

gymnasium

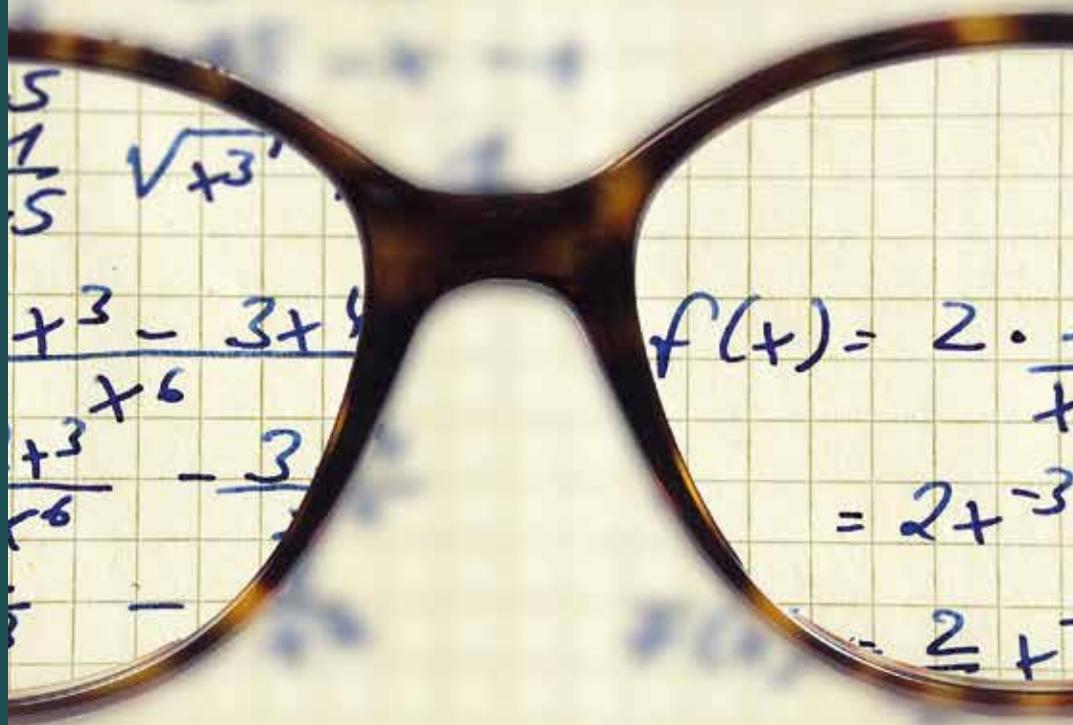
DIE ZEITSCHRIFT DER
AHS-GEWERKSCHAFT

67. Jahrgang
September/Oktober 2018
nr. 5

GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHER DIENST



**NACHHOLBEDARF
ES GIBT NOCH VIEL ZU TUN**



Wer heute die Schule regiert

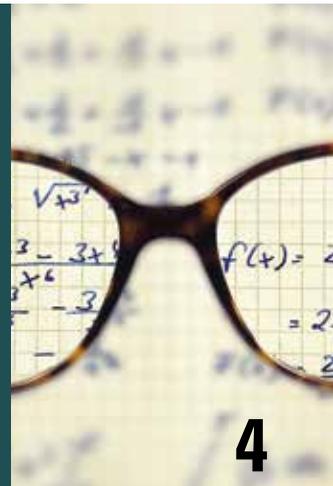
Ein Artikel in der NZZ vom 31. August trägt diesen provokanten Titel - mit dem resignativen Zusatz „Einst hatten die Lehrerinnen und Lehrer das Sagen“. Der emeritierte Uniprofessor Dr. Richard Münch hielt in Zürich einen Vortrag über jene Menschen und Mächte, die abseits demokratisch legitimierter Institutionen Einfluss auf die Bildungspolitik nehmen. Richard Münch nennt diese den „bildungsindustriellen Komplex“ und warnt eindringlich davor, Schule zur „Rohstofflieferantin von Humankapital“ verkommen zu lassen. Münch zeichnet ein düsteres Bild von „Think-Tanks“, die „Wissen, Informationen und Reformprogramme zur Verfügung“ stellen, von „Stiftungen“, die „mit ihrem Geld Reformprogramme“ fördern, und von „Advocacy-Groups“, die „die Öffentlichkeit mobilisieren“. Am offenerzigsten agiert dabei das Beratungsunternehmen McKinsey, das sich rühmt, „220 Transformationsprojekte in zehn nationalen und 20 regionalen Bildungssystemen durchgeführt“ zu haben. McKinsey sieht in der Bildung einen „globalen Wachstumsmarkt von 8 Billionen Dollar“, kein Wunder also, dass private Investoren scharenweise in diese Richtung laufen. Etwas diskreter gibt sich der weltgrößte Bildungskonzern Pearson „mit einem Umsatz von 5,7 Milliarden Franken und 30 000 Angestellten in 70 Ländern“. Pearson bietet alles an, was gut und teuer ist, „von der Schulbuchproduktion bis zur Konzeption des internationalen Pisa-Tests.“ Münch ist kein grundsätzlicher Gegner (inter-)nationaler Testungen. Er sieht aber dort Gefahr im Verzug, wo die „Bildungs- und Testindustrie die Schule zu dominieren beginnt und diese am Ende gleichwohl nicht einzulösen vermag, was versprochen wird: bessere Leistungen und mehr Chancengerechtigkeit.“ Es wird wache Geister brauchen, das Treiben des „bildungsindustriellen Komplexes“ zu durchschauen, der Öffentlichkeit bewusst zu machen und zu durchbrechen, um demokratisch legitimierten Institutionen die Oberhoheit über die Schulen zurückzugewinnen.

NN

* <https://tinyurl.com/y8mm4pvr>

inhalt

top thema	4
NACHHOLBEDARF	
Von Mag. Herbert Weiss	
gut zu wissen	8
ABGELTUNG FÜR DIE REIFEPRÜFUNG UND SCHULVERANSTALTUNGEN	
Von Mag. Georg Stockinger	
DAS NEUE LEHRERDIENSTRECHT	12
Von MMag. Mag.iur Gertraud Salzmann	
ERSTE DIENSTRECHTSNOVELLE 2018	14
Von Mag. Dr Eckehard Quin	
im fokus	17
ENGLANDS SCHULWESEN IM VERGLEICH	
Von Mag. Gerhard Riegler	
menschen	20
AUSZEICHNUNGEN UND ERNENNUNGEN	
service	21
facts statt fakes	22
Von Mag. Gerhard Riegler	
aktuelle seite	23
WÜNSCHE DER SCHULPARTNER	
Von Mag. Herbert Weiß	
nachgeschlagen	24



4



12



17

REDAKTIONSSCHLUSS

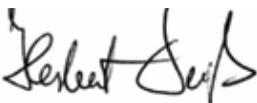
Redaktionsschluss für die Nr. 6/2018: 5. November 2018

SEHR GEEHRTE FRAU KOLLEGIN! SEHR GEEHRTER HERR KOLLEGE!

In den vergangenen Sommerferien hat das Handyverbot an Frankreichs Schulen beziehungsweise die Frage, ob es eine derartige Maßnahme auch in Österreich geben sollte, in den Medien großes Echo ausgelöst. Ich bin froh, dass man in Österreich nicht an eine generelle Regelung für alle Schulen denkt. Es gehört ja auch zu den Aufgaben der Schule, Kindern und Jugendlichen den richtigen Umgang mit neuen Medien näherzubringen. Smartphones können in vielen Bereichen des Unterrichts sinnvoll eingesetzt werden. Sie sollten aus meiner Sicht aber nicht permanent und schon gar nicht bedingungslos in Schulen verwendet werden dürfen. Sie bieten ja nicht nur die Möglichkeit, sich damit aus dem Unterrichtsgeschehen auszublenden, sie verleiten in vielen Fällen gerade dazu. Denn für viele Kinder und Jugendliche verursacht es großen Stress, wenn sie das Gefühl haben, auf Facebook, WhatsApp etc. irgendetwas zu verpassen. Dazu kommen noch manche Eltern, die der Meinung sind, dass ihre Kinder zu jeder Tageszeit für sie erreichbar sein müssten, und sich dabei auch nicht um die Unterrichtszeiten kümmern.

Regeln für den Umgang mit Handys sind auf jeden Fall nötig. Diese sollten aber an den einzelnen Standorten entwickelt und von allen SchulpartnerInnen getragen werden. Ideal sind sie meiner Meinung nach, wenn sie den LehrerInnen die Möglichkeit geben, für ihren Unterricht selbst zu entscheiden, welchen Weg sie gehen wollen. Ansätze dafür gibt es in vielen Schulen schon durch die sogenannten Verhaltensvereinbarungen. Das Problem dabei ist aber, dass diese Regeln immer dann an ihre Grenzen stoßen, wenn sich SchülerInnen nicht an sie halten und sich anschließend, allzu oft von ihren Eltern unterstützt, gegen die in den Verhaltensvereinbarungen festgelegten Sanktionen wehren. Das Gesetz regelt derzeit nämlich die Erziehungsmittel in sehr restriktiver Weise und stellt damit alle angemessenen Sanktionsmöglichkeiten de facto in Frage. Der von vielen geforderte Appell an die Vernunft greift leider nicht weit genug. Das beweisen wir Erwachsene zum Beispiel mit unserem Verhalten im Straßenverkehr, wenn wir die drohende Strafe brauchen, um unser eigenes Leben und das anderer nicht zu gefährden, indem wir zum Beispiel während der Fahrt das Handy am Ohr haben oder gar SMS oder andere Nachrichten schreiben.

Es liegt offensichtlich in der Natur von uns Menschen, dass wir manchmal zu unserem Glück gezwungen werden müssen. Manche mögen jetzt zum Killervokabel „Rohrstaberpädagogik“ greifen, mit dem seit Jahrzehnten jede sinnvolle Initiative zum Thema „Classroom Management“ bekämpft wurde. Von „Rohrstaberpädagogik“ wären die von mir geforderten Maßnahmen jedoch meilenweit entfernt. Wer Schulpartnern vor Ort unterstellt, mit Verantwortung nicht umgehen zu können, beweist ein eigenartiges Obrigkeitsdenken. Maßnahmen, gegen die man ohne Konsequenzen verstoßen kann, lehren junge Menschen, dass Regeln nach Belieben gebrochen werden können. Wenn ich als Lehrer asoziales Verhalten fördern soll, habe ich den falschen Beruf gewählt.



