- sowie Bundesleitungen der GÖD sind in der Ausübung ihrer Funktion (z. B. Teilnahme an Sitzungen als PV-Organ, Besprechungen mit dem Dienstgeber, Schulungen ...) gleichgestellt, und zwar so, dass es zu keinem Entfall der Mehrdienstleistungen während dieser Tätigkeiten kommt.⁴

REGELUNGEN FÜR PD-KOLLEGEN IM NEUEN LEHRERDIENSTRECHT

Ich zitiere überwiegend den § 47 VBG und jene Paragraphen bzw. Anlagen, auf die dort verwiesen wird. Im PD-Schema wird wie im alten Lehrerdienstrecht **zwischen Dauer- und Einzelmehrdienstleistungen unterschieden**.

Dauermehrdienstleistungen

Für Vertragslehrpersonen pd gelten in Bezug auf **Dauermehrdienstleistungen** folgende Regelungen:

³ Siehe hierzu die aktuelle Handreichung des BMB „Untis 2018 an österreichischen mittleren und höheren Schulen“, Stand 29.8.2017, S. 228: „Entfällt der Unterricht in einer Woche zur Gänze, werden für die ersten 3 Fortbildungstage (011) und die mit UG 026 (§ 25 Abs. 4 PVG) eingetragenen Tage die MDL „erstattet“ (pro Tag 1/5 bzw. 1/6.“ [upis.at/images/Handreichung/Handreichung2018.pdf](https://www.upis.at/images/Handreichung/Handreichung2018.pdf) (Abfragezeitpunkt August 2023).

⁴ Siehe hierzu die aktuelle Handreichung des BMB „Untis 2018 an österreichischen mittleren und höheren Schulen“, Stand 29. August 2017, S. 247, Kapitel 11.8.5 UG 026 (§ 25 Abs. 4 PVG); „Der Absenzgrund 026 („§ 25 Abs. 4 PVG“) findet Anwendung für Personalvertreter und Landes- sowie Bundesleitungen der GÖD.“

1. „Überschreitet die Vertragslehrperson durch dauernde Unterrichtserteilung oder qualifizierte Betreuung von Lernzeiten **das Ausmaß von 24 Wochenstunden**, so gebührt ihr hierfür eine besondere Vergütung.“ Aus den Tätigkeiten gemäß § 40a Abs. 3 dritter Satz (den sogenannten „+2 Stunden“) besteht weder Anspruch auf eine besondere Vergütung noch auf Nebengebühren (Klassenvorstand, Mentor, QSK etc.). Das bedeutet, dass sich die Vergütung von Mehrdienstleistungen im neuen Lehrerdienstrecht nur an den (22) **Unterrichtsstunden** und an der qualifizierten **Betreuung von Lernzeiten** im Rahmen der Tagesbetreuung orientiert. Im Folgenden wird immer der Begriff „**Unterrichtsausmaß**“ verwendet. Weiters gilt wie im alten Dienstrecht: „Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.“ Das hat für PD-Lehrer auch wesentliche Auswirkungen auf **den Anspruch auf Fächervergütung** (§ 46e VBG). Diese fällt im Vertretungsfall mit der **Änderung der Lehrfächerverteilung** an! Ein Unterrichtsentfall auf Grund abwesender Klassen (Schulveranstaltungen), Lehrerfortbildung, Dienstreisen etc. führt umgekehrt **nicht** zum Einstellen der FV.
2. „Die Vergütung beträgt für jede Unterrichts- oder Betreuungsstunde, mit der das **Ausmaß von 24 Wochenstunden** in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,3 % des Monatsentgelts; für die Bemessung sind Dienstzulagen, Vergütungen und Abgeltungen dem Monatsentgelt nicht zuzuzählen. Fällt die betreffende Kalenderwoche in zwei Kalendermonate und steht für diese Monate das Monatsentgelt in unterschiedlicher Höhe zu, sind die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen in dem Ausmaß anteilig heranzuziehen, der den Anteilen der auf die beiden Monate entfallenden Teile der Kalenderwoche entspricht.“ (Aliquotierung)⁵ Die Regelung für das neue Dienstrecht unterscheidet sich gegenüber jener im alten Dienstrecht nur durch das Stunden- bzw. Unterrichtsausmaß.
3. „Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen ist nach Maßgabe des § 61 Abs. 5 bis 7 GehG einzustellen.“ Es gelten also für den **tageweisen Entfall der MDL** die gleichen Regelungen wie im alten Lehrerdienstrecht.
4. Aus wichtigen Gründen kann die Vertragslehrperson verhalten werden, **über das Ausmaß von 22 Wochenstunden hinaus regelmäßigen Unterricht im**

Ausmaß von bis zu drei weiteren Wochenstunden (Mehrdienstleistungen) zu erteilen.

5. Auf Vertragslehrpersonen, deren **Beschäftigungsausmaß herabgesetzt** ist, die in Teilbeschäftigung stehen oder eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder nach dem Väterkarenzgesetz in Anspruch nehmen, sind die Abs. 1 und 2 mit folgenden Abweichungen anzuwenden, dass das dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Unterrichtsausmaß der Vertragslehrperson als **Unterrichtsausmaß** im Sinne des Abs. 1 (x von 22 Stunden) gilt.

Einzelmehrdienstleistungen

Für Vertragslehrpersonen PD gelten in Bezug auf Einzelmehrdienstleistungen folgende Regelungen:

„Eine(r) Vertragslehrperson, die außerhalb ihrer laut Diensterteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung einer vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderten Lehrkraft herangezogen wird, gebührt für jede Vertretungsstunde, die im jeweiligen **Unterrichtsjahr über 24 Vertretungsstunden** hinausgeht („**Supplierpool**“), **eine Vergütung von € 43,5** (Stand: 2023). Auf Vertragslehrpersonen in Teilbeschäftigung tritt an die Stelle von 24 Vertretungsstunden die ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Zahl von Vertretungsstunden.“ Diese wird zunächst auf zwei Dezimalstellen berechnet und dann auf volle Supplierstunden abgerundet.

