

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Januar/Februar 2022 / 71. Jahrgang / Nr. 1



Lehren in der Pandemie

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

Warnung vor Langzeitfolgen bei Kindern

„Im November sind 17 Kinder mit einer Coronavirus-Infektion in der Innsbrucker Klinik stationär aufgenommen worden. Das waren fast so viele wie im ganzen Jahr 2020. Mediziner warnen vor den Langzeitfolgen durch eine Infektion bei Kindern [...]“*

Laut ORF Tirol „leiden Kinder an Multi-Entzündungssyndrom“, es ist also längst keine Rede mehr davon, dass Kinder ohnehin „nur“ Überträger des Virus seien und kaum unter den Folgen der Infektion leiden würden.

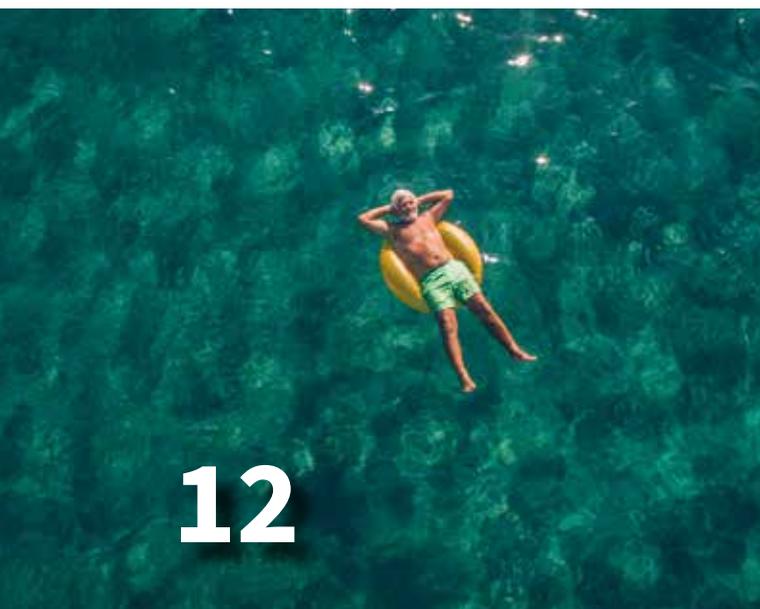
Die Langzeitfolgen von Covid gehen aber weit über rein körperliche Beschwerden hinaus. Etliche Studien belegen bereits massive psychische Konsequenzen von Quarantäne, Kontaktbeschränkungen und Schulschließungen. Nicht wenige befürchten eine „Generation Covid“, die noch viele Jahre an Angststörungen und Depressionen leiden wird. Wenn akute Covid-Infektionswellen unsere intensivmedizinische Infrastruktur an den Rand der Triage getrieben haben, so wird die flächendeckende psychologische und psychosoziale Betreuung der „Generation Covid“ unser Gesundheitssystem wohl heillos überfordern.

Die Frage nach der Triage wird sich allerdings nicht so offenkundig stellen, weil schwer depressive oder gar suizidale Kinder und Jugendliche weder mit Fieberthermometern noch mit Gurgeltests ausfindig gemacht werden können. Manche werden noch stiller und damit unauffälliger werden, die akute Behandlungsnotwendigkeit wird somit oft unbemerkt bleiben. Angesichts dieser Unsichtbarkeit des Problems könnte die Politik darauf „vergessen“, die psychosozialen Probleme tausender Jugendlicher wahrzunehmen. „Long-Psycho-Covid“ mag sich nicht in Fieberschüben und Kurzatmigkeit zeigen, es zu ignorieren wäre jedoch ein fataler Fehler. Je früher hier therapeutische Maßnahmen gesetzt werden, desto weniger Opfer wird diese Corona-Welle fordern. Auch gesundheitsökonomisch ist es zweifellos vernünftiger, so rasch wie möglich zu handeln.

Geben wir der „Generation Covid“ eine Chance, das sind wir ihr mehr als schuldig!

N.N.

* <https://tirol.orf.at/stories/3137313/>



12

Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 2/2022: 25.02.2022

4	top thema LehrerIn in der Pandemie Mag. ^a Ursula Göttl
8	gut zu wissen Gehaltserhöhung 2022 Mag. Dr. Eckehard Quin
11	aktuelle seite Only bad news are good news? Mag. Herbert Weiß
12	gut zu wissen Pensionsrecht für Vertragsbedienstete Mag. Georg Stockinger
16	Teilzeit und Karenz als gesetzliche Möglichkeiten der Reduktion der Lehrverpflichtung MMag. ^a Mag. ^a iur. Gertraud Salzmann
20	im fokus Über die Schule zum Erfolg, Teil 1 Mag. ^a Gudrun Pennitz
22	faktencheck Mag.^a Gudrun Pennitz
23	menschen Auszeichnungen und Ernennungen

Mit Optimismus in die Zukunft



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Das war das Motto des 18. Bundestags der AHS-Gewerkschaft im vergangenen Jahr. Auch dem Jahr 2021 hatten viele von uns mit Optimismus entgegengesehen, erhofften wir uns von der Impfung doch den Durchbruch bei der Bewältigung der Covid-19-Pandemie. Leider kam es dann ganz anders. Auf der einen Seite überraschte uns Corona mit neuen Mutationen, von denen die jüngste gerade weltweit zu einer neuen Welle führt. Auf der anderen Seite hatte man zu Beginn nicht damit gerechnet, dass es in unserem Land so viele Menschen geben würde, die der Impfung skeptisch bis ablehnend gegenüberstehen. Über die Gründe dafür möchte ich hier nicht spekulieren. Den Grund für den Misserfolg bei der Impfkampagne nur bei der Politik zu suchen, greift aber aus meiner Sicht eindeutig zu kurz.

Als einer, der sich zur Sinnhaftigkeit der Impfung bekennt und auch schon dreimal geimpft ist, könnte ich es mir leicht machen. Ich könnte wie viele der Geimpften von den SkeptikerInnen fordern, dass sie sich endlich an der überwiegenden Zahl der Studien bzw. an der Expertise der ExpertInnen orientieren und auch ihren Teil zum Schutz von uns allen beitragen. Das würde aber zu kurz greifen.

Wir sollten alle gemeinsam daran arbeiten, die Gräben zuzuschütten, die sich in den letzten Wochen und Monaten innerhalb der Bevölkerung, ja sogar innerhalb von Freundeskreisen oder gar Familien gebildet haben. Auch wenn ich persönlich viele Entscheidungen gegen die Impfung nicht nachvollziehen kann, nehme ich die Sorgen ernst, die zur persönlichen Entscheidung gegen die Impfung geführt haben. Deshalb werde ich mich auch weiterhin den Diskussionen mit ImpfskeptikerInnen stellen. Auf der anderen Seite erwarte ich mir aber auch von ihnen, sich fundierten Argumenten der ExpertInnen nicht zu verschließen.

Wenn wir alle an der Bewältigung der Krise arbeiten, haben wir auch nach so vielen Monaten der Pandemie Grund dafür, optimistisch in die Zukunft zu blicken. Besonders hoffnungsvoll stimmen mich aber die gewaltigen Leistungen, die wir in den Schulen in den letzten Monaten im Umgang mit der Pandemie erbracht haben. Natürlich sind diese Anstrengungen für SchülerInnen und besonders für uns LehrerInnen nach wie vor sehr belastend. Sie haben sich aber als effektiv erwiesen. Wenn wir uns weiterhin so für das Funktionieren des Schulbetriebs einsetzen, sehe ich auch dem Jahr 2022 mit Optimismus entgegen.

Impressum

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

LehrerIn in der Pandemie

Viel ist zu lesen, was Corona mit den SchülerInnen macht – von Lernrückständen bis zu psychischen Problemen. Aber auch bei LehrerInnen hat die Pandemie ihre Spuren hinterlassen. Was bedeutet es, LehrerIn in einer Pandemie zu sein?



Mag.^a Ursula Göttl
Stellvertretende Vorsitzende der
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:
ursula.goeltl@brg9.at

„Ich weiß nie genau, wo und wann ich nächsten Montag arbeiten und welche Medien ich dabei bedienen muss“, twittert eine Wiener AHS-Lehrerin. „Wenn ich Glück habe, erfahre ich am Sonntag um 23 Uhr mehr.“ Auch andere LehrerInnen verschaffen sich über Social Media Gehör, indem sie ihren belastenden Unterrichtsalltag aufzeigen. Warum das wichtig ist? Ohne die Eigeninitiative, ohne das Twittern und Posten – mal leise, mal mit Paukenschlag – wüsste kaum jemand über die Situation von LehrerInnen Bescheid. Waren an vielen Schulstandorten schon vor der Pandemie die Herausforderungen im Schulalltag enorm, gehen seither viele LehrerInnen an ihre Grenzen, oft weit darüber hinaus.

Corona bedeutet die doppelte Arbeit.

Ständig wechselnde Hygienevorschriften, neue Verordnungen, Personalmangel, Angst vor erneuten Schulschließungen oder vor einer Ansteckung, kurzfristige Umstellungen der Unterrichtsmethoden und fehlende Routinen – Corona hat den Arbeitsaufwand von LehrerInnen massiv erhöht. Viele fühlen sich mit den Herausforderungen alleine gelassen. Eine Befragung unter 1.000 deutschen LehrerInnen an allgemeinbildenden Schulen¹ zeigt: 74 Prozent fühlen sich durch ein zu ho-

hes Arbeitspensum belastet, etwa durch zusätzliche Aufgaben und fehlende Routine. 79 Prozent beklagen die geringe Planbarkeit, zum Beispiel durch ständig wechselnde Hygieneregeln und Bestimmungen. Auch die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit ist ein Problem (66 Prozent), ebenso die mangelnde Unterstützung bei der Organisation und Gestaltung des Hybrid- oder Fernunterrichts (61 Prozent). 72 Prozent sorgen sich um die Gesundheit. Was hier für Deutschland im Dezember 2020 galt, dürfte in Österreich auch jetzt noch sehr ähnlich sein.

Doch valide Zahlen zu unserer Situation fehlen. Warum wären diese Erkenntnisse relevant? Eine stete Belastung der LehrerInnen hat weitreichende Folgen, nicht nur für Lehrkräfte selbst. Denn, so die Psychologin Uta Klusmann, das „Erschöpfungserleben von Lehrkräften wirkt sich auf die Motivation und Leistung der Schülerinnen und Schüler aus.“² Einerseits sollen wir für Hygiene und Sicherheit sorgen, einen völlig ungewissen Schulalltag managen und unseren SchülerInnen dabei möglichst viel Normalität vermitteln. Andererseits müssen wir unsere eigene Gesundheit schützen – vor einer Ansteckung, aber auch vor einem Burn-out.

Keine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit

Freitagabend: Eine Mutter ruft an, weil sie sich um ihren Sohn sorgt, seit er in Quarantäne ist. Die medial angekündigten Lernpakete sind neben dem Präsenzunterricht nicht zu schaffen. Viele Fragen bleiben offen, wenn über das elektronische Klassenbuch oder die Lernplattform der Schule der behandelte Lehrstoff übermittelt wird. Viele KollegInnen haben es sich angewöhnt, auch in der Freizeit derartige Anrufe entgegen-

zunehmen, Eltern zu beruhigen, zu ermutigen und Lösungen zu versprechen, damit das Kind mit Unterlagen versorgt wird.

Samstagabend: Die Schulleitung kündigt per Mail die neuen Hygienemaßnahmen an, die ab Montag in den Schulen gelten. Sich mit den neuen Vorgaben vertraut zu machen und gegebenenfalls den Unterricht umzuplanen, fällt also auch auf das Wochenende.

So fällt es vielen Lehrkräften noch schwerer als vor der Pandemie, eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen. Durch elektronische Kommunikation wurde das verschärft, man kann rund um die Uhr erreichbar sein. Unseren SchülerInnen zuliebe vergessen wir allzu oft notwendige Grenzen zu ziehen. Online-Konferenzen sind Alltag geworden, DistanceTeaching über Lernplattformen ist in allen Schulen und in allen Fächern angekommen. Die Weiterbildung dazu lief zusätzlich zu einem herausfordernden Unterrichtsbetrieb. Hinzu kommt: Auch LehrerInnen mangelt es oft an technischen Voraussetzungen für Online-Unterricht. Es mangelt an Geräten, Serverleistung und technischem Support. Ihr Equipment zahlen viele KollegInnen aus der eigenen Tasche. Dass nun Homeoffice über die Werbungskosten bei der Lohnsteuer berücksichtigt wird, kann hier nur ein erster Schritt sein.

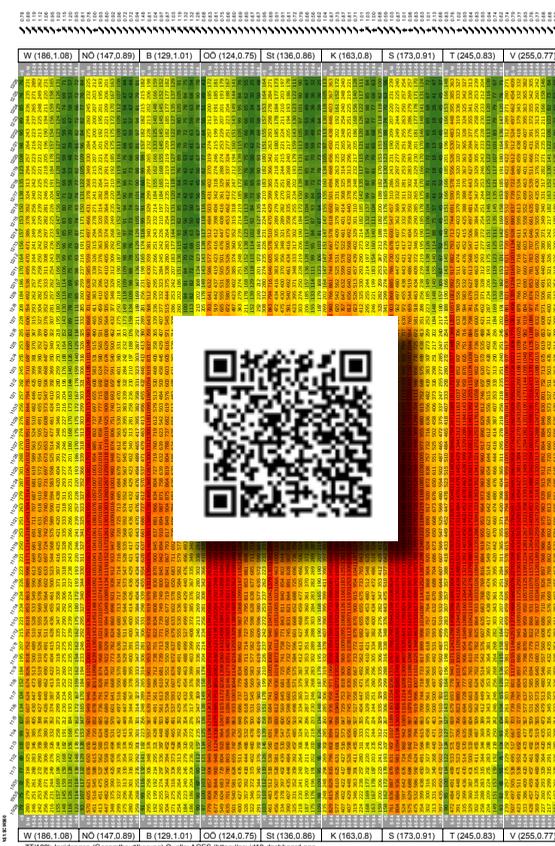
Täglich über 100 Kontakte

Seit vielen Monaten beginnen die Schultage mit dem Testregime: Zu Beginn kontrollieren wir PCR-Testergebnisse – je nach Bundesland werden diese Tests zuhause oder an der Schule durchgeführt. Alternativ geben wir Antigentests aus, beaufsichtigen und kontrollieren die Ausführung. Sollte ein Test positiv sein, ist das für alle Anwesenden, besonders für das betroffene Kind, sehr belastend, auch damit müssen wir umgehen. Mit dem Testen, Kontrollieren und Dokumentieren vergeht ein wesentlicher Teil der ersten Stunde. Auch in der restlichen Unterrichtszeit beschäftigen uns die Sicherheitsmaßnahmen. Immer wieder müssen wir daran erinnern, die Masken richtig aufzusetzen, wir kümmern uns um regelmäßiges Lüften und planen Maskenpausen. Fast jede Stunde betreuen AHS-LehrerInnen eine andere Gruppe von SchülerInnen, meist ganze Klassen, aber auch klassenübergreifende Gruppen. Täglich kommen wir so auf weit über hundert Kontakte. Was das für das Gesundheitsrisiko bedeutet, wissen wir spätestens seit letztem Herbst ...

Nein, vielleicht, ja – das Infektionstreiben von SchülerInnen

„Das wird nur in der Anfangsphase so sein“, haben viele LehrerInnen gehofft, als mit Schulbeginn 2021/22 drei-

mal pro Woche PCR-Tests verpflichtend wurden. Immerhin war ein Großteil der LehrerInnen geimpft, allen voran die AHS-KollegInnen. Wie wir heute wissen, blieb es nicht bei dieser Anfangsphase: Mit der kälteren Jahreszeit stiegen die Infektionszahlen auch in den Schulen massiv an. Warnungen diesbezüglich gab es bereits vor dem Sommer, etwa aus Südenland, wo mit der Delta-Variante große Cluster unter ungeimpften SchülerInnen auftraten. Der Herbst 2021 bescherte schließlich auch uns hohe Inzidenzen, zuerst unter Kindern und Jugendlichen, dann in allen Altersgruppen. Lange war kontrovers diskutiert worden, ob und inwieweit SchülerInnen zum Infektionsgeschehen beitragen. Mittlerweile ist es zur traurigen Tatsache geworden, dass sie die Infektion wesentlich vorantreiben. Eindrucksvoll sichtbar wird das in den Heatmaps³, die Martin Polak zur Verfügung stellt. Diese Grafik zeigt anhand der Ages-Daten, von welchen Altersgruppen das Infektionsgeschehen ausgeht und inwieweit SchülerInnen beteiligt sind. Man sieht deutlich, dass sich Inzidenzen zuerst in den Schüleraltersgruppen abzeichnen und sich dann erst in anderen Altersgruppen ausbreiten.



QR-Code Scannen und Tabelle in voller Größe online einsehen!

Nach den Herbstferien kam es zu extremen Zahlenwerten: Mancherorts wurden 7-Tage-Inzidenzen um 3000 erreicht, das sind drei Prozent der SchülerInnen, die innerhalb einer Woche positiv getestet wurden. Leider hat sich das Infektionsgeschehen von den Kindern auch auf die Eltern und Großeltern ausgebreitet, mit der bekannten Auswirkung auf Krankenhäuser und Intensivstationen – und einem erneuten Lockdown im November. Anders als im Herbst 2020 blieben diesmal die Schulen durchgehend in Präsenz, mit strengeren Hygieneregeln: Die Maskenpflicht gilt seither auch im Unterricht. Bereits beim zweiten PCR-bestätigten Fall in einer Klasse innerhalb von drei Tagen soll die ganze Klasse ins DistanceLearning wechseln. Auch hier veranschaulicht Martin Polaks Heatmap, wie durch die Maßnahmen die Infektionszahlen schnell sanken. In den Schulen verlief die vierte Welle jedoch unterschiedlich heftig. An manchen Standorten waren fast alle SchülerInnen durchgehend anwesend, an anderen gab es etliche Coronafälle – je nach Maßnahmen in den Bundesländern. Auch Lehrkräfte infizierten sich oder mussten in Quarantäne. An einigen AHS wurde es schwierig, den Unterricht in vollem Umfang aufrecht zu erhalten.

Auch hier fehlen die Daten: Wie viele KollegInnen bisher erkrankt sind, ist nicht bekannt, ebenso wenig weiß man, wie viele hospitalisiert worden sind oder gestorben sind. Weder das Bildungs-, noch das Gesundheitsministerium können dazu Zahlen nennen. Schwangere und Risikogruppenpersonen unter den Lehrkräften konnten ab Ende November freigestellt werden. Für SchülerInnen sollten die Eltern entscheiden, ob sie ihr Kind in der 4. Welle zu Hause lassen. Das ist für Familien mit besonders vulnerablen Personen im Haushalt eine schwierige Abwägung, denn der Schulbetrieb läuft im Herbst/Winter 2021 nicht im Pandemiemodus: Schularbeiten und Tests werden wie gehabt abgehalten, der Leistungs- und Beurteilungsdruck wird nicht reduziert wie im Vorjahr.

Omikron: Schulen offenhalten oder schließen?

All diese Fragen stellen sich in der 5. Welle verschärft. Bildungsminister Martin Polaschek sprach sich bei seinem Amtsantritt im Dezember 2021 dafür aus, die Schulen zukünftig offen zu halten. Mit den Nachrichten zur Ausbreitung der Omikron-Variante in anderen europäischen Ländern taucht zugleich die Sorge auf, wie der Unterricht aufrechterhalten werden soll, wenn auch geimpfte und geboosterte KollegInnen sich wieder infizieren und erkranken können. Der Mi-

„Fallen Schulen oder Kindergärten als Betreuungsorte aus, sind andere Berufsgruppen nicht voll funktionstüchtig.“

krobiologe Ulrich Elling verstärkt diese Sorge: „Wenn sich die Kinder in der Schule treffen, zündet Omikron durch.“ Gemeint ist, dass auch dreimaliges PCR-Testen pro Woche nicht ausreichen könnte, weil die neue Virusvariante schnell hochansteckend wirkt und die Infektion innerhalb kurzer Zeit weitergegeben wird. Viele Lehrkräfte könnten erkranken, denn Omikron umgeht den Impfschutz und auch Booster schützen nur mehr eingeschränkt gegen diese Variante. Leider sind symptomatisch Erkrankte auch anfällig für Long-Covid (LC). Der US-amerikanische Immunologe Anthony Fauci geht in einem Fernsehinterview davon aus, dass 10 bis 30 Prozent der symptomatisch Erkrankten LC entwickeln.⁴ Covid hinterlasse neurologische Spuren, bei manchen auch langwierige gesundheitliche Einschränkungen. So würde jede dritte Person das chronische Erschöpfungssyndrom „Fatigue“ entwickeln, jeder Fünfte hätte kognitive Probleme.⁵ Sowohl für SchülerInnen als auch für Lehrpersonen besteht also das Risiko, nicht nur kurz wegen Erkrankung auszufallen, sondern langfristige Einschränkungen zu erleiden. Es ist die Aufgabe des Dienstgebers, dafür zu sorgen, dass gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten minimiert werden. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers⁶ gilt generell, auch im Schulbereich: Sicherheits- und Hygieneregeln zu erlassen, ist der erste Schritt. Ebenso notwendig ist es, die Umsetzbarkeit vor Ort und die Einhaltung der Regelungen zu kontrollieren. Manches scheitert in der Praxis: Maskenpausen sind sinnvoll und notwendig – wie sie konkret durchgeführt werden, bestimmt jedoch das Infektionsrisiko. Lüften mit gleichzeitigem Jausnen

Sätze, die vor der Pandemie niemand verstanden hätte:

„Du kannst dich nach 5 Tagen freitesten.“

„In der 8a war heut Morgen einer positiv.“

„Bei uns sind schon 20 Prozent geboostert.“

„Wo ist das Lüftungsprotokoll?“

„Der Elternabend ist in Präsenz.“

Quelle: @blume_bob und auf Twitter, 9.12.2021.

von 25 Kindern in einem Raum ist sicher nur bei niedrigen Inzidenzen ratsam.

Ohne LehrerInnen keine kritische Infrastruktur

Neben der Bildungsvermittlung ist eine weitere Aufgabe der Schule in den letzten beiden Pandemie Jahren deutlich geworden: Schulen sind wichtige Betreuungsinstitutionen. Sie geben Tagesstruktur und sind Orte der Begegnung und des Austausches. Schulen sind deshalb jetzt kritische Infrastruktur: Fallen Schulen oder Kindergärten als Betreuungsorte aus, sind andere Berufsgruppen nicht voll funktionstüchtig. ÄrztInnen und PflegerInnen etwa können ihre wichtige Arbeit nur machen, wenn sie ihre minderjährigen Kinder nicht selbst betreuen müssen. Gleiches gilt für Handelsangestellte. Für all diese Berufsgruppen werden deshalb Isolations- und Quarantäneregeln gelockert: Die gesundheitlichen Folgen einer nicht auskurierten Infektion trägt dann aber der/die einzelne ArbeitnehmerIn.

Wir brauchen mehr Geld an Schulen.

Wie heißt es so schön: Das Budget ist in Zahlen gegossene Politik. Im Hinblick auf das Bildungsbudget 2022 bedeutet das leider: Bildung ist der Regierung wenig wert. Auch heuer ist Bildung kein Schwerpunkt im Budget – trotz der besonderen Umstände durch Corona, der großen Gefahr von auseinanderklaffenden Bildungsscheren und pandemiebedingten Lernrückständen. Mehrere Studien zeigen, dass Ungleichheiten im Bildungssystem durch die Pandemie deutlich verstärkt werden. Wer vorher schon benachteiligt war, ist es jetzt umso mehr. Wollen wir uns das als Gesellschaft wirklich leisten? Viele EU-Länder haben Catch-up-Programme ins Leben gerufen und Geld in die Hand genommen, um bildungsmäßig aufzurüsten. Um mehr PsychologInnen an Schulen anzustellen. Um Förderunterricht für benachteiligte SchülerInnen zu finanzieren. Die Niederlande etwa investieren rund 700 Euro pro Jahr pro SchülerIn, um Bildungsrückstände aufzuholen, in Österreich sind es nur 100 Euro.⁷ Angesichts der Umstände, dass viele LehrerInnen und SchülerInnen technisch schlecht ausgestattet sind, es massiv an Personal mangelt und die LehrerInnen über ihre Belastungsgrenzen gehen, überrascht es doch sehr, wie wenig Bildung offensichtlich wert ist.

Im Leitantrag zum 18. GÖD-Bundeskongress⁸ von November 2021 wird „Unterstützungspersonal im pädagogischen und administrativen Bereich in einem Ausmaß, das zumindest dem Durchschnitt der OECD-

Länder entspricht“ gefordert, dieses Defizit begleitet uns seit vielen Jahren.

Die Pandemie hat wieder schmerzlich deutlich gemacht, wie schlecht wir hier aufgestellt sind: Es fehlt an administrativem Personal zur Entlastung der Schulleitungen, aktuell zum Beispiel für die Durchführung und Verwaltung der Tests, an medizinischem Fachpersonal und an PsychologInnen und SozialarbeiterInnen. Auch für Lehrkräfte gibt es zu wenig Support: Supervision und Coaching sind nur in einem sehr geringen Ausmaß verfügbar, sollten jedoch in einem sozialen Berufsfeld wie unserem selbstverständlich sein.

„Die Pandemie hat wieder schmerzlich deutlich gemacht, wie schlecht wir hier aufgestellt sind.“

Was läuft gut?

Vielleicht ist das eine positive Auswirkung dieser Krise: Die Bedeutung von Bildung und Schule für die Gesellschaft ist klarer geworden, aber auch die Defizite liegen offen und müssen im laufenden Betrieb behoben werden. Das kann nur gelingen, wenn die Erfahrungen an den Schulen berücksichtigt werden, wenn die Betroffenen eingebunden werden. Leider ist das allzu oft nicht der Fall!

Diese Mitwirkung müssen wir als Gewerkschaft und Personalvertretung auf allen Ebenen einfordern und dafür sorgen, dass die Stimmen der KollegInnen Gehör finden. ■

¹ Das Deutsche Schulbarometer Spezial – eine repräsentative Befragung von Forsa im Auftrag der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit der ZEIT, Dezember 2020. <https://deutscheschulportal.de/unterricht/lehrerumfrage-deutsches-schulbarometer-spezial-corona-krise-dezember-2020/>

² Uta Klusmann: Was Lehrkräfte gesund hält. In: Das deutsche Schulportal, 14.2.2019. <https://deutscheschulportal.de/schulkultur/was-lehrkraefte-gesund-haelt/>

³ Heatmaps von Martin Polak: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1PvGPYpFg1_IRJ4NXFOk6wg07tMC-D6MdhshdWtNvWE/edit#gid=1190636485

⁴ Dr. Fauci: Long COVID still a risk with omicron despite milder illness, Video-Interview auf Spectrum News NY1,

29.12.2021. <https://www.ny1.com/nyc/all-boroughs/news/2021/12/29/fauci-interview-long-covid-still-a-risk-with-milder-omicron-cases>

⁵ Fatigue and Cognitive Impairment in Post-COVID-19 Syndrome: A Systematic Review and Meta-Analysis. In: ScienceDirect, 29.12.2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889159121006516?via%3Dihub>

⁶ <https://www.jusline.at/gesetz/abgb/paragraf/1157>.

⁷ Philipp Schnell: Bildungsbudget der Stagnation. In: A&W-Blog, 10.11.2021. https://awblog.at/author/schnell_philipp/

⁸ GÖD (Hrsg.), Positionen und Ziele. <https://www.goed.at/ueber-uns/positionen-ziele-1>

Gehaltserhöhung 2022



Mag. Dr. Eckehard Quin
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:
eckehard.quin@goed.at

Auch 2021 liefen die Gehaltsverhandlungen anders als in den Zeiten vor der Pandemie: nur drei große Verhandlungsrunden, daneben viele informelle Gespräche.

Zur Erklärung der Inflationsrate, weil es dazu immer wieder Anfragen gibt: Seit vielen Jahren wird als eine der Grundlagen für die Gehaltsverhandlungen die abgerechnete Inflationsrate von Oktober des Vorjahres bis einschließlich September des laufenden Kalenderjahres herangezogen (genau: das arithmetische Mittel der für den Berechnungszeitraum von der Statistik

Austria veröffentlichten Jahresinflationsraten). Diese Vorgangsweise beruht auf einer sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung. Die so ermittelte **Inflationsrate** (Oktober 2020 bis September 2021) betrug **2,1 %**. Die seit August über 3 % liegenden Inflationsraten werden sich zeitverzögert bei den Gehaltsverhandlungen im nächsten Jahr für 2023 auswirken.

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch die nach wie vor andauernde COVID-19-Pandemie konnte ein guter Abschluss erzielt werden, der die Kaufkraft der Bediensteten nachhaltig stärkt und die besonderen Leistungen des öffentlichen Dienstes auch entsprechend honoriert.

Die Gehälter im öffentlichen Dienst steigen je nach Einkommenshöhe zwischen 3,22 und 2,91 %. Bei den hier angeführten Gehaltstabellen liegt die **Gehaltssteigerung zwischen 3,21 und 2,93 %**. **Vergütungen und Zulagen** werden ab 1. Jänner 2022 um **3,0 %** erhöht.

Die neuen Gehaltstabellen, gültig seit 1. Jänner 2022, im Detail:

beamtete LehrerInnen						
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe					
	L 3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L 1	L PH
	Euro					
1	1.870,6	2.062,4	2.281,0	2.430,1	2.723,6	2.831,4
2	1.898,6	2.095,9	2.342,6	2.498,8	2.821,1	2.889,9
3	1.925,6	2.130,8	2.406,0	2.567,7	2.967,9	3.120,3
4	1.953,6	2.166,6	2.486,3	2.652,6	3.177,6	3.351,9
5	1.987,1	2.249,7	2.615,8	2.798,1	3.388,4	3.583,3
6	2.042,2	2.349,3	2.750,0	2.963,2	3.600,5	3.816,1
7	2.109,3	2.450,6	2.887,5	3.135,1	3.811,5	4.050,1
8	2.180,1	2.554,9	3.040,1	3.326,5	4.023,5	4.283,8
9	2.255,2	2.656,9	3.193,6	3.517,0	4.236,8	4.517,7
10	2.332,6	2.761,4	3.344,9	3.708,4	4.450,1	4.750,6
11	2.411,7	2.893,3	3.497,5	3.899,8	4.662,2	4.985,5
12	2.490,8	3.034,3	3.649,9	4.092,5	4.874,3	5.218,2
13	2.569,9	3.175,3	3.803,6	4.286,2	5.087,5	5.452,0
14	2.666,2	3.316,3	3.952,5	4.473,1	5.299,7	5.705,4
15	2.775,2	3.447,0	4.090,2	4.647,4	5.534,7	6.015,0
16	2.885,2	3.575,4	4.196,8	4.781,5	5.754,7	6.326,7
17	2.940,4	3.608,6	-	-	-	6.560,7
daz	83,0	148,8	52,9	68,1	112,0	117,5
DAZ	166,1	197,2	214,4	271,1	446,4	470,6

VertragslehrerInnen Entlohnungsschema I L						
Entlohnungs- stufe	Entlohnungsgruppe					
	I ph	I 1	I 2a 2	I 2a 1	I 2b 1	I 3
	Euro					
1	2.949,5	2.779,6	2.528,8	2.369,5	2.130,8	1.919,9
2	3.009,0	2.866,9	2.601,0	2.434,7	2.167,6	1.950,2
3	3.249,8	2.986,1	2.670,8	2.501,2	2.206,0	1.979,3
4	3.490,5	3.190,1	2.760,3	2.583,8	2.246,2	2.008,6
5	3.732,6	3.403,4	2.911,7	2.718,9	2.333,6	2.047,8
6	3.974,3	3.614,4	3.083,6	2.857,6	2.441,6	2.107,2
7	4.218,3	3.821,8	3.263,7	3.002,1	2.550,6	2.181,2
8	4.462,8	4.036,4	3.461,9	3.159,2	2.656,9	2.259,6
9	4.705,7	4.250,6	3.661,4	3.318,4	2.764,7	2.341,4
10	4.951,1	4.450,1	3.863,2	3.480,4	2.873,9	2.423,3
11	5.197,4	4.662,2	4.065,0	3.639,6	3.010,1	2.506,8
12	5.442,8	4.874,3	4.266,7	3.801,2	3.158,1	2.589,5
13	5.687,0	5.087,5	4.468,4	3.962,8	3.306,1	2.674,3
14	5.956,5	5.298,4	4.664,5	4.120,0	3.452,6	2.774,1
15	6.294,8	5.520,8	4.846,9	4.263,3	3.589,2	2.888,8
16	6.620,3	5.722,7	5.039,3	4.414,7	3.723,4	3.003,2
17	6.944,7	5.822,5	5.234,2	4.570,6	3.867,8	3.115,7
18	7.187,7	6.124,8	5.374,0	4.680,7	4.005,3	3.230,3
19	-	-	-	-	4.037,4	3.287,7

VertragslehrerInnen Entlohnungsschema II L	
Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswerteinheit
Euro	
I 1	1.763,08

VertragslehrerInnen Entlohnungsschema II L	
Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswochenstunde
Euro	
I ph	2.679,6
I 2a 2	1.362,0
I 2a 1	1.275,6
I 2b 1	1.128,0
I 3	1.035,6

VertragslehrerInnen Entlohnungsgruppe pd		
Entlohnungsstufe	Euro	Verweildauer in Jahren
1	2.908,2	3,5
2	3.309,4	5
3	3.711,7	5
4	4.114,0	6
5	4.516,6	6
6	4.919,0	6
7	5.167,6	

Fächervergütung (neues Lehrerdienstrecht)		
Lehrverpflichtungsgruppe	monatlich pro Wochenstunde (Euro)	
	Unterstufe	Oberstufe
I und II	28,7	36,9
III	-	15,0

Erzieherzulage					
Verwendungsgruppe	Zulagenstufe				
	1	2	3	4	5
Euro					
L 1	529,4	581,4	670,2	757,8	845,4
L 2a	473,0	511,0	579,0	660,8	744,0
L 2b	384,2	439,5	499,3	516,8	548,1
L 3	338,0	354,0	386,5	421,0	456,7

LeiterInnen von Unterrichtsanstalten				
Dienstzulagen- engruppe	in der Dienstzulagenstufe			
		1	2	3
	Euro			
L PH	I	1.008,2	1.077,3	1.144,3
	II	906,7	970,2	1.030,2
	III	806,3	861,6	914,7
	IV	704,7	754,4	801,5
	V	605,5	646,0	686,2
L 1	I	899,7	960,8	1.019,5
	II	808,6	866,3	918,1
	III	718,7	769,4	816,6
	IV	628,6	672,5	715,2
	V	539,9	576,8	612,5
L 2a 2	I	411,7	445,3	478,6
	II	338,0	364,6	392,1
	III	271,1	291,7	312,6
	IV	227,3	243,3	260,6
	V	189,2	203,0	216,8
L 2a 1 L 2b 1	I	320,7	349,4	377,2
	II	269,9	293,0	312,6
	III	226,1	243,3	260,6
	IV	187,9	204,0	216,8
	V	136,1	146,6	155,8
L 3	I	253,9	259,6	275,5
	II	187,9	194,9	208,8
	III	176,4	181,2	191,6
	IV	126,8	130,4	138,5
	V	88,7	91,2	95,8
	VI	62,3	64,5	70,5

SchulaufsichtsbeamtInnen		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	SI 1	SI 2
Euro		
1	6.934,4	5.817,9
2	7.578,6	6.549,2
3	8.396,0	7.169,4

FachinspektorInnen		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	FI 1	FI 2
Euro		
1	5.563,4	4.685,0
2	6.088,3	5.258,3
3	6.741,6	5.758,1

Schulqualitätsmanagement	
Gehaltsstufe	Euro
1	5.817,9
2	6.549,2
3	7.169,4

Zulage Leitung Bildungsregion	
Funktionsdauer	Euro
bis zu 5 Jahren	1.069,0
mehr als 5 Jahre	1.271,0

Only bad news are good news?

VON MAG. HERBERT WEISS, VORSITZENDER DER AHS-GEWERKSCHAFT



Liegt es an der Pandemie, an der generellen medialen Übersättigung unserer Gesellschaft oder vielleicht an den Medien selbst, dass positiven Nachrichten weniger Beachtung geschenkt wird?

Auch im Schulbereich gab es in den letzten Wochen einige positive Entwicklungen, die offenbar kaum wahrgenommen wurden. Am 30. Dezember 2021 wurden im Bundesgesetzblatt die Sommerschule und das Pflichtfach „Digitale Grundbildung“ im Dauerrecht verankert. Für die Sommerschule fehlt allerdings noch die gesetzliche Regelung der dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen. Interne Entwürfe dafür gibt es bereits. Die Sommerschule kann einerseits die dringend nötige zielgerechte Förderung für jene bringen, die sie wirklich brauchen, andererseits aber auch „zur Vorbereitung oder Durchführung eines nationalen oder internationalen Wettbewerbs“¹ dienen. Ob damit der Ruf nach der „dringend nötigen Verkürzung“ der Sommerferien verstummen wird, bleibt allerdings abzuwarten.

Wenn bezüglich der Digitalen Grundbildung das umgesetzt wird, was man schon vor der Beschlussfassung den Medien entnehmen konnte, bedeutet dies aus meiner Sicht einen Meilenstein. In den letzten Jahrzehnten wurden aus Kostengründen, wenn auch von der Politik anders verkauft, Stunden ja stets nur gekürzt, und jetzt spricht man davon, in der Unterstufe pro Schulstufe fix eine Wochenstunde dafür zur Verfügung zu stellen.² Ohne die Aufstockung der Stundentafel um die vier Stunden ist dieses Versprechen nämlich nicht zu erfüllen. Das bestätigt auch BM ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Polaschek in einem Interview: „Die gute Nachricht: Wir müssen dafür auf kein anderes Fach verzichten.“³

Sehr positiv sehe ich auch das „Pädagogische Sofortpaket als Unterstützung für Schülerinnen und Schüler“⁴,

das am 12. Jänner den Ministerrat passiert hat. Zusätzlich zu den bereits gesetzten Fördermaßnahmen und der Aufstockung der Schulpsychologie wurden folgende Punkte angekündigt:

- Verlängerung und Ausweitung des Förderstundenpakets
- Ausweitung individueller Lernunterstützung (weiterlernen.at)
- Schulfonds zur Förderung der Klassengemeinschaft und Bewältigung von Corona
- mehr psychosoziale Unterstützung für Schülerinnen und Schüler
- Ausbau der Schulsozialarbeit in Zusammenarbeit mit den Ländern
- Kampagne für Bewegung und Sport zur Förderung der Resilienz

Es ist also durchaus angemessen, mit Optimismus in das neue Jahr zu gehen. Wenn alle oben genannten Maßnahmen umgesetzt werden, könnte es ein für unser Schulwesen gutes Jahr werden. Wir GewerkschafterInnen werden darauf achten müssen, dass die Versprechen eingehalten werden, ohne dass sich daraus Verschlechterungen für die LehrerInnen ergeben. Es wartet also genug Arbeit auf uns. Wir werden uns diesen Herausforderungen stellen, um gute Lösungen für die SchülerInnen UND uns LehrerInnen zu erzielen. ■

¹ SchOG § 8 lit. g sublit. dd.

² Digitale Grundbildung wird Pflichtfach an Schulen. In: diepresse.com vom 24. November 2021.

³ Pensionierte Lehrer gegen Omikron-Welle. In: meinbezirk.at vom 16. Jänner 2022.

⁴ Siehe <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/corona/sofortpaket.html>.

Pensionsrecht für Vertragsbedienstete



Teil 2: Korridorpension, Pensionssplitting, Auswirkungen von Teilzeit/Sabbatical auf Jubiläumszuwendung und Abfertigung – insbesondere am Ende des Berufslebens, Altersteilzeit, freiwillige Höherversicherung und Ruhensbestimmungen für Vertragsbedienstete



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



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

Nachdem Teil 1 des vorliegenden Artikels¹ sich mit grundlegenden Informationen über die Pension für Vertragsbedienstete wie Kündigung, Pensionsantritt, Regelpension & Anfallsalter und Pensionskonto der PVA beschäftigt hat, folgen im vorliegenden Teil 2 verschiedene wichtige Sonderregelungen für Vertragsbedienstete² im Umfeld des Pensionsantritts.

Korridorpension

Die Korridorpension ist aufgrund der Sonderregelungen für Frauen (Anfallsalter für die „normale“ Pension 60 Jahre) bis Ende 2027 ein nur für vertragsbedienstete Männer möglicher Weg, vor dem Erreichen des Regelpensionsalters – wenn auch mit Abschlägen – in den Ruhestand zu treten. Erst ab dem Jahr 2028 (Geburtsdatum ab 02.12.1965) liegt das Regelpensionsalter für Frauen bei über 62 Jahren (vergleiche dazu die Tabelle

„Regelpensionsalter“ im Teil 1 dieses Beitrags). Voraussetzung für einen Antritt der Korridorpension sind ein Alter von 62 Jahren sowie 480 Versicherungsmonate. Wenn man die Pension am Monatsersten nach Erreichung des Regelpensionsalters antritt, ergibt sich das Ausmaß der monatlichen Bruttopension aus der bis zum Stichtag ermittelten Gesamtgutschrift auf dem Pensionskonto geteilt durch 14. Bei einem Pensionsantritt vor dem Monatsersten nach der Erreichung des Regelpensionsalters vermindert sich dieser Wert im Fall der Korridorpension um **5,1 Prozent pro Jahr**.

Pensionssplitting (Übertragung von Gutschriften bei Kindererziehung)

Mit 1. Jänner 2017 wurden die Möglichkeiten beim Pensionssplitting deutlich ausgeweitet. Der Elternteil, der die Kinder nicht überwiegend erzieht und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben Jahre nach der Geburt bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden. Die Übertragung der Teilgutschrift ist längstens bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes bei jenem Pensionsversicherungsträger zu beantragen, dem die antragstellende Person leistungszugehörig ist. Dem An-

trag muss eine Vereinbarung der Eltern über die Übertragung zugrunde liegen. Ein Widerruf der Übertragung ist unzulässig. Liegt die Geburt eines weiteren gemeinsamen Kindes vor dem Ablauf der eben genannten Antragsfrist, so erstreckt sich diese bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jeweils zuletzt geborenen Kindes.

Beispiel: Kind geboren am 03.10.2015

Der Vater möchte für die ersten sieben Jahre nach der Geburt (also von 2015 bis 2022) 50 Prozent seiner Teilgutschriften auf das Pensionskonto der Mutter übertragen lassen. Die Elternteile bestätigen, dass sich die Mutter überwiegend der Kindererziehung widmet(e).

Pensionskonto Vater

Siehe: <https://www.neuespensionskonto.at/infos>

Jahr	Teilgutschrift vor Splitting	Gesamtgutschrift vor Splitting	Splitting (bis 50%)	Teilgutschrift nach Splitting	Gesamtgutschrift nach Splitting
2015	754,08	12.028,01	-377,04	377,04	11.650,97
2016	764,76	13.081,44	-382,38	382,38	12.312,97
2017	780,32	14.241,12	-390,16	390,16	13.060,21
2018	796,70	15.322,64	-398,35	398,35	13.719,76
2019	812,64	16.135,28	-406,32	406,32	14.126,08
2020	820,76	16.956,04	-410,38	410,38	14.536,46
2021	828,97	17.785,02	-414,49	414,49	14.950,95
2022	837,26	18.622,28	-418,63	418,63	15.369,58
Pensionswert *		1.330,16			1.097,83 (-232,34)

* 1/14 der Gesamtgutschrift

Pensionskonto Mutter

Jahr	Teilgutschrift vor Splitting	Gesamtgutschrift vor Splitting	Splitting	Teilgutschrift nach Splitting	Gesamtgutschrift nach Splitting
2015	683,73	7.615,02	+377,04	1.060,77	7.992,06
2016	370,61	8.168,39	+382,38	752,99	8.936,86
2017	489,23	8.894,50	+390,16	879,38	10.075,41
2018	726,59	9.798,97	+398,35	1.124,94	11.401,86
2019	674,73	10.473,71	+406,32	1.081,05	12.482,91
2020	346,23	10.819,93	+410,38	756,61	13.239,52
2021	349,69	11.169,62	+414,49	764,18	14.003,69
2022	353,19	11.522,81	+418,63	771,82	14.775,51
Pensionswert *		823,06			1.055,39 (+232,34)

* 1/14 der Gesamtgutschrift

Jubiläumszuwendung – am Ende des Berufslebens; Auswirkungen von Teilzeit/Sabbatical

Ist ein Vertragslehrer³ zum Zeitpunkt seines Jubiläumstichtags teilbeschäftigt (also mit weniger als 100 Prozent beschäftigt), so ist die **Jubiläumszuwendung** (anders als bei Beamten) nach jenem Teil des seiner Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes zu bemessen, der seinem **durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis** entspricht. Das gilt auch für eine geringfügige Re-

duktion des Beschäftigungsausmaßes. Die Jubiläumszuwendung kann nach 25 (200 Prozent) und 40 Jahren (400 Prozent des regulären Monatsbezuges) gewährt werden – zweitens aber bereits ab einem Besoldungsdienstalter von 35 Jahren, wenn der Dienstnehmer

- durch Tod aus dem Dienststand ausscheidet oder
- in Pension geht, sofern er das Regelpensionsalter⁴ erreicht hat.

Hat der Dienstnehmer die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und ist er



gestorben, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumszuwendung seinen versorgungsberechtigten **Hinterbliebenen** zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

Die Jubiläumszuwendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums als nächster folgt. Scheidet jedoch der Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumszuwendung direkt fällig.

Auf die mit der Besoldungsreform 2015 übergeleiteten Bediensteten sind die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 bzw. 40 oder 35 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 25 bzw. 40 oder 35 Jahre nach dem bereits von der Dienstbehörde ermittelten Stichtag liegt.

Auswirkung von Teilzeit/ Sabbatical auf die Abfertigung

Die „**Abfertigung alt**“ für Vertragslehrer, deren letztes durchgängiges Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, richtet sich nach der **Höhe des letzten Monatsbezugs!** Sie beträgt gemäß § 84 Abs. 4 VBG nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

3 Jahren	das Zweifache	5 Jahren	das Dreifache
10 Jahren	das Vierfache	15 Jahren	das Sechsfache
20 Jahren	das Neunfache	25 Jahren	das Zwölffache

des dem Vertragsbediensteten für **den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes** (also des Grundbezugs ohne Sonderzahlungen, Zulagen oder Mehrdienstleistungen). Dabei ist nur das Vertragsausmaß (Vollzeit/Teilzeit) ausschlaggebend – nicht allfällige Überstunden, Sonderzahlungen oder Zulagen. Vertragsbedienstete, die dem „alten“ Abfertigungssystem unterliegen und im letzten Monat ihres aktiven Dienstes teilbeschäftigt sind, erhalten daher eine aliquot geringere Abfertigung als solche, die im letzten Monat ihres aktiven Dienstes vollbeschäftigt sind.⁵ Das gilt unabhängig davon, ob es sich bei der Reduktion der Lehrverpflichtung um eine Teilzeit ohne Angabe von Gründen zur Vermeidung von Überstunden oder um eine geblockte Teilzeit (Sabbatical) handelt. Im Falle einer Teilzeit nach Mutterschutzgesetz, Väterkarenzgesetz oder einer Pflgeteilzeit ist im Falle eines bestehen-

den Abfertigungsanspruchs für die Ermittlung der Höhe der Abfertigung das vorangegangene Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

Wird das Dienstverhältnis durch den **Tod des Vertragsbediensteten** gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein **Sterbekostenbeitrag**. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

Altersteilzeit vs. freiwillige Höherversicherung

Im Lehrerbereich ist die sogenannte „Altersteilzeit“ eine besoldungsrechtliche Regelung mit pensionsrechtlicher Auswirkung für **Beamte** jeden Alters. Diese können seit dem 1. September 2009 bewirken, dass der Pensionsbeitrag für Zeiten herabgesetzter Lehrverpflichtung für den fiktiven vollen Lohn einbehalten wird. Damit werden diese Zeiten für die Berechnung des Ruhebezugs wie Zeiten der Vollbeschäftigung behandelt.

Für **Vertragsbedienstete** gäbe es an sich eine (sogar deutlich bessere) **Altersteilzeitregelung mit Altersteilzeitgeld** nach § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) bzw. die **Teilpension (erweiterte Altersteilzeit)** nach § 27a ALVG. Leider kommen diese in unserem Bereich **aber nicht zur Anwendung**. Das Bundeskanzleramt schloss nämlich die Anwendbarkeit für den öffentlichen Dienst in einem Erlass vom 28. August 2009 de facto aus, indem es festhielt, das Ziel sei, „die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer weiter anzuheben und damit zu einer verbesserten Einnahmen-/Aufwandsbilanz in den sozialen Schutzsystemen zu führen [...] Eine Gefährdung der Beschäftigungsverläufe älterer Bediensteter ist im Bereich des Bundes hingegen schon auf Grund des besonderen Bedarfsmangelkündigungsschutzes nach § 23 Abs. 4 VBG nicht gegeben.“

Für Vertragsbedienstete besteht aber die Möglichkeit der **freiwilligen Höherversicherung** bei der PVA (Informationen und Antragsformular auf der **Website der**

PVA (<http://www.pensionsversicherung.at>) unter dem Suchbegriff „Höherversicherung“). Daneben gibt es eine Reihe von weiteren Möglichkeiten als Ausgleich für den Pensionsverlust durch eine herabgesetzte Lehrtätigkeit – wie z. B. die **Zukunftssicherung** oder Eigenbeiträge zur **Bundespensionskassa**, über deren Wirtschaftlichkeit man sich ggf. unbedingt ausreichend informieren sollte.

Ruhensbestimmungen für Vertragsbedienstete

Im Gegensatz zu Beamten, die in der Pension jederzeit unbeschränkt dazuverdienen dürfen, bewirken die Ruhensbestimmungen für VB, dass die Pension ruht, wenn Frühpensionisten einer Erwerbstätigkeit nachgehen, aus der ein monatliches Einkommen über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2022: € 485,85 14 mal/Jahr) erzielt wird. Der Zuverdienst wird in diesem Fall nicht etwa angerechnet, sondern es fällt die gesamte **Pensionszahlung weg** und wird erst wieder ausgezahlt, wenn der Zuverdienst unter die zugelassene Grenze sinkt.

Siehe hierzu auch:

<https://www.finanzonline.or.at/arbeit/zuverdienstgrenze>
Sobald das gesetzliche Pensionsalter (Frauen derzeit noch 60, Männer 65 Jahre) erreicht wird, gebührt wieder die volle Pension. Dies gilt auch, wenn bis zum Erreichen dieser Altersgrenzen eine vorzeitige Alterspension bezogen wurde. Diese Pensionsarten wandeln sich automatisch in eine Alterspension um. Bei der Lohnsteuer gibt es allerdings keine so genannte Geringfügigkeitsgrenze, sondern das zusätzliche Einkommen ist je nach der Höhe der Pension im Ausmaß des jeweils gültigen Grenzsteuersatzes nachzuversteuern. ■

¹ Siehe „gymnasium“ Nr. 6/2021, S. 14.

² Der vorliegende Artikel gibt die Rechtslage für vertragsbedienstete Kollegen wieder, die nach dem 01. Jänner 1955 geboren sind und deren Anspruch auf Alterspension somit im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelt ist.

³ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

⁴ Das trifft also nicht für Dienstnehmer zu, die in Korridorpension gehen. Ein Nachkauf von Versicherungszeiten

erhöht weder die beitragsgedeckten Zeiten noch das Besoldungsdienstalter.
⁵ Diese Regelung kann bei Vertragslehrern mit „Abfertigung Alt“, die am Ende ihres Berufslebens teilbeschäftigt sind oder sich in einem Sabbatical befinden, zu einem Verlust von mehreren Monatsgehältern führen.

Teilzeit und Karenz als gesetzliche Möglichkeiten der Reduktion der Lehrverpflichtung

Es gibt verschiedene Formen, die Dienstverpflichtung für eine bestimmte Zeit abzuändern, z. B. die Herabsetzung der Lehrverpflichtung und die Karenzierung.



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



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

Herabsetzung der Lehrverpflichtung – Teilzeit

Das Ausmaß der Lehrverpflichtung als Normalarbeitszeit wird im Dienstvertrag festgelegt und ist bei unbefristeten Verträgen auf Dauer gültig. Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung ist für Beamte¹ in § 50a bis 50d Beamtendienstgesetz (BDG) und für Vertragsbedienstete

in § 20 Vertragsbedienstetengesetz (VBG) geregelt, das wiederum auf die Bestimmungen im BDG verweist.

Die regelmäßige Wochendienstzeit des Lehrers kann gem. § 50a oder 50b BDG auf Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung des vorgesehenen Ausmaßes, d. h. zwischen 10 und 20 Werteinheiten, herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Mit dem Antrag auf Reduktion der Lehrverpflichtung ist es möglich, das vertraglich vereinbarte Ausmaß der Dienstpflicht für eine bestimmte Zeit – üblicherweise für ein Schuljahr – zu reduzieren. Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch per se auf Teilzeit aus beliebigem Anlass. Der Rechtsanspruch auf Teilzeit besteht, wenn sie zur Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder beantragt wird.



Der Verwaltungsgerichtshof hat zum „**dienstlichen Interesse**“ in seinem Urteil vom 16.12.2009 festgestellt, dass dabei nicht vom Vorliegen eines Ermessensspielraumes ausgegangen werden kann. Etwa ist ein bloß abstraktes Interesse an der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht ausreichend. Der VwGH hält weiter fest: *„Vielmehr muss konkret und nachvollziehbar begründet werden, warum in einem konkreten Fall die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit im verlangten Ausmaß nicht bewilligt werden kann.“*²

§ 50a BDG aus beliebigem Anlass

Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung gem. § 50a BDG aus beliebigem Anlass kann auf Antrag bis zur Hälfte der Vollbeschäftigung in Anspruch genommen werden, jedoch maximal 10 Jahre in der gesamten Dienstzeit mit Rechtsanspruch auf Vollbeschäftigung nach Ende der Teilzeit. Dauert die Teilzeit länger, be-

steht kein Rechtsanspruch auf Vollbeschäftigung mehr und der Vertrag wird üblicher Weise an das zuletzt unterrichtete Werteinheitenausmaß angepasst.

§ 50b BDG Teilzeit zur Betreuung eines nicht schulpflichtigen Kindes – Rechtsanspruch

Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten ist auf seinen Antrag zur Betreuung eines eigenen Kindes, eines Wahl- oder Pflegekindes oder eines sonstigen Kindes, für dessen Unterhalt der Beamte und (oder) sein Ehegatte überwiegend aufkommen, bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen. Während der Dauer des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld ist auf Wunsch auch eine Reduktion unter die Hälfte zu gewähren.

Die Reduktion kann dabei für ein oder mehrere Jahre erfolgen und endet spätestens mit dem **Schuleintritt**

gut zu wissen

des Kindes. Sie ist nur zulässig, wenn das Kind dem Haushalt des Beamten angehört und noch nicht schulpflichtig ist und der Beamte das Kind überwiegend selbst betreuen will. Der Antrag ist spätestens zwei Monate vor dem Wirksamkeitsbeginn zu stellen.

Eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit **zur Pflege oder Betreuung eines** im gemeinsamen Haushalt lebenden **behinderten Kindes**, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, ist auch nach dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus zu gewähren.

Bei der Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, besonders auf die Gründe seiner Herabsetzung, Rücksicht zu nehmen, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

§ 50e BDG Pfl egeteilzeit zur Betreuung von Angehörigen

Eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung bis auf mindestens fünf Werteinheiten bzw. bis auf ein Viertel der Vollbeschäftigung kann auf Antrag zur Pflege eines nahen Angehörigen gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Angehörige sind in diesem Fall Ehegatten, Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder, Lebensgefährten, Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern sowie Kinder der Lebensgefährten.

Die Pfl egeteilzeit ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur **einmal zulässig**, zudem muss ein erhöhter Pflegebedarf mit zumindest Pflegestufe 3 vorliegen. Bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Personen reicht Pflegestufe 1. Wird die Pflegestufe erhöht, ist einmalig eine neuerliche Gewährung möglich.

Auf Antrag kann die Dienstbehörde eine vorzeitige Beendigung der Pfl egeteilzeit aus einem der folgenden Gründe verfügen: Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung, nicht nur vorübergehende Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Person, Tod. Für die Dauer der Pfl egeteilzeit gebührt ein aliquotes Pflegekarenzgeld gem. § 21c BPGG.

Allgemeine Bestimmungen zur Teilzeit

Die gesetzlichen Bestimmungen für Beamte und Vertragsbedienstete unterscheiden sich dabei in einigen Punkten. Während **Beamte maximal 10 Jahre** in ihrer gesamten Dienstzeit eine Reduktion in Anspruch nehmen können, ist dies bei **Vertragslehrern auf 5 Jahre beschränkt**, danach wird das Vertragsausmaß angepasst. Lehrkräfte, die eine höhere Leitungsfunktion (Direktor, Erziehungsleiter, nicht aber Administra-

tor) ausüben, können eine Teilzeit gemäß § 50a nicht in Anspruch nehmen, aber seit 2013 sehr wohl Teilzeit gemäß § 50b oder § 50e.³

Die Teilzeit wird **aliquot besoldet** und für die Vorrückung sowie für die Pension voll angerechnet. Für die Durchrechnung wird aber das geringere Teilzeit-Einkommen berücksichtigt. Eine Erkrankung führt zu keinem vorzeitigen Ende der Teilzeit, die finanziellen Leistungen werden vom reduzierten Gehalt berechnet.

„Die Teilzeit wird aliquot besoldet und für die Vorrückung sowie für die Pension voll angerechnet. Für die Durchrechnung wird aber das geringere Teilzeit-Einkommen berücksichtigt.“

MMag.^o Mag.^o iur. Gertraud Salzmann

Steht in nächster Zeit eine **Jubiläumsszulage** an, so sollte beachtet werden, dass Beamte in Teilzeit die gleich hohe Jubiläumsszulage erhalten wie bei einer Vollbeschäftigung. Bei Vertragsbediensteten wird sie entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsmaß des bisherigen Dienstverhältnisses (§ 22 Abs. 1 VBG) berechnet.

Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeit gemäß § 50a oder § 50b verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Dienstbehörde muss die Beendigung der Teilzeit nach §§ 50a, 50b oder 50e verfügen, wenn der Beamte eine Teilzeit gemäß Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väterkarenzgesetz (VKG) in Anspruch nimmt.

Reduktion aus gesundheitlichen Gründen gem. § 8 BLVG

Nur im Bereich der Lehrer (Beamte und Vertragslehrer) ist eine Verminderung der Dienstpflichten aus gesundheitlichen Gründen möglich. Die Lehrpflichtermäßigung aus gesundheitlichen Gründen kann für insgesamt **höchstens zwei Jahre gewährt** werden.

Die Lehrverpflichtung kann in diesem Fall bis auf die Hälfte herabgesetzt werden. Vertragslehrer bekommen den aliquoten Anteil des Gehalts gem. § 21 VBG. Für Beamte gilt das nur bei einem Beschäftigungs-

maß über 75 %. Bei einem Beschäftigungsmaß von 50 % bis 75 % werden 75 % des Gehalts ausbezahlt. Zeiten einer Herabsetzung gemäß § 8 BLVG werden auf die Höchstdauer von 10 Jahren bei Beamten bzw. 5 Jahren bei Vertragslehrern nicht angerechnet. Der Antrag ist an die Dienstbehörde zu richten, die medizinische Situation wird üblicher Weise amtsärztlich begutachtet.

Teilzeit im neuen Dienstrecht PD

Die Bestimmungen zur Teilzeit nach §§ 50a – 50e BDG, die gemäß § 20 VBG für Vertragsbedienstete gelten, sind unter Berücksichtigung des § 213 BDG auch auf Vertragslehrpersonen anzuwenden, wobei eine Werteinheit 1,2 Wochenstunden entspricht. Die zwei weiteren zu erbringenden Stunden (22 plus 2) werden entsprechend der Teilzeit aliquotiert.⁴ Eine Beauftragung als Klassenvorstand, Mentor oder Unterricht an Praxis-schulen ist nur bei mind. 50 % Beschäftigung möglich. Zu beachten ist, dass eine Teilzeit nur bei unbefristeten Dienstverträgen beantragt werden kann. Beachten Sie bitte, dass auch eine Teilzeit nach § 15h Mutterschutzgesetz und § 8 Väterkarenzgesetz beantragt werden kann. Diese werden in diesem Beitrag nicht behandelt.

Beurlaubung unter Entfall der Bezüge – Karenz

Beamten und Vertragsbediensteten kann auf Antrag Urlaub unter Entfall der Bezüge gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Regelungen finden sich in § 75 BDG und § 29b – 29d VBG. Karenzurlaube werden bei Lehrern üblicherweise für ein ganzes Schuljahr gewährt, jedoch für eine maximale Gesamtdauer von 10 Jahren. Davon ausgenommen sind Zeiten nach MSchG und VKG bzw. zur Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder.

Die Zeit eines solchen Karenzurlaubes ist für **zeitabhängige Rechte** wie z. B. Abfertigung, Vorrückung, etc. gem. § 75a BDG und § 29c VBG nicht zu berücksichtigen. Davon ausgenommen ist die Karenz nach dem MSchG oder dem VKG, diese Zeiten sind für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, einzurechnen. Eine Erkrankung während eines Karenzurlaubes führt nicht zu einem vorzeitigen Ende der Karenz.

Zu beachten ist, dass der Antritt eines mehr als sechs Monate dauernden Karenzurlaubes oder einer mehr als sechs Monate dauernden Karenz gem. § 75b Abs. 1 BDG die **Abberufung** des Beamten von **seinem Arbeitsplatz** zur Folge hat. Das bedeutet, dass der Lehrer bei der Rückkehr aus der Karenz keinen Anspruch auf seine Stelle in seiner Schule hat, sehr wohl aber dort weiter wirken kann, wenn dies seitens der Schule möglich ist. In den letzten zwölf Monaten vor Antritt des Karenzurlaubes oder der Karenz zurückgelegte Karenz-

urlaubs- und Karenzzeiten sind für die Berechnung der Sechsmonatsfrist zusammenzuzählen. Ausnahme: Bei einer Karenz nach MSchG oder VKG darf der vom Lehrer innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden, da der Lehrer bei seiner Rückkehr aus der Karenz darauf Anspruch hat.

Die Krankenversicherung wird während des Karenzurlaubes gegen Entfall der Bezüge gem. § 7 B-KUVG unterbrochen. Diese Unterbrechung tritt nicht ein, wenn der Urlaub die Dauer eines Monats nicht überschreitet, weiters während einer Karenz nach MSchG bzw. VKG bis zum zweiten Geburtstag des Kindes und während einer aufgeschobenen Karenz gem. § 15b MSchG bzw. § 4 VKG sowie wenn der Versicherte die Aufrechterhaltung der Krankenversicherung innerhalb von sechs Wochen ab dem Zeitpunkt beantragt, ab dem sonst die Unterbrechung eintreten würde. Für GKK-Versicherte gibt es keine Unterbrechung der Versicherung während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld. In der versicherungslosen Zeit ist eine Selbstversicherung sowie eine Mitversicherung beim Partner möglich.

Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes gem. § 75 BDG und § 29b VBG

Eine Karenz zur Betreuung eines Kindes ist bis zum Beginn der Schulpflicht des Kindes möglich. Davon umfasst sind eigene Kinder, Wahl- oder Pflegekinder oder sonstige Kinder, die dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehören und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) sein Ehegatte aufkommen.

Diese Karenzjahre zur Betreuung eines Kindes werden nicht in die Gesamtdauer der oben genannten 10 Jahre eingerechnet. Sie zählen nicht als ruhegenussfähige Zeit, sie werden aber bei neuerlichem Dienstantritt für die Vorrückung halb angerechnet. Sinnvoller Weise ist diese Art der Karenz dann zu beantragen, wenn die Voraussetzungen für eine Karenz nach Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz nicht (mehr) vorliegen.

Die Pflegekarenz zur Betreuung eines behinderten Kindes oder eines nahen Angehörigen gem. § 75c BDG und § 29e VBG wurde bereits im letzten Gymnasium-Heft behandelt.⁵ ■

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.

² Siehe VwSlg 17806 A/2009 vom 16.12.2009.

³ Zu den höheren Leitungsfunktionen gehört auch der Direktorenstellvertreter – der mit eigener Planstelle in dem AHS-Bereich aber nicht vorgesehen ist – nicht aber der Administrator oder eine Person, die für eine kurzfristige Vertretung des Direktors vorgesehen ist.

⁴ Zum neuen Lehrerdienstrecht siehe Salzmann, Gertraud, Das neue Lehrerdienstrecht „Pädagogischer Dienst“ (Teil 2) – Verwendung und Induktionsphase, in: gymnasium 5/2021, S. 12-15.

⁵ Siehe Salzmann, Gertraud, Pflegefreistellung, Pflegekarenz, Familienhospizfreistellung und Sonderurlaub, in: gymnasium 6/2021, S. 16-19.

Österreich, wo junge Menschen über die Schule zum Erfolg finden

Teil 1: Die Zeit drängt – bei uns besonders.



Mag.^a Gudrun Pennitz
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:
gudrun.pennitz@my.goed.at

Die Bemühungen um die Bewältigung der weltweiten Pandemie, die Erwachsene, Kinder und Jugendliche gleichermaßen belastet und in Atem hält, lassen andere brennende Themen in Zusammenhang mit Schule und Gesellschaft in den Hintergrund treten. Noch ist es zwar nicht zu spät, aber die Zeit drängt.

Österreich ist der Ort, an dem besonders viele junge Menschen ihre Schullaufbahn mit einem erheblichen sozioökonomisch bedingten Handicap beginnen. Österreich ist aber erfreulicherweise auch der Ort, an dem besonders viele junge Menschen über die Schule zum Erfolg finden, denn die Schule leistet einen enormen und unverzichtbaren Beitrag, um Kindern aus benachteiligten Verhältnissen den Aufstieg zu ermöglichen. Der „Bildungsschaden“, der mit zunehmender Dauer der Pandemie wächst, ist angesichts dessen besonders groß und wird sich leider langfristig auf unser Land auswirken. Covid-19 behindert die Schule beim Erzielen ih-

rer maximalen Leistung. Die Differenz zwischen den unterschiedlichen Gruppen von SchülerInnen wird, wenn Schule behindert wird, zwangsläufig wieder größer.

Die Anzahl der jungen Menschen zu reduzieren, die über keinen erfolgreichen Sek II-Abschluss verfügen, ist OECD-weit ein berechtigtes Anliegen. Im OECD-Durchschnitt werden diesbezüglich durchaus Erfolge erzielt:

„Im Durchschnitt aller OECD-Länder fiel der Anteil jüngerer Erwachsener mit einem Bildungsstand unterhalb Sekundarbereich II als höchster Qualifikation von 20 % im Jahr 2010 auf 15 % im Jahr 2020.“¹

Unser über viele Jahre hinweg von Politik und Medien diffamiertes Schulwesen befindet sich OECD-weit unter den erfolgreichsten: In Österreich fiel dieser Anteil im selben Zeitraum von 12,2 Prozent auf 10,9 Prozent.²

„Trotz der Ausweitung des Bildungsbereichs in den letzten Jahrzehnten haben im Durchschnitt der OECD-Länder 2020 immer noch 21 % der Erwachsenen (25- bis 64-Jähri-

ge) keinen Abschluss im Sekundarbereich II.“³

In Österreich betrifft dies nur mehr 14 Prozent der Erwachsenen.⁴

Auch beim Übertritt junger Menschen von der Schul- in die Berufswelt befindet sich Österreich in einer im internationalen Vergleich günstigen Situation:

NEET⁵-Rate unter den 20- bis 24-Jährigen

Österreich	10,9 %
EU-Durchschnitt	15,7 %
(Stand 2020)	

EU-Datenbank, Abfrage vom 23. Dezember 2021.

Österreichs Schulwesen schafft es also, dass im internationalen Vergleich weniger junge Menschen ihre Schullaufbahn erfolglos beenden oder am Übertritt von der Schul- in die Arbeitswelt scheitern. Die jahrzehntelangen Versäumnisse in der Migrations- und Integrationspolitik lassen aber eine rapid anwachsende Gruppe junger Menschen den Anschluss verlieren.

Anteil der 15-Jährigen mit Migrationshintergrund

	2006	2018
OECD-Durchschnitt	9,4 %	13,0 %
Österreich	13,2 %	22,7 %

OECD (Hrsg.), PISA 2018 Results. Where All Students Can Succeed (2019), Table II.3.

Mehr als ein Viertel aller SchülerInnen Österreichs spricht die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache. Viel zu lang hat es gedauert, bis verstanden wurde, welch enormes Handicap dieser Umstand für die meisten von ihnen bedeutet, obwohl die Fakten seit Jahrzehnten eine eindeutige Sprache sprechen. Mehr als jeder Zehnte 16-Jährige mit einer nicht-deutschen Umgangssprache hat noch nicht einmal die Sekundarstufe I erfolgreich abgeschlossen. Die Statistik Austria liefert das Zahlenmaterial dazu:

„Der Anteil der Schulabbrecher/-innen ohne Pflichtschulabschluss erhöhte sich zwischen dem Schuljahr 2017/18 und dem Schuljahr 2018/19 deutlich, und zwar überwiegend nur bei nichtdeutschsprachigen Schüler/-innen (+1,8 Prozentpunkte), kaum aber bei Schüler/-innen mit deutscher Erstsprache (+0,1 Prozentpunkte).“⁶

Für junge Menschen, die nicht einmal einen Pflichtschulabschluss geschafft haben, gibt es in Österreichs Berufswelt kaum mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz. Aber auch junge Menschen, die die Schule im Lauf der Sekundarstufe II, also einer Lehre, mittleren oder höheren Schule, vor deren Abschluss verlassen, haben nicht nur Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, sondern sind laut OECD auch weniger gut in ihrem sozia-

len Umfeld vernetzt. Österreich ist leider zu einem Ort geworden, wo zu viele junge Menschen unter widrigen Rahmenbedingungen aufwachsen.

Anteil der armutsgefährdeten Menschen, differenziert nach der Haushaltsform (nach Sozialleistungen)

Mehrpersonenhaushalt ohne Kinder	7 %
Mehrpersonenhaushalt mit einem Kind	10 %
Mehrpersonenhaushalt mit zwei Kindern	10 %
Mehrpersonenhaushalt mit drei oder mehr Kindern	30 %
Einelterhaushalt	31 %
(Stand 2020)	

Statistik Austria online am 23. Dezember 2021.

Es gibt SchülerInnen, deren Zuhause ihnen durch äußerst beengte Wohnverhältnisse ein Distance-Learning besonders schwierig macht. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind von dieser Situation besonders oft betroffen.

Anteil der armutsgefährdeten 0- bis 17-Jährigen nach Geburtsort der Eltern

	Inland	Ausland
Österreich	7,3 %	35,7 %
EU-Durchschnitt	15,3 %	32,9 %
(Stand 2020)		

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 23. Dezember 2021.

In überbelegten Wohnungen leben von den 16- bis 29-Jährigen ...

	im Land Geborenen	Zugezogenen
Österreich	15,2 %	49,0 %
EU-Durchschnitt ⁷	24,1 %	38,0 %
(Stand 2020)		

Eurostat-Datenbank am 23. Dezember 2021.

Der Schule kommt die wichtige Aufgabe zu, große Defizite auszugleichen, die in den Elternhäusern ihren Ursprung haben. Diese Aufgabe ist in Österreich besonders groß. Jede Behinderung der Schule richtet umso größeren Schaden an.

Fortsetzung folgt.

¹ OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 48.

² Quelle: OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), Tab. A1.2.

³ OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 48.

⁴ Quelle: Bildung auf einen Blick 2021 (2021), Abb. A1.3.

⁵ NEET ist das Akronym für „Not in

Education, Employment or Training“, die NEET-Gruppe umfasst also die jungen Menschen, die sich weder in Ausbildung noch im Berufsleben befinden.

⁶ Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2021 (2021), S. 20.

⁷ 2019.

Einblicke in Lebenswelten junger Menschen

„There is firm research evidence showing that the most stable predictor of a student’s future success at school is his or her family background.“

OECD, Positive, High-achieving Students (2021), S. 49.

Armutsgefährdete¹, differenziert nach der Haushaltsform

Mehrpersonenhaushalt ohne Kinder	7 %
Mehrpersonenhaushalt mit einem oder zwei Kindern	10 %
Mehrpersonenhaushalt mit drei oder mehr Kindern	30 %
Einelterhaushalt	31 %
<small>(nach Sozialleistungen; Stand 2020)</small>	

Statistik Austria online am 24. Dezember 2021.

Armutsgefährdete, mit speziellem Fokus auf Kleinkinder

	gesamte Bevölkerung	Kinder unter 6
Dänemark	12,1 %	12,5 %
Niederlande	13,4 %	13,9 %
Norwegen	12,7 %	14,0 %
Finnland	12,2 %	14,1 %
Deutschland	18,5 %	17,8 %
Österreich	13,9 %	19,3 %
Schweden	16,1 %	19,5 %
<small>(Stand 2020)</small>		

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 24. Dezember 2021.

Unter-6-Jährige, die in überbelegten Wohnungen aufwachsen

Niederlande	5,4 %
Norwegen	6,8 %
Finnland	10,0 %
Dänemark	13,6 %
Deutschland	15,7 %
Österreich	20,0 %
Schweden	25,0 %
<small>(Stand 2020)</small>	

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 24. Dezember 2021.

Menschen, die in überbelegten Wohnungen leben, differenziert nach der Haushaltsform

	Haushalte ohne abhängige ² Kinder	Haushalte mit abhängigen Kindern
Niederlande	3,8 %	5,6 %
Norwegen	6,0 %	6,5 %
Finnland	7,4 %	7,9 %
Dänemark	8,4 %	11,0 %
Deutschland	6,9 %	15,1 %
Schweden	10,6 %	20,9 %
Österreich	7,5 %	22,1 %
<small>(Stand 2020)</small>		

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 24. Dezember 2021.

„An den Schulen gibt es, im Gegensatz zur Schwarzmalerei sogenannter Experten, Lehrerinnen und Lehrer, die nicht blind für die sozialen Probleme der Kinder sind.“³ ■



Mag.^a Gudrun Pennitz
 Chefredakteurin
 Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:
gudrun.pennitz@my.goed.at

¹ Als armutsgefährdet gelten Menschen mit nicht einmal 60 % des medianen Äquivalenzeinkommens.

² Als abhängig zählen Kinder bis 18 und, sofern sie sich noch in Ausbildung befinden und im selben Haushalt leben, bis 24.

³ Dr. Kurt Scholz, Stadtschulratspräsident Wiens a. D, Die Presse vom 10. Februar 2015.



Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DEN TITEL HOFRÄTIN/ HOFRAT

Dir. ⁱⁿ Mag. ^a Gabriele Rosenkranz	BORG Grieskirchen
Dir. ⁱⁿ Mag. ^a Karin Schachner	BRG Wels
Dir. Mag. Manfred Windisch	BG/BRG Groß Enzersdorf

DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. Mag. Johannes Ehrenguber	Gymnasium d. Oblaten d. Heiligen Franz v. Sales Dachsberg
Prof. Mag. ^a Anita Eichler	Gymnasium Ort d. Schulvereins d. Kreuzschwestern Gmunden
Prof. Mag. ^a Ute Göweil	BRG Linz, Heliosallee
Prof. Mag. Stefan Hametner	Bischöfliches Gymnasium Petrinum Linz
Prof. Mag. ^a Claudia Hirsch	BORG Graz, Dreierschützengasse
Prof. Mag. ^a Helga Oswald	BG/BRG/BORG Hartberg
Prof. Mag. Harald Pietersteiner	BG/BRG Innsbruck, Technikerstraße
Prof. Mag. Andreas Rakowitz	Öffentliches Stiftsgymnasium d. Benediktiner Sankt Paul im Lavanttal
Prof. Mag. ^a Brigitta Schnaubelt	BG/BRG/BARG Horn
Prof. Mag. Andreas Tropper	BORG Feldbach
Prof. Mag. ^a Elisabeth Vögerl	Gymnasium d. Oblaten d. Heiligen Franz v. Sales Dachsberg
Prof. Mag. Michael Westreicher	BRG/BORG Schloss Traunsee Gmunden

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:

ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR

Prof. Mag. ^a Elisabeth Buchinger-Glaser	BRG Krems an der Donau
Prof. Mag. ^a Rosmarie Knoflach, MA	Akademisches Gymnasium Innsbruck, Angerzellgasse
prov. Leiterin Prof. Mag. ^a Andrea Obermayr-Rauter	BRG Linz, Aubrunnerweg
Prof. Mag. ^a Sabine Puchinger	BG/BRG Bruck an der Leitha
Prof. OStR Mag. Thomas Riedl	BG/BRG Linz, Ramsauerstraße
prov. Leiterin Prof. Mag. ^a Carmen Timmerer	BG Lustenau

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

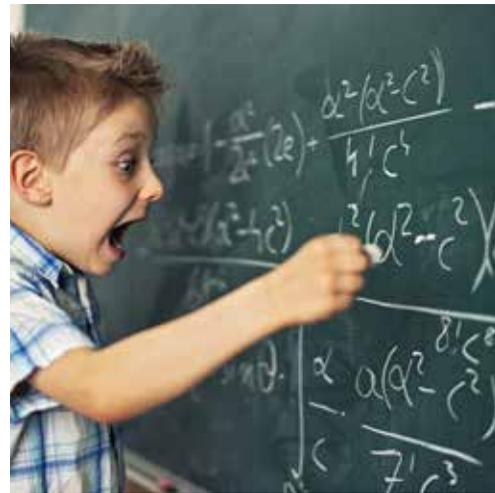
OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger. Einziger Gesellschafter: Bildungs- und Presseverein der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 18. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.



„Erfreulich ist, dass die Impfbereitschaft im gesamten Bildungsbereich sehr hoch ist. Für ihr großes Verantwortungsbewusstsein möchte ich allen Lehrkräften, Studierenden sowie Schülerinnen und Schülern danken.“

**BM Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Polaschek,
Pressekonferenz vom 28.12.2021.**



„When people are provided with pessimistic information about the level of inequality, they also weaken confidence in intergenerational mobility and, similarly, when provided with pessimistic information on low mobility, perceptions of high inequality increase.“

OECD (Hrsg.), Does Inequality Matter? (2021), S. 51.

nachgeschlagen

„Ein Vergleich mit anderen europäischen Ländern zeigt, dass der Anteil der in- und ausländischen Studierenden mit Eltern ohne akademischen Abschluss in Österreich mit 64 % vergleichsweise hoch ist.“

BMBWF (Hrsg.), Universitätsbericht 2020 (2021), S. 200.

„Research has shown that teachers who report high levels of well-being tend to have better job performance and are better able to support school improvement.“

OECD (Hrsg.), Learning from the Past, Looking for the Future (2021), S. 40.



„Das österreichische Bildungssystem positioniert sich weltweit und im Vergleich zu anderen EU- oder OECD-Staaten insgesamt gut.“

Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2018/19. Schlüsselindikatoren und Analysen (2020), S. 118.

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

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort