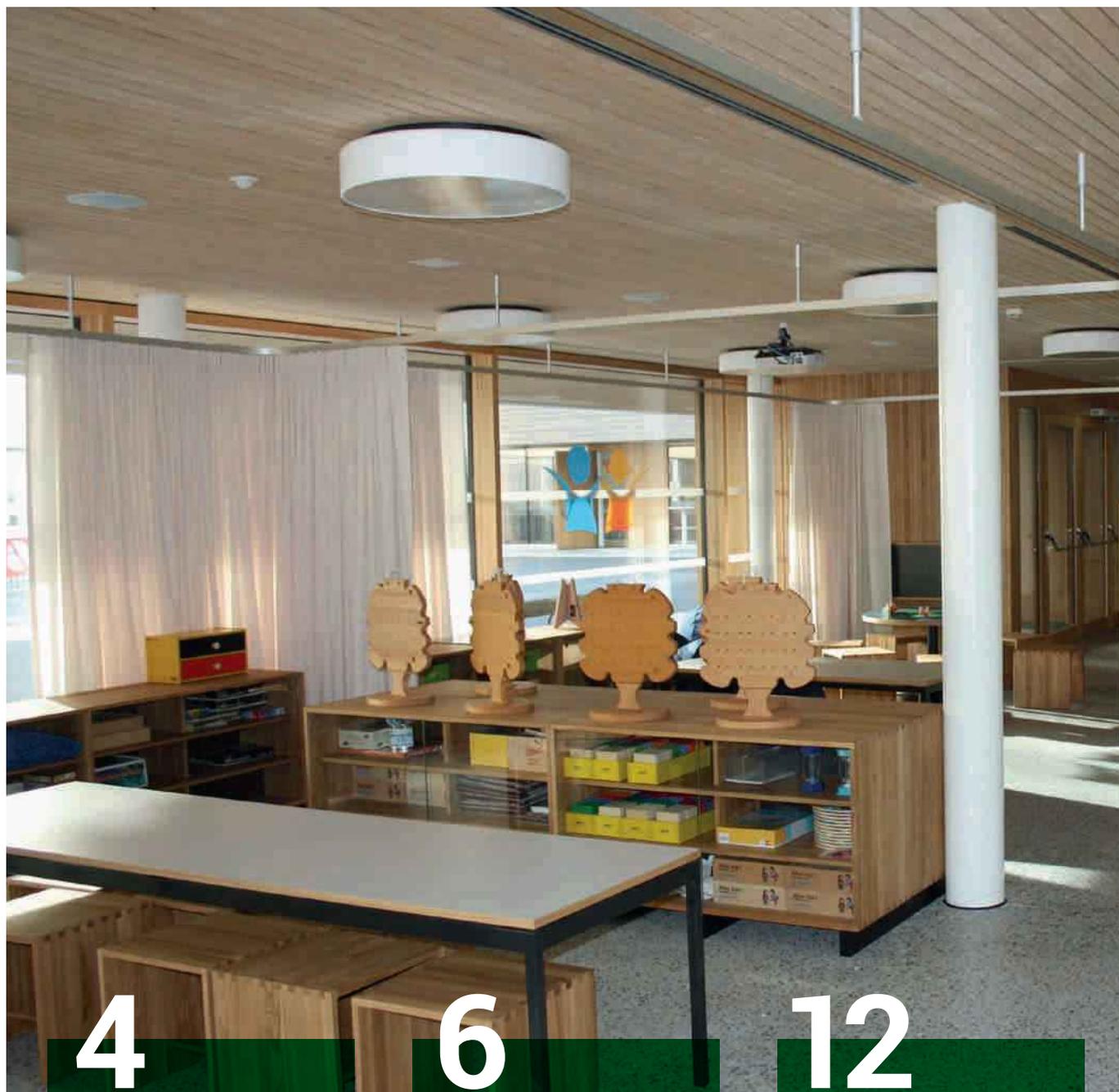


SCHULE *transparent*

MAGAZIN DES CLV UND DER FCG FÜR DIE SCHULEN VORARLBERGS | AUSGABE 4 | FEBRUAR 2022



4

Herausforderungen
an größeren
Volksschulen

6

Leitung einer
Stadtschule –
Herausforderungen
und Chancen

12

Schule nach Corona

Gelebte Transparenz: Gehaltstabellen

VERTRAGSBEDIENSTETE PD		
Entlohnungsstufe	Entlohnungsgrupp pd	Verweildauer in Jahren
1	2.908,2	3,5
2	3.309,4	5
3	3.711,7	5
4	4.114,0	6
5	4.516,6	6
6	4.919,0	6
7	5.167,6	

in Euro

PD-DIENSTZULAGEN UND ABGELTUNGEN	
Mentoring, Betreuung von einer Lehrperson	108,30
Mentoring, Betreuung von zwei Lehrpersonen	144,10
Mentoring, Betreuung von drei Lehrpersonen	179,90
Schülerberatung	179,90
Berufsorientierungskoordination	
Lerndesign neue Mittelschule	
Sonder- und Heilpädagogik	
Praxisschulunterricht	
Fächervergütung pro Stunde/Monat	
(Einsatz in der Sekundarstufe 1 oder in der Polytechnischen Schule in den Unterrichtsgegenständen Deutsch, Mathematik und Lebende Fremdsprache)	28,70
Abgeltung für mehrtägige Schulveranstaltungen	
Teilnahme an mindestens zweitägigen Schulveranstaltungen/pro Tag	43,80
Leitung einer mindestens viertägigen Schulveranstaltung	215,70
Supplierstunde	40,50

in Euro

Liebe Leserin! Lieber Leser!

Diese Ausgabe beginnt mit den ersten beiden Artikeln mit dem Schwerpunkt „große Volksschulen“. Dazu zeigen uns Michael Saler, Leiter der VS Bürs, und Bruno Jagg, Leiter der VS Bregenz-Schendingen, die Herausforderungen jeweils ihrer Standorte.

Aus dem Bereich der Höheren Schulen beschäftigt sich Matthias Hofer, der Obmann der ÖAAB-Lehrer Österreichs, mit der „Schule nach Corona“, Gudrun Pennitz, die Obfrau der ÖPU, meint, dass „Wegschauen nicht gilt“, wenn es um den Einfluss der Migration auf das österreichische

Schulsystem geht, Hubert Egger, der Obmann der GÖD-AHS, gibt „Einblicke – Vorbilder der Nation mit sehr viel Engagement“.

Den Abschluss bilden die ab Jänner 2022 geltenden Gehaltstabellen.

Wir wünschen allen Leserinnen und Leser einen guten Start ins neue Jahr 2022, wir hoffen inständig, dass wir in diesem Jahr Corona dann endgültig hinter uns lassen können.

Über Eure Rückmeldungen freuen wir uns sehr!



Andreas Hammerer
Personalvertreter, Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Obmann des CLV Vorarlberg, andreas.hammerer@goed.at, 0664/1124341



Michaela Germann
Vorsitzende der ÖPU Vorarlberg, Vorsitzende-Stellvertreterin des AHS-FA Vorarlberg, michaela.germann@oepu.at, 0664/8988833



Josef Heinze
Vorsitzender der BMHS-Gewerkschaft in Vorarlberg, fcg, josef.heinze@gmail.com, 0664/1040099



Inhalt:

- 2 | **Gelebte Transparenz: Gehaltstabellen**
- 4 | **Herausforderungen an größeren Volksschulen** | Michael Saler
- 6 | **Leitung einer Stadtschule – Herausforderungen und Chancen** | Bruno Jagg
- 8 | **Einblicke - Vorbilder der Nation mit sehr viel persönlichem Engagement** | Hubert Egger
- 10 | **Wegschauen gilt nicht!** | Gudrun Pennitz
- 12 | **Schule nach Corona** | Matthias Hofer
- 14 | **Gelebte Transparenz: Gehaltstabellen**

Impressum 4. Ausgabe:

Medieninhaber, Herausgeber:
CLV-Vorarlberg
Für den Inhalt verantwortlich:
Andreas Hammerer, Obmann

Gestaltung: Grafik Design Moosbrugger, Egg
Druck: Wälderdruck, Egg
Coverbild: Lernlandschaft VS Bürs

Herausforderungen an größeren Volksschulen



Bereits seit Jahren weisen die Schulleiterinnen und Schulleiter darauf hin, dass die vielfältigen Aufgaben im Schulalltag jegliche Belastungsgrenze überschreiten und sich die Leiterinnen und Leiter am Limit befinden. Diese Belastungen möchte ich hiermit in einem kurzen Abriss aufzeigen. Eines muss allerdings vorab erwähnt werden: Das Schulleiterdasein ist und bleibt mein Traumjob.

Ich liebe meinen Gestaltungsspielraum, kann meine Stärken und Ideen ausleben und die Bildungslandschaft – zumindest an meinem Standort – maßgeblich beeinflussen. Ich bin dafür verantwortlich, dass sich die uns anvertrauten Kinder wohl und geborgen fühlen und optimale Bedingungen zum Lernen erfahren. Dasselbe gilt für meine Lehrerinnen und Lehrer, denen ich die bestmöglichen Voraussetzungen zum Unterrichten ermöglichen möchte. Die Arbeit mit Kindern, Eltern und Lehrpersonen, sowie die Pflege der schulpartnerschaftlichen Beziehungen bereichern mein Aufgabengebiet. In keiner Position der Bildungslandschaft habe ich mehr Einfluss und Möglichkeiten.

Tatsache ist jedoch auch, dass ich nur noch sehr selten – wenn überhaupt – dazu komme, die vorher erwähnten Aufgaben zu erledigen. Als Schulleiter bin ich für sämtliche Belange verantwortlich. Der Papierstau im Kopierapparat, die fehlende Internetverbindung, das nicht funktionierende Smartboard benötigen ebenso dringend meine Aufmerksamkeit, wie die aufgebrachte Mutter auf dem Pausenplatz, das weinende Kind in der Garderobe, das nicht in die Klasse will, das Telefon, welches durchgehend klingelt, sowie die Lehrerin, die noch eine schnelle Frage zum Supplieren hat. Dies ist ein ganz normaler Morgen. Nun steht das Erstellen eines Supplierplanes an. In einer Volksschule gibt es kaum freie Lehrer und nur vereinzelt

Stunden, die zusammengelegt oder übernommen werden können. Somit ist der Leiter, die Leiterin, im Unterricht. In der Zwischenzeit sammeln sich die Mails im Posteingang, die Telefonliste wird länger, die ToDo-List unbearbeitet, vor der Direktion warten Eltern und ständig klopft jemand an der Klassentür.

Die große Verantwortung, die auf uns lastet und das fehlende Vertrauen in uns Leiterinnen erhöht den Druck gewaltig. Warum sonst müssen wir Listen für alles Mögliche erstellen, Details dokumentieren, Berichte und Leitfäden verfassen, alles verschriftlichen und hochladen? Oftmals werden dieselben Dinge von mehreren Stellen eingefordert und die Direktionen mit

”

Schulleiter zu sein, ist wirklich eine wunderbare Aufgabe.

Aufforderungen und Aufträgen überhäuft. Außerdem werden immer mehr Aufgaben an die Schulen abgegeben. Behörde, Politik, Gemeinde, Kirchenrat, Musikschule, Vereine und Eltern, alle wollen etwas von der Schule und reagieren verständnislos, wenn wir von dieser Fülle überfordert sind. Die Schülerverwaltung sowie die LehrerInnenverwaltung sind sehr arbeitsintensiv, fehlerhaft und kompliziert in der Handhabung. Generell sind die ständigen Neuerungen derart vielfältig, dass selbst ich, nach 13 Leiterdienstjahren, den Überblick verliere.

Die Schülerschreibung Neu ist, wie so vieles andere auch, wesentlich aufwendiger als vorher und bringt wieder eine weitere Dateneingabe mit sich sowie weitere Termine. Ähnlich verhält es sich mit den Kompetenzrastern, den Schulnachrichten, Mika-D Testungen und Erhebungen, KEL- und SEL - Gesprächen und vielem mehr. Die Mittags- und Nachmittagsbetreuung gestaltet sich derart umfangreich, dass man dies mit einer zweiten Schule vergleichen kann. Weder Gemeinden, noch das Land selbst durchblicken das komplexe System der Förderungen und Abrechnungen, ganz zu schweigen von der Organisation.

Durch die Einführung der Deutschförderklassen und -gruppen wurde das Erstellen eines Stundenplanes derart umfassend und vertrackt, dass dies mehrere Personen und viele Stunden in Anspruch nimmt. Steht der Stundenplan dann endlich, muss ein passendes Raumkonzept für Förderstunden, Musikschule, Mittagsbetreu-

ung, externe Lehrer sowie Turnsäle samt Reinigungsplan erstellt werden. All dies soll bis zum ersten Schultag stehen. In den Wochen davor werden viele Leiter für die Sommerschule herangezogen. So dezimieren sich die Sommerferien mit Nach- und Vorbereitung, Organisation, Ferienbetreuung und Sommerschule von sieben auf fünf oder vier Wochen für eine Leiterin, einen Schulleiter.

Das Thema Schulqualitätsmanagement, eigentlich unsere Kernaufgabe, hat der Bund künstlich zu einem derart umfangreichen Konstrukt mit Evaluierungen, Fragebögen und Entwicklungsplänen aufgeplustert, sodass es nicht mehr in Relation zum Nutzen steht. Auch hier kommt immer wieder Neues auf uns zu. Vollständig werden die mannigfachen Aufgaben niemals aufgezählt werden können und jede Schulleiterin, jeden Schulleiter belastet das eine oder andere mehr. Fest steht aber: In diesem Ausmaß ist das alles nicht mehr bewältigbar.

Gänzlich unerwähnt möchte ich das Thema Personalmangel und Covid-19 nicht lassen. Beide Themen bergen eine derartige zusätzliche Belastung für die Schulleitungen, dass das „normale“ Tagesgeschäft zum Erliegen kommt. Das bedeutet, dass Arbeiten bis spät in die Nacht und an den Wochenenden erledigt werden müssen. Das ist auf Dauer nicht mehr tragbar. Kein Wunder also, dass wir keine Nachfolger finden und immer mehr Kolleginnen und Kollegen ihren Dienst quittieren (müssen).

Schulleiter zu sein, ist wirklich eine wunderbare Aufgabe. Allerdings sind wir das alle nicht mehr. Vor allem nicht, wenn uns zwei oder drei Schulen zugewiesen werden. Wir sind Verwalter und Sekretäre. Ob das ein Traumjob ist, muss jeder für sich entscheiden.



Michael Saler
VS Bürs

Leitung einer Stadtschule – Herausforderungen und Chancen



Im Juni 2008 besuchte mich der damalige Bregenzer Bezirksschulinspektor Wolfgang Rothmund in der VS Rotkreuz in Lustenau und stellte mir in einem kurzen Gespräch die Frage, ob ich bereit wäre, die Betrauung mit einer Leiterstelle in Bregenz Schendingen anzunehmen.

Damals habe ich nach einigen Tagen Bedenkzeit zugestimmt und viele anstrengende, aber auch sehr interessante und spannende Jahre erlebt. Die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit als Schulleiter haben sich seither ständig verändert, rückblickend bleibt das Gefühl, dass sie sich in der Praxis fast nur verschlechtert haben.

Die Herausforderungen an meinem Standort waren vor 13 Jahren als frischgebackener Schulleiter enorm: eine riesige Schule mit fast 400 Kindern in 18 Klassen, ein Kollegium,

das von meinem Vorgänger in 25 Leiterjahren in seinem Sinne geformt worden war, ein renovierungsbedürftiges Gebäude mit geteerten Pausenhöfen, ein PC für die Verwaltung mit einem SOS Zugang exklusiv für den Direktor und eine mehr schlecht als recht funktionierende Schülerbetreuung.

In all diesen Bereichen wurde gemeinsam mit viel Einsatz und Herzblut gearbeitet, der Unterricht schrittweise geöffnet, das Kollegium mit den sich bietenden Möglichkeiten gestaltet,

im Ringen mit dem Schulerhalter die IT Ausstattung für Lehrpersonen und Kinder völlig neu aufgestellt, und in gemeinsamer Arbeit wurden auch neue, kindgerechte Pausenhöfe errichtet. Dem Wunsch nach Verbesserungen in der Schülerbetreuung wurde 2011 mit der Einrichtung von Ganztagesklassen, in Vorarlberg zum ersten Mal an einer großen Schule, Rechnung getragen. Dank eines engagierten Lehrerteams sind diese für berufstätige Eltern bis heute, auch trotz deutlich reduzierter Ressourcen, eine tolle und sinnvolle Alternative zu den Regelklassen.

Im Lauf der Jahre fiel dann die Entscheidung für einen Neubau der Schule. Ein Planungsprozess, der lange vor Baubeginn unseres neuen Schulgebäudes notwendig war, forderte dann von allen Beteiligten eine große Bereitschaft zur Mitarbeit. Die Abstimmungen und Entscheidungen, das gemeinsame Arbeiten am pädagogischen Konzept mit Lehrpersonen auch aus der Mittelschule diente schlussendlich als gelungene und gute Vorgabe für den Architektenwettbewerb. Das Ergebnis nach vielen Schulbesichtigungen, unzähligen Verhandlungstagen und Bausitzungen, Diskussionen mit Architekten und Stadtverantwortlichen, Begehungen und mehreren Umzügen kann sich heute sehen lassen. Wir sind nach wie vor stolz auf unsere herausragende Schule, die auch pädagogisch den Lehrer:innen viel Spielraum bietet. Diesen versuchen wir seit dem Einzug gut zu nützen und uns auch als Kollegium weiterzuentwickeln.

”

Ich habe sehr interessante und spannende Jahre erlebt.

Die Arbeit in diesem Stadtviertel mit seiner sozialen Struktur und dem hohen Anteil an Kindern aus migrantischen Familien (ca.70%) ist äußerst fordernd für jede Lehrperson, ebenso die zunehmende Belastung mit Erziehungsaufgaben, dennoch sind wir ein relativ stabiles Team. Der Lehrermangel, bzw. die Zuteilungspolitik der Personalabteilung in der Bildungsdirektion und der in den letzten Jahren spürbare Abbau von Ressourcen (z.B. durch die Einführung von Deutschförderklassen) erschwert die Arbeit an unserem Standort von Jahr zu Jahr. Von einer Berücksichtigung der sozioökonomischen Umstände ist wenig zu spüren, auch mangelt es aus meiner Sicht am Verständnis der Behörde für unseren schwierigen Standort.



Als Schulleiter bin ich stolz auf meine Lehrpersonen und die hervorragende Arbeit, die sie täglich leisten. Auf der Suche nach den Gründen für das gute Gelingen und einem gewissen Wohlfühlfaktor in unserem Kollegium werden von ihnen folgende Faktoren genannt:

- Zusammenhalt, Verständnis und Austausch im Kollegium, Sorgen werden ebenso wie Erfreuliches geteilt, ein respektvoller Umgangston wird von allen im Hause arbeitenden Menschen gepflegt. Unterschiedliche Begabungen und Erfahrungen im großen Kollegium werden geteilt und gewinnbringend für alle eingesetzt
- Ausstattung der Schule mit vielfältigen Möglichkeiten für alle Lehrpersonen, von der Ausstattung (zB. digitale Tafeln, Lehrmittel, ...) bis hin zu nützlichen Tools für die Unterrichtsvorbereitung (lizenzierte Software auch für den Arbeitsplatz zuhause)
- Der Fokus wird immer wieder auf gemeinsame Projekte für die Schüler:innen gelegt, schulstufenintern und übergreifend, die in Teamarbeit vorbereitet und durchgeführt werden
- Gleichwertige Führung von Ganztages- und Regelklassen, Team-teaching, Kleingruppenarbeit und Einzelförderungen, soweit es die Ressourcen (Mitarbeiter:innen und Kontingent) zulassen
- Selbstorganisierte Intervention im Kollegium, Rückhalt und ein offenes Ohr seitens der Schulleitung

■ Treffen des Kollegiums zum Start ins Wochenende mit der Möglichkeit zu einem ungezwungenen Austausch

■ Öffnung der Schule durch unzählige Schulführungen oder beispielsweise Praxistage für Lehramtsstudent:innen, viele Menschen lernen unseren Standort aus einem neuen Blickwinkel kennen und schätzen

Von einem solchen Besuch von Lehrpersonen stammen auch die Worte, die wir für unsere große Stadtschule gerne als schönes und zutreffendes Kompliment nehmen:

Ihr habt ein freundliches und einladendes Schulhaus, das mit den Basteleien einfach liebevoll gestaltet ist.

Auf der Homepage sieht man, dass ihr viel mit den Kindern unternehmt und euch Gedanken macht, wie man den Schulalltag freundlich und abwechslungsreich gestalten kann. Dadurch fühlen sich die Kinder bei euch willkommen und wohl und erfahren eine „Wärme“, die sie vielleicht von zuhause gar nicht kennen.



Bruno Jagg
VS Bregenz Schendingen

Einblicke - Vorbilder der Nation mit sehr viel persönlichem Engagement

Gewerkschaftsschulung am 7. Oktober 2021 in Feldkirch

Darunter fallen vor allem Lehrpersonen. Nicht nur die hohen Quoten der Covid-19-Vollimmunisierung von 92% bei den Vorarlberger AHS-Lehrkräften, sondern vor allem das täglich herausfordernde Sammelsurium an zu bekämpfenden Fake-News und die engagierte Vermittlung von Fachkompetenzen zeigt viel persönliche Vorbildfunktion auf.



Dies wurde auch beim gewerkschaftlichen Schulungskurs der GÖD-AHS-BMHS in Feldkirch/Hotel Montfort am Donnerstag, 7.10.2021, sichtbar. So war dieser sehr gefragt und ein voller Erfolg.

Einblicke in den Alltag

Neben vielen Themenbereichen und Fragen zur Elternkarenz und Mutterschaft, Dienstrecht und Besoldungsrecht bis zu spannenden, aktuellen Rechtsfällen aus der Rechtsabteilung gab es auch genügend Zeit sich bei Kaffee-Pausen sozial zu vernetzen.

Welche Fallen und Problem-bereiche kommen als JunglehrerIn bei Rechtsstreitigkeiten am häufigsten vor? Was mache ich, wenn mein Dienstgeber (meist durch menschliche Arbeitsfehler) falsche Pensionsberechnungen und Lohnverrechnungen ausstellt? Wie helfe ich beratungsresistenten Eltern mit StudentInnen/Kindern fachlich und juristisch korrekt weiter? Wann verletze ich meine Aufsichtspflichten oder andere Dienstvorschriften? Dürfen meine KollegInnen oder Eltern abstimmen, was und wie ich als Lehrperson in meiner Klasse unterrichten soll? Kann ich zu unbezahlten Bereitschaftsstunden oder zu Aufsichtsstunden verpflichtet werden?

Mag. Harald Felzmann aus der GÖD-Rechtsabteilung referierte und diskutierte über aktuelle Rechtsfälle und Rechtsfragen für LehrerInnen – insbesondere rechtliche Fallen für JunglehrerInnen. Mag. Georg Stockinger (Besoldungsreferent) löste mit Spannung viele Fragen zur Besoldung. Mag. Andrea Meiser (Frauenreferentin) konnte sehr gute Tipps im Bereich der Elternkarenz und Mutterschaft vermitteln. Auch die Arbeit im Landesvorstand Vorarlberg wurde vom Vorsitzenden des GÖD-LV Andreas Hammerer durchleuchtet. Einblicke in die Arbeit der Personalvertretung im Fachausschuss und Zentralausschuss gab Mag. Michaela Germann und spannende Details zum

„ Weiterhin eine coronafreie Unterrichtszeit und bleibt gesund!

Pensionsrecht mit vielen Antworten zum Pensionservice stellte Mag. Paul Christa vor.

Man hatte den Eindruck - es lohnt sich, bei dieser engagierten Berufsgruppe zu sein, da viele engagierte Insider und externe Fachleute die so eminent wichtige ständige Fortbildung bestreiten.

Fortbildung

Leider wurde die Fachfortbildung und die Didaktikfortbildung in den letzten Jahren u.a. auch durch den Wegfall der sogenannten ARGE-Leitungen stark beschädigt. Solides universitäres Fachwissen und Forschungskompetenz wäre im neuzeitlichen Mittelalter der Fake-News wieder angesagt. Jugendliche schätzen es, wenn Lehrpersonen fachlichen einen Überblick haben und diesen (auch digital) kompetent vermitteln können.

Nicht nur bei EU- und Erasmus-Projekten fallen so unsere gut fortgebildeten Lehrkräfte kompetent auf. Auch benötigen Managementspitzen und das BMBWF den fachkompetenten Rat unserer Experten (z.B. INF/IT) um ein halbwegs solides Rollout gesteigerter digitaler Schülerkompetenzen umzusetzen.

Ausbildung

Durch die schon lange bekannte Altersstruktur und wegen vielen anderen Faktoren steuern wir auf einen Fach-Lehrermangel zu. Die Lehramts-Studienzeiten sind nicht gerade attraktiv: Die Mindeststudiendauer beträgt 12 Semester (Bachelor: 8 Semester, Master: 4 Semester). In dieser Zeit kann man in anderen Bereichen bereits als Doktorand abschließen. Danach wird man nun seit 2019 auch noch in das neue Lehrerdienstrecht (PD-Schema) eingepresst und muss somit einen Vertrag mit viel höherer Arbeitsleistung zum Bildungs-Sparpreis akzeptieren. Werbung und attraktivitätssteigernd ist dies nicht – ebenso kein Steuerungsinstrument.

Man darf gespannt sein, wann sich PolitikerInnen diesem Problemkreis lösend widmen. Vorbilder der Nation zu sein ist nicht leicht, aber es hilft unseren Jugendlichen ungemein viel – und besonders im Zeitalter der verdunkelnden, kaum zu erkennenden Fake-News helfen Wissenschaft, Engagement und Kompetenz.



Mag. rer. nat. Hubert Egger

Jg 1962, studierte Mathematik, Physik und Informatik an der Universität in Innsbruck, eLearning & INF-Adviser BMBWF (Tablet-Koffer), unterrichtet seit 1986 am BG Feldkirch-Rebberggasse, Pilot, Bergführer, Vorsitzender der GÖD-AHS-Landesleitung seit 2016.

Wegschauen gilt nicht!



Ob die politisch Verantwortlichen wissen, wie konsequent sie Österreichs Wohlstand und sozialen Frieden aufs Spiel setzen, indem sie beharrlich wegschauen? Der Großteil der Menschen, die nach Österreich zuziehen, ist sehr jung, aber doch schon so alt, dass Österreichs Schule sie nicht mehr erreicht.

”

Fast jeder dritte 20- bis 24-Jährige, der in Österreich zugezogen ist, verfügt über keinen ihn qualifizierenden Bildungsabschluss.

Dabei wäre unsere Ausgangslage durchaus gut. Österreich gehört zu den OECD-Staaten mit der niedrigsten Dropout-Quote. Nur mehr 7,3 Prozent der im Schnitt 21-Jährigen hatten im Jahr 2015 ihre Schullaufbahn ohne Abschluss der Sekundarstufe II beendet – und das trotz der wachsenden Herausforderungen, mit denen Österreichs Schulen schon vor der Corona-Pandemie konfrontiert waren:

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

2009	8,8 %
2015	7,3 %

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 5. November 2021.

Blickt man vier Jahre später auf die dann 25-Jährigen, sieht das Bild leider ganz anders aus. Ein schon 2013 relativ hoher Anteil von 16,2 % wuchs in den folgenden sechs Jahren rapid auf 22,4 %. Schon fast jeder vierte 25-Jährige Österreichs verfügt über keinen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II.

Zu diesem rapiden Anstieg und dieser enormen Diskrepanz kommt es dadurch, dass junge Menschen, die nach Österreich zuziehen, weit häufiger über keinen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen, als dies für in Österreich geborene der Fall ist.

Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die die Sekundarstufe II noch nicht erfolgreich abgeschlossen haben (Stand 2020)

in Österreich geboren	9,8 %
nach Österreich zugezogen	32,5 %

Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 5. November 2021.

Fast jeder dritte 20- bis 24-Jährige, der in Österreich zugezogen ist, verfügt über keinen ihn qualifizierenden Bildungsabschluss. Was das Fehlen eines erfolgreichen Abschlusses der Sekundarstufe II für die Berufsaussichten junger Menschen in einem hochentwickelten Land wie Österreich bedeutet, bringen folgende Zahlen zum Ausdruck:

Arbeitslosenquote 25- bis 34-Jähriger nach Bildungsabschluss (Stand 2020)

	OECD-Durchschnitt	Österreich
ohne Abschluss der Sekundarstufe II	15,1 %	20,0 %
mit Abschluss der Sekundarstufe II	8,9 %	5,6 %
mit tertiärem Abschluss	6,6 %	4,0 %

Das Problem dieser jungen Menschen ist aber nicht „nur“ ihr eigenes, sondern in einem Einwanderungsland wie Österreich längst zu einem gesamtgesellschaftlichen geworden. Übersehen oder verdrängt werden darf nicht länger, dass Österreich weltweit zu den 10 Staaten gehört, die die höchste Netto-Zuzugsrate aufweisen. In Europa ist diese Rate nur mehr in Luxemburg höher als in Österreich².

Jahrelang duellierten wir uns mit Deutschland innerhalb der EU um den ersten Platz, was die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit betrifft. Davon können wir leider nur mehr träumen. Inzwischen befindet sich Österreich auf dem Weg zur Mittelmäßigkeit. Denn die Gruppe aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und fehlender Bildung arbeitsloser junger Menschen wächst rapid.

Was Österreichs Schulwesen leistet, wird von einer seit Jahrzehnten viel zu zögerlichen Migrations- und Integrationspolitik konterkariert und beschädigt. Wie lange will man noch auf Kosten der Zukunft junger Menschen und unseres Landes wegschauen?



Gudrun Pennitz

Jg 1958, Vorsitzende der ÖPU Österreich seit 2019, Vorsitzende des Zentralausschusses AHS seit Jänner 2020, AHS-Lehrerin für Deutsch und Englisch, DA-Vorsitzende am BRG Keplerstraße Graz von 2003 bis 2019, Mitglied des Zentralausschusses AHS seit 2009, Chefredakteurin der GOED-AHS-Zeitschrift „gymnasium“.

¹ OECD (Hrsg.), Bildung auf einen Blick 2021 (2021), Abbildung B3.3.

² UNICEF (Hrsg.), The State of the World's Children 2021 (2021), S. 188-191.

Schule nach Corona



Zu Beginn der fünften Infektions-Welle über die Zeit nach Corona zu schreiben, mag auf den ersten Blick ein wenig seltsam anmuten. Doch die jüngste Verschärfung der Corona-Maßnahmen wird hoffentlich auch den positiven Effekt haben, dass sich wieder mehr Menschen impfen lassen und die Impfung daher den Wettlauf gegen das Virus zumindest im zweiten Anlauf gewinnt. Es besteht also die berechtigte Hoffnung, mittelfristig in der Schule wieder auf Normalbetrieb umschalten zu können.

Als Ständevertretung muss man daher jetzt darauf achten, dass für die Zeit nach Corona nur die sinnvollen Corona-Ausnahmeregelungen im Regelschulwesen hängen bleiben. Speziell im Bereich der Schulentwicklung und des Qualitätsmanagements hat man immer öfter den Eindruck, dass unter dem Deckmantel der Pandemiebekämpfung rasch Tatsachen ohne „lästige“ Einbindung der Lehrvertretung geschaffen werden sollen. Hier gilt es wachsam zu sein, denn der Ankauf tausender digitaler Endgeräte macht noch lange keinen besseren Unterricht, sondern nur die Tablet- und Laptoperzeuger froh. Die bevorstehende Digitalisierung in der Schule darf nicht nur Mehrarbeit für das Lehrpersonal, sondern muss vor allem Mehrwert für die Schüler bringen!

Eine offene Wunde, die durch Corona noch einmal tiefer wurde, ist die Nahtstelle zwischen der Volksschule und der Sekundarstufe 1. Während etwa im Tiroler Bezirk Landeck weniger als 10% eines Jahrganges nach der Volksschule ins Gymnasium wechseln, sind es in der Landeshauptstadt Innsbruck mehr als 50%. Dass aber in Innsbruck die Kinder „gescheiter“ als im Bezirk Landeck wären, kann ausgeschlossen werden. Es muss also andere Gründe geben, warum österreichweit gerade in städtischen Regionen der Wechsel nach der Volksschule ins Gymnasium viel häufiger erfolgt als in ländlichen Regionen. Was wir seit vielen Jahren als Konsequenz dieser Entwicklung feststellen müssen, sind einerseits menschliche Dramen aufgrund von Überforderung durch eine

falsche Schulwahl und andererseits personelle, pädagogische und (infra)strukturelle Probleme bei den betroffenen Schulen. Alle bisherigen Versuche, die Nahtstelle mit 10 so zu gestalten, dass sowohl die Mittelschulen als auch die Gymnasien damit gut arbeiten und ihre unterschiedlichen Bildungsaufträge erfüllen können, sind bisher am politischen Unwillen gescheitert. Lösungsvorschläge für dieses Problem, die zudem zwischen den betroffenen Schularten akkordiert sind, gäbe es. In Tirol haben im Sommer 2021 APS- und AHS-Vertreter gemeinsam einen neuen Anlauf genommen, um hier zu einer brauchbaren Lösung zu kommen, sind damit aber noch lange nicht am Ziel.

Die vor einigen Jahren implementierte Reform der Lehrerbildung beginnt nun die befürchteten negativen Auswirkungen zu zeigen. Wir verlieren dadurch auch viele an sich engagierte angehende Lehrer, die durch die Komplexität und den zeitlichen Aufwand im Laufe des Studiums ihren Plan, Lehrer zu werden, wieder aufgeben. Das geht zu Lasten der Qualität. Der schon länger prognostizierte Lehrermangel durch die neue Ausbildung scheint nun in diesem Schuljahr voll durchzuschlagen. Exemplarisch sei nur ein Bericht aus Vorarlberg dazu erwähnt: <https://vorarlberg.orf.at/stories/3125491/>.

Ähnliche Klagen hört man auch in allen anderen Bundesländern. Als ÖAAB-Lehrervertreter stehe ich mit den relevanten Bildungspolitikern in Bund und Ländern in Verbindung, um auf die negativen Auswirkungen der neuen Lehrerbildung aufmerksam zu machen. Ein erster Erfolg besteht darin, dass sich der ÖAAB in seinem neuen Programm zu einer kritischen Evaluierung und allfälligen Reform der Lehrerbildung bekennt. Klar ist aber auch, dass es diese Reform bundesweit einheitlich geben muss. Es kann nicht sein, dass jedes Bundesland eigene Wege beschreitet, das würde nicht nur zu einem Bildungsfleckerlteppich führen, sondern auch die Mobilität von Lehrern zwischen den Bundesländern deutlich erschweren oder gar bei Akzeptanzproblemen der jeweils anderen Ausbildung diese verhindern.



Mag. Matthias Hofer

geb. 1973 in Wien, studierte Mathematik und Physik an der Universität Wien, unterrichtete dann 13 Jahre an verschiedenen Wiener Gymnasien, zuletzt 10 Jahre am privaten Gymnasium der Ursulinen in Wien-Mauer und ab dem Schuljahr 2013/14 am BRG Imst. Er ist seit 2007 Bundesobmann der AHS-Lehrer im ÖAAB, war von 2003 bis 2013 Mitglied des Gemeinderates seiner Heimatgemeinde in NÖ, von 2004 bis 2017 Bundeskassier der VCL Österreich, von 2005 bis 2021 Mitglied der Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft und ist seit 2014 Vorsitzender des Fachausschusses AHS Tirol und der ÖPU-Tirol. 2014 war er Mitbegründer von Pro Gymnasium und ist seit 2021 dessen Bundesobmann.

Heftige Reaktionen löste das Wiener Lehrerposten-Umverteilungsmodell des neuen NEOS-Bildungstadtrates Wiederkehr aus, der damit gleich zu Beginn seiner Amtszeit in ein schulpolitisches Wespennest gestochen hat. In Ermangelung zusätzlicher Ressourcen plante er, Lehrpersonal von vermeintlich guten Schulstandorten abzuziehen und es Brennpunkt-Standorten zuzuweisen. Dies löste größere Verstimmung bei den betroffenen Schulen, die plötzlich ohne ausreichend Lehrer dastanden und bei den gegen ihren Willen versetzten Lehrern aus. Letztendlich musste Wiederkehr einen großen Teil seines Planes zurücknehmen, trotzdem sollte er uns eine Warnung sein.

So sehr die zusätzliche Förderung von Schulstandorten in schwierigen Regionen notwendig ist, so sehr muss man auch darauf achten, dass ein Chancenindex nicht zur reinen Umverteilung wird: von besseren zu schlechteren Schulstandorten, vom Land in die Städte. Zusätzliche Förderung kann es nur mit zusätzlichen Mitteln geben und sicher nicht kostenneutral!



Corona hat viele Probleme im Bildungsbereich aus dem Blickfeld gedrängt. Es ist jetzt an der Zeit, sich dieser Probleme wieder verstärkt anzunehmen, um sie in der Zeit nach Corona rasch einer Lösung zuführen zu können.

Gehaltstabellen

Vertragsbedienstete

ENTLOHNUNGSGRUPPE						
Entlohnungsstufe	lph	I 1	I 2a 2	I 2a 1	I 2b 1	I 3
1	2.949,5	2.779,6	2.528,8	2.369,5	2.130,8	1.919,9
2	3.009,0	2.866,9	2.601,0	2.434,7	2.167,6	1.950,2
3	3.249,8	2.986,1	2.670,8	2.501,2	2.206,0	1.979,3
4	3.490,5	3.190,1	2.760,3	2.583,8	2.246,2	2.008,6
5	3.732,6	3.403,4	2.911,7	2.718,9	2.333,6	2.047,8
6	3.974,3	3.614,4	3.083,6	2.857,6	2.441,6	2.107,2
7	4.218,3	3.821,8	3.263,7	3.002,1	2.550,6	2.181,2
8	4.462,8	4.036,4	3.461,9	3.159,2	2.656,9	2.259,6
9	4.705,7	4.250,6	3.661,4	3.318,4	2.764,7	2.341,4
10	4.951,1	4.450,1	3.863,2	3.480,4	2.873,9	2.423,3
11	5.197,4	4.662,2	4.065,0	3.639,6	3.010,1	2.506,8
12	5.442,8	4.874,3	4.266,7	3.801,2	3.158,1	2.589,5
13	5.687,0	5.087,5	4.468,4	3.962,8	3.306,1	2.674,3
14	5.956,5	5.298,4	4.664,5	4.120,0	3.452,6	2.774,1
15	6.294,8	5.520,8	4.846,9	4.263,3	3.589,2	2.888,8
16	6.620,3	5.722,7	5.039,3	4.414,7	3.723,4	3.003,2
17	6.944,7	5.822,5	5.234,2	4.570,6	3.867,8	3.115,7
18	7.187,7	6.124,8	5.374,0	4.680,7	4.005,3	3.230,3
19	-	-	-	-	4.037,4	3.287,7

in Euro

I L- VERTRAGSLEHRPERSONEN								
Gehaltsstufe	I 2a 2 Gehalt	Dauer-MDL/ Monat	Supplierung		I 2a 1 Gehalt	Dauer-MDL/ Monat	Supplierung	
			Volle JN	Reduziert			Volle JN	Reduziert
1	2.528,80	118,35	32,87	30,35	2.369,50	110,89	30,80	28,43
2	2.601,00	121,73	33,81	31,21	2.434,70	113,94	31,65	29,22
3	2.670,80	124,99	34,72	32,05	2.501,20	117,06	32,52	30,01
4	2.760,30	129,18	35,88	33,12	2.583,80	120,92	33,59	31,01
5	2.911,70	136,27	37,85	34,94	2.718,90	127,24	35,35	32,63
6	3.083,60	144,31	40,09	37,00	2.857,60	133,74	37,15	34,29
7	3.263,70	152,74	42,43	39,16	3.002,10	140,50	39,03	36,03
8	3.461,90	162,02	45,00	41,54	3.159,20	147,85	41,07	37,91
9	3.661,40	171,35	47,60	43,94	3.318,40	155,30	43,14	39,82
10	3.860,20	180,80	50,22	46,36	3.480,40	162,88	45,25	41,76
11	4.065,00	190,24	52,85	48,78	3.639,60	170,33	47,31	43,68
12	4.266,70	199,68	55,47	51,20	3.801,20	177,90	49,42	45,61
13	4.468,40	209,12	58,09	53,62	3.962,80	185,46	51,52	47,55
14	4.664,50	218,30	60,64	55,97	4.120,00	192,82	53,56	49,44
15	4.846,90	226,83	63,01	58,16	4.263,30	199,52	55,42	51,16
16	5.039,30	235,84	65,51	60,47	4.414,70	206,61	57,39	52,98
17	5.234,20	244,96	68,04	62,81	4.570,60	213,90	59,42	54,85
18	5.374,00	251,50	69,86	64,49	4.680,70	219,06	60,85	56,17

in Euro

Beamte

VERWENDUNGSGRUPPE						
Gehaltsstufe	L 3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L 1	LPH
1	1.870,6	2.062,4	2.281,0	2.430,1	2.723,6	2.831,4
2	1.898,6	2.095,9	2.342,6	2.498,8	2.821,1	2.889,9
3	1.925,6	2.130,8	2.406,0	2.567,7	2.967,9	3.120,3
4	1.953,6	2.166,6	2.486,3	2.652,6	3.177,6	3.351,9
5	1.987,1	2.249,7	2.615,8	2.798,1	3.388,4	3.583,3
6	2.042,2	2.349,3	2.750,0	2.963,2	3.600,5	3.816,1
7	2.109,3	2.450,6	2.887,5	3.135,1	3.811,5	4.050,1
8	2.180,1	2.554,9	3.040,1	3.326,5	4.023,5	4.283,8
9	2.255,2	2.656,9	3.193,6	3.517,0	4.236,8	4.517,7
10	2.332,6	2.761,4	3.344,9	3.708,4	4.450,1	4.750,6
11	2.411,7	2.893,3	3.497,5	3.899,8	4.662,2	4.985,5
12	2.490,8	3.034,3	3.649,9	4.092,5	4.874,3	5.218,2
13	2.569,9	3.175,3	3.803,6	4.286,2	5.087,5	5.452,0
14	2.666,2	3.316,3	3.952,5	4.473,1	5.299,7	5.705,4
15	2.775,2	3.447,0	4.090,2	4.647,4	5.534,7	6.015,0
16	2.885,2	3.575,4	4.196,8	4.781,5	5.754,7	6.326,7
17	2.940,4	3.608,6	-	-	-	6.560,7
daz	83,0	148,8	52,9	68,1	112,0	117,5
DAZ	166,1	197,2	214,4	271,1	446,4	470,6

in Euro

Mehrdienstleistungen - Dienstrecht alt / Jahresnorm

PRAGMATISIERTE LEHRPERSONEN								
Gehaltsstufe	I 2a 2 Gehalt	Dauer-MDL/ Monat	Supplierung		I 2a 1 Gehalt	Dauer-MDL/ Monat	Supplierung	
			Volle JN	Reduziert			Volle JN	Reduziert
1	2.430,10	113,73	31,59	29,16	2.281,00	106,75	29,65	27,37
2	2.498,80	116,94	32,48	29,99	2.342,60	109,63	30,45	28,11
3	2.567,70	120,17	33,38	30,81	2.406,00	112,60	31,28	28,87
4	2.652,60	124,14	34,48	31,83	2.486,30	116,36	32,32	29,84
5	2.798,10	130,95	36,38	33,58	2.615,80	122,42	34,01	31,39
6	2.963,20	138,68	38,52	35,56	2.750,00	128,70	35,75	33,00
7	3.135,10	146,72	40,76	37,62	2.887,50	135,14	37,54	34,65
8	3.326,50	155,68	43,24	39,92	3.040,10	142,28	39,52	36,48
9	3.517,00	164,60	45,72	42,20	3.193,60	149,46	41,52	38,32
10	3.708,40	173,55	48,21	44,50	3.344,90	156,54	43,48	40,14
11	3.899,80	182,51	50,70	46,80	3.497,50	163,68	45,47	41,97
12	4.092,50	191,53	53,20	49,11	3.649,90	170,82	47,45	43,80
13	4.286,20	200,59	55,72	51,43	3.803,60	178,01	49,45	45,64
14	4.473,10	209,34	58,15	53,68	3.952,50	184,98	51,38	47,43
15	4.647,40	217,50	60,42	55,77	4.090,20	191,42	53,17	49,08
16	4.781,50	223,77	62,16	57,38	4.196,80	196,41	54,56	50,36
16 + kl DAZ	4.849,60	226,96	63,04	58,20	4.249,70	198,89	55,25	51,00
16 + gr DAZ	5.052,60	236,46	65,68	60,63	4.411,20	206,44	57,35	52,93

in Euro

Gehaltstabellen

II L-VERTRAGSLEHRPERSONEN		
Entlohnungsgruppe	Jahreswochenstunde	Vergütung für eine Supplierstunde
2a 2	1.362,00	26,15
2a 1	1.275,60	24,49
2b 1	1.128,00	21,66
I 3	1.035,60	19,88

ZULAGEN FÜR DIE SCHULLEITUNG								
Dienstzu- lagengruppe	Anzahl der Klassen	Besoldungsdienstalter					Prozentuelle Erhöhung	
		bis 13 Jahre und 6 Monate		bis 21 Jahre und 6 Monate		ab 21 Jahren und 6 Monaten		
I	mehr als 12	659,80	758,80	704,70	810,40	748,50	860,80	15% nach 8 J.
			824,80		880,90		935,60	25% nach 12 J.
			923,70		986,60		1.047,90	40% nach 16 J.
II	10 bis 12	614,60	706,80	657,30	755,90	697,90	802,60	15%
			768,30		821,60		872,40	25%
			860,40		920,20		977,10	40%
III	8 und 9	506,30	582,20	541,00	622,20	574,50	660,70	15%
			632,90		676,30		718,10	25%
			708,80		757,40		804,30	40%
IV	4 bis 7	450,90	518,50	482,10	554,40	512,10	588,90	15%
			563,60		602,60		640,10	25%
			631,30		674,90		716,90	40%
V	2 und 3	303,30	348,80	322,90	371,30	343,70	395,30	15%
			379,10		403,60		429,60	25%
			424,60		452,10		481,20	40%
VI	1	252,50	290,40	269,90	310,40	268,10	329,00	15%
			315,60		337,40		357,60	25%
			353,50		377,90		400,50	40%