Beispiel: Ein PD-Lehrer mit 11 gehaltenen Stunden hat ein Beschäftigungsausmaß von $11/22 = 50\%$ und somit einen Supplierpool von 12 Vertretungsstunden. Ein PD-Lehrer mit 15 gehaltenen Stunden, davon 8 der ehem. Lehrverpflichtungsgruppe I oder II (Wertigkeit 1,1) hat ein Beschäftigungsausmaß von $15,8/22 = 71,818\%$ und somit einen Supplierpool von 17,24 (abgerundet 17) Vertretungsstunden.

Die Regelung für das neue Lehrerdienstrecht ist einfacher als jene für das alte Dienstrecht. Vereinfacht gesagt gibt es einen Supplierpool von 24 Stunden bzw. bei Teilbeschäftigung den entsprechenden Teil davon. Die Unterscheidung, ob es sich um die erste Supplierstunde in der Woche handelt oder nicht, fällt im Gegenzug weg. Die Formulierung „außerhalb ihrer laut Diensterteilung zu haltenden Unterrichtsstunden“ bedeutet aber auch hier, dass es sich um zusätzliche Stunden und nicht um sogenannte „Statt-Stunden“ handeln muss. ■

⁵ Siehe Artikel „Aliquotierung“ in: „gymnasium“ Nr. 1/2023, S. 14.

LEHRE.
LERNE.
GESTALTE.



Österreichische
Auslandsschulen



Unterrichten in Budapest, Istanbul, Prag, Querétaro oder Shkodra? Lehrkräfte für Österreichische Auslandsschulen gesucht!

Verbinden Sie Gewohntes mit Neuem, bleiben Sie im österr. Bildungssystem verankert und erweitern Sie gleichzeitig Ihren beruflichen und persönlichen Horizont an einer der Österreichischen Auslandsschulen.

Gesucht werden mit Wirksamkeit vom 1. August 2024 Subventionslehrer/innen für die Österreichisch-Ungarische Europaschule **in Budapest für Volksschulen** sowie für die Österreichischen Auslandsschulen **in Budapest, Istanbul, Prag, Querétaro/Mexiko und Shkodra/ Albanien** für die Fächer

Englisch
Deutsch
Mathematik

Physik und Chemie
Biologie
Geografie

Philosophie/Psychologie
Wirtschaftspädagogik
div. IT-Fächer

Interesse?

Wenn Sie aktuell an einer österreichischen Schule unterrichten, mutig, aufgeschlossen und bereit sind, Ihren beruflichen Lebensweg für 2-8 Jahre ins Ausland zu verlegen, bewerben Sie sich für diese interessante und herausfordernde Tätigkeit!

Voraussetzung

ist ein aufrechtes Dienstverhältnis mit einer Bildungsdirektion in Österreich (ausgenommen Lehrkräfte für die IT-Fächer an der HTL in Shkodra).

Bezahlung

Das monatliche Grundentgelt entspricht der Grundbezahlung im bestehenden Dienstverhältnis zuzüglich einer gesetzlich vorgesehenen Auslandszulage. Nähere Informationen sind der Ausschreibung zu entnehmen.

