

kreidekreis

Steiermark

Zeitung der Steirischen Lehrer*innen-Initiativen
Unabhängige Gewerkschafter*innen für mehr Demokratie

ÖLIUG

Nr. 5 | Stmk.
2023

Deutlich bessere Bezahlung
der Pädagog*innen!

Her mit Schulsozialarbeit,
Schulpsychologie, Gesundheitsteams
und Laufbahnberater:innen!

Alle Lehrer:innen werden
Bundeslehrer:innen!

Bildungsbudget erhöhen!

Gemeinsame Schule – Modellregion Österreich!

Mehr Geld für die Schulen!

Arbeitszeitstudie jetzt!

Supportpersonal

Demokratisch gewählte und
gut bezahlte Schulleitungsteams!

nach internationalen
Standards!

Gute Luft
in kleinen Klassen!

Lehrverpflichtung im neuen
Dienstrecht senken!

Mehr PI* ins Ministerium!

(* Pädagogische Intelligenz)

Bei Fragen, Problemen und Anregungen sind wir erreichbar:

AHS ahs@oeli-ug.at
Juliana Kemmer 0664 5569758
Ulrich Pichler 0660 1518194

BS bs@oeli-ug.at
Andreas Berghold 0676 86646723
Bernhard Wronski 0664 88615658

BMHS bmhs@oeli-ug.at
Tanja Harrich 0676 9291307
Karlheinz Rohrer 0699 81389558

APS aps@oeli-ug.at
Danny Noack 0664 8034555730
Andrea Schweitzer 0664 8034555729

**ÖLI-UG Experte für Dienst- und
Besoldungsrecht** gruenbichler@oeli-ug.at
Hannes Grünbichler, 0650 9254988

Die parteiunabhängigen steirischen Lehrervertretungen gehen gemeinsame Wege in eine neue „Steile Zeit“: die STELI UG und PULL UG unter dem Dach der ÖLI UG. Wir laden euch, liebe Kolleginnen und Kollegen ein, die Idee einer parteipolitisch unabhängigen Personalvertretung und Gewerkschaft an euren Schulen weiter aktiv zu unterstützen und freuen uns, wenn ihr auch den Kreidekreis Steiermark wohlwollend aufnehmt. Willst du darin online blättern, dann gehe auf <https://oeli-ug.at/kreidekreis/>



PULLUG
PARTEIUNABHÄNGIGE
LEHRER:INNENLISTE

Aufgeblättert

Abfertigung Neu – Reinfeld³

Andreas Berghold



Für alle Dienstverträge, die seit 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden, gilt die Abfertigung Neu. Das bedeutet, dass der Abfertigungsanspruch nicht mehr in Monatsgehältern (z. B. das 12fache des letzten Monatsentgeltes nach 25 Dienstjahren) berechnet wird, sondern durch Einzahlung von 1,53 % des Monatsentgeltes an die Mitarbeitervorsorgekasse (MVK). Dadurch hat sich die Höhe der Abfertigung gleich einmal halbiert! Dazu kommt, dass die MVK die Beiträge am Kapitalmarkt veranlagt - bekanntlich resultiert daraus noch einmal ein saftiges Minus für die Bediensteten. Doch nicht genug damit, wurden in manchen Bundesländern die MVK-Beiträge vom Dienstgeber auch noch falsch berechnet – zum Nachteil der Lehrer:innen! Es wurde nämlich „vergessen“, die Sonderzahlungen und MDL zu berücksichtigen, was unterm Strich dazu führt, dass bei Pensionsantritt noch einmal rund zwei- bis dreitausend Euro fehlen! Nun

sollte man meinen, es könne doch nicht im Sinne eines verantwortungsvollen Dienstgebers sein, den Dienstnehmern gesetzlich zustehende Rechte vorzuenthalten – die Realität sieht leider anders aus:

Während in manchen Bundesländern sofort nach Bekanntwerden dieses Irrtums reagiert und ordnungsgemäß nachverrechnet wurde, warten die steirischen Berufsschulehrer:innen bis heute darauf. Und nicht nur das: Auf entsprechende Anfragen in der zuständigen Abteilung der Bildungsdirektion wird nicht einmal geantwortet!

Ich habe als Betroffener und Personalvertreter die Personalverrechnung, die Bildungsdirektion und die Personalabteilung beim Land Steiermark am 11. Dezember 2019 erstmals auf dieses Versäumnis hingewiesen – eine Antwort, geschweige denn Aufrollung, ist trotz mehrmaliger Urgenzen bis dato

nicht erfolgt! Immerhin werden die MVK-Beiträge seit Februar 2021 richtig berechnet, aber der Verlust aus den Jahren seit 2003 bleibt.

Will man das Aussitzen, wartet man auf eine Klage oder arbeitet man vielleicht bereits verbissen an der Richtigstellung? Wer weiß das schon? Vielleicht der zuständige Abteilungsleiter in der Bildungsdirektion? Mag sein, aber der behält sein Wissen lieber für sich und belastet ein einfaches ZAMitglied nicht mit Details!

Nach anwaltlicher Beratung ist mir letztes klarer geworden, warum da möglicherweise nichts passiert: Für eine Forderung müsste jede/r einzelne Bedienstete die vorenthaltenen Beiträge selbst berechnen und verlangen. Das würde bedeuten: Die Opfer der hoheitlichen Fehlleistung müssten den Verursachern die Lösung auf einem Silbertablett servieren! Mir fällt dazu in Richtung der Verantwortlichen nur noch ein: SCHÄMEN SIE SICH!

Rückfragen und Kommentare an: bs@oeli-ug.at

Ich verabschiede mich

Günther Siegel



ben, dass man altersbedingt nach zwei Perioden im Fachausschuss den Platz räumt?

„Manchmal reicht es einfach. Hin und wieder muss man, ohne viel Aufhebens zu machen: gehen. Keine Verabschiedung, kein gespielter Dank für die schöne Zeit. Bloß weg. Das nennt man ‚polnischer Abgang‘. (In Polen empfiehlt man sich übrigens „englisch“ und in England ‚französisch‘ – gemeint ist überall das Gleiche.)“

Nun, im Gegensatz zu PRW habe ich keinen Grund beleidigt zu sein und daher wäre ein sang- und klangloses Verschwinden meinerseits von der PV-Bühne wohl nur meiner Schreibfaulheit geschuldet oder auch meinem Hang zu Understatement. Ist es denn wirklich überhaupt erwähnenswert zu schrei-

Auch wenn der Gestaltungsspielraum dortselbst angesichts der absoluten ÖPU – Mehrheit eher gering war, bietet sich an, aus gegebenem Anlass genau darauf hinzuweisen. Im Herbst 2024 wird wieder gewählt und alle, die dies lesen, sind aufgerufen, ÖLIs zu wählen, um eine erneute absolute Mehrheit der ÖPU zu verhindern. Juliana Kemmer, der mein aufrichtiger Dank für die gute Zusammenarbeit im Fachausschuss gilt, wird sich wieder der Wahl stellen, genauso wie mein Nachfolger im Fachausschuss, Ulrich Pichler vom BG Rein.

Das war's auch schon, das Wesentlichste ist gesagt, kein „quiet quitting“ (ich weiß wohl, dass darunter

eigentlich etwas anderes verstanden wird, aber der Bogen zum eingangs erwähnten „englisch“ war zu schön, um ihn auszulassen).

Im Wissen eigener Unbedeutendheit oder last, but not least: Personalvertretungsarbeit war und ist wichtig. Schule demokratischer, transparenter und fairer zu gestalten sind herausfordernde Ziele. Noch wichtiger jedoch, als an einer besseren Schule für unsere Kinder mitzuwirken, ist, meiner Meinung nach, eine lebenswertere Umwelt für unsere Kinder zu hinterlassen, in der sie dann in eine Schule gehen können, die oben genannte Ziele umgesetzt hat.

Lasst uns alle unser Möglichstes dazu tun, damit das möglich wird!

Keep on fighting for!

... oder Best-Practice -Beispiele – den Fokus auf Gelungenes legen!

Juliane Kemmer

Sich besser vernetzen, das sogenannte Schwarmwissen nutzen, das ist die Idee hinter der neuen Kolumne „Lifehacks“. – Jede Schule geht mit den Herausforderungen, die ja nicht weniger werden, unterschiedlich um. Eine Plattform für gelungene Modelle zu bieten, kann uns allen Zeit und Energie sparen.

Woran ist konkret gedacht? – Von der Zuteilung der VWA-Themen bis hin zu der gerade wieder aktuellen Frage, wie die mündliche Matura in der Praxis durchgeführt wird: Wie werden die Themen gezogen? Wie hält man es in eurer Schule mit den eigenen Vorbereitungsräumen – verbunden mit der Frage, wer die (unbezahlte) Aufsicht macht. Interessant wäre wohl insgesamt die Frage, wie es gut gelingen kann, die vielen unbezahlten Tätigkeiten, die in den letzten Jahren nicht weniger geworden sind, einigermaßen fair zu verteilen.

Ein anderes interessantes Thema wäre vielleicht auch: Wie ermittelt der SGA die schulautonomen freien Tage? Wer wird auf welche Weise gefragt? Wie wird evtl. abgestimmt?

Oder wie hält man es in eurer Schule mit den Löchern im Stundenplan? Wird eine bestimmte Anzahl von Löchern vorgegeben, um zu gewährleisten, dass Kolleg:innen zum Supplieren einsatzbereit sind?

Weiters: Gibt es eine Vereinbarung, dass man bei Reduktion der Lehrverpflichtung einen freien Tag bekommt? Wenn ja, um wieviel muss man die Lehrtätigkeit in etwa reduzieren?

Und um gleich mit einem guten Beispiel das Gesagte zu illustrieren, geben wir nun wieder, wie das Eintragen in den SA-Plan zur Zufriedenheit aller Beteiligten und zur Stressreduktion in einer steirischen AHS

(Name+Anschrift der Redaktion bekannt) funktioniert:

Vorab werden SA-Termine von Lehrer:innen ermittelt, die klassenübergreifend unterrichten (typischerweise L/F), d.h., dass zwei oder mehr Klassen und Kolleg:innen zeitgleich SA schreiben (2-er, 3-er oder sogar 4-er Radl). Diese Termine werden nach Bekanntgabe der betreffenden Kolleg:innen von der Administration in den SA-Kalender eingetragen (Phase 1).

Danach werden Lehrer:innen Schritt für Schritt freigeschaltet, um selbst in WebUntis ihre SA-Termine einzutragen.

In Eintragsphase 2 haben jene Kolleg:innen ein Zeitfenster, die aufgrund ihrer Gegenstände in vielen Klassen mit vielen Schüler:innen und großem Korrekturaufwand SA schreiben.

In Phase 3 werden Schularbeiten mit Gruppenteilungen von Kolleg:innen eingetragen, bei nur einer beteiligten Klasse, bei welcher sich zwei Kolleg:innen koordinieren müssen. In Phase 4 können alle weiteren SA-Termine von allen anderen Kolleg:innen in allen übrigen Klassen eingetragen werden, auf die das vorher Gesagte nicht zutrifft.

D.h., dass es für Sprachen unterrichtende Kolleg:innen vorkommen kann, dass ein- und dieselbe Kollegin sich selbst vorab mit anderen Kolleg:innen absprechen muss und danach zu unterschiedlichen Terminen die weiteren SA selbst eintragen kann.

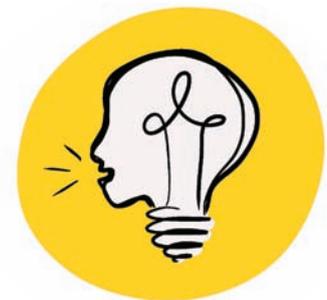
Und so kann es gelingen, dass der unterschiedliche Korrekturaufwand Berücksichtigung findet!

Wir denken, dass es sich lohnt, hier Ideen zu sammeln, einen Pool von



„Best-Practice“ - Beispielen zu schaffen und allen Kollegien zur Verfügung zu stellen. Wir freuen uns auf Best-Practice-Beispiele – auch kleine Ideen sind gefragt. So kann Schule besser gelingen.

Juliana Kemmer und Ulrich Pichler
kemmer@oeli-ug.at
pichler@oeli-ug.at



Ulrich Pichler –
der Neue im FA-AHS

Time to say good bye

Christine Mössler



Nachdem ich inzwischen 65 bin (wo ist bloß die Zeit geblieben?), werde ich mit Ende dieses Schuljahres meine Tätigkeit als Lehrerin an der HLW Schrödinger wie auch jene als STELI / ÖLI-UG Personalvertreterin und Gewerkschafterin für die BMHS beenden.

Aus diesem Anlass darf ich mich bei euch, liebe Kolleginnen und Kollegen an den steirischen BMHS, für euer Vertrauen, die gute Zusammenarbeit und die Unterstützung, die ihr mir und der STELI / ÖLI-UG während der letzten 15 Jahre entgegengebracht habt, bedanken.

Danke für viele wertvolle Anregungen, bereichernde Gespräche, konstruktives Feedback und gemeinsam verbrachte Zeit, sei es bei PV Schulungen, diversen Besprechungen, Wahlfahrten oder privaten Treffen.

Ein besonderes Danke dafür, dass ihr für die Idee einer parteipolitisch unabhängigen Personalvertretung und Gewerkschaft an euren Schulen eingestanden seid! Durch eure tatkräftige Unterstützung stellt die STELI-UG die Stellvertretung im Fachausschuss BMHS und der GÖD Landesleitung und konnte bei den letzten Wahlen 2019 knapp 40 % der Stimmen der steirischen BMHS Lehrer:innen auf sich vereinen.

Ich wünsche euch für eure vielfältigen Aufgaben in der Begleitung eurer Schüler:innen und in der Vermittlung eurer Unterrichtsfächer weiterhin alles alles Gute!

Mein Dank geht auch an die Direktorinnen und Direktoren sowie alle Verantwortliche an der Bildungsdirektion, mit denen ich während dieser Jahre konstruktiv für viele große und kleine Anliegen unserer Kolleg:innen

zusammenarbeiten durfte! Alles Gute weiterhin auch Ihnen!

Als meine Nachfolgerin für die Funktion der stellvertretenden Vorsitzenden des FA BMHS, darf ich euch Tanja Harrich von der Bulme Graz-Gösting vorstellen. Wer Tanja kennt, weiß, dass diese Funktion bei ihr und dem schon bewährten STELI / ÖLI-UG Team um Karlheinz Rohrer und Hannes Grünbichler in besten Händen ist. Als Lehrerin, Personalvertreterin und FA-Mitglied weiß Tanja aus erster Hand, wie wesentlich es für das System Schule ist, dass nicht Parteipolitik und Nepotismus bei Entscheidungen und Bestellungen vorherrschen, sondern Kompetenz, Fairness und das Wohl der Kolleginnen und Kollegen im Mittelpunkt stehen. Ich wünsche Tanja und ihrem Team von Herzen viel Erfolg für ihre Arbeit und die Herausforderungen, die vor ihnen liegen!

Was sind die großen Herausforderungen? Zu allererst muss das österreichische Bildungsbudget endlich zumindest auf das Niveau anderer OECD-Staaten angehoben werden, damit qualitativ hochwertige pädagogische und soziale Arbeit und Wissensvermittlung garantiert bleiben und die Bildung aus ihrer Mangelverwaltung herausgeführt wird. Seit über 20 Jahren, seit Ministerin Gehrler geht es in der Bildung ausschließlich ums Sparen. Nur wenn Geld in die Hand genommen wird, kann eine realistische Basis für die Umsetzung längst fälliger Reformen (kleine Klassen und Gruppen, Supportpersonal – administrativ, sozial, pädagogisch, autonom einsetzbare Supportwerteinheiten, Integration und Inklusion, Elementarbildung, Ausbau Ganztageschule, Lehrer:innen- Aus- und Weiterbildung...), geschaffen werden.

Weiters braucht es mehr Wertschätzung für uns Lehrerinnen und Lehrer! Wenige Berufsgruppen sehen sich mit einem so negativen Bild in der Öffentlichkeit konfrontiert wie wir Lehrer:innen. Dafür sorgen nicht nur die Boulevardmedien, die mit Lehrer:innenbashing auch Auflagensteigerung im Auge haben, sondern auch unser Dienstgeber, der sich seit Jahren beharrlich weigert, unser Engagement und die vielfältigen Aufgaben, die die österreichische Lehrer:innenschaft bewältigt, anzuerkennen. Diese Wertschätzung muss sich in einer progressiven Ressourcenpolitik für die Bildungseinrichtungen ausdrücken und in einem offenen, von gegenseitigem Respekt geprägten Dialog mit den Lehrer:innenvertretungen. Und nicht zuletzt sollte die längst überfällige Entpolitisierung und Demokratisierung der Schule ganz oben auf der politischen Agenda stehen. Bildung darf nicht weiterhin zum parteipolitischen Spielball werden und bildungspolitische Maßnahmen dürfen nicht der Parteiräson der jeweils Regierenden untergeordnet werden. Zu wesentlich ist ihr Einfluss auf die Zukunft unseres Landes!

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Mit eurer Unterstützung wird es der STELI/ÖLI-UG weiter gelingen, beste parteipolitisch unabhängige Personalvertretungs- und Gewerkschaftsarbeit zu leisten!

Glück auf und alles erdenklich Gute!
Herzlichst!

Eure Christine Mössler



Tanja Harrich

jetzt
Stv. Vorsitzende
im FA-BMHS

Aus den Pflichtschulen: Vertragsumstellungen? Alles wie gehabt.

Am 27. März 2023 war Bildungsminister Polaschek in der ZIB 2 zu Gast und wurde unter anderem auf die gängige Praxis hingewiesen, dass Kolleg:innen meist erst nach fünf Dienstjahren eine Festanstellung erhalten. Im Gesetz ist die maximale befristete Verwendungsdauer mit fünf Jahren angegeben. Der Bundes-

Voraussetzungen, erst nach 4 Jahren bzw. 5 Jahren, wie z.B. bei Sondervertragslehrpersonen, möglich ist.

Die Bildungsdirektion Steiermark begründet dies mit der Prüfung der Eignung der Lehrpersonen. Das ist schon etwas zynisch, da die Kolleg:innen erfolgreich ein sehr

Nach einem bzw. längstens 2 Jahren sollte es doch dem Dienstgeber möglich sein, einschätzen zu können, ob eine Lehrperson geeignet ist oder eben nicht.

Der überwiegende Teil der Kolleg:innen wird ohnehin gebraucht und erhält auch einen Vertrag für das

Attraktivierung des Lehrberufs – wie man es nicht machen sollte

Danny Noack



minister antwortete darauf, dass das nur „Einzelfälle“ sein können und Kolleginnen und Kollegen rasch umgestellt werden müssen. Dass hier

Wunsch und Wirklichkeit mal wieder diametral auseinander liegen, verwundert schon lang nicht mehr.

Das Interview sorgte für dicke Luft, aber wenigstens kam Bewegung in die Thematik. Letztlich führte es dazu, dass am 14. April 2023 ein Schreiben des BMBWF an alle Bildungsdirektionen erging, dass bei gegebenem Verwendungserfolg eine Vertragsverlängerung nach einem Jahr auf unbestimmte Zeit unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben vorzunehmen sei.

Diese Vorgabe gilt für alle Bundeslehrer:innen und wird auch umgesetzt. Sie sollte so auch analog auf alle Landeslehrer:innen angewendet werden. Nun zeigt sich aber, dass in der Steiermark kein wirklicher Wille besteht, das so umzusetzen und den Kolleg:innen an den Pflichtschulen einen früheren Fixvertrag auszustellen. Es gelten also somit weiter die restriktiven Vorgaben, dass eine Vertragsumstellung, unter bestimmten

umfassendes Lehramtsstudium abgeschlossen und eine Induktionsphase absolviert haben. Daneben unterrichtet eine nicht unwesentliche Zahl an Quereinsteiger:innen und Lehramtsstudierenden an den steirischen Pflichtschulen.

Um die „Eignung“ der Kolleg:innen festzustellen, gibt es durchaus genügend Werkzeuge, die eine Unterstützung und Begleitung ermöglichen. In der Induktionsphase wird jeder Lehrperson eine Mentorin oder ein Mentor beigelegt. Sie werden für diese Tätigkeit mit einer Dienstzulage bedacht. Sinnvoller wäre es aber, ihnen die passenden zeitlichen Ressourcen bereitzustellen, um eine qualitätsvolle Begleitung zu gewährleisten, gerade wenn diese an anderen Schulen unterrichten.

Des Weiteren sollen Schulleitungen helfen und unterstützen. Sie sind letztlich auch für die Bewertung zuständig und verfassen das Gutachten. Ob Schulleitungen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen dieser wichtigen Aufgabe voll nachkommen können, ist zu hinterfragen, zumal es hier um die Zukunft und den weiteren Lebensweg der Kolleg:innen.

nächste Schuljahr (Weiterverwendung). Daraus lässt sich schließen, dass sie durchaus die „Eignung“ besitzen und es keine vernünftige Erklärung dafür gibt, warum hier keine Festanstellung erfolgt. Die Kolleg:innen die oft nicht „weiterverendet“ werden, sind die, die das aus freien Stücken wünschen oder z.B. aus dem Studierendenpool kommen. An der „Eignung“ liegt es jedenfalls nicht.

Ein weiterer Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt, sind die AHS-Lehrer:innen, die an den Pflichtschulen unterrichten. Wenn man diese früher mit Fixverträgen ausstatten würde, wäre die Wahrscheinlichkeit auch größer, dass diese bleiben und dem Personalmangel entgegenwirken.

Fazit: Da spricht man nun seit zwei Jahren davon, dass es dringend eine Attraktivierung des Lehrberufs braucht. Das wäre eine einfache und sinnvolle Maßnahme. Andere Bundesländer haben das erkannt. In Oberösterreich und Wien wird nach dem ersten Dienstjahr umgestellt. Manchmal braucht es eben den Blick über den Tellerrand.



Hannes Grünbichler

Auf dieser Rechtsseite finden sich wichtige Informationen zu Absenzgründen („Untis-Absenzen“) und ihren Auswirkungen auf die MDL-Weiterzahlung, Rechtsansprüchen zu „Auszeiten“ bzw. Beschäftigungsmodellen und unbefristeten Dienstverträgen.

1. MDL-Monatsabrechnung

Mit einem Units Auszug können Lehrpersonen ihre MDL-Abrechnung kontrollieren. Es ist ersichtlich, wie viele Stunden/WE unterrichtet wurden oder ob MDL und Vertretungen angefallen sind. Wichtig ist es, bei Absenzen die MDL-Reduktion zu kontrollieren. Bei der Monatsabrechnung werden die Entfallsgründe mit der Untis-Codierung gemäß Tabelle Seite 11 genannt.

Bei einer eintägigen Schulveranstaltung (002), Dienstaufträgen (024), Absenzen nach § 25 Abs 4 PVG (026), also für Personalvertretungstätigkeit – denn daraus darf den gewählten Mandatar*innen kein Nachteil erwachsen und gilt auch für Gewerkschaftstätigkeit der BL/LL-Mitglieder – und den drei privilegierten Fortbildungstagen (011) sind DMDL jedenfalls weiterzubezahlen. Und sonst gilt grundsätzlich, dass eine Kürzung der DMDL nur dann zu erfolgen hat, wenn der gesamte Unterricht eines Tages durch Abwesenheit entfällt und die Abwesenheit nicht auf den dienstfreien Tag der Lehrperson fällt.

2. Auf welche Arbeitszeitmodelle/Abwesenheiten hat ein*e Lehrer*in Rechtsanspruch auch bei Lehrpersonalmangel

Rechtsanspruch gibt es bei Elternteilzeiten

1. nach § 15h MSchG/§ 8 VKG bis zur Vollendung des 7. Lebensjahr des Kindes. Lehrpersonen haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit auf 30–80 % des vorherigen Beschäftigungsausmaßes zu reduzieren. Für die Stundenplanerstellung müssen sie bekanntgeben, an welchen Tagen/zu welchen Zeiten sie wegen ihrer Kinderbetreuungspflichten nicht für Unterricht zur Verfügung stehen.

2. nach § 50b BDG und sie endet spätestens mit der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes. Die Arbeitszeit der Lehrperson kann auf 50 % reduziert werden.

Elternkarenz

nach § 15 MSchG/§ 2 VKG bis zur Vollendung des 2. Lebensjahr des Kindes. Und es gibt ein Rückkehrrecht.

Wiedereingliederungsteilzeit

nach § 20c VBG (<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1948/86/P20c/NOR40206088>) ist nach langer Krankenstanddauer möglich. Nach mindestens 6-wöchigem

Krankenstand kann unmittelbar nach der Rückkehr in die Arbeit oder bis zu einem Monat später (falls jemand in der Arbeit feststellt, dass das bisherige Ausmaß doch zu anstrengend ist) die Wiedereingliederungsteilzeit beantragt UND angetreten werden. Dabei ist zu beachten: Die Dauer kann zwischen 1 und 6 Monaten vereinbart und bei arbeitsmedizinischer Zweckmäßigkeit dann noch um 1–3 Monate verlängert werden (gilt bei VL nicht als Krankenstand).

Die Arbeitszeit in der Wiedereingliederungsteilzeit muss bei VL im Durchschnitt bei 50–75 % der Arbeitszeit vor dem Krankenstand liegen, aber bei mindestens 30 %. Die Bezahlung durch den Arbeitgeber erfolgt nach der erbrachten Arbeitszeit, außer es ist eine Phase unter 50 % vereinbart, dann wird während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit die durchschnittliche Beschäftigung abgegolten. Die Betroffenen bekommen zusätzlich – aber nur auf Antrag – bei der Krankenversicherung Wiedereingliederungsgeld (jeweils für 28 Tage im Nachhinein) in Höhe des anteiligen erhöhten Krankengeldes. Bei pragmatisierten Lehrer*innen hat das Beschäftigungsausmaß zwischen 45 und 55 % zu liegen und die Bezahlung ist, als ob weiterhin Krankenstand besteht (d.h. bis 6 Monate [incl.Krankenstand] voll und danach 80 %).

50/75-Gesundheitswiederherstellungsregelung

kann von pragmatisierten Lehrpersonen aus gesundheitlichen Gründen in Anspruch genommen werden. Dabei kommt es zu einer Herabsetzung der Lehrverpflichtung gemäß § 8 Abs 2 Z 1 BLVG (<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1965/244/P8/NOR40035079>) in Verbindung mit § 12e Abs 2 GehG (<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1956/54/P12e/NOR40246050>). Das kann in Summe für maximal zwei Jahre zur Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit in Anspruch genommen werden. Bei einer Lehrpflichtermäßigung von 50-75 % wird 75 % des Bezuges ausbezahlt.

Zeitkontonutzung

ist gemäß § 61 Abs 16 GehG (<https://ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1956/54/P61/NOR40249984>) jedenfalls zu bewilligen, wenn dessen Verbrauch während der verbleibenden aktiven Dienstzeit nicht mehr möglich wäre. Der Antrag kann nur bis 1. März des vorangehenden Unterrichtsjahres gestellt werden. Der Verbrauch hat in Form einer Freistellung von der regelmäßigen Lehrverpflichtung für ein ganzes Schuljahr im Ausmaß von zumindest 50 % der regelmäßigen Lehrverpflichtung zu erfolgen, aber im Schuljahr, in dem die Lehrperson in den Ruhestand übertritt, ist ein Verbrauch auch für einen Teil des Schuljahres zulässig.

95%-Teilzeit zur Verhinderung von Überstunden

Diesem Antrag einer Lehrperson hat die Dienstbehörde für

die Dauer eines Schuljahres stattzugeben. Gemäß § 213 2b BDG (<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1979/333/P213/NOR40212019>) reicht ein Antrag, um Überstunden zu verhindern, sonst können nach altem DR bis zu 5 WE bzw. bis 3 Überstunden im neuen angeordnet werden. Dies gilt nach § 37 Abs 7, § 90 Abs 2 VBG und § 2 Abs 7 LVG gleichermaßen.

Pflegekarenz

ist für 3 Monate auf Ansuchen der Lehrperson zu gewähren. Die Voraussetzungen finden sich im §75c BDG/29e VBG/ § 58c LDG.

Pflegefreistellung

gemäß § 29f VBG/§ 59 LDG/§ 76 BDG falls nahe Verwandte das brauchen. Der gesetzliche Anspruch gilt für das Ausmaß der wöchentlichen Beschäftigung (Abrechnung nach Stunden), bzw. bei einem Kind unter 12 Jahren auch für eine 2. Woche. Umgehende Meldung der Dienstverhinderung! Ist das nicht ausreichend, gibt es das Recht auf Sonderurlaub z. B. nach § 29a VBG/§ 57 LDG/ § 74 BDG aus wichtigen familiären Gründen. Ein wichtiger familiärer Grund ist die gesetzliche Verpflichtung zur Betreuung von Kindern. Grundgehalt bleibt bestehen auf 12 Wochen/Kalenderjahr. Mit dem neuen Kalenderjahr entsteht die Frist aufs Neue.

Weitere diverse Sonderurlaube

gemäß Rundschreiben Nr. 22/2013 (GZ BMUKK-466/0007-III/9a/2013) finden sich unter <https://rundschriften.bmbwf.gv.at/rundschriften/?id=655>. Es wird z. B. bei Verpartnerung/Eheschließung oder Geburt eines Kindes bis zu 3 Tage SU gewährt.

Keinen Rechtsanspruch gibt es auf Bildungskarenz/-teilzeit, Sabbatical oder sonstige Teilzeit- und Karenzvarianten. Diese im Gesetz vorgesehenen Auszeiten können uns Lehrer*innen nur aus wichtigen dienstlichen Gründen verwehrt werden. Ob es den Personalverantwortlichen bewusst ist, dass diese Incentives auch zur Attraktivität des Berufsbildes Lehrer*in beitragen?

3. Anspruch auf unbefristeten Dienstvertrag

Grundsätzlich sind alle Lehrer*innen mit abgeschlossener Lehramtsausbildung nach ihrer Induktionsphase in einen unbefristeten Dienstvertrag zu überführen. Die gesetzlichen Bestimmungen für den Zeitpunkt der Ausstellung von unbefristeten Verträgen sind dann bereits im Sinne des Gesetzes erfüllt, wenn es für die betroffenen Lehrer*innen keine sonstigen gesetzlichen Befristungsgründe, i. e. eine Karenz- oder Krankenstandsvertretung, gibt. Die Personalvertretungen sollen die Personalabteilung der Bildungsdirektion auf möglichst baldige Umstellung auf Dauervertrag drängen. Ein diesbezügliches Rundschreiben mit Geschäftszahl 2023-0.274.890 liegt seit 17. April den Bildungsdirektionen vor.

Absenzgründe (Untis-Codierung):

- 001: Krankheit
- 002: eintägige Schulveranstaltung
- 003: 2-3-tägige Schulveranstaltung
- 004: mehr als 3-tägige Schulveranstaltung
- 005: Karenzurlaub nach Mutterschutz
- 006: sonstiger Karenzurlaub
- 007: Beschäftigungsverbot gemäß Mutterschutz
- 008: Pflegefreistellung
- 009: Waffenübung
- 010: Präsenzdienst
- 011: Lehrerfortbildung
- 012: sonstige Gründe
- 014: Tod
- 015: Pension
- 016: Ausscheiden
- 017: Versetzung
- 018: Behörden- / Amtsweg
- 022: Maturakommission
- 023: Maturaaufsicht
- 024: Dienstauftrag
- 025: Arztbesuch
- 026: § 25 Abs. 4 PVG
- 027: Dienststellenversammlung
- 028: Kuraufenthalt
- 029: Dienst-Weg-Unfall
- 101: Sonderurlaub eigene Eheschließung
- 102: SU Eheschließung Kinder
- 103: SU Geburt eigenes Kind
- 104: SU Annahme an Kindesstatt
- 105: SU Tod naher Angehöriger
- 106: SU Übersiedlung
- 107: SU Promotion/ Sponion
- 108: SU Sportveranstaltung
- 109: SU Sportverein Gewerkschaftsfunktion
- 110: SU Gemeindefunktion
- 111: SU Gewerkschaftsfunktion
- 112: SU Betriebsausflug
- 116: SU Feuerwehrcurs
- 117: SU Sanitäterkurs
- 118: SU Zivilschutz
- 120: SU Leistungssport (bis 3 Monate)
- 122: SU Silberhochzeit
- 123: SU Gewerkschaftsfunktion (bis 3 Monate)
- 124: SU Gemeindefunktion (bis 3 Monate)
- 125: SU Fortbildung
- 126: SU Katastropheneinsatz
- 162: SU sonstige Abwesenheit
- 800: schulautonom unterrichtsfrei
- 999: Matura für Klassen

Rückfragen: gruenbichler@oeli-ug.at
Eine Übersicht der Frage-Antwort- und Rechtsseiten-Themen steht in <http://archiv.oeli-ug.at/Uebers.F+A.pdf>

Versetzungen, Neuanstellungen, Quereinsteige

Juliana Kemmer



Lehrer:innenmangel, händeringendes Suchen nach ausgebildeten Pädagog:innen – wer hätte das vor einigen Jahren gedacht? – Die neue Situation spiegelt sich auch wider, wenn wir im Fachausschuss die Versetzungslisten, die Listen der Neuanstellungen und Dienstzuteilungen sehen. Es sind erfreuliche Zeiten für all jene, die jahrelang gependelt haben und nun an ihre Wunschschule versetzt werden konnten.

Vereinbarkeit Studium - Beruf

Neben den Quereinsteiger:innen, deren Quote in der AHS noch recht gering ist, steigt auch die Zahl der Neuanstellungen junger Kolleg:innen mit Bachelorabschluss – verbunden mit der großen Herausforderung, den Master berufsbegleitend zu absolvieren. Jahrelang haben wir als Gewerkschaft auf die Schwierigkeiten, die sich dabei ergeben, hingewiesen und Verbesserungen zumindest bei der Vereinbarkeit zwischen Studium und Schulalltag gefordert. Hier scheint sich etwas zu bewegen – seitens der PH hat man diesbezüglich konkrete Pläne: Lehrveranstaltungen sollen an bestimmten Ta-

gen geblockt angeboten werden. – Eine Erleichterung, die in Zeiten, in denen Kolleg:innen mit vollen Lehrverpflichtungen (weil der Bedarf an den Schulen so hoch ist) es oft nicht mal theoretisch schaffen konnten, ihren Master in der geforderten Zeit zu absolvieren. Hier tragen aber auch die Personalvertretungen und die Direktor:innen Verantwortung: Diese „Jungen“ steigen unter besonders schwierigen Bedingungen (nicht zuletzt die viel höhere Belastung durch das neue Dienstrecht) ein – wir sollten sie nicht „verheizen“ – ein Wort, das ich in diesem Zusammenhang von vielen Seiten höre.

Regeln für die Neuanstellung

Über die erfreuliche Situation für jene, die sich versetzen lassen wollen bzw. jene, die in den Job neu einsteigen, wird vielleicht eine wichtige Tatsache übersehen: Die Schulen können sich zwar ihre Wunschkandidat:innen aussuchen, die Anstellung ist und bleibt aber in der Zuständigkeit der Bildungsdirektion. Deshalb sind bei der Auswahl der Kandidat:innen folgende Regeln zu berücksichtigen: Jemand mit einem Masterabschluss hat Vorrang gegenüber Bewerber:innen, die nur

einen Bachelor haben oder sich als Quereinsteiger:innen bewerben. Drittgerichtet sind hier Studierende, die eben noch keinen Bachelorabschluss vorweisen können.

Im Team entscheiden

An vielen Schulen ist es mittlerweile gelebte Praxis, dass diese oft schwierigen Entscheidungen, bei denen eben auch Regeln gegenüber dem Dienstgeber einzuhalten sind, nicht allein von den Direktor:innen getragen werden. Ein Team, in das sinnvollerweise das Fachkollegium, aber auch die Personalvertretung einbezogen wird, kann dazu beitragen, dass diese Entscheidungen leichter und für die Schule gewinnbringend werden. Sinnvoll ist es, über die Kriterien, nach denen ausgewählt wurde, Protokoll zu führen, damit die Entscheidung für oder gegen Bewerber:innen auch im Nachhinein transparent und damit argumentierbar ist, sollte es zu Einwänden seitens der Bildungsdirektion oder auch abgewiesener Bewerber:innen kommen.

AHS: kemmer@oeli-ug.at
BMHS: harrich@oeli-ug.at

Noch nicht ÖGB/GÖD-Mitglied?

Sowohl ÖGB als auch GÖD sind überfraktionell und dein Beitritt stärkt keine Fraktion, sondern die Solidargemeinschaft. Zudem gibt es in der GÖD auch die parteiunabhängige Fraktion UGÖD (ugoed.at) und im ÖGB die UG – Unabhängige Gewerkschaftsfraktion für mehr Demokratie (ug-oegb.at). Mitglied werden: auf www.goed.at rechts oben: „Jetzt Mitglied werden“.

Weitere Infos: Gary Fuchsbauer, GÖD-Vorstandsmitglied,
Leiter gewerkschaftliche Bildungsförderung
fuchsbauer@oeli-ug.at



Neues auf der Homepage oeli-ug.at:

Eine Nachlese übers Pressegespräch am 12.6. in der GÖD zu „Schule brennt“ - Aber zum Löschen ist es fast zu spät“ unter <https://oeli-ug.at/pressegesprach-am-12-6/>
Impressionen vom österreichweiten „Aktionstag Bildung am 15.6.“ unter <https://oeli-ug.at/impressionen-vom-aktionstag-bildung-15-6/>

„Auch bei Schüler*innen gibt es Inflation“

Georg Klamminger



So kommentierte eine langgediente Kollegin von mir die Tatsache, dass Schülerinnen ab dem kommenden Schuljahr 2023-24 weniger Wert werden: Die Einsparungen machen an einer Schule mit ca. 1000 Schüler*innen zwar nur eine halbe Lehrperson aus, aber eine Investition in die Bildung sieht wohl anders aus, zumal ja das lange geforderte „Support-Personal“ weit und breit nicht in Sichtweite scheint. Dafür, dass es zu wenig administratives Personal gibt, zu wenige Schulpsycholog*innen und Sozialarbeiter*innen an Schulen, dafür, dass Direktor*innen unter der immer größer werdenden Last, die Ihnen aufgebürdet wird, stöhnen, dafür gibt es jetzt also etwas weniger Lehrer*innen. Eine aufgehobene Sprachenteilung hier, eine dort, und auch abseits der Sprachenfächer rauben die gekürzten Werteinheiten zusätzlich an Flexibilität, welche eine „autonome“ Schule so dringend benötigen würde. Und dieses (wenn auch kleine) Sparpaket scheint bislang noch nirgendwo thematisiert worden zu sein, vielleicht dienen ja die vorliegenden Zeilen zur Bewusstseinschärfung.

Schule ist ein Ort, wo Beziehungsarbeit stattfindet und nicht erst seit der be-

rühmten Hattie-Studie ist bekannt, wie zentral die jeweilige Lehrperson für die Bildung der Schüler*innen ist: Ob Tafel oder digitales Whiteboard tritt hier im Vergleich schnell in den Hintergrund. Vordergründig ist jedoch, wie viel Zeit wir Lehrer*innen tatsächlich haben, um unsere Lehrinhalte an die Schüler*innen zu bringen *und* unserem breiteren Bildungsauftrag nachzukommen – Beziehungsarbeit eben. Das oben angesprochene Unterstützungspersonal ist hier ohne Zweifel immens wichtig – und *mehr* anstatt weniger Werteinheiten pro Schüler*innen würden gelinde gesagt nicht schaden.

Beim Lehrplan als Rahmen für unsere Tätigkeit verhält es sich umgekehrt, hier wäre *weniger* Komplexität und die viel besagte „Entrümpelung“ der Lehrpläne hoch an der Zeit gewesen. Beispiele aus der Tageszeitung DER STANDARD¹ sowie der Wochenzeitung DIE FURCHE² illustrieren die breite Kritik an den neuen Lehrplänen der Volksschulen und Unterstufen, beispielsweise die teils extreme Ferne der Lehrpläne gemessen an praktisch Umsetzbaren und an den Lebenswelten der Schüler*innen. Anstatt Komplexität aus dem Rahmen herauszunehmen, um durch gelebte Freiheit und Kreativität einer immer

komplexer werdenden Realität gerecht zu werden, sind auch die abzuhakenden Punkte im Lehrplan einer, nun ja, Inflation zum Opfer gefallen. Die Frage der Wertigkeit eines solchen Konvolutes in der komplexen unterrichtlichen Realität stellt sich unweigerlich.

Es ist nahezu erfrischend, dass der neue Lehrplan auf eine Leistungsbeurteilungsverordnung von 1974 (!) trifft. Auf einige Anfragen aus dem Kollegium, wie die beiden Dokumente miteinander im Detail in Einklang zu bringen sind, weiche ich zumeist aus und verweise auf die Gemeinsamkeiten der Jahre 1974 und 2023: Eine Inflationsrate von ca. 10%.

1. <https://www.derstandard.at/story/2000139294659/und-dann-finden-sie-mathematik-bloed-kritik-an-vollgestopften-lehrplaenen>
2. Hopman, Stefan T.: Vorsätze ohne Bezug zur Realität – Die reformierten Lehrpläne für die Sekundarstufe haben einen Aufschrei nach sich gezogen. Zu Recht, meint Stefan Hopmann. Ein Gastkommentar über die „Lehrplanhöhle“. In: DIE FURCHE. #45, 10. November 2022, S.8.

Personalvertretung und Gewerkschaftsvertretung

Was machen Personalvertretung und Gewerkschaftsvertretung überhaupt? Interessiert?

Die Personalvertretung achtet gemäß Personalvertretungsgesetz (PVG) – zu finden unter § 2 PVG, <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgb/1967/133/P2/NOR40109081> – auf die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen wie das VBG, BDG, LVG und LDG, BLVG, GehG, MSchG und VKG, das SchUG und SchOG usw. Es gibt sehr viele Rechtstexte, an denen sich Lehrer:innen, Schulleitungen und selbst unser Dienstgeber zu halten haben. Die Personalvertretung hilft dabei, Orientierung zu geben. Sie hat auch bei der Dienstenteilung wichtige Rechte (§ 9 Abs 2 PVG) und soll darauf achten, dass die Wünsche der Kolleg:innen Beachtung finden.

Da Personalvertreter:innen aber auch Verbesserungen der gesetzlichen Bestimmungen wollen, sind viele Gewerkschafter:innen. Die Gewerkschaft bemüht sich um Verbesserung der für den Schuldienst geltenden rechtlichen Bestimmungen, bietet Berufsrechtsschutz und verhandelt die jährlichen Gehaltserhöhungen.

Die Gespräche mit den Schulleitungen führen auf Personalvertretungsebene die Dienststellenausschüsse (DAs); die Gespräche mit der Bildungsdirektion bei Landeslehrpersonen (APS und BS) die Zentralaussschüsse (ZAs); die Gespräche mit der Bildungsdirektion bei Bundeslehrpersonen (AHS und BMHS) die Fachausschüsse (FAs) und die Gespräche mit dem Bildungsministerium führen die Zentralaussschüsse (ZAs). Auf gewerkschaftlicher Ebene führen die Verhandlungen mit dem Ministerium die Bundesleitungen (BL) bzw. die Verhandlungen auf Länderebene die Landesleitungen (LL).

Das klingt kompliziert, ist es aber gar nicht.

Die PV schaut dorthin, wo es wehtut und wir Unabhängige Lehrvertreter:innen denken, dass „niemand hat das Recht zu gehorchen“. Also liebe Lehrer:innen „seid unartig“ (Hannah Ahrendt), lasst euch nicht alles gefallen. Und nur wo jemand eine Wahl organisiert und wo jemand kandidiert, kann auch gewählt werden. PVG= Ermächtigung! Haben wir dein Interesse geweckt, dann melde dich bei uns.

Kommentar

Liebe Gewerkschaft,

Ich arbeite das fünfte Jahr und bin noch immer gerne Lehrerin. Ich muss das noch leider betonen, weil es nicht selbstverständlich ist. Ich habe 2018 mein Unterrichtspraktikum begonnen und bin somit ein Jahr zu spät dran gewesen, um ins alte Dienstrecht zu fallen. Es ist frustrierend. Ich habe als Studentin natürlich die Diskussionen um das neue Dienstrecht mitbekommen, und habe auch versucht mich zu informieren. Was ich mir nicht vorstellen konnte, dass eine Erhöhung von 20 Werteinheiten auf 22 gehaltene Stunden eine fatale Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeuten würde. Wie wahrscheinlich alle Leser und Leserinnen wissen, müssen die Kollegen und Kolleginnen im neuen Dienstrecht 22 h unterrichten, ungeachtet um welche Fächer es sich handelt (Anmerkung: in der Oberstufe zählt ein SA-Fach 1,1). Ich habe Englisch und Italienisch studiert, unterrichte aber nur Englisch. Mit 2 SA-Fächern heißt das, ich brauche bis zu 7 Klassen, schreibe bis zu 14 Schularbeiten im Semester, muss daneben noch Hausübungen korrigieren. Jede Lehrperson mit Korrekturfächern weiß, dass dies nicht möglich ist, ohne an Qualität einzubüßen. Während die Kollegen und Kolleginnen mit ausschließlich Korrekturfächern im alten Dienstrecht 18 Unterrichtsstunden unterrichten müssen, stehe ich 4 Stunden länger in der Klasse. Zusätzlich bekomme ich die Klassenvorstandsführung in „meiner“ ersten Klasse nicht bezahlt, während die Kollegen und Kolleginnen ca. 200 € brutto (abhängig vom Vertrag) zehnmals im Jahr erhalten. Wäre ich im alten DR, hätte ich nicht nur 4 MDL mit meiner momentanen Lehrverpflichtung, sondern würde ich auch den KV bezahlt bekommen. Ich gehe davon aus, dass ich meinen KV nicht mehr loswerde, da ich ja die günstigere Variante für den Arbeitgeber bin. Allein dies bedeutet, dass mir 2000 € brutto im Jahr abgehen – auf 40 Jahre Arbeitsleben gesehen, ist das eine Menge Geld. Viele sehen nur das höhere Einstiegsgehalt, übersehen aber gerne, dass die Kollegen und Kolleginnen im PD niemals die gleiche Gehaltsstufe erreichen können, wie die Kollegen und Kolleginnen im alten Dienstrecht. Das ist ein Zuckerl, das uns der Arbeitgeber zuwirft, in der Hoffnung, dass wir nicht durchschauen, dass wir langfristig gesehen enorme Einbußen erleiden müssen. Ich kümmere mich gerne um „meine“ Klasse, ich übernehme gerne Verantwortung (sonst hätte ich diesen für die Gesellschaft wichtigen Beruf nicht ergriffen) – jedoch schürt es Unzufriedenheit, wenn die gleiche Arbeit nicht gleich honoriert wird. Nun frage ich mich, ob der Gesetzgeber wirklich glaubt, den Lehrberuf damit attraktiver zu machen (mehr Arbeit für weniger Geld?) und ob er wirklich glaubt, damit die Qualität des Unterrichts zu steigern. Er lässt den Frust unter den jungen Lehrern und Lehrerinnen wachsen und lässt uns an unsere körperlichen Grenzen stoßen, da wir ja trotzdem eine gute Arbeit leisten wollen und viele Stunden in unser Schulleben investieren.

Ich verstehe jeden/jede, der/die das Handtuch schmeißt. Jeden Tag aufs Neue, frustriert es mich, dass es diese neue Zweiklassengesellschaft im Konferenzzimmer gibt. Wenn ich mich nicht beruflich umorientieren möchte, muss ich versuchen meinen Frieden damit zu schließen. Meinen Frieden kann ich nur damit schließen, wenn ich meine „Überstunden“ (verglichen mit dem alten Dienstrecht) zu Hause einspare. Anders lässt sich dieses Debakel für mich nicht lösen – und die Leidtragenden sind die Schüler und Schülerinnen. Unterrichtet wird nach dem Buch – es ist keine Zeit für zusätzliche Unterrichtsvorbereitung. Es wird weniger korrigiert, da mehr Klassen zu betreuen sind. Die jungen Lehrer und Lehrerinnen sind überarbeitet und können in der Stunde nicht die Leistung bringen, die die Schüler und Schülerinnen verdienen. Trotz der Überarbeitung wollen die meisten LehrerInnen eine Spitzenleistung liefern – ein Anspruch, für den viele Wochenenden und Abende geopfert werden (müssen). Das neue Dienstrecht drückt mangelnde Wertschätzung uns Lehrpersonen gegenüber aus und das in Zeiten des LehrerInnenmangels.

Lieber Gesetzgeber, Arbeit darf nie wichtiger sein als der Mensch, der diese verrichtet. Deswegen bitte ich um die Schonung unserer Ressourcen, damit wir der Verantwortung, nämlich dem Bildungsauftrag gegenüber der nächsten Generation, auch gerecht werden können.

*Mit freundlichen Grüßen
eine frustrierte Lehrerin*

Hört die Signale!



Klimastreik – schon wieder?!

Sabine Stegmüller-Lang



Am 15.09.2023 ist es wieder so weit. Die Fridays For Future (FFF) rufen erneut zum Klimastreik auf und erfahrungsgemäß werden sich weltweit wieder Hunderttausende von Schüler*innen, Lehrer*innen, Eltern, Großeltern und Menschen aller Berufsgruppen und Hautfarben in den Städten einfinden, um ihrem Anliegen nach Klimaschutz Gehör zu verschaffen. Hierzulande sind manche Menschen bereits von diesen Aktionen genervt und glauben, dass das Thema ohnehin schon genug Aufmerksamkeit erzielt hat. Aber Aufmerksamkeit und Bewusstseins-schaffung genügen nicht, um dieser globalen Krise wirksam zu begegnen.

Unter den Wissenschaftler*innen des IPCC (Intergovernmental Council on Climate Change) herrscht schon lange Konsens darüber, dass wir in einer veritablen Klimakrise stecken und dringend wirksame Maßnahmen gegen die Klimaerwärmung setzen müssen. Die Scientists For Future werden nicht müde zu betonen, dass selbst so manch eine verstörende Aktion von Klimaaktivistinnen berechtigt ist, und auch der UN Generalsekretär Antonio Guterres bringt die Dringlichkeit zum Ausdruck, wenn er sagt, wir dürfen im Kampf gegen die Klimaerwärmung „keine Minute mehr verlieren“ bzw. wenn er zur Eröffnung der COP27 im November letzten Jahres warnt, dass die Klimakrise die Menschheit auf einen „highway to hell“ bringt [The Guardian, 7. Nov. 2022]!

Was Österreich angeht, erklärte kürzlich der Klimaökonom Karl Steininger in der ZiB 2 am 1. Juni auf die Frage, wie schnell denn die Maßnahmen zum Klimaschutz umgesetzt werden müssen: „wirklich sofort, denn wir haben nur noch 17 Jahre, um bis 2040 die Klimaziele zu erreichen.“ [https://tvthek.orf.at/profile/ZIB-2/1211/ZIB-2/14181034] (Anm. der V.: im österreichischen

Regierungsprogramm ist Klimaneutralität bis 2040 festgelegt.)

Die bisherigen Maßnahmen der österreichischen Klimapolitik bilden diese Dringlichkeit allerdings nicht ab. Die Forderungen des Klimavolksbegehrens (KVB) von 2020, das immerhin knapp 400.000 Österreicher*innen unterschrieben haben, bleiben weiterhin auf der Strecke. Vor allem gibt es noch immer kein Klimaschutzgesetz! Dieses wäre jedoch von entscheidender Bedeutung, um endlich echte Maßnahmen hinsichtlich der zu erzielenden Klimaneutralität bis 2040/50 und damit der Umsetzung der Pariser Klimaziele von 2015 noch zu erreichen. Auch für österreichische Unternehmen wäre ein Klimaschutzgesetz zentral wichtig, um Planungssicherheit zu haben. Wenn nämlich Österreich seine Klimaziele verfehlt, gefährdet dies auch den Wirtschaftsstandort Österreich. Überdies drohen dann Strafzahlungen aus der EU. Geld, das viel besser für Innovationen und Anreize für klimafreundliches Verhalten angelegt werden könnte. Im „klein-klein“-Modus hat man sich aktuell in Österreich immerhin zu einem Energieeffizienzgesetz durchgerungen, was jedoch nur ein erster kleiner Schritt – und der noch abgespeckt und verspätet - sein kann. Weitere müssen dringend folgen!

Die globale Klimakrise ist eine „unangenehme Wahrheit“ (vgl. Film des ehem. US-Vizepräsidenten Al Gore, Inconvenient Truth, 2006) und eine solche wollen wir nur allzu gerne verdrängen. Dies lassen die FFF glücklicherweise nicht länger zu und ermahnen unablässig die Politik, ihrer Verantwortung für die zukünftigen Generationen gerecht zu werden.

Neben Wien und Vorarlberg ist die Steiermark das dritte Bundesland, das die Teilnahme am Klimastreik in der Verordnung vom 1. März 2023

zur „schulbezogenen Veranstaltung“ erklärt hat, was engagierten Schüler*innen und Lehrer*innen die Teilnahme erleichtert. Bezugnehmend auf § 2 des SchOG, ebenso wie auf §13 des SchUG und dem SDG- Ziel 4 (Hochwertige Bildung) trägt das Engagement für Klimaschutz dazu bei, dass Schüler*innen zu demokratie- und verantwortungsbewussten Menschen heranreifen, die alle Lebens- und Gesellschaftsbereiche verantwortungsvoll mitgestalten.

Der Einsatz der jungen Klimaschützer*innen und die kontinuierliche Arbeit der FFF auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse wird zunehmend zum entscheidenden Hebel, eine umfassende Transformation der Gesellschaft hinsichtlich Klimaschutz, Klimagerechtigkeit und einem nachhaltigen und zukunftstauglichen Lebensstil herbeizuführen, der alle zur Mitgestaltung einlädt und niemanden auf der Strecke lässt. Nachfolgende Generationen werden sich bei der FFF-Bewegung einmal bedanken können (müssen), diese rettende Wende eingeleitet zu haben. Mit unserer Teilnahme am Klimastreik machen wir diese Wende möglich. Jede/r einzelne Streikende leistet einen Beitrag in Richtung einer lebenswerten Zukunft. Nutzen wir diese Chance!

Daher - Klimastreik schon wieder?
Gott sei Dank!

Sabine Stegmüller-Lang
Lehrerin an der HLW Schrödinger
Graz, Teachers For Future



www.teachersforfuture.at
office@teachersforfuture.at oder für
die Steiermark: steiermark@teachersforfuture.at

PV-Akademie „Kennst du deine Rechte?“ und ÖLI-Café

In den letzten Jahren haben wir vor allem per Zoom, aber auch in Präsenz unter dem Titel „PV-Akademie“ und dem Motto „Wir Personalvertreter*innen informieren und hören euch zu“ zahlreiche Veranstaltungen zu unterschiedlichsten Themen angeboten. Da fallweise der Titel missverstanden wurde, als hätten nur Personalvertreter*innen Zugang, findest du im umseitigen Kalender 10 Termine/Themen zu „**Kennst du deine Rechte?**“. Weiterhin gibt es außerdem ca monatlich an einem Donnerstag um 19:30 Uhr das **ÖLI-Café** ebenfalls per Zoom: Diskussion und Info mit Dienstrechtsexpert*innen zu deinen individuellen Fragen und Anliegen.

Anmeldung zu den Veranstaltungen jeweils an: oeli-cafe@oeli-ug.at

Unsere Angebote sind für alle Lehrer*innen frei zugänglich. Der Zoom-Link wird den Angemeldeten vor der Veranstaltung gemailt (evt. auch im Spam/Junk nachsehen).

Die Termine

ÖLI-Café

jeweils Donnerstag um **19:30 Uhr**: 19.10., 16.11., 14.12.2023; 18.01., 07.03., 04.04., 25.04., 13.06.2024.

Besprochen werden die Themen und Fragen (können bei Anmeldung genannt werden) der jeweils Anwesenden.

Kennst du deine Rechte?

jeweils um **18 Uhr** zu einem Thema, zunächst ein Referat, dann Fragen.

Freitag, 06.10.2023: **Neu in der Schule?** Induktions-/Ausbildungsphase, Unterricht und andere Aufgaben, Rechte

Montag, 06.11.2023: **Besoldung? Lohnzettel?** Grundgehalt, Einstufung, Zulagen, Pendlerpauschale, Abzüge, ...

Mittwoch, 06.12.2023: **Auszeiten? Pension?** Sabbatical, (Bildungs-)Karenz, Zeitkonto. APG und Beamtenpension

Dienstag, 09.01.2024: **Krank? Pflege?** Krankenstand, Pflege-/Sonderurlaub, Wiedereingliederungsteilzeit

Donnerstag, 01.02.2024: **PV an der Schule?** Rechte und Aufgaben der Personalvertretung an der Schule

Dienstag, 27.02.2024: **PV im Bezirk?** Alles zur Personalvertretung (PV) – Rechte und Aufgaben von Bezirks-DAS

Mittwoch, 20.03.2024: **Steuererklärung?** Wann? Wie? Was? Fortbildung, Reisekosten, Arbeitsmittel, ...

Montag, 15.04.2024: **Elternwerden?** Ein Baby kommt. Infos zu Elternwerden und Wiedereinsteigen als Lehrer*in

Freitag, 03.05.2024: **SGA/Schulforum?** Mit diesem ist im Mai über Klassengrößen zu verhandeln. Und sonst?

Montag, 10.06.2024: **PV-Wahlen? Wahlausschuss?** 2024 sind Personalvertretungs- u. Gewerkschaftswahlen.

Nur wo jemand eine Wahl organisiert und wo jemand kandidiert, kann auch gewählt werden. PVG= Ermächtigung!

Termin-AVISO

ÖLI-UG/STELI-UG-Herbstseminar für Personalvertreter:innen
und Unabhängige Gewerkschafter:innen (AHS/BHS/BS/APS)
am **Di. 28.11. bis Fr. 1.12.2023**

Anmeldung ab sofort unter gruenbichler@oeli-ug.at

Programm und Einladung folgen nach Anmeldung

Impressum: Eigentümer, Herausgeber und Verleger: ÖLI-UG, Österreichische Lehrer*innen Initiative - Unabhängige Gewerkschafter*innen für mehr Demokratie, 4643 Pettenbach, Pflasterweg 7, a@oeli-ug.at, 0680 2124358. Druck: gutenberg.at, Linz. Redaktion: Hannes Grünbichler, Juliana Kemmer, Tanja Harrich, Danny Noack und die Autor*innen. Fotos, wenn nicht anders angegeben: ÖLI-UG. Kreidekreis ist das Informations- und Diskussionsorgan der ÖLI-UG. Wir finanzieren uns durch die Leser*innen, IBAN: AT52 6000 0000 7842 0320, lautend auf Fuchsbauer ÖLI-Kassier. Papierauflage: 13.000. Redaktionsschluss: 1. Sept. 2023. Kontakt: gruenbichler@oeli-ug.at



PEFC zertifiziert
Dieses Produkt
stammt aus
nachhaltig
bewirtschafteten
Wäldern und
kontrollierten
Quellen
www.pefc.at



KREIDEKREIS 5-Stmk | 2023

Österreichische Post AG
MZ 022030917 M

ÖLI-UG
Pflasterweg 7, 4643 Pettenbach
ÖLI-ZVR-Zahl | 125480687
DVR | 0581518

An: