

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Juli/August 2022 / 71. Jahrgang / Nr. 4

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT



Wertschätzung

FOTO: OMG IMAGES/ISTOCK

Allgegenwärtigkeit im Klassenraum

Am 6. Juni 2022 war auf news4teachers.de zu lesen: „Baden-Württembergs Kultusministerin Theresa Schopper (Grüne) hat in dieser Woche den Entwurf eines ‚Referenzrahmens‘ vorgestellt, der künftig als ‚verbindliche Orientierung für die Qualitätsentwicklung an öffentlichen Schulen‘ dienen soll.“¹ So weit, so gut. Ein Referenzrahmen klingt nach Orientierungshilfe, die insbesondere junge Lehrerinnen und Lehrer wohl als hilfreich empfinden würden. Bei der Lektüre des Artikels stellt sich jedoch heraus, dass die „ExpertInnen“, die dieses Papier entworfen haben, von Realität und Schulpraxis bisher weitestgehend unberührt geblieben waren. Einige kurze Auszüge lassen erfahrene PraktikerInnen nur milde lächeln, viele junge LehramtsstudentInnen aber wohl an ihrer Studienwahl zweifeln. Verzweifeln würden wohl JunglehrerInnen, die eine lange Liste von Forderungen auf sich zukommen sähen, die punktuell zwar als hehre Ziele idealer Pädagogik betrachtet werden können, in der schulischen Praxis von den realen Klassengrößen und vom Zeitaufwand her jedoch unzumutbar wären.

„Die Lehrpersonen richten ihre Aufmerksamkeit auf das gesamte Geschehen und die Mitarbeit jedes Einzelnen in

der Lerngruppe.“ „Allgegenwärtigkeit in Klassenraum und im virtuellen Raum.“² „Konstruktive Unterstützung bedeutet emotionale und motivationale Unterstützung sowie adäquate Hilfestellungen und Förderung der Selbstständigkeit durch die Lehrperson.“ „Die Schülerinnen und Schüler werden im Sinne der Autonomieunterstützung befähigt, ihr Lernen selbst zu steuern.“ „Die Lehrpersonen geben zeitnah auf konkrete Lernprozesse bezogene, lernförderliche Rückmeldungen.“ „Im Unterricht gibt es für leistungsstärkere sowie leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler differenzierte Lernangebote.“ „Die Schule versucht Ungleichheiten durch kompensatorische Mittel zu reduzieren und nutzt dazu auch digitale Möglichkeiten.“

Wer stoppt endlich theoretisierende „ExpertInnen“ und hört auf die Expertise der PraktikerInnen?
N.N.



Zum Artikel

¹ <https://www.news4teachers.de> vom 6.6.2022.

² lt. <https://www.news4teachers.de> vom 6.6.2022 „Überschrift im Wortlaut“.



Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 5/2022: 14.9.2022

4

top thema

Von der Kunst des Lobens
Mag. Georg Stockinger

10

gut zu wissen

Prüfungstaxen 2021/2022
Mag. Georg Stockinger

13

Widerspruchsverfahren in § 71 SchUG
MMag.^a Mag.^a iur. Gertraud Salzmann

16

Kinderbetreuungsgeld
Mag.^a Andrea Meiser

19

menschen

Auszeichnungen und Ernennungen

20

im fokus

Die soziale Situation junger Menschen in Österreich
Mag.^a Gudrun Pennitz

23

aktuelle Seite

Mag. Herbert Weiß

Lesen



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

„Lesen, ordnen, fordern“ lautete der Titel eines im SPIEGEL¹ erschienenen Artikels, der mich sehr angesprochen hat. Schulleiter Christian Gronwald zeigt darin Wege auf, wie Kindern aus sozioökonomisch schwachen Familien geholfen werden kann – abseits zahlreicher Dogmen, die nicht nur Deutschlands Schulpolitik in den letzten Jahrzehnten geprägt haben. Es wäre zu wünschen, dass auch wir in Österreich nach Wegen zum Erfolg suchen und sie finden, statt weiterhin Fehler zu reproduzieren, die in anderen Ländern kreiert wurden.

Christian Gronwald bezeichnet in seinem Artikel das Lesen zu Recht als Basis jeden Lernens und verweist auf eine Tatsache, die mir nicht nur als Mathematiker aus der Seele spricht, nämlich dass sich das Lesetraining unter anderem auch positiv auf die Leistungen in der Mathematik auswirkt. Zu diesem Ergebnis kommen auch zahlreiche internationale Studien. Zum Beispiel: *„Für das Fach Mathematik beispielsweise konnte die bedeutende Rolle der sprachlichen Kompetenzen in verschiedenen Längsschnittstudien gezeigt werden. So zeigte sich etwa, dass bereits die sprachlichen Kompetenzen von 7-jährigen Kindern eine Vorhersage der Schulnoten erlauben, die sie drei Jahre später erhalten – und zwar nicht nur im Fach Deutsch, sondern auch in Mathematik und Sachkunde.“*²

Lernen sollten wir auch in Österreich, Inhalte und Erkenntnisse, die sich seit Jahrhunderten bewährt haben, nicht vorschnell über Bord zu werfen oder zu vergessen. Schule weiterzuentwickeln ist für mich notwendig und wichtig, dabei darf aber auf die solide Basis nicht vergessen werden. Z. B. sollten wir in der Euphorie rund um die Einführung des Fachs Digitale Grundbildung, zu dem ich selbstverständlich und mit Überzeugung stehe, nicht das Kind mit dem Bad ausschütten und in unserem Unterricht nur mehr auf digitale Medien setzen. Es wäre ein großer Irrtum zu glauben, dass das Lesen in der Schule überholt ist, da die Kinder und Jugendlichen in Chats etc. ja ohnehin ständig lesen. Es wäre fatal zu glauben, es liege an der Unfähigkeit von LehrerInnen, wenn sie in ihrem Unterricht digitale Medien nur in einem geringen Ausmaß oder gar nicht einsetzen. Das Lesen von Büchern verdient weiterhin einen hohen Stellenwert. Freuen wir uns mit den Kindern und Jugendlichen, denen durch das Lesen neue Welten und gute Bildungschancen eröffnet werden.

¹ DER SPIEGEL, Nr. 21 / 23.5.2022, S. 42f.

² Univ.-Prof. Dr. Miriam Vock u. a., Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht (2017), S. 26.

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.



Von der Kunst des Lobens

Auf die Beziehungen – das Lebenselixier des Menschen – kommt es an.



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



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

Irma Garcia und Eva Mireles, so berichtete news4teachers.de am 26. Mai 2022 über das „Schul-Massaker in Texas“, unterrichteten bereits seit 17 bzw. 23 Jahren an der Robb Elementary School, seit fünf Jahren gemeinsam. Irma Garcia hinterlässt vier Kinder, Eva Mireles eine Tochter. Diese nannte ihre Mutter in einem Post eine „Heldin“, die versucht habe, das Leben ihrer Schülerinnen und Schüler zu retten. Beide Lehrerinnen sollen versucht haben, die Kinder von dem Schützen abzusichern.¹

Irma Garcia und Eva Mireles haben das ultimative Opfer für die ihnen anvertrauten Kinder gebracht, sie haben ihr Leben gegeben, um deren Leben zu schützen. Eine Unmenge von Lob ergießt sich seither posthum über diese Lehrerinnen. Hätten sie die Attacke des 18-jähri-

gen Amokschützen überlebt, wäre wohl auch eine Riesenwelle der Anerkennung über sie geschwappt. Sie hätten – so mutmaße ich – diese Überfülle des Lobes als übertrieben zurückgewiesen, ihr Agieren als selbstverständlichen Akt der pädagogischen Pflichterfüllung bezeichnet.

Es mag durchaus sein, dass Irma Garcia und Eva Mireles auch zu Lebzeiten viel Lob für ihre Arbeit ernteten. Freunde, die selbst in den U.S.A. in die Schule gingen bzw. dort unterrichteten, erzählen immer wieder von einer ganz anderen Lobkultur, die dort praktiziert wird und die uns EuropäerInnen oft maßlos übertrieben erscheint.



 Zum Artikel

„Net g’schimpft is g’lobt gnua“

In Österreich herrschte – jedenfalls in meiner Kindheit – vielerorts das Prinzip „Net g’schimpft is g’lobt gnua“. Und da und dort scheinen viele bis heute an diesem Motto festzuhalten, sei es aus Bequemlichkeit oder aus Gedankenlosigkeit.

Vor einigen Wochen kam ich mit einem lieben Freund zum Thema „Lob“ ins Gespräch. Wir diskutierten die

Frage des „richtig Lobens“, einer SchülerIn durch ihre LehrerIn oder die Eltern, der LehrerIn, DirektorIn oder SQM durch ihre jeweiligen Vorgesetzten, allgemein der DienstnehmerIn durch die DienstgeberIn – aber auch „untereinander“, also im Wohnzimmer, Klassenraum oder Konferenzzimmer. Am Ende gelangten wir zur Quintessenz: „Fair, zutreffend, wohlwollend soll Lob wohl sein – es kommt auf die Beziehung an.“

Immer wieder habe ich in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen den Eindruck, dass sie sich – nicht erst in Corona-Zeiten – deutlich mehr Wertschätzung für ihre Arbeit erwarten, den Ausdruck dieser Wertschätzung, also das richtige Lob, aber viel zu selten erhalten. Viele von uns dürsten geradezu nach Anerkennung, nach dem Gefühl, für das, was wir tagtäglich leisten, wertgeschätzt zu werden.

Auf meine Frage, wie „gutes und richtiges Loben“ denn aussehen müsste, um richtig anzukommen, ernte ich allerdings oft ratloses Achselzucken. Anscheinend haben wir vielfach nur diffuse Vorstellungen, wie wir selbst „gut loben“ sollten bzw. wie wir selbst „gut gelobt werden“ wollen.

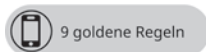
Wie lobt man richtig?

Das Thema ließ mich nicht mehr los, und so suchte ich im Internet nach „Ratgebern“ zum Thema Loben. Ich wurde – wohl wenig überraschend – schnell fündig, ja geradezu überfündig. Eine Unzahl von Artikeln befasst sich mit dem Thema, das offenbar ein Grundbedürfnis der menschlichen Psyche betrifft, nämlich dem Bedürfnis nach Anerkennung.

Schließlich entschied ich mich, eine „streng subjektive“ Auswahl zu treffen und diese, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, mit Ihnen zu teilen. Die angeführten QR-Codes sollen Ihnen die Möglichkeit bieten, die zitierten Artikel in voller Länge nachzulesen. Ich beschränke mich hier auf jene Auszüge, von denen ich meine, dass sie mir persönlich helfen könnten, selbst besser zu loben bzw. zu lernen, Lob besser annehmen zu können. Erwarten Sie bitte weder eine umfassende Analyse noch eine objektive Auswahl. Vielleicht gelingt es aber, da und dort Anstöße zu einem Nach- und Umdenken zu geben.

Richtig loben: 9 goldene Regeln & Tipps für perfektes Lob³

Dieser Artikel setzt sich gleich zu Beginn mit der grundlegenden Differenz zwischen Lob und



„Tadeln ist leicht, deshalb versuchen sich so viele darin. Mit Verstand loben ist schwer, darum tun es so wenige.“

Anselm Feuerbach (1829 - 1880),
deutscher Maler²

Anerkennung auseinander.

Lob ist eine Form spontaner Wertschätzung in einem intimen Rahmen. Es ist im Idealfall unter vier Augen und konkret, damit der Gelobte weiß, warum er oder sie es erhält.⁴

Anerkennung hingegen braucht die Öffentlichkeit und Bühne. Sie ist mehr Haltung als spontaner Ausdruck: Jemand erkennt die regelmäßige Qualität oder Leistung einer Person an – und respektiert und schätzt diese Person dafür. Öffentlich.⁵

Damit Lob als echter Motivationskick wirken kann, muss es zwei Bedingungen erfüllen:

Lob muss ehrlich sein.

Es muss klar werden, womit es verdient wurde. Unverdienter Beifall lärmt wie verkleideter Spott. Zudem ist jedes Kompliment nur so viel wert, wie der Mensch, der es verschenkt. Wichtig ist deshalb, bei den Fakten zu bleiben und weder zu übertreiben, noch herunterspielen.⁶

Lob muss emotional sein.

Gefühle wirken immer stärker als sachliche Argumente. Für die Glaubwürdigkeit ist daher entscheidend, dass die Begeisterung des Laudators spürbar wird. Ebenso, dass er dem anderen auf Augenhöhe begegnet.⁷

Die 9 goldenen Regeln seien hier nur auszugsweise zitiert:

2. Loben Sie ehrlich!

6. Loben Sie zeitnah!

9. Loben Sie öfter!⁸

Gerade am „öfter“ hapert es vielfach. Das „Muttertags-Syndrom“ – also Lobüberschuss an einem Tag im Jahr – ist auch generell beim Loben zu beobachten. Dabei

¹ Aus: „Schul-Massaker in Texas: Zwei Lehrerinnen starben beim Versuch, ihre Schüler zu retten – eine andere täuschte den Täter“, www.news4teachers.de vom 26. Mai 2022.

² Quelle nach www.apophorismen.de: Feuerbach, Ein Vermächtnis, hg. von Henriette Feuerbach, 2. vermehrte Auflage 1885.

³ <https://karrierebibel.de/richtig-loben-und-motivieren/>, letzter Zugriff am 27.5.2022.

⁴ Ebenda.

⁵ Ebenda.

⁶ Ebenda.

⁷ Ebenda.

⁸ Ebenda.



ist der Aufwand, der getrieben werden muss, um non-verbales Lob zu spenden, oft minimal. Den folgenden Merksatz dazu fand ich besonders treffend:

**„Das Klopfen auf die Schulter
liegt zwar nur ein paar
Rückenwirbel über dem Tritt in
den Steiß – in Sachen Effizienz ist es
diesem aber deutlich überlegen.“⁹**

(Anm.: Dass in der Schule heute einer Lehrkraft letzteres gleichermaßen untersagt ist wie ersteres, macht ehrliches, spontanes und emotionales Loben keinesfalls leichter).



Manager-Magazin

Richtig loben - und gelobt werden

Christopher Littlefield, der Autor dieses höchst lesenswerten Beitrags, ist Gründer des Beratungsunternehmens „Beyond Thank You“¹¹. Sein Spezialgebiet ist Wertschätzung im Arbeitsumfeld.

Christopher Littlefield stellt gleich zu Beginn eine These auf, die erklären könnte, warum sich so viele DienstnehmerInnen nicht annähernd ausreichend gelobt fühlen.

„Die wenigsten Führungskräfte können gute und wertschätzende Komplimente verteilen. Forschungen zeigen: Wir müssen erst lernen, Komplimente anzunehmen, bevor wir besser darin werden können, selbst welche zu verteilen.“¹²

Christopher Littlefield zeigt auch ein Phänomen auf, das viele von uns wohl schon an sich selbst beobachten konnten. Wir sehnen uns tief in unserem Inneren danach, Lob und Anerkennung zu erhalten, tun uns aber oft sehr schwer damit, sie anzunehmen, wenn wir sie „geschenkt“ bekommen.

Untersuchungen Littlefields haben gezeigt, *„dass fast 70 Prozent der Menschen nicht gerne Komplimente erhalten oder vergeben, sie fühlen sich unwohl oder sogar peinlich berührt. Gleichzeitig sagten aber 88 Prozent, dass die Wertschätzung Anderer die wichtigste Quelle für Anerkennung ist.“¹³*

Höchst interessant finde ich Christopher Littlefields Handlungsempfehlung, wie man ein Kompliment annimmt:

„Ihre Chefin oder Ihr Kollege überrascht Sie mit einem Kompliment, und während Sie eigentlich stolz sein soll-

ten, wissen Sie nicht, wie Sie darauf reagieren sollen. [...] Den meisten Menschen ist nicht bewusst, dass es bei Komplimenten oft mehr um den Sender als um den Empfänger geht. Wenn Sie jemand lobt, möchte er oder sie eigentlich mitteilen, wie Ihr Handeln auf ihn gewirkt hat. Es spielt keine Rolle, ob Sie mit dem Gesagten einverstanden sind oder nicht, betrachten Sie es einfach als Geschenk und nehmen Sie es an.“¹⁴

Aber nicht nur das Annehmen von Komplimenten ist eine hohe Kunst, auch das Geben wirkungsvoller Komplimente fällt oft schwer. Christopher Littlefield empfiehlt, auf folgende Aspekte, die im Folgenden auszugsweise und gekürzt zitiert werden, zu achten:

- Seien Sie authentisch.
- Seien Sie spezifisch. Wenn Sie jemanden loben, sollten Sie es so formulieren, dass die Person keine Rückfragen hat.
- Konzentrieren Sie sich auf den Prozess, nicht nur auf das Ergebnis.
- Kommunizieren Sie die Wirkung. Wenn wir jemanden loben, teilen wir eigentlich mit, wie sich das, was die Person getan hat, auf uns ausgewirkt hat.¹⁵



10 goldene Regeln

10 goldene Regeln für motivierendes Lob¹⁶

Dieser Artikel Anna Wilkes stammt aus dem Jahr 2016, hat aber nichts an Aktualität eingebüßt. Gerade COVID-19 und der Ukraine-Krieg haben uns psychisch so sehr belastet, dass viele von uns noch mehr nach Lob dürsten als zuvor.

Aus Platzgründen werden hier nur Überschriften und in einigen Fällen Auszüge des Textes darunter zitiert:

1. Loben Sie persönlich.

Am besten bitten Sie Ihren Mitarbeiter eigens dafür zum Gespräch in Ihr Büro. Das Lob wird für ihn mehr Wert haben, als wenn Sie es ihm zwischen Tür und Angel zurufen.

2. Loben Sie ehrlich und aufrichtig.

3. Loben Sie konkret.

Loben Sie nicht zu pauschal. „Müller, das haben Sie gut gemacht“, kann zwar ein nett gemeintes Lob sein, Ihr Mitarbeiter kann aber wenig damit anfangen.

4. Loben Sie ohne Einschränkung.

Vermeiden Sie typische Lobzerstörer wie: „Die Aufgabe haben Sie schnell und gut erledigt. Warum zeigen Sie nicht immer so eine Leistung?“

5. Loben Sie zur richtigen Zeit und am richtigen Ort.

Manchmal ist ein Lob vor Kollegen sinnvoll und besonders wertvoll für einen Mitarbeiter. Einigen Menschen ist es allerdings peinlich, öffentlich gelobt zu werden. In manchen

Situationen ist ein Lob unter vier Augen der bessere Weg.

6. Loben Sie zeitnah und in kleinen Schritten.

7. Loben Sie nicht nur die Leistung, sondern auch das Verhalten.

8. Vermischen Sie Lob nicht mit Kritik.

Die Sandwich-Methode ist bei vielen Chefs sehr beliebt: In Mitarbeitergesprächen wird zwischen Lob auch Kritik versteckt. Ein Mitarbeiter wird so aber die Kritik als Gesprächsanlass vermuten – die Wirkung des Lobes ist dahin. Wenn Sie auch etwas zu kritisieren haben, vereinbaren Sie besser ein zweites Gespräch.

9. Loben Sie mit mehr als Worten.

Es gibt auch Formen des Lobes, die über Worte hinausgehen. Ein Mitarbeiter hat sich besonders engagiert? Geben Sie ihm einen extra Tag frei. Das Team hat toll zusammengearbeitet? Sie könnten für alle Kuchen mitbringen oder eine kleine Grillfeier schmeißen.

10. Geben Sie externes Lob weiter.¹⁷



Kinder richtig loben

Wie lobe ich Kinder richtig?¹⁸

Der vierte und letzte Artikel, den ich Ihnen, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, nahebringen möchte, enthält sieben Tipps für Eltern und Lehrer. Und obwohl ich selbst seit vielen Jahren beides, nämlich Eltern- und Lehrer bin, fand ich in

diesem Artikel auf spektrum.de interessante Denkanstöße für mich.

Auch hier beschränke ich mich aus Platzgründen auf Überschriften und wenige konkretisierende Sätze:

1. Loben Sie Leistungen, keine Eigenschaften!

Gut gemeinte Sätze wie „Du bist ja ein sehr begabter Maler.“ oder „Wie schlau du bist!“ können Kinder leicht demotivieren. [...] Die Kleinen fürchten, das positive Bild von ihnen nicht bestätigen zu können. Folglich konzentrieren

⁹ Ebenda.

¹⁰ <https://www.manager-magazin.de/harvard/selbstmanagement/checkliste-fuehrungskraefte-richtig-loben-a-3c755278-e135-4afb-a0e4-c49ae069409c>, letzter Zugriff am 27.5.2022.

¹¹ <https://beyondthankyou.com/>

¹² <https://www.manager-magazin.de/harvard/selbstmanagement/checkliste-fuehrungskraefte-richtig-loben-a-3c755278-e135-4afb-a0e4-c49ae069409c>, letzter Zugriff am 27.5.2022.

¹³ Ebenda.

¹⁴ Ebenda.

¹⁵ Ebenda.

¹⁶ <https://www.impulse.de/management/personalfuehrung/richtig-loben/2126620.html>, letzter Zugriff am 27.5.2022.

¹⁷ Ebenda.

¹⁸ <https://www.spektrum.de/ratgeber/wie-lobe-ich-kinder-richtig/1257392>, letzter Zugriff am 27.5.2022.

sie sich daher lieber auf Aufgaben, die sie in der Vergangenheit bereits bewältigt haben.

2. Dosieren Sie Ihr Lob!

Je öfter Sie ein Kind loben, desto besser? Falsch! Sobald anerkennende Worte zur Dauerberieselung werden, nehmen die Kleinen diese nicht mehr wahr.

3. Loben Sie immer ehrlich und realistisch!

Unsere Sprösslinge haben feine Sensoren für übertriebene oder offensichtlich manipulative Anerkennung und fragen sich, was die Erwachsenen damit bezwecken.

4. Loben Sie dem Alter entsprechend!

Kinder im Grundschulalter reagieren anders auf Lob und Kritik als Teenager oder Erwachsene, so das Ergebnis einer Studie der Universität Leiden in den Niederlanden von 2008. [...] Kinder zwischen acht und neun Jahren lernten am wenigsten von negativen Rückmeldungen. Nach lobenden Worten verbesserte sich jedoch ihre Leistung. Ältere Kinder im Alter von 11 bis 13 profitierten von jeder Art Feedback, während die Erwachsenen offenbar stark daran interessiert waren, ihre Fehler auszumergen – sie spornte Kritik am meisten an.

5. Loben Sie selbstbewusste Kinder anders als unsichere!

Starke Persönlichkeiten können großes Lob besser annehmen als Kinder mit geringem Selbstwertgefühl.

6. Vermeiden Sie vergleichendes Lob!

„Wow, du kannst ja viel höher Trampolin springen als dein großer Bruder.“ Statt das Selbstbewusstsein zu stärken, fördert dieses Lob den Wettbewerb zwischen zwei Kindern.

7. Loben Sie den Lösungsweg, nicht nur das Ergebnis!

Das hohe Legohaus stürzt plötzlich ein, die Mathearbeit fällt nur mittelmäßig aus oder die eigene Sportmannschaft wird im entscheidenden Spiel doch noch geschlagen: Solche Fehlschläge entmutigen. Betonen Sie daher immer wieder die Anstrengung und das Durchhaltevermögen, das das Kind aufgebracht hat – also zum Beispiel die vielen Stunden des Bauens, Lernens oder Trainierens.¹⁹



Buchtip

Addendum zu „Richtig loben“

Buchtip „Nachhaltig leistungsfähig bleiben“ von Claudia Kraaz

Nachdem ich meinen Artikel fast fertiggestellt hatte, wurde ich von einer Kollegin auf ein Buch aufmerksam gemacht, das ich Ihnen, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, gerne empfehlen würde. Der QR-Code führt sie direkt zur Website des Verlags, wo Sie das Buch entweder

als digitale Version oder als Softcover erwerben können. Gerade die COVID-19-Krise hat uns Lehrerinnen und Lehrer, so wie viele andere Menschen, insbesondere in Sozialberufen, an den Rand unserer Leistungsfähigkeit getrieben.

Die Evolution hat uns zwar fit gemacht, relativ kurz andauernde Krisensituationen einigermaßen gut zu bewältigen, COVID-19 hat für uns alle aber einfach zu lange gedauert. Und als endlich Licht am Ende des COVID-Tunnels erschien, verfinsterte der Ukrainekrieg die Zukunftsperspektiven.

Wir alle werden wohl lernen müssen, allen Krisen zum Trotz nachhaltig leistungsfähig zu bleiben. Dazu müssen wir uns aber der oft nicht so einfachen Aufgabe stellen, uns von den „Energie-Räubern“ (siehe unten) in unserem Umfeld abzugrenzen, gegebenenfalls den Energieraub mit radikalen Mitteln einzudämmen. Gleichzeitig müssen wir uns ein Netzwerk an „Energie-Spendern“ (siehe unten) aufbauen. Dazu gehören – und damit schließt sich der Kreis zum Thema „Loben“ – Menschen, die uns Lob spenden und damit Kraft geben. Das Fazit der Autorin zu Kapitel 5 „Beziehungen: das Lebenselixier des Menschen“ möchte ich dazu auszugswise zitieren:

„Untersuchungen haben gezeigt, dass Menschen, die ein starkes soziales Netz aufweisen, deutlich belastungsfähiger sind als Einzelkämpfer. Menschen sind also unsere grössten Energie-Spender, können gleichzeitig aber auch unsere stärksten Energie-Räuber sein.

Wenn es doch zu einem Konflikt kommt, ist es hilfreich, zu versuchen, die Perspektive des anderen einzunehmen und dadurch nicht noch zusätzliches Öl ins Feuer zu gießen. Konflikte kosten uns häufig sehr viel Energie, denn Konfliktmanagement ist immer Emotions-Management. Im Rahmen eines nachhaltigen Energie-Managements ist es also wichtig, sich gut zu überlegen, in welchen Konflikt es sich lohnt, Zeit zu investieren – wie die Angelsachsen so schön sagen: „choose your battles!“²⁰

„Konfliktmanagement ist immer Emotions-Management.“

Rat an den Dienstgeber

Auch dem Dienstgeber kann ich die Lektüre dieses Buchs ans Herz legen. Besonders Kapitel 11, in dem Martin Scholl, der Vorsitzende der Generaldirektion der Zürcher Kantonalbank, zu Wort kommt, sollte all



jenen, denen es mit den Reformen gar nicht schnell genug gehen kann – ein Kollege nannte sie einmal „Reform-Junkies“ – zu denken geben.

Die Kapitelüberschrift sei allen Reform-Junkies ins Stammbuch geschrieben:

„Dauernde Umstrukturierungen verunsichern die Mitarbeitenden“²¹

Martin Scholl, CEO Zürcher Kantonbank

Ausweg aus der emotionalen Sackgasse

Meine tiefe Überzeugung lautet: DienstnehmerInnen werden Lob der Dienstgeberseite in jedweder Form (gute Worte, Geld ...) nicht ästimieren, solange die Handlungen das Gegenteil sagen. Der Ausweg aus dieser emotionalen Sackgasse könnte am Ende wohl durch ein klares Bekenntnis der Fehler in der Vergangenheit und einen Neubeginn – etwa in Form einer Neuverhandlung des Dienstrechts – gefunden werden.

Fazit:

Versuchen wir alle achtsam zu sein. Halten wir inne, bevor wir aus einer Emotion heraus zu heftige Kritik üben oder zu dick aufgetragenes Lob verteilen. Schauen wir genauer darauf, was lobenswert ist, und spenden wir wohlverdientes Lob. Ganz wichtig ist auch: Lernen wir, Lob dankbar anzunehmen!

Mein abschließendes Lob gilt Ihnen allen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ihre Leistungen in diesem Schuljahr waren großartig und daher „lobenswert“. Ich verneige mich vor Ihrem Engagement, Ihrer Ausdauer und Kreativität, Ihrem unbändigen Willen, auch unter widrigsten Umständen das Beste für die Ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu geben.

Ich danke Ihnen aus ganzem Herzen dafür und wünsche Ihnen Zeit zum Krafttanken in den wohlverdienten Ferien! ■

¹⁹ Ebenda.

²⁰ Kraaz, C. (2021). Beziehungen: das Lebenselixier des Menschen. In: Nachhaltig leistungsfähig bleiben. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62864-5_5

²¹ Kraaz, C. (2021). Martin Scholl, CEO Zürcher Kantonbank: „Dauernde Umstrukturierungen verunsichern die Mitarbeitenden“. In: Nachhaltig leistungsfähig bleiben. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62864-5_11



Prüfungstaxen 2021/2022

Abteilung Reifeprüfung: NT 2021 / HT 2022¹

Hauptprüfung:	Vorsitzender ²	je Teilprüfung	€ 2,3
	Schulleiter oder vom Schulleiter zu bestellender Lehrer ³	je Teilprüfung	€ 1,9
	Klassenvorstand oder vom Schulleiter zu bestellender fachkundiger Lehrer	je Teilprüfung	€ 1,9
Prüfer:	Schriftlich standardisiert	pro Arbeit	€ 13,2
	Schriftlich nicht standardisiert	pro Arbeit	€ 23,8
	für praktischen Teil		€ 13,2
	für mündlichen Teil		€ 13,2
	Für den mündlichen Teil bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers	je Prüfer	€ 10,2
	Mündliche Kompensationsprüfung		€ 13,2
	Beisitzer	je Teilprüfung	€ 6,8
Vorwissen-schaftliche Arbeit	Korrektur, Präsentation, Diskussion	pro Arbeit	€ 36,6
	Betreuung	pro Arbeit	€ 268,31

¹ Gemäß Anlage I zum Prüfungstaxengesetz: Prüfungen für mittlere und höhere Schulen (neue Reifeprüfung).

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

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



gut zu wissen



Pflichtige Vorprüfung zur Reifeprüfung (AHS-Sonderformen)

Vorsitzender	€ 10,6
Vom Schulleiter zu bestellender Lehrer	€ 7,9
Schriftführer	€ 7,9
Prüfer für mündlichen Teil	€ 13,2
Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	€ 23,8

Externistenreifeprüfung

Hauptprüfung:	Vorsitzender mit Ausnahme der Berufsreifeprüfung	je Teilprüfung	€ 2,3
	Vorsitzender bei der Berufsreifeprüfung	je Teilprüfung	€ 6,8
	Schulleiter (oder vom Schulleiter zu bestellender Lehrer)	je Teilprüfung	€ 1,9
	vom Schulleiter zu bestellender fachkundiger Lehrer	je Teilprüfung	€ 1,9
	Schriftführer	je Teilprüfung	€ 2,3
Prüfer:	Schriftlich standardisiert	pro Arbeit	€ 13,2
	Schriftlich nicht standardisiert	pro Arbeit	€ 23,8
	für praktischen Teil		€ 13,2
	für mündlichen Teil		€ 13,2
	mündlich bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers	je Prüfer	€ 10,2
	Mündliche Kompensationsprüfung		€ 13,2
	Beisitzer	je Teilprüfung	€ 6,8
Vorwissen-schaftliche Arbeit	Korrektur, Präsentation, Diskussion	pro Arbeit	€ 36,6
	Eine Betreuung der VWA ist nicht vorgesehen.	-	-
Vorprüfung:	Vorsitzender	pro Kandidat	€ 10,6
	Vom Schulleiter zu bestellender Lehrer		€ 7,9
	Schriftführer		€ 7,9
	Prüfer für mündlichen Teil		€ 13,2
	Prüfer für schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil		€ 23,8

Aufnahme- und Einstufungsprüfung

Pro Kandidat	Vorsitzender	€ 2,6
	Prüfer für mündlichen oder praktischen Teil	€ 5,3
	Prüfer für schriftlichen Teil	€ 7,9

Kommissionelle Prüfung (bei Widersprüchen) – betrifft nicht Wiederholungsprüfungen

Pro Kandidat	Vorsitzender, Prüfer für mündlichen Teil	€ 5,3
	Prüfer für schriftlichen, graphischen oder praktischen Teil	€ 7,9
	Fachkundiger Beisitzer als Schriftführer	€ 4,2



Betreuung einer vorwissenschaftlichen Arbeit:

Dem Lehrer gebührt für die kontinuierliche Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit im Verlauf der letzten Schulstufe je betreuter Arbeit eine Abgeltung in Höhe von 9,82 von Hundert des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 Gehaltsgesetz. Dabei ist der Gehaltsansatz für September des Jahres zugrunde zu legen, in dem das Schuljahr beginnt, in dessen Verlauf die Betreuung stattfindet. **Im Schuljahr 2021/2022 sind das €268,31.**

Vorbereitung auf die mündliche Prüfung der teilzentralen Reifeprüfung:

Dem Lehrer, der mit der Abhaltung von Unterrichtseinheiten im Rahmen von Arbeitsgruppen zur Vorbereitung auf die mündliche Prüfung der teilzentralen Reifeprüfung betraut ist, gebührt für **jede gehaltene Unterrichtseinheit** eine Abgeltung in Höhe von 2,5 von Hundert des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 Gehaltsgesetz. **Für das Kalenderjahr 2022 sind das €70,42.**

Arbeitsgruppen dürfen pro Prüfungsgebiet der mündlichen Reifeprüfung zum jeweiligen Haupttermin

in der Anzahl gebildet werden, die dem Ergebnis der Teilung der Gesamtzahl der im Prüfungsgebiet zu betreuenden Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten durch 20, gegebenenfalls aufgerundet auf die nächste ganze Zahl, entspricht. Die Arbeitsgruppen dürfen im Umfang von bis zu vier Unterrichtseinheiten geführt werden.

Der **Ergänzungsunterricht** zwischen der vorletzten Unterrichtswoche des Unterrichtsjahres der Maturaklassen bis zum Beginn der mündlichen Prüfungen wird pro gehaltener Stunde als U-Supplierung, also als Dauermehrdienstleistung, bezahlt.

Die **Aufsichten** während der schriftlichen Reifeprüfung und der Kompensationsprüfungen werden als Einzelmehrdienstleistungen abgegolten. ■



Mag. Georg Stockinger

Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



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



Das Widerspruchsverfahren in § 71 SchUG regelt die Beschwerde gegen eine Jahresnote, aber nicht nur das.

Ist ein Schüler mit seiner negativen Beurteilung im Jahreszeugnis nicht einverstanden, können seine Eltern Widerspruch an die Schulbehörde einlegen.



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



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

Das **Widerspruchsverfahren (Provisorialverfahren)** in § 71 Schulunterrichtsgesetz (SchUG) regelt Beschwerden gegen negative Jahresnoten, aber etwa auch gegen eine Nichtaufstiegsberechtigung. Das Verfahren wurde mit 1.1.2014 im Zuge der Neuregelung der österreichischen Verwaltung eingeführt. Der Instanzenzug innerhalb der Behörde wurde abgeschafft und eine zweigliedrige Verwaltungsgerichts-

Die häufigsten Gründe eines Widerspruches sind eine negative Jahresnote sowie die Nichtberechtigung des Aufstieges in die nächsthöhere Schulstufe

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

barkeit eingeführt. Somit ist auch in Schulrechtsangelegenheiten der Instanzenzug mit **Schulbehörde** und anschließend mit **Bundesverwaltungsgericht** (BVwG) festgelegt.¹

Der Widerspruch gem. § 71 SchUG

Widerspruch kann von den Erziehungsberechtigten bzw. vom volljährigen Schüler² an die Schulbehörde u. a. aus folgenden Gründen erhoben werden:

1. gegen das Nichtbestehen der Einstufungs-, Aufnahme- oder Eignungsprüfung
2. wenn der Schüler zum Aufsteigen nicht berechtigt ist
3. bei negativer Jahresnote
4. gegen ein Nichtbestehen einer Reifeprüfung, einer Reife- und Diplomprüfung, einer Diplomprüfung, einer Abschlussprüfung, einer Zusatzprüfung oder einer Externistenprüfung
5. bei Nichtgenehmigung des Überspringens von Schulstufen
6. gegen das Nichtbestehen der letzten Semesterprüfung in der semestrierten Oberstufe

Gegen andere als die im § 71 SchUG genannten Gründe ist ein Widerspruch nicht zulässig, z. B. nicht gegen eine positive Jahresnote. Die häufigsten Gründe eines Widerspruches sind eine negative Jahresnote sowie die Nichtberechtigung des Aufstieges in die nächsthöhere Schulstufe (z. B. auch bei einer positiven Wiederholungsprüfung von zwei).

Zur Formulierung „**überwiegend erfüllt**“ gem. § 14 Leistungsbeurteilungsverordnung (LBVO) hat sich der Verwaltungsgerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung bereits mehrfach klar geäußert: „*Unter dem Begriff ‚überwiegend‘ ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu unterschiedlichen Bestimmungen nach dem üblichen Sinn des Wortes*

stets ‚mehr als 50 Prozent bzw. mehr als die Hälfte‘ zu verstehen.“³

Einbringung des Widerspruchs, Widerspruchsfrist

Der Widerspruch ist gem. § 71 Abs 1 SchUG **schriftlich** (in jeder technisch möglichen Form, nicht jedoch mit E-Mail) innerhalb von **fünf Tagen** bei der Schule einzubringen. Die **Frist** für die Einbringung des Widerspruchs beginnt im Falle der mündlichen Verkündung der Entscheidung mit dieser, im Falle der schriftlichen Ausfertigung der Entscheidung jedoch mit der Zustellung. Mit dem Einbringen des Widerspruches tritt die (provisorische) Entscheidung der Organe (z. B. Schulleiter, Konferenz, Prüfungskommission, ...) außer Kraft.⁴ In diesen Fällen hat die zuständige Schulbehörde (BD) das Verwaltungsverfahren einzuleiten und die Entscheidung mit **Bescheid** zu treffen.

Entscheidung der Schulbehörde

Die zuständige Schulbehörde hat, insoweit sich der Widerspruch auf behauptete unrichtige Beurteilungen mit „Nicht genügend“ stützt, diese zu überprüfen. Wenn die Unterlagen nicht zur Feststellung, dass eine auf „Nicht genügend“ lautende Beurteilung unrichtig oder richtig war, ausreichen, ist das Verfahren zu unterbrechen und der Widerspruchswerber zu einer **kommissionellen Prüfung** (Abs. 5) zuzulassen. Die Überprüfung der Beurteilungen bzw. die Zulassung zur kommissionellen Prüfung hat auch dann zu erfolgen, wenn deren Ergebnis keine Grundlage für eine Änderung der angefochtenen Entscheidung gibt.

Der dem Widerspruch stattgebenden oder diesen abweisenden Entscheidung ist die **Beurteilung zugrunde zu legen**, die die Behörde nach der Überprüfung bzw. die Prüfungskommission nach der Durchführung der Prüfung für richtig hält. Sofern diese Beurteilung nicht auf „Nicht genügend“ lautet, ist ein **Zeugnis auszustellen**, das diese Beurteilung enthält.

Kommissionelle Prüfung

Für die Durchführung der kommissionellen Prüfung gelten die Bestimmungen über die Wiederholungsprüfung (§ 23 Abs. 6 SchUG) mit der Maßgabe, dass

1. die Prüfung unter dem Vorsitz eines Schulaufsichtsbeamten oder eines von diesem bestimmten Vertreters stattzufinden hat und
2. der Vorsitzende den Lehrer, der den betreffenden Unterrichtsgegenstand in der betreffenden Klasse unterrichtet hat, oder einen anderen für den betreffenden Unterrichtsgegenstand (das Prüfungsgebiet) lehrbefähigten Lehrer als Prüfer und einen weiteren Lehrer als Beisitzer zu bestellen hat.

Wenn eine Einigung über die Beurteilung des Ergebnisses dieser Prüfung nicht zu Stande kommt, entscheidet der Vorsitzende.

Entscheidungsfristen Schulbehörde

Die Schulbehörde hat in den Fällen des **Aufstiegs** in die nächsthöhere Schulstufe über die eingelangten Widersprüche innerhalb von **zwei Wochen** zu entscheiden. Nach Ablegen einer oder zweier **Wiederholungsprüfungen** beträgt die Frist nur **fünf Tage**.

Nichtbestehen der letzten Semesterprüfung

In diesem Fall hat die Schulbehörde erster Instanz die behauptete unrichtige Beurteilung der Semesterprüfung mit „Nicht genügend“ bzw. deren Nichtbeurteilung wegen vorgetäuschter Leistungen zu überprüfen. Wenn die Unterlagen zur Feststellung, dass eine Nichtbeurteilung oder eine auf „Nicht genügend“ lautende Beurteilung unrichtig oder richtig war, nicht ausreichen, ist das Verfahren zu unterbrechen und der Berufungswerber zu einer **neuerlichen Semesterprüfung** unter dem Vorsitz eines Vertreters der Schulbehörde erster Instanz zuzulassen.

Beschwerdeeinbringung

Gegen den Bescheid der Schulbehörde kann binnen **zwei Wochen**, bei Wiederholungsprüfungen innerhalb von **fünf Tagen**, gem. Art. 131 Abs. 2 B-VG Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) eingebracht werden. Die Schulbehörde kann innerhalb von zwei Monaten eine **Beschwerdevorentscheidung** treffen, d. h. den Bescheid abändern oder die Beschwerde abweisen. Erlässt die Behörde keinen Bescheid oder trifft sie keine Beschwerdevorentscheidung, dann hat sie die Beschwerde mitsamt den Akten dem BVwG vorzulegen. Hat die Behörde einen Vorentscheid getroffen, kann der Beschwerdeführer auch verlangen, dass der Akt dem BVwG vorgelegt wird.

Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Im Verfahren besteht keine Anwaltpflicht, aber ein Vertretungsrecht. Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet durch Erkenntnis oder Beschluss.⁵ Das Gericht kann die Beschwerde zurückweisen, abweisen oder ihr stattgeben sowie die Entscheidung der Schulbehörde aufheben, sodass das Verfahren neuerlich durchgeführt werden muss. Die Entscheidungsfrist beträgt zumeist **drei Monate**. Bei Beschwerden wegen Nichtaufstiegs jedoch nur **vier Wochen** bzw. bei Wiederholungsprüfungen lediglich **drei Wochen**.

Gründliche Verfahrensführung

Es empfiehlt sich die Beschlüsse der einzelnen Organe – insbesondere der Klassenkonferenzen und Prüfungskommissionen – gut zu begründen und zu dokumentieren. Dem voraus geht bei Noteneinsprüchen eine vollständige und für einen Dritten nachvollziehbare Aufzeichnung der Leistungen des Schülers. Die Beurteilung der Leistungen der Schüler in den einzelnen Unterrichtsgegenständen hat der Lehrer gem. § 18 SchUG durch Feststellung der Mitarbeit der Schüler im Unterricht sowie durch besondere in die Unterrichtsarbeit eingeordnete mündliche, schriftliche und praktische oder nach anderen Arbeitsformen ausgerichtete Leistungsfeststellungen zu gewinnen, wobei dem zuletzt erreichten Leistungsstand das größere Gewicht zuzumessen ist. Maßstab für die Leistungsbeurteilung sind die Forderungen des Lehrplanes unter Bedachtnahme auf den jeweiligen Stand des Unterrichtes.

Aufsteigen mit Nicht genügend

Bei Beschlüssen der Klassenkonferenz bez. des Aufstiegs mit Nicht genügend ist auf das Vorhandensein von „ausreichenden Leistungsreserven“ zu achten. Das Aufsteigen trotz Vorliegen einer auf „Nicht genügend“ lautenden Beurteilung in einem Pflichtgegenstand gebührt, wenn auf Grund der zu erwartenden positiven Entwicklung des Leistungsbildes des Schülers ihm die Absolvierung eines weiteren Schuljahres erspart werden kann. Dies sieht der BVwG dann als gegeben an, *„wenn sich aus den Leistungen in den übrigen Pflichtgegenständen ableiten lässt, dass der Schüler über genügend Leistungsreserven verfügt, um einerseits die Defizite in dem mit ‚Nicht genügend‘ beurteilten Gegenstand zu beseitigen und andererseits trotz der hierfür erforderlichen besonderen Anstrengung auch die übrigen Gegenstände positiv abzuschließen.“*⁶

Eine vollständige Dokumentierung des relevanten Sachverhaltes erleichtert im Falle eines Widerspruches der im Instanzenzug entscheidenden Schulbehörde (BD) und nachfolgend dem BVwG eine Prüfung und Entscheidung in der Sache. ■

¹ Vgl. Juranek, Markus, Die Reform der österreichischen Schulverwaltung oder Vom Landesschulrat zur Bildungsdirektion, in: Schule & Recht, 2017/2, 11.

² Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.

³ BVwG v. 10.08.2018, W 128 2202993-1/4E.

⁴ Vgl. Bericht des Unterrichtsausschusses, Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXIV. GP, in: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_02287/fnameorig_300822.html (12.6.2022).

⁵ Die Homepage des BVwG bietet gute Informationen: https://www.bvwg.gv.at/fachbereiche/schulrecht_neu_start.html (12.6.2022).

⁶ BVwG v. 19.08.2019, W 128 2222268-1/2E.

Kinderbetreuungsgeld

Ansprüche, Antragstellung, Bezüge, Zuverdienstgrenze



Mag.ª Andrea Meiser
Frauenreferentin GÖD



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

Das **Kinderbetreuungsgeld (KBG)** ist nach der Geburt eines Kindes für jenen Elternteil, der das Kind hauptsächlich betreut und in dieser Zeit nicht berufstätig ist, die finanzielle Unterstützung des Staates.

Alle Eltern, deren Kinder ab dem 1. März 2017 geboren wurden, haben Anspruch auf diese Leistung, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Als Elternteile gelten neben leiblichen Eltern (Vater und Mutter) auch Adoptiv- und Pflegeeltern sowie gleichgeschlechtliche Paare. Sie können dann zwischen 2 Modellen wählen: dem Kinderbetreuungsgeldkonto und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

Anspruchsvoraussetzungen

Grundsätzlich hat ein Elternteil Anspruch auf KBG, wenn für das Kind **Familienbeihilfe** bezogen wird. Außerdem muss der Elternteil mit dem Kind im **gemeinsamen Haushalt** als Hauptwohnsitz leben und der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen und der des Kindes muss in Österreich liegen. (Das Kind muss spätestens innerhalb von 10 Tagen ab der Geburt im gemeinsamen Haushalt angemeldet werden.)

Wenn die Eltern getrennt leben, muss der Elternteil, der das KBG beziehen möchte, zusätzlich obsorgeberechtigt sein und die Familienbeihilfe für die Dauer des KBG-Bezugs selbst beziehen.

Bitte beachten: Bei einer Abwesenheit des Elternteils oder des Kindes von mehr als 91 Tagen gilt der gemeinsame Haushalt als aufgelöst. Eine Sonderregelung gibt es für Kinder, die sich mehr als 91 Tage im Krankenhaus befinden: Der gemeinsame Haushalt besteht dann weiter, wenn der beziehende Elternteil persönlich die Pflege und Betreuung im Mindestausmaß von durchschnittlich 4 Stunden täglich übernimmt.

In Österreich haben grundsätzlich Personen Anspruch auf Familienleistungen, die ihren **Lebensmittelpunkt in Österreich** haben. Wenn dies für einen Elternteil zutrifft, der andere Elternteil aber in einem anderen EU-Land den Mittelpunkt seiner Lebensinteressen hat, muss geklärt werden, welches Land für die Auszahlung der Familienleistungen zuständig ist. Um die teilweise komplizierten Sachverhalte zu klären, können sich Eltern unter folgenden Adressen Informationen und Beratung holen:

https://ec.europa.eu/solvit/contact/index_de.htm
www.bundestkanzleramt.gv.at

Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Voraussetzung für den vollen Bezug des KBG ist der Nachweis über 5 Untersuchungen der werdenden Mutter und die ersten 5 Untersuchungen des Kindes. Diese müssen durch eine ärztliche Bestätigung im Mutter-Kind-Pass nachgewiesen werden. Die Originale verbleiben im Mutter-Kind-Pass, müssen 7 Jahre aufbewahrt und auf Verlangen vorgezeigt werden. Sollte auch nur ein Nachweis nicht oder zu spät erbracht werden, reduziert sich das KBG um 1.300 Euro pro beziehenden Elternteil.

Antragstellung

KBG muss bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden. (Eine Meldung der Geburt des Kindes oder ein Antrag auf Wochengeld ersetzen den Antrag nicht!) Wenn sich die Eltern beim Bezug des KBG abwechseln

wollen, müssen beide einen eigenen Antrag stellen. Allerdings müssen sich beide Elternteile auf eine Variante des KBG festlegen.

Da das KBG nur bis zu 182 Tage rückwirkend geltend gemacht werden kann, wird empfohlen, unmittelbar nach der Geburt den Antrag zu stellen, damit keine Bezugszeiten verloren gehen. Wenn sich die Eltern beim KBG-Bezug abwechseln, kann der Antrag des zweiten Elternteils auch erst später gestellt werden. Informationen zum besten Antragszeitpunkt erteilt die zuständige Krankenkasse.

Beginn des Bezugs von KBG

Der Bezug kann frühestens mit dem Tag der Geburt beginnen. Wird nach der Geburt Wochengeld bezogen, ruht das KBG für diese Zeit, sodass die Auszahlung erst nach dem Ende der Schutzfrist beginnt. Eine Verlängerung erfolgt in diesem Fall nicht!

Ende des Bezugs von KBG

Der Bezug endet mit dem letzten Tag der beantragten Dauer (spätestens mit der gesetzlich festgelegten Höchstdauer). Der Anspruch endet auch durch die Geburt eines weiteren Kindes, denn der Bezug von KBG ist **immer nur für 1 Kind** zulässig. (Für jedes Kind muss ein eigener Antrag gestellt werden.)

Wechsel beim Bezug des KBG

Eltern können sich beim Bezug des KBG zwei Mal abwechseln (egal welches Modell gewählt wurde). Somit können sich drei Bezugsblöcke ergeben, wobei jeder Block mindestens 61 Tage (durchgehend) umfassen muss. Beide Elternteile können nicht gleichzeitig KBG beziehen (auch nicht bei Geschwisterkindern). Es gibt aber eine Ausnahme: Eltern können das KBG anlässlich des 1. Bezugswechsels bis zu 31 Tage gleichzeitig beziehen. Die Bezugsdauer reduziert sich dann um diese gemeinsam in Anspruch genommenen Tage.

Zuverdienstgrenze, Partnerschaftsbonus

Während des Bezugs von KBG muss grundsätzlich die Zuverdienstgrenze eingehalten werden. (Höhe vgl. Tabelle)

Außerdem kann der Partnerschaftsbonus (€ 500 pro Elternteil) beantragt werden, wenn jeder Elternteil mindestens 124 Tage lang KBG bezieht und dabei das Teilungsverhältnis von 50:50 bis 40:60 eingehalten wird.

Krankenversicherung

Jener Elternteil, der KBG bezieht, ist in diesem Bezugszeitraum auch krankenversichert. Allerdings gilt für

gut zu wissen

BVAEB-Krankenversicherte, dass sie auch während der Zeit einer Karenz nach MSchG oder VKG ohne Bezug des KBG krankenversichert sind.

Karenz und KBG

Wichtig ist, diese beiden Begriffe nicht zu vermischen. Eine Karenz (Freistellung vom Dienst) muss mit dem Dienstgeber vereinbart werden, das KBG ist aber eine Leistung der Krankenkasse. D. h.: Karenz und Dauer des Bezugs von KBG müssen sich nicht unbedingt decken! Beispiel: Beim Dienstgeber wird Karenz nach MSchG bis zum 2. Geburtstag des Kindes beantragt und gleichzeitig wird der Bezug von einkommensabhängigem KBG

bei der Krankenkasse beantragt. Der Bezug der Geldleistung endet in diesem Fall nach 12 bzw. 14 Monaten (vgl. Tabelle), die Karenz geht aber noch weiter. ■

Quellen:

- <https://www.gesundheitskasse.at>
- <https://www.bvaeb.at>
- https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft
- Schrittwieser, B., Karout, H., Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt, ÖGB Verlag, Wien, 2021.

Überblick über die beiden KBG-Systeme

	Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges KBG
Anspruchsdauer wenn 1 Elternteil bezieht	365 Tage bis 851 Tage ab der Geburt des Kindes	365 Tage ab der Geburt des Kindes
Anspruchsdauer wenn beide Elternteile beziehen	456 Tage bis 1063 Tage ab der Geburt des Kindes; wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind	426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei 61 Tage als Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind
Höhe des KBG pro Tag	33,88 Euro bis 14,53 Euro, abhängig von der gewählten Variante	80 % vom (fiktiven) Wochengeld; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt bzw. bei Geburten 2021 des Kalenderjahres 2020 oder 2019; mind. 33,88 Euro bis max. 66,00 Euro
Mindestbezugsdauer pro Block	61 Tage	61 Tage
Erwerbstätigkeit nötig?	Nein	Mind. in den letzten 182 Kalendertagen vor Geburt/Mutterschutz: tatsächliche Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungs-pflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60 % der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres, mindestens 16.200 Euro	ab 2022: 7.600 Euro (bis 2021: 7.300 Euro; entspricht etwa der Geringfügigkeitsgrenze); kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig
Zuschlag pro Mehrling pro Tag	Plus 50 % des gewählten Tagesbetrages	Kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	Max. 365 Tage (durchgehend) je 6,06 Euro	Keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	91 Tage	Keine Härtefälle-Verlängerung
Gleichzeitiger Bezug möglich?	Max. 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert	Max. 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert
Partnerschaftsbonus möglich?	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile
Familienzeitbonus-Anrechnung?	Ein vom Vater bezogener Familienbonus wird auf sein KBG angerechnet	Ein vom Vater bezogener Familienbonus wird auf sein KBG angerechnet

Quelle: www.gesundheitskasse.at (7.6.2022)



Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DEN TITEL HOFRÄTIN/HOFRAT

Dir. i. R. OStR Mag. Günter Czetina	ehemals BG/BRG Gmünd
Dir. i.R. Mag. Peter Seiwald	ehemals BORG Mittersill

DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. Mag. ^a Margit Delefant	BG/BRG Fürstenfeld
Prof. Mag. Wolf-Dietrich Döhrn	BG/BRG/BORG Köflach
Prof. Mag. Karl Haidacher	Priv. ORG d. Grazer Schulschwestern in Graz, Georgigasse
Prof. Mag. ^a Martha Humer	Gymnasium d. Schulvereins d. Kreuzschwestern Linz, Stockhofstraße
Prof. Mag. Jürgen Kaiser	BRG Linz, Landwiedstraße
Prof. MMag. Andreas Knapp	Akad. Gymnasium Innsbruck, Angerzellgasse
Prof. Mag. ^a Elisabeth Knoflach	Akad. Gymnasium Innsbruck
Prof. Mag. ^a Gabriele Konradt	BG/BRG Gleisdorf
Prof. Mag. ^a Petra Matz-Fandl	RG/ORG Marianum d. Schulvereins De la Salle in Wien XVIII, Scheidlstraße
Prof. Mag. ^a Eleonora Mayrhofer	Priv. ORG d. Grazer Schulschwestern in Graz, Georgigasse
Prof. Mag. ^a Eva Möslinger	BG/BRG Gmunden
Prof. Mag. ^a Edith Neugebauer	ORG d. Grazer Schulschwestern in Graz, Georgigasse
Prof. Mag. ^a Gabriele Pisek	BRG Innsbruck, Adolf-Pichler-Platz
Prof. Mag. Christian Pronegg	BRG Wörgl
Prof. Mag. ^a Angelika Resztej	BG/BRG Klagenfurt, Ingeborg-Bachmann-Platz
Prof. Mag. Kurt Sulzbacher	BRG Linz, Landwiedstraße
Prof.i.R. Mag. ^a Ingrid Tappauf	ehemals BG/BRG Gleisdorf
Prof. Mag. ^a Michaela Wahrmann	BRG XIX, Krottenbachstraße
Prof. Mag. Thomas Welte	BG Bludenz
Prof. Mag. ^a Silvia Westreicher	BG/BRG Gmunden

DEN TITEL OBERSCHULRÄTIN

FOL Maria Gepp	BG/BRG Gänserndorf
FOL Julianna Gold	RG/AG/ARG d. Schulvereins d. Salesianer Don Boscos Unterwaltersdorf

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

Die soziale Situation junger Menschen in Österreich – eine Schieflage

In Österreich sind besonders viele junge Menschen mit Migrationshintergrund auf ihrem Bildungsweg durch mangelnde Beherrschung der Unterrichtssprache im Nachteil, aber auch Armut im Elternhaus darf nicht übersehen werden.



Mag.^a Gudrun Pennitz
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



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

Österreich gehört zu den reichsten Ländern, und zwar nicht nur innerhalb der EU, sondern weltweit. Österreichs Bruttoinlandsprodukt je EinwohnerIn liegt 20 % über dem OECD-Durchschnitt und um 21 % über dem EU-Durchschnitt.

BIP/Kopf

(in US- $\text{\$}$; Stand 2021)

Österreich	59.393
OECD-Durchschnitt	49.348
EU-Durchschnitt	48.895

Quelle: OECD-Datenbank, Abfrage vom 13. Mai 2022.

Das mediane kaufkraftbereinigte Netto-Einkommen liegt in Österreich 31 % über dem EU-Durchschnitt; nur in Luxemburg und in Deutschland ist es höher als in Österreich.

Die drei EU-Staaten mit dem höchsten medianen kaufkraftbereinigten Netto-Einkommen

(KKS¹; Stand 2020)

1.	Luxemburg	28.675
2.	Deutschland	24.212
3.	Österreich	23.334
Zum Vergleich:		
	EU-Durchschnitt	17.871

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 10. Juni 2022.

Dass Österreich im internationalen Vergleich wirtschaftlich eine derartige Position eingenommen hat, verdankt es nicht zuletzt einem leistungsstarken Schulwesen und dessen LehrerInnen, deren Image immer wieder von faktenwidrigen Behauptungen sogenannter BildungsexpertInnen beschädigt worden ist. Völlig zu Unrecht, denn „das österreichische Bildungssystem positioniert sich weltweit und im Vergleich zu anderen EU- oder OECD-Staaten insgesamt gut.“² Wer Österreichs Wohlstand in die Zukunft führen will, darf aber nicht übersehen, worauf ich in diesem Beitrag besonders hinweisen möchte: Die Gefahr, nicht am Wohlstand zu partizipieren, ist in Österreich für Kinder und Jugendliche deutlich größer als für Erwachsene. Ein Blick auf die Eurostat-Datenbank belegt die Schieflage.

Armutsgefährdetenquote

(Stand 2020)

	Kinder unter 6	Junge Menschen unter 18	gesamte Bevölkerung
Österreich	19 %	18 %	14 %
EU-Durchschnitt	18 %	19 %	17 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 10. Juni 2022.

Haushalte mit einem Kleinkind oder mehr als zwei Kindern sind vergleichsweise oft von Armut betroffen, für Einelternhaushalte gilt dies in ganz besonderem Ausmaß.

Armutsgefährdungsquoten in Österreich (nach Haushaltsform)

(Stand 2021)

Einelterhaushalte	36 %
Haushalte mit mehr als zwei Kindern	29 %
Haushalte mit einem unter-5-jährigen Kind	22 %
Mehrpersonenhaushalt ohne Kinder	7 %
Insgesamt	15 %

Quelle: Statistik Austria online, Abfrage vom 13. Mai 2022.

Jahrzehntelange Versäumnisse in der Migrations- und Integrationspolitik haben dazu geführt, dass immer mehr unserer SchülerInnen die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache sprechen. Mehr als ein Viertel aller SchülerInnen Österreichs spricht mittlerweile die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache. Hier die Entwicklung in Zahlen:

Anteil der SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache

2006/07	15,6 %
2013/14	21,1 %
2020/21	27,2 %

Quellen: ÖIF (Hrsg.), Jahresrückblick: Integration und Asyl 2017 (2017), S. 8; Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2020/21. Tabellenband (2022), S. 188.

Kinder mit einer anderen Erstsprache und SchülerInnen, die außerhalb der Schule nicht die Unterrichtssprache sprechen, sind – von den berühmten Ausnahmen, die die Regel bestätigen, abgesehen – auf ihrem Bildungsweg gehandicapt. Das gilt in jedem Land und jedem Bildungssystem, doch Österreichs Schulpolitik hat leider viel zu lange übersehen oder negiert, was Zahlen längst belegen:

„Ab dem Kindergartenjahr 2019/20 wird die Sprachstandsfeststellung bundesweit vorgenommen. Sie ergab zu Beginn des Jahres für 40.600 4- und 5-jährige Kinder (24 %) einen Förderbedarf in der deutschen Sprache.“³

Kinder, die ein Jahr vor Schuleintritt besonderen Sprachförderbedarf aufweisen

(nach Erstsprache; Stand 2016/17)

Deutsch	17 %
Nicht-Deutsch	70 %

Quelle: Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration - Zahlen.Daten. Indikatoren 2020 (2020), S. 48.

Wer darin kein Problem erkennen kann, übersieht Wesentliches:

„Früher Schulabbruch ist unter Jugendlichen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch häufiger (11 %) als unter deutschsprachigen Jugendlichen (3 %).“⁴

„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).“⁵

In Österreich wurde die Bedeutung der Umgangssprache für den Integrations- und damit Bildungserfolg von Gesellschaft und Politik viel zu lang marginalisiert. Damit aber ist eine Herausforderung für Österreichs Schule entstanden, die international ihresgleichen sucht.

Anteil der RisikoschülerInnen unter den 15-Jährigen (nach Umgangssprache)

(Stand 2018)

	Deutsche Umgangssprache	Nicht-deutsche Umgangssprache
Lesen	18 %	44 %
Mathematik	16 %	41 %
Naturwissenschaft	16 %	45 %

Quelle: UNESCO Institute for Statistics online, Abfrage vom 13. Mai 2022.

In Österreich kommt hinzu, dass viele junge Menschen mit Migrationshintergrund unter sozioökonomischen Rahmenbedingungen aufwachsen, die ihren Bildungserfolg behindern. Hier hat die Politik versagt, und zwar seit Jahrzehnten!

„In Österreich waren im Jahr 2019 17 % der Bevölkerung armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. Am höchsten war die Gefährdung unter Personen, die in Drittstaaten geboren wurden (41 %), am geringsten unter in Österreich geborenen Personen (13 %).“⁶

„Platzmangel bzw. ein Mangel an Rückzugsraum und Privatsphäre wirkt auf Kinder belastend, insbesondere, wenn sie mit mehreren Geschwistern im urbanen Raum zusammenleben. Dabei leiden vor allem ältere Geschwister, die mit jüngeren ein Zimmer teilen müssen, an Lärm, mangelnder Ruhe und Privatsphäre.“⁷

Lernerfolg und sozioökonomischer Hintergrund hängen eng zusammen, was zahlreiche Studien belegt haben.

im fokus

„Achievement and socio-economic status are positively related in all countries.“⁸

Faktum ist: Während das mediane kaufkraftbereinigte Einkommen von AusländerInnen im EU-Durchschnitt um 15 % zurückbleibt, ist dieser Rückstand in Österreich fast doppelt so groß.

Medianes kaufkraftbereinigtes Einkommen Über-18-Jähriger (nach Staatsangehörigkeit)

(KKS; Stand 2020)

	Inländische Staatsangehörigkeit	Ausländische Staatsangehörigkeit
Österreich	25.066	18.195
EU-Durchschnitt	18.398	15.632

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 13. Mai 2022.

Man sieht an den folgenden Zahlen deutlich: Viele junge Menschen, deren Eltern im Ausland geboren wurden, können nicht an Österreichs hohem Wohlstand teilhaben und wachsen folglich unter Rahmenbedingungen auf, die ihrem Bildungserfolg nicht gerade dienlich sind.

Quote armutsgefährdeter Unter-18-Jähriger (nach Geburtsort ihrer Eltern)

(Stand 2020)

	Inland	Ausland
Österreich	7 %	36 %
EU-Durchschnitt	15 %	32 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 10. Juni 2022.

Anteil der 25- bis 54-Jährigen, die in überbelegten Wohnungen leben, in Abhängigkeit vom Geburtsort

(Stand 2020)

	Inland	Ausland
Österreich	8 %	37 %
EU-Durchschnitt	18 %	28 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 10. Juni 2022.

Ein derart massives soziales Problem darf nicht auf die Schule abgewälzt werden! Österreichs Schule und ihre LehrerInnen können nicht alle Defizite ausgleichen, die außerhalb der Schule entstehen. Für deren Behebung ist Familien-, Sozial-, Migrations- und Integrationspolitik gefordert, um Österreich in eine gute Zukunft zu führen.

In höchstem Maß bewundernswert aber ist, was Österreichs LehrerInnen unter den derzeit gegebenen Rahmenbedingungen schaffen. Österreich gehört zu den drei OECD-Staaten, in denen sich SchülerInnen ihrer Schule am meisten zugehörig fühlen. Dies gilt auch – und das ist angesichts des oben Beschriebenen eine besondere Leistung – für SchülerInnen aus sozioökonomisch schwachen Elternhäusern und SchülerInnen, die nicht in unserem Land geboren wurden.

Die drei OECD-Staaten, in denen sich 15-Jährige aus dem sozioökonomisch schwächsten Viertel der Elternhäuser ihrer Schule am meisten verbunden fühlen

(Stand 2018)

1.	Spanien
2.	Österreich
3.	Schweiz

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

Die drei OECD-Staaten, in denen sich 15-jährige Zugewanderte 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.

Österreichs Politik wäre gut beraten, wenn sie die vielfältigen Lasten, die auf den Schultern der Lehrkräfte ruhen, durch eine Fülle von verbesserten Rahmenbedingungen erträglicher machen würde. Nicht zuletzt, um auch in Zukunft engagierte, motivierte und zufriedene Lehrkräfte für die wichtigste Aufgabe überhaupt zu gewinnen, ohne die eine Gesellschaft auf Dauer nicht prosperieren kann: die Vermittlung von Bildung. ■

¹ Ein Kaufkraftstandard (KKS) entspricht der durchschnittlichen Kaufkraft eines Euro in den 27-EU-Staaten.

² Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2018/19. Schlüsselindikatoren und Analysen (2020), S. 118.

³ Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration. Zahlen.Daten.Indikatoren 2021 (2021), S. 8.

⁴ Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration. Zahlen.Daten.Indikatoren 2021 (2021), S. 8.

⁵ Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration. Zahlen.Daten.Indikatoren 2021 (2021), S. 20.

⁶ Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration. Zahlen.Daten.Indikatoren 2021 (2021), S. 11.

⁷ Dr. Sabine Buchebner-Ferstl u. a., Zum Wohl des Kindes (2021), S. 124.

⁸ OECD (Hrsg.), PISA in Focus 97 (Juni 2019), S. 3.

Weitere wichtige Schritte

Mag. Herbert Weiß, Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

In der letzten Ausgabe von „gymnasium“ habe ich über einige lang ersehnte und in vielen Fällen auch hart erkämpfte Änderungen für den Schulbereich berichtet. Die dort beschriebenen Regelungen im SchUG und im SchOG haben inzwischen den Nationalrat passiert. In der Begutachtungsphase war noch nicht klar, ob es noch Änderungen in § 19a SchUG geben würde. Da diese ausgeblieben sind, kann ich über einen weiteren Erfolg unserer Arbeit berichten. Die in diesem Paragraphen geregelte Individuelle Lernbegleitung ist eine Innovation, die die NOST mit sich brachte. Wir argumentierten unermüdlich, dass man dafür keine NOST braucht und haben uns mit unseren Argumenten letztendlich durchgesetzt. Nun ist klar, dass in Zukunft ab

„Konkret werden Studierende oder Absolvent:innen eines Lehramtsstudiums für den Unterricht an der Sommerschule künftig 30 € pro Wochenstunde erhalten, für aktive Lehrer:innen ist ein Betrag von 50 € vorgesehen.“

der 10. Schulstufe von zumindest dreijährigen mittleren und höheren Schulen die Individuelle Lernbegleitung angeboten werden kann, unabhängig davon, ob in der Schule die SOST geführt wird oder nicht. Bei Redaktionsschluss steht die Dienstrechtsnovelle noch vor der Beschlussfassung, hat aber bereits den Verfassungsausschuss passiert. In der Parlamentskorrespondenz Nr. 739 vom 22.06.2022 ist zur Sommerschule unter anderem Folgendes zu lesen: „Konkret werden Studierende oder Absolvent:innen eines Lehramtsstudiums für den Unterricht an der Sommerschule künftig 30 € pro Wochenstunde erhalten, für aktive Lehrer:innen ist ein Betrag von 50 € vorgesehen. Alternativ ist eine Einrechnung der Unterrichtsstunden in die

Lehrverpflichtung für das nächstfolgende Schuljahr möglich, wobei 36 Stunden in der Sommerschule einer wöchentlichen Unterrichtsstunde entsprechen sollen. Der Einsatz von Lehrer:innen an der Sommerschule bleibt freiwillig, erfolgte Anmeldungen werden zur Gewährleistung der Planungssicherheit aber verbindlich sein.“¹ Erwähnt werden auch Übergangsbestimmungen für den „Einsatz von Lehrer:innen als Freizeitpädagog:innen.“² Dahinter verbirgt sich ein Erfolg, den wir quasi in letzter Minute gemeinsam mit der DirektorInnenvertretung und dem Bundeselternverband erzielen konnten. Ich zitiere dazu aus dem Erlass „Einsatz von Lehrpersonen im pd-Schema an ganztägig geführten AHS“ (GZ 2022-0.436.741), der am 23. Juni an alle Bildungsdirektionen gegangen ist:

„Um mögliche Engpässe an einzelnen Standorten ganztägig geführter AHS zu kompensieren, wird durch eine Novelle des Dienstrechts befristet die Möglichkeit geschaffen, Lehrpersonen im pd-Schema für den Bereich individuelle Lernzeit und/oder Freizeit unter folgenden Voraussetzungen einzusetzen:

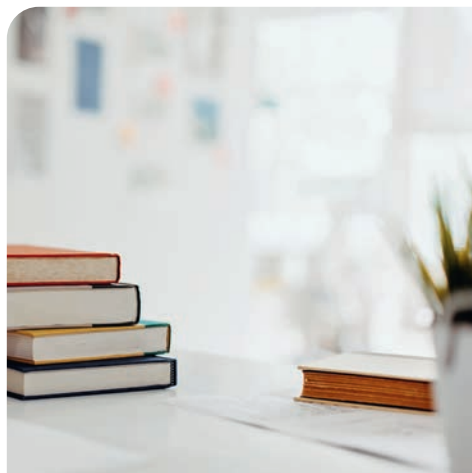
- Es hat im Vorfeld eine Ausschreibung des Bedarfs als Planstelle für einen Freizeitpädagogen bzw. eine Freizeitpädagogin durch die Bildungsdirektion zu erfolgen. Der Einsatz von pd-Lehrpersonen ist erst dann möglich, wenn diese Ausschreibung erfolglos verlaufen ist (keine oder keine geeigneten Bewerber:innen).
- Einsatz der jeweiligen Lehrperson für die genannten Bereiche im Ausmaß von maximal vier Wochenstunden in der individuellen Lernzeit oder dem Freizeitteil.
- Die Tätigkeit ist für je zwei tatsächlich gehaltene Wochenstunden als 1,26 Wochenstunden auf die Unterrichtsverpflichtung anzurechnen.
- Die Zustimmung der Vertragslehrperson ist erforderlich.“

Diese Regelungen gelten nur für die AHS, und zwar für alle Langformen, egal ob die GTS in verschränkter oder klassischer Form organisiert ist. Sie gelten ab dem Schuljahr 2022/23 und sind bis zum Schuljahr 2024/25 befristet.

Mit diesen Erfolgsmeldungen wünsche ich Ihnen einen guten Start in die Ferien, die ebenso verdiente wie notwendige Erholung und viel Kraft für das kommende Schuljahr!

¹ https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2022/PK0739/index.shtml

² Ebenda.



„Wenn wir für attraktive Arbeitsbedingungen sorgen, werden wir in einer Phase des demografischen Wandels auch genügend hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen können.“

Dr. Norbert Schnedl, GÖD-Vorsitzender, Wiener Zeitung: Die Republik – das Verwaltungsmagazin, vom 08.06.2022, S. 18.



FOTOS: FANGXIANUO, IM GORTHAND / ISTOCK, PHOTO BY RICHARD CABUSAO ON UNSPLASH

„Engaging in an open dialogue with stakeholders and involving them in reform and implementation processes are key principles of effective governance. This includes the relevant unions representing teachers in different sectors and at different levels of administration.“

OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), S. 24.

nachgeschlagen

„Es geht auch darum zu zeigen, dass es keine Werteabstufung gibt, sondern die verschiedenen Schulen eine bestimmte Ausrichtung haben, um dem Interesse der Kinder zu entsprechen.“

BM Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Polaschek zur Gesamtschule, in: So will Bildungsminister Polaschek die Lehrer entlasten, vol.at vom 17.05.2022.

„Stress and job satisfaction play key roles in determining teacher attrition, with some differences between TALIS countries and economies. Stress reduction is a task that needs to be taken seriously by policy makers and school leaders.“

OECD (Hrsg.), Teaching in Focus 42 (Dezember 2021), S. 3.



„Im EU-Vergleich ist der Anteil der Personen im Alter von 50 Jahren und älter an allen Lehrpersonen im Primar- und Sekundarbereich in Österreich mit 43,5 % gegenüber dem EU27-Durchschnitt mit 38,9 % sehr hoch.“

Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2020/21. Schlüsselindikatoren und Analysen (2022), S. 80.

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

.....
Name

.....
Straße Nr.

.....
Postleitzahl Ort