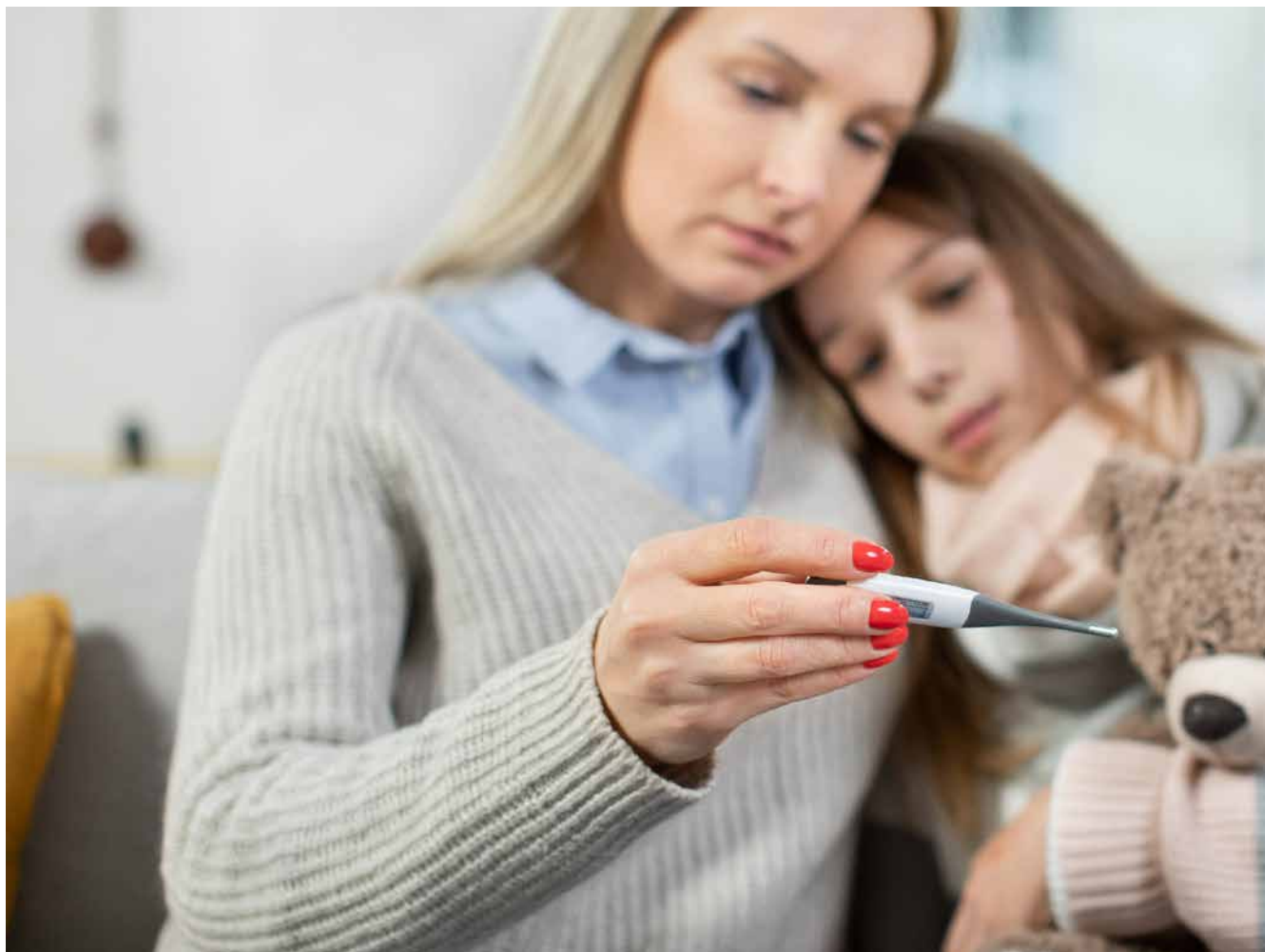
Ausschreibung und Bewerbung

Den vollständigen Ausschreibungstext mit der Geschäftszahl 2023-0.724.772 finden Sie auf der Website www.weltweitunterrichten.at. Die Bewerbungen sind sowohl online als auch im Dienstweg einzureichen.

Die Bewerbungsfrist endet am 11. Jänner 2024!

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Referat II/12d
Minoritenplatz 5, 1010 Wien





Rechtliche Möglichkeiten bei Dienstverhinderung

Was ist bei Pflegefreistellung, Wiedereingliederungsteilzeit, Familienhospizfreistellung und Sonderurlaub zu beachten?

Es gibt unterschiedliche Gründe, dass ein Dienstnehmer an der Dienstleistung verhindert ist.¹ In der letzten Ausgabe von „gymnasium“ wurde bereits Wissenswertes zu Krankenstand und Dienstupfall als Dienstverhinderungsgrund behandelt.² Dieser Beitrag widmet sich der oft gestellten Frage nach Pflegeurlaub bei nahen Angehörigen sowie der Möglichkeit, nach einem längeren Krankenstand wieder reduziert in den Dienst zurückzukehren. Mit der Hospizfreistellung gibt der

Dienstgeber die Möglichkeit in sehr schwierigen Zeiten für seine nahen Angehörigen da zu sein. Der Sonderurlaub ist gerade für Anlässe im persönlichen Bereich die Möglichkeit, einige Tage dienstfrei zu bekommen.

Pflegefreistellung

Wenn das Kind oder ein Angehöriger erkrankt ist, stehen Lehrkräfte oftmals vor der schwierigen Aufgabe die notwendige Betreuung zu organisieren. Für diese



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



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

einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Zu beachten ist dabei, dass die Pflegefreistellung **in vollen Unterrichtsstunden** verbraucht wird, das bedeutet jedenfalls eine stundenweise Abrechnung. Pro Schuljahr dürfen dadurch nicht mehr Stunden entfallen, als die Lehrperson gemäß Lehrfächerverteilung in einer Woche unterrichtet – also z. B. bei Vollbeschäftigung ohne MDL: 20 (Lehrerdienstrecht alt) bzw. 24 (Lehrerdienstrecht neu) Stunden. So können beispielsweise an einem Tag zwei Stunden gehalten und die restlichen drei Stunden als Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden.

Ist der einwöchige Anspruch auf Freistellung schon verbraucht, so besteht Anspruch auf **maximal eine weitere Woche** wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat oder für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird.

Eine wesentliche Erleichterung wurde im Parlament für die Pflegefreistellung beschlossen, die somit auch den sich ändernden Familienverhältnissen folgt. **Das Erfordernis des gemeinsamen Haushaltes entfällt bei nahen Angehörigen.** Bei Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung gilt auch der Benachteiligungsschutz gem. § 79b BDG bzw. § 29 VBG.³

Wiedereingliederungsteilzeit

Es ist ein besonderes Verdienst der Gewerkschaft, dass die Wiedereingliederungsteilzeit mit Beschluss der Dienstrechtsnovellen auch für die öffentlich Bediens-

Fälle sieht das Gesetz die Möglichkeit der Pflegefreistellung vor (§ 29f VBG, § 76 BDG). Wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten oder verunglückten **nahen Angehörigen** (Ehegatte, Lebensgefährte, eingetragener Partner, Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder) **oder** einer im **gemeinsamen Haushalt lebenden** erkrankten oder verunglückten Person besteht ein Rechtsanspruch auf eine Pflegefreistellung.

Dasselbe gilt auch bei der notwendigen Betreuung des eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes des Lebensgefährten, **wenn die ständige Betreuungsperson aus einem der folgenden Gründe ausfällt** (taxative Aufzählung!): Tod oder schwere Erkrankung, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie anderweitige auf behördlicher Anordnung beruhende Anhaltung. Ebenso besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung für die **Begleitung** seines Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes des Lebensgefährten **bei**

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für alle Geschlechter.

² Vgl. Salzmann, Gertraud, Wissenswertes bei Krankenstand und Dienstunfall, in: gymnasium 5/2023, 14–17.

³ Siehe auch Rundschreiben des BMBWF zur Dienstrechts-Novelle 2022 und zur 2. Dienstrechts-Novelle 2022 vom 09.02.2023, Geschäftszahl 2023-0.062.002.

teten mit 1.8.2018 für Vertragsbedienstete und mit 1.1.2019 für Beamte in Kraft getreten ist.

Die Wiedereingliederungsteilzeit gem. § 50f BDG bzw. § 20c VBG, § 13a AVRAG, § 143d ASVG ist ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell, das die Dienstnehmer, die über einen längeren Zeitraum krank waren, schrittweise in den Arbeitsprozess eingliedern und so helfen soll, einen Rückfall zu vermeiden. Sie ermöglicht eine befristete Teilzeittätigkeit mit teilweisem finanziellem Ausgleich. Für die Wiedereingliederungsteilzeit wird eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber geschlossen, die die wöchentliche Arbeitszeit festlegt. Das Gehalt wird entsprechend der Arbeitsleistung aliquotiert. Die Einbußen werden gem. § 143d ASVG durch die Sozialleistung der Krankenversicherung (ÖGK oder BVAEB), das **Wiedereingliederungsgeld**, aufgefangen. Der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld entsteht mit dem Zeitpunkt des Antrittes der Wiedereingliederungsteilzeit.⁴

Zu beachten ist, dass **kein Rechtsanspruch auf die Wiedereingliederungsteilzeit** besteht. Die Vereinbarung über eine Wiedereingliederungsteilzeit, über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Wiedereingliederungsteilzeit, hat schriftlich zu erfolgen. Die dienstlichen Interessen und die Interessen der oder des Bediensteten sind dabei zu berücksichtigen.

Die Beratung über die Gestaltung und den Wiedereingliederungsplan der Wiedereingliederungsteilzeit kann mit „fit2work“ (<http://fit2work.at>) oder dem arbeitsmedizinischen Dienst stattfinden. Die Gespräche mit dem Dienstgeber können/sollen bereits während der Dienstverhinderung begonnen werden. Das Formular für die Vereinbarung steht unter www.bvaeb.at zur Verfügung.⁵

Voraussetzungen der Wiedereingliederungsteilzeit:

- Mindestens 6-wöchiger, ununterbrochener Krankenstand
- Das Dienstverhältnis muss bereits mindestens 3 Monate ununterbrochen andauern.
- Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers
- Medizinische Zustimmung durch den arbeitsmedizinischen Dienst oder Beratung durch „fit2work“ („Wiedereingliederungsplan“: Beginn, Dauer und Ausmaß der Beschäftigung)
- Die Bewilligung muss vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit zugestellt sein – daher ist es empfehlenswert, den Antrag möglichst rasch zu stellen!
- Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nur bis max. einen Monat nach der Dienstverhinderung angetreten werden.

- Dauer: 1 bis 6 Monate
- Eine einmalige Verlängerung um ein bis drei Monate ist möglich.
- Nicht gleichzeitig mit Altersteilzeit oder Teilpension möglich

Die Wiedereingliederungsteilzeit endet nach vereinbartem Zeitablauf, mit Entzug des Wiedereingliederungsgeldes (z. B. bei unzulässiger Überschreitung der Dienstzeit) oder auf Ansuchen des Dienstnehmers, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit nicht mehr gegeben ist.

Bei **Vertragsbediensteten** (VB) erfolgt eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mind. 25 % bis maximal um 50 % für ein bis sechs Monate, die verbleibende Wochenarbeitszeit darf 12 Stunden (30 % der vollen Lehrverpflichtung) nicht unterschreiten. Im **Schema „pd“** (Lehrerdienstrecht neu) entspricht eine Werteinheit 1,2 Wochenstunden (§ 37 Abs. 12 VBG). Der Verdienst darf nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Die Werteinheiten sind in der Vereinbarung anzugeben. Eine Anordnung von Mehrdienstleistungen ist nicht zulässig, eine wöchentliche Supplierstunde und eine anteilige Supplieverpflichtung sind zulässig. Bei **Beamten** gilt eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung im Bereich von 45 % bis 55 % einer vollen Lehrverpflichtung, das sind zwischen 9,0 und 11,0 Werteinheiten.

Tritt eine Arbeitsunfähigkeit während der Wiedereingliederungsteilzeit ein, besteht kein Anspruch auf Krankengeld, sondern das Wiedereingliederungsgeld gebührt in bisheriger Höhe weiter, solange der Anspruch auf 50 %ige Weiterleistung des Entgeltes besteht. Eine neuerliche Wiedereingliederungsteilzeit ist erst 18 Monate nach Beendigung der vorhergehenden möglich.

Einbindung der Personalvertretung: Gemäß § 9 Abs. 1 lit. q des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) ist die Mitwirkung der Personalvertretung bei der Gewährung von Wiedereingliederungsteilzeit vorgesehen. Das zuständige Organ der PV ist daher rechtzeitig von der beabsichtigten Maßnahme zu verständigen.

Familienhospizfreistellung

Schwere Erkrankungen von nahen Angehörigen stellen den Arbeitnehmer oft vor große Herausforderungen. Die Familienhospizfreistellung sieht gem. § 78d BDG bzw. § 29k VBG vor, dass auf Ansuchen die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen dienstlichen Erleichterungen in einem Zeitraum von bis zu drei Monaten zu gewähren sind. Dazu gehören **Dienstplanerleichterung** (z. B. Diensttausch, Einarbeitung), **Herabsetzung** der regelmäßigen **Wochendienstzeit** in dem beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung seiner Bezüge oder gänzliche

„Bei schwerstkranken Kindern kann Familienhospizfreistellung für höchstens fünf Monate gewährt werden, eine zweimalige Verlängerung auf höchstens neun Monate Gesamtdauer ist möglich.“

Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge. Eine Familienhospizfreistellung ist für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegeeltern sowie von Kindern der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, zu gewähren.

Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen. Dem Vertragsbediensteten ist auf sein Ansuchen eine Verlängerung der Maßnahme zu gewähren, wobei die Gesamtdauer der Maßnahmen pro Anlassfall sechs Monate nicht überschreiten darf. Der Wegfall des Grundes ist innerhalb von 2 Wochen zu melden.

Bei schwerstkranken Kindern (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) kann Familienhospizfreistellung für höchstens fünf Monate gewährt werden, eine zweimalige Verlängerung auf höchstens neun Monate Gesamtdauer ist möglich. Wurde die Hospizfreistellung bereits voll ausgeschöpft, kann diese höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

Die Bildungsdirektion hat über die vom Vertragsbediensteten beantragte Maßnahme innerhalb von fünf Arbeitstagen, über die Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

Da es sich um eine Freistellung handelt, behält der Dienstnehmer jedenfalls das **Rückkehrrecht** auf seinen Arbeitsplatz.

Sonderurlaub

Dem Dienstnehmer kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen Sonderurlaub gewährt werden (§ 74 BDG / § 29a VBG). Für die Zeit des Sonderurlaubes behält die Lehrkraft den Anspruch auf die vollen Bezüge.

Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Erfordernisse entgegenste-

hen und der Sonderurlaub die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigt. Der Schulleitung (Dienststellenleitung) obliegt die Entscheidung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben bis zu drei Arbeitstagen.

Sonderurlaube dürfen im Interesse einer einheitlichen Vollziehung aus den folgenden Gründen die jeweils angeführte **Höchstdauer** nicht überschreiten (RS 2023-0.353.438 vom 5. September 2023):⁶

- Bis zu 3 Tage: bei Verehelichung, Begründung einer eingetragenen Partnerschaft, beim Tod des Ehegatten, Lebensgefährten bzw. eingetragenen Partners, Geburt eines Kindes;
- Bis zu 2 Tage: beim Tod von Eltern (auch Stiefeltern), Kindern (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekindern) oder anderen nahen Angehörigen (Geschwister, Stiefgeschwister, Schwiegereltern, Eltern des eingetragenen Partners, Großeltern, Urgroßeltern, Enkeln, Urenkeln) oder anderen im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen, Wohnungswechsel in einen anderen Wohnort;
- 1 Tag: bei Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Kindern oder anderen nahen Angehörigen (siehe oben), Wohnungswechsel innerhalb des Wohn- bzw. Dienstortes.

Bei Gewährung eines Sonderurlaubes aus anderen wichtigen Gründen oder mit einem höheren als dem den vorliegenden Richtlinien entsprechenden Ausmaß ist die vorhergehende Genehmigung der Bildungsdirektion einzuholen. Bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als drei Tagen hat der Dienststellenausschuss gem. § 9 Abs. 1 lit. g PVG das Recht auf Mitwirkung.

Die Dienststellenleitung entscheidet über Sonderurlaube **bis zu einer Woche**, wenn die Vertretung gesichert ist. Über längere Sonderurlaube entscheidet die Bildungsdirektion. ■

⁴ Vgl. OGH 10ObS73/23t vom 22.08.2023.

⁵ Die detaillierten Bestimmungen finden sich neben dem Gesetzestext auch im Rundschreiben zur Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete BMöDS-921.600/0001-III/2/2018 vom 10.8.2018.

⁶ Siehe auch Rundschreiben des BMBWF zur Anpassung der Sonderurlaubsregelung vom 5.9.2023, Geschäftszahl 2023-0.353.438.

Don't look back in anger: Herausforderungen für Junglehrer:innen

Gerade Junglehrer:innen stehen in ihrem Beruf vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die ihre Fähigkeiten, Geduld und Passion für den Beruf oftmals hart auf die Probe stellen. Der Lehrberuf ist eine der wichtigsten und gleichzeitig anspruchsvollsten Berufungen in unserer Gesellschaft.

In diesem Artikel werde ich einige der wichtigsten Herausforderungen von Junglehrer:innen beleuchten und Lösungsansätze dazu präsentieren, um Hilfestellungen für den schulischen Alltag zu bieten.

Classroom-Management: Ein effektives Classroom-Management ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen und positiven Unterrichtserfahrung. Junglehrer:innen müssen lernen, wie sie Disziplin in der Klasse aufrechterhalten, Schüler:innen motivieren und ein positives Lernumfeld schaffen können. Dies ist dann besonders

schwierig, wenn die Schüler:innen aus verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergründen kommen.

Weiterbildungen und Mentoring-Programme für Junglehrer:innen können dabei helfen, Techniken des Classroom-Managements zu erlernen und zu verbessern. Ein enger Austausch mit erfahrenen Kolleg:innen kann ebenfalls wertvolle Einblicke bieten, denn die Erfahrung älterer Kolleg:innen kann eine unschätzbare Ressource für Junglehrer:innen sein.

Differenzierte Unterrichtsgestaltung: Jede:r Schüler:in



ist einzigartig und lernt im eigenen Tempo und mit anderen Methoden. Lehrer:innen stehen vor der Herausforderung zu fordern und zu fördern, das heißt ihren Unterricht so zu gestalten, dass er auf die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Lernniveaus der Schüler:innen eingeht.

Die Nutzung von differenzierten Unterrichtsmethoden und die Integration von Technologie in den Unterricht (man denke nur an die Erstellung von Texten in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden mit Hilfe von ChatGPT) können einen Beitrag dazu leisten, auf Schüler:innen mit unterschiedlichen Lernstilen und Fähigkeiten besser einzugehen.

Elternarbeit: Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein wichtiger, aber zunehmend herausfordernder Bestandteil des Schulalltags. Angriffige (Helikopter-)Eltern können gerade Junglehrer:innen mit weniger Erfahrung das Leben schwer machen, die Erwartung der ständigen Erreichbarkeit lässt oftmals keine Ruhepausen zu.

Gerade für Berufseinsteiger:innen ist die Abgrenzung oft eine große Herausforderung, die man erst lernen muss. Das Geben von Tipps für Elterngespräche und das Teilen persönlicher Erfahrungen durch erfahrene Kolleg:innen kann jungen Lehrer:innen zeigen, dass sie mit diesem wachsenden Problem nicht alleine sind. Diese Kolleg:innen können Empathie und emotionale Unterstützung bieten, schwierige Elterngespräche zu meistern.

Technologieintegration: Die fortschreitende Digitalisierung allgemein und vor allem der flächendeckende Einsatz der Laptops resp. Tablets im Unterricht erfordert von Lehrer:innen, digitale Tools und Ressourcen effektiv in den Unterricht zu integrieren und ihren Unterricht an die neue Lebenswelt anzupassen. Oftmals stehen bei jüngeren Schüler:innen nicht das Fach, sondern die sinnvolle und korrekte Nutzung der digitalen Hilfsmittel im Vordergrund des Unterrichts und diese erwarten von uns Lehrer:innen sofortige Hilfe bei Nichtfunktionieren der Geräte. Das stellt selbst erfahrene Lehrer:innen vor eine große Herausforderung.

Eine mögliche Lösung besteht darin, seitens der Behörde gezielt auf die Bedürfnisse der Lehrer:innen einzugehen, um die Technologieadaption z. B. durch gezielte Schulungen und Workshops zu erleichtern. Diese sollten nicht nur die technische Nutzung von Geräten und Software abdecken, sondern vor allem pädagogische Ansätze und Methodik zur Integration der Technologie in den Lehrplan. Fakt ist, dass Technologie als effektives Werkzeug zur Förderung des Lernens eingesetzt werden kann.

Überlastung: Der Lehrberuf ist in vielen Situationen physisch und emotional belastend. Die ständige Arbeit an der Vorbereitung des Unterrichts, das Korrigieren



Mag.ª Eva Teimel
Vorsitzende des ZA AHS



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

(oftmals auch an Wochenenden) oder etwa die Betreuung von Schüler:innen mit Verhaltensauffälligkeiten und psychischen Problemen kann zu Überlastungen führen. Immer mehr Schüler:innen leiden unter psychischen Problemen, was für Lehrer:innen eine zusätzliche Herausforderung darstellt, da sie nicht nur Wissen und Können vermitteln, sondern auch als Unterstützer:innen für die emotionalen Bedürfnisse der Schüler:innen fungieren müssen. Verstärkt wird diese Überlastung auch noch durch oftmals sinnbefreite administrative Tätigkeiten und andere schulische Zusatzaufgaben.

Selbstfürsorge und Selbstorganisation ist in diesem Fall entscheidend. Lehrer:innen sollten von Beginn an lernen, Grenzen zu setzen, sich regelmäßig Pausen zu gönnen und Unterstützung von ihren Vorgesetzten und Kolleg:innen, aber auch in externer Supervision zu suchen. Ein Desiderat wäre, dass diese kostenfrei vom Dienstgeber angeboten wird.

Die Liste der Herausforderungen ließe sich noch fortführen und vielen der Leser:innen würden sofort noch weitere Dinge einfallen, die nicht nur zu Beginn des Lehrer:innendaseins Stolpersteine sind. Immer wieder stehen auch erfahrene Lehrer:innen vor diesen Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Aber gerade für Junglehrer:innen ist ein halbwegs reibungsloser Einstieg ganz wichtig, um ein positives Gefühl, ein Ankommen im Beruf zu schaffen. Die intensive Betreuung durch erfahrene Kolleg:innen ist ganz wichtig und kann durch das derzeitige System der Mentor:innen nur unzureichend abgedeckt werden. Nur durch die intensive Unterstützung und Anleitung sowie das ständige Feedback erfahrener Kolleg:innen (im damaligen Unterrichtspraktikum waren es die Betreuungslehrer:innen) können Junglehrer:innen schneller wachsen, ihre Fähigkeiten entwickeln, aus Fehlern lernen und erfolgreichen und nachhaltigen Unterricht ihren Schüler:innen gewährleisten.

In Anlehnung an den Titel des Schauspiels des britischen Dramatikers John Osborne „Look Back in Anger“ möge jungen Kolleg:innen unter dem Motto „Don't look back in anger!“ der Einstieg in das Schulleben gelingen und unser Beruf trotz vielfältiger Herausforderungen Freude machen! ■

Ich ziehe Bilanz

In unserem kleinen Land wachsen Kinder in höchst unterschiedlichen Bildungswelten auf.

Anteil der Volksschulkinder, deren Eltern über keinen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen (Stand 2020)

ohne Migrationshintergrund	3 %
mit Migrationshintergrund	21 %

Quelle: BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021 (2021), Abb. A2.1.a.

Österreich gehört zu den Staaten Europas, in denen besonders viele junge Menschen einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II erreichen. Mehr als drei Mal so viele junge Menschen, die im Ausland geboren sind, verfügen über ihn aber nicht.

Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die über keinen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen (Stand 2022)

	im Land geboren	zugezogen
Österreich	10 %	32 %
EU-Durchschnitt	14 %	35 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 5. November 2023.

Unter den 15- bis 29-Jährigen, die nicht in Österreich geboren sind, ist der NEET-Anteil fast drei Mal so groß, fast drei Mal so viele von ihnen befinden sich also weder im Bildungswesen noch in Beschäftigung.

NEET-Anteil unter den 15- bis 29-Jährigen (Stand 2020)

	im Land geboren	außerhalb des Landes geboren
Österreich	9 %	24 %
OECD-Durchschnitt	13 %	19 %

Quelle: OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick (2021), Abbildung A2.4.

Unter Menschen, die nicht in Österreich geboren wurden, ist die Arbeitslosigkeit weit mehr als doppelt so groß, unter jungen Menschen sind Zugezogene sogar mehr als drei Mal so häufig arbeitslos wie diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Arbeitslosenquote nach Geburtsort

(Stand 2022)

	Inland	Ausland
Österreich	3,6 %	8,5 %
OECD-Durchschnitt	5,4 %	7,6 %

Quelle: OECD (Hrsg.), International Migration Outlook 2023 (2023), Country Notes.

Arbeitslosenquote 15- bis 34-Jähriger

(Stand 2020/21)

	kein Migrationshintergrund	im Ausland geboren
Österreich	5 %	16 %
OECD-Durchschnitt	10 %	11 %

Quelle: OECD (Hrsg.), Indicators of Immigrant Integration 2023 (2023), Fig. 7.29.

Eine Politik, die sich nicht für Fakten interessiert und sie ignoriert, statt sich an ihnen zu orientieren, muss scheitern. Eingetreten ist leider inzwischen, wovor in diesem Medium seit Jahrzehnten auf Basis von Fakten gewarnt wurde.

Voller Stolz kann ich aber auf die schier unglaubliche Leistung der Lehrkräfte unseres Landes verweisen:

Die 3 OECD-Staaten, in denen sich 15-Jährige, die aus dem Ausland zugezogen sind, ihrer Schule am meisten verbunden fühlen

(Stand 2018)

1.	Österreich
2.	Niederlande
3.	Deutschland

Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2018 Results. What School Life Means for Students' Lives (2019), Table III.B1.9.4.



Mag.^a Gudrun Pennitz

Chefredakteurin

Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:

gudrun.pennitz@my.goed.at

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich durfte in den letzten 6 Jahren Chefredakteurin dieses Mediums sein. Dies ist die letzte Ausgabe, für die ich verantwortlich zeichne. Ich danke Ihnen für Ihr Interesse, verabschiede mich altersbedingt in den Ruhestand und wünsche unserem Schulwesen und Ihnen allen eine gute Zukunft. Ihre Gudrun Pennitz



Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:
DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN

Prof. Mag.^a Irmgard Stix

ORG d. Vereins f. Franziskanische Bildung Vöcklabruck

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREM MITGLIED!

Neu in der AHS-Bundesleitung

Aus Freude im Einsatz für bestmögliche Arbeitsbedingungen in unseren Gymnasien



HRⁱⁿ Dir.ⁱⁿ Mag.^a Isabella Zins

Mitglied der Bundesleitung
AHS



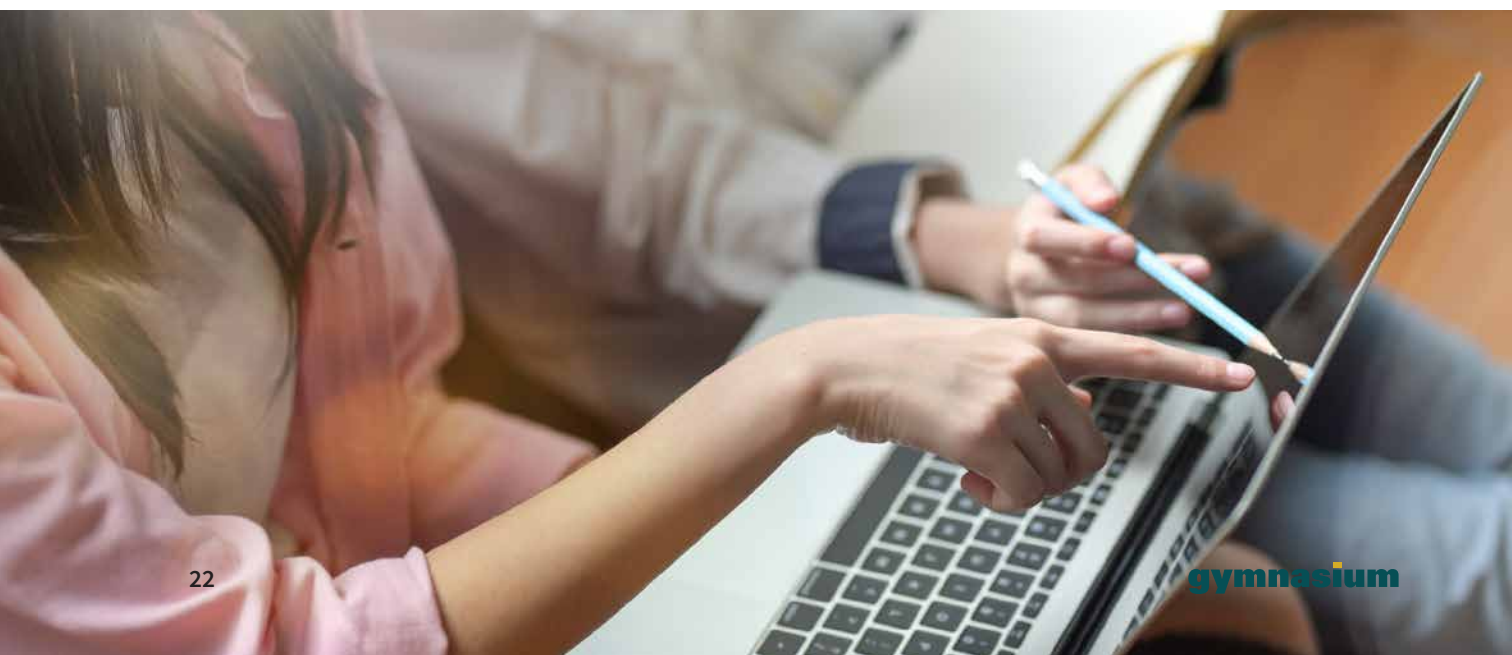
gerne für Sie da:
isabella.zins@bildung.gv.at

Viele Kolleg:innen kennen mich als Sprecherin der AHS-Direktor:innen Österreichs. Was nur wenige wissen: Meine gewerkschaftliche Tätigkeit hat vor über 30 Jahren als DA- und GBA-Vorsitzende am BORG Mistelbach begonnen, das ich seit 2007 leite und wo ich immer noch jeweils eine Latein-Klasse unterrichte. Seit zwanzig Jahren bin ich Mitglied der NÖ Landesleitung und kenne das Schulsystem auch aus der Elternperspektive: Meine drei Kinder sind mittlerweile erwachsen. Wie passen der Einsatz für die Kolleg:innen und die Tätigkeit als Schulleiterin und Vorsitzende der AHS-Direktor:innen zusammen? Meiner Einschätzung nach sehr gut.

In Niederösterreich hatte es Tradition, dass die Direktorenvertreter:innen gleichzeitig Mitglieder der Landesleitung waren. Ein Vorteil für beide Seiten: Unsere Gymnasien profitieren auf allen Ebenen davon, wenn Schul-

leitungen und Unterrichtende Einblick in die Perspektive des anderen haben und grundsätzlich an einem Strang zu ziehen versuchen, nicht nur an der eigenen Schule. Vor ca. zehn Jahren entstand in NÖ das gemeinsame Projekt „Tag des Gymnasiums“, der jährlich am Freitag vor dem Hl. Leopold (15.11.) gefeiert wird. Bundesweit aktiv bin ich übrigens seit 2008, zunächst als Vorsitzende der VCL und seit 2011 als stellvertretende Vorsitzende der „Bildungsplattform Leistung und Vielfalt“, ab 2017 als ÖDV-Vorsitzende. In diesen Rollen nutzte und nutze ich immer wieder die Gelegenheit, gegenüber dem Ministerium und auch medial auf Herausforderungen an den Schulen hinzuweisen, Zusammenhänge zu erklären und Lösungswege aufzuzeigen. Und gleichzeitig die Leistungen von Kolleg:innen und Direktor:innen hervorzuheben, die – nicht nur in der Corona-Zeit – unter schwierigsten Bedingungen das Beste für die ihnen anvertrauten jungen Menschen geben. Es freut mich außerordentlich, dass ich nun noch enger mit der AHS-Bundesleitung unter dem Vorsitz von Mag. Herbert Weiß zusammenarbeiten werde – zum

Wohle der Kolleg:innen und Direktor:innen an Österreichs Gymnasien, für deren Entlastung wir uns aktuell gerade gemeinsam einsetzen, zur Konzentration auf das Wesentliche: Kindern und Jugendlichen fachlich und persönlich eine bestmögliche Basis für ihren weiteren Bildungs- und Lebensweg mitzugeben. ■





„Wahlzucker!“

Mag. Herbert Weiß, Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Anfang November informierte BM Polaschek darüber, dass die Zahl der Studienanfänger:innen im Lehramtsstudium nach Rückgängen in den vergangenen Jahren wieder steigt.¹ Mit aktuell mehr als 120.000 Lehrer:innen sei das Schulsystem der größte Personalrecruiter Österreichs, so der Bundesminister weiter. Allein in den kommenden fünf Jahren müssten rund 20.000 Vollzeitstellen besetzt werden.

Wer glaubt, dass man „nur“ 20.000 Menschen finden müsste, die bereit sind, sich für den sehr anspruchsvollen Lehrberuf zu entscheiden, verkennt die aktuelle Situation. Ich führe hier nur die wichtigsten Punkte an, die zeigen, dass die Zahl in Wahrheit wesentlich größer ist:

- Im Schnitt kommen derzeit auf eine Vollzeitstelle 1,2 Lehrer:innen. Um 20.000 Vollzeitstellen besetzen zu können, sind also 24.000 Menschen für unseren Beruf zu gewinnen.
- Auch in Zukunft werden Lehrer:innen in Karenz gehen oder Teilzeiten in Anspruch nehmen wollen bzw. müssen.
- Wenn man alleine die Anzahl der Kolleg:innen berücksichtigt, die in den nächsten Jahren amtswegig in den Ruhestand versetzt werden, müssten alle anderen eine gesegnete Gesundheit, eine Eselsgeduld und auch einen gewissen Hang zur Selbstausschöpfung haben, dass sie alle bis zur Vollendung ihres fünfundsiebzigsten Lebensjahres im Dienst bleiben.
- Für die Bewältigung der vielen zusätzlichen Aufgaben, die in den letzten Jahren auf die Schulen zu-

gekommen sind, braucht unser System dringend zusätzliche Lehrpersonen, nicht nur den Erhalt des Personalstandes.

Die Aufgaben, die auf den Bildungsminister, die Universitäten und Pädagogischen Hochschulen und natürlich auch die Schulen zukommen, sind riesig. Die längst überfällige Reform der Ausbildung wird hoffentlich einen Beitrag dazu leisten, dass Studienanfänger:innen in absehbarer Zeit ihr Studium erfolgreich abschließen und danach nicht gleich wieder abspringen. Die Neugestaltung des Lehramtsstudiums hat sich an den Bedürfnissen der künftigen Lehrer:innen und der Schulen und nicht an denen der ausbildenden Institutionen zu orientieren.

Vor allem aber braucht es dringend Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für alle im Dienst stehenden Kolleg:innen. Das wird natürlich Geld kosten. Viel Geld, das letztlich aber der Jugend und damit der Zukunft unseres Landes zugutekommt. Als optimistischer Mensch glaube ich daran, dass die Regierung dafür bereits Geld eingeplant hat und nicht für die von manchen schon befürchteten Wahlzuckerl.² ■

¹ Mehr Studienanfänger im Lehramtsstudium. In orf.at vom 3. November 2023.

² Fiskalrat warnt vor „Wahlzucker!“ und zu hohem Budgetdefizit. In nachrichten.at vom 8. November 2023.

„Gerade bei Kindern, bei denen Deutsch nicht die häusliche Umgangssprache ist, kann eine gezielte Sprachförderung in Verbindung mit einem täglichen Austausch mit muttersprachlichen Kindern in frühkindlichen Bildungseinrichtungen die Einschulungsreife deutlich verbessern.“

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.



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

„Wettbewerbsfähige Gehälter sind wichtig, um Lehrkräfte zu halten und mehr Personen für diesen Beruf zu gewinnen, aber andere Faktoren spielen ebenfalls eine Rolle. In vielen OECD-Ländern ist eine Laufbahn als Lehrkraft nicht finanziell attraktiv.“

OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2023 (2023), S. 27.

nachgeschlagen

„Available data shows that early career teachers are more likely to leave the profession than their more experienced colleagues – which demonstrates that they need more support to cope with the workload.“

UNESCO online, 3. Oktober 2023.



„In den meisten OECD-Ländern und subnationalen Einheiten steigen die Gehälter der Lehrkräfte und Schulleitungen, je höher der Bildungsbereich ist, in dem sie tätig sind.“

OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2023 (2023), S. 391.

„Im Durchschnitt des Jahres 2022 lebten rund 2,35 Mio. Personen mit Migrationshintergrund in Österreich, das sind um rund 540 000 bzw. 30 % mehr als im Jahr 2015 (1,81 Mio.).“

Statistik Austria (Hrsg.), Österreichischer Zahlenspiegel, September 2023 (September 2023), S. 9.

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

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort