

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

September/Oktober 2022 / 71. Jahrgang / Nr. 5

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

**Gut Ding
braucht Weile?**

**Die Dienst-
rechtsnovelle
2022**



Hausgemacht

Wenn es um wirklich gute Marmelade geht, führt für viele kein Weg an „hausgemacht“ vorbei. Auf Adventmärkten zieht es Kundinnen und Kunden magnetisch zu Ständen, an denen Hausgemachtes feilgeboten wird. Auch wenn die Konsistenz der Marmelade oft nicht optimal ist, manches Vanillekipferl ein wenig krumm oder zu braun geraten ist, der Zauber des Hausgemachten wiegt alles auf.

Und doch kommt es manchmal vor, dass ein mit Begeisterung entgegengenommenes Glas selbstgemachter Marillenmarmelade bei der ersten Verkostung ernüchtert. Oft mag es an den verwendeten Früchten gelegen sein, dass das Geschmackserlebnis suboptimal bleibt. Vielleicht verzichtete auch manche oder mancher auf bewährte Rezepte oder den guten Rat Versierter. So simpel es für einige sein mag, Marmelade bester Qualität hervorzubringen, so hoffnungslos scheitern andere an dieser Aufgabe.

Kinder zu unterrichten, mag vielen als simple Aufgabe erscheinen. Was LehrerInnen können, das kann ich schon lange, mögen manche Eltern denken.

Corona hat viele Menschen animiert, Dinge auszuprobieren, die sie vorher eher den Profis überlassen hatten. Man denke nur an jene Wochen, in denen neben Toilettenpapier Hefe, vulgo Germ, heiß begehrt und Regale leergefegt waren. Selbst zu backen war plötzlich populärer als je zuvor. Und in so manchen Eltern reifte der Gedanke, das Unterrichten ihrer Sprösslinge selbst zu übernehmen.

Ob die Kinder damit viel Freude hatten, ist ein noch unbeackertes Forschungsfeld. Manch junger Mensch wird die Suggestivfrage, ob Mathe mit Mama und Deutsch mit Papa Spaß gemacht hat, genauso mit einem unehrlichen Ja beantwortet haben wie die Frage, ob Papas Gugelhupf-Erstversuch gemundet hat.

Erfolgreich war der Heimunterricht jedenfalls in besorgniserregend vielen Fällen nicht. „Mehr als ein Drittel jener 273 Salzburger SchülerInnen, die im vergangenen Schuljahr zu Hause unterrichtet wurden, muss das Unterrichtsjahr jetzt in einer Schule wiederholen,“ meldete ORF Salzburg.¹

N.N.

¹ <https://salzburg.orf.at/stories/3171037/>



18

Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 6/2022: 3.11.2022

4

top thema

Dienstrechtsnovelle 2022
Mag. Herbert Weiß

10

gut zu wissen

Abteilungen für Schulveranstaltungen
Mag. Georg Stockinger

13

neu in der bundesleitung

Mag. Bernhard Hofmann

14

gut zu wissen

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

18

im fokus

Schule ohne LehrerInnen?
Mag.^a Gudrun Pennitz

21

menschen

Auszeichnungen und Ernennungen

22

faktencheck

Mag.^a Gudrun Pennitz

23

aktuelle seite

Sommer 2022



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Gegen Ende des zweiten durchgehend von Covid-19 geprägten Unterrichtsjahres hatten wir alle die Ferien herbeigesehnt. Auch wir StandesvertreterInnen versuchten, uns während der Sommerferien zu erholen und Kraft für das nächste Schuljahr zu tanken.

Von der Politik wurden wir bei unserer Suche nach Erholung wenig unterstützt. Die Dienstrechtsnovelle, der ich den Leitartikel dieser Zeitung gewidmet habe, wurde bald nach Beginn der Ferien veröffentlicht. Danach ging es darum, die endgültigen Gesetzestexte zu sichten, zu beurteilen und so aufzuarbeiten, dass wir sie in Veröffentlichungen oder Schulungskursen an unsere KollegInnen heranbringen können. Die Begutachtung einer SchOG-Novelle erforderte von unserer Seite nicht allzu viel Arbeit. Der AHS-Bereich war dabei nämlich nur von einer Änderung betroffen, die wir durchwegs für positiv halten. Es soll eine weitere Sonderform, nämlich eine unter besonderer Berücksichtigung der englischsprachigen Ausbildung, eingeführt werden. Damit sollen die Schulversuche, die in diese Richtung gingen, ins Regelschulwesen überführt werden können.

Stärker gefordert wurden wir durch die Begutachtung der Lehrpläne der allgemeinbildenden höheren Schulen. Sie startete am Beginn der Sommerferien und endete kurz nach deren Ende. Ich frage mich, ob man mit diesem „Timing“ die wirklichen FachspezialistInnen optimal in solch einen wichtigen Prozess einbinden konnte. Auch wenn wir uns als Gewerkschaft bewusst wieder aus der Beurteilung der Fachlehrpläne heraushalten wollen, gibt es viele Punkte, die wir zu bemängeln haben. Aus unserer Sicht sind die Lehrpläne nämlich in vielen Bereichen praxisfern und beinhalten zahlreiche Vorgaben, die gar nicht oder nur mit unzumutbarem Mehraufwand bewältigt werden könnten. Zur Lesbarkeit möchte ich mich gar nicht äußern. Unsere Stellungnahme dazu ist dementsprechend ausgefallen.

Mit Fortdauer der Ferien kam dann naturgemäß das Thema Schulstart und Corona immer mehr in den Fokus. Auch wenn wir bei der Erstellung der Regelungen nicht eingebunden waren, halten wir sie größtenteils für gelungen. Wir wehren uns aber nach wie vor dagegen, dass Infizierte ohne Symptome in die Schulen kommen müssen, und fordern, auf die Eigenverantwortung der KollegInnen bzw. der SchülerInnen und ihrer Eltern zu setzen.

Ich wünsche Ihnen auf diesem Weg alles Gute für das neue Schuljahr, und dass Ihre Erholung nicht schon nach wenigen Tagen verpuffen möge. Es warten mit Corona, der Ukraine Krise und den damit verbundenen Folgen viele Herausforderungen auf uns.

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: Thomas Frik. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge unterliegen der Verantwortung des Autors. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung vor. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in dieser Zeitschrift trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Herausgebers und Medieninhabers, der Redaktion oder der AutorInnen ausgeschlossen ist.

Dienstrechtsnovelle 2022

Die wichtigsten Themen aus der Dienstrechtsnovelle 2022 für den Bereich der AHS: Sommerschule, Induktionsphase und Tagesbetreuung



Mag. Herbert Weiß

Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

herbert.weiss@goed.at

Im Sommer 2021 ging ich davon aus, dass die neuen Regelungen für die Sommerschule bzw. für die Induktionsphase in wenigen Monaten Gesetzeskraft erlangen würden. Immerhin hatten intensive Verhandlungen zwischen hochrangigen MitarbeiterInnen des Bildungsministeriums und den Vorsitzenden der fünf LehrerInnengewerkschaften mit einem aus meiner Sicht für alle tragbaren Kompromiss geendet. Da die Regelungen in einer Dienstrechtsnovelle umgesetzt werden müssen, begannen danach die Verhandlungen zwischen der GÖD und dem Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport. Dass das Ergebnis so aussieht, wie es am 28. Juli 2022 im Bundesgesetzblatt verlautbart wurde, ist zu einem erheblichen Teil der Hartnäckigkeit des Verhandlungsteams der GÖD unter der Führung von Eckehard Quin zu verdanken. Ich möchte den VerhandlerInnen

an dieser Stelle ausdrücklich für ihre Arbeit danken. Der Entwurf für die Dienstrechtsnovelle ging am 27. April 2022 in Begutachtung. Allein das Hauptdokument umfasste 51 Seiten. Für den AHS-Bereich sind vor allem die Regelungen für die Sommerschule, die Induktionsphase, die Jubiläumszuwendung und die Zuordnung zur Entlohnungsgruppe pd relevant. Da es sich bei den letzteren um „technische“ Adaptierungen bzw. Regelungen für zukünftige „QuereinsteigerInnen“ handelt, konzentriere ich mich hier auf die Sommerschule und die Induktionsphase.

Der am 28. Juli 2022 veröffentlichte Gesetzestext umfasst nur mehr 23 Seiten. Die für die AHS relevanten Regelungen sind dabei erhalten geblieben und nur geringfügig adaptiert worden. Im Rahmen des parlamentarischen Prozesses konnten wir sogar noch einen Erfolg feiern, auf den ich schon auf der „aktuellen Seite“ im gymnasium 4/22 eingegangen bin.

Sommerschule

Die Regelungen für BeamtInnen findet man im Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. im Gehaltsgesetz.

§ 212a BDG:

„Verwendung von Lehrpersonen in der Sommerschule
(1) Die Verwendung einer Lehrperson in der Sommer-



schule setzt eine freiwillige, unter Angabe der für die Unterrichtserteilung vorgesehenen Schulen bei der zuständigen Dienstbehörde abzugebende, verbindliche Anmeldung voraus. Sofern eine Lehrperson anstelle der Vergütung gemäß § 63d GehG eine Verminderung der Unterrichtsverpflichtung im nächstfolgenden Unterrichtsjahr um die in der Sommerschule geleisteten Stunden in Anspruch nehmen will, hat sie das bereits in der verbindlichen Anmeldung anzugeben. Für diese Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung entsprechen 36 geleistete Unterrichtsstunden einer Werteinheit der Unterrichtsverpflichtung.

- (2) Die Lehrperson unterliegt für die Dauer der Verwendung in der Sommerschule und nach Maßgabe der für die Sommerschule festgelegten Aufgaben den für die Unterrichtserteilung geltenden Pflichten und den sonstigen sich aus der lehramtlichen Stellung ergebenden Obliegenheiten.
- (3) Im Rahmen der Verwendung an der Sommerschule gilt der Standort der Sommerschule als Dienstort.
- (4) Die Schulleitung der Schule, an welcher der Sommerschulunterricht stattfindet, ist Vorgesetzte oder Vorgesetzter der an der Sommerschule eingesetzten Lehrpersonen. Sie hat in Bezug auf die der Sommerschule zugrundeliegende Zielsetzung bezüglich der an der Sommerschule verwendeten Lehrpersonen

und des sonstigen an der Sommerschule verwendeten Personals die der Schulleitung obliegenden Pflichten wahrzunehmen. Ihr obliegt weiters die Aufsicht über die an der Sommerschule im Rahmen ihrer schulpraktischen Ausbildung verwendeten Studierenden.

- (5) Die Schulleitung darf die Leitung der Sommerschule an eine sich zur Übernahme der Leitung der Sommerschule bereit erklärende für diese Tätigkeit geeignete Lehrperson übertragen. Die Schulleitung hat diese Übertragung spätestens sechs Wochen vor Beginn der Sommerschule der zuständigen Schulbehörde anzuzeigen.¹
- (6) Die gemäß Abs. 5 die Leitung der Sommerschule übernehmende Lehrperson hat die der Schulleitung im Rahmen der Sommerschule obliegenden Aufgaben wahrzunehmen. Eine zusätzliche Unterrichtserteilung ist insoweit zulässig als dadurch die Wahrnehmung der Aufgaben der Schulleitung nicht beeinträchtigt wird.“

¹ Für die Sommerschule 2022 gibt es laut BDG § 284, Abs. 113 bzw. VBG § 100, Abs. 105 eine Ergänzung: „Im Rahmen der Sommerschule 2022 hat die Schulleitung die Übertragung

der Leitung der Sommerschule an eine Lehrperson gemäß § 212a Abs. 5 spätestens zwei Wochen vor Beginn der Sommerschule der zuständigen Schulbehörde anzuzeigen.“

§ 63d GehG:

„Abgeltung für Lehrpersonen in der Sommerschule

- (1) Der Lehrperson gebührt für jede gehaltene Unterrichtsstunde eine Vergütung in der Höhe von 50,0 €. Mit dieser Vergütung sind alle mit der unterrichtlichen Verwendung an der Sommerschule verbundenen Aufgaben abgegolten und es gebührt hierfür keine Sonderzahlung gemäß § 3 Abs. 3.
- (2) Der Schulleitung gebührt für die Leitung der Sommerschule eine Vergütung in der Höhe von
 1. 600,0 € bei an der Schule für den Sommerschulunterricht geführten bis zu vier Gruppen an Schülerinnen und Schülern,
 2. 800,0 € bei an der Schule für den Sommerschulunterricht geführten fünf bis elf Gruppen an Schülerinnen und Schülern und
 3. 1.000,0 € bei an der Schule für den Sommerschulunterricht geführten mehr als elf Gruppen an Schülerinnen und Schülern.
- (3) Der anstelle der Schulleitung die Sommerschule leitenden Lehrperson gebührt anstelle der Schulleitung die für die Leitung der Sommerschule gemäß Abs. 2 vorgesehene Vergütung.
- (4) Die Vergütung gemäß Abs. 2 gebührt in voller Höhe bei zehntägiger Ausübung der Leitung der Sommerschule. Wird die Leitung der Sommerschule an weniger als zehn Tagen ausgeübt, so ist die Vergütung entsprechend der Tagesanzahl zu aliquotieren.“

Die Regelungen für VertragslehrerInnen findet man im Vertragsbedienstetengesetz und zwar in dessen § 47c. Sie entsprechen inhaltlich jenen für die BeamtenInnen. In § 47d VBG ist die lehramtliche Verwendung von Studierenden oder AbsolventInnen eines Lehramtsstudiums in der Sommerschule geregelt. Hier beschränke ich mich auf die wichtigsten Punkte:

„(1) Studierende oder Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums sind im Rahmen eines vertraglichen Lehrpersonendienstverhältnisses zu verwenden. Als Beginn des Dienstverhältnisses ist der erste Schultag der Unterrichtstätigkeit in der Sommerschule und als Ende der letzte Werktag der Verwendung in der Sommerschule zu vereinbaren.

(2) § 47c Abs. 2 ist anzuwenden.²

(3) Abweichend von § 37a hat die zuständige Personalstelle vor der Zuweisung der Studierenden oder der Absolventinnen und Absolventen zur Unterrichtserteilung in der Sommerschule die Anzahl an verfügbaren Verwendungen in geeigneter Weise bekanntzumachen. Für die Auswahl durch die Bildungsdirektion findet § 203h Abs. 2 BDG 1979 Anwendung.³

(4) Den Studierenden oder den Absolventinnen und Absolventen gebührt für die Verwendung in der Sommerschule je vereinbarte Wochenstunde eine Vergütung in



Höhe von 30,0 €. Damit sind alle Ersatzleistungen und Sonderzahlungen abgegolten.“

Die Regelungen für die Abgeltung für die Studierenden wurden erst nach der Begutachtung festgelegt. Ursprünglich war geplant, dass die Vergütung je vereinbarter Wochenstunde 25,00 € und die anteiligen Sonderzahlungen beinhalten sollte.

Insgesamt halte ich das Paket für die Sommerschule für die Lehrenden für gelungen. Es beinhaltet die von uns als Bedingung für unsere Zustimmung geforderte Freiwilligkeit und ein Besoldungssystem, das jeder bzw. jedem erlaubt, zwischen eigener Abgeltung und Einrechnung in die Lehrverpflichtung zu wählen.

Induktionsphase

Hier möchte ich vorausschicken, dass ich das neue System zwar als Verbesserung gegenüber dem bisherigen betrachte und dass darin auch einige der Rückmeldungen jener KollegInnen berücksichtigt sind, die die Induktionsphase absolviert haben, dass ich aber noch großen Veränderungsbedarf sehe. Wir werden uns bemühen, weitere Verbesserungen zu erzielen.

Die wichtigsten Änderungen betreffen folgende Punkte:

- Anstatt der Zuweisung der MentorInnen durch die Personalstelle erfolgt eine Einteilung durch die Schulleitung.
- Die Induktionsphase dauert nicht in jedem Fall zwölf Monate, sondern kann auch schon früher beendet werden.
- Die Unterscheidung in verschiedene Verwendungserfolge fällt weg.
- Die Nicht-Erfüllung der Anforderungen zieht keine zwingenden dienstrechtlichen Konsequenzen mehr nach sich.
- Das Gutachten durch den Mentor, die Mentorin bzgl. des Verwendungserfolgs der Vertragslehrperson entfällt.



- Kein fachfremder Unterricht und keine Dauermehrdienstleistungen in der Induktionsphase.
- Kein Einsatz als Klassenvorstand, Klassenvorständin.
- Die Bestimmungen über die Induktionsphase sind auf alle neu in den Schuldienst eintretenden Lehrpersonen anzuwenden – unabhängig von ihrer Vorbildung.
- Reduktion bei Lehrgängen für MentorInnen auf 30 ECTS-Anrechnungspunkte.

Hier finden Sie nun die wichtigsten geänderten Regelungen aus dem VBG im Detail:

§ 38:

„(12) Zusätzlich zu den Erfordernissen gemäß Abs. 2 bis 3a, Abs. 7 sowie Abs. 10 bis 11a⁴ hat eine Bewerberin oder ein Bewerber, deren oder dessen Dienstverhältnis mit dem Schuljahr beginnen soll, als Voraussetzung für das Wirksamwerden des Dienstvertrages den Besuch der Lehrveranstaltungen der Pädagogischen Hochschulen zur Einführung in die Strukturen und Rechtsgrundlagen des Schulwesens und die Methoden zur Durchführung und Auswertung von Unterricht nachzuweisen. Diese Verpflichtung umfasst für

1. Bewerberinnen und Bewerber mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem abgeschlossenen polyvalenten Studium mindestens mit Bachelor-Niveau den Besuch einer fünftägigen Lehrveranstaltung,
2. für alle übrigen Bewerberinnen und Bewerber den Besuch einer zehntägigen Lehrveranstaltung.

Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber diese Lehrveranstaltungen noch nicht besucht, und werden diese unmittelbar vor dem Beginn des Unterrichtsjahres absolviert, beginnt das Dienstverhältnis anstatt mit Beginn des Schuljahres bereits mit dem ersten Tag der zu besuchenden Lehrveranstaltung. Beginnt das Dienstverhältnis

einer Vertragslehrperson im laufenden Unterrichtsjahr, so sind die Lehrveranstaltungen nach Zuweisung durch den Dienstgeber ehestmöglich nachzuholen. Gleiches gilt, wenn die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen aus durch die Vertragslehrperson unverschuldeten Gründen nicht möglich war. Für die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen besteht kein Anspruch auf Leistungen nach der Reisegebührenvorschrift 1955.“

Im Absatz 13 ist geregelt, dass die oben genannte Einführungsveranstaltung nicht besucht werden muss, wenn eine Lehrpraxis vorliegt, wie sie im § 39 Abs. 12 geregelt ist.

§ 39:

„(2) Die Induktionsphase beginnt mit dem Dienstantritt und endet spätestens nach zwölf Monaten. Bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien endet die Induktionsphase mit dem Ende des betreffenden Schuljahres.

(3) Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat der Personalstelle bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase aufgrund eigener Wahrnehmungen bzw. nach Rücksprache mit der Mentorin oder dem Mentor über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase schriftlich zu berichten. Endet das Dienstverhältnis vor dem Ablauf der Induktionsphase, so hat die Schulleiterin oder der Schulleiter der Personalstelle über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase spätestens zum Ende des Dienstverhältnisses zu berichten. Der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist Gelegenheit zu geben, zum Bericht der Schulleitung Stellung zu nehmen.

(4) Wird durch die Schulleiterin oder den Schulleiter der Personalstelle über den erbrachten Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase nach einer mindestens sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung schriftlich berichtet, hat die Personalstelle die Induktionsphase vorzeitig zu beenden. Abs. 3 letzter Satz ist anzuwenden. Die betroffene Vertragslehrperson sowie die zuständige Schulleitung sind über die vorzeitige Beendigung der Induktionsphase unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Die betroffene Vertragslehrperson hat bis zum Zeitpunkt des Endens der für sie ursprünglich vorgesehenen Induktionsphase weiterhin an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen gemäß § 39a Abs. 4 teilzunehmen.

² Dieser Passus lautet: „Die Vertragslehrperson unterliegt für die Dauer der Verwendung in der Sommerschule und nach Maßgabe der für die Sommerschule festgelegten Aufgaben den für die Unterrichtserteilung geltenden Pflichten und den sonstigen sich aus

der lehramtlichen Stellung ergebenden Obliegenheiten.“

³ Die genannten Paragraphen beziehen sich auf die Ausschreibung bzw. die Eignung der Bewerberinnen.

⁴ Voraussetzungen für die Zuordnung zur Entlohnungsgruppe pd.

(5) Durch Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG wird der Ablauf der Induktionsphase gehemmt. Wurde aufgrund des Beschäftigungsverbotes die für die Induktionsphase vorgesehene Dauer nicht erreicht oder hat das Dienstverhältnis vor der Erreichung der für die Induktionsphase vorgesehenen Dauer vorzeitig geendet, ist die Induktionsphase im Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber bis zum vorgesehenen Zeitraum von zwölf Monaten fortzusetzen.

(6) Die erfolgreiche Zurücklegung der Induktionsphase ist von der Personalstelle zu bestätigen.

(7) Die Schulleitung hat für jede Vertragslehrperson in der Induktionsphase für die Dauer des Schuljahres, längstens jedoch bis zum Ende der Induktionsphase, eine Mentorin oder einen Mentor einzuteilen. An Schulen im Schulcluster erstreckt sich nach Maßgabe der Einteilung durch die Schulcluster-Leitung die Zuständigkeit der eingeteilten Mentorinnen und Mentoren auf alle zu begleitenden Vertragslehrpersonen der im Schulcluster zusammengefassten Schulen.⁵

(8) Im Einvernehmen mit den betroffenen Schulleitungen können entsprechend der für die Einteilung von Mentorinnen und Mentoren in Abs. 7 getroffenen Festlegung übergreifend für mehrere Schulen eine oder mehrere Mentorinnen oder Mentoren eingeteilt werden. Die Einteilung der Mentorinnen und Mentoren für mehrere nicht in einem Schulcluster zusammengefasste Schulen hat jeweils durch die für die betreffende Mentorin oder den betreffenden Mentor zuständige Schulleitung zu erfolgen und eine über den Dienstort der betroffenen Mentorin oder des betroffenen Mentors hinausreichende Einteilung bedarf überdies der Zustimmung der betroffenen Mentorin oder des betroffenen Mentors.

(9) Ist die Mentorin oder der Mentor mehr als einen Monat vom Dienst abwesend, kann an ihrer oder seiner Stelle für die Dauer dieser Abwesenheit eine andere Lehrperson als Mentorin oder als Mentor eingeteilt werden.

(10) Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase hat mit der Mentorin oder dem Mentor (den Mentorinnen oder den Mentoren) zusammenzuarbeiten und ihre Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten. Sie hat den Unterricht anderer Lehrpersonen nach Möglichkeit zu beobachten. Ferner hat die Vertragslehrperson in der Induktionsphase an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen gemäß § 39a Abs. 4 und gegebenenfalls an einem durch die Pädagogischen Hochschulen angebotenen Coaching teilzunehmen. Der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist für die Erfüllung dieser Aufgaben eine Wochenstunde der weiteren zwei zu erbringenden Wochenstunden (§ 40a Abs. 3 dritter Satz)⁶ anzurechnen.

(11) Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind im Rahmen ihrer Lehrbefähigung zu verwenden. Weiters sind sie

nicht für die Wahrnehmung der Funktion einer Klassen- vorständin oder eines Klassenvorstandes sowie zu dauernden Mehrdienstleistungen heranzuziehen. Die Heranziehung zur Klassenlehrerin oder zum Klassenlehrer an einer Volksschule ist jedoch zulässig.⁷

(12) Auf Vertragslehrpersonen, die als Landesvertragslehrpersonen die Induktionsphase erfolgreich abgeschlossen haben oder die eine mindestens einjährige Lehrpraxis im Ausmaß einer Vollbeschäftigung oder einer Teilbeschäftigung von mindestens 25 % an einer Schule oder mehreren Schulen, deren Schulart im Schulorganisationsgesetz – SchOG, BGBl. Nr. 242/1962, im Bundessportakademiengesetz, BGBl. Nr. 140/1974, oder im Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz, BGBl. Nr. 175/1966, geregelt ist, oder einer vergleichbaren Schule in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft aufweisen, sind die Bestimmungen über die Induktionsphase nicht anzuwenden.“

§ 39a:

In Abs. 1 wird als Voraussetzung für die Einteilung zum Mentor, zur Mentorin die „Absolvierung des Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten oder eines vergleichbaren Hochschullehrganges im Umfang von mindestens 30 ECTS-Anrechnungspunkten“ genannt.

„(2) Die zu Mentorinnen oder Mentoren eingeteilten Vertragslehrpersonen haben bei Einteilung durch die Schulleitung Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase zu begleiten. Einer Mentorin oder einem Mentor dürfen gleichzeitig bis zu drei Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase zugewiesen werden.“



FOTO: BISERKA STOJANOVIC/ISTOCK

Im Absatz 3 entfällt die Verpflichtung für die MentorInnen, ein Entwicklungsprofil und ein Gutachten zum Verwendungserfolg zu erstellen. Die Vertragslehrpersonen sind „in die Spezifika des Schulstandorts einzuführen und aktuelle Schwerpunkte der Schulentwicklung zu vermitteln.“

„(4) Der Schulleitung obliegt die Koordination des Mentorings an der Schule und sie hat sich regelmäßig bei den Mentorinnen und den Mentoren über den aktuellen Stand der Induktionsphase zu informieren. Ferner hat sie drei- bis viermal je Semester die Mentorinnen und Mentoren sowie die in der Induktionsphase befindlichen Vertragslehrpersonen zu gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an der Schule einzuberufen und an diesen Besprechungen nach Möglichkeit selbst teilzunehmen. Bei der Erstreckung der Induktion auf mehrere Schulen sind die gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an einem der Schulstandorte durch eine der zuständigen Schulleitungen zu organisieren.

(5) Die Schulleitung hat zur Erstellung des Berichtes über den Verwendungserfolg der der Induktionsphase unterliegenden Vertragslehrpersonen deren Unterricht in einem für eine zuverlässige Beurteilung erforderlichen Ausmaß zu hospitieren und sich über deren sonstigen Verwendungserfolg zu informieren. Weiters hat die Schulleitung soweit erforderlich die der Induktionsphase unterliegenden Vertragslehrpersonen zu beraten und zu unterstützen.

(6) Bis zum Schuljahr 2029/2030 dürfen auch Lehrpersonen als Mentorinnen oder als Mentoren eingesetzt werden, die für diese Tätigkeit auf Grund ihrer bisherigen Verwendung insbesondere in den Bereichen Team- und Personalentwicklung sowie auf Grund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind.“

§ 46:

„(7) Abweichend von Abs. 1⁸ gebührt Vertragslehrpersonen für die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen gemäß § 38 Abs. 12 dritter Satz ab dem Beginn der Lehrveranstaltungen für die jeweilige Lehrveranstaltungswoche ein Entgelt in der Höhe von 6,25 % des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgelts.“

§ 100:

„(102) Vertragslehrpersonen, die die Induktionsphase gemäß § 39 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013 vor dem Schuljahr 2022/23 bereits angetreten und noch nicht abgeschlossen haben, setzen die Induktionsphase ab dem 1. September 2022 nach § 39 und § 39a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2022 unter Anrechnung der bereits absolvierten Induktionszeiten und Berücksichtigung der für diese Zeiten abzuzugenden Beurteilung fort.

(104) Vertragslehrpersonen, deren Dienstverhältnis mit Beginn des Schuljahres 2022/23 oder zu einem späteren Zeitpunkt des Schuljahres 2022/23 beginnt, haben die einführenden Lehrveranstaltungen gemäß § 38 Abs. 12 im Laufe des Schuljahres 2022/23 zu absolvieren.“

Tagesbetreuung

Im § 100 ist auch jene Regelung verankert, die ich anfangs erwähnt habe. Gemeinsam mit den Vertretungen der DirektorInnen bzw. der Eltern ist es uns gelungen, die seit Jahren bestehenden massiven Widerstände aus dem Ministerium zu überwinden und eine Regelung zu erzielen, die den Schulen und den jungen KollegInnen helfen soll:

„(107) Solange trotz Ausschreibung der Planstelle geeignete Personen für die Verwendung in der individuellen Lernzeit oder im Freizeitteil im Rahmen der Tagesbetreuung an allgemein bildenden höheren Schulen nicht gefunden werden, dürfen mit der Zustimmung der Vertragslehrperson bis zum Schuljahr 2024/2025 abweichend von § 40a Abs. 2 Z 1⁹ auch Vertragslehrpersonen im Entlohnungsschema pd für höchstens vier zu haltende Wochenstunden in der individuellen Lernzeit oder dem Freizeitteil eingesetzt werden. Betreffend die Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung ist § 40a Abs. 19 Z 4¹⁰ sinngemäß anzuwenden.“

Resümee

Auch wenn ich in diesem Artikel nicht alle Bereiche skizziert habe, die uns LehrerInnen betreffen, erkennt man unschwer, dass wir in den Verhandlungen viel weitergebracht haben. Ob aber der Ausspruch „Gut Ding braucht Weile“ für das Paket angebracht ist, wird erst die Praxis zeigen. Wir haben auf jeden Fall noch viel Arbeit vor uns. Im Sinne unserer KollegInnen und einer sinnvollen Weiterentwicklung unseres Schulsystems stellen wir uns den Herausforderungen gerne. ■

⁵ Das im Begutachtungsentwurf festgeschriebene Vorhaben, dass MentorInnen zuerst auf drei zu begleitende Vertragslehrpersonen aufgefüllt werden müssen, bevor ein/e weitere/r Mentor/in bestellt werden darf, wurde aufgrund der Kritik von vielen Seiten fallen gelassen. Eines unserer wichtigsten Argumente dagegen war, dass damit die Bestellung von FachkollegInnen als MentorInnen massiv eingeschränkt würde. Unser Ziel, eine facheinschlägige Zuordnung von MentorInnen bzw. den zu begleitenden Vertragslehrpersonen gesetzlich zu verankern, haben wir leider noch nicht erreicht. Wir kämpfen aber weiter darum.

⁶ Anmerkung: 23. und 24. Wochenstunde.

⁷ Ausnahme laut § 100 Abs. 106: „Für Vertragslehrpersonen, die sich im Schuljahr 2022/23 in der Induktionsphase befinden, ist eine Heranziehung für die Wahrnehmung der Funktion einer Klassenvorständin oder eines Klassenvorstandes auch dann zulässig, wenn dies aus organisatorischen Gründen unbedingt erforderlich ist.“

⁸ Monatsentgelt für vollbeschäftigte Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst.

⁹ Unterrichtsverpflichtung.

¹⁰ Für je zwei tatsächlich gehaltene Stunden sind 1,26 Wochenstunden auf die Unterrichtsverpflichtung anzurechnen.

Abgeltungen für Schulveranstaltungen



Mag. Georg Stockinger

Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:

georg.stockinger@goed.at

Abweichend von der Vergütung von Reisegebühren für Dienstreisen gelten für **Schulveranstaltungen** folgende Regelungen: Für Schulveranstaltungen unterscheiden wir zwei Arten von Abgeltungen, einerseits die Abgeltung für die **pädagogisch-inhaltliche Betreuung** und andererseits die **pauschalierten Reisegebühren**.

Abgeltung für die pädagogisch-inhaltliche Betreuung

Der Lehrperson im alten Dienstrecht gebührt nach § 63a Gehaltsgesetz (GehG) für die Teilnahme an mindestens zweitägigen Schulveranstaltungen mit Nächtigung, sofern er/sie die pädagogisch-inhaltliche Betreuung einer Schülergruppe innehat, eine Abgeltung.¹ Im Jahr 2022 beträgt sie für Lehrpersonen im alten Dienstrecht **für jeden Tag**

- in den Verwendungsgruppen L PH und L 1
12,1 ‰ (= € 48,68)
- in der Verwendungsgruppe L 2
9,8 ‰ (= € 39,43) und
- in der Verwendungsgruppe L 3
6,3 ‰ (= € 25,35)

des Gehalts der Gehaltsstufe 8 der Verwendungsgruppe L 1.

Im neuen Dienstrecht gebührt der Vertragslehrperson nach § 47a Vertragsbedienstetengesetz (VBG) seit dem 01.01.2022 pro Tag eine Abgeltung in der Höhe von € 43,80.

Abgeltung für den/die Leiter:in² einer mehrtägigen Schulveranstaltung

Zusätzlich zur Betreuungsabgeltung bekommt der/die **Leiter:in einer mehrtägigen Schulveranstal-**

tung mit einer mindestens viertägigen Dauer und Nächtigung als Leiterzulage

- im alten Dienstrecht 4,33 Stunden der Lehrverpflichtungsgruppe III ($4,33 \times 1,05 = 4,547$ Werteeinheiten) in der Woche, in der die jeweilige Schulveranstaltung endet, in die Lehrverpflichtung eingerechnet, also als Überstunden vergütet.³
- Im neuen Dienstrecht erhält sie/er € 215,70 (nach § 47a VBG).

Lehrpersonen, die nicht vollbeschäftigt sind, dürfen als Begleitlehrer:innen auf Schulveranstaltungen eingesetzt werden und die Kurse auch leiten, sofern sie sich **freiwillig** dazu bereit erklären. Nicht vollbeschäftigte Begleitlehrer:innen sind für die Dauer der Schulveranstaltung wie vollbeschäftigte Personen zu bezahlen.

Reisegebühren für Schulveranstaltungen

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Abgeltungen erhält sowohl der/die Leiter:in als auch der/die Begleitlehrer:in die Reisegebühren nach § 49a RGV ersetzt. Diese setzen sich aus der **Reisekostenvergütung** und der **Reisezulage** zusammen.

Die **Reisekostenvergütung** bemisst sich nach den notwendigen Auslagen für die Fahrt (wie Bahnfahrt 2. Klasse, Autobus, billigste Schifffahrtsklasse); von allfälligen Tarifiermäßigungen ist Gebrauch zu machen. Bei Benützung eines Flugzeuges wird der Flugpreis für das zur Benützung vorgeschriebene Flugzeug vergütet.

Die **Reisezulage** ist nicht steuerpflichtig, solange sie die im Einkommensteuergesetz festgelegten Grenzen nicht überschreitet. Die Reisezulage ist unabhängig davon, ob die Schulveranstaltung im Inland oder im Ausland stattfindet.

Die **Reisezulage** bei Schulveranstaltungen beträgt für Lehrpersonen an AHS in Euro:

	Dauer	Bauschgebühr	steuerfrei
Lehrausgang, Exkursion, Wandertag	bis 5 Stunden ⁴	-	-
Halbtagswandertag, Sporttag	über 5 bis 8 Stunden	€ 11,22	zur Gänze
Ganztagswandertag, Sporttag	über 8 Std.	€ 23,10	€ 19,80
	über 9 Std.		€ 22,00
	über 10 Std.		zur Gänze
Projektwochen	pro Tag bis 3 Tage	€ 23,10	zur Gänze
	pro Tag ab 4 Tagen	€ 25,34	zur Gänze
Sommersportwochen	pro Tag	€ 27,72	€ 26,40
Wintersportwochen	pro Tag	€ 31,94	€ 26,40
Exkursionen	über 5 bis 8 Std.	€ 6,86	zur Gänze
Exkursionen im Schulort	über 8 bis 12 Std.	€ 13,33	zur Gänze
Exkursionen im Schulort	über 12 bis 24 Std.	€ 20,06	zur Gänze

Nehmen Lehrpersonen an Exkursionen oder Berufspraktischen Tagen, die **mehr als acht Stunden dauern und außerhalb des Dienstortes** geführt werden oder **mehr als 24 Stunden dauern**, oder an einem **Schüleraustausch** teil, werden die Reisekosten nach der **Reisegebührenvorschrift** (RGV) abgegolten.

Wenn für die Lehrperson Auslagen für die Nächtigung anfallen (kein „Freiplatz“), so ist dieser Betrag je Nacht in der Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Auslagen (Beleg), höchstens aber bis zum Doppelten des Betrages, den die Schüler:innen je Nacht zu tragen haben, zu ersetzen. Daher hat der Beleg die tatsächlichen Nächtigungskosten der Lehrperson und den Nächtigungspreis für Schüler:innen zu enthalten.

Die **Belegpflicht** gilt auch bei Verrechnung von Liftfahrten, Schifffahrten etc. und Eintrittsgebühren.

Die Inanspruchnahme eines Freiplatzes ist nur insoweit zulässig, als dadurch **keine Mehrkosten für Schüler:innen** entstehen bzw. der Verzicht auf einen Freiplatz keinen Kostenvorteil für die Schüler:innen bringen würde. Ansonsten ist der Kostenvorteil eines Freiplatzes auf die teilnehmenden Schüler:innen aufzuteilen.

Werden vom Dienstgeber Mahlzeiten direkt oder indirekt (z. B. durch den Quartiergeber) zur Verfügung gestellt bzw. pauschal finanziert, so sind diese von der Lehrperson in Anspruch zu nehmen. Das mindert den Anspruch auf die pauschalierten Reisezulagen (**minus 15 % Frühstück, je minus 40 % für Mittag- und Abendessen**), da sich der „notwendige Mehraufwand“ für Verpflegung dadurch reduziert.



„Der Lehrperson ist auf Verlangen zeitgerecht vor Antritt der Dienstreise ein in der Reiserechnung abzurechnender Vorschuss auf die ihr zustehenden Gebühren im notwendigen Ausmaß, allenfalls in Etappen, zu gewähren.“

Mag. Georg Stockinger

¹ Vertragslehrpersonen der Entlohnungsschemata I L und II L erhalten diese Abgeltung gemäß den §§ 90e Abs.4 und 90t VBG in derselben Höhe wie Beamt:innen.

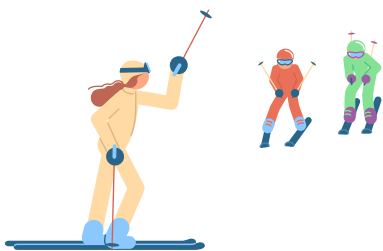
² Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.

³ § 2 Nebenleistungsverordnung; diese Einrechnung wird auf dem Lohnzettel als Mehrleistung ausgewiesen.

⁴ Anzugeben ist der Zeitraum zwischen dem Treffpunkt und dem Entlassen der Schüler – meist in der Schule.

gut zu wissen

Der Lehrperson ist **auf Verlangen zeitgerecht vor Antritt der Dienstreise ein in der Reiserechnung abzurechnender Vorschuss auf die ihr zustehenden Gebühren im notwendigen Ausmaß**, allenfalls in Etappen, zu gewähren. Auf einen Vorschuss unter € 72,70 besteht kein Anspruch. Die Lehrperson hat den Anspruch auf Reisegebühren schriftlich unter Verwendung eines amtlichen Vordruckes (Reiserechnung) bei ihrer Dienststelle geltend zu machen und diesen eigenhändig zu unterfertigen. Sie hat die ihr zustehenden Reisegebühren selbst zu berechnen, soweit sie nicht automationsunterstützt ermittelt werden können. Der **Anspruch auf Reisegebühren erlischt**, wenn er von der Lehrperson nicht **innerhalb von sechs Kalendermonaten, beginnend mit dem Kalendermonat, in den das Ende der Dienstreise fällt, bei seiner Dienststelle geltend gemacht wird**. Die anweisende Dienststelle hat die Reiserechnung zu überprüfen und die Auszahlung des dem Rechnungsleger gebührenden Betrages zu veranlassen. **Wird von den Angaben der Beamt:in abgewichen, ist ihm dies mitzuteilen.**



Beispiele für die Abgeltung (Basis 2022):

Beispiel 1: Leiterin eines Schikurses, L1-Lehrerin vollbeschäftigt; 14. Gehaltsstufe; Dauer der Wintersportwoche 7 Tage (inklusive An- und Abreisetag, die für die Abgeltung voll zählen):

- Leitungsabgeltung: 4,33 Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe III als Mehrdienstleistungen in der Woche, in der die Schulveranstaltung endet. 4,33 Stunden LVGr. III = 4,547, MLS = 4,547 mal 1,3 % des Gehaltes L1/14 (€ 5.299,70) $4,547 \times 1,3 / 100 \times € 5.299,70 = € 313,27$
- Betreuungsabgeltung gem. § 63a GehG: Für L1 12,1 % von L1/8 (€ 4.023,50) pro Tag = 7 mal € 48,68 = **€ 340,76** für 7 Tage.
- Bauschgebühr für Wintersportwochen: 7 mal € 31,94 = **€ 223,58** für 7 Tage, sofern für das Essen selbst bezahlt wurde. Zusätzlich gebührt ggf. Ersatz der Reisekosten und Nächtigungskosten gegen Nachweis.

Insgesamt erhält die Leiterin der siebentägigen Wintersportwoche in diesem Beispiel **€ 877,61** zzgl. eines allfälligen weiteren Ersatzes nachgewiesener Kosten.



Beispiel 2: Begleitlehrer bei einer Sommersportwoche, L1 Lehrer (Gehaltsstufe spielt beim Begleitlehrer keine Rolle); Dauer der Sportwoche 6 Tage:

→ Betreuungsabgeltung gem. § 63a GehG: 6 mal € 48,68 = **€ 292,08**.

→ Bauschgebühr gem. RGV: 6 mal € 27,72 = **€ 166,32**.

Der Begleitlehrer erhält mithin **€ 458,40** für die sechstägige Sommersportwoche. Allfällige zusätzliche Kosten (Nächtigung, Fahrt) werden ersetzt.

Beispiel 2a: pd-Begleitlehrer bei derselben Sommersportwoche (Neues Dienstrecht – Gehaltsstufe spielt beim Begleitlehrer keine Rolle); Dauer der Sportwoche 6 Tage:

→ Betreuungsabgeltung gem. § 47a VBG: 6 mal € 43,80 = **€ 262,80**.

→ Bauschgebühr gem. RGV: 6 mal € 27,72 = **€ 166,32**.

Der Begleitlehrer erhält mithin **€ 429,12** für die sechstägige Sommersportwoche. Allfällige zusätzliche Kosten (Nächtigung, Fahrt) werden ersetzt.



Beispiel 3: Begleitlehrerin bei einer Projektwoche, Dauer 8 Tage; IL/12a2-Vertragslehrerin:

→ Betreuungsabgeltung gem. § 63a GehG: 8 mal 9,8 % von L1/8 (€ 4.023,50) - 8 mal € 39,43 = **€ 315,44**.

→ Bauschgebühr: 8 mal € 25,34 = **€ 202,72**.

Zusätzlich allfällige nachgewiesene sonstige Kosten. Insgesamt erhält der Begleitlehrer mithin **€ 518,16**.

Beispiel 4: Ein Begleitlehrer einer Projektwoche, Dauer 5 Tage, in der die überwiegende pädagogisch-inhaltliche Betreuung (Tagesprogramm, mehrere Abende) über einen Reiseveranstalter zugebucht wird, erhält

→ Bauschgebühr: 5 mal € 25,34 = **€ 126,70**.

Zusätzlich Ersatz allfälliger weiterer nachgewiesener sonstiger Kosten. ■

Neu in der Bundesleitung

Mag. Bernhard Hofmann, ÖLI-UG



Seit 2005 unterrichte ich am Gymnasium Rahlgasse im 6. Wiener Gemeindebezirk Mathematik und Darstellende Geometrie. Da es kein Überangebot an DG-LehrerInnen gibt, war ich auch in einigen anderen Schulen im Einsatz, was mir einen guten Einblick in das Schul-

leben an verschiedenen Schulen gegeben hat. Das Gymnasium Rahlgasse ist eine traditionsreiche, aber auch sehr innovative Schule. Als ältestes Mädchengymnasium Österreichs ist die Schule bis heute für ihre Arbeit zum Genderschwerpunkt bekannt. Seit 2009 engagiere ich mich im Dienststellenausschuss, ich setze mich auch als Vorsitzender des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses für die Kolleginnen und Kollegen

ein. Weiters bin ich Mitglied des Wiener AHS Fachausschusses für die ÖLI-UG.

Von vielen wird die Arbeit der Gewerkschaft unterschätzt oder sehr kritisch gesehen, dennoch ist sie enorm wichtig für alle Kolleginnen und Kollegen. So kann zum Beispiel nur die Gewerkschaft mit der Regierung in Gehaltsverhandlungen eintreten. Auch die Rechte von uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen immer wieder eingefordert oder bei geänderten gesellschaftlichen Bedingungen neu ausgehandelt werden. Wo wären wir, wenn es keine gewerkschaftliche Vertretung gäbe?

Deswegen freue ich mich auf die Zusammenarbeit in der Bundesleitung der GÖD-AHS und bedanke mich schon jetzt für die freundliche Aufnahme! ■

**VERLAG
ÖSTERREICH**

Schulrecht praktisch erklärt

Juranek
Das österreichische Schulrecht
Einführung in die Praxis

Lehrbuch
6. Auflage
491 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-7046-8947-4
Erscheinungsdatum: 12.8.2022
49,00 €
Hörerscheinpreis 40,00 €



Wenn der Lehrer schuldhaft seine Dienstpflicht verletzt

– aus dem Disziplinarrecht für Beamte und Vertragsbedienstete

Das Disziplinarrecht wurde mit Wirksamkeit 1.1.2020 neu geregelt mit dem Ziel, eine einheitliche Spruchpraxis durch einen hauptberuflich tätigen Vorsitzenden zu sichern.



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



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

Schuldhaftes Handeln

Das Disziplinarrecht als Teil des Dienstrechtes greift dann, wenn eine Lehrperson **schuldhaft** ihre **Dienstpflicht verletzt**. Doch was versteht der Gesetzgeber unter schuldhaftem Handeln? Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage führen dazu aus¹:

Unter Schuld versteht man die Vorwerfbarkeit der Tat mit Rücksicht auf die darin liegende zu missbilligende Gesinnung des Täters. Der komplexe und in der Lehre

umstrittene Schuldbegriff hat nach neuerer Auffassung drei Komponenten:

- a) Das biologische Schulselement, d. h. der Täter muss voll zurechnungsfähig sein,
- b) das psychologische Schulselement, d. h. der Täter muss vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben, und
- c) das normative Schulselement, d. h. dem Täter muss zugemutet werden können, dass er sich rechtmäßig verhält.

Daraus ist zu schließen, dass nur bei schuldhaftem Verhalten, also wenn man die Dienstpflichtverletzung dem Beamten² zum Vorwurf machen kann, seine Handlung strafbar ist.³

Im öffentlichen Dienst gelten für **Beamte** und **Vertragsbedienstete unterschiedliche Rechtsgrundlagen**. Kommt es in Ausübung des Dienstes zu Dienstpflichtverletzungen, so greifen beim Beamten die

Bestimmungen des Disziplinarrechtes, das im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) in den §§ 91 - 135 geregelt ist. Für Vertragsbedienstete (VB) gelten die Bestimmungen im Vertragsbedienstetengesetz (VBG). Die Zuständigkeit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten liegt bei Beamten seit 1.10.2020 bei der Bundesdisziplinarbehörde, bei Vertragsbediensteten bei den ordentlichen Gerichten, d. h. beim Arbeits- und Sozialgericht.

Amtshaftung bei hoheitlichem Tätigwerden

Beamte und Vertragsbedienstete besorgen hoheitliche Aufgaben, sodass für die Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit gem. Art. 23 Bundesverfassung die Amtshaftung zum Tragen kommt.⁴ Schadenersatzansprüche, die dabei aus einem rechtswidrigen Verhalten entstehen, sind vom Geschädigten an den Bund zu richten. Einer allfälligen strafrechtlichen Verantwortung aber hat sich der Bedienstete persönlich zu stellen.

1. Disziplinarrecht bei Beamten

Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist gem. § 92 BDG zur Verantwortung zu ziehen. Der Vorgesetzte, die Dienstbehörde und die Bundesdisziplinarbehörde, die mehrheitlich entscheidet (bei Entlassungen einstimmig), können Verfehlungen ahnden.⁵

Zuständigkeit der Disziplinarbehörden

Der **Dienstbehörde** obliegt die vorläufige Suspendierung und die Erlassung von Disziplinarverfügungen hinsichtlich der Beamten ihres Zuständigkeitsbereiches. Die neu geschaffene **einheitliche Bundesdisziplinarbehörde** erledigt die Erlassung von Disziplinarerkenntnissen und entscheidet über Suspendierungen hinsichtlich aller Beamten des Bundes. Der **Disziplinaranwalt** kann Beschwerde gegen den Bescheid der Bundesdisziplinarbehörde an das Bundesverwaltungsgericht einbringen.

Bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung hat die **Schulleitung** zur Feststellung des Sachverhaltes erforderliche Erhebungen zu führen und bei der Dienstbehörde (Bildungsdirektion) Disziplinaranzeige zu erstatten, sofern eine Ermahnung/Belehrung nicht ausreicht (§ 109 BDG). Das Vorgehen ist dabei bestenfalls mit der Schulbehörde zu akkordieren.

Ermahnung und Disziplinarstrafen

Eine **Ermahnung** ist nachweislich (schriftlich) mitzuteilen. Bei geringfügigem Vergehen kann die Dienstbehörde von der Weiterleitung an die Disziplinarkommission absehen. Liegt der **Verdacht einer Straftat** nahe, so

ist Anzeige bei der Kriminalpolizei bzw. Staatsanwaltschaft zu erstatten und ein Disziplinarverfahren zu unterbrechen. Der Beamte kann auch eine Selbstanzeige erstatten.

Als **Disziplinarstrafen** sind gem. § 92 BDG der Verweis, die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges, die Geldstrafe in der Höhe von einem bis fünf Monatsbezügen zu verhängen bzw. in schwerwiegenden Fällen ist auch die Entlassung möglich.

Suspendierung

Gemäß § 112 BDG hat die Behörde einen Beamten **vorläufig zu suspendieren**, wenn das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen gefährdet würden. Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Bundesdisziplinarbehörde mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges der Beamtin oder des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Für die Dauer der vorläufigen Suspendierung erfolgt eine Auszahlung ohne Kürzung (§ 112 BDG). Von der Einstellung des Verfahrens ist der Beschuldigte mit Bescheid zu verständigen.

Bei Verhängung der Untersuchungshaft, bei Anklage wegen bestimmter Strafdelikte (siehe Aufzählung VB) und wenn durch die Belassung im Dienst das Ansehen des Amtes oder wesentlicher Interessen des Dienstes gefährdet wäre, hat die Dienstbehörde die vorläufige Suspendierung (bei VB: Dienstfreistellung) zu verfügen.

Disziplinaranzeige (§ 109 BDG)

Der Dienstvorgesetzte hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu machen und dann unverzüglich im Dienstweg der Dienstbehörde **Disziplinaranzeige** zu erstatten. Ergibt sich der Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung, so ist keine Erhebung zu führen, sondern sofort die Dienst-

¹ Erläuterungen zur Regierungsvorlage 500 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIV. GP (BDG 1977).

² Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.

³ Siehe auch Fellner, Beamten-Dienstrechtsgesetz, § 91 BDG (Stand 1.1.2020).

⁴ Artikel 23 Abs. 1 B-VG: Der Bund, die Län-

der, die Gemeinden und die sonstigen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts haften für den Schaden, den die als ihre Organe handelnden Personen in Vollziehung der Gesetze durch ein rechtswidriges Verhalten wem immer schuldhaft zugefügt haben.

⁵ Siehe dazu auch Rundschreiben zur Dienstrechts-Novelle 2012 vom 20.02.2013, GZ 920.900/0001-III/5/2013.

gut zu wissen

behörde zu verständigen. Diese hat gemäß § 78 StPO vorzugehen.

Von einer **Disziplinaranzeige** an die Dienstbehörde ist **abzusehen**, wenn nach Ansicht des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten darf eine Belehrung oder Ermahnung zu keinen dienstlichen Nachteilen führen und sind die Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat. Die Dienstbehörde hat, sofern es sich nicht um eine Selbstanzeige handelt, eine Abschrift der Disziplinaranzeige unverzüglich dem Beschuldigten zuzustellen.

Strafanzeige und Disziplinarverfahren (§ 114 BDG)

Durch eine Anzeige an die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsbehörde oder die Verwaltungsbehörde wird das Disziplinarverfahren unterbrochen. Bei einem Schuldspruch kann von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden, wenn dies ohne Verletzung dienstlicher Interessen möglich ist und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit des Beamten angenommen werden kann, dass ein Schuldspruch allein genügen wird, den Beamten von weiteren Verfehlungen abzuhalten.

Wenn der Beamte wegen einer gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt ist und sich die Dienstpflichtverletzung in der Verwirklichung des strafbaren Tatbestandes erschöpft, ist von der zusätzlichen disziplinären Verfolgung des Beamten abzusehen. Eine Dienstpflichtverletzung darf über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen.

Die Verhandlungen bei der Bundesdisziplinarbehörde sind mündlich und öffentlich abzuhalten. Parteien, Zeugen und Sachverständige sind zur mündlichen Verhandlung zu laden. Das **Disziplinarerkenntnis** hat auf Freispruch oder Schuldspruch zu lauten und die Strafe ist festzusetzen.

Einstellung des Disziplinarverfahrens (§ 118 BDG)

Das Gesetz sieht vor, dass das Disziplinarverfahren mit Bescheid in folgenden Fällen einzustellen ist:

- Wenn der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat bzw. die Strafbarkeit ausgeschlossen ist.

- Wenn die zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt.
- Wenn Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen.
- Wenn die Schuld des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist.

Das Disziplinarverfahren gilt zudem als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beschuldigten endet.

Abgekürztes Verfahren: Disziplinarverfügung (§ 131 BDG)

Wenn der Bedienstete seine Dienstpflichtverletzung eingestanden hat, wenn sie als erwiesen gilt oder der Beamte durch ein Gericht rechtskräftig verurteilt wurde, kann eine Disziplinarverfügung erlassen werden. Als Strafe darf nur der Verweis oder eine Geldbuße in Höhe eines halben Monatsgehaltes verhängt werden.

Bei Beamten im Ruhestand gilt gem. § 133f BDG: Sie sind wegen einer im Dienststand begangenen Dienstpflichtverletzung oder wegen gröblicher Verletzung der ihnen im Ruhestand obliegenden Verpflichtungen zur Verantwortung zu ziehen. Disziplinarstrafen sind der Verweis, die Geldstrafe bis 5 Ruhebezüge, der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche, zuständig ist die Bundesdisziplinarbehörde.

2. Dienstpflichtverletzungen beim Vertragsbediensteten

Das Vertragsbedienstetengesetz sieht anders als das Beamtendienstgesetz kein eigenständiges Disziplinarrecht vor. Allfällige Maßnahmen sind aus den Bestimmungen zur Dienstpflicht sowie zur Kündigung und Entlassung abzuleiten. Der Vorgesetzte (Schulleitung) hat darauf zu achten, dass die dienstlichen Aufgaben rechtskonform erfüllt werden, er muss etwaige Missstände abstellen (§ 5b VBG). Er ist zum Einschreiten verpflichtet, in dem er Dienstpflichtverletzungen aufzeigt, ermahnt und Weisungen erteilt. Bei strafbaren Handlungen besteht Anzeigepflicht.

Werden erhebliche Vorwürfe gegen den Bediensteten erhoben, so kann auch bis zur Klärung des Sachverhaltes der **Verzicht auf die Dienstleistung** ausgesprochen werden (ähnlich einer Suspendierung bei Beamten).

Mangels eines eigenen Disziplinarrechtes kommen bei gravierenderen Dienstpflichtverletzungen die **Kündigungsgründe** gem. § 32 VBG zum Tragen. Der Dienstgeber kann die Kündigung aussprechen bei gröblicher Verletzung der Dienstpflicht (E), gesundheitlicher Nichteignung, wenn der Arbeitserfolg trotz Ermahnun-

gen nicht aufgewiesen wird (E), bei Handlungsunfähigkeit. Ebenso kann eine Kündigung erfolgen, wenn die Lehrperson ein Verhalten setzt, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zu erhalten (E). Bei einigen dieser Punkte steht auch eine sofortige Entlassung im Raum (siehe „E“). Der Dienstgeber kann nur unter Angabe eines Grundes kündigen, die Kündigungsfristen sind dabei zu wahren.

Zu den mit (E) bezeichneten Kündigungsgründen ist eine **Entlassung** gem. § 34 VBG auch möglich bei:

- einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder bei einer Handlung oder Unterlassung, die den Dienstnehmer des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, wie z. B. bei Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete oder bei unzulässiger Vorteilsannahme,
- Aufnahme ins Dienstverhältnis durch unwahre Angaben,
- schwer erschüttertem Vertrauensverhältnis,
- Ehrverletzungen,
- Weigerung der ordnungsgemäßen Dienstverrichtung – dies war z. B. bei den Coronamaßnahmen Thema,
- abträglicher bzw. verbotener Nebenbeschäftigung.

Bei Disziplinarmaßnahmen ist die **Personalvertretung** rechtzeitig und eingehend einzubinden, da sie hier umfangreiche Mitwirkungs- und Informationsrechte gem. §§ 9 und 10 PVG hat.

Das Strafgesetzbuch sieht gem. § 27 StGB darüber hinaus auch den **Amtsverlust** vor bei rechtskräftiger Verurteilung durch ein Gericht, wenn die Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt bzw. die nicht bedingte Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder bei Verurteilung wegen Missbrauchs des Autoritätsverhältnisses gem. § 212 StGB.

Weitere Kündigungsgründe sind eine Verurteilung wegen vorsätzlichen Quälens oder Vernachlässigens unmündiger Personen (§ 92 StGB), aber auch strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung (§ 201 – 217 StGB).

Somit sind alle Vertragsbediensteten insbesondere bei Dienstpflichtverletzungen kündbar!

Die **Rechtsprechung** zeigt zahlreiche Gründe für disziplinarrechtliche Maßnahmen:

- Nichtbefolgung von Weisungen
- Verletzung der Aufsichtspflicht⁶
- nicht erbrachter Arbeitserfolg
- Nichteinhaltung der Grundsätze der Leistungsbeurteilung (z. B. unrichtige Beurteilung von Maturaarbeiten), pädagogische Unzulänglichkeiten

- Sexuelle Anspielungen bzw. Distanzlosigkeit gegenüber Schülern/Kollegen
- Herabwürdigender Umgang mit Schülern bzw. Kollegen (beleidigende SMS, Mobbing, ...)⁷
- Nichteinhaltung der Obliegenheiten⁸ im Krankenstand (Ortsabwesenheit, Nebentätigkeit, ...)
- Nichteinhaltung amtsärztlicher Überprüfung
- Bestechlichkeit
- Auch das außerdienstliche Verhalten kann ursächlich sein, sofern es geeignet ist, Bedenken auszulösen, der Bedienstete werde seine dienstlichen Aufgaben nicht in sachlicher Weise erfüllen (z. B. Körperverletzungen, Alkoholismus, ...).

Aber: „Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes seien einzelne Fehlleistungen jedenfalls nicht als Disziplinarvergehen zu beurteilen“⁹, sofern sie nicht schwerwiegend sind.

Aus der Praxis zeigt sich, dass die Ahndung disziplinarer Vergehen durchaus uneinheitlich geschieht. Wichtig aus gewerkschaftlicher Sicht ist es jedenfalls, dass der Dienstnehmer zu Besprechungen mit dem Dienstvorgesetzten das Recht auf Beiziehung eines Personalvertreters wahrnehmen sollte. Es ist darauf zu achten, dass der Dienstnehmer über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe in Kenntnis gesetzt wird, damit er den Sachverhalt aus seiner Sicht darlegen kann. Das Prinzip des „audiatur et altera pars“ hat im Bereich des Disziplinarverfahrens eine wesentliche Bedeutung. Es ist darauf zu achten, dass schriftlich verfasste Protokolle dem Dienstnehmer zur Kenntnisnahme vorgelegt werden und er seine Stellungnahme dazu abgeben kann.

Gerne verweisen wir darauf, dass im Zuge unserer rechtlichen Beratungen für unsere Mitglieder immer wieder schwierige Situationen hintangehalten werden können bzw. zu deren raschen Lösung beigetragen werden konnte. Sollte der worst case eintreten und es zu einer Kündigung/Entlassung kommen, so sind unsere Mitglieder durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz bestens abgesichert.

⁶ Vgl. BVwG W116 2151960-1/4E, 8.11.2018.

⁷ Vgl. BVwG W136 2222202-1, 29.11.2019.

⁸ Der erkrankte Dienstnehmer muss alles tun, was seiner baldigen Genesung zuträglich ist, und alles unterlassen, was dieser abträglich ist.

⁹ BVwG vom 27.07.2016, W136 2119344-1/7E.



Schule ohne LehrerInnen?

„Wenn wir für attraktive Arbeitsbedingungen sorgen, werden wir in einer Phase des demografischen Wandels auch genügend hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen können.“¹

Diese Aussage des GÖD-Vorsitzenden Dr. Norbert Schnedl gilt ganz besonders für LehrerInnen. Was führende StändesvertreterInnen seit Jahren prophezeit haben und wovor eindringlich gewarnt wurde, ist nun eingetreten: Den Schulen fehlen zunehmend die Lehrkräfte.

Geradezu lyrisch mutet die Schlagzeile „Sag mir, wo die Lehrer sind“ eines Artikels in der „Wiener Zeitung“ vom 10. Juni 2022 an², der sich der Suche nach PädagogInnen für das kommende Schuljahr widmete.

ReiBerisch formulierte die Kronenzeitung: „Lehrer packen aus: Sogar Schulwart springt ein“³, und berichtet von Personalnotstand, vollgestopften Klassen und fehlender Planungssicherheit für das nächste Schuljahr, ohne damit stark zu übertreiben.

„Wir haben die Lehrer jahrelang beschimpft, ihnen keine Wertschätzung entgegengebracht, die Rechnung wird uns jetzt präsentiert. Und alle Bundesländer suchen Lehrer, aber in Wien kommt dazu, dass es größere Klassen gibt, die Schüler teils anspruchsvoller sind“, formuliert es Thomas Krebs (FCG), Vorsitzender des Zentralausschusses APS Wien, in diesem Artikel treffend.

Es ist zu begrüßen, dass jetzt auch Medien thematisieren, worauf wir seit Jahren hinweisen. Die Politik stellte sich lange taub, hat aber alles getan, um das Problem zu schaffen.

Die Bildungswissenschaft liefert eine Fülle an interessanten Belegen, wovon entsprechender Lehrernachwuchs abhängt, die „Statistik Austria“ darüber hinaus die demografischen Fakten: Österreichs Schulwesen erlebt eine große Pensionierungswelle und hätte rechtzeitig dafür gewappnet werden müssen. Stattdessen wurde



Mag.^a Gudrun Pennitz
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



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

¹ Dr. Norbert Schnedl, GÖD-Vorsitzender, Wiener Zeitung: Die Republik – das Verwaltungsmagazin, vom 08.06.2022, S. 18.

² <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2150497-Sag-mir-wo-die-Lehrer-sind.html>

³ [krone.at](https://www.krone.at) vom 13.06.22.

- a. das Image der LehrerInnen durch unqualifizierte Äußerungen ramponiert,
- b. der dienstrechtliche Rahmen durch das neue Dienstrecht verschlechtert,
- c. die Ausbildung unter dem Diktat des Gleichmachens für 10-bis 14-Jährige massiv verlängert und
- d. als Pünktchen auf dem I: das Unterrichtspraktikum aus Kostengründen abgeschafft.

„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.“⁴

In nackten Zahlen: 53.000 der 122.000 LehrerInnen Österreichs sind über 50 Jahre alt. 35.000 sind über 55 Jahre alt, werden also schon im Lauf der nächsten 10 Jahre aus dem Aktivdienst ausscheiden, unter ihnen mehr als 6.000 AHS-LehrerInnen.⁵

Der Rat der Europäischen Union warnte 2021 die EU-Länder vor einem Mangel an Lehrkräften und forderte sie auf, die Attraktivität des Lehrberufes zu erhöhen:

„Mehr als je zuvor muss dem Wohlergehen von Lehrkräften, Auszubildenden und pädagogischem Personal im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung Aufmerksamkeit geschenkt werden, das ein wichtiger Faktor für die Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung ist, da es nicht nur die Zufriedenheit des Lehrkörpers, sondern auch die Qualität des Unterrichts beeinflusst. Darüber hinaus muss die Attraktivität des Lehrberufs erhöht und der Beruf als solcher aufgewertet werden; dies wird immer wichtiger, da EU-Länder sich mit einem Mangel an Lehrkräften und einer Alterung des Lehrkörpers konfrontiert sehen.“⁶

Die OECD hebt die Wichtigkeit einer hochwertigen Ausbildung und den Respekt vor der Arbeit von Lehrkräften hervor:

„Will man gute Lehrkräfte gewinnen und die kompetenzen halten, geht es jedoch nicht nur um die Erhöhung der Gehälter. Dazu gehören auch die Qualität der Aus- und Weiterbildung vor und während der Berufsausübung

und das Ansehen von Lehrkräften in der Gesellschaft.“⁷

„Es gibt überzeugende Belege, dass die Qualität der Lehrkräfte der wichtigste bestimmende Faktor innerhalb der Schule für die Leistungen der Schüler ist, daher müssen konzertierte Anstrengungen unternommen werden, um die Fähigsten für den Lehrerberuf zu gewinnen und eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten.“⁸

Was hat man in Österreich auf politischer Ebene getan, um jungen Menschen den Lehrberuf schmackhaft zu machen? Die Ausbildung unnötig verlängert. Den wohl größten Sündenfall stellt die Abschaffung des bewährten Unterrichtspraktikums aus Kostengründen dar. Auch hier wurde warnenden Stimmen aus der Bildungswissenschaft keine Beachtung geschenkt. Man hätte erkennen müssen, dass andere Staaten die Prinzipien unseres Unterrichtspraktikums übernommen hatten, unser Unterrichtspraktikum längst imitierten, um der Tatsache zu begegnen, dass viel zu viele junge LehrerInnen, von den Anforderungen unseres Berufs überfordert, diesen schon nach wenigen Jahren verließen.

„In a number of countries [...] novice teachers have a reduced teaching load as part of their induction programmes. This provides them with more time to prepare their lessons, engage in professional learning or observe colleagues while they develop their teaching skills and improve their effectiveness.“⁹

„To mitigate high attrition, turnover and teacher shortages, it is critical that novice teachers receive adequate support to transition from teacher education to their first years in the profession. [...] Reducing novice teachers' workload can help them to dedicate more time to induction and mentoring activities. Time gained from a reduced workload may also allow novice teachers to better prepare classroom activities and review their students' work, as a way of improving their teaching skills.“¹⁰

LehrerIn zu sein ist heutzutage nicht attraktiv genug, geschweige denn ein Traumberuf für junge Leute, die die Schule verlassen. Viele der PolitikerInnen, die über Jahrzehnte dafür verantwortlich waren, sind längst nicht mehr auf der Bühne der Schulpolitik zu sehen. Sie fehlen uns auch nicht – anders als junge KollegInnen, die diejenigen von uns ersetzen sollen, von denen wir uns in den nächsten Jahren verabschieden müssen. Leider kann diese Konsequenz politischen Versagens nicht von heute auf morgen aus dem Weg geräumt werden, sofern man sich nicht damit begnügt, die Lehrerausbildung auf einen Schnellsiedekurs für Quereinsteiger zu reduzieren. Das wäre eine politisch billige Lösung, die Österreichs Schule mittelfristig Qualität kosten würde. ■

⁴ Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2020/21. Schlüsselindikatoren und Analysen (2022), S. 80.

⁵ Quelle: Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2020/21. Tabellenband (2022), S. 359f; Stand 2020/21.

⁶ Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-

2030). In: Amtsblatt der Europäischen Union vom 26. Februar 2021, S. 6.

⁷ OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 387.

⁸ OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), S. 482.

⁹ Luka Boeskens, MSC, u. a., Not enough hours in the Day: Policies that shape teachers' use of time (2021), S. 53.

¹⁰ Ottavia Brussino, Building capacity for inclusive teaching (2021), S. 37.

Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DEN TITEL HOFRÄTIN/HOFRAT

Dir. ⁱⁿ Mag. ^a Gudrun Finder	BG/BRG/BORG Köflach
Dir. ⁱⁿ Mag. ^a Karin Lobner-Schatzl	BG Wien XVIII, Klostersgasse
OStR Dir. ⁱⁿ Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Ulrike Pieslinger	BG/BRG Stainach
Dir. ⁱⁿ Mag. ^a Eva Ponsold	Wiku BRG Graz, Sandgasse
Dir. Mag. Franz Riegler	BRG Graz, Keplerstraße

DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. i.R. Mag. Johannes Anglmayer	ehemals BG/BRG/BORG Wien XXI, Gerasdorfer Straße
Prof. Mag. ^a Andrea Brugger	ehemals PriG RG/ORG Wien XXI, Anton-Böck-Gasse
Prof. u. prov. Schulleiterin Mag. ^a Andrea Ertl	BG/BRG Wien XIV, Linzer Straße
Prof. Mag. ^a Bärbel Ginsberg	BG/BRG Klagenfurt-Viktring, Stift-Viktring-Straße
Prof. i.R. Mag. ^a Bärbel Innerwinkler	ehemals BG/BRG Gleisdorf
Prof. Mag. ^a Sigrid Kölblinger-Folker	BG/BRG Braunau am Inn
Prof. Mag. Walter Konzett	BG Bludenz
Prof. Mag. et Dr. Walter Ott	BG/BRG Braunau am Inn
Prof. Mag. ^a Ingeborg Pichler	BORG Lienz
Prof. Mag. ^a Katharina Rossbacher	BORG Lienz
Prof. Mag. ^a Viktoria Salcher	BORG Lienz
Prof. Mag. Walter Schiller	BG/BRG/BORG Wien XXI, Gerasdorfer Straße
Prof. Mag. ^a Ruth Schlichting	BRG Wien XIX, Krottenbachstraße
Prof. Mag. ^a Henriette Smetschka	BG/BRG Wien XIV, Linzer Straße
Prof. Mag. ^a Andrea Spiegel	BRG Wien XIX, Krottenbachstraße
Prof. Mag. ^a Renate Steiner-Stein	BG/BRG Wien XI, Gottschalkasse
Prof. Mag. Christian Swoboda	BG/BRG Wien V, Rainergasse
Prof. Mag. ^a Margit Vohryzka-Laure	BRG Klagenfurt-Viktring, Stift-Viktring-Straße
Prof. Mag. Josef Walcher	BG/BRG Wien V, Rainergasse
Prof. Mag. ^a Sylvia Waldmann	ehemals BG/BRG Wien XI, Geringergasse
Prof. Mag. Heinz Werlberger	BRG Wörgl
Prof. Mag. Harald Wittmann	BG/BRG Lienz
Prof. Mag. ^a Ulrike Wiklicky	BG/BRG Wien V, Rainergasse



DAS SILBERNE EHRENZEICHEN FÜR VERDIENSTE UM DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Prof. Mag. Christof Dünser	BORG Dornbirn
----------------------------	---------------

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:

ZUM DIREKTOR

Prov. Leiter Prof. Mag. Horst Ganitzer	Bundes-Blindenerziehungsinstitut in Wien II
Prov. Leiter Prof. Mag. Alexander Kndl	BG/BRG Wien X, Pichelmayergasse
Prov. Leiter MMag. et Dr. Andreas Obenaus	BRG Wien IX, Glasergasse
Prov. Leiter Prof. Mag. Roland Schwimmer	Akad. Gymnasium Wien I, Beethovenplatz
Prof. Mag. Erich Wohlfarter	Bundesschülerheim Wien XIII, Himmelhofgasse

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

Indikatoren eines erfolgreichen Schulwesens

Als Indikatoren, ob ein Schulwesen erfolgreich ist, stehen auf EU-Ebene drei Fakten zunehmend im Mittelpunkt des Interesses:

1. der Anteil der jungen Menschen, die ihre Schullaufbahn ohne einen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsabschluss beendet haben (Schulabbrecherquote),
2. der Anteil der jungen Menschen, die noch keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsabschluss erreicht haben,
3. der Anteil der jungen Menschen, die sich weder im Bildungswesen noch im Erwerbsleben befinden, die also nach (zumindest vorläufiger) Beendigung ihrer Bildungslaufbahn den Einstieg ins Berufsleben (noch) nicht geschafft haben.

Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die ihre Schullaufbahn ohne Abschluss der Sekundarstufe II beendet haben (Schulabbrecherquote)

	2007	2021
Österreich	10,8 %	8,0 %
EU27-Durchschnitt	14,7 %	9,7 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 15. September 2022.

Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die noch keinen Abschluss der Sekundarstufe II erreicht haben

	2007	2021
Österreich	16,0 %	13,8 %
EU27-Durchschnitt	21,7 %	15,4 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 15. September 2022.



Mag.^a Gudrun Pennitz
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



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

Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die weder erwerbstätig sind noch an Bildung oder Weiterbildung teilnehmen (NEET-Rate)

	2007	2021
Österreich	9,3 %	9,9 %
EU27-Durchschnitt	14,0 %	13,7 %

Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 15. September 2022.

Die amtlichen Daten der Eurostat zeigen, dass Österreich in allen drei Dimensionen überdurchschnittlich erfolgreich ist. Die Daten zeigen aber auch, dass sich Österreichs Vorsprung auf den EU-Durchschnitt in allen drei Dimensionen zwischen 2007 und 2021 (teilweise deutlich) verkleinert hat.

Die Daten der Eurostat beweisen, wie wahrheitswidrig das jahrelange politische und mediale Bashing gegen Österreichs Schulwesen war. Für den Weg zurück zur EU-weiten Spitzenposition, die unser Schulwesen vor den Jahren sogenannter „Schulreformen“ innehatte, wird Österreichs Schulpolitik den Fakten und der Expertise der SchulpraktikerInnen mehr vertrauen müssen als faktenwidrigen Parolen von „BildungsexpertInnen“. Ein erfolgreiches Schulwesen braucht und verdient eine seriöse Politik.

„Die Anstrengungen zur Verringerung frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabbrüche und zur Erreichung des Ziels, dass mehr junge Menschen einen Abschluss der Sekundarstufe II erlangen, müssen fortgesetzt werden.“

Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030). In: Amtsblatt der Europäischen Union vom 26. Februar 2021, S. 5.

Resolution der GÖD-Bundeskonzferenz

MAG. HERBERT WEISS, VORSITZENDER DER AHS-GEWERKSCHAFT

Am 26. September hat die GÖD-Bundeskonzferenz eine Resolution verabschiedet, die sich den Themen Gehaltserhöhung und Personalnot widmet.¹ Das Thema Gehaltserhöhung bewegt in einer Zeit, die durch einen enormen Preisanstieg – sowohl im Energiebereich, als auch bei Gütern des täglichen Bedarfs – gekennzeichnet ist, die gesamte Bevölkerung. In der Resolution heißt es dazu unter anderem „Wir haben die höchste Inflationsrate des letzten halben Jahrhunderts. Entsprechend hoch ist die berechnete Erwartungshaltung in Hinblick auf das Gehaltsabkommen für 2023. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen, damit eine dauerhafte Sicherung und Steigerung der Kaufkraft für alle Bediensteten erreicht wird.“² Dieser Forderung können wir uns wohl alle von ganzem Herzen anschließen. Ich wünsche dem Verhandlungsteam der GÖD viel Erfolg beim Kampf für unsere KollegInnen.

Zum Thema Personalnot ist in der Resolution unter anderem Folgendes zu lesen:

„Der deutliche Anstieg der zu bewältigenden Aufgaben und die Personalnot in allen Bereichen führen dazu, dass die Belastungen unserer KollegInnen immer größer werden. Nur durch das immense Engagement aller KollegInnen konnte bzw. kann die hohe Leistungsqualität im gesamten Öffentlichen Dienst aufrechterhalten werden.“

„[...] Eine hervorragende funktionierende öffentliche Verwaltung führt zu Gerechtigkeit und sozialem Frieden.“³ Die in der Resolution verankerte Forderung an die Politik lautet: „Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert umgehend Maßnahmen, um den Öffentlichen Dienst für qualifizierte Jobsuchende attraktiver zu machen und MitarbeiterInnen im Öffentlichen Dienst zu halten.“⁴

Im Schulbereich gehören zu diesen Maßnahmen unter anderem bessere Bedingungen für QuereinsteigerInnen. Dringend nötig sind aber auch Regelungen, die unsere älteren KollegInnen in ihren letzten Berufsjahren unterstützen und ihnen einen möglichst gesunden Umstieg in die Pension bzw. den Ruhestand ermöglichen.

Ich gehe aber noch einen Schritt weiter und fordere zum wiederholten Mal, endlich eine Neugestaltung des neuen LehrerInnendienstrechts anzugehen und die darin vorgesehene Unterrichtsverpflichtung deutlich zu reduzieren. Das Verheizen und damit Ausbrennen unserer jungen KollegInnen muss ein Ende haben! Man hat durch das gegen all unsere Warnungen durchgepeitschte LehrerInnendienstrecht menschliches Leid geschaffen und den Mangel an LehrerInnen erhöht. Die Forderung mancher PolitikerInnen, die Teilzeitquote bei LehrerInnen zu senken, um damit dem aktuellen Mangel an LehrerInnen in allen Schulbereichen entgegenwirken zu können, werden die Betroffenen im besten Fall nur als zynische Themenverfehlung empfinden können.

Dass ein faires und vernünftiges Dienstrecht Geld kostet, liegt auf der Hand. Was könnte es aber Wichtigeres geben als eine Investition in die Bildung und damit in die Zukunft unseres Landes? ■

¹ Siehe <https://www.goed.at/aktuelles/news/resolution-der-goed-bundeskonzferenz-vom-26-september-2022>

² Ebenda.

³ Ebenda.

⁴ Ebenda.



„Wir haben in unserer Kultur und in unserer Gesellschaft weder zum System Schule noch zu Lehrerinnen und Lehrern eine positive Haltung. Österreich hat es verabsäumt, am Image des Berufs zu arbeiten.“

Univ.-Prof. Dr. Christiane Spiel in:
Anna Wiesinger, Elisa Tomaselli, Oona Kroisleitner „Als Lehrerin oder Lehrer in der Klasse stehen? Kein Job fürs Leben“,
derstandard.de vom 4. September 2022.



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

„Once new teachers start their career, it is crucial to provide them with appropriate personal, social and professional support (induction) for a successful transition into the reality of working life at a school.“

EU-Kommission (Hrsg.), „Education and Training Monitor 2014“ (2014), S. 62.

nachgeschlagen

„In a number of countries [...] novice teachers have a reduced teaching load as part of their induction programmes. This provides them with more time to prepare their lessons, engage in professional learning or observe colleagues while they develop their teaching skills and improve their effectiveness.“

Luka Boeskens, MSC, u. a., Not enough hours in the Day: Policies that shape teachers' use of time (2021), S. 53.

„Traditional teacher-led instructional methods may be particularly beneficial to lower attaining students with less skill in autonomous learning.“

Andy Green u. a., The Effects of System Type and System Characteristics on Skills Acquisition in Upper Secondary Education and Training (2021), S. 21.



„The OECD's Initial Teacher Preparation Study found that mentors frequently face a heavy workload and find it difficult to make sufficient time to help their peers, which can reduce the effectiveness of their support, as well as the attractiveness of mentoring roles.“

Luka Boeskens, MSC, u. a., Not enough hours in the Day: Policies that shape teachers' use of time (2021), S. 54.

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

.....
 Name

.....
 Straße Nr.

.....
 Postleitzahl Ort