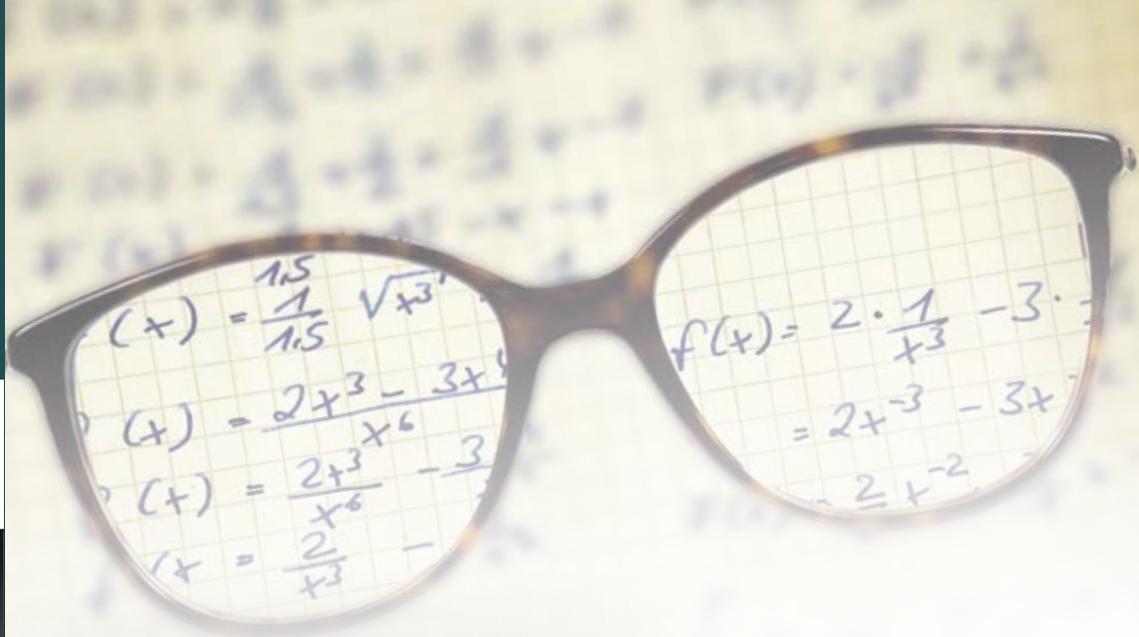
Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft



impresum

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., A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag. 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: Mag. Aldina Dolic, Grafik: Marion Leodolter, Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wienerstraße 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.

MAG. HERBERT WEISS
VORSITZENDER DER
AHS-GEWERKSCHAFT
herbert.weiss@goed.at



Nachholbedarf

Einen Teil des heurigen Sommers habe ich der Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Überprüfung der sRDP-Mathematik-Aufgaben“ gewidmet. In diesem Projektteam soll die mathematische und die administrative Fachexpertise zur Mathematik-Zentralmatura vereint werden. Es besteht neben MitarbeiterInnen des Bildungsministeriums aus Universitätsprofessoren aus dem Fachbereich Mathematik, Schulaufsichtsbeamten und MathematiklehrerInnen aus dem AHS- und BHS-Bereich.

Rasch haben sich zwei Schwerpunkte herauskristallisiert. Es soll einerseits an kurzfristigen Änderungen gearbeitet werden, die schon für den Haupttermin 2019 relevant sind. Diese Arbeit ist inzwischen abgeschlossen, da solche Maßnahmen ja schnellstmöglich fixiert und bekannt gegeben werden müssen. Der zweite Teil der Arbeit betrifft Vorschläge für Änderungen, die erst längerfristig umgesetzt werden können, wie z. B. Adaptierungen bei den Kompetenzkatalogen, ev. auch beim Beurteilungsschema für die AHS-Zentralmatura. Besonders positiv ist für mich, dass Bundesminister Univ.-Prof Dr. Heinz Faßmann entgegen der Haltung seiner Vorgängerinnen den Handlungsbedarf bei der Reifeprüfung erkannt hat.

Endlich wird aktiv an Verbesserungen gearbeitet. Endlich werden auch die PraktikerInnen in den Verbesserungsprozess einbezogen.

Ich habe die große Hoffnung, dass Bildungsminister Faßmann auch in anderen Bereichen erste Schritte setzen beziehungsweise den schon gesetzten Schritten weitere folgen lassen wird.

KINDER UND JUGENDLICHE MIT NICHT-DEUTSCHER UMGANGSSPRACHE

Hier hat Minister Faßmann durch die Einführung der Deutschförderklassen schon einen ersten Schritt gesetzt. Auch wenn man die Maßnahme in manchen Bereichen kritisch sehen kann, da man zum Beispiel zu wenig auf die Bedürfnisse der einzelnen Schulstandorte eingegangen ist, halte ich sie für grundsätzlich richtig und hoffe, dass ihr in naher Zukunft weitere folgen werden und für sie auch die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Als Beleg dafür, dass man viel zu lange auf geeignete Maßnahmen verzichtet hat und dass höchste Dringlichkeit gegeben ist, mögen folgende Fakten dienen:

„Der Anteil der Schüler, die im Alltag eine andere Umgangssprache als Deutsch sprechen, wächst weiter. In Wien liegt er derzeit bei über 50 Prozent, österreichweit bei 25 Prozent.“¹

„In Neuen Mittelschulen sprechen 31,2 Prozent der Schülerinnen und Schüler im Alltag überwiegend eine andere Sprache als Deutsch, in der AHS-Unterstufe liegt dieser Anteil bei 20,4 Prozent.“²

„PISA reveals that speaking a language at home that is different from the language of assessment can explain

much of the difference in academic performance between native students and students with an immigrant background. First and foremost, it affects students' proficiency in reading, which in turn also influences their competence in other domains."³

Der letztgenannte Aspekt hat übrigens, wie nicht anders zu erwarten, auch bei den Rückmeldungen der KollegInnen zu einzelnen Beispielen der heurigen Mathematik-Zentralmatura eine zentrale Rolle gespielt. Hier zeigt sich wieder einmal, dass die Lehrpersonen viel besser über die tatsächlichen Bedürfnisse und Probleme ihrer SchülerInnen Bescheid wissen, als das etwa bei den Item-WriterInnen und jenen Personen, die Beispiele auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüfen sollen, der Fall zu sein scheint.

BEGABTEN- UND BEGABUNGSFÖRDERUNG

Dass wir in Österreich gerade in diesem Bereich einen riesigen Nachholbedarf haben, belegen Statistiken auf www.bildungswissenschaft.at unter „Zusatzangebote“. Da Sie zu diesem Thema aber einige im ersten Teil der Artikelserie „Englands Schulwesen im Vergleich – Was wir von ihm lernen können, worin es uns Vorbild sein sollte“ von Gerhard Riegler⁴ finden, verzichte ich darauf, sie hier in großer Zahl anzuführen. Einige interessante Aussagen zu diesem Thema möchte ich Ihnen aber nicht vorenthalten:

„Die Gruppe der Spitzenschüler wird immer kleiner. Der Anteil jener Jugendlichen, die in mindestens einem der drei Testgebiete Naturwissenschaften, Mathematik und Lesen Spitzenleistungen erbracht haben, ist von 2005 bis 2015 um fünf Prozent gesunken. Bei der Lesestudie Pirls, an der heimische Viertklässler zuletzt vor zwei Jahren teilgenommen haben, lag der Anteil besonders guter Leser bei acht Prozent – und damit im EU-Vergleich im unteren Drittel.“⁵

„Wenn sich [...] die schulischen Anforderungen nicht an den Bedürfnissen eines besonders begabten Kindes orientieren, kann es zu Langeweile, Unterforderung, Ausgeschlossenheit und Verhaltensauffälligkeiten kommen.“⁶

„Befunde aus der Begabtenforschung sprechen dafür, dass die intrinsische Motivation, die aus einer herausfordernden Aufgabe entsteht, eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung von Hochbegabung spielt. Entsprechend wird befürchtet, dass das Anspruchsniveau eines Unterrichts, der sich häufig an den durchschnittlichen Schülerinnen und Schülern einer Klasse orientiert, zu gering sein könnte. Dies könne wiederum zu einer Verringerung der Lernmotivation der potenziell leistungsstarken Schülerinnen und Schüler führen und deren Bildungskarrieren damit langfristig negativ beeinflussen.“⁷

„Fördert man Begabte nicht, können ihre Begabungen verkümmern. Ihre Motivation kann in Desinteresse umschlagen – es besteht sogar die Gefahr, dass sie zu Risikoschülerinnen und -schülern werden.“⁸

„Im Hinblick auf die Zukunft Österreichs scheint es etwas kurz gedacht, begabte Schüler im Schulsystem weitgehend sich selbst zu überlassen.“⁹

SUPPORTPERSONAL

Die Ergebnisse der TALIS-Studie belegen, dass Österreich beim Supportpersonal extremen Aufholbedarf hat. In keinem der anderen Teilnehmerländer müssen sich so viele LehrerInnen eine pädagogisch-unterstützende bzw. administrative Kraft teilen wie in Österreich. Wir liegen hier weit abgeschlagen hinter dem Vorletzten, der Türkei. Die aktuellsten Daten stammen allerdings aus dem Jahr 2008. Statt eine Verbesserung der Situation in Angriff zu nehmen, hat nämlich die damalige Unterrichtsministerin Dr. Claudia Schmied den Ausstieg aus der TALIS-Studie verfügt (siehe Grafik unten).

„According to school principals' reports, in 2008 there [Anm.: in Österreich] was one pedagogical support worker for 24 teachers, compared to a ratio of 1 to 13 on average across countries participating in the survey. This was the worst ratio of any country in the survey ...“¹⁰

„In Österreich kommt auf 23 Lehrer eine administrative Arbeitskraft - in Norwegen ist das Verhältnis sieben zu eins.“¹¹

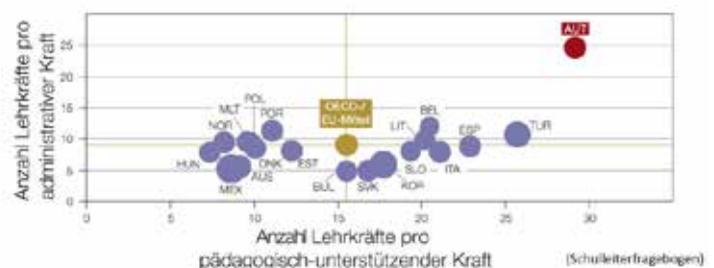
„In Norwegen sind ein Drittel aller in Schulen Beschäftigten keine Lehrer, das geht von Betreuern über Ergotherapeuten bis hin zu Psychologen.“¹²

„In Österreich kommen im Schnitt 29 Lehrer/innen auf eine pädagogisch unterstützende Kraft, das bedeutet damit im OECD-/EU-Vergleich das schlechteste Verhältnis. [...] In den allgemeinbildenden höheren Schulen kommt auf 51 Lehrer/innen nur eine Unterstützungskraft, in den Hauptschulen ist dies das Verhältnis von 1:24.“¹³

Dass sich die Situation in Österreich seit dem Jahr 2008 noch verschärft hat, ist offensichtlich:

„Nicht zuletzt durch die aktuelle Flüchtlingssituation wurde die Notwendigkeit von ausreichend bedarfs-

TALIS 2008: Personelle Schulressourcen



*gerechter sozialarbeiterischer Tätigkeit an Schulen im vergangenen Jahr evidenter denn je.*¹⁴

OBERSTUFENREALGYMNASIEN

Bei der jüngst veröffentlichten Statistik zu den Ergebnissen der Zentralmatura im Schuljahr 2017/18 wurde erstmals auch dem Ministerium bewusst, dass die Ergebnisse in den ORG denen in den Langformen hinterherhinken, bzw. wird dies jetzt erstmals offen eingestanden. Bisher wurde immer behauptet, dass sich das nur auf einzelne „Ausreißer“ beziehen würde, womit die Schuld für das „Versagen“ den LehrerInnen dieser Standorte in die Schuhe geschoben wurde.

*„Bemerkenswert sind die vergleichsweise niedrigen Erfolgsquoten in den Oberstufenrealgymnasien. Hier konnten nur 83,0 Prozent der Schüler/innen das Schuljahr positiv abschließen, in der Langform der AHS-Oberstufe waren es hingegen 89,5 Prozent.“*¹⁵

Wer hier ein Versäumnis der KollegInnen an den ORG zu orten glaubt, verkennt die Tatsachen. Die SchülerInnen der ORG kommen ja zum überwiegenden Teil aus der NMS. Folgende Zahlen belegen einen Leistungsrückstand durchschnittlicher SchülerInnen der NMS auf die der AHS-Unterstufe von etwa zwei Lernjahren. Wenn man davon ausgeht, dass sich nur besonders leistungsstarke NMS-AbsolventInnen für das ORG entscheiden, wird der Rückstand wohl immer noch etwa ein Lernjahr betragen. Für das Aufholen dieses Rückstands stehen den ORG aber keinerlei zusätzliche Ressourcen zur Verfügung:

Stand 2016	Hauptschule / NMS	AHS
Lesekompetenz	503	603
Schreibkompetenz	476	547
Zuhörkompetenz	471	557

In die Entwicklung der SchülerInnen der NMS wird viel investiert. Dieselben SchülerInnen lässt man aber, wenn sie in ein ORG gewechselt haben, mit ihren Rückständen alleine und stellt den ORG nicht einmal für die Anfangsjahre zusätzliche Ressourcen zur Verfügung. Ich sehe Investitionen ins ORG als ebenso notwendig an wie Investitionen in die SchülerInnen der NMS. Die Probleme der NMS liegen an den Vorgaben von oben. Daher muss man diesen Schultyp endlich von der sie behindernden ideologischen Bevormundung befreien:

*„Ärgerlich sei, dass jetzt wieder den Lehrern die Verantwortung für das Scheitern gegeben werde. ‚Schuld am Versagen ist die Politik, nicht die Lehrer!‘“*¹⁷
„Das hat in den alten Hauptschulen doch sehr, sehr gut geklappt und wird momentan einfach nicht zugelassen, weil gewisse Superpädagogen der Meinung

*sind, Teamteaching sei die einzig moderne Pädagogik. Dem kann ich nichts abgewinnen. Wir brauchen eine Möglichkeit zu differenzieren.“*¹⁸

*„Man lässt die Schulen nicht das leisten, was sie leisten wollen. Das System schränkt uns sehr ein. Die NMS verbietet ja homogene Leistungsgruppen, wie wir das jetzt bei uns machen.“*¹⁹

*„Schulen brauchen Freiheit, um am Standort Lösungen finden zu können, die für ihre Problemmischung zugeschnitten sind.“*²⁰

*„Ein Manko ist, dass es durch die Auflösung der Leistungsgruppen keine Differenzierungsmöglichkeiten mehr gibt. Teamteaching ist kein Allheilmittel.“*²¹

Man sollte wohl auch hier auf die Erfahrung und das Wissen der ExpertInnen vor Ort hören, die aus meiner Sicht Sympathie und größte Wertschätzung verdienen. Sicher ist für mich, dass man auf keinen Fall das Budgetloch im Bildungsbereich mit Hilfe von Kürzungen in der NMS zu stopfen versuchen darf. Alle Schulen, die Zusatzaufgaben zu meistern haben, die sich aus dem sozioökonomischen Hintergrund ihrer SchülerInnen ergeben, brauchen zusätzliche Ressourcen, und das sind in vielen Fällen die NMS. Dieses Mehr an Ressourcen darf aber auf keinen Fall zu Lasten der anderen Schulen oder Schularten gehen.

JUNGLEHRER/-INNEN

Eines der größten Probleme, die sich aus der neuen Lehrerausbildung ergeben, ist die Abschaffung des Unterrichtspraktikums. Statt dieses an den höheren Schulen bewährte System auf alle Schularten zu übertragen, hat man es, um Ressourcen einzusparen, einfach abgeschafft. Die Induktionsphase, die im neuen Dienstrecht vorgesehen ist, verdient ja in Wahrheit ihren Namen nicht und hat auch nichts mit den Ideen zu tun, die man im Rahmen der Einführung der „PädagogInnenbildung neu“ propagiert hat. Man will in Zukunft die jungen KollegInnen ohne fachliche Begleitung ins kalte Wasser werfen. Ihre MentorInnen, die wie ihre Schützlinge keine Zeitressourcen für Gespräche zur Verfügung haben werden, werden ihnen nie das bieten können, was derzeit noch die BetreuungslehrerInnen im Unterrichtspraktikum leisten. Ich sehe hier als einzigen Ausweg, das Unterrichtspraktikum anstatt der Induktionsphase auch im neuen Dienstrecht zu verankern. Ohne diese Maßnahme befürchte ich das Scheitern vieler junger KollegInnen in den Anfangsjahren. Auch hier ist ein Blick über unsere Grenzen lehrreich. Die intensive Begleitung der jungen KollegInnen im bisherigen Unterrichtspraktikum wurde im Lauf der Jahre und Jahrzehnte von immer mehr Staaten in ihr System eingeführt. In Österreich aber soll sie in einem Jahr der Vergangenheit angehören, sofern nicht noch rechtzeitig eine Sanierung gelingt.

RESÜMEE

Bundesminister Faßmann hat von seinen Vorgängerinnen viele Baustellen im Bildungswesen geerbt. Er hat einige ambitionierte erste Schritte in die richtige Richtung gesetzt. Es werden aber viele weitere folgen müssen. Manche davon werden sich auch ohne zusätzliche Ressourcen bewältigen lassen, bei vielen wird es aber nicht ohne eine Aufstockung des Bildungsbudgets bzw. des Budgets für das Schulwesen gehen. Die obigen Ausführungen werden hoffentlich jeder/m klarmachen, dass die Bundesregierung gefordert ist. Sie muss den Bildungsminister bei seinen Bemühungen mit zusätzlichen Mitteln unterstützen.

„Die Ausgaben für Bildung in Prozent des BIP sind ein Maß für die Priorität, die dem Bildungswesen im Rahmen der Ressourcenverteilung zukommt.“²²

Gesamtausgaben für das Bildungswesen als Anteil am BIP (in %) ²³		
	1999	2015
Norwegen	6,6%	8,2%
Dänemark	6,7%	7,8%
Schweden	6,7%	7,2%
Finnland	5,8%	7,0%
Großbritannien	5,2%	6,7%
OECD-Mittelwert	5,5%	5,8%
Niederlande	4,7%	5,8%
Österreich	6,3%	5,5%
Deutschland	5,6%	5,1%

Die Einsparungen im Bildungswesen haben Österreichs Schulwesen in voller Härte getroffen, wie folgende Zahlen belegen:

Gesamtausgaben für das Schulwesen als Anteil am BIP (in %) ²⁴		
	1999	2015
Dänemark	4,2%	4,8%
Norwegen	4,0%	4,6%
Großbritannien	3,7%	4,4%
Finnland	3,6%	4,0%
Schweden	4,4%	3,6%
Niederlande	3,1%	3,6%
OECD-Mittelwert	3,6%	3,5%
Österreich	4,2%	3,1%
Deutschland	3,7%	3,0%

Während dem Bildungswesen insgesamt 0,8 Prozent des BIP entzogen wurden, gingen dem Schulwesen alleine 1,1 Prozent des BIP verloren.

„Monitoring the share of public expenditure devoted to education is important as this share can be

seen as quantifying public authorities' commitment to the sector.“²⁵

Öffentliche Ausgaben für das Schulwesen als Anteil aller öffentlichen Ausgaben (in %) ²⁶		
	1999	2015
Großbritannien	8,1%	9,3%
Dänemark	8,7%	9,3%
Norwegen	9,0%	8,3%
OECD-Mittelwert	8,7%	8,1%
Schweden	8,9%	7,8%
Niederlande	6,8%	7,6%
Finnland	7,6%	7,2%
Deutschland	6,2%	6,4%
Österreich	8,0%	6,1%

„Bildung ist eine nachhaltige Investition in die Fähigkeiten und Kenntnisse der Menschen. Sie trägt zur Stärkung des wirtschaftlichen Wachstums sowie zur Steigerung der Produktivität bei.“²⁷

Ich appelliere an die Bundesregierung, die dringend notwendigen Anstrengungen des Bildungsministers mit entsprechenden Ressourcen zu unterstützen. ■

1 Agenda Austria (Hrsg.), Policy Brief vom 6. März 2018, S. 1
 2 Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2016/17. Schlüsselindikatoren und Analysen (2018), S. 24
 3 OECD (Hrsg.), The Resilience of Students with an Immigrant Background (2018), S. 127
 4 gymnasium 5/18, S. 19
 5 Der Standard online am 21. April 2018
 6 Dr. Lefizia Gauck u. a., Hohe Begabung und Verhaltensauffälligkeit. In: özb (Hrsg.), news&science, Ausgabe 2, 2017, S. 4
 7 Prof. Dr. Petra Stanat u. a., IQB-Bildungstrend 2016. Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im zweiten Ländervergleich (2017), S. 325f
 8 MMag. Dr. Claudia Resch, Geschäftsführerin des Österreichischen Zentrums für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF), Das Schulblatt (Zeitschrift des CLV Oberösterreich) vom November 2016, S. 17
 9 MMag. Dr. Claudia Resch, Geschäftsführerin des Österreichischen Zentrums für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF), Presseausendung vom 23. Juni 2016
 10 OECD (Hrsg.), OECD Reviews of School Resources – Austria (2016), S. 176
 11 Univ.-Prof. Dr. Stefan Hopmann, Wiener Zeitung online am 25. Juni 2013
 12 Univ.-Prof. Dr. Stefan Hopmann, Der Standard online am 12. Juni 2013
 13 BIFIE (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 (2013), Band 1, S. 58
 14 ÖIF (Hrsg.), Integrationsbericht 2016 (2016), S. 47
 15 BIFIE (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015, Band 1 (2016), S. 106
 16 BIFIE (Hrsg.), Standardüberprüfung 2016 – Deutsch, 8. Schulstufe (2017), Landsergebnisberichte, S. 46, 54 bzw. 65. Bei den angegebenen Punktezahlen handelt es sich um die österreichischen Mittelwerte.
 17 Univ.-Prof. Dr. Stefan Hopmann, Kurier online am 4. März 2015
 18 Paul Kimberger, Vorsitzender der ARGE LehrerInnen, Die Presse online am 4. März 2015
 19 Andrea Walach, Direktorin an einer Wiener NMS, die für ihre Schule die Erlaubnis erkömpft hat, in homogenen Leistungsgruppen unterrichten zu lassen, Kurier online am 10. Dezember 2017
 20 Univ.-Prof. Dr. Stefan Hopmann, Kurier online am 31. März 2016
 21 Paul Kimberger, Vorsitzender der ARGE LehrerInnen, Die Presse online am 11. Februar 2015
 22 Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2016/17. Schlüsselindikatoren und Analysen (2018), S. 122
 23 1999: OECD (Hrsg.), Education at a Glance 2002 (2002), Table B2.1.c.; 2015: OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2018 (2018), Tabelle C2.1 + Abbildung B2.3a; Anm.: Dänemarks aktuellster Wert stammt aus dem Jahr 2014.
 24 1999: OECD (Hrsg.), Education at a Glance 2002 (2002), Table B2.1b; 2015: OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2018 (2018), Tabelle C2.1; Anm.: Dänemarks aktuellster Wert stammt aus dem Jahr 2014.
 25 EU-Kommission (Hrsg.), Education and Training Monitor 2016 (2016), S. 32
 26 1999: OECD (Hrsg.), Education at a Glance 2002 (2002), Table B3.1.; 2015: OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2018 (2018), Tabelle C4.1; Anm.: Dänemarks aktuellster Wert stammt aus dem Jahr 2014
 27 Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2016/17. Schlüsselindikatoren und Analysen (2018), S. 90

MAG. GEORG STOCKINGER
STV. VORSITZENDER UND
BESOLDUNGSREFERENT DER
AHS-GEWERKSCHAFT
georg.stockinger@goed.at



Abgeltung für die Reifeprüfung

Im Rahmen des Schulrechtspakets 2016 wurden die Regelungen im Prüfungstaxengesetz so adaptiert, dass bei der Reifeprüfung alle Kommissionsmitglieder die Prüfungstaxen jeweils pro Teilprüfung abgegolten¹ bekommen. Alle angeführten Beträge gelten, wenn es nicht anders angeführt ist, nicht für ein Kalenderjahr sondern für den Zeitraum 1.9.2018 bis 31.8.2019.

VORWISSENSCHAFTLICHE ARBEIT

Der Lehrperson gebührt im Schuljahr 2018/19 für die kontinuierliche Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit im Verlauf der letzten Schulstufe je betreuter Arbeit eine Abgeltung in Höhe von € 250,80. Die Abgeltung für Korrektur, Präsentation und Diskussion finden Sie in der untenstehenden Tabelle.

Die Abgeltung für die Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit gebührt im Fall des Betreu-

ungswechsels der zunächst betreuenden und der die Betreuung fortsetzenden Lehrperson in Abhängigkeit vom jeweiligen Zeitraum ihrer aufrechten Bestellung zum Betreuer² (Bestellungszeitraum) in der Betreuungsphase. (Das sind die Kalendermonate September bis April des Schuljahres, in dessen Verlauf die Betreuung stattzufinden hat.) Für jeden vom Beststellungszeitraum erfassten Kalendermonat in der Betreuungsphase gebührt je ein Achtel der oben angeführten Abgeltung. Im Falle des Wechsels während eines Monats gebührt der auf diesen Monat entfallende Betrag den beiden Lehrpersonen anteilig entsprechend der jeweiligen Betreuungsdauer.

Nach § 63b Abs.2 GehG gebührt einer Lehrperson, welche die Betreuung der vorwissenschaftlichen Arbeit deshalb nicht weiterführen kann, weil ein Schüler diese abbricht, die anteilige Abgeltung für die Kalendermonate bis zum Abbruch der Arbeit; erfolgt der Abbruch während eines Kalendermonats, gebührt der auf diesen Monat entfallende Betrag aliquot. Aus den Erläuterungen zum Gesetz geht hervor, dass ein Abbruch nicht gegeben ist, wenn der Schüler die Arbeit zum Haupttermin nicht einreicht um sie zu einem späteren Termin zu präsentieren.³

SCHRIFTLICHE REIFEPRÜFUNG

Der Prüfer erhält für die Korrektur und Beurteilung einer standardisierten Klausurarbeit € 12,40, für eine nicht standardisierte € 22,20.

Immer wieder tritt die Frage auf, wie die Aufsichtsführung bei der Klausur abgegolten wird. Dem Lehrer steht für die außerhalb des geltenden Dienstplanes zu haltenden Stunden einer Aufsichtsführung anlässlich der Klausurprüfung eine Abgeltung wie für eine Einzelsupplierung zu (Supplierpool bzw. Bezahlung). Da die Kompensationsprüfungen nach § 2 Abs.2 Reifeprüfungsverordnung (RPVO) ausdrücklich Teil der schriftlichen Reifeprüfung sind, gilt dieselbe Regelung auch für die Aufsichtsführung bei Kompensationsprüfungen.

In aller Kürze sei erwähnt, dass man hierbei unterscheiden muss, ob die Aufsichtsführung noch in der Woche stattfindet, in der der Lehrer für seinen Unterricht in der achten Klasse bezahlt wird oder erst in einer der Folgewochen.⁴ Im ersten Fall gelten nur jene Stunden als Einzelsupplierungen, in denen der Lehrer nicht ohnehin in der achten Klasse Unterricht hätte. Im zweiten Fall gelten alle Stunden als Einzelsupplierungen. Die Bezahlung für die achte Klasse ist zu diesem Zeitpunkt ja schon eingestellt. Natürlich gelten bei der Abgeltung die üblichen Einschränkungen.

VORBEREITUNG AUF DIE MÜNDLICHE REIFEPRÜFUNG

Der Lehrperson, die 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. Diese beträgt seit dem 01.01.2018 € 63,85.

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.

MÜNDLICHE REIFEPRÜFUNG

Der Klassenvorstand erhält pro Teilprüfung € 1,80. Der Prüfer erhält für eine mündliche Prüfung bzw. eine mündliche Kompensationsprüfung jeweils € 12,40. Der Beisitzer erhält € 6,40.

Bei allen mündlichen Prüfungen bzw. für die Korrektur und Beurteilung der abschließenden Arbeiten, an denen **mehrere Prüfer** beteiligt sind, sind die Taxen

nach der Anzahl der beteiligten Prüfer zu teilen, sofern nicht Sonderbestimmungen bestehen.

Hier finden Sie nun die ab dem 1.9.2017 geltenden Prüfungstaxen im Überblick:

Pflichtige Vorprüfung zur Reifeprüfung		€
Vorsitzender (=Schulleiter) pro Schüler		9,90
Eine von der Schulleitung bestellte Lehrperson		7,40
Schriftführer		7,40
Prüfer	mündlicher Teil	12,40
	schriftlicher oder praktischer Teil	22,40
Reifeprüfung		
Vorsitzender (je Teilprüfung)		2,10
Schulleiter (oder vom Schulleiter bestellter Lehrer, je Teilprüfung)		1,80
Klassenvorstand (oder vom Schulleiter bestellter fachkundiger Lehrer, je Teilprüfung)		1,80
Prüfer (schriftlich-standardisiert)		12,40
Prüfer (schriftlich-nicht standardisiert)		22,20
Prüfer (mündlich)		12,40
bei Bestellung eines zweiten Prüfers anstelle eines Beisitzers (mündlich) je Prüfer		9,50
Prüfer (mündliche Kompensationsprüfung)		12,40
Beisitzer		6,40
Vorwissenschaftliche Arbeit (Korrektur, Präsentation, Diskussion)		34,30

Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass es keine rechtlichen Vorgaben gibt, die eine Vorbereitung in einem anderen Raum als dem Prüfungsraum vorschreiben. Es gehört auch nicht zu den Dienstpflichten eines Lehrers, Matura-Kandidaten (die ja keine Schüler mehr sind) zu beaufsichtigen, durch das Schulhaus zu eskortieren oder diverse andere Hilfsdienste zu leisten. Daraus ergibt sich, dass solche Aufsichten nur auf freiwilliger Basis stattfinden können und dass es dafür keine Möglichkeit der Entlohnung gibt. ■



¹ Die Abgeltung für die Vorbereitung auf eine Prüfung im Rahmen der mündlichen Reifeprüfung ist in § 63b Gehaltsgesetz (GehG) geregelt. Die Aufsichtsführung bei der schriftlichen Reifeprüfung wird nach § 61 GehG abgegolten. Alle anderen genannten Beträge ergeben sich aus der Anlage I zum so genannten Prüfungstaxengesetz. Letztere werden automatisch jeweils am 1. September eines Jahres um den Prozentsatz erhöht, um den der Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG im vorangegangenen Jahr angestiegen ist. Dabei geht man aber von den Beträgen des Jahres 1976 aus, was die Berechnung etwas kompliziert macht.

² Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

³ Vgl. Erläuterungen 2. DRN 2015, 165/ME XXV. GP, Seite 3: „Für den Fall des Abbruchs der schriftlichen Arbeit durch die Schülerin bzw. den Schüler (zB wegen Beendigung des Schulbesuches) gebührt die Abgeltung der Betreuung bis zum Zeitpunkt des Abbruchs der Arbeit.“

⁴ Das Sommersemester endet in Abschlussklassen mit dem Tag vor dem Beginn der Klausurprüfung. Dieser ist i.d.R. nicht ident mit dem letzten Schultag der 8. Klassen, mit dem das Zeugnis datiert wird.

MAG. GEORG STOCKINGER
STV. VORSITZENDER UND
BESOLDUNGSREFERENT DER
AHS-GEWERKSCHAFT
georg.stockinger@goed.at



Abgeltung für für Schulveranstaltungen

Für Schulveranstaltungen gibt es zwei Arten von Abgeltungen, einerseits die Abgeltung für die pädagogisch-inhaltliche Betreuung und andererseits die Reisegebühren.

ABGELTUNG FÜR DIE PÄDAGOGISCH- INHALTLICHE BETREUUNG

Dem Lehrer¹ gebührt nach § 63a Gehaltsgesetz (GehG) für die Teilnahme an mindestens zweitägigen Schulveranstaltungen mit Nächtigung, sofern er die pädagogisch-inhaltliche Betreuung einer Schülergruppe innehat, eine Abgeltung.² Sie beträgt im alten Dienstrecht **für jeden Tag**

- in den Verwendungsgruppen L PH und L 1 12,1 ‰
 - in den Verwendungsgruppen L 2 9,8 ‰ und
 - in der Verwendungsgruppe L 3 6,3 ‰
- des Gehalts der Gehaltsstufe 8 der Verwendungsgruppe L 1. Im Jahr 2018 sind das
- in den Verwendungsgruppen L PH und L 1 € 44,29
 - in den Verwendungsgruppen L 2 € 35,87 und
 - in der Verwendungsgruppe L 3 € 23,06.

Im neuen Dienstrecht gebührt der Vertragslehrperson seit dem 01.01.2018 pro Tag eine Abgeltung in der

Höhe von € 39,90 (nach § 47a Vertragsbedienstetengesetz (VBG)).

Der **Leiter einer mehrtägigen Schulveranstaltung** mit einer mindestens viertägigen Dauer und Nächtigung bekommt zusätzlich zur Betreuungsabgeltung und Reisegebührenabrechnung als Leiterzulage

- im alten Dienstrecht 4,33 Stunden der Lehrverpflichtungsgruppe III ($4,33 \times 1,05 = 4,547$ Werteinheiten) in der Woche, in der die jeweilige Schulveranstaltung endet, in die Lehrverpflichtung eingerechnet, also als Überstunden vergütet.
- Im neuen Dienstrecht erhält er € 196,40 (nach § 47a VBG).

REISEGEBÜHREN

Die Reisegebühren 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 Tarifermäßigungen ist Gebrauch zu machen. Bei Benützung eines Flugzeuges wird der Flugpreis für das zur Benützung vorgeschriebene Flugzeug vergütet.³

Die Reisezulage dient der Bestreitung des notwendigen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft sowie zur Deckung der Reiseauslagen, für die keine besondere Vergütung festgesetzt ist, und umfasst die Tagesgebühr und die Nächtigungsgebühr.

Die Reisezulagen sind nicht steuerpflichtig, solange sie die im Einkommensteuergesetz festgelegten Grenzen nicht überschreiten.

Die Tagesgebühr bei Schulveranstaltungen beträgt für Lehrer an AHS:

	Dauer	Pauschgebühr (in EUR)	steuerfrei (in EUR)
Lehrausgang, Exkursion, Wandertag	bis 5 Std.	–	–
Halbtagswandertag, Sporttag	über 5 bis 8 Std.	11,22	zur Gänze
Ganztagswandertag, Sporttag	über 8 Std.	23,10	19,80
	über 9 Std.	23,10	22,00
	über 10 Std.	23,10	zur Gänze
	über 11 Std.	23,10	zur Gänze
Projektwochen Sommersportwochen	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
Wintersportwoche	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 Lehrer 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 den Lehrer 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 Doppel-

ten des Betrages, den die Schüler je Nacht zu tragen haben, zu ersetzen. Daher hat der Beleg die tatsächlichen Nächtigungskosten des Lehrers und den Nächtigungspreis für Schüler zu enthalten.

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

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

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

Dem Lehrer ist auf Verlangen zeitgerecht vor Antritt der Dienstreise ein in der Reiserechnung abzurechnender Vorschuss auf die ihm zustehenden Gebühren im notwendigen Ausmaß, allenfalls in Etappen, zu gewähren. Auf einen Vorschuss unter € 72,7 besteht kein Anspruch. Der Lehrer hat den Anspruch auf Reisegebühren schriftlich unter Verwendung eines amtlichen Vordruckes (Reiserechnung) bei seiner Dienststelle geltend zu machen und diesen eigenhändig zu unterfertigen. Er hat die ihm zustehenden Reisegebühren selbst zu berechnen, soweit sie nicht automationsunterstützt ermittelt werden können.

Der Anspruch auf Reisegebühren erlischt, wenn er vom Lehrer 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 des Beamten abgewichen, ist ihm dies mitzuteilen. ■



¹ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts

² Vertragslehrer der Entlohnungsschemata I L und II L erhalten diese Abgeltung gemäß den §§ 90e Abs.4 und 90f VBG in derselben Höhe wie Beamte.

³ § 2 Nebenleistungsverordnung

Das neue Lehrerdienstrecht „Pädagogischer Dienst“

Mit Beginn dieses Schuljahres startet das letzte Jahr, in dem sich neu eintretende Kolleginnen und Kollegen noch für das alte Lehrerdienstrecht entscheiden können.

■ **FRAGE:** Für wen gilt das neue Lehrerdienstrecht?

MMAG. MAG.IUR.
GERTRAUD SALZMANN
DIENSTRECHTSREFERENTIN
DER AHS-GEWERKSCHAFT
gertraud.salzmann@goed.at



■ **ANTWORT:** Ab dem Schuljahr 2019/20 gilt das neue Lehrerdienstrecht für Vertragsbedienstete „Pädagogischer Dienst“ verpflichtend für alle neu-eintretenden Bundeslehrer.¹ Das Optionsrecht gibt den neueintretenden Kolleginnen und Kollegen im Übergangszeitraum vom Schuljahr 2014/15 bis 2018/19 gem. § 37 VBG die Möglichkeit, bei einer weiter erfolgenden Anstellung ab dem Schuljahr 2015/16 zwischen dem alten Dienstrecht und dem neuen Dienstrecht wählen zu können.

Die Festlegung auf ein Dienstrecht muss schriftlich erfolgen und ist verbindlich. Alle, die vor dem Schuljahr 2014/15 bereits einmal in einem öffentlich-rechtlichen oder einem vertraglichen Dienstverhältnis mit dem Bund waren, unterliegen dem alten Dienstrecht. Das gilt ebenso für Kollegen mit Sondervertrag gem. Art X., da sie kein Wahlrecht haben. Kolleginnen und Kollegen, die einmal im alten Dienstrecht waren, bleiben auch im alten Dienstrecht, selbst wenn sie für ein oder mehrere Jahre nicht unterrichten.

DIE ANSTELLUNGSVORAUSSETZUNGEN IM NEUEN DIENSTRECHT (§ 38 VBG)

Voraussetzung für die Anstellung ab Schuljahr 2019/20 ist

- der Abschluss eines Bachelorstudiums (Lehramt) und
- der Abschluss eines Masterstudiums (Lehramt).

Hat ein Bewerber nur das Bachelorstudium abgeschlossen, kann er trotzdem beschäftigt werden, wenn er sich verpflichtet, das Masterstudium berufsbegleitend innerhalb von fünf Jahren abzuschließen, ansonsten ist

dies ein Kündigungsgrund. Ab 2029 ist das absolvierte Masterstudium vor Dienstantritt verpflichtend. Voraussetzung für den Einsatz in allgemeinbildenden Unterrichtsgegenständen in der Sekundarstufe II ist gem. § 41 VBG der Abschluss des Masterstudiums.

Wichtig: Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer, die nach den am 31. August 2015 geltenden Bestimmungen die Voraussetzung für die Entlohnungsgruppe II oder I2a2 erfüllen, erfüllen auch die Zugangserfordernisse zur Entlohnungsgruppe pd. Dies sind insbesondere die Absolventen der Lehramtsstudien alt (Magisterium). Bei einer Verwendung in Unterrichtsgegenständen der Fachtheorie erfolgt die Lehrbefähigung durch den Erwerb eines Mastergrades (Diplomgrades) nach Abschluss eines polyvalenten kombinierten Bachelor- und Masterstudiums (oder Diplomstudiums), das für pädagogische und außerpädagogische Berufsfelder qualifiziert, und einer nach dem Studium zurückgelegten erforderlichen Berufspraxis.

DAS DIENSTVERHÄLTNIS – BEFRISTET ODER UNBEFRISTET?

Befristet ist ein Dienstverhältnis, das von vornherein auf einzelne Unterrichtsperioden (z.B. Schuljahr, Semester) eingegangen wurde, jedenfalls aber für die Zeit der Induktionsphase und während der Ausbildungsphase (bei Fächern mit Fachpraxis/Fachtheorie).

Eine Verlängerung über die Dauer der Induktionsphase hinaus, ist nur bei Vorliegen einer positiven Mitteilung über den Verwendungserfolg wirksam. Bei einer negativen Bewertung der Induktionsphase ist eine Weiterverwendung ausgeschlossen!

Übersteigt die Dauer der mit einer Vertragslehrperson aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. „Aufeinanderfolgend eingegangen“ sind Dienstverhältnisse auch dann noch, wenn (zu einem beliebigen Zeitpunkt) im nächstfolgenden Unterrichtsjahr ein neues Vertragsverhältnis begründet wird.² Dienstzeiten in Beschäftigungsverbot oder Karenz nach MSchG oder VKG sind bei der Ermittlung der Gesamtdauer des Dienstverhältnisses zu berücksichtigen.

INDUKTIONSPHASE (§ 39 VBG)

Das erste Dienstjahr wird als Induktionsphase absolviert, dient der berufsbegleitenden Einführung in das Lehramt und dauert 12 Monate.³ Hat das Dienstverhältnis wegen einer bloß befristeten Verwendung vor Ablauf dieses Zeitraumes geendet, wird die Induktionsphase bei neuerlicher Begründung eines Dienstverhältnisses fortgesetzt. Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase wird von einem - nicht zwingend fachspezifischen - Mentor begleitet.

Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Induktionsphase hinaus ist nur möglich, wenn der Verwendungserfolg zumindest aufgewiesen wurde. Bei negativer Beurteilung wird die Vertragslehrperson nach Ablauf der Induktionsphase nicht mehr weiterbeschäftigt.

DIENSTPFLICHTEN UND UNTERRICHTS-VERPFLICHTUNG „22 + 2“

Die Vertragslehrperson ist gem. § 40a VBG zur gewissenhaften und engagierten Wahrnehmung der pädagogischen Kernaufgaben und zur sorgfältigen Erfüllung der sonstigen, sich aus der lehramtlichen Stellung ergebenden Aufgaben verpflichtet. Die pädagogischen Kernaufgaben sind der Unterricht, die qualifizierte Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung (werden wie Unterrichtsstunden gerechnet) sowie die Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes und der Lernzeiten.

Die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Vertragslehrperson beträgt 24 Wochenstunden. Von dieser Unterrichtsverpflichtung sind 22 Wochenstunden in der Klasse im klassischen Unterricht zu leisten. Dabei sind in der Sekundarstufe II Wochenstunden in Unterrichtsgegenständen, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I oder II eingereiht sind (Schularbeitenfächer), mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen. Aus wichtigen Gründen ist eine Verpflichtung zu bis zu drei Dauermerhdienstleistungen möglich.

2 der 24 WSt sind in folgenden Tätigkeitsbereichen zu erbringen (Punkte 1 – 4 zählen als je 1 WSt):

1. KV-Aufgaben
2. Tätigkeit als Mentor (tritt mit 1.9.2019 in Kraft)
3. Unterricht an Praxisschulen der PH
4. Aufgaben im Sinne der Anlage 3
 - Verwaltung von Lehrmittelsammlungen (derzeit Cash-Kustodiat)
 - Qualitätsmanagements in der Schule (SQA)
 - Fachkoordination an Schulen mit musischem oder sportlichem Schwerpunkt
 - Studienkoordination an Schulen für Berufstätige, Kollegs und Vorbereitungslehrgängen für jeweils 18 zu betreuende Studierende

Wenn keine Beauftragung zu Tätigkeiten der Punkte 1 – 4 vorliegt, sind im Rahmen der „qualifizierten Beratungstätigkeit“ 72 Stunden zu erbringen. Liegt 1 WSt Tätigkeit aus den Punkten 1 – 4 vor, reduziert sich die Verpflichtung auf 36 Stunden pro Schuljahr. Die Beratungsstunden werden in der Lehrfächerverteilung ausgewiesen. Sie dienen der Beratung von Schülern (Lernprobleme, Begabungsförderung), der Lernbegleitung („neue Oberstufe“) und der vertiefenden Beratung der Eltern (außerhalb der Sprechstunden und Sprechtage) sowie der „Koordination der Beratung zwischen Lehrkräften und Erziehungsberechtigten“.

Zur Dienstverpflichtung kommen noch sonstige lehramtliche Tätigkeiten, die hier nur exemplarisch erwähnt werden. Dazu zählen

- max. 15 Stunden institutionelle Fortbildung auf Anordnung in unterrichtsfreier Zeit
- Erzieherdienst bis zur halben Lehrverpflichtung
- fachfremder Unterricht bei Vorliegen von wichtigen dienstlichen Gründen bis zu einem Semester
- verpflichtender Unterricht an beliebigen Schularten auch gegen den Willen der Lehrperson bis zu einem Jahr.

Zu 24 Vertretungsstunden pro Schuljahr (bei Teilbeschäftigung aliquote Anzahl) kann man ohne zusätzliche Bezahlung verpflichtet werden, danach gibt es einen fixen Betrag je Stunde. Der Urlaub ist während der Hauptferien, nicht jedoch vor Abwicklung der Schlussgeschäfte und nicht in der letzten Ferienwoche zu konsumieren!⁴ ■

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.

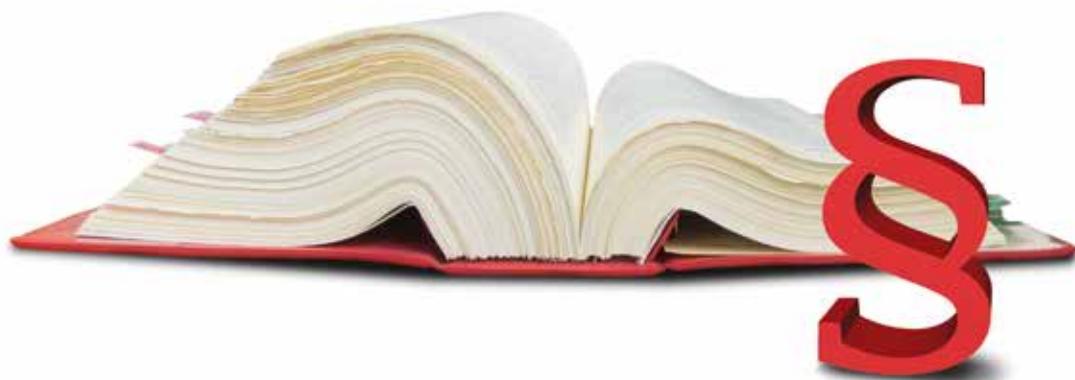
² Erlass „Durchführungsbestimmungen PD“ vom 10.08.2015, Abschnitt 6.1. Das Addieren der Dienstzeiten konnte im Zuge des Dienstrechtsnovelle 2018 von der Gewerkschaft in Verhandlungen mit dem Dienstgeber erreicht werden, da die Regelung nun wie im Altrecht gestaltet ist.

³ Einen ausführlichen Artikel zur Induktionsphase finden sie im „Gymnasium“ Heft 4, Juli 2018.

⁴ Siehe Erläuterungen zum Bundesgesetzblatt I Nr. 211/2013.

Erste Dienstrechts- Novelle 2018

MAG.DR. ECKEHARD QUIN
MITGLIED DER BUNDESLEITUNG
eckehard.quin@goed.at



Am 14. August 2018 ist die „Dienstrechts-Novelle 2018“ im Bundesgesetzblatt erschienen. Ich möchte im Folgenden nur die wichtigsten Bestimmungen dieses 46-seitigen Gesetzespakets darstellen, die (auch) den AHS-Bereich betreffen.

§ WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT FÜR VERTRAGSBEDIENSTETE

Rückwirkend mit 1. August 2018 wird die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete ermöglicht, zunächst befristet bis 31. Dezember 2019, da 2019 eine Evaluierung sämtlicher bundesgesetzlicher Regelungen zur Wiedereingliederungsteilzeit durchgeführt wird. Die Ergebnisse dieser Evaluierung sollen in weiteren gesetzgebenden Maßnahmen berücksichtigt werden.

Bei der Wiedereingliederungsteilzeit handelt sich um ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell, das es Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt waren, ermöglicht, auf Basis eines herabgesetzten Beschäftigungsausmaßes schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Zielgruppe sind Bedienstete, bei denen zwar Dienstfähigkeit vorliegt, jedoch ohne begleitende Maßnahmen eine erhöhte Gefahr des Rückfalls besteht.

Ein Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit besteht nicht. Sie bedarf einer Vereinbarung zwischen dem Bediensteten¹ und dem Dienstgeber.

Das Dienstverhältnis muss vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit seit mindestens drei Monaten ununterbrochen bestehen, wobei allfällige Karenz(urlaub)szeiten sowie alle Zeiten einer Dienstunfähigkeit anzurechnen sind. Weitere Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfalls oder Krankheit.

Für den Abschluss einer Wiedereingliederungsvereinbarung ist es außerdem erforderlich, dass eine Bestätigung über die Dienstfähigkeit für die Zeit ab Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit vorliegt und eine Beratung des Vertragsbediensteten und des Dienstgebers über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Case Managements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz erfolgt ist („fit2work“). Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen dem Vertragsbediensteten und dem Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Alternativ zur Inanspruchnahme von „fit2work“ kann die Zustimmung des Arbeitsmediziners beziehungsweise des arbeitsmedizinischen Zentrums zum Wiedereingliederungsplan und zur Wiedereingliederungsvereinbarung eingeholt werden.

Die Gespräche zwischen Dienstgeber und dem Vertragsbediensteten, die Erstellung des Wiedereingliederungsplans, die Beratungsgespräche mit „fit2work“ und die Beziehung des Arbeitsmediziners

bzw. des arbeitsmedizinischen Zentrums können bereits während der Dienstverhinderung begonnen werden.

Die Wiedereingliederungsvereinbarung hat schriftlich zu erfolgen und stellt einen befristeten Nachtrag zum Dienstvertrag dar. Vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMÖDS) wird empfohlen, dafür das von den Sozialversicherungsträgern entwickelte Formular „Vereinbarung Wiedereingliederungsteilzeit“ zu verwenden, das etwa auf der Website der BVA zum Download bereitsteht. Das ausgefüllte und vom Bediensteten und vom Dienstgeber unterzeichnete Formular stellt den Nachtrag zum Dienstvertrag dar.

Die Wiedereingliederungsvereinbarung hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die dienstlichen Interessen wie auch die Interessen des Bediensteten und der Wiedereingliederungsplan zu berücksichtigen sind.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart werden. Eine Verlängerung bedarf einer neuerlichen Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger. Die Lehrverpflichtung muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50 Prozent bis 75 Prozent des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als 50 Prozent zu beginnen und danach zu steigern. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit allerdings zu keinem Zeitpunkt 30 Prozent der Lehrverpflichtung unterschreiten. Beim Ausmaß der Herabsetzung ist weiters zu beachten, dass das aliquotierte Monatsentgelt während der Wiedereingliederungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze liegen muss (2018 438,05 € monatlich).

Dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit entsprechend ist auf die Einhaltung der vereinbarten Wochenstunden zu achten. Ein Überschreiten kann zur vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit führen. Die Anordnung von Mehrdienstleistungen ist ebenso unzulässig wie die Anordnung einer Änderung der vereinbarten Lage der Dienstzeit. Eine Heranziehung von Lehrpersonen zu Einzelsupplierstunden bleibt aber zulässig.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann im direkten Anschluss, spätestens aber einen Monat nach dem Ende der mindestens sechswöchigen Dienstverhinderung angetreten werden und muss mit dieser in

ursächlichem Zusammenhang stehen. Wirksamkeitsvoraussetzung ist dabei die Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger, wobei die Zustellung rechtzeitig innerhalb einer Monatsfrist vor Antritt erfolgt sein muss.

Sollte während dieser Monatsfrist neuerlich ein Krankenstand auftreten (infolge einer anderen Erkrankung, die für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit ursächlich ist), steht dies dem Antritt grundsätzlich nicht entgegen. Beim Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit muss jedoch Dienstfähigkeit gegeben sein.

Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Beschäftigungsausmaßes) darf nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit höchstens zweimal erfolgen.

Neben dem Ablauf der vereinbarten Zeit der Wiedereingliederungsteilzeit und der Beendigung des Dienstverhältnisses endet die Wiedereingliederungsteilzeit auch, wenn der Anspruch auf Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes entfällt (zum Beispiel wenn die festgelegte Dienstzeit in einem dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widersprechenden Ausmaß überschritten wird). In diesem Fall endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem der Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag.

Wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist, kann der Vertragsbedienstete selbst schriftlich eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit verlangen. Die Rückkehr erfolgt frühestens drei Wochen nach schriftlicher Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit. Dies beendet den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld und ist dem Krankenversicherungsträger zu melden.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung des zuständigen Personalvertretungsorgans (§ 9 Abs. 1 PVG).

Der Dienstgeber hat das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu bezahlen. Wird ein Wiedereingliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50 Prozent reduziert wird, so gebührt das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß.

Für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit gebührt neben dem aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Entgelt ein Wiedereingliederungsgeld. Dieses ist vom Dienstnehmer beim zuständigen Kranken-

versicherungsträger zu beantragen, der auch die Auszahlung für jeweils 28 Tage im Nachhinein durchführt. Das Wiedereingliederungsgeld errechnet sich aus dem erhöhten Krankengeld, welches entsprechend der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu aliquotieren ist. Wird beispielsweise eine Arbeitszeitreduktion um 50 Prozent vereinbart, so gebührt die Leistung in der Höhe von 50 Prozent des erhöhten Krankengeldes.

§ BESSERE ABSICHERUNG FÜR ÖFFENTLICH BEDIENSTETE

Rückwirkend mit 1. Juli 2018 werden die Bestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes (in überarbeiteter und verbesserter Form) ins Gehaltsgesetz übernommen und für alle Bundesbediensteten gültig.² Zugleich wird die bisherige Rechtskonstruktion als privatrechtliche Auslobung³ durch einen gesetzlichen Anspruch auf Hilfeleistung ersetzt. Außerdem umfassen die Bestimmungen nun auch Präsenz- und Zivildienstleistende.

§ VERLÄNGERUNG DER FAMILIENHOSPIZFREISTELLUNG

Für die Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern ist auf Antrag zunächst eine Dienstplanerleichterung (zum Beispiel Dienstaustausch, Einarbeitung), eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit im beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder eine gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge für einen fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum zu gewähren. Die Maßnahme ist auf Antrag zu verlängern, wobei die Gesamtdauer neun Monate nicht überschreiten darf. Mit dem Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag (15. August 2018) kann, wenn die Höchstdauer bereits voll ausgeschöpft ist, die Verlängerung der Maßnahme höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden, wenn diese anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

§ NACHSCHÄRFUNGEN IN HINBLICK AUF DIE BESOLDUNGSREFORM 2015

Textlich sind die Bestimmungen zum Vorbildungsausgleich völlig neu gefasst. Inhaltlich sollte sich dabei nichts ändern – außer der Korrektur einiger unerwünschter Effekte.

Seit der Besoldungsreform 2015 werden Studienzeiten bereits durch den Gehaltsansatz für die erste Gehaltsstufe pauschal abgegolten und nicht mehr gesondert angerechnet. Der Vorbildungsausgleich ist dabei ein Korrektiv für zwei Fallkonstellationen:

- Bedienstete haben kein Studium abgeschlossen, sind aber in einer Besoldungs- bzw. Entlohnungsgruppe, die einen Studienabschluss vorsieht.
- Bedienstete haben das Studium berufsbegleitend absolviert. Die Zeiten des Studiums werden bereits von der anrechenbaren Dienstzeit umfasst. (Derselbe Zeitraum kann nicht zweimal für die Vorrückung berücksichtigt werden.)

In beiden Fällen ist eine Verringerung des Besoldungsdienstalters vorgesehen, der Vorbildungsausgleich. Einerseits hat der Vollzug gezeigt, dass die betreffenden gesetzlichen Bestimmungen wegen ihrer Komplexität Probleme bereiten. Andererseits sind einige ungewünschte, weil systemwidrige Effekte aufgetreten – teilweise zugunsten, teilweise zuungunsten der Bediensteten. Da die Übergangsbestimmungen auslaufen, welche die Regelung noch komplexer machten, wurde die Gelegenheit genutzt, die Bestimmungen gänzlich zu überarbeiten.

Auf „Altfälle“ werden die Regelungen in der neu formulierten Fassung nur auf Antrag der Bediensteten angewandt.

§ BESOLDUNGSDIENSTALTER IM SINNE DER JUBILÄUMSZUWENDUNG

Die Gewährung einer Jubiläumswendung setzt nach der derzeitigen Rechtslage unter anderem das Erreichen eines bestimmten Besoldungsdienstalters voraus. Ein Vorbildungsausgleich vermindert das Besoldungsdienstalter. Da für die Gewährung einer Jubiläumswendung (wie bereits vor Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015) die tatsächliche Dienstzeit aber jedenfalls berücksichtigt werden soll, wird normiert, dass ein allenfalls in Abzug gebrachter Vorbildungsausgleich in Bezug auf das für die Jubiläumswendung erforderliche Besoldungsdienstalter außer Betracht zu bleiben hat, soweit Zeiten im Öffentlichen Dienst davon erfasst wurden. ■



¹ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

² Siehe dazu Eckehard Quin, Bessere Absicherung für öffentlich Bedienstete. In: GÖD-Magazin Nr. 2/2018, S. 30f.

³ Auslobung meint das durch öffentliche Bekanntmachung bindende Versprechen einer Belohnung für eine zukünftige Leistung.

MAG. GERHARD RIEGLER
MITGLIED DER BUNDESLEITUNG
gerhard.riegler@goed.at



ENGLANDS Schulwesen im Vergleich

Was wir von ihm lernen können,
worin es uns Vorbild sein sollte
(Teil 1)



Ich beginne meinen Vergleich des englischen¹ Schulwesens mit dem Österreichs mit dem Fundament, auf dem die beiden Gebäude stehen: den zur Verfügung stehenden Ressourcen. Großbritanniens Politik investiert seit vielen Jahren tatsächlich großzügig in Bildung, Österreichs Politik hingegen behauptet ebenso lang überdurchschnittliche Investitionen in die Bildung, um sich eine tatsächliche Investitions offensive zu ersparen bzw. um der Bevölkerung weitere Einsparungen gerechtfertigt erscheinen zu lassen.

Gesamtausgaben für das Bildungswesen als Anteil am BIP (Stand 2015)²

Großbritannien:	6,7%
OECD-Durchschnitt: ³	5,8%
Österreich:	5,5%

Vergleicht man die Investitionen ins Schulwesen, wird die Differenz noch weit größer. Denn in Österreich fließt ein im internationalen Vergleich besonders

großer Anteil des Bildungsbudgets (A: 33 Prozent, GB: 24 Prozent)⁴ in den tertiären Bildungsbereich, Ressourcen, die Österreichs Schulwesen schmerzlich fehlen. Mit 4,4 Prozent ist der Anteil des Bruttoinlandsprodukts, der Großbritanniens Schulen zur Verfügung steht, um fast die Hälfte größer als der (3,1 Prozent), mit dem Österreichs Schulen auskommen müssen.

Gesamtausgaben für das Schulwesen als Anteil am BIP (Stand 2015)⁵

Großbritannien:	4,4%
OECD-Durchschnitt:	3,5%
Österreich:	3,1%

Um die Dimension dieser Differenz von 1,3 Prozentpunkten zu illustrieren: Würde Österreichs Schulwesen der BIP-Anteil Großbritanniens zur Verfügung gestellt, stünden Österreichs Schulen jährlich etwa viereinhalb Milliarden Euro zusätzlich zur Verfügung.



Großbritannien investiert schon seit vielen Jahren großzügig in Bildung und steht bei Supportpersonal in Schulen an der Spitze der OECD – ganz im Gegensatz zu Österreich.

Schon vor vier Jahren hob die OECD in ihrer alljährlich erscheinenden Publikation „Education at a Glance“ hervor, wie stark Großbritanniens Politik die Ressourcen, die je SchülerIn zur Verfügung stehen, seit der Jahrtausendwende erhöht hat:

„Between 2000 and 2011, expenditure per student at primary, secondary and post-secondary non-tertiary levels increased by 72 percent, the 8th largest increase among the 27 countries with available data.“⁶

Den 72 Prozent Großbritanniens standen in Österreich im selben Zeitraum nur 19 Prozent gegenüber, was Österreichs Politik leider nicht davon abhielt, der Öffentlichkeit via Medien ein konträres Bild zu verkaufen.

Die zusätzlich zur Verfügung stehenden Ressourcen ermöglichen es,

1. Englands LehrerInnen ein Einkommen zu bieten, das dem der anderen AkademikerInnen des Landes nahekommt,
2. Englands LehrerInnen für die Bewältigung ihrer Aufgaben sehr viel Supportpersonal zur Seite zu stellen und

3. Großbritanniens SchülerInnen über den Pflichtunterricht hinaus vielfältige Förderung individueller Interessen und Begabungen anzubieten.

EINKOMMEN DER LEHRER/-INNEN

„Primary school teachers in England earn 86 percent of the average salary of a full-time worker with a tertiary education. [...] At secondary level, teachers in England earn 95 percent.“⁷

Österreichs LehrerInnen sind davon leider weit entfernt, wie ihre KollegInnen in England „well paid compared to other OECD countries“⁸ zu sein.

SUPPORTPERSONAL

Dass es an Österreichs Schulen so wenig Supportpersonal gibt wie in keinem anderen Land, das an der OECD-Studie TALIS teilgenommen hat, war das Ergebnis dieser im Juni 2009 präsentierten Studie⁹, die Österreichs damalige Unterrichtsministerin dazu bewog, Österreich nicht mehr an TALIS teilnehmen zu lassen.

Was Unterstützungspersonal anlangt, sind Österreich und Großbritannien die Antipoden der Schulwelt.

Großbritannien hat schon gegen Ende des vorigen Jahrtausends begonnen, das Supportpersonal an den Schulen zügig auszubauen, und steht diesbezüglich gemeinsam mit den USA inzwischen an der Spitze der OECD.

„The United Kingdom and the United States have the highest average ratio of support staff, with 15.5 teacher aides and teaching/research assistants per 1 000 students. These two countries have experienced significant increases of learning support staff in recent years.“¹⁰

Vielfältig ist das Wirken des Supportpersonals an Englands Schulen: „Their tasks usually include, for example, preparing material and equipment for lessons and working with small groups of students or individual students that need extra support due to instructional or behavioural challenges, which may happen in or out of a class.“¹¹

Die Einschätzung der SchulleiterInnen Österreichs und Großbritanniens zeichnen ein deutliches Bild der extrem unterschiedlichen Gegebenheiten:

Anteil der 15-Jährigen, deren Schulleitung den Unterricht durch den Mangel an Supportpersonal „to some extent“ oder „a lot“ behindert bezeichnet¹² (Stand 2015)

Großbritannien:	19%
OECD-Durchschnitt:	36%
Österreich:	61%

ZUSÄTZLICHE FÖRDERUNG INDIVIDUELLER INTERESSEN UND BEGABUNGEN

Die folgenden Daten benötigen meiner Meinung nach keine Erklärung und Kommentierung, sondern sprechen für sich.

Anteil der Schulen, die einen Science-Club anbieten¹³ (Stand 2015)

Großbritannien:	79%
OECD-Durchschnitt:	39%
Österreich:	5%

Anteil der Schulen der 15-Jährigen, die Zusatzunterricht zur Förderung mathematischer Begabung anbieten¹⁴ (Stand 2012)

Großbritannien:	71%
OECD-Durchschnitt:	44%
Österreich:	15%

Anteil der Schulen, die die Teilnahme an einer künstlerischen Gruppe anbieten¹⁵ (Stand 2015)

Großbritannien:	94%
OECD-Durchschnitt:	63%
Österreich:	28%

Anteil der 15-Jährigen, in deren Schulen es kein sportliches Zusatzangebot für SchülerInnen gibt¹⁶ (Stand 2015)

Großbritannien:	5%
OECD-Durchschnitt:	13%
Österreich:	27%

Anteil der Schulen, die die Teilnahme an Schachspiel anbieten¹⁷ (Stand 2015)

Großbritannien:	56%
OECD-Durchschnitt:	31%
Österreich:	16%

Anteil der Schulen, die die Teilnahme an einem IKT-Club anbieten¹⁸ (Stand 2015)

Großbritannien:	69%
OECD-Durchschnitt:	39%
Österreich:	21%

(Fortsetzung folgt.) ■

¹ In dieser Artikelserie verwende ich die Daten Englands, wo immer sie zur Verfügung stehen; wo dies nicht der Fall ist, die Großbritanniens.
² OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2018 (2018), Tabelle C2.1 + Abbildung B2.3a
³ Als „OECD-Durchschnitt“ wird in OECD-Publikationen der ungewichtete Mittelwert der Datenwerte aller OECD-Staaten bezeichnet.
⁴ Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 30. Juli 2018
⁵ OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2018 (2018), Tabelle C2.1
⁶ OECD (Hrsg.), Education at a Glance 2014 – Country Note United Kingdom (2014), S. 6
⁷ OECD (Hrsg.), Education Policy Outlook. United Kingdom (2015), S. 18
⁸ ibidem
⁹ OECD (Hrsg.), Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS (2009)
¹⁰ Francesc Masdeu Navarro, Learning support staff: A literature review (2015), S. 8
¹¹ Gabriela Moriconi u. a., Supporting teachers and schools to promote positive student behaviour in England and Ontario (Canada) (2015), S. 37
¹² OECD (Hrsg.), PISA 2015 Results (Volume II): Policies and Practices for Successful Schools (2016), Table II.6.14
¹³ ibidem, Figure II.2.9
¹⁴ OECD (Hrsg.), What Makes Schools Successful? (2013), Table IV.3.29
¹⁵ OECD (Hrsg.), PISA 2015 Results. Policies and Practices for Successful Schools (2016), Figure II.6.24
¹⁶ OECD-Datenbank zu PISA 2015, Abfrage vom 7. Jänner 2017
¹⁷ OECD (Hrsg.), PISA 2015 Results. Policies and Practices for Successful Schools (2016), Figure II.6.24
¹⁸ ibidem

Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DAS GROSSE EHRENZEICHEN FÜR VERDIENSTE UM DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Mag. Gerhard Riegler	Vorsitzender des Zentralausschusses der AHS-BundeslehrerInnen Mitglied der Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft
----------------------	--

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT ERNANNT:

AUF EINE PLANSTELLE EINER LANDESSCHULINSPEKTORIN

Dir. ⁱⁿ Mag. ^a Carmen Breuer	LSR für Salzburg
--	------------------

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT WEITERS VERLIEHEN:

DEN TITEL HOFRÄTIN/ HOFRAT

LSI Mag. Werner Bajlicz	SSR für Wien
LSI Mag. ^a Gabriele Dangl	SSR für Wien
Dir. ⁱⁿ Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Gerda Lichtberger	BORG Deutschlandsberg
LSI Mag. ^a Waltraud Mori	SSR für Wien
Dir. Mag. Walter Sockel	BRG Maria Enzersdorf

DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT

Prof. Mag. Helmut Achleitner	BG/BRG Amstetten
Prof. Mag. Stefan Breit	BRG Vöcklabruck
Prof. Mag. et Dr. Walter Eckensperger	BRG/BORG Wien VII, Neustiftgasse
Prof. Mag. ^a Maria Fellner	BG/BRG Kufstein
Prof. Mag. Gottfried Gurtner	G/Wiku RG des Schulvereins der Kreuzschwestern Linz, Stockhofstraße
Prof. Mag. Christian Heimerl	Internatsschule für Schisportler Stams, Bezirk Imst
Prof. Mag. ^a Ursula Hiebaum	BG/BRG Weiz
Prof. Mag. Christoph Jungblut	BG Bregenz, Blumenstraße
Prof. Mag. ^a Regina Juraneck-Bayer	BG/BRG Kufstein
Prof. Mag. ^a Susanna Kainz	BRG/BORG Wien VII, Neustiftgasse
Prof. Mag. ^a Gabriele Koch	PriG/RG Wien XVIII, Semperstraße
Prof. Mag. ^a Constanze Kühhas	Öffentliches Gymnasium d. Franziskaner Hall in Tirol
Prof. Mag. ^a Maria Ladstätter	BG/BRG Innsbruck, Reithmannstraße
Prof. Mag. Wolfgang Loydolt	PriG/ORG Wien XVIII, Scheidlstraße
Prof. Mag. ^a Gudrun Mair	Öffentliches Gymnasium d. Franziskaner Hall in Tirol
Prof. Mag. ^a Irene Pichler-Metzele	BG/BRG/Wiku BRG f. Berufstätige in Salzburg, Franz-Josef-Kai
Prof. Mag. ^a Brigitte Riegler	Öffentliches Gymnasium d. Franziskaner Hall in Tirol
Prof. Mag. et Dr. Wolfgang Scheffknecht	BG Bregenz, Blumenstraße
Prof. Dipl.-Ing. Peter Svetitsch	BRG Krems an der Donau, Ringstraße
Prof. Mag. ^a Irmgard Tonninger	Öffentliches Gymnasium d. Franziskaner Hall in Tirol
Prof. Mag. et Dr. Manfred Wimmer	BG/BRG Waidhofen an der Thaya

DER FRANZÖSISCHE STAATSPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DIE INSIGNIEN EINES RITTERS IM ORDEN DER AKADEMISCHEN PALMEN

Mag. Gerald Hafner	Privatgymnasium Sacré Coeur, Graz
--------------------	-----------------------------------

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT HERZLICH!



Tauschurlaub – Gratisurlaub ...

...wenn Sie bereit sind, für den Urlaub Ihr Heim oder Ihren Zweitwohnsitz zu tauschen. Sie wohnen kostenlos. Ihr Heim ist behütet. Tausende Angebote aus Europa und Übersee. Sie finden diese in unserem Internet-Tauschbuch: www.intervac.com.

Nützen Sie für 20 Tage unverbindlich unser kostenloses Probierangebot.

INTERVAC AUSTRIA

OSR HSDir i.R.Johann Winkler,
Pestalozzistr.5,
9100 Völkermarkt
0677 611 879 16
winkler@intervac.at

ÖFFENTLICHES MEDIUM
Dieses Medium liest der



»OBSERVER«
Medienbeobachtung & Analyse
www.observer.at

Bitte geben Sie zur Erhaltung Ihrer Ansprüche

ÄNDERUNGEN IHRER ADRESSE, IHRES NAMENS ODER KARENZURLAUBE

möglichst rasch unserem Büro bekannt.

Adresse: AHS-Gewerkschaft, Lackierergasse 7, 1090 Wien
Bei Karenzurlauben bitten wir um Angabe der Art (bezahlt oder unbezahlt), der voraussichtlichen Dauer und des voraussichtlichen Geburtstermines.

Service für unsere Mitglieder

HABEN SIE FRAGEN? BRAUCHEN SIE HILFE?

Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at

In allen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten beraten wir Sie gern oder suchen für Sie eine Lösung! Anfragen können nur unter Angabe der Mitgliedsnummer behandelt werden!

Adresse: AHS-Gewerkschaft, Lackierergasse 7, 1090 Wien



„Austria and Germany are the two countries with the largest differences in the share of NEETs among foreign- and native-born 15–29 year-olds.“

OECD (Hrsg.), Education at a Glance 2018. Country Note Austria (2018), S. 3

Anteil der 15-Jährigen, deren Leistung sich in keinem der drei PISA-Bereiche (Lesen, Mathematik, Naturwissenschaft) im Risikobereich befindet (Stand 2015)

In Österreich ist der Rückstand der zugewanderten 15-Jährigen auf im Land geborene fast doppelt so groß wie im EU-Durchschnitt.

	im Land geboren	zugewandert
Deutschland	82,6%	45,7%
Österreich	76,3%	38,7%
Frankreich	74,5%	38,7%
Großbritannien	73,2%	62,1%
EU-Durchschnitt	70,6%	49,8%
Italien	68,8%	45,0%

OECD (Hrsg.), The Resilience of Students with an Immigrant Background (2018), Figure 3.7

18- bis 24-Jährige, die ihre Schullaufbahn ohne einen Sekundarstufe II-Abschluss beendet haben („Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger“) (Stand 2017)

In der EU gibt es kaum Staaten, in denen so wenige im Land Geborene ihre Schullaufbahn als Dropout beenden wie in Österreich. Bei den Zugewanderten liegt Österreich aber nur im EU-Mittelfeld.

	im Land geboren	zugewandert
Österreich	5,3%	18,4%
Deutschland	8,1%	23,1%
Frankreich	8,3%	15,5%
EU-Durchschnitt	9,6%	19,4%
Großbritannien	10,8%	9,5%
Italien	12,0%	30,1%

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 25. September 2018

NEET-Anteil unter den 15- bis 29-Jährigen ... (Stand 2017)

Im internationalen Vergleich gelingt jungen Menschen, die in Österreich oder Deutschland geboren sind, der Übertritt vom Bildungswesen in die Berufswelt sehr gut. Für junge Menschen, die zugewandert sind, gilt dies leider keineswegs.

	im Land Geborenen	außerhalb des Landes Geborenen
Deutschland	6,6%	24,1%
Österreich	7,7%	23,9%
Kanada	11,7%	13,1%
OECD-Durchschnitt	12,6%	18,1%
Frankreich	14,0%	17,2%
Italien	23,8%	34,3%

OECD (Hrsg.), Education at a Glance 2018 (2018), Figure A2.5
Anm.: NEET = „neither in employment nor in education or training“

Wünsche der Schulpartner

MAG. HERBERT WEISS
VORSITZENDER DER
AHS-GEWERKSCHAFT
herbert.weiss@goed.at

In den letzten Tagen gab es in einigen Medien Berichte vom Wechsel in der Bundesschülervertretung, in denen auch die Wünsche des neuen Bundesschulsprechers Timo Steyer genannt wurden.¹

Die vom neuen Bundesschulsprecher geforderte Überarbeitung der Lehrpläne dürfte auch in Lehrerkreisen auf breite Zustimmung stoßen, solange niemand das Wort „Entrümpelung“ in den Mund nimmt und uns LehrerInnen damit ausrichtet, dass ein Teil jener Inhalte, die wir unseren SchülerInnen vermittelt haben, Gerümpel sei. Auch die von der Schülervertretung geforderte Schaffung von Freiräumen wäre aus meiner Sicht im Sinn aller Betroffenen.

Durch die letzten Änderungen der Lehrpläne, vor allem aber durch die Einführung von Standards und der Zentralmatura, wurden Freiräume in fast allen Bereichen stark beschränkt, wenn nicht sogar ganz beseitigt. Dass gerade diese Freiräume aber einen lebendigen Unterricht möglich machen, in dem auch auf die Interessen der SchülerInnen eingegangen werden kann, braucht man wohl niemandem zu erklären, der die Schulwirklichkeit erlebt. Ich warne allerdings davor, durch die Überarbeitung der Lehrpläne so viele Inhalte zu beseitigen, dass man zusätzliche Fächer oder Inhalte, wie die geforderte „Politische Bildung“ oder „wirtschaftliche Allgemeinbildung“² hineinbringen kann.

Schule kann nicht alle Defizite beseitigen, die Kinder und Jugendliche aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen mitbringen. Wenn man die Neugestaltung der Lehrpläne aber so mutig anlegte, dass man sich endlich wieder von der „Kompetenzorientierung“, die sich in Wirklichkeit als Gängelung des Unterrichts entpuppt, verabschieden und Inhalte wieder stärker in den Vordergrund stellen würde, wäre das ein wirklich innovativer Schritt im Sinn unserer Jugend.

Ob ein weiterer Wunsch der Schülervertretung bei LehrerInnen auf Gegenliebe stoßen wird, hängt wohl von seiner Umsetzung ab. Ich war immer ein Verfechter von Feedback, halte es für selbstverständlich, sich

in jeder zwischenmenschlichen Beziehung dafür zu interessieren, wie das eigene Tun vom Gegenüber wahrgenommen wird. Wenn man unter „360-Grad-Feedback“ also versteht, dass auch im Schulwesen Rückmeldungen auf allen Ebenen in alle Richtungen ermöglicht werden sollen, ist das sicher positiv. Negativ würde es, wenn sich bestimmte Ebenen in der Schulhierarchie davon ausnehmen wollten oder wenn es sich nicht um Feedback, sondern um eine Beurteilung handelte. Dagegen müssten wir uns zur Wehr setzen. „Cautions have to be taken because the students are not teaching experts and do not necessarily value the aspects which are more likely to enhance student learning.“³

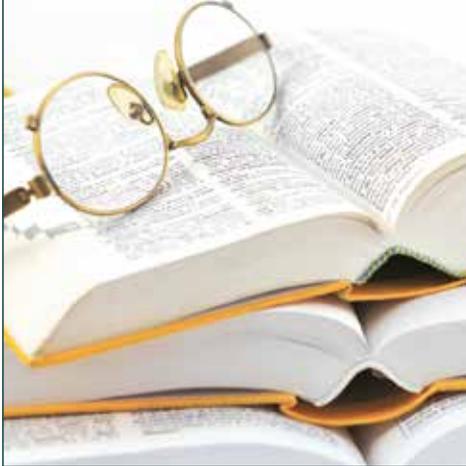
Aufpassen sollte man im Sinn der SchülerInnen aber auch, dass es zu keiner Verpflichtung kommt, die alle SchülerInnen zwingt, allen LehrerInnen Feedback zu geben. Das würde nämlich zu einem riesigen Aufwand führen, der am Ende alle belastet und niemandem etwas bringt.

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Veränderungsmaßnahmen erscheint es mir angebracht, alle Beteiligten zur Mitarbeit einzuladen, statt ihnen wieder einmal von oben etwas vorzugeben und das dann vielleicht auch noch „autonome Lösung“ zu nennen, wie das in den letzten Jahren immer wieder passiert ist. Mit dem Bundes-SGA, der von Eltern-, Schüler- und LehrervertreterInnen gemeinsam gegründet wurde, gäbe es dafür im Bundesschulbereich bereits ein geeignetes Gremium. Die Politik müsste nur die Scheu vor der ehrlichen Kommunikation mit den gewählten VertreterInnen derer ablegen, die die Schulwirklichkeit erleben. ■

¹ Siehe z. B. Was sich die Schülervertreter von der Politik wünschen. In: Standard online vom 24. September 2018.

² a.a.O.

³ OECD (Hrsg.), Reviews of Evaluation and Assessment in Education – Sweden (2011), S. 70



„Unser Ziel kann es sicher nicht sein, gescheiterten Konzepten der OECD zu folgen und so auch unseren Jugendlichen Chancen zu rauben.“

Mag. Herbert Weiß,
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft,
quintessenzen.at am 16. Juni 2018



„Wirklich entscheidend für die Erfolgchancen unserer Kinder ist einerseits, dass man die sechs Jahre vor der Einschulung pädagogisch nicht mehr länger ausblenden darf und Eltern, die erzieherische Hilfe benötigen, mehr unterstützen muss.“

Paul Kimberger, Vorsitzender der ARGE LehrerInnen, Das Schulblatt vom Juni 2018, S. 3

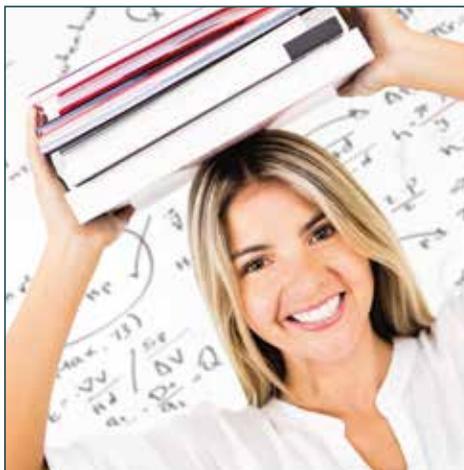
nachgeschlagen

„Österreich ist Schlusslicht, was die Unterstützung durch Sozialarbeiter und Schulpsychologen betrifft. Bildungs- und Sozialpolitik dürfen die Augen vor dieser brennenden Problematik nicht mehr verschließen.“

MMag. Mag. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin der AHS-Gewerkschaft, VCLnews vom Juni 2018, S. 5

„Das abgelaufene Schuljahr hat teilweise das beendet, was als Realitätsverweigerung bezeichnet werden könnte. Gewalt an Schulen wird offener angesprochen.“

Univ.-Doz. Mag. Dr. Georg Cavallar,
Der Standard online am 28. Juni 2018



„In der Schule trafen wir ausschließlich auf engagierte Lehrpersonen. Ich finde kein schlechtes Wort über die Schullaufbahn meiner Kinder.“

BM Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann,
Kurier online am 31. August 2018

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

Name

Straße/Nr.

Postleitzahl/Ort