gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

November/Dezember 2021 / 70. Jahrgang/Nr. 6

ÖFFENTLICHER DIENST

GÖD

GEWERKSCHAFT

Ballast abwerfen!

Weniger Bürokratie an unseren Schulen

FOTO: SORBETTO / ISTOCK

Horror … Drama … Serie

„Fachleute schlagen Alarm“, berichtet u. a. die Frankfurter Rundschau am 2.11.2021: „Horror-Drama-Serie ‚Squid Game‘ kommt auf den Schulhöfen und in den Kinderzimmern an.“ Es ist die derzeit meistgesehene Netflix-Serie. Und das Phänomen schwappt ins echte Leben, auch in sehr viele Schulen, ja sogar Kindergärten. Medienberichten zufolge war es der Hit der diesjährigen Halloween-Kostüme.

Was „Squid Game“ so verlockend und gleichzeitig gefährlich macht, ist das Konzept der koreanischen Serie. Sie erscheint nämlich zu Beginn recht harmlos. Mit einer bunten Bonbon-Ästhetik erweckt sie den Anschein, dass nur Kinderspiele gespielt werden. Es ist also nicht sofort ersichtlich, dass es sich um verstörende Inhalte handelt.

In „Squid Game“ wird in neun Folgen die Geschichte von Menschen erzählt, die sich alle hoch verschuldet haben. Sie treten in scheinbar harmlosen Kinderspielen gegeneinander an, um ein Preisgeld in Millionenhöhe zu gewinnen. Doch der makabre Wettbewerb lässt keine zweite Chance zu: Wer es nicht in die nächste Runde schafft, wird getötet.

Dass bloße Verbote oft den gegenteiligen Effekt haben und die Neugier steigern, ist ein jahrhundertealtes Phänomen – Stichwort „Index“. Auch Pin-Codes, die den Zugang zu nicht jugendfreien Inhalten verhindern sollen, entlocken vielen IT-affinen Kindern nur ein müdes Lächeln, insbesondere dann, wenn Dr. Google rasche Hilfe beim Knacken bereitstellt.

Was also tun? Eine Expertin empfiehlt klare Ansagen: „Da geht es um Gewalt und Tod, das ist für Kinder deines Alters nicht geeignet und deswegen schauen wir das nicht.“ Bei älteren Kindern sollte man ins Gespräch gehen und Themen diskutieren, wie etwa: Was passiert mit einer Gesellschaft, wenn man Probleme so löst?*

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Kinder tiefes Vertrauen zu uns Erwachsenen, insbesondere ihren Eltern haben, und das ist nur mit viel Zeit und Geduld aufbaubar. Zu wünschen ist dieses gewachsene Vertrauen jedem Kind, nicht nur in Zeiten von „Squid Game“. N.N

* *https://www.gmx.at/magazine/ratgeber/kind-familie/squid-game-expertin-erklaert-schauen-netflix-serie-kindern-36300616*

Inhalt

4 **top thema**
Schule ist für die SchülerInnen da, nicht für die Bürokratie
Mag. Herbert Weiß

8 **gut zu wissen**
Mehrdienstleistungen, Teil 2 + Teil 3
Mag. Georg Stockinger

14 **Pensionsrecht für Vertragsbedienstete, Teil 1**
Mag. Georg Stockinger

16 **Pflegefreistellung, Pflegekarenz, Familienhospizfreistellung und Sonderurlaub**
MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann

20 **menschen**
Auszeichnungen und Ernennungen

22 **faktencheck**
Mag.ª Gudrun Pennitz

23 **aktuelle seite**
Keine Zeit für Chaos, Feigheit und Selbstinszenierung
Mag. Herbert Weiß

REDAKTIONSSCHLUSS
Redaktionsschluss für die
Nr. 1/2022: 07.01.2022

FOTOS: THITAREESARMKASAT / ISTOCK

„Breaking the Wave“

Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Die Schulen leisten durch ihr Testregime einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie. Das betonte auch Bildungsminister Faßmann in einer Presseaussendung am 2. November: „*Die Schulen stemmen damit einen Großteil des Rückkehrmanagements nach den Ferien. Davon profitiert die ganze Gesellschaft.*“[1] Wir LehrerInnen beweisen durch unseren persönlichen Einsatz täglich unser Engagement für die Jugend des Landes. Ein wesentlicher Beitrag ist in Zeiten der Pandemie auch die Impfung. Und auch hier haben wir unser besonderes Engagement bewiesen.

Wir AHS-LehrerInnen sind mit einer Durchimpfungsrate von ca. 90 Prozent Vorbild für viele andere Bevölkerungsgruppen. Nun will das Bildungsministerium im Rahmen der Kampagne „Breaking the Wave“[2] einen weiteren Schritt zur Bekämpfung der Pandemie setzen. In Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Jugendrotkreuz wird eine alters- und zielgruppenspezifische Webinar-Reihe zum Thema Covid-19-Schutzimpfung angeboten, denn man will den in vielen Bereichen kursierenden Fake-News mit Fakten begegnen.

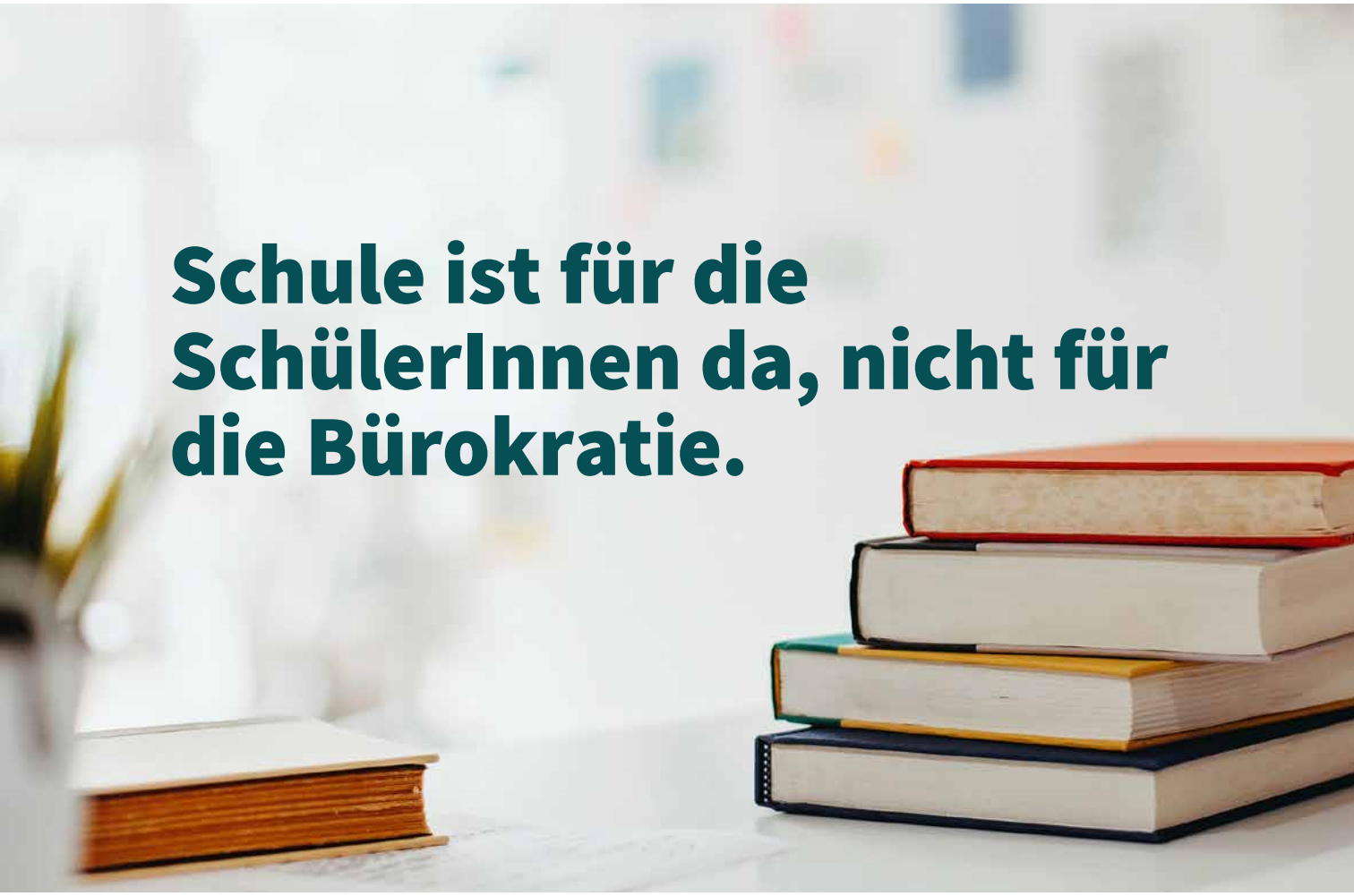
Dabei kommen ExpertInnen aus den Bereichen der Medizin, des Bildungswesens und der Medienbranche zu Wort. Der Erfolg der Kampagne wird nicht zuletzt von der Unterstützung durch LehrerInnen und Eltern abhängen. Die oben erwähnte hohe Impfquote macht mich sicher, dass wir LehrerInnen dazu bereit sind. Daher richtet sich mein Appell an die Eltern: Statt die Verantwortung abzuschieben und immer wieder eine Impfpflicht für LehrerInnen zu fordern, sollten sie ihrer Vorbildwirkung gerecht werden und sich impfen lassen.

Falls sie selbst der Impfung skeptisch gegenüberstehen, sollten sie zumindest ihre Kinder nicht negativ beeinflussen. Es macht mich sehr betroffen, wenn SchülerInnen uns LehrerInnen darum bitten, ihren Eltern nicht zu sagen, dass sie geimpft sind. Dass Österreich zu den EU-Staaten gehört, in denen sich besonders viele SchülerInnen mit ihrer Schule verbunden fühlen, zeigen internationale Vergleichsstudien immer wieder.[3] Das freut mich stets von Neuem. Dass junge Menschen auf die Diskretion ihrer LehrerInnen setzen müssen, um sich und andere vor schweren Erkrankungen oder sogar Tod schützen zu können, befremdet mich als Lehrer, noch mehr aber als Vater.

[1] Faßmann: „Schulen stemmen nach Ferien das Rückkehrmanagement“. Presseaussendung vom 2. November 2021.
[2] Siehe https://www.gemeinsamlesen.at/corona.
[3] Zuletzt: EENEE (Hrsg.), Quality of School Life and Student Outcomes in Europe (2021).

impressum

gymnasium. Zeitschrift der AHS-Gewerkschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: die GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges. m. b. H., 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag.^{a} Gudrun Pennitz, 1090 Wien, Lackierergasse 7, Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/40^{3} 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at. Redaktion, Produktion, Konzeption und Anzeigenverwaltung: Modern Times Media Verlagsges. m. b. H., 1030 Wien, Lagergasse 6/35, Tel.: 01/513 15 50. Chefin vom Dienst: Dr.^{in} Susanne Falk. Grafik: André Unger. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge unterliegen der Verantwortung des Autors. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung vor. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in dieser Zeitschrift trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Herausgebers und Medieninhabers, der Redaktion oder der AutorInnen ausgeschlossen ist.



Schule ist für die SchülerInnen da, nicht für die Bürokratie.

Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

gerne für Sie da:
herbert.weiss@goed.at

Der heurige Schulbeginn zeichnete sich dadurch aus, dass er für den überwiegenden Teil der Kollegenschaft äußerst fordernd, aufwändig und belastend war. Viel Zeit und Energie müssen nach wie vor dafür investiert werden, den Präsenzunterricht aufrecht zu erhalten.
Ende Oktober konnte ich gemeinsam mit dem Vorsitzenden der BMHS-Gewerkschaft, Mag. Roland Gangl, über Entlastungsmaßnahmen berichten, die uns dabei helfen sollen, uns mehr auf unsere Kernaufgaben zu konzentrieren. Sie sind Teil des Entlastungspakets, das BM Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann gemeinsam mit dem Vorsitzenden der ARGE-LehrerInnen Paul Kimberger vorgestellt hat. Mit diesem Verhandlungsergebnis sind wir unserem Ziel einer spürbaren Entlastung einen wesentlichen Schritt nähergekommen. Konkret betreffen die Maßnahmen in unserem Bereich die folgenden Punkte:

- Entlastung im Bereich Qualitätsmanagement;
- Reduktion von Rundschreiben und Erlässen sowie Verbesserung der Kommunikation;
- Schaffung von Servicestellen für Schulleitungen.

Ich freue mich über den Erfolg, der durch das gemeinsame Engagement der Vorsitzenden der LehrerInnengewerkschaften und die Einsicht der EntscheidungsträgerInnen im Bildungsministerium erzielt werden konnte. Ich hoffe, dass wir damit allen KollegInnen – auch den SchulleiterInnen und AdministratorInnen, die in dieser

FOTO: FANGXIANUO / ISTOCK

„Meine Forderungen an die Politik lauten also einmal mehr: *Setzt statt auf Standards endlich wieder mehr auf die Expertise der LehrerInnen!* **LehrerInnen sind die wahren BildungsexpertInnen.“**

Mag. Herbert Weiß

Zeit ebenfalls extrem gefordert sind – etwas Luft verschaffen können.

Wir werden natürlich darauf achten, dass die Vorhaben auch umgesetzt werden. Das wird notwendig sein, wie manche Reaktionen auf das Entlastungspaket bereits zeigen. So befürchten z. B. manche im Ministerium oder in den Bildungsdirektionen, dass das zu einem „Rückschritt in die 1980er“ führen würde. Dass ich diesen in manchen Bereichen sogar begrüßen würde, werde ich im Folgenden ausführen.

Es geht bei dem Paket nicht um einen Rückschritt oder eine „*Rückkehr zur ‚Schule von gestern‘*“, wie sie auch manche ElternvertreterInnen fürchten.[1] Vielmehr geht es darum, für die Umsetzung mancher Maßnahmen im Bereich des Qualitätsmanagements mehr Zeit zu haben. Das sollte eigentlich nicht nur in unserem Sinn sein. Wer an seriöser Schulentwicklung interessiert ist, kann diese nicht unter enormem Zeitdruck und parallel zu den mehr als fordernden Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung wünschen. Es kann weder im Sinn des Bildungsministeriums oder der Bildungsdirektionen noch im Sinn der Eltern sein, wenn man uns LehrerInnen durch ständige Abfragen oder unrealistische Zeitvorgaben bis an die Grenzen unserer Belastbarkeit oder sogar darüber hinaus fordert. Dass die österreichische Schule viel besser ist, als das manche selbsternannte „BildungsexpertInnen“ oder MedienvertreterInnen jahrzehntelang behauptet haben, beweisen wir gerade in der Zeit der Pandemie ständig. Dafür bedanke ich mich bei allen Beteiligten sehr herzlich. Wenn man sich Ergebnisse verschiedener Studien zur Arbeitsbelastung von LehrerInnen ansieht, braucht man keine weiteren Argumente für Maßnahmen zu deren Entlastung:

„When asked about stress factors, teachers mostly point to the burden of administrative tasks, excessive marking, being held responsible for students’ achievements and keeping up with changing requirements from authorities.“[2]

„Laut einer Forsa-Umfrage kämpfen viele Lehrer mit psychischen und psychosomatischen Beschwerden wie chronischer Erschöpfung, sind kurz vor dem Burn-out. Die Quote ist schon seit Jahren doppelt so hoch wie in anderen Berufsgruppen.“[3]

„On average across the OECD, 41 % of teachers consider that ‘keeping up with changing requirements from local, municipal/regional, state or national/federal authorities’ is a predominant source of stress.“[4]

„Das Verhältnis zwischen Managementaufgaben und administrativen Aufgaben wird von den Schulleiterinnen und Schulleitern in keinem der EU-Vergleichsländer so unausgewogen wie in Österreich wahrgenommen. Hierzulande berichten die Schulleiter/innen der Sekundarstufe I, dass auf eine Stunde Managementaufgaben beinahe zwei (1,98) Stunden mit administrativen Aufgaben kommen.“[5]

„Der so genannte ‚Papierkram', also der Aufwand für Berichte, Dokumentationen, Listen und dergleichen dürfte zeitlich besonders aufwendig sein. 65,2 % sehen das so. Für fast die Hälfte der Befragten ist der Aufwand offenbar viel zu hoch. Daran kann man auch ermessen und verstehen, wie berechtigt die oft erhobene Forderung der Lehrergewerkschaft für eine bürokratische Entlastung der Lehrkräfte und auch Schulleiterinnen und Schulleiter und hinsichtlich mehr Unterstützungs- und Supportpersonal ist."[6]

Ergänzend zu betonen ist dabei, dass die genannten Studien allesamt aus der Zeit vor Covid-19 stammen und dass durch die Pandemie die Belastungen für alle stark zugenommen haben.

Support

Für den Bereich der Pflichtschulen bringt das oben erwähnte Entlastungspaket Verbesserungen beim administrativen Support. Einerseits kann das aber nur als erster Schritt in die richtige Richtung gesehen werden, und andererseits gibt es auch im Bereich der höheren Schulen dringenden Handlungsbedarf für die politisch Verantwortlichen:

„Im Schnitt der EU-Vergleichsländer kommt auf acht Lehrkräfte eine pädagogisch unterstützende Kraft und auf sieben Lehrkräfte eine administrative Kraft (Schuladministrationspersonal bzw. Schulmanagementpersonal). […] *In Österreich liegen die Verhältnisse bedeutend (und signifikant) höher. Auf durchschnittlich 19 Lehrkräfte kommt hierzulande durchschnittlich eine pädagogische Kraft.*"[7]

„Auf etwa 23 Lehrer/innen kommt in Österreich eine Person mit administrativen oder Managementaufgaben. Der OECD-Durchschnitt laut TALIS beträgt ca. 8:1."[8]

Damit belegt Österreich sowohl beim pädagogischen als auch beim administrativen Supportpersonal unter allen Staaten den **letzten Platz**.

„Rückkehr zur Schule der 1980er"

Auch wenn das oben erwähnte Entlastungspaket mit einer „Rückkehr zur Schule der 1980er" ganz und gar nichts zu tun hat, haben mich die Reaktionen darauf zum Nachdenken gebracht. Nicht jeder Fortschritt brachte unserem Schulwesen nämlich eine Verbesserung. Was wäre so schlimm, wenn wir zu einer Schule vor dem Inkrafttreten des Bildungsreformgesetzes 2017 zurückkehren würden? Die damit verbundene Änderung der Verwaltungsstrukturen durch die Schaffung

„Auf etwa 23 Lehrer/innen kommt in Österreich eine Person *mit administrativen oder Managementaufgaben*.**"**

Univ.-Prof. Dr. Peter Posch[8]

der Bildungsdirektionen hat ihre Sinnhaftigkeit bis heute nicht unter Beweis stellen können. Gerade in Zeiten der Pandemie haben die neuen Strukturen mehr Leerläufe als Nutzen gebracht. Warum ich eine Rückkehr zur Schule „von gestern" aber befürworten würde, hängt nicht mit den Strukturen zusammen. Die „alten Zeiten" in der Schule, die ich in meinen Anfangsjahren als Lehrer sehr genossen habe, waren dadurch gekennzeichnet, dass wir als LehrerInnen mehr Freiheiten hatten, obwohl man kaum von „pädagogischer Autonomie" sprach, und dass man in diesem Vertrauen in unsere Professionalität nicht so stark auf die externe Kontrolle gesetzt hat.

Die Tendenzen, die in den letzten Jahren immer stärker das Schulleben bestimmen, werden nicht nur von uns LehrerInnen negativ gesehen. So wird z. B. der Bildungsforscher Univ.-Prof. Dr. Stefan Hopmann in einem Artikel mit folgenden Worten zitiert: *„Wir wissen aus der Forschung, dass Standardisierung, Kompetenzorientierung, all das, was in den letzten 20, 30 Jahren betrieben wird, soziale Segregation und schulische Leistungsunterschiede massiv befördert. Es gibt eine Reihe an Reformen, die komplett überflüssig sind. Wie weitreichend die Zentralmatura ist, das ist Quatsch. Bildungsstandards als bloße Erhebung, von mir aus. Standards als Steuerungsinstrument – offensichtlich untauglich. Das ist so, als würde ich Auto fahren alleine anhand der Geodaten ohne Rücksicht auf den jeweiligen Verkehr. Ich habe ja nur einen kleinen Ausschnitt aus der Wirklichkeit, den das abbildet, was mit der Gesamtleistungsfähigkeit von Schulen nichts zu tun hat.*"[9]

Es gibt zahlreiche Studien, deren Ergebnisse in dieselbe Richtung gehen:

„Evidence indicates that most externally observable teacher characteristics are weak predictors of actual teacher performance in the classroom. In addition, teachers who are effective in improving students' cognitive skills may not necessarily be equally effective in supporting students in developing their non-cognitive skills, such as resilience, growth mindset, self-efficacy and behaviour in class."[10]

„Die große Bedeutung standardisierter Tests als Entscheidungsgrundlage für die finanzielle und personelle Ausstattung der Schulen führte in den USA und in England nachweisbar zu einer Anpassung der pädagogischen Ausrichtung auf die Testerwartungen („teaching to the test“).“[11]

Pädagogische Autonomie

Den Kampf um mehr Freiheit bei der Gestaltung unseres Unterrichts und bei der Auswahl der für die SchülerInnen interessanten bzw. wichtigen Inhalte führen wir seit Jahren. Unterstützt werden wir von der Bildungswissenschaft. Wer unsere Argumente nicht respektieren will, weil sie aus gewerkschaftlichem Mund kommen, möge den Blick in die bildungswissenschaftliche Evidenz riskieren:

„Teachers should be given sufficient autonomy to make decisions about their tasks and methods. Teachers' work autonomy is related to the choice of teaching methods, educational strategies and content within the limit set by the national curriculum. The literature shows that the degree of perceived work autonomy is indicative of teachers' well-being and has a direct link to job satisfaction.“[12]

„PISA 2015 has found that school systems with a greater degree of curricular autonomy are likely to have both more effective (a larger proportion of top performers) and more equitable (a smaller proportion of low achievers) outcomes.“[13]

„Teachers' autonomy in the classroom, i.e. the extent to which they are entrusted with exercising professional judgement over curricular choices, instructional planning and classroom practices is a central component of professionalism.“[14]

„The teaching profession is highly valued in Finnish society, as teachers are considered to be experts with a special mission in the community.“[15]

Zufriedenheit mit der Schule/Well-being

Statt darauf stolz zu sein, dass sich Österreichs Schule dadurch auszeichnet, von den SchülerInnen im internationalen Vergleich Spitzennoten zu erhalten, ignorieren manche „BildungsexpertInnen“ die Zufriedenheit unserer SchülerInnen mit der Schule so sehr, dass man glauben könnte, sie wäre ihnen zuwider.

„*Insgesamt zeigen die Daten eine hohe Zufriedenheit mit der Schule und vor allem mit der Klasse. Schüler/innen der Sekundarstufe 1 stehen der Schule größtenteils positiv oder zumindest neutral gegenüber: 59 % geben an, gern oder sehr gern in die Schule zu gehen, etwa ein Viertel (27 %) äußert sich neutral. Insbesondere in ihrer Klasse fühlen sich die meisten Schüler/innen wohl. Etwas mehr als drei Viertel der Schüler/innen äußern sich in Bezug auf ihre Klasse positiv, weitere 16 % neutral und 9 % geben an, (sehr) unzufrieden mit ihrer Klasse zu sein.*“[16]

„Children who have a strong sense of belonging to school tend to have higher academic achievement. As school is such a major part of most children's lives, it is reasonable to suppose that aspects such as school belonging also contribute to life satisfaction.“[17]

Nicht nur der Gewerkschaft sollte aber auch die Zufriedenheit der LehrerInnen ein Anliegen sein. „*The more satisfied teachers are with their work environment the better students tend to perform in school.*“[18]

Resümee

Entlastungen für LehrerInnen in der Zeit der Pandemie sind ein wichtiger Schritt. Wir sollten dabei aber auch an die Zeit danach denken. Meine Forderungen an die Politik lauten also einmal mehr:

- Setzt statt auf Standards endlich wieder mehr auf die Expertise der LehrerInnen! LehrerInnen sind die wahren BildungsexpertInnen.
- Gebt den LehrerInnen mehr Freiheiten in ihrem pädagogischen Wirken!
- Schraubt die überbordende Vermessung der Schule endlich zurück! Oft dient sie ja weniger der Weiterentwicklung der Schule als der Rechtfertigung für bestimmte Abteilungen im Verwaltungsapparat. Schule ist für die SchülerInnen da, nicht für die Bürokratie. ■

---

1 Siehe: Keine Rückkehr zur „Schule von gestern“, in orf.at vom 21. Oktober 2021.
2 EU-Kommission (Hrsg.), Teachers in Europe. Careers, Development and Well-being (2021), S. 22.
3 Focus online am 19. September 2018.
4 OECD (Hrsg.), TALIS 2018 Results. Volume II (2020), S. 95.
5 BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 31.
6 Mag. Dr. Jörg Spenger u. a., Under pressure. Berufsvollzugsprobleme und Belastungen von Lehrpersonen. Eine empirische Studie. (2019), S. 33f.
7 BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 26.
8 Univ.-Prof. Dr. Peter Posch. In: BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Band 2 (2019), S. 490.
9 Bildungsforscher Hopmann: „Wir zerlegen gerade die Grundlage der Gesellschaft“, in derstandard.at vom 26. Oktober 2021.
10 OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), S. 27.
11 Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Rauch u. a., Auswirkungen von Schulrankings auf Unterricht, Schulorganisation und Bildungssystem (November 2016), S. 15.
12 Carine Viac u. a., Teachers' well-being (2020), S. 37.
13 EU-Kommission (Hrsg.), Equity in school education in Europe (2020), S. 152.
14 OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), S. 167f.
15 OECD (Hrsg.), TALIS 2018 Results. Volume II (2020), S. 126.
16 BIFIE (Hrsg.), Standardüberprüfung 2019. Englisch, 8. Schulstufe, Bundesergebnisbericht (2020), S. 34.
17 UNICEF (Hrsg.), Worlds of Influence. Understanding What Shapes Child Well-being in Rich Countries (2020), S. 26.
18 OECD, Positive, High-achieving Students (2021), S. 74.

Mehrdienstleistungen

Teil 2: Dieser Teil des Artikels befasst sich mit den **Regelungen für die Bezahlung und den Entfall von Dauermehrdienstleistungen.**

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

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

Im ersten Teil des Artikels[1] bin ich auf die Einzelmehrdienstleistungen und die Abgrenzung zu den Dauermehrdienstleistungen eingegangen. Dabei habe ich auch auf die sogenannten U-Supplierungen hingewiesen und erwähnt, dass deren rechtswidrige Eingabe (anstelle einer dem Lehrer[2] zustehenden Änderung der Lehrfächerverteilung) negative finanzielle Auswirkungen für die betroffene Lehrperson bringen kann. Das ergibt sich daraus, dass Dauermehrdienstleistungen über das gesamte Unterrichtsjahr, mit Ausnahme bestimmter Ferialzeiten, durchgehend und ohne Gegenrechnung bezahlt werden. Im neuen Lehrerdienstrecht kommt hinzu, dass mögliche Fächervergütungen im Vertretungsfall erst mit der **Änderung** der Lehrfächerverteilung anfallen – mehr dazu im dritten Teil dieser Serie.

Für bestimmte Anlassfälle, die zu einem ganztägigen Entfall der für einen Lehrer (laut Diensteinteilung) für diesen Tag vorgesehenen Tätigkeiten (Unterricht, Erziehertätigkeit und Aufsichtsführung, Tätigkeit in ganztägigen Schulformen) führen, ist eine anteilsmäßige Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung vorgesehen. Diese Gründe werden im vorliegenden Teil des Artikels ausführlich beschrieben. Ich zitiere jene Absätze des § 61 GehG, die sich auf die Dauermehrdienstleistungen beziehen. Nach § 91 Abs. 1 VBG sind diese Regelungen auch auf Vertragslehrer im alten Dienstrecht anzuwenden.

1.) „Überschreitet der Lehrer durch
   1. *dauernde Unterrichtserteilung,*
   2. *Einrechnung von Nebenleistungen [...],*
   3. *Einrechnung von Erziehertätigkeiten und Aufsichtsführung [...] und*
   4. *Einrechnung von Tätigkeiten in ganztägigen Schulformen* [...]

das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung, so gebührt ihm hiefür [...] eine besondere Vergütung. Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.“ (§ 61 Abs. 1 GehG)

2.) „Die Vergütung beträgt für jede Unterrichtsstunde einer zwanzigstündigen Lehrverpflichtung, mit der das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,30 % des Gehaltes des Lehrers.“ (§ 61 Abs. 2 GehG).

FOTO: ANDREYPOPOV / ISTOCK

3.) „Abweichend von Abs. 8 [Anm.: Dieser bezieht sich auf Einzelmehrdienstleistungen] gebührt in Fällen, in denen pro Tag mehr als drei Vertretungsstunden in Form eines Blockunterrichts (einschließlich der dafür notwendigen Vor- und Nachbereitung) durch einen für den betreffenden Unterrichtsgegenstand unterrichtsberechtigten Lehrer gehalten werden, nicht die Vergütung gemäß Abs. 8, sondern die Vergütung gemäß Abs. 1 bis 4 [Anm.: Das heißt also, dass diese Stunden als Dauermehrdienstleistungen abzugelten sind].“ (§ 61 Abs. 8b GehG)

4.) „Auf einen Lehrer, dessen Lehrverpflichtung [...] herabgesetzt worden ist oder der eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder nach dem Väterkarenzgesetz in Anspruch nimmt, sind die Abs. 1 bis 11 [Anm.: Diese beziehen sich generell auf Mehrdienstleistungen] mit folgenden Abweichungen anzuwenden:
1. Die herabgesetzte Lehrverpflichtung des Lehrers gilt als wöchentliche Lehrverpflichtung im Sinne des Abs. 1.
2. Für Zeiten, mit denen der Lehrer lediglich das Ausmaß der herabgesetzten – und nicht einer vollen – Lehrverpflichtung überschreitet, tritt an Stelle der im Abs. 2 angeführten Vergütung eine Vergütung von 1,2 % des Gehaltes des Lehrers.“ (§ 61 Abs. 12 GehG)

5.) „Einem Vertragslehrer des Entlohnungsschemas IIL gebührt für jede gemäß § 61 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 zu bezahlende Stunde einer solchen Vertretung 1,92 vH der für eine entsprechende Jahreswochenstunde gebührenden Jahresentlohnung.“ (§ 91 Abs. 3 VBG)

Im Hinblick auf die Entlohnung nach vertraglichen Jahreswochenstunden hat der IIL-Lehrer auch bei Entfall aller für ihn an einem Tag dienstplanmäßig vorgesehenen Tätigkeiten in einer Woche Anspruch auf das ihm vertragsgemäß zustehende Entgelt.

Einstellung der Vergütung von Mehrdienstleistungen

Da mir die Bestimmungen über die Einstellung der Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen im § 61 GehG für Laien schwer verständlich erscheinen, beziehe ich mich im Folgenden auf Erläuterungen des BMUKK bzw. der Bildungsdirektionen. Diese beziehen sich grundsätzlich auf das **alte Lehrerdienstrecht**, sind aber vielfach auch für das neue Lehrerdienstrecht anzuwenden. Die Regelungen für PD-Lehrer erläutere ich am Ende dieses Artikels.

Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen **ist für die Tage einzustellen**, an denen der am betreffenden Tag gemäß der Diensteinteilung **vorgesehene Unterricht zur Gänze unterbleibt.** Dem Unterricht

gleichgestellt sind die Beaufsichtigung von Schülern auf Grund einer Einrechnung, die Erziehertätigkeit und Aufsichtsführung sowie die Tätigkeit in ganztägigen Schulformen (§ 61 Abs. 5 GehG), sodass – wenn in den folgenden Ausführungen der Begriff „Unterricht“ (bzw. „unterrichten“) angesprochen wird – auch die oben genannten Tätigkeiten dem Unterricht gleichstehen.
Hingegen kommt der Wahrnehmung einer in die Lehrverpflichtung eingerechneten administrativen Tätigkeit in Bezug auf die Einstellung von Mehrdienstleistungen keine Bedeutung zu. Eine tageweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung ist daher z. B. auch dann vorzunehmen, wenn dem Lehrer an einem Tag der gesamte Unterricht entfallen ist, er jedoch am betreffenden Tag in der Schulbibliothek gearbeitet hat.

1. Entfall des vorgesehenen Unterrichts

Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen ist für die Tage einzustellen, an denen der Unterricht zur Gänze unterbleibt (z. B. anlässlich einer Erkrankung, Behördenladung, Teilnahme an einer mehrtägigen Schulveranstaltung, religiösen Übungen, Schulinformationsmessen, von Praxiswochen, Schulfesten, Tagen der offenen Tür, Prüfungstätigkeiten, eines Arztbesuches, Sonderurlaubes, Pflegeurlaubes, der Stundenplan- oder Jahresberichterstellung bzw. Zeiten der Vorbereitung etc.). Die Einstellung ist je Abwesenheitstag mit einem Sechstel (für Lehrer, die gemäß Diensteinteilung an sechs Werktagen der Woche zu unterrichten haben) des für dauernde Mehrdienstleistungen wöchentlich vorgesehenen Vergütungsbetrages vorzunehmen, in allen übrigen Fällen (mit einer an weniger als sechs Tagen zu erbringenden Unterrichtstätigkeit) je Abwesenheitstag mit einem Fünftel.
Eine tageweise Einstellung hat **nicht zu erfolgen**, wenn einem Lehrer zwar an einem Tag ein Teil des vorgesehenen Unterrichtes entfällt, er am betreffenden Tag jedoch **mindestens eine Unterrichtsstunde** gehalten hat. Dies gilt auch dann, wenn dem Lehrer zwar am betreffenden Tag alle Unterrichtsstunden laut „normalem“ Stundenplan entfallen sind, er jedoch am selben Tag eine Einzelsupplierstunde geleistet hat.
Beispiel: Für den Lehrer ist laut Dienstplan für Dienstag nur die zweite Stunde in der Klasse 4B vorgesehen. Der Unterricht in der 4B entfällt, da die Klasse aufgrund einer Schulveranstaltung abwesend ist.
Variante 1: Der Lehrer suppliert in der zweiten Stunde in einer anderen Klasse (= „Statt-Stunde“).
Variante 2: Der Lehrer suppliert in der ersten Stunde in einer anderen Klasse.
Da der Lehrer in beiden Fällen am betreffenden Tag eine Stunde unterrichtet hat, tritt eine tageweise Einstellung nicht ein. Bei der zweiten Variante besteht zudem u. U. ein Abgeltungsanspruch als Einzelmehrdienstleistung. Genauere Informationen dazu können Sie dem ersten Teil des Artikels (Einzel-MDL) entnehmen.

2. Einstellung für mindestens einwöchige Ferialzeiten, am Allerseelentag und am Tag des Landespatrons

In § 61 Abs. 6 GehG werden die Tage festgelegt, während welcher **Mehrdienstleistungen generell nicht gebühren**, nämlich an mindestens **eine Woche dauernden Ferialzeiten** (nicht die Herbstferien, die von 27.10 bis 31.10 kürzer als eine Woche dauern, sofern nicht die ganze Woche frei ist – siehe Punkt 4) sowie am **Allerseelentag** und am jeweiligen Festtag des **Landespatrons**.
Als mindestens eine Woche dauernde Ferialzeiten gelten

- Weihnachtsferien (24.12. bis 6.1.)
- Montag bis Samstag der Semesterferien
- Osterferien (Samstag vor Palmsonntag bis einschließlich Ostermontag)
- Sommerferien

3. Ausnahmen von der Einstellung

Ein Entfall des Unterrichtes führt bei Vorliegen nachfolgender Anlassfälle zu **keiner** Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung:

3.1) Hinsichtlich der im Schulzeitgesetz als schulfrei genannten Tage mit Ausnahme der gerade unter Punkt 2. genannten Ferialzeiten:

- Samstage (ausgenommen in der AHS Oberstufe und in den BMHS)
- Sonntage
- verbleibende gesetzliche Feiertage, nämlich Nationalfeiertag, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Staatsfeiertag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam
- Pfingstsamstag
- ein Samstag, der unmittelbar auf einen der eben erwähnten Feiertage folgt, falls diese auf einen Freitag fallen
- der 23. Dezember, sofern er auf einen Montag fällt
- der 23. Dezember sowie der 7. Jänner, wenn sie von der Schulbehörde schulfrei erklärt werden.

Beispiel: Kann ein Lehrer den für ihn während des Unterrichtsjahres am Donnerstag vorgesehenen Unterricht wegen eines Donnerstag-Feiertages (z. B. Fronleichnam) oder den für Sonntag vorgesehenen Erzieherdienst nicht halten, so ist diesbezüglich auf Grund der generellen Herausnahme des Fronleichnamstages sowie der Sonntage

„Ein Stundentausch ist bei Herstellung des Einvernehmens mit dem Leiter grundsätzlich möglich. *Die durch einen Stundentausch zu einem anderen Zeitpunkt unterrichtete Stunde* **gilt im Rahmen der bestehenden Diensteinteilung als erbracht.“**

Mag. Georg Stockinger

eine aliquote (1/5 bzw. 1/6) Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung **nicht** vorzunehmen.

3.2) An zur Verwirklichung der Fünftagewoche schulfrei erklärten Samstagen.

3.3) An **einem einzelnen**, aus Anlässen des schulischen oder sonstigen öffentlichen Lebens schulfrei erklärten Tag gemäß § 2 Abs. 5 des Schulzeitgesetzes („Schulautonome freie Tage“).

Ein solcher einzelner, aus Anlass des schulischen oder sonstigen öffentlichen Lebens schulfrei erklärter Tag liegt dann nicht mehr vor, wenn zwei schulautonom freie Tage unmittelbar aufeinanderfolgen, jedoch schon, wenn sie durch einen Sonntag oder einen Feiertag getrennt sind.

3.4) An einem nach der Diensteinteilung für den Lehrer regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag. Beispiel: Für Lehrer mit einem am Dienstag regelmäßig unterrichtsfreien Tag hat die für Pfingstdienstag ansonsten vorgesehene anteilige Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung zu unterbleiben.

3.5) An Tagen, an denen der Lehrer an einem Lehrausgang, an einer eintägigen Schulveranstaltung oder eintägigen schulbezogenen Veranstaltung teilnimmt. Die Teilnahme an einer mehrtägigen Schulveranstaltung führt hingegen zu einer tageweisen Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung (mit je 1/5 bzw. 1/6). Fällt eine mehr als eintägige Schulveranstaltung jedoch auf einen für den Lehrer regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag, so ist die Vergütung an diesem Tag nicht einzustellen. Beispiel: Ein Lehrer nimmt am Montag und Dienstag an einer zweitägigen Schulveranstaltung teil. Der Montag ist für den Lehrer zugleich der unterrichtsfreie Tag. Die Dauermehrdienstleistungen werden nur für Dienstag, und zwar mit 1/5 bzw. 1/6, eingestellt.

3.6) An bis zu drei Tagen in jedem Schuljahr, an denen der Lehrer Veranstaltungen der **institutionellen Fort- oder Weiterbildung** besucht, und zwar unabhängig davon, ob es sich hierbei um drei einzelne Tage oder um bis zu drei zusammenhängende Tage in einer Woche handelt.

Als institutionalisierte Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gelten alle von Bundeseinrichtungen angebotenen Bildungsveranstaltungen (insbesondere Pädagogische Hochschulen, Verwaltungsakademie des Bundes), die von privaten Pädagogischen Hochschulen angebotenen Veranstaltungen sowie alle durch das Bildungsministerium oder von einer der Schulbehörden des Bundes oder der Länder hierzu autorisierte Veranstaltungen. **Dazu gehören die seitens der Gewerkschaft angebotenen einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen**, gegebenenfalls aber auch die in Einzelfällen durch eine der oben genannten Behörden für geeignet erklärten privaten Fortbildungsveranstaltungen.

Der Besuch einer Fortbildungsveranstaltung an einem dienstfreien Tag zählt mangels eines Entfalls von Unterricht nicht zum „Fortbildungskontingent“ von bis zu drei Tagen.

3.7) Auf Grund eines **Dienstauftrages**

Bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen verhindert auch ein Dienstauftrag die tageweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung. Diese Voraussetzungen sind, dass der Dienstauftrag zur Erfüllung einer Tätigkeit erfolgt, die im gesamtschulischen Interesse liegt, weder zu den lehramtlichen Pflichten zählt noch einer fünf Tage (gemeint wohl drei) pro Schuljahr überschreitenden Fort- oder Weiterbildung oder einer sonstigen Ausbildung dient, und nicht zu einem anderen Zeitpunkt möglich ist. Die Erteilung eines Dienstauftrages ist grundsätzlich der Dienstbehörde vorbehalten. Ein gesamtschulisches Interesse ist dann gegeben, wenn die Tätigkeit des Lehrers im Interesse der Dienstbehörde liegt (wie z. B. bei Tätigkeiten in einer Lehrplankommission oder Besprechungen bei der Dienstbehörde betreffend die Durchführung der Schulbuchaktion).

4. Einstellung bei Unterbleiben des Unterrichts während einer gesamten Woche

Die Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung hat grundsätzlich für die gesamte Kalenderwoche zu erfolgen, wenn ein Lehrer während der gesamten Woche nicht unterrichtet. Ausgenommen hiervon sind die in § 61 Abs. 5 Z 6 GehG genannten ausdrücklich nicht von

[1] Siehe „gymnasium“ Nr. 5/2021, S. 8ff.

[2] Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

der Einstellung betroffenen drei Tage pro Schuljahr für institutionelle Fort- oder Weiterbildung.

5. Stundentausch

Ein Stundentausch ist bei Herstellung des Einvernehmens mit dem Leiter grundsätzlich möglich. Die durch einen Stundentausch zu einem anderen Zeitpunkt unterrichtete Stunde gilt im Rahmen der bestehenden Diensteinteilung als erbracht. Die verlegten bzw. getauschten Stunden müssen innerhalb des Zeitraumes von nicht mehr als drei Wochen vor oder nach dem für die Abhaltung ursprünglich vorgesehenen Tag eingebracht werden. Sind von einem Stundentausch bzw. einer Stundenverlegung alle am betreffenden Tag ursprünglich festgesetzten Unterrichtsstunden eines Lehrers betroffen und wird daher am betreffenden Tag keine einzige Unterrichtsstunde gehalten, so findet die wegen des gänzlichen Entfalls des Unterrichtes für den betreffenden Tag laut GehG vorgesehene (tageweise) Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung statt, wenn die Einbringung aller im Rahmen des Stundentausches bzw. der Stundenverlegung vorgesehenen Stunden unterblieben ist. Das heißt im Klartext, dass es nicht genügt, eine Stunde für den betreffenden Tag einzubringen, um die Einstellung der Vergütung zu verhindern. Eine Stunde wirkt sich nach den obigen Ausführungen nur dann aus, wenn sie auch am betreffenden Tag gehalten wird.

6. Dienstnehmervertretung

Personalvertretern steht die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu, die Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten hat möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes zu erfolgen. Einem Personalvertreter darf aufgrund einer zeitgleich mit einer Unterrichtsstunde auszuübenden Personalvertretungstätigkeit besoldungsrechtlich kein Nachteil erwachsen. Fällt für einen Personalvertreter aufgrund der Ausübung seiner Funktion als Personalvertreter an einem Tag der gesamte Unterricht aus, so ist eine tageweise Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung nicht vorzunehmen.

Personalvertreter und Mitglieder der Landes- sowie Bundesleitungen der GÖD sind in der Ausübung ihrer Funktion (z. B. Teilnahme an Sitzungen als PV-Organ, Besprechungen mit dem Dienstgeber, Schulungen ...) gleichgestellt, und zwar so, dass es zu keinem Entfall der Mehrdienstleistungen während dieser Tätigkeiten kommen darf. ■

Mehrdienstleistungen

Teil 3: Dieser Teil des Artikels befasst sich mit den Regelungen für PD-Kollegen im neuen Lehrerdienstrecht.

Ich zitiere den § 47 VBG und jene Paragraphen bzw. Anlagen, auf die dort verwiesen wird. Im PD-Schema wird wie im alten Lehrerdienstrecht zwischen Dauer- und Einzelmehrdienstleistungen unterschieden.

Dauermehrdienstleistungen

Für Vertragslehrpersonen PD gelten in Bezug auf Dauermehrdienstleistungen folgende Regelungen:

1.) „Überschreitet die Vertragslehrperson durch dauernde Unterrichtserteilung oder qualifizierte Betreuung von Lernzeiten das Ausmaß von 24 Wochenstunden, so gebührt ihr hiefür eine besondere Vergütung“. Aus den Tätigkeiten gemäß § 40a Abs. 3 dritter Satz (den sogenannten „+2 Stunden“) besteht weder Anspruch auf eine besondere Vergütung noch auf Nebengebühren. Diese Tätigkeiten umfassen die Aufgaben eines Klassenvorstandes, Funktion eines Mentors, Verwaltung von Lehrmittelsammlungen, Wahrnehmung der Aufgaben des Qualitätsmanagements auf Schulebene (Schulqualität Allgemeinbildung – SQA), Fachkoordination an Schulen unter besonderer Berücksichtigung der musischen oder sportlichen Ausbildung, Studienkoordination an Schulen für Berufstätige, Kollegs und Vorbereitungslehrgänge für jeweils 18 zu betreuende Studierende sowie die „qualifizierte Beratungstätigkeit“. (§ 40a Abs. 3, § 47 Abs. 1, Anlage 3 zu § 40a VBG)

Das bedeutet, dass sich die Vergütung von Mehrdienstleistungen im neuen Lehrerdienstrecht nur an den **Unterrichtsstunden** und der qualifizierten **Betreuung von Lernzeiten** im Rahmen der Tagesbetreuung orientiert. Im Folgenden wird immer der Begriff „**Unterrichtsausmaß**“ verwendet. Weiters gilt wie im alten Dienstrecht: „Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei

„Die Formulierung ‚außerhalb ihrer laut Diensteinteilung zu haltenden Unterrichtsstunden' *bedeutet aber auch hier, dass es sich um zusätzliche Stunden und nicht um sogenannte* **‚Statt-Stunden' handeln muss."**

Mag. Georg Stockinger

Wochen übersteigen wird." (§ 47 Abs. 1 VBG) Das hat für PD-Lehrer auch wesentliche Auswirkungen auf den Anspruch auf Fächervergütung (§ 46e VBG). Diese fällt im Vertretungsfall mit der **Änderung** der Lehrfächerverteilung an! Ein Unterrichtsentfall auf Grund abwesender Klassen (Schulveranstaltungen), Lehrerfortbildung, Dienstreisen etc. führt umgekehrt **nicht** zum Einstellen der FV.

2.) „Die Vergütung beträgt für jede Unterrichts- oder Betreuungsstunde, mit der das Ausmaß von 24 Wochenstunden in der betreffenden Kalenderwoche (Montag bis Sonntag) überschritten wird, 1,3 % des Monatsentgelts; für die Bemessung sind Dienstzulagen, Vergütungen und Abgeltungen dem Monatsentgelt nicht zuzuzählen. Fällt die betreffende Kalenderwoche in zwei Kalendermonate und steht für diese Monate das Monatsentgelt in unterschiedlicher Höhe zu, sind die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen in dem Ausmaß anteilig heranzuziehen, der den Anteilen der auf die beiden Monate entfallenden Teile der Kalenderwoche entspricht." (§ 47 Abs. 2 VBG)[3] Die Regelung für das neue Dienstrecht unterscheidet sich gegenüber jener im alten Dienstrecht nur durch das Stunden- bzw. Unterrichtsausmaß.

3.) „Die Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen ist nach Maßgabe des § 61 Abs. 5 bis 7 GehG2 einzustellen." (§ 47 Abs. 3 VBG) Es gelten also für den tageweisen **Entfall der MDL** die gleichen Regelungen wie im alten Lehrerdienstrecht.

4.) „Auf Vertragslehrpersonen, deren **Beschäftigungsausmaß herabgesetzt** ist, die in Teilbeschäftigung stehen oder eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder nach dem Väterkarenzgesetz in Anspruch nehmen, sind Abs. 1 und 2 mit folgenden Abweichungen anzuwenden:
   - Das dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Unterrichtsausmaß der Vertragslehrperson gilt als **Unterrichtsausmaß** im Sinne des Abs. 1. (x von 22 Stunden).
   - Für Zeiten, mit denen die Vertragslehrperson lediglich das Ausmaß des herabgesetzten – und nicht des vollen – Unterrichtsausmaßes überschreitet, tritt an Stelle der im Abs. 2 angeführten Vergütung eine Vergütung von 1,2 % des Monatsentgeltes; für die Bemessung sind Dienstzulagen und Vergütungen dem Monatsentgelt nicht zuzuzählen." (§ 47 Abs. 6 VBG)

Einzelmehrdienstleistungen

Für Vertragslehrpersonen PD gelten in Bezug auf Einzelmehrdienstleistungen folgende Regelungen:

1.) „Einer Vertragslehrperson, die außerhalb ihrer laut Diensteinteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung einer vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderten Lehrkraft herangezogen wird, gebührt für jede Vertretungsstunde, die im jeweiligen **Unterrichtsjahr über 24 Vertretungsstunden** hinausgeht, **eine Vergütung von 39,3 €** (Stand 2021). Auf Vertragslehrpersonen in Teilbeschäftigung tritt an die Stelle von 24 Vertretungsstunden die ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Zahl von Vertretungsstunden." (§ 47 Abs. 4 VBG). Diese wird zunächst auf zwei Dezimalstellen berechnet und dann auf volle Supplierstunden abgerundet. Beispiel: Ein PD-Lehrer mit 11 gehaltenen Stunden hat ein Beschäftigungsausmaß von 11/22 = 50 % und somit einen Supplierpool von 12 Vertretungsstunden. Ein PD-Lehrer mit 15 gehaltenen Stunden, davon 8 der ehem. Lehrverpflichtungsgruppe I oder II (Wertigkeit 1,1) hat ein Beschäftigungsausmaß von 15,8/22 = 71,818 % und somit einen Supplierpool von 17,24 (abgerundet 17) Vertretungsstunden.

2.) „Stunden einer Aufsichtsführung während der Klausurprüfung einer abschließenden Prüfung gemäß den schulunterrichtsrechtlichen Bestimmungen, die die Vertragslehrperson außerhalb ihrer laut Diensteinteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zu leisten hat, gelten als Vertretungsstunden im Sinne des Abs. 4." (§ 47 Abs. 5 VBG) Die Regelung für das neue Lehrerdienstrecht ist deutlich einfacher als jene für das alte Dienstrecht.

Vereinfacht gesagt gibt es einen Supplierpool von 24 Stunden bzw. bei Teilbeschäftigung den entsprechenden Teil davon. Die Unterscheidung, ob es sich um die erste Supplierstunde in der Woche handelt oder nicht, fällt jedoch weg. Die Formulierung „außerhalb ihrer laut Diensteinteilung zu haltenden Unterrichtsstunden" bedeutet aber auch hier, dass es sich um zusätzliche Stunden und nicht um sogenannte „Statt-Stunden" handeln muss.

[3] Siehe Artikel „Aliquotierung" in: „gymnasium" Nr. 5/2021, S. 11.

Pensionsrecht für Vertragsbedienstete

Teil 1: Kündigung, Pensionsantritt, Regelpension & Anfallsalter und Pensionskonto der PVA

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

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

Teil 1 des vorliegenden Artikels beschäftigt sich mit grundlegenden Informationen über die Pensionsregelungen für Vertragsbedienstete. In der nächsten Ausgabe von „gymnasium“ werden in Teil 2 Sonderregelungen wie u. a. Korridorpension, Pensionssplitting, Auswirkungen von Teilzeit/Sabbatical auf Jubiläumszuwendung und Abfertigung, Altersteilzeit, freiwillige Höherversicherung und Ruhensbestimmungen für Vertragsbedienstete behandelt.

Die Regelungen für den Pensionsantritt von Vertragslehrern[1] unterscheiden sich maßgeblich von jenen ihrer beamteten Kollegen, die auch nach ihrem Übertritt in den Ruhestand weiter ein aufrechtes Dienstverhältnis zu ihrem Dienstgeber besitzen. Für Vertragsbedienstete hingegen ist das **Ende der Beschäftigung** als Lehrer immer mit einer gesetzlich vorgesehenen Kündigung – entweder von Dienstgeber- oder von Dienstnehmerseite – oder einer einvernehmlichen Vertragsauflösung verbunden!

Kündigung vs. Pensionsantritt

Der Dienstgeber kann Vertragslehrer **beiderlei Geschlechts** aus Altersgründen kündigen, wenn diese das 65. Lebensjahr vollendet haben. Anders als ein Beamter, der (nach § 13 BDG) „mit Ablauf des Monats, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand“ tritt, sofern ihm nicht eine Verlängerung genehmigt wird, besteht bei Vertragsbediensteten diese gesetzliche Vorgabe nicht. Die Dienstgeberseite macht von ihrem Kündigungsrecht jedoch bis dato von sich aus in der Regel im Sommer des jeweiligen Jahres Gebrauch, in dem der Vertragsbedienstete sein 65. Lebensjahr vollendet. Ob das angesichts des zunehmenden Lehrermangels auch in Zukunft so bleibt, ist abzuwarten.

Auch Dienstnehmer können aus Anlass des Erreichens des Pensionsalters das Dienstverhältnis unter Wahrung des gesetzlichen Abfertigungsanspruchs durch Kündigung beenden (Kündigungsfrist nach § 33 VBG beachten; meist 5 Monate) oder dieses einvernehmlich auflösen, wenn z. B. die Kündigungsfrist übersehen worden ist. In diesem Fall sollte der Antrag jedenfalls den Vermerk „unter Wahrung des Abfertigungsanspruchs“ enthalten.

Den Bezug der eigenen Pension müssen Vertragslehrer in beiden Fällen gesondert bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) beantragen. Dies sollte so rechtzeitig erfolgen, dass das Geld nicht verspätet einlangt (2–3 Monate vor dem gewünschten Pensionsantrittstermin). Eine **rückwirkende** Beantragung der Pension **ist nicht möglich**!

Umgekehrt ist eine Kündigung/Vertragsauflösung nicht zwingende Voraussetzung für den Bezug einer Pension: Verzichten Dienstnehmer- und Dienstgeberseite auf eine Kündigung, so arbeitet der Dienstnehmer einfach weiter und kann sich parallel dazu entscheiden, ob er zu vergünstigten Konditionen weiter in das Pensionssystem einzahlt, oder ob die Pension mit entsprechenden steuerlichen Auswirkungen parallel zum Gehalt bezogen werden soll.

Regelpension und Anfallsalter

Diese Rechtslage bietet in der Praxis vor allem Frauen die Möglichkeit, ihren Pensionsantritt variabel zu gestalten: Vertragsbedienstete Männer haben das Recht auf den Bezug einer „normalen“ Pension erstmals nach Erreichen des Regelpensionsalters mit 65 Jahren, Frauen hingegen bereits mit dem Erreichen des „Anfallsalters“ von derzeit noch 60 Jahren. Voraussetzung ist jeweils der Erwerb von mindestens 180 Versicherungsmonaten, wobei pro Kind bis zu

24 Monate des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld, freiwillige Versicherungszeiten oder Zeiten einer Selbstversicherung zur Pflege von Angehörigen hinzuzählen. Ab 2024 wird das Antrittsalter von Frauen schrittweise angehoben, bis es 2033 jenes der Männer erreicht. Weibliche Vertragsbedienstete haben somit derzeit das Recht, ihren Pensionsantrittstermin zwischen der Vollendung des 60. und des 65. Lebensjahres frei zu wählen. Verzichtet eine Dienstnehmerin trotz Erreichen des Antrittsalters auf Kündigung und Pensionsantritt, so erwirbt sie mehrere Bonifikationen[2]:

1) Ab diesem Zeitpunkt reduzieren sich der Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil am Pensionsversicherungsbeitrag jeweils um die Hälfte, was das Netto-Einkommen erhöht. (Bei der späteren Pensionsberechnung werden dennoch die vollen Beitragsgrundlagen herangezogen.)
2) Bei einem Pensionsantritt nach Ablauf des Monats, in dem das Anfallsalter erreicht wird, erhöht sich der Ausgangswert (Gesamtgutschrift auf dem Pensionskonto geteilt durch 14) zusätzlich zur „normalen" Pensionserhöhung um einen Bonus von 4,2 % pro Jahr (0,35 % pro Monat) des späteren Pensionsantrittes, höchstens jedoch um 12,6 % der Leistung („Pensions(aufschub)bonus"). Ein noch längeres Arbeiten erhöht die Pension nur insofern, als der Pensionskontostand dadurch weiter wächst.
3) Die Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung endet, wenn sämtliche Anspruchsvoraussetzungen (Mindestalter, erforderliche Anzahl von Versicherungs- und Beitragsmonaten) für eine Alterspension (ausgenommen die Korridorpension) erfüllt sind. Die Arbeitslosenversicherungspflicht endet spätestens mit 63 Jahren (ein Jahr nach dem gesetzlichen Mindestalter für eine Korridorpension).

Frauen geboren			Regelpensionsalter
02.12.1963	bis	01.06.1964	60 Jahre 6 Monate
02.06.1964	bis	01.12.1964	61 Jahre
02.12.1964	bis	01.06.1965	61 Jahre 6 Monate
02.06.1965	bis	01.12.1965	62 Jahre
02.12.1965	bis	01.06.1966	62 Jahre 6 Monate
02.06.1966	bis	01.12.1966	63 Jahre
02.12.1966	bis	01.06.1967	63 Jahre 6 Monate
02.06.1967	bis	01.12.1967	64 Jahre
02.12.1967	bis	01.06.1968	64 Jahre 6 Monate
Frauen, die nach dem 1. Juni 1968 geboren sind, haben ein Regelpensionsalter von 65 Jahren.			

Ein Verbleib im Dienststand bei gleichzeitigem Verzicht auf einen Pensionsantritt zahlt sich daher besonders für Kolleginnen mit hoher Pension und langem Pensionsbezug aus. Entscheidet sich ein Dienstnehmer für einen Pensionsaufschub, so muss er sich bei der PVA eine entsprechende Bestätigung holen und diese auf dem Dienstweg einreichen, damit der Dienstgeber Pensions- und Arbeitslosenversicherung entsprechend reduzieren kann.

Beratung / Pensionskonto / Online-Services

Mit der Einführung des neuen Pensionskontos ab 1. Jänner 2014 gilt für alle ab 1. Jänner 1955 geborenen Versicherten nur noch ein einziges Pensionskontosystem, welches die vorhergehende Parallelrechnung ablöst. Auf diesem Pensionskonto werden die Beitragsgrundlagen **aller erworbenen** Versicherungszeiten erfasst. Eine genauere Information über Höhe und Zeitpunkt der Pension ist direkt bei der PVA sowie über den Link „Online-Services" auf der Website der PVA (http://www.pensionsversicherung.at) möglich (z. B.: „Pensionsantritt berechnen").

(Fortsetzung folgt.)

[1] Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts. Der vorliegende Artikel gibt die Rechtslage für vertragsbedienstete Kollegen wieder, die nach dem 1. Jänner 1955 geboren sind und deren Anspruch auf Alterspension somit im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelt ist.

[2] Für Männer, die nach Erreichen des Regelpensionsalters weiter arbeiten – etwa wie in der Einleitung beschrieben bis zum Sommer des letzten Schuljahres – gelten für diese Zeit dieselben Vergünstigungen. Siehe auch: https://www.sozialministerium.at/dam/sozialministeriumat/Anlagen/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Beispiele-Pensionsbonus.pdf.

Pflegefreistellung, Pflegekarenz, Familienhospizfreistellung und Sonderurlaub

Besondere Lebenssituationen können eine Berücksichtigung in der Dienstausübung erforderlich machen – dafür hat der Gesetzgeber Sorge getragen.

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

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

Pflegefreistellung

Gerade im Herbst und Winter tritt die Frage nach einer Betreuung kranker Familienangehöriger vermehrt auf. Ein Dienstnehmer[1] hat u. a. gem. § 76 und § 219 BDG, § 29f und § 42a VBG Anspruch auf Pflegefreistellung für

- die notwendige Pflege eines **im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen** sowie eines Kindes des Lebensgefährten. Für eigene Kinder, Wahl- und Pflegekinder gilt das auch, wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht.
- die notwendige Betreuung des eigenen **Kindes**, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes des Lebensgefährten, **wenn die ständige Betreuungsperson aus einem der folgenden Gründe ausfällt**: Tod oder schwere Erkrankung, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie anderweitige auf behördlicher Anordnung beruhende Anhaltung. Hier handelt es sich um eine erschöpfende, taxative Aufzählung der Gründe.
- die **Begleitung** seines **Kindes**, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes des Lebensgefährten **bei einem stationären Aufenthalt** in einer Heil- und Pflegeanstalt, wenn das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

Die Pflegefreistellung ist gem. § 91c VBG **in vollen Unterrichtsstunden** zu verbrauchen. Das bedeutet auch, dass nicht ganze Tage freigenommen werden müssen. Pro Schuljahr dürfen dadurch nicht mehr Stunden entfallen, als die Lehrkraft gemäß Lehrfächerverteilung in einer Woche unterrichtet, das sind bei Vollbeschäftigung ohne MDL im alten Dienstrecht 20, im neuen Dienstrecht 24 Wochenstunden. Ist die Lehrkraft teilbeschäftigt, verringert sich dementsprechend die Anzahl der Wochenstunden. Das Gehalt wird für die Zeit der Freistellung nicht gekürzt.

Plus eine Woche bei unter 12-jährigen und bei Kindern mit erhöhter Familienbeihilfe

Ein zusätzlicher Anspruch im selben Ausmaß besteht

FOTO: THITAREESARMKASAT / ISTOCK

dann, wenn der einwöchige Freistellungsanspruch schon verbraucht ist und die Pflege des erkrankten oder verunglückten, noch nicht 12-jährigen leiblichen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes bzw. im selben Haushalt lebenden Stiefkindes oder Kindes des Lebensgefährten notwendig ist oder für ein Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird.

Pflegekarenz

Dienstnehmer im Öffentlichen Dienst bekommen auf Ansuchen Urlaub (Karenz) unter Entfall der Bezüge gem. § 75c BDG bzw. § 29e VBG gewährt, wenn sie ein **behindertes Kind** oder einen **pflegebedürftigen Angehörigen** zu versorgen haben, dabei handelt es sich um einen Rechtsanspruch. Für die Dauer der Pflegekarenz gebührt ein Pflegekarenzgeld (siehe § 21c Bundespflegegeldgesetz).[2]
Aus drei Gründen kann eine Pflegekarenz gewährt werden:

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes
Voraussetzungen für den Karenzurlaub ist ein gemeinsamer Haushalt, der Bezug einer erhöhten Familienbeihilfe gemäß Familienlastenausgleichsgesetz und die gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft des Dienstnehmers. Ein gemeinsamer Haushalt besteht auch dann weiter, wenn sich das Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.
Die gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft liegt vor, wenn das Kind noch nicht schulpflichtig ist und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf**.** Während der allgemeinen Schulpflicht dann**,** wenn das Kind vom Schulbesuch befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf. Nach dem Ende der Schulpflicht bis zum 40. Geburtstag des Kindes liegt die Voraussetzung vor, wenn das Kind dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.
Solange die Voraussetzungen vorliegen, ist die Dauer zeitlich nicht beschränkt. Falls die Dauer der Karenzierung länger als 3 Monate betragen soll, ist der Antrag spätestens 2 Monate vor Beginn zu stellen.

Karenzurlaub zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
Die Voraussetzungen für eine Pflegekarenz gem. § 29e VBG bzw. § 75c BDG ist gegeben, wenn der nahe Angehörige zu Hause gepflegt wird, mindestens Pflegegeldstufe 3 (nach BPGG) hat sowie die Arbeitskraft des Dienstnehmers zur Gänze in Anspruch genommen wird.
Die Dauer ist zeitlich nicht beschränkt, solange die Voraussetzungen vorliegen. Der Antrag ist spätestens 2 Monate vor Beginn zu stellen, falls die Dauer der Karenzierung mehr als 3 Monate betragen soll.

Karenzurlaub zur Pflege eines demenzkranken oder minderjährigen nahen Angehörigen
Die Voraussetzung für diese Pflegekarenz ist die Betreuung eines nahen Angehörigen mit demenzieller Beeinträchtigung oder eines minderjährigen Angehörigen mit Pflegegeldstufe 1 (nach BPGG).
Ein Karenzurlaub aus diesem dritten Grund hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.
Als **nahe Angehörige** gem. § 29k (1) VBG sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie Lebensgefährten in Lebensgemeinschaft, Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern, Kinder des Lebensgefährten.
Der Wegfall einer der Voraussetzungen ist innerhalb von 2 Wochen zu melden. Auf Antrag der Bediensteten kann die Dienstbehörde eine vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubs verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.
Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen (§ 29e Abs 5 VBG). Die Zeit gilt als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit bzw. als Ersatzzeit für die ASVG-Pensionsversicherung, daher ist vom Bediensteten kein Pensionsversicherungsbeitrag zu leisten. Bei Wiederantritt des Dienstes wird diese Zeit für die Vorrückung halb angerechnet.

Familienhospizfreistellung

Bei der Familienhospizfreistellung gem. § 78d BDG bzw. § 29k VBG kann der Dienstnehmer sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerstkranker Kinder für bis zu drei Monate vorübergehend karenzieren lassen, die Arbeitszeit reduzieren oder die Lage der Arbeitszeit ändern, eine Verlängerung ist möglich. Die Familienhospizfreistellung ist ein Rechtsanspruch, man behält dabei auch das Rückkehrrecht auf seinen Arbeitsplatz. Der Dienstnehmer hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Die Behörde muss über den Antrag binnen fünf Arbeitstagen (zehn Tagen bei Verlängerung) entscheiden.

Zweck und Dauer der Familienhospizfreistellung
Zur **Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen** ist eine Freistellung für drei Monate sowie eine Verlängerung um weitere drei Monate möglich. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wobei hier auch die Schwiegereltern, Schwiegerkinder und Wahl- und Pflegeeltern mit umfasst sind. Zur Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden **schwersterkrankten Kindes** (einschließlich Wahl- und Pflege- oder Stiefkindern oder leiblichen Kindern der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) ist eine Freistellung zunächst bis zu fünf Monate möglich. Des Weiteren kann die Freistellung höchstens zweimal bis zu einer Maximaldauer von neun Monaten verlängert werden. Mit der Dienstrechtsnovelle 2018 wurde eine **Erweiterung** der Familienhospiz bei **schwersterkrankten Kindern** getroffen. Wenn die Möglichkeit der Familienhospizfreistellung bereits voll ausgeschöpft wurde, kann diese nun höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden (also insgesamt 27 Monate), wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll, z. B. bei neuem Anlassfall, Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung, länger andauernder Therapie. Der Dienstnehmer hat den Wegfall des Grundes für eine Maßnahme innerhalb von zwei Wochen zu melden. Auf Antrag des Dienstnehmers kann die Personalstelle die vorzeitige Beendigung der Dienstplanerleichterung oder der gänzlichen Dienstfreistellung verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

„Bei der Gewährung eines Sonderurlaubes ist zu beachten, *dass nicht in jedem Fall das angegebene Höchstausmaß zu bewilligen ist,* **sondern dass es auf die im Einzelfall erforderliche Zeit ankommt.“**

MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann

Mögliche Varianten der Familienhospizfreistellung
Für die Familienhospizfreistellung sind je nach Erforderlichkeit **drei Varianten** wählbar: Dienstplanerleichterung, Reduktion der Wochenarbeitszeit, zur Gänze Dienstfreistellung.

- Die **Dienstplanerleichterung** darf keine erhebliche Beeinträchtigung des Dienstbetriebes zur Folge haben. Möglich sind etwa ein Diensttausch, ein Einarbeiten von Dienstzeiten etc., wobei der Dienstbetrieb nicht erheblich gestört werden darf.
- Möglich ist als weitere Variante die **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit** in einem beantragten prozentuellen Ausmaß und unter anteiliger Kürzung der Bezüge. Bei der Festlegung der Dienstzeit ist auf die Gründe der Herabsetzung Bedacht zu nehmen, es werden aber auch wichtige dienstliche Interessen berücksichtigt.
- Wenn eine **völlige Freistellung vom Dienst** gewählt wird (Karenzierung), fallen die Bezüge zur Gänze weg. Für Karenzierte besteht ein Anspruch auf Pflegekarenzgeld, das in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld gebührt (55 % des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich ev. Kinderzuschläge. Der Antrag auf Pflegekarenzgeld ist innerhalb von 14 Tagen ab Beginn der Pflegekarenz beim Sozialministerium zu stellen. Von der Bekanntgabe bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Familienhospizkarenz kann der Dienstnehmer auch weder entlassen noch gekündigt werden.

Die Zeit einer solchen Freistellung wird für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, z. B. Vorrückung, Abfertigung etc., beitragsfrei voll angerechnet. In der Zeit der Pflegekarenz besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung, wobei die Krankenversicherungen auf Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente) beschränkt ist.

Tipp: Eine umfassende Information erhalten Sie in der Broschüre des Sozialministeriums „Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit“.[3]

Sonderurlaub

Dem öffentlich Bediensteten kann aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Für diese Zeit des Sonderurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf die vollen Bezüge. Der Sonderurlaub darf jedoch nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen und er die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigt. Zum Ausmaß gibt es ein Rundschreiben des BMUKK aus 2013, das die anlassbezogenen Tage wie in nebenstehender Tabelle festlegt.[4]

Bei der Gewährung eines Sonderurlaubes ist zu beachten, dass nicht in jedem Fall das angegebene Höchstausmaß zu bewilligen ist, sondern dass es auf die im Einzelfall erforderliche Zeit ankommt. Bei Gewährung eines Sonderurlaubes aus anderen wichtigen Gründen oder mit einem höheren als dem den vorliegenden Richtlinien entsprechenden Ausmaß ist, soweit die Zuständigkeit des Dienststellenleiters nach der erwähnten Bestimmung der Dienstrechtsverfahrensverordnung gegeben ist, die vorhergehende Genehmigung der Bildungsdirektion einzuholen. Gemäß § 9 Abs. 1 lit. g des Bundes-Personalvertretungsgesetzes hat die Personalvertretung bei der Gewährung von Sonderurlauben von mehr als drei Tagen das Recht auf Mitwirkung.

Anlass	Ausmaß
Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft	bis zu 3 Arbeitstage
Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin bzw. des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin	bis zu 3 Arbeitstage
Geburt eines Kindes	bis zu 3 Arbeitstage
Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von nahen Angehörigen: Kinder (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Enkel/Enkelin, Urenkel/Urenkelin, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Geschwister, Stiefgeschwister	1 Arbeitstag
Tod von Eltern (leiblichen oder Stiefeltern), Kindern (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der eingetragenen Partners/Partnerin, Großeltern, Urgroßeltern, Enkel/Enkelin, Urenkel/Urenkelin	bis zu 2 Arbeitstage
Tod von anderen Familienangehörigen, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten	bis zu 2 Arbeitstage
Wohnungswechsel innerhalb des Dienst- (Wohn-) ortes	1 Arbeitstag
Wohnungswechsel in einen anderen Wohnort	bis zu 2 Arbeitstage

[1] Personenbezogene Bezeichnungen gelten in gleicher Form für beide Geschlechter.
[2] Gute Informationen zum Pflegekarenzgeld finden Sie auf Oesterreich.gv.at: https://www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/pflege/5/1/Seite.360529.html.
[3] Detaillierte Infos auf der Homepage des Sozialministeriums unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice.
[4] Siehe Rundschreiben Nr. 22/2013 vom 19. November 2013, Geschäftszahl: BMUKK-466/0007-III/9a/2013.

Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT ERNANNT:	
ZUM DIREKTOR	
prov. Leiter Prof. OStR Mag. Alois Lugerbauer	BRG/BORG Kirchdorf
DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:	
DEN TITEL HOFRAT	
Dir. Mag. Klaus Schneider	Akademisches Gymnasium Salzburg, Sinnhubstraße
Prof. Mag. Anton Wittmann	ehem. Schulleiter am Privaten RG/ORG d. Schulvereins De La Salle-Marianum Wien XVIII, Scheidlstraße
DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT	
Prof. Mag.ª Barbara Engl	BORG Lienz
Prof. Mag. Klaus Huber	BG/BRG Wien I, Stubenbastei
Prof. Mag.ª Dr.in Annette Moser	BRG Graz, Körösistraße
Prof. Mag. et Dr. Helmut Rogan	BORG Graz, Dreierschützengasse
DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:	
ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR	
Prof. Mag. Gerald Bachmayr	BG Steyr
prov. Leiter Prof. Mag. Franz Furtschegger	BG/BRG Klagenfurt, Mössingerstraße
Prof. Mag. Herwig Klautzer	zum Schulcluster-Leiter des Bundes-Schulclusters Feldkirchen/Ktn.
prov. Leiter Prof. Mag. Christian Rad	BRG Traun
prov. Leiter Prof. OStR Mag. Ernst Stoiber	BG/BRG Wels
prov. Leiterin Mag.ª Iris Zsótér, Bakk.	Zweisprachiges BG Oberwart
DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!	

Die Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern ein frohes Weihnachtsfest und einen gesunden und friedvollen Jahresausklang!

FOTO: MIZINA / ISTOCK

Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Für die Nachbesetzung an Österreichischen Auslandsschulen werden Lehrkräfte gesucht für:

I.
Mit Wirksamkeit vom 1. August 2022 nachzubesetzende Subventionslehrer/innen- Planstellen an der Österreichisch-Ungarischen Europaschule Budapest:

a.) Lehramt Volksschulen

Lehramt für Mittelschulen (HS, MS) bzw.
für höhere Schulen:

b.) Mathematik, Zweitfach bevorzugt Physik/Chemie oder Biologie und Umweltkunde
c.) Englisch, Zweitfach bevorzugt Geografie und Wirtschaftskunde oder Biologie und Umweltkunde

II.
Mit Wirksamkeit vom 1. August 2022 nachzubesetzende Subventionslehrer/innen- Planstellen am Österreichischen St. Georgs-Kolleg Istanbul:

a.) Deutsch in beliebiger Kombination
b.) Englisch in beliebiger Kombination
c.) Mathematik in beliebiger Kombination
d.) Philosophie/Psychologie mit Deutsch, Englisch, Mathematik, Physik, Chemie, Biologie oder Bildnerischer Erziehung
e.) Musik in Kombination mit Deutsch, Englisch, Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Bildnerische Erziehung oder Philosophie/Psychologie
f.) kaufmännische Fächer für die Handelsakademie

III.
Mit Wirksamkeit vom 1. August 2022 nachzubesetzende Subventionslehrer/innen- Planstellen am Österreichischen Gymnasium Prag:

a.) Deutsch in beliebiger Kombination, bevorzugt in Kombination mit Philosophischem Einführungsunterricht oder Spanisch
b.) Mathematik in beliebiger Kombination, bevorzugt in Kombination mit Informatik, Physik oder Philosophischem Einführungsunterricht
c.) Informatik in Kombination mit Mathematik oder Physik
d.) Philosophischer Einführungsunterricht bevorzugt in Kombination mit Mathematik oder Deutsch

IV.
Mit Wirksamkeit vom 1. August 2022 nachzubesetzende Subventionslehrer/innen- Planstellen an der Österreichischen Schule Querétaro:

a.) Lehramt für Volksschulen

Lehramt für höhere Schulen:

b.) Deutsch in beliebiger Kombination
c.) Mathematik oder Physik in beliebiger Kombination

V.
Mit Wirksamkeit vom 1. August 2022 nachzubesetzende Subventionslehrer/innen- Planstellen an der Österreichischen Schule Shkodra:

a.) Deutsch in beliebiger Kombination
b.) Englisch in beliebiger Kombination
c.) Mathematik in beliebiger Kombination
d.) IT-Fächer:

Grundlagen der Informatik (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentationstechniken, theoretische Grundlagen)

Informationssysteme (Datenbankentwurf, SQL, Datenbankprogrammierung, JDBC, PDO, XML)

Medientechnik (Erfahrung mit audiovisueller Medientechnik, Bildbearbeitungssoftware und Fotografie, Userinterface Design, Usability, APP-Entwicklung, HTML5, CSS3, PHP und JavaScript)

Netzwerktechnik (Aufbau und Konfiguration von lokalen Netzwerken, Routing-WAN, Netzwerksicherheit, Linux-und Windows-Server, vorzugsweise Instruktoren für Cisco CCNA),

Softwareentwicklung (vorzugsweise in den Programmiersprachen C, C++, Java, PHP)

Systemtechnik (Elektrotechnik und Elektronik: Grundlagen der Elektrotechnik, Gleich- und Wechselstromtechnik, Digitaltechnik, Messtechnik, Linux, Bash/Python Scripting, Software-Entwicklung für Embedded Systems in C/C++, Erfahrung mit verschiedenen Mikrocontrollern)

Detailinformationen über die Entsendung können beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Referat II/13a eingeholt werden.

Kontakt: ADir. RgR Robert Fittner
Tel. 01–53120–3302
robert.fittner@bmbwf.gv.at

Reichen Sie bitte Ihre Bewerbung ein: **1. online** auf der Website **www.weltweitunterrichten.at** und 2. **im Dienstweg** (Direktion der Schule über Schulbehörde/Bildungsdirektion) **oder bei der örtlichen Bildungsdirektion** (bei Lehrkräften, die noch in keinem Dienstverhältnis zu einer Bildungsdirektion stehen).

Bewerbungsschluss: **13. Jänner 2022**

Support

Der Unterricht wird in Österreich aus Sicht der SchulleiterInnen am meisten beeinträchtigt durch den Mangel an Support.

Quelle: BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), Tabelle A2.5.

Mag.ª Gudrun Pennitz
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung

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

Anzahl der Personen des pädagogischen Supports, die auf 100 LehrerInnen kommen

OECD-Durchschnitt	8,4
Österreich	4,0
(Stand 2018)	

Quelle: OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), Figure 1.1.

Anzahl der Personen des administrativen Supports, die auf 100 LehrerInnen kommen

OECD-Durchschnitt	14,5
Österreich	5,0
(Stand 2018)	

Quelle: OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), Figure 1.2.

„Beim administrativen Personal ist Österreich der alleinige Ausreißer und beim pädagogisch unterstützenden Personal verfügt nur Belgiens Schulsystem über so wenig professionellen Support wie Österreich."

BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 38.

„Der so genannte ‚Papierkram', also der Aufwand für Berichte, Dokumentationen, Listen und dergleichen dürfte zeitlich besonders aufwendig sein. 65,2 % sehen das so. Für fast die Hälfte der Befragten ist der Aufwand offenbar viel zu hoch. Daran kann man auch ermessen und verstehen, wie berechtigt die oft erhobene Forderung der Lehrergewerkschaft für eine bürokratische Entlastung der Lehrkräfte und auch Schulleiterinnen und Schulleiter und hinsichtlich mehr Unterstützungs- und Supportpersonal ist."

Mag. Dr. Jörg Spenger u. a., Under pressure. Berufsvollzugsprobleme und Belastungen von Lehrpersonen. Eine empirische Studie. (2019), S. 33f.

„On average 55 % of teachers in OECD countries said that reducing the administrative workload was of high importance when asked for their spending priorities in TALIS 2018."

OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), S. 172.

Anteil der 15-Jährigen an Schulen, deren Schulleitung den Unterricht an ihrer Schule durch den Mangel an Supportpersonal als behindert bezeichnet

OECD-Durchschnitt	32,6 %
Österreich	66,0 %
(Stand 2018)	

Quelle: OECD (Hrsg.), PISA 2018 Results. Where All Students Can Succeed (2019), Table II.B1.5.20.

„Measuring learning outcomes without making sure the needed inputs and processes are in place is simply futile from the point of view of academic improvement and it is demoralising to the teachers who work in poorly equipped schools and without significant pedagogical support."

Univ.-Prof. Dr. Nelly Stromquist, The Global Status of Teachers and the Teaching Profession (2018), S. 45f.

„The pressures faced by teachers and school leaders in their daily work are well-documented, as are the prevalence and harmful impact of stress, exhaustion and burnout in schools. Supporting staff in coping with these pressures by shaping their working conditions is therefore an important policy goal."

OECD (Hrsg.), Working and Learning Together (2019), S. 159.

Um Österreichs Schulen Unterstützung zu bieten, die dem OECD-Durchschnitt entspricht, müssten zusätzlich 15.000 Vollbeschäftigte angestellt werden, ein Drittel von ihnen als pädagogischer und zwei Drittel als administrativer Support. Es ist höchste Zeit, zu handeln! ■

Keine Zeit für Chaos, Feigheit und Selbstinszenierung

VON MAG. HERBERT WEISS, VORSITZENDER DER AHS-GEWERKSCHAFT

Viele von uns haben schon vor dem Sommer den Prophezeiungen mancher PolitikerInnen, dass wir oder zumindest die Geimpften die Pandemie überwunden hätten, ohnehin nicht geglaubt. Doch nur wenige haben damit gerechnet, dass es so schnell so schlimm kommen würde.

Österreichs Politik setzt im Umgang mit der Pandemie weiterhin auf Föderalismus. Entscheidungsspielräume für die Landesebene offen zu lassen, erscheint mir als sinnvoller Ansatz, um schärfere Maßnahmen dort zu setzen, wo sie aus gesundheitspolitischen Gründen unverzichtbar sind, den Menschen aber Restriktionen zu ersparen, wo dies möglich ist. Der Föderalismus verliert aber seinen Wert und wird sogar zum Hindernis für die Krisenbewältigung, wenn er zur Selbstinszenierung oder dazu missbraucht wird, Verantwortung hin und her zu schieben, statt ihr gerecht zu werden.

Das Miteinander unterschiedlicher Entscheidungsebenen setzt aber auch Kommunikation voraus. An ihr scheint es mancherorts zu fehlen. Wenige Tage, nachdem Anfang November Bildungsminister Heinz Faßmann und Gesundheitsminister Wolfgang Mückstein, unterstützt vom Vorsitzenden der Arge-LehrerInnen Paul Kimberger, an Österreichs LehrerInnen appellierten, sich die dritte Impfdosis zu holen, um bestmöglich gegen eine Infektion geschützt zu sein, bekamen die LehrerInnen in der Steiermark aus der Bildungsdirektion die Information, dass sie frühestens Mitte Dezember mit einer Impfung rechnen könnten. Fehlte es den dafür Verantwortlichen an jeglichem Verständnis für die Wirkung ihres Tuns? Der Druck der Standesvertretung konnte die Politik schnell zum Umdenken bringen. Dass die Bildungsreform 2017 auf Landesebene für Schulbehörden gesorgt hat, die nicht einmal halbwegs funktionieren, rächt sich in Zeiten einer Pandemie ganz besonders. Ebenso rächt sich, dass die Politik den seit TALIS 2008 nachgewiesenen eklatanten Mangel an Supportpersonal jahrelang verdrängt und geleugnet hat, statt ihn zu beheben. Wie wertvoll wäre gerade in dieser Krisensituation Supportpersonal für LehrerInnen und DirektorInnen!

Als Gewerkschafter könnte ich darauf stolz sein, dass uns von allen Seiten attestiert wird, relevante Informationen viel schneller zu den Betroffenen zu bringen, als das über den offiziellen Weg der Fall ist. Weit lieber wären mir aber Schulbehörden, die wohlüberlegte und praxistaugliche Regeln für den Umgang mit der Pandemie rechtzeitig festlegen und nachvollziehbar kommunizieren.

Wir müssen den Weg durch die Krise bestmöglich meistern und können dies nur gemeinsam schaffen. Als Gewerkschaft werden wir dabei weiterhin die Erfahrung der Schulwirklichkeit einbringen. Die Verantwortlichen auf allen Ebenen der Schulbehörden fordere ich dazu auf, LehrerInnen und DirektorInnen endlich mit aller Entschiedenheit den Rücken zu stärken und sich dessen bewusst zu sein, was Aufgabe der Schulbehörden ist: dem Gelingen von Schule zu dienen.

FOTO: MARVINH/ISTOCK

„Das Verhältnis zwischen Managementaufgaben und administrativen Aufgaben wird von den Schulleiterinnen und Schulleitern in keinem der EU-Vergleichsländer so unausgewogen wie in Österreich wahrgenommen.“

BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 31.

„The more satisfied teachers are with their work environment the better students tend to perform in school.“

OECD, Positive, High-achieving Students (2021), S. 74.

nachgeschlagen

„Full school autonomy is most common in the choice of teaching methods. In this area full school autonomy is practiced in around two thirds of all systems.“

EU-Kommission (Hrsg.), Equity in school education in Europe (2020), S. 155.

„Wir müssen wieder zu einer etwas leistungsbewussteren Schule zurück. Die Matura ist eine wichtige Prüfung. Sie bestätigt eine allgemeine Hochschulreife, die damit letztlich den europäischen Hochschulraum für unsere jungen Menschen eröffnet.“

BM Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann, Kleine Zeitung, Zu leistungsbewussterer Schule zurück, 21.10.2021.

„Für offene und sichere Schulen brauchen wir unbedingt klare schulische Regelungen und kein politisches Kommunikationsdesaster.“

Paul Kimberger, Vors. ARGE LehrerInnen. https://www.facebook.com/paul.kimberger.

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

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

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort