

VERMESSEN

AUF DEN INHALT
KOMMT ES AN



DIE ZEITSCHRIFT DER
AHS-GEWERKSCHAFT

67. Jahrgang
november/dezember 2018
nr. 6

GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHER DIENST



Ergebnisorientierte Bezahlung

Heinz Faßmann hat in einem KURIER-Interview der FPÖ-Forderung nach „ergebnisorientierter“ Bezahlung der österreichischen Lehrerschaft eine ebenso sanft formulierte wie inhaltlich klare Absage erteilt: „Da müsste man wirklich eine Königs-idee haben, die einerseits fair und gerecht ist den Lehrerinnen und Lehrern gegenüber, andererseits darf die pädagogische Qualität, die Leistung an den Schulen, nicht behindert werden.“ Der Vizekanzler reagierte trotzig und ließ ausrichten, man würde das Projekt nicht absagen. Die schlichte Begründung: „Wir arbeiten das Regierungsprogramm ab.“ Bundesminister Faßmann hatte dies wohl vorausgesehen und dem Beamtenminister Strache schon via KURIER prophylaktisch mitgeteilt, was er täte, sollte er von ihm in dieser Causa um Rat gefragt werden: „Er würde mich da aber wahrscheinlich um Rat fragen – und ich würde ihm sagen: Aufpassen! Denn diese Idee ist ganz schwierig zu operationalisieren. Was sollen da die Indikatoren sein? Je weniger Schüler ein „Nicht genügend“ haben, desto höher die Bezahlung? Der Effekt wäre wohl klar. Oder sollten Schüler entscheiden im Sinn eines „Friendship-Tickets“? Auch dabei wäre der Effekt nicht wünschenswert.“ Besser auf den Punkt hätte man den Unterschied zwischen Populismus und Realismus kaum bringen können. Denn wer nur ein wenig Ahnung von der Schulrealität hat, oder wer die Auswüchse derartiger Modelle, etwa in den USA, näher betrachtet hat, kann nur laut „Finger weg!“ rufen. Die mittlerweile 18 Jahre alte Arbeitszeitstudie, an deren Zustandekommen und Umsetzung übrigens eine FP-Vizekanzlerin maßgeblich beteiligt war, hat eindrucksvoll gezeigt, dass die Jahresarbeitszeit der österreichischen PädagogInnen weit über dem Durchschnitt liegt. Sie hat aber auch aufgezeigt, dass ein beträchtlicher Teil dieser Arbeit außerhalb der Klasse erfolgt und sich somit einer Quantitäts- und Qualitätsmessung entzieht, sofern man Orwellsche Überwachungssysteme aus den Überlegungen ausklammert.

NN

inhalt

top thema
VOM WIEGEN WIRD
DIE SAU NICHT FETT
Von Mag. Herbert Weiss

gut zu wissen
FINANZIELLE NEUERUNGEN
IM HERBST 2018
Von Mag. Georg Stockinger

DIENSTVERHINDERUNG
Von MMag. Mag.iur
Gertraud Salzmann

im fokus
ENGLANDS SCHULWESEN IM
VERGLEICH TEIL 2
Von Mag. Gerhard Riegler

service
Menschen
DENN SIE WISSEN NICHT, WAS
SIE TUN – ODER DOCH?
Von Mag. Ingeborg Pribas

ERFAHRUNGSBERICHT
Von Mag. Maria-Magdalena
Gruber

**AUSZEICHNUNGEN UND
ERNENNUNGEN**

facts statt fakes
Von Mag. Gerhard Riegler

aktuelle seite
ENTSCHEIDUNG
IST ANGESAGT
Von Mag. Herbert Weiß

nachgeschlagen

4

8

11

14

17

18

20

21

22

23

24



4



8



11

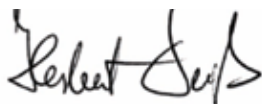
REDAKTIONSSCHLUSS
Redaktionsschluss für die
Nr. 1/2019:
4. Jänner 2019

SEHR GEEHRTE FRAU KOLLEGIN! SEHR GEEHRTER HERR KOLLEGE!

Vor einigen Wochen erschien im „Guardian“ ein Artikel, den ich den selbsternannten „BildungsexpertInnen“ und auch so manchen MitarbeiterInnen des Bildungsministeriums nur wärmstens empfehlen kann. In ihm wird berichtet, dass in Großbritannien ein grundlegendes Umdenken eingesetzt habe. Man wolle sich in Zukunft weniger auf die Ergebnisse externer Testungen konzentrieren und mehr Augenmerk auf das Schülerverhalten und den Fächerkanon legen. Durch die Konzentration der Inspektionen auf die Prüfungsleistungen habe sich in Großbritannien der Druck auf alle in den Schulen Tätigen erhöht, die „richtigen“ Ergebnisse zu liefern. Die Qualität des Unterrichts habe darunter gelitten. Uns LehrerInnen mögen diese Erkenntnisse nicht gerade spektakulär erscheinen. Für England ist diese Wendung aber geradezu sensationell. Denn kein anderes europäisches Land wurde von dem aus den USA gekommenen Bazillus der Ressourcensteuerung über die Ergebnisse zentraler Testungen bisher so stark infiziert wie Großbritannien. Mich erfüllen diese Nachrichten mit Dankbarkeit und Stolz. Der Dank gilt der Politik, dass man bei uns diesem Irrweg allem Druck der veröffentlichten Meinung zuwider nicht gefolgt ist. Stolz bin ich auf unsere Arbeit als Standesvertretung. Durch unsere Warnungen vor kontraproduktiven High-Stakes-Testungen und die Hinweise auf bildungswissenschaftliche Untersuchungen, die die qualitätsmindernden Auswirkungen dieser verfehlten Politik dokumentieren, konnten wir dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.

Ich betone ausdrücklich, dass ich nicht gegen Testungen an sich bin. Diese sollten aber Rückmeldungen an die SchülerInnen, ihre Eltern und die Lehrpersonen liefern, SchülerInnen motivieren, zur Verbesserung des Unterrichts beitragen oder den Eltern Anhaltspunkte für die richtige Wahl einer weiterführenden Schule liefern. Sie dürfen sich jedoch keinesfalls auf die Ressourcenzuteilung an die Schulen auswirken und Lehrkräfte und Schulstandorte bedrohen. Ich trete dafür ein, dass Schulen, die besondere Herausforderungen zu meistern haben, zusätzliche Ressourcen bekommen. Die Betonung liegt auf dem Wort ZUSÄTZLICH. Es ist ein Irrglaube, dass man das Geld für diese Schulen durch Umverteilung lukrieren könnte. Zusätzliche Aufgaben bedingen zusätzliche Mittel. Und Österreichs Schulwesen hat erhebliche zusätzliche Aufgaben zu meistern, wie inzwischen auch Österreichs Schulpolitik realisiert hat.

Wer Österreichs öffentlichem Schulwesen die notwendigen Ressourcen verweigert, zwingt es in die Knie. Jene Eltern, die es sich leisten können, werden für ihre Kinder dann andere Wege finden und für einen Schulplatz mehr zahlen, als andere verdienen. Eine solche Entwicklung möge Bildungskonzernen wie Pearson oder der Wirtschaftskammer gefallen, für mich wäre sie eine Horrorvision.



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

editorial



Die Redaktion wünscht
frohe Weihnachten und
einen guten Rutsch ins
Jahr 2019!



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



Vom Wiegen wird die Sau nicht fett

Diese Volksweisheit scheint leider nicht in allen Bereichen von Politik und Medien auf fruchtbaren Boden zu fallen. Gerade für die Schulen verlangen viele immer wieder nach zusätzlichen Testungen. Man will dadurch angeblich Erkenntnisse gewinnen, die zur Verbesserung des Schulsystems dringend nötig seien.

Darüber, ob die Hintergründe in Wahrheit aber nicht eher zum Beispiel darin zu suchen sind, dass man hofft, zu Daten zu kommen, mit denen man unser derzeitiges Schulsystem schlechtreden kann, um dann ideologisch motivierte Reformen „rechtfertigen“ zu können, möchte ich hier nicht spekulieren. Dass in anderen Ländern bereits umgedacht wird, wird zum Beispiel in jenem Artikel im „Guardian“ aufgezeigt, den ich in meinem Editorial¹ erwähnt habe. Noch eindrucksvoller fällt die Kritik an falsch eingesetzten und falsch verstandenen Testungen in dem Buch „The Testing Charade – Pretending to Make Schools Better“ von Daniel Koretz aus, dem ich diesen Artikel widmen will.



TESTITIS

Koretz weist schonungslos auf die negativen Auswirkungen der Testitis beziehungsweise falscher Schlüsse aus Testergebnissen hin: „*Test-based accountability has led teachers to waste time on all manner of undesirable test preparation – for example, teaching children tricks to answer multiple-choice questions or ways to game the rules used to score the tests. [...] Test-based accountability has led to a corruption of the ideals of teaching.*“² (Seite 6)

„*Unfortunately, many of the people with their hands on the levers in education don't understand what tests are and what they can and can't do. [...] The pervasive misunderstanding of testing is a key to the failure of education reform.*“ (Seite 11)

Erinnert das nur mich als Lehrervertreter und Mathematiklehrer an Entwicklungen der letzten Jahre in Österreich? Werden nicht auch bei uns aus Ergebnissen bei Standardüberprüfungen oder der Zentralmatura falsche Schlüsse gezogen? Gehöre ich dem alten Eisen an, wenn ich glaube, dass gute Testergebnisse in der Mathematik nur bedingt mit Verständnis für Mathematik zu tun haben? Geht es nicht in Wahrheit oft darum, wer die Testformate besser trainiert hat? Dass man Kreuzerltests nicht überbewerten und dem Operieren wieder mehr Augenmerk widmen sollte, bestätigen mir auch VertreterInnen aus dem universitären Bereich. Gerade an den Universitäten wird nämlich darauf großer Wert gelegt.

FOKUS AUF DAS MESSBARE

Besonders die folgenden Aussagen sprechen mir aus dem Herzen: „*Education has many other goals beyond achievement in a few tested subjects. But even if one looks only at achievement in those subjects, tests are not fully representative of the domains they are intended to represent.*“ (Seite 14). „*However valuable tests may be for helping to evaluate schools and teachers, they can never be sufficient because they fail to measure so many of the important goals of education. Worse, emphasizing them at the expense of other important goals had created some very serious negative effects.*“ (Seite 137).

Als Demontage des schulischen Bildungsanspruchs empfinde ich, was die folgenden Erkenntnisse dokumentieren: „*We know that in response to test-based accountability, many teachers shifted a good bit of instructional time from untested subjects, including science, art, music, and physical education, into math and reading, in some cases nearly or even entirely eliminating instruction in those other subjects.*“ (Seite 190). „*It's no exaggeration to say that the costs of test-based accountability have been huge. Instruction has been corrupted on a broad scale.*

Large amounts of instructional time are now siphoned off into test-prep activities that at best waste time and at worst defraud students and their parents. Cheating has become widespread.“ (Seite 191).

Haben nicht auch bei uns PISA- und Standard-Tests und auch die Zentralmatura den Fokus auf das Messbare gerichtet und Soft Skills, die davor wichtige Bestandteile der Allgemeinbildung waren, zurückgedrängt? Spezialisierungen sind natürlich sinnvoll, diese sollten aber nicht zu früh erfolgen und erst recht nicht durch Testungen erzwungen auf Kosten der Förderung der Kreativität oder der Freude an bildenden Künsten oder der Musik gehen. Gerade die Kreativfächer geraten immer mehr unter Druck. Verwechselt man immer öfter Ausbildung mit Bildung? Ist dies eine Ausgeburt des Drucks, den „die Wirtschaft“ auf das Schulwesen ausübt? Ich halte diese Tendenzen jedenfalls für schlecht für unsere Jugend und in weiterer Folge auch für den Staat. Den jungen Menschen wird aus meiner Sicht durch diese Entwicklungen ein wesentlicher Teil ihres Lebenssinns genommen. Dem Staat werden in Zukunft wohl vermehrt die kreativen Köpfe und KünstlerInnen fehlen, deren sich Österreich immer gerne rühmt.

RESSOURCENSTEUERUNG ÜBER TESTERGEBNISSE

Die negativen Auswirkungen des falschen Umgangs mit Testergebnissen, insbesondere dann, wenn sie sich auf die Bezahlung von Lehrpersonen auswirken, zeigt folgende Aussage: „*Schools, and in many places individual teachers, are judged on the basis of their students' scores. Administrators and teachers worry greatly about scores, and they shape their behaviour – and not just their instruction – to raise them. Teachers are routinely urged – not only by private firms trying to make money but often by their own principals – to resort to tricks that produce fraudulent gains in scores, and many do exactly that. Some simply cheat.*“ (Seiten 21f). Dieses Thema ist derzeit auch in Österreich aktuell. Die Forderung nach einer leistungsgerechten Bezahlung für LehrerInnen, die auch im Regierungsprogramm zu finden ist, wurde ja vor kurzem wieder einmal aus der Schublade gezogen. Bildungsminister Faßmann wird dazu mit folgenden Worten zitiert: „*Sollte dieser [Anm.: Beamtenminister Heinz-Christian Strache] ihn um sein Urteil bitten, würde er ihm allerdings davon abraten, weil keine sinnvollen Indikatoren festgelegt werden könnten.*“³ In aller Schärfe bringt dies Paul Kimberger zum Ausdruck, der im selben Artikel mit folgenden Worten zitiert wird: „*So eine output-orientierte Bezahlung halte ich für einen kompletten Schwachsinn.*“ Begründen muss ich diese Aussage wohl nicht. Eine



Fortbildung für LehrerInnen als „Allheilmittel“ für schlechte Ergebnisse: Macht man es sich da nicht zu leicht?

Ergänzung aus Koretz' Feder scheint mir aber angebracht: „*Designing an effective way of evaluating teachers, however, is far more challenging than the reformers appear to have recognized. [...] Teaching as a profession has many characteristics that make evaluating performance particularly difficult.*“ (Seite 141f).

An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass die diesbezügliche Forderung der Lehrgewerkschaften bei den Verhandlungen zum neuen LehrerInnen-dienstrecht beim Verhandlungsgegenüber ungehört blieben. Statt an einer ergebnisorientierten Gestaltung der Besoldungssystematik zu arbeiten, solle man die Leistungskomponenten, die im alten LehrerInnen-dienstrecht vorhanden sind, auch in das neue übernehmen. In Wahrheit bräuchten wir auch im alten System mehr Möglichkeiten, zusätzliche Leistungen zu honorieren. Ob das in Form von Zeitressourcen oder einer höheren Abgeltung erfolgen sollte, müsste man aus meiner Sicht den Betroffenen überlassen. Ohne zusätzliche Ressourcen wird es aber so und so nicht gehen. „*The more ambitious the goals are, the more resources we will have to devote to them, to better enable schools to meet the targets with real improvements.*“ (Seite 135).

Beim internationalen Vergleich von Testergebnissen wird oft der Fehler gemacht, dass man die Rahmenbedingungen in den verglichenen Ländern ausblen-

det. Ich bezweifle übrigens, dass dies unabsichtlich passiert. Besonders deutlich wird das am Beispiel von Südkorea: „*In South Korea, which may well be the most extreme in this respect – there is no way to gauge precisely – it has been estimated that fully 75 percent of all students attend one of the country's 100,000 hagwons, after-school private cramming schools. The pressure to do well is so intense that some observers blame it for the country's suicide rate, which is the highest among all OECD countries. The situation is similar in Singapore, where the press has reported that 70 percent of parents of children from preschool through the secondary levels send them to 'tuition classes', many of which are cram schools for the high-stakes tests.*“ (Seite 22).

WER IST FÜR DIE ERGEBNISSE VERANTWORTLICH?

Auch auf eine Entwicklung, die wir LehrerInnen in den letzten Jahren in Österreich ebenfalls beobachten mussten, wird von Koretz hingewiesen: „*In addition to expanding the amount of testing and increasing its importance, the reforms of the 1980s brought another important change from the minimum-competency era: they shifted the focus away from holding students accountable for their scores to using students' scores to hold educators directly accountable.*“ (Seite 26).

„*We have known for decades that much of the variability in student performance has nothing whatever to do with the quality of schools they attend. That's not to say that schools don't have a big impact on what students learn and therefore on test scores. Of course they do. But factors outside of school also have a very large effect.*“ (Seite 196).

Wer von uns kennt nicht das „Allheilmittel“, das bei schlechten Standardtestergebnissen vom Ministerium oder von der Schulaufsicht jenen Schulen verordnet wird, deren Ergebnisse unter den Erwartungen liegen? Man verordnet einfach den LehrerInnen Fortbildungen und tut so, als ob man damit die Probleme lösen könne. Macht man es sich damit nicht viel zu leicht? Sollte man nicht die Gründe auch an anderen Stellen oder bei anderen Playern im Schulsystem suchen? Sollten sich nicht manche PolitikerInnen selbst an der Nase nehmen und darüber nachdenken, ob ihre Aussagen nicht dazu beitragen, den Wert der Bildung zu relativieren, Leistungsbereitschaft schlecht zu machen und die SchülerInnen zu KonsumentInnen zu machen, die nur darauf warten müssen, dass sich andere noch mehr für sie anstrengen?

Ein Faktor, der sich auf die Leistungen von SchülerInnen erheblich auswirkt, aber viel zu lange ignoriert wurde, wurde in den letzten Jahren verstärkt thematisiert: die Tatsache, dass es in Österreich immer

mehr Schulen gibt, in denen ein viel zu großer Anteil der SchülerInnen die Unterrichtssprache nicht als Umgangssprache spricht. Endlich hat man damit begonnen, das Problem anzugehen. Die Ansätze sind sicher positiv, der Umfang der Maßnahmen ist aber viel zu gering. Man wird um zusätzliche Mittel für die Deutschförderung nicht herumkommen. Wenn man das Geld für die „Brennpunktschulen“ bei den anderen einspart, wie das der Wiener Bildungsdirektor in den Raum gestellt hat, wird man das Problem nur noch vergrößern. Warnen möchte ich auch in diesem Zusammenhang vor Rankings für Schulen. Internationale Studien haben gezeigt, dass damit Probleme in einzelnen Schulen nicht gelöst werden können. Das Gegenteil ist der Fall, sie werden sogar vergrößert. „Zahlreiche US-amerikanische Untersuchungen führen zu dem Schluss, dass die externen Schulevaluationen anhand von Schülertests, ihre Veröffentlichung und die daran geknüpften Sanktionen alle beiden Reformziele verfehlen: weder verbessert sich das durchschnittliche Leistungsniveau noch verringern sich die Leistungsunterschiede zwischen den einzelnen demographischen Gruppen.“⁴

ZUM SCHUMMELN GEZWUNGEN

Ich hoffe, dass in Österreich folgende Konsequenzen eines falschen Umgangs mit Testungen ausbleiben: „Holding people accountable for reaching targets that they can't reach by legitimate means has led many educators to take desperate measures.“ (Seite 79). Erste Ansätze dafür gab es aber leider schon. Berichte über Manipulationen von Maturaergebnissen haben im Frühjahr dieses Jahres auch den Weg in die Medien gefunden. Derartige Machenschaften können aus meiner Sicht nicht toleriert werden. LehrerInnen, die Testergebnisse manipulieren, müssen zur Verantwortung gezogen werden. Man sollte aber auch intensiv nach den Gründen dafür suchen.

RESÜMEE

Wir sollten uns beim Testen an Finnland orientieren. „Finland is a very clear reminder that a system that relies on professional judgement rather than high-stakes testing can work well. We ought to be hunting in the Finnish example for the other factors that might have (I stress, might have) contributed in some measure to the greater success of this approach in the Finnish context. The selectivity, high pay, respect, and professional responsibility of the teaching profession are plausible candidates.“ (Seite 219). Dort vertraut man im Gegensatz zu anderen Ländern den LehrerInnen und ihrer Expertise und erreicht auf diesem Weg offensichtlich mehr, als andere durch Testdruck erzwingen wollen.

Eines der Probleme, mit dem das österreichische Schulwesen in den letzten Jahren konfrontiert wurde, sprechen folgende Aussagen an: „The chief problem was never the tests themselves. It was the misuse of tests, which was often worsened by successive reforms.“ (Seite 236). „One of the most important reasons for the failure of test-based accountability was the reformers' unwillingness to evaluate their policies before imposing them wholesale on teachers, principals, and kids.“ (S. 239). Jeder von uns könnte hier, ohne lang nachdenken zu müssen, Reformen nennen, die allesamt überhastet eingeführt und trotz anderslautender Vorgaben ohne Evaluation flächendeckend eingeführt wurden.

Ich appelliere an Bildungsminister Faßmann, die Reformen der letzten Jahre zu überdenken und dort, wo es erforderlich ist, die Reißleine zu ziehen. Ein mutiges Beispiel dafür hat er bei der NOST schon gesetzt. Nun muss man die Evaluation ehrlich durchführen, vor allem auch die Betroffenen zu Wort kommen lassen und sich nicht auf jene verlassen, die noch immer alles bejubeln, was neu ist, ohne sich um die tatsächlichen Auswirkungen zu kümmern.

Minister Faßmann sollte nicht erst in die Situation von Arne Duncan kommen müssen, der von 2009 bis 2016 Minister für Bildung, Erziehung und Wissenschaft in den Vereinigten Staaten war und erst sehr spät umdachte. „It's remarkable that even Arne Duncan, who arguably did as much as any one person during the past decade to increase the pressure on educators to raise test scores, conceded that 'testing issues today are sucking the oxygen out of the room in a lot of schools.'“ (Seite 246).

Aus meiner Sicht sollte Minister Faßmann in den Bereichen PädagogInnenbildung neu, neues Lehrerdienstrecht und insbesondere bei der Induktionsphase schnellstens mutige Schritte setzen, um Irrwege, die das Tor zur Gesamtschule öffnen sollten und die Qualität des öffentlichen Schulwesens massiv zu verschlechtern drohen, zu verlassen. Die Zustimmung manch selbsternannter BildungsexpertInnen oder vieler Medien würde er dafür wohl nicht bekommen. All jene aber, die im Schulwesen stehen, es kennen und es mittragen, würden ihm dafür jedoch sicher sehr dankbar sein. ■

¹ Siehe Seite 3.

² Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich alle kursiv gestellten Passagen auf das Buch „The Testing Charade – Pretending to Make Schools Better“. Im Weiteren werden also nur mehr die Seitenzahlen angegeben.

³ Siehe „Faßmann und Strache bei Lehrer-Gagen auf Konfrontationskurs“, kurier.at am 19. 10. 2018.

⁴ Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Rauch u. a., „Auswirkungen von Schulrankings auf Unterricht, Schulorganisation und Bildungssystem“ (November 2016), Seite 12.

Finanzielle Neuerungen im Herbst 2018

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



Nach der gewohnten Übersicht über die Abgeltung für Reifeprüfungen und Schulveranstaltungen in der letzten Ausgabe von „gymnasium“ darf ich diesmal drei besonders aktuelle Themen mit besoldungsrechtlicher Relevanz vorstellen.

FAMILIENBONUS PLUS

Der Familienbonus Plus ist ein Steuerabsetzbetrag – so wie auch der Alleinverdiener- oder der Unterhaltsabsetzbetrag. Durch ihn wird die Steuerlast direkt reduziert, nämlich um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr. Da ein Absetzbetrag unmittelbar die Steuer und nicht (wie Freibeträge – zum Beispiel der Kinderfreibetrag) nur die Steuerbemes-

sungsgrundlage vermindert, hat er eine deutlich höhere Entlastungswirkung als die bisherigen steuerlichen Maßnahmen zur Familienförderung. Den Familienbonus Plus erhalten Familien, solange für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Bonus in der Höhe von 500,16 Euro jährlich zu, wenn für dieses Kind weiterhin Familienbeihilfe bezogen wird.



**Geld für Familien mit Kindern:
Der Familienbonus Plus ist an den Anspruch
der Familienbeihilfe geknüpft.**

Geringverdienende Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende, die keine oder eine geringe Steuer bezahlen, erhalten künftig einen so genannten Kindermehrbetrag in Höhe von max. 250 Euro pro Kind und Jahr. Im Gegenzug entfallen der derzeitige Kinderfreibetrag sowie die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten bis zum 10. Lebensjahr, die an die Vorlage von Rechnungen beziehungsweise Kostennachweisen sowie an den Nachweis, dass die Betreuungspersonen eine entsprechende Ausbildung hatten, gebunden war. Der Anspruch auf den Familienbonus Plus ist an den Anspruch auf Familienbeihilfe geknüpft. Folglich wird Eltern von Kindern mit Behinderung, für die Familienbeihilfe bezogen wird, auch wenn die Kinder über 18 Jahre alt sind, der entsprechende Familienbonus Plus künftig zustehen. Der Anspruch auf (erhöhte) Familienbeihilfe bleibt natürlich weiterhin bestehen. Der Familienbonus Plus kann unter den (Ehe-)Partnern aufgeteilt werden. Dabei kann entweder ein Elternteil alleine den vollen Bonus beantragen, oder es wird jeweils der halbe Betrag geltend gemacht. Dieselbe Regelung gilt grundsätzlich auch für getrennt lebende Partner. Ausgenommen sind nur getrennt lebende Partner von Kindern bis zehn Jahren, falls ein Partner die überwiegenden Kinderbetreuungskosten trägt: Hier kann im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung im Nachhinein eine Aufteilung von 1.350 bzw. 150 € geltend gemacht werden. Der Familienbonus Plus kann erstmalig über die Lohnverrechnung 2019 (also durch den Arbeitgeber) oder die Steuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung 2019 mit Auszahlung 2020 in Anspruch genommen werden. Entscheidet man sich für die Berücksichtigung des Familienbonus über die Lohnverrechnung, so muss man dies frühestens ab Dezember 2018 mittels Formular E 30 beim Arbeitgeber beantragen.

Weitere Informationen und Anwendungsbeispiele erhalten Sie auf der Homepage des Finanzministeriums unter www.familienbonusplus.at.

WOCHENGELD UND ÜBERSTUNDEN – OGH-ENTSCHEID

Bekanntlich wird das Wochengeld aufgrund des Verdienstes der letzten drei Kalendermonate vor dem Schutzfristbeginn bemessen. In dieser Zeit dürfen schwangere Frauen jedoch keine Überstunden leisten. Der OGH hat nun entschieden, dass bei Frauen, die vor Meldung der Schwangerschaft (und dem daraus folgenden Verlust von Überstunden) regelmäßig Überstunden geleistet haben, das Wochengeld aufgrund des Verdienstes der letzten drei Kalendermonate vor Meldung der Schwangerschaft zu bemessen ist. In der Praxis bedeutet das eine gute Chance, dass eine rückwirkende Erhöhung des Wochengeldes auch zu einer höheren Berechnung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes führen

mensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes führen könnte, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Kollegin hatte seit dem 1. 1. 2016 einen Anspruch auf Wochengeld oder auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.
- Sie hat vor der Meldung ihrer Schwangerschaft Dauer-MDL geleistet, die sie aufgrund der im Mutterschutzgesetz geltenden Regelungen danach nicht mehr leisten durfte. Da der OGH in seinem Erkenntnis von regelmäßigen Überstunden spricht, wird eine Übertragung des Erkenntnisses auf Einzelsupplierungen wohl nicht möglich sein. Ebenfalls keinen Vorteil haben Frauen, die in der Lehrfächerverteilung mit Überstunden vorgesehen waren, diese aber im Herbst wegen der Schwangerschaft dann nicht erhalten haben. Schließlich schützt dieses Urteil auch nicht davor, dass ein (neuer) Beobachtungszeitraum in Teilen in den Sommerferien liegt, wo ebenfalls keine Überstunden anfallen.

Wenn die obigen Voraussetzungen erfüllt sind und eine VB-Kollegin die Nachverrechnung in Anspruch nehmen möchte, muss sie

- beim Landes- bzw. Stadtschulrat um eine korrigierte Arbeits- und Entgeltsbestätigung ansuchen. Diese wird dann vom Dienstgeber elektronisch an den Sozialversicherungsträger übermittelt.
- beim zuständigen Sozialversicherungsträger (BVA oder GKK) einen Antrag auf Neuberechnung des Wochengeldes und des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes stellen. Das ist längstens zwei Jahre nach Beginn des Bezugs von Wochengeld möglich.
- dem Dienstgeber eine Bestätigung des Sozialversicherungsträgers, aus der die Höhe des Neuberechneten Wochengeldes hervorgeht, unbedingt vorlegen, da sich daraus ggf. wiederum eine Korrektur des Wochengeldergänzungsbetrags ergibt.

Ob die Neuregelung Auswirkungen auf den finanziellen Gesamtanspruch während des Beschäftigungsverbot hat, lässt sich nur im Einzelfall beurteilen, da sich bei einem höheren Wochengeld-Anspruch ein allfälliger Wochengeldergänzungsbetrag im selben Ausmaß reduziert (Übergenuß). Das Kinderbetreuungsgeld müsste sich dadurch aber jedenfalls erhöhen. Da ein nicht gestellter Anspruch jedenfalls verjährt, wäre es wichtig, betroffene junge Mütter – insbesondere solche, die sich derzeit in Karenz befinden und daher einen erschwerten Zugang zu gewerkschaftlichen Informationen haben – von der eben skizzierten Möglichkeit in Kenntnis zu setzen. Nähere Information auf der GÖD-Homepage unter <https://www.goed.at/aktuelles/news/information-zur-entscheidung-des-ogh-zum-wochengeldbezug/>

VERGÜTUNG FÜR KUSTODIATE UND NEBENLEISTUNGEN

Im Rahmen des Bildungsreformgesetzes 2017 („Autonomiepaket“) wurde auch eine Änderung des Gehaltsgesetzes beschlossen, mit dem erklärten Ziel des autonomen Einsatzes der Ressourcen für bezahlte Kustodiate („Cash-Kustodiate“) und Nebenleistungen.

Seit dem 1.9.2018 ist der neue § 61b GehG in Kraft, der besagt: Einer Lehrperson, der von der Schulleitung im Rahmen der der Schule zugewiesenen Ressourcen die Verwaltung eines Kustodiate oder die Erbringung einer Nebenleistung übertragen wird, gebührt in den Monaten September bis Juni des betreffenden Schuljahres eine monatliche Vergütung im nachstehenden Ausmaß:

1. Wenn das Kustodiat oder die Nebenleistung von der Schulleitung mit einer Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II bewertet ist:
 - a) in der Höhe von 159,6 € für Lehrpersonen der Verwendungsgruppen L 1 und L PA
 - b) in der Höhe von 135,5 € für Lehrpersonen der übrigen Verwendungsgruppen
2. Wenn das Kustodiat oder die Nebenleistung von der Schulleitung mit einer halben Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II bewertet ist:
 - a) in der Höhe von 79,8 € für Lehrpersonen der Verwendungsgruppen L 1 und L PA
 - b) in der Höhe von 67,7 € für Lehrpersonen der übrigen Verwendungsgruppen

Die bisher mögliche geringere Bewertung von Kustodiaten mit LVG V entfällt, was bei gleicher zeitlicher Bewertung solcher Kustodiate eine finanzielle Aufwertung derselben bedeutet. Dem LSR/SSR stehen dieselbe Anzahl an Kustodiatstunden zur Verfügung wie in der Vergangenheit. Nicht von der Neuregelung betroffen sind die Einrechnungen für IT-Betreuung, Erziehungs- und Schulveranstaltungsleitung etc. Die Aufteilung der Kustodiate und Nebenleistungen auf die einzelnen Lehrpersonen erfolgt autonom durch die Schulleitung im Einvernehmen mit der PV (nach § 9 Abs. 2 PVG). Wird während eines Monats ein/e andere/r Lehrer/in mit den oben genannten Tätigkeiten betraut, ist die Vergütung für diesen Monat unter den betreffenden Lehrer/inne/n entsprechend der Dauer der Betrauung aufzuteilen. Für Kalendermonate, in denen diese Tätigkeit nicht ausgeübt wird, entfällt die Vergütung zur Gänze. Die Vergütung für Kustodiate begründet einen Anspruch auf eine Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss. ■

Das österreichische Schulrecht

Einführung in die Praxis

Neu in der 2. Auflage: das große Bildungsreformgesetz 2017 und das Schulgesetzpaket 2018 eingearbeitet

Das österreichische Schulwesen ist ein Großbetrieb, der durch eine Vielzahl rechtlicher Regelungen gesteuert wird. Es gibt kaum jemanden - ob Schulleiter, Klassenlehrer oder Elternvertreter -, der nicht direkt oder indirekt von diesen Regelungen betroffen ist. Trotzdem ist das österreichische Schulrecht bislang eine eher unbekanntere Materie, die sowohl von der Praxis als auch von der Wissenschaft wegen ihrer Komplexität gerne gemieden wird. Dieses Buch bietet Orientierung im Rechtssystem von Schule und Schulverwaltung und liefert praktische Entscheidungshilfen. Es richtet sich insbesondere an: Schulleitung, Lehrkräfte, Lehramtsanwärter, Schulaufsichtsbeamte, Verantwortliche in der Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung, Vertreter in Lehrerverbänden sowie Elternvertretungen.

Weitere Informationen:

<http://www.verlagoesterreich.at/das-oesterreichische-schulrecht-juranek-978-3-7046-7981-9>

Univ.-Doz. DDDr. Markus Juranek MSc ist habilitierter Jurist, Pädagoge und Betriebswirt mit dem Wissenschaftsschwerpunkt Schulverfassung, Schulverwaltung sowie Kinder- und Jugendrecht mit jahrzehntelanger Erfahrung in den verschiedensten Führungsfunktionen der Schulverwaltung.

Markus Juranek

Das österreichische Schulrecht

Einführung in die Praxis Lehrbuch

2. Auflage 323 Seiten, broschiiert

ISBN: 978-3-7046-7981-9

Erscheinungsdatum: 18.9.2018

€ 36,00

Preise inkl. gesetzlicher MwSt



Versandkostenfreie Lieferung
in Österreich bei
Bestellung auf:
www.verlagoesterreich.at

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



GEFRAGT □ GEANTWORTET

Dienstverhinderung

Von der Meldung der Dienstverhinderung bis hin zu dienstrechtlichen Möglichkeiten bei langfristigeren gesundheitlichen Einschränkungen. □ **FRAGE: Was ist zu beachten?**

□ **ANTWORT:** Es gibt verschiedene Verhinderungsgründe auf Seiten des Dienstnehmers, etwa Hochzeiten, Todesfälle, Krankheit, Unfall, Arztbesuch, Verkehrseinstellungen (Straßen- oder Bahnsperren ohne Umfahrungsmöglichkeit), Naturkatastrophen (Lawinsperren, Murenabgänge), behördliche Vorladungen etc. Einige dieser Gründe werden im Bereich des Sonderurlaubs geregelt (zum Beispiel Hochzeit, Todesfall). Ist ein Dienstnehmer¹ etwa durch Krankheit, Unfall, Dienstunfall, Reha- bzw. Kuraufenthalt oder aufgrund eines notwendigen Arztbesuches an der Dienstverrichtung gehindert, hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn er die Vorschriften zur Dienstverhinderung einhält. Diese finden sich vor allem im Beamtendienstgesetz (BDG) und im Vertragsbedienstetengesetz (VBG).²

Arztbesuche und medizinische Behandlungen stellen einen Verhinderungsgrund für den Dienstnehmer dar. Sie dürfen jedoch nur dann innerhalb der Dienstzeit wahrgenommen werden, wenn sie not-

wendig waren und es dem Dienstnehmer unmöglich oder nicht zumutbar war, den Arzt außerhalb der Dienstzeit aufzusuchen. Bleibt der Dienstnehmer wegen Krankheit vom Dienst fern, spricht man vom Krankenstand.

MELDUNG DER DIENSTVERHINDERUNG

§ 51 BDG und § 7 VBG sehen vor, dass Bedienstete, die durch Krankheit oder andere wichtige Gründe an der Dienstausbübung gehindert sind, ihren Vorgesetzten unverzüglich darüber zu informieren und den Grund der Verhinderung auf Verlangen auch zu bescheinigen haben. Diese Bescheinigung muss jedenfalls erfolgen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert (ab dem vierten Tag). Kommt er der Meldepflicht nicht nach, gilt die Abwesenheit als nicht gerechtfertigt. Das Vorliegen einer Krankheit rechtfertigt eine Abwesenheit vom Dienst nicht per se, sondern der Bedienstete muss an der Ausübung des Dienstes durch die Krankheit konkret verhindert sein.

BESCHEINIGUNG DER DIENSTVERHINDERUNG

Liegt eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstverhinderung vor, so kann der Dienstnehmer von seiner Dienstunfähigkeit solange ausgehen, bis die Dienstbehörde ihm nachweislich das Gegenteil mitteilt.³ Die Mitteilung an den Dienstvorgesetzten (Schulleiter, Administrator, Sekretärin, ... nicht aber Portier, Kollegen) über die Dienstverhinderung hat **ohne Verzug** und ehestmöglich zu erfolgen, sodass der Schulleiter die notwendige Vertretung zeitgerecht planen kann. Dabei ist der **Grund der Verhinderung**, zum Beispiel Krankheit, Unfall, Dienstunfall, Kuraufenthalt zu vermerken, jedoch braucht keinesfalls eine Diagnose angegeben zu werden (Datenschutz!). Liegt bei einem Krankenstand ein Fremdverschulden vor, ist dies auch zu melden, da sich der Dienstgeber die Kosten einer Entgeltfortzahlung im Regressweg vom Schädiger holen kann.

Die **Bescheinigung** ist vom behandelnden Arzt auszustellen (Facharzt, Hausarzt, ...) und kann vom Vorgesetzten in begründeten Fällen auch vor Ablauf der drei Arbeitstage eingefordert werden. Die Bescheinigung umfasst den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit. Bei einer Dienstverhinderung, die aller Voraussicht nach **länger als zwei Wochen** andauern wird, ist die Lehrfächerverteilung zu ändern und Vertretungsstunden werden als dauernde Mehrdienstleistungen bezahlt.

ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG

Ist der Bedienstete nachweislich an der Dienstverrichtung durch Krankheit, Unfall, Berufskrankheit, Arztbesuch, Reha- und Kuraufenthalte gehindert, steht ihm die Fortzahlung des Entgeltes sowie der Zulagen und der Sonderzahlung (Weihnachtsremuneration und Urlaubsgeld) zu. Wenn die Meldung der Dienstverhinderung nicht rechtzeitig erfolgt, verliert der Bedienstete für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge, sofern er nicht durch unabwendbare Ereignisse daran gehindert war (§ 7 Abs. 3 VBG). Wird ein Krankenstand missbräuchlich in Anspruch genommen, droht jedoch die Beendigung des Dienstverhältnisses.⁴

Die Dauer der Gehaltsfortzahlung richtet sich gem. § 24 und § 91a VBG bzw. § 13c GehG sowie § 14 BDG nach der Dauer des Dienstverhältnisses.

VERTRAGSBEDIENSTETE

- mit IIL-Verträgen und bei einer Vertragsdauer von unter 5 Jahren erhalten für 42 Kalendertage
 - ab 5 Jahren für 91 Kalendertage,
 - ab 10 Jahren für 182 Kalendertage
- eine Gehaltsfortzahlung. Nach dieser Frist erfolgt für den gleichen Zeitraum eine Kürzung auf 50 Prozent des

Monatsentgelts, wobei auf Antrag zusätzlich von GKK / BVA Krankengeld bezahlt wird. Nach weiteren 42 bzw. 91 bzw. 182 Tagen endet die Gehaltsfortzahlung (§ 91a VBG). Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

BeamtInnen haben während der ersten sechs Monate einer Dienstverhinderung durch Unfall (ausgenommen Dienstunfall) oder Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der vollen Bezüge, nach dem 182. Krankenstandtag wird der Bezug auf 80 Prozent gekürzt.

Bei dauernder Dienstunfähigkeit ist von Amts wegen oder auf eigenen Antrag hin eine Versetzung in den Ruhestand möglich (§ 14 BDG).

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines **Dienstunfalls** können die Zeiträume der Gehaltsfortzahlung über die genannten Zeiträume ganz oder zum Teil gewährt werden. Es wird daher dringend empfohlen, das Vorliegen eines Dienstunfalles immer zu melden und auch feststellen zu lassen.⁵ Jeder Dienstunfall, durch den ein Dienstnehmer zumindest für drei Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig geworden ist, muss ohnedies innerhalb von längstens fünf Tagen und somit bestenfalls unverzüglich gemeldet werden.

RECHTE UND PFLICHTEN IM KRANKENSTAND

Der Bedienstete kann zu einer ärztlichen Untersuchung (auch Facharzt) geladen werden. Damit wird von einem unabhängigen (Amts-)Arzt der Gesundheitsstatus erhoben und der Personalstelle das ärztliche Gutachten mit der gesamten Diagnose übermittelt. Der Dienstgeber muss die übermittelten Informationen vertraulich behandeln (Datenschutz). Wird eine **(amts-) ärztliche Untersuchung** angeordnet, ist dieser nachzukommen, andernfalls ein dienstlicher Ungehorsam und somit ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund vorliegen kann (§ 7 Abs. 2 VBG).

Kommt es zu gegenteiligen Diagnosen von Hausarzt und Amtsarzt (dienstfähig versus dienstunfähig), wird der Dienstgeber mit der Angelegenheit zu konfrontieren sein.⁶ Der Bedienstete hat sich auch um Aufklärung zu bemühen. Sollte ein Bediensteter einen Krankenstand – vor allem wissentlich - unberechtigt in Anspruch nehmen, kann dies gem. § 32 bzw. § 34 VBG ein Kündigungsgrund, ev. sogar ein Entlassungsgrund sein, wobei der Einzelfall genau zu beurteilen ist.

Bei **Langzeitkrankenständen** oder **bleibender Dienstunfähigkeit** droht bei Vertragsbediensteten nach einem Jahr (bzw. bei IIL-LehrerInnen mit dem Ende der

Gehaltsfortzahlung) die Beendigung des Dienstverhältnisses. Dabei muss der Dienstgeber den Betroffenen fristgerecht drei Monate vorher nachweislich von der drohenden Beendigung des Dienstverhältnisses in Kenntnis setzen (§ 24 Abs. 9 VBG). Die Dreimonatsfrist läuft erst ab schriftlicher Information an den Bediensteten. Beamte können in den Ruhestand versetzt werden.

Im Krankenstand ist vom Bediensteten alles zu tun, was der **Genesung förderlich**, und alles zu unterlassen, was der Genesung abträglich ist. Es darf kein krankheitsförderndes bzw. gesundheitsschädliches Verhalten gesetzt werden. Das bedeutet aber nicht, dass der Bedienstete völlig eingeschränkt ist, da der Arzt vermutlich Ausgehzeiten festlegt, in denen ein Verlassen der Wohnung gestattet ist, um Sozialkontakte zu pflegen beziehungsweise auch die Verrichtungen des täglichen Lebens (zum Beispiel Einkauf) zu erledigen. Bei bestimmten, zum Beispiel gerade bei psychischen Erkrankungen, kann es der Genesung durchaus förderlich sein, dass der Erkrankte Sport betreibt, in der Natur unterwegs ist oder eventuell sogar einige Urlaubstage verbringt. Dies darf allerdings nur nach ärztlicher Entscheidung gemacht werden, ein Auslandsaufenthalt muss vom Beamten entsprechend seiner Dienstpflicht gem. § 43 BDG dem Dienstgeber im Vorhinein angezeigt werden.⁷ Es gibt ausreichend Judikatur zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen im Krankenstand. So hat zum Beispiel eine Bedienstete ihre Dienstpflichtverletzung begangen, die mit eitriger Angina als Beifahrerin eine mehrstündige Autofahrt ins Ausland gemacht und dabei sowohl die eingeschränkten ärztlichen Ausgehzeiten, als auch ihre Pflichten zur körperlichen Schonung verletzt hat.⁸

Oftmals stellt sich auch die Frage, ob zum Beispiel ein verletzter Turnlehrer nicht doch sein Zweifach unterrichten kann. Dazu ist grundsätzlich festzuhalten, dass der Dienstnehmer entweder dienstfähig oder eben nicht dienstfähig ist, da es einen Teilkrankenstand nicht gibt. Die Entscheidung ob dienstfähig oder nicht, obliegt dem behandelnden Arzt.

DIENSTRECHTLICHE MÖGLICHKEITEN BEI GESUNDHEITLICHEN EINSCHRÄNKUNGEN

Der Bedienstete hat zur Überbrückung einer längeren Krankheitsperiode verschiedene dienstrechtliche Möglichkeiten. Beamte und Vertragsbedienstete können für max. zwei Jahre um eine **Reduktion der Lehrverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen** gem. § 8 BLVG und § 12e GehG ansuchen. Dabei hat er ein Beschäftigungsausmaß zwischen 50 und 75 Prozent der Lehrverpflichtung. Der Vertragslehrer wird aliquot entlohnt, der Beamte bekommt 75 Prozent des Gehalts ausbezahlt.

Die sogenannte **„Altersteilzeit“ für LehrerInnen** ist eine auf Dauer angelegte pensionsbeitragsrechtliche Sondernorm für beamtete LehrerInnen. LehrerInnen können seit dem 1.9.2009 (per Antrag vor Wirksamkeit der Maßnahme, in der Regel nur für ganze Schuljahre, Ausnahme: Pensionierung) bewirken, dass der Pensionsbeitrag für Zeiten herabgesetzter Lehrverpflichtung für den fiktiven vollen Lohn einbehalten wird. Damit werden diese Zeiten für die Berechnung des Ruhebezugs gleichbehandelt, wie Zeiten der Vollbeschäftigung. Für Vertragsbedienstete besteht bei einer „Altersteilzeit“ die Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung bei der PVA.

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT FÜR VERTRAGSBEDIENSTETE GEM. § 20c VBG, § 13a AVRAG, § 143d ASVG

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell, das die Dienstnehmer, die über einen längeren Zeitraum physisch oder psychisch krank waren, schrittweise in den Arbeitsprozess eingliedern und so helfen soll, einen Rückfall zu vermeiden. Es ist ein besonderes Verdienst der Gewerkschaft, dass die Wiedereingliederungsteilzeit mit Beschluss der Dienstrechtsnovelle 2018 **nun auch für die öffentlich Bediensteten mit 1. August 2018 in Kraft tritt.**

Voraussetzung dafür ist eine mindestens 6-wöchige, ununterbrochene Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall. **Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Wiedereingliederungsteilzeit. Die Dienstfähigkeit muss vom Arzt bestätigt sein.**

Es wird eine schriftliche **Vereinbarung** über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Wiedereingliederungsteilzeit geschlossen. Die dienstlichen Interessen und die Interessen der oder des Vertragsbediensteten sind dabei zu berücksichtigen. Es erfolgt eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mind. 25 Prozent bis maximal um 50 Prozent für ein bis sechs Monate. Das Gehalt wird entsprechend der Arbeitsleistung aliquotiert. Die Einbußen werden gem. § 143d ASVG durch die Sozialleistung der Krankenversicherung (GKK oder BVA), dem Wiedereingliederungsgeld, aufgefangen. ■

¹ Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.

² Die Gesetzesverweise werden hier überwiegend zum VBG angegeben, finden sich aber meist inhaltsgleich auch im BDG.

³ Vgl. VwGH vom 2. 5. 2001, GZ 95/120260.

⁴ Vgl. Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz Praxiskommentar zu § 7 VBG, RZ 46, 16.

⁵ Ausführliche Informationen zum Dienstunfall finden sie im gymnasium, Heft 07/08 2017, 10 – 11.

⁶ Vgl. Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz zu § 7 VBG, RZ 41, 15.

⁷ Vgl. Disziplinarbehörde BM für Finanzen, 02073_12_DK_16 vom 14.11.2017.

⁸ Vgl. OGH 8ObA47/14s, vom 25.08.2014.

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



ENGLANDS Schulwesen im Vergleich

Migration • Integration • Schulabbruch (Teil 2)

Englands Schulwesen stehen nicht nur weit mehr Ressourcen zur Verfügung, als dies in Österreich der Fall ist (siehe Teil 1)¹. Englands Schulwesen ist auch die Herausforderung weitgehend unbekannt, die für Österreichs Schulwesen eine von Jahr zu Jahr größere Zusatzaufgabe darstellt.

Junge Menschen mit Migrationshintergrund werden auf ihrem Bildungsweg massiv behindert, wenn sie die Unterrichtssprache nicht ausreichend beherrschen. Was der Hausverstand vermuten lässt, wird von bildungswissenschaftlichen Studien seit vielen Jahren immer wieder bestätigt. Zum Glück steht diese Erkenntnis endlich auch in Österreich weitestgehend außer Diskussion.

Der Anteil an SchülerInnen mit Migrationshintergrund ist an Großbritanniens Schulen fast so groß wie in Österreich (GB: 28,6 Prozent, A: 31,0 Prozent)². Die

große Mehrheit der jungen Menschen, die nach Großbritannien zuwandern, hat Englisch aber bereits als Erstsprache gelernt und bringt dieses Asset beim Einwandern mit sich ins Land. Von den jungen Menschen, die nach Österreich zuwandern, hat hingegen nur etwa jeder vierte Deutsch als Erstsprache gelernt.³

Bei den 15-Jährigen ist der Anteil derer, die die Unterrichtssprache nicht zu Hause sprechen, in Großbritannien, dem traditionsreichen Einwanderungsland Europas, nicht einmal halb so groß wie in Österreich.

Anteil der 15-Jährigen, die zu Hause nicht die Unterrichtssprache sprechen⁴ (Stand 2015)

Großbritannien:	8,9%
OECD-Durchschnitt:	11,5%
Österreich:	18,8%



Die Mehrheit der jungen Einwanderer bringt Englisch als Asset mit ins Land – ein klarer Startvorteil für einen erfolgreichen Bildungsweg

Großbritanniens ImmigrantInnen unterscheiden sich aber von Österreichs ImmigrantInnen noch weit mehr als in der Erst- und Umgangssprache. Dass das Bildungsniveau des Elternhauses in allen Staaten und Schulsystemen erhebliche Auswirkung auf den schulischen Werdegang hat, ist bildungswissenschaftlich schon lang erwiesen. Großbritannien versteht sich seit Jahrzehnten als Einwanderungsland und betreibt seit langem eine hochselektive Migrationspolitik.

„Sustained inflows of well-educated immigrants have boosted the skills and size of the working-age population in the United Kingdom over the last 20 years.“⁵

„Foreign-born men and women showed higher educational attainment than their UK-born counterparts during this period⁶, with the educational attainment gap rising over time. [...] In 2015, nearly one in two recent migrants was in the highest educational category compared to one in four UK-born workers.“⁷

„As a result of this selective migration, immigrants to the United Kingdom are younger and more educated than their UK-born counterparts, and this educational attainment gap has risen over time.“⁸

In Österreich ist der Anteil der Erwachsenen, die über keinen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II

verfügen, unter den Zugewanderten mehr als doppelt so groß wie unter den im Land Geborenen, in Großbritannien sogar deutlich kleiner.

Über keinen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen von den Menschen im Erwerbsalter⁹

(Stand 2017)

	im Land Geborene	außerhalb des Landes Geborene
Österreich	10,4%	21,4%
Großbritannien	16,5%	12,6%

Noch weit größer sind die Unterschiede bei ImmigrantInnen aus Drittstaaten, weil Großbritannien seine selektive Migrationspolitik innerhalb der EU nicht uneingeschränkt anwenden konnte.

Drittstaatsangehörige¹⁰

(Stand 2013)

	Bevölkerungsanteil	Von ihnen haben keinen Abschluss der Sekundarstufe II
Österreich	6,9%	46,5%
Großbritannien	3,9%	19,1%

Vor diesem Hintergrund (Umgangssprache, Bildungsniveau des Elternhauses) überrascht es wenig, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund in Englands Schulwesen keine Gruppe darstellen, die besonders gefährdet ist. Teilweise gilt sogar das Gegenteil.

SCHULABBRUCH, NEET

In England beenden deutlich mehr junge Menschen ihre Schullaufbahn durch Schulabbruch.

18- bis 24-Jährige, die ihre Schullaufbahn ohne einen Sekundarstufe-II-Abschluss beendet haben („Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger“)¹¹

(Stand 2017)

Österreich	7,4%
Großbritannien	10,6%

„The UK is a rare case among the EU countries ...“¹²:

Junge Menschen, die außerhalb Großbritanniens geboren sind, brechen die Schullaufbahn sogar seltener ab als im Land Geborene. Auch diesbezüglich sind Österreich, wo sich das Risiko auf Schulabbruch für Zugewanderte mehr als verdreifacht, und Großbritannien Antipoden.

18- bis 24-Jährige, die ihre Schullaufbahn ohne einen Sekundarstufe II-Abschluss beendet haben („Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger“)¹³

(Stand 2017)

	im Land geboren	zugewandert
Österreich	5,3%	18,4%
Großbritannien	10,8%	9,5%

„In the UK (a traditional destination of highly educated migrants), the lowest incidence of ESL (Anm.: ESL = Early school leaving) is found among first-generation migrants, with natives showing the worst outcomes.“¹⁴

In Österreich gelingt es den meisten jungen Menschen, nach Abschluss der Sekundarstufe II einen Platz in der Berufswelt zu finden. In Großbritannien ist der NEET¹⁵-Anteil, nicht zuletzt deswegen, weil es häufiger zu Schulabbruch kommt, deutlich größer als in Österreich.

NEET-Anteil unter den 20- bis 24-Jährigen¹⁶

(Stand 2017)

Österreich	8,6%
Großbritannien	13,8%

Englands Schulpolitik hat inzwischen die Vorteile eines breiter gefächerten Angebots an Bildungswegen, insbesondere die Bedeutung der dualen Bildung, erkannt und erfolgreiche Initiativen gesetzt.

„Britain’s success in expanding apprenticeship positions from about 150,000 in 2007 to over 850,000 in



SchülerInnen, die außerhalb Großbritanniens geboren sind, brechen ihre Schullaufbahn seltener ab als im Land Geborene.

2013 offers one example for how to create successful national and decentralized marketing initiatives.“¹⁷

Für 2020 hat sich Englands Politik ein noch viel höheres Ziel gesetzt, nämlich die duale Bildung zum „country’s gold standard for vocational training“¹⁸ werden zu lassen. „The government committed to increase the number of apprenticeship starts in England to 3 million by 2020, and to improve the quality of apprenticeships.“¹⁹ Doch damit ist England nicht alleine: „Viele Länder, u. a. das Vereinigte Königreich (modern apprenticeships), Spanien (nuevo contrato de la formación y aprendizaje) und Frankreich (apprentissage nouveau), setzen auf neue/modifizierte duale Ausbildungssysteme, um den hohen Jugendarbeitslosigkeits- und Schulabbruchquoten entgegenzuwirken.“²⁰ Selbst in den USA stößt duale Bildung inzwischen auf wachsendes Interesse.²¹

Österreich, Deutschland und die Schweiz werden mit ihrer dualen Bildung immer mehr zum internationalen Vorbild. Höchste Zeit, dass wir uns vom „Matura für alle“-Mantra verabschieden, um nicht diesem einfältigen Denken die Vielfalt der Bildungswege zu opfern, um die wir zu beneiden sind und inzwischen nicht nur in England beneidet werden.

(Fortsetzung folgt.)

¹ Zur Erinnerung: Würde Österreichs Schulwesen der BIP-Anteil Großbritanniens zur Verfügung gestellt, stünden Österreichs Schulen jährlich etwa viereinhalb Milliarden Euro zusätzlich zur Verfügung.
² OECD (Hrsg.), The Resilience of Students with an Immigrant Background (2018), Table 3.1
³ ibidem, Table 5.1
⁴ ibidem, Figure 5.2
⁵ OECD (Hrsg.), Getting Skills Right: United Kingdom (2017), S. 16
⁶ Anm.: 1993-2015
⁷ <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk> am 23. März 2017
⁸ OECD (Hrsg.), Getting Skills Right: United Kingdom, S. 16
⁹ OECD (Hrsg.), International Migration Outlook 2018 (2018), Fig. 2.12
¹⁰ OECD (Hrsg.), Integration von Zuwanderern: Indikatoren 2015 (2015), Figure 14.1. und Figure 14.20.
¹¹ Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 16. November 2018
¹² EU-Kommission (Hrsg.), Education and Training Monitor 2016 – Country analysis (2016), S. 289
¹³ Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 16. November 2018
¹⁴ EU-Kommission (Hrsg.), Educational outcomes and immigrant background (2016), S. 16
¹⁵ NEET ist das Akronym für „Not in Education, Employment or Training“.
¹⁶ Eurostat, Abfrage vom 16. November 2018
¹⁷ Univ.-Prof. Dr. Robert I. Lerman, Expanding Apprenticeship Opportunities in the United States (2014), S. 4
¹⁸ Eurofound (Hrsg.), Mapping youth transitions in Europe (2014), S. 64
¹⁹ OECD (Hrsg.), Getting Skills Right: United Kingdom, S. 40
²⁰ ibw (Hrsg.), Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss (2016), S. 11
²¹ Lerman, Expanding Apprenticeship Opportunities in the United States, S. 1



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

MAG. INGEBORG PRIBAS
BETREUUNGSLEHRERIN
BG SEEKIRCHEN/SALZBURG
i.pribas@bg-seekirchen.at



Denn sie wissen nicht, was sie tun – oder doch?

VOM BEWÄHRTEN BETREUUNGSLEHRER¹
ZUM MENTOR – EIN ROLLENWECHSEL

Wir, d. h. die 18 Betreuungslehrer des BG Seekirchen/Salzburg, haben vor einiger Zeit einen offenen Brief an Minister Faßmann gesendet, weil uns ein Thema wirklich „unter den Nägeln brennt“: die Induktionsphase. Wir wollten mit unserem Brief ein Zeichen setzen, dass es uns mit unserer Sorge und unseren Bedenken ernst ist.

Welcher verantwortungsvolle Betreuungslehrer wird wohl hinter den geplanten Maßnahmen stehen und sich für das neue System als sogenannter Mentor erwärmen, das für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Unterrichtspraktikum nur Nachteile bringt? Für das Ausmaß der Unterrichtsverpflichtung in der Induktionsphase gibt es weder eine Unter- noch eine Obergrenze. Mentoren sind nicht nur für einen Junglehrer zuständig, sondern parallel für zwei bis drei, und das auch fachfremd. Im Klartext bedeutet dies eine massive Reduzierung der Beratungszeit und -intensität für die einzelne junge Lehrkraft und ihre Probleme und Anfragen. Aber auch engagierte Kollegen werden es sich gut überlegen, ob sie sich zeitlich eine Ausbildung zum Mentor überhaupt antun wollen. Immerhin muss in Zukunft eine Ausbildung von acht Semestern absolviert werden, die zur Gänze während

der unterrichtsfreien Zeit stattfindet. Noch dazu fällt auch die Einrechnung jener Klasse, die der Junglehrer betreut, weg, was eine angemessene Betreuung schon aus Zeitgründen unmöglich macht. Im Gegenzug müssen Mentees, also junge Kollegen, sich für die Induktionsphase (Dauer 12 Monate) für die Aufnahme in ein Dienstverhältnis bewerben. Wenn es also keine freien Stunden gibt, kann sich die junge Kollegin bzw. der junge Kollege nicht bewerben, schließt somit die Ausbildung de facto nicht ab, erhält keine Anstellung und bezieht natürlich auch kein Gehalt. War bis jetzt die Behörde verantwortlich für die Zuweisung zum Unterrichtspraktikum an der Schule, muss man sich ab 2019 selbst um seine Anstellung kümmern, und es bleibt mehr oder weniger dem Zufall überlassen, wie viele Stunden Lehrverpflichtung man bekommt.

FOLGEN IN DER PRAXIS

„Learning by doing“ als oberste Prämisse wird wohl ein schlechter Ratgeber sein und könnte im schlimmsten Fall unsere jungen Kollegen ins vorprogrammierte Burnout stürzen. Derzeit genießen sie das Privileg von individuellen Beratungsstunden und können selbstverständlich auch zwischendurch jederzeit mit Anfragen kommen. Im neuen System steht der jungen Lehrkraft weit weniger Zeit und oft auch kein passender Ansprechpartner zur Verfügung, fachspezifische Fragen zu stellen. Die Beratung erstreckt sich auf allgemeine, wahrscheinlich organisatorische Probleme. Wer berät nun aber die Junglehrer, wenn sie sich trauen, doch eine Fachfrage zu stellen? Leider ist dafür zeitlich kaum Platz, geschweige denn, dass



diese Tätigkeit angemessen abgegolten wird. Wer aus dem Kollegium „opfert“ sich, hat Mitleid mit der armen Person, die hilfeschend im Konferenzzimmer umherirrt und um Rat bittet, was in diesem Stadium der Schulkarriere ja auch ganz normal ist? Oder aber besagte Lehrperson traut sich nicht zu fragen, unterrichtet weiter wochenlang vor sich hin – es ist ja im neuen System auch keinerlei Rückmeldung vorgesehen, wie es diese z. B. nach Hospitationsstunden derzeit noch gibt. Und plötzlich fallen dann alle Beteiligten, inkl. Eltern und Schüler, aus den Wolken, weil z. B. eine Übungsphase zu kurz war, Rückmeldungen von Seiten des Junglehrers missverständlich ausfielen oder ein Übungsblatt oder eine Aufgabenstellung einfach zu schwierig waren. Es fehlt die korrigierende, leitende Hand der betreuenden Lehrkraft, die im Vorfeld derzeit immer noch eingreift. Wenn es keinerlei Rückmeldung mehr gibt, hat dies fatale Folgen. Derzeit fungiert der Betreuungslehrer im Hintergrund, begleitet, korrigiert „mit sanfter Hand“ Fehleinschätzungen, gibt in seiner Rolle als Ansprechpartner Hilfestellungen und weist auf Verbesserungsmöglichkeiten sowohl für die Junglehrer als auch für die Schüler hin. Die jungen Kollegen arbeiten quasi mit Netz.

ÜBERFORDERUNG VORPROGRAMMIERT?!

Auch dies steht noch in den Sternen: Müssen die Kollegen in der Induktionsphase, die mit ihrer Lehrverpflichtung wohl mehr als ausgelastet sein werden, eventuell selbstständig die Informationen zu Gesetzesvorgaben, Unterrichtsplanung, Aufsichtspflicht, Notengebung etc. recherchieren, wenn sie

womöglich für Fortbildungen nicht mehr freigestellt werden, weil sie ja unterrichten müssen und kein Betreuungslehrer stellvertretend für sie in der Klasse steht? Ein denkbar schlechtes Szenario! Wir sollten nicht um einer billigen Sparmaßnahme willen die Ressourcen von jungen Kolleginnen und Kollegen aufs Spiel setzen und sie entmutigen, diesen schönen Beruf auszuüben. Dann werden wir nämlich in Kürze vor einem weiteren Problem stehen: akutem Lehrermangel, und das alles ausgetragen nicht nur auf dem Rücken junger Kollegen, sondern auch auf dem Rücken der Schüler.

Ich kann derzeit keinen Grund für die geplanten Maßnahmen erkennen, außer, dass um des lieben Geldes willen, weil Betreuungslehrer zu viel kosten, an dieser Schraube gedreht werden soll. Das ist meiner Meinung nach zu kurz und vor allem zu einseitig gedacht, weil der entstehende Schaden längerfristig betrachtet weit teurer kommt als die Kosten für die Betreuungslehrer im alten System.

Als grundsätzlich positiv denkende „Altlehrerin“ habe ich die Hoffnung aber noch nicht aufgegeben, dass ja vielleicht doch noch ein Umdenken möglich ist. Nicht alles, was neu ist, ist auch gut – lassen wir doch das altbewährte System weiter funktionieren und sparen stattdessen an aufgeblähten Verwaltungskosten! ■

¹ Der Lesbarkeit der Texte zuliebe verzichte ich im vorliegenden Artikel auf gendergerechte Formulierungen. Personenbezogene Bezeichnungen umfassen immer gleichermaßen Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

Wer sichere Schritte tun will, muss sie langsam tun

MAG. MARIA-MAGDALENA GRÜBER

Vom Mehrwert des Unterrichtspraktikums –
Erfahrungsbericht einer Junglehrerin



Im Herbst 2017 begann ich nach einem zweijährigen Auslandsaufenthalt mein Unterrichtspraktikum in den Fächern Deutsch und Englisch. Vor dem Schulstart wurde mir bang, da ich die Nähe

zur Schulrealität etwas verloren hatte, mich unvorbereitet fühlte.

Die Flut an administrativen und organisatorischen Abläufen war groß und der Sprung in ein neues Kollegium emotional fordernd. Daneben galt es, sich im Klassenzimmer zu etablieren, sich in Elterngesprächen zu behaupten, Leistungen zu beurteilen, Projekte zu organisieren. All dies war im Studium höchstens „angeübt“ worden. Mit zwei Korrekturfächern war ich mit „nur“ zwei Klassen sehr beschäftigt, trotzdem hatte ich aber Zeit, mich bei anderen Aufgaben einzubringen. So gewann ich eine bessere Einsicht in das Schulgeschehen. Dies wäre mit mehr Klassen nicht möglich gewesen. Zeit spielt im Lehreralltag eine große Rolle, da sie Mangelware ist. Die eigens angesetzten Besprechungsstunden mit dem Betreuungslehrer waren daher unerlässlich. Die Terminkoordination mit meinen Betreuungslehrerinnen gestaltete sich relativ einfach, da sie nur für mich zuständig waren und wir unsere Besprechungen ausführlich halten konnten. In den mir sehr wertvollen Einzelgesprächen wurde ich aufgefangen, besonders in jenen Phasen, in denen mir die scheinbar wenigen Stunden über den Kopf wuchsen. Meine Betreuungslehrerinnen waren bereits vor der offiziellen Namensgebung „Mentoren“. Als direkte Ansprechpartner für fachbezogene Fragen gingen sie immer gut erreichbar auf meine Unsicherheiten ein und freuten sich mit mir, wenn etwas gut geklappt hatte. Sie stellten mir Materialien zur Verfügung und gaben mir wertvolle Tipps zur weiteren Recherche. Sie waren wichtige Schnittstellen zwischen mir und dem Kollegium, sodass ich mich gut integrieren konnte. Außerdem machten sie mich auf wichtige Institutionen und Veranstaltungen aufmerksam, sodass sich Schritt für Schritt das „Puzzle“

Schule zu einem Bild zusammenfügte. Als besonders wertvoll empfand ich die zahlreichen Hospitationen. Dafür war eben Zeit!

Meine Belastbarkeit war damals gering, doch dank der vielen Anlaufstellen fand ich mich im Beruf immer besser zurecht. Ich hatte, neben meinen Betreuungslehrerinnen, meine Kolleg/innen an der Schule, all die anderen Unterrichtspraktikant/innen, mit denen ich während der PH-Lehrgänge gute Kontakte knüpfte, meine Mentor/innen aus den Fachdidaktik-Kursen, die Vortragenden der PH-Veranstaltungen sowie – Zeit!

Ich hatte die Gelegenheit, das Konzept Unterrichtspraktikum zu durchlaufen. Ich ging bestärkt aus diesem Jahr und bin überzeugt, dass es viel mehr einer Einführung nahekommt als die geplante Induktionsphase.

Wie werden die zukünftigen Unterrichtspraktikant/innen abschließen? Werden sie am Ende gar aussteigen, weil der Druck zu hoch ist? Denn wie kann es bereichernd sein, bei normaler Unterrichtsverpflichtung einen Mentor (womöglich fachfremd) mit weiteren Kollegen zu teilen und daneben zu studieren? In langsamen Schritten wird dies wohl nicht möglich sein. ■



FOTO: TIM HALLIT/GETTY IMAGES/CULTURA.RF

Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:	
DAS GROSSE EHRENZEICHEN FÜR VERDIENSTE UM DIE REPUBLIK ÖSTERREICH	
Dir. i. R. HR Mag. Alfred Mathuber	ehem. Leiter des BG/BRG/BORG Wien XXII, Polgarstraße, und ehem. prov. Leiter am priv. ORG der Austrian International School in Wien XXI
DAS SILBERNE EHRENZEICHEN FÜR VERDIENSTE UM DIE REPUBLIK ÖSTERREICH	
Prof. Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Leonore Donat	Priv. PH Wien
DEN TITEL HOFRÄTIN/ HOFRAT	
Mag. et Dr. Edwin Scheiber	Direktor am BG/BRG Wien IV, Wiedner Gürtel
Mag. ^a Ellen Sieberer	Direktorin am BG/BRG Kufstein
LSI Mag. Franz Tranningner	SSR für Wien
DER BUNDESPRÄSIDENT HAT ERNANNT:	
ZUM DIREKTOR	
Prof. OStR Mag. Erich Eigelsreiter	Prov. Leiter des BG/Wiku BRG Wien II, Kleine Sperlgasse
Prof. Mag. Herbert Kirschner	Prov. Leiter des BG/BRG Linz, Peuerbachstraße
DER BUNDESPRÄSIDENT HAT WEITERS VERLIEHEN:	
DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT	
Prof. Mag. ^a Ursula Bilgeri	BG/BORG St. Johann in Tirol
Prof. Mag. ^a Ingrid Bittner	BRG/BORG Wien XV, Henriettenplatz
Prof. Mag. ^a Krista Brunner	BG Lustenau
Prof. Mag. ^a Ulrike Di Cillo	BRG Linz, Aubrunnerweg
Prof. Mag. Franz Dopona	BG/BRG/BORG Hartberg
Prof. Mag. Franz Fischer	BG/BRG/BORG Hartberg
Prof. Mag. ^a Elisabeth Glavic	Akademisches Gymnasium Graz, Bürgergasse
Prof. Mag. Wolfgang Gmeiner	BG Bregenz, Gallusstraße
Prof. Mag. Gerhard Hosp	BG Feldkirch, Vorarlberg
Prof. Mag. ^a Susanna Kopinitz	BG/BRG Wien XIV, Astgasse
Prof. Mag. Georg Lindner	Akademisches Gymnasium Salzburg, Sinnhubstraße
Prof. Mag. ^a Barbara Oberascher	BORG Bad Radkersburg
Prof. Mag. Hans Pichlbauer	BG/BRG Leoben
Prof. Mag. ^a Insa Rößler	BG/BRG Steyr
Prof. Mag. ^a Annemarie Schwarzl-Troyer	BORG Deutschlandsberg
Prof. Mag. ^a Ursula Trapp	ehem. Akademisches Gymnasium Graz, Bürgergasse
Prof. Mag. David Weinberger	BG/BRG Enns
Prof. Mag. ^a Gertrud Winkler	BG/BRG Innsbruck, Reithmannstraße
DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:	
ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR	
Prov. Leiter Prof. Mag. Franz Anreiter	BG/BRG Wien XXII, Bernoullistraße
Prov. Leiterin Prof. Mag. ^a Sylvia Bäck	BRG Linz, Fadingerstraße
Prof. Mag. ^a et Dr. ⁱⁿ Inge Bulckens	BORG Innsbruck, Fallmerayerstraße
Prov. Leiter Mag. Robert Donner	BG/BRG/ Wiku BRG Wien XIII, Wenzgasse
Prov. Leiter MMag. Árpád Krämer	BG/BRG/BORG Wien XX, Karajangasse
Prov. Leiter Prof. Mag. Wolfgang Zechmeister	Akademisches Gymnasium Linz
DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT HERZLICH!	

„In keinem der erfolgreichen Bildungssysteme gibt es Klassenwiederholungen.“

(Dr. Andreas Schleicher; laut Christian Rainer, Profil online am 6. Oktober 2018)

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



Anteil der 15-Jährigen, die schon in der Grundschule mindestens einmal repetiert haben (Stand 2015)

„The probability of repeating one or more years is connected with academic skills acquired before starting primary school level.“

Dr. Tommaso Agasisti u. a., The determinants of repetition rates in Europe. In: Journal of Policy Modeling (2016), S. 15

Niederlande	14,5%
Schweiz	13,8%
Deutschland	9,2%
OECD-Mittelwert	7,0%
Österreich	6,0%

OECD (Hrsg.), PISA 2015 Results (Volume II). Policies and Practices for Successful Schools (2016), Table II.5.9

Anteil der 15-Jährigen, die in der Sekundarstufe I mindestens einmal repetiert haben (Stand 2015)

„21% der 15-jährigen Schüler in Südtirol, die an PISA 2012 teilnahmen, haben in ihrer bisherigen Schullaufbahn einmal oder mehrmals eine Klasse wiederholt.“

OECD (Hrsg.), PISA 2012 - Ergebnisse Südtirol (2014), S. 17

Deutschland	10,6%
Schweiz	8,1%
Niederlande	6,8%
OECD-Mittelwert	5,8%
Österreich	4,4%

OECD (Hrsg.), PISA 2015 Results (Volume II). Policies and Practices for Successful Schools (2016), Table II.5.9

Anteil der 20-Jährigen, die sich noch in der Sekundarstufe befinden (Stand 2016)

„The largest proportion of students reporting that they had repeated a grade in primary, lower secondary or upper secondary school can be found in Belgium (36.1%), closely followed by Spain, Luxembourg and Portugal (all exceeding 30%).“

Eurydice (Hrsg.), Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe (2014), S. 44

Niederlande	27,9%
Schweiz	24,8%
Deutschland	21,5%
OECD-Durchschnitt	12,8%
Österreich	8,7%

OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2018 (2018), Table B1.2

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

Entschleunigung ist angesagt

Wenn man auf der „aktuellen seite“ unserer Zeitung diesmal einen Artikel findet, der sich nicht auf aktuelle Neuerungen im Schulwesen bezieht, mag das so scheinen, als wären die Forderungen nach weiteren Reformen, die in den letzten Wochen in verschiedensten Medien wieder verstärkt erhoben wurden, gerechtfertigt. Ich sehe diese Ausnahme-situation positiv. Ich sehe es als Zeichen, dass in der österreichischen Schulpolitik endlich wieder Vernunft einzukehren scheint. Man geht nicht mehr reflexartig auf Zurufe von „ExpertInnen“ ein, die sich in letzter Zeit von der leistungsgerechten Bezahlung bis zu vermehrten verpflichtenden Fortbildungen für LehrerInnen erstreckt haben.

Ich gehöre nicht zu den Menschen, die behaupten, im österreichischen Schulwesen sei alles eitel Wonne und man müsse nicht an Verbesserungen arbeiten. Wie wahrscheinlich alle, die in der Schulrealität verankert sind, bin ich aber der Meinung, dass das Reformtempo nicht erhöht, sondern verringert werden müsste. Kaum eine der Reformen der letzten Jahre hat das Evaluierungsstadium erreicht. Das liegt aber nicht daran, dass man vielleicht in manchen Fällen rechtzeitig die Reißleine gezogen hätte. Vielmehr hat man fast alle Reformen vor der ursprünglich versprochenen Evaluierung flächendeckend umgesetzt und dann auf die Evaluierung verzichtet. Ist der Grund dafür vielleicht, dass man sich nicht den negativen Folgen der eigenen Reformen stellen will? Sind die Gründe für viele Reformen der letzten Jahre eher im ideologischen oder wirtschaftlichen Bereich zu suchen als im tatsächlichen Verbesserungswillen, oder geht es eventuell darum, nach außen hin Innovationsbereitschaft zu zeigen?

Auf den Punkt bringt es Univ.-Prof. Mag. Dr. Konrad Paul Liessmann: *„Die Fortsetzung noch der unsinnigen Reform wird ja – gerade auch im Bildungsbereich – gerne mit dem Hinweis begründet, dass man doch nicht zu alten Zuständen zurückkehren könne. Das ist ungefähr so plausibel wie die Empfehlung an einen*

Autofahrer, der sich in eine Sackgasse manövriert hat, doch unbedingt weiterzufahren, notfalls auch gegen eine Wand, denn er werde doch nicht umdrehen wollen und dorthin zurückkehren, wo er schon einmal gewesen ist.“¹

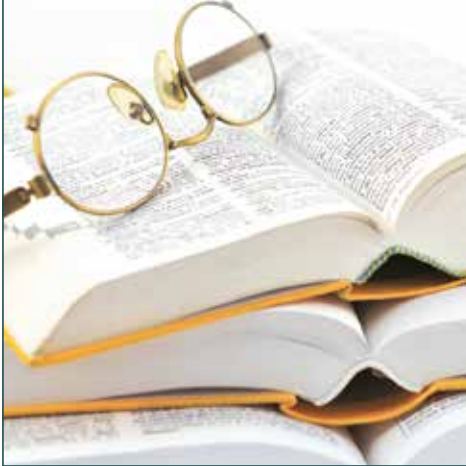
Der Vorsitzende der ARGE LehrerInnen Paul Kimberger schlägt in dieselbe Kerbe: *„Eine Änderung um der Änderung Willen bedeutet nicht automatisch etwas Besseres als das, was wir haben. Wir haben ein hervorragendes Schulsystem, das wir verbessern können. Es hat mir aber noch nie jemand erklären können, warum Österreich zu einem der besten, sichersten, sozialsten Ländern der Erde geworden ist. Dafür sind nicht die Wirtschaftskapitäne verantwortlich, sondern die Menschen, die alle durch unsere Schulen gegangen sind.“²*

Ich plädiere an alle Verantwortlichen im Bildungsbereich, gemeinsam den Weg zu einer Verbesserung der österreichischen Schule zu gehen und nicht Reformen um der Reform willen durchzuführen. Mehr als genug befindet sich derzeit in der Umsetzung. Wir werden Bildungsminister Faßmann beim Wort nehmen. *„Das österreichische Schulsystem hat in der Vergangenheit genug Reformen erlebt. Wenn es jetzt einmal eine Zeit ohne Grundsatzreformen gibt, sondern eine vernünftige Reformimplementierung und eine kritische Evaluierung, dann ist das gut.“³* ■

¹ Konrad Paul Liessmann, *Bildung als Provokation* (2017), S. 34.

² „Wenn es jetzt einmal eine Zeit ohne Grundsatzreformen gibt, ist das gut“. In: *Oberösterreichische Nachrichten* online vom 9. März 2018.

³ „Lasse mir von Stelzer keine Bedingungen stellen“. In: *Kurier* online vom 1. Juli 2018.



„Zu Beginn des Kindergartenjahres 2016/17 hatten 35% aller getesteten Kinder einen Förderbedarf in deutscher Sprache. Im Jahr zuvor fiel der Förderbedarf noch etwas geringer aus (30%).“

Statistik Austria (Hrsg.), migration & integration – zahlen.daten.indikatoren 2018 (2018), S. 18



„Noch nie war die Situation an den Schulen schwieriger, der Druck auf die Lehrerinnen und Lehrer größer als heute.“

Paul Kimberger, Vorsitzender der ARGE LehrerInnen, Der öffentliche Dienst aktuell vom November 2018, S. 8

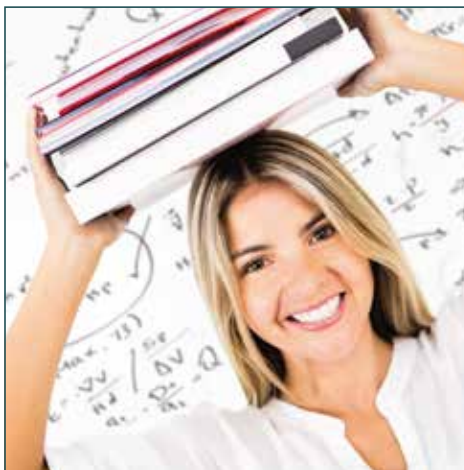
nachgeschlagen

„2016 verfügten im EU-28-Durchschnitt nur 83,1% über einen weiterführenden Abschluss; Österreich lag mit 89,5% deutlich über dem Durchschnitt.“

Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2016/17. Schlüsselindikatoren und Analysen (2018), S. 124

„Higher salaries can help school systems attract more candidates to the teaching profession, and signal that teachers are regarded and treated as professionals.“

OECD (Hrsg.), Effective Teacher Policies (2018), S. 60



„The 2017 European Commission Communication on school development and excellent teaching stresses the importance of providing specific support to teachers during the early stage of their career.“

EU-Kommission (Hrsg.), Teaching Careers in Europe (2018), S. 51

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

Name

Straße/Nr.

Postleitzahl/Ort