

# kreidekreis

Die Zeitung der Österreichischen Lehrer:inneninitiative

ÖLIUG

Nr. 6  
Dez. 2025



Engagiert für die Lehrer:innen.  
Erfolgreich für die Bildung.

ÖLIUG

## DIVERSE SCHULGESCHICHTEN

### Dem 3/4-Takt fehlt es an Vielfalt

Tina Krapfenbauer



Die Aufregung steigt – die Ballsaison steht vor der Tür. Das merke ich nicht nur an den intensiven Vorbereitungen für den hauseigenen Schulball, sondern auch an den Gesprächen im Kunstsaal. Dort wird schon seit letztem Jahr über mögliche Arrangements für die traditionell schwerwiegende Eröffnungszeremonie diskutiert. Eröffnet wird nämlich, so will es schließlich das elmayersche Gesetzbuch, in streng sortierter Paarkonstellation: geführt und gefolgt wird in Schwarz-Weiß.

Immerhin: Für den modernen Abschluss kniet inzwischen auch mal ein Frack vor weißer Spitze und tüllverstärkter Seidenoptik nieder. Der Etikette wegen schreiten aber auch queere Tanzpaare nicht aus der Reihe. Egal, wie viel Vielfalt drinsteckt, schwarze Anzüge und weiße, bodenlange Kleider bewahren als symbolischer Akt den schönen Schein.

Kaum eine Veranstaltung erzählt so viel über Geschlechternormen wie ein Ball. Gold, Glitzer, Pappmaché-Prunk und eine gehörige Portion Heteronormativitätsdemonstration. Lasst die Korken knallen! Der Begriff „Heteronormativität“ beschreibt ein gesellschaftliches Wertesystem, das Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität als soziale Norm annimmt und vollzieht. Diese Ordnung wirkt nicht nur ästhetisch, sondern auch ausgrenzend. Sie schreibt vor, wer führt und wer folgt, wer Schwarz trägt und wer Weiß, und wer überhaupt miteinander tanzen darf. Egal, ob Familienbilder im Schulbuch, romantische Standardplots im Film oder eben Paartanz bei kulturellen Veranstaltungen: Werden solche starren Normen nicht aufgebrochen, erleben queere Jugendliche täglich, dass ihre Lebensrealitäten nur geduldet, aber nicht vorgesehen sind.

Anstatt verstaubter Schwarz-Weiß-Traditionen wünsche ich mir bunte Eröffnungszeremonien, die Menschen tanzen lassen, wie sie wollen. Mehr Spielraum, mehr Selbstverständlichkeit, mehr Queer Joy in den Schulballsälen unserer Bildungslandschaften. Wir alle lieben es zu feiern – das hat schließlich Tradition.

Tina Krapfenbauer, Lehrperson, AHS Korneuburg (NÖ)

### Inhalt

Titelbild: Gerhard Hartl

#### 2 Diverse Schulgeschichten

Tina Krapfenbauer

#### 3 Von A wie Ankündigung bis Z wie Zaudern: Der Bildungsminister und die Alphabetisierung der Schulreform

Bernhard Hofmann

#### 4-7 Eltern, im Namen des Gesetzes!

Leo Willitsch

#### 8 Was bringt der GÖD-Gehaltsabschluss 2026-28?

Hannes Grünbichler

#### 9 Ein Blick Richtung Norden

Dominik Wiltschnig

#### 10 Mit Recht

Hannes Grünbichler

#### 11 Fragen und Antworten

Katharina Bachmann

#### 12-13 Verhandelt? Verbandelt!

Gerhard Hartl

#### 14-15 Die PV darf sich nicht in die Bedeutungslosigkeit drängen lassen!

Bernhard Wronski

#### 15-16 Warum man aus seiner Gewerkschaft nicht austreten kann

Andreas Chvatal

#### 17 Kunstseite: WolfGeorg

#### 18 Alle Jahre wieder - Das Herbstseminar der ÖLI-UG

#### 19 Strategien gegen Stress & Burnout in Tirol

#### 20 Evangelisches ORG Linz „ROSE“ gewinnt Innovationspreis Allgemeinbildung 2025

Gary Fuchsbauer

#### 22 Leser:innenbriefe

#### 23 Bundeslehrer:innentag in Linz 2026

#### 24 Online-Termine - Kennst du deine Rechte? & ÖLI Café

### Jetzt Gewerkschaftsmitglied werden!

Hast du bisher gedacht: „Was soll ich beim ÖGB? Der ist doch rot.“ oder „... GÖD? Die ist doch schwarz.“ Dann hast du insofern Recht, weil das die derzeitigen Mehrheitsverhältnisse sind und weil eine Mitgliedschaft bei der GÖD (Gewerkschaft öffentlicher Dienst) automatisch auch eine beim ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund als Dach der Fachgewerkschaften) ist. Aber auch insofern doch nicht Recht, als beide überfraktionell sind und ein Beitritt unsere Solidargemeinschaft stärkt. Und weil es in der GÖD auch die Fraktion UGÖD ([www.ugoed.at](http://www.ugoed.at)) und im ÖGB die UG (Unabhängige Gewerkschaftsfraktion für mehr Demokratie, [www.ug-oegb.at](http://www.ug-oegb.at)) gibt. GÖD-Mitglied werden: <https://www.goed.at/mitglied-werden> anklicken.

Fragen? Josef Gary Fuchsbauer, Bereichsleiter GÖD-Bildungsförderung, [fuchsbauer@ugoed.at](mailto:fuchsbauer@ugoed.at), 0680 2124358



## Von A wie Ankündigung bis Z wie Zaudern: Der Bildungsminister und die Alphabetisierung der Schulreform – Die Endlosschleife der Versprechungen

Bernhard Hofmann



Der Bildungsminister muss endlich vom Ankündigungsmodus in den Umsetzungsmodus schalten. Solange „Z“ nicht für „zusätzliche, garantierte Ressourcen“ steht, bleibt der „Plan Z“ nur ein weiteres leeres Versprechen, das die Frustration in den Konferenzzimmern weiter steigen lässt. Die Bildungspolitik darf nicht zur farblosen Alphabetisierung der Ideenlosigkeit verkommen.

Der Kalender des Bildungsministers scheint in einem unendlichen Zyklus von Ankündigungen gefangen zu sein. Kaum ist ein großes Projekt in den Medien verhallt, folgt die nächste spektakuläre PR-Show. Nach der groß angelegten Umfrage „Freiraum Schule“ – einem scheinbar ehrlichen Versuch, die Basis zu hören und zu erfragen, „was es in Schulen braucht“ – folgt nun das nächste nebulöse Etikett: Projekt Z. Man fragt sich: Hat der Minister die Hoffnung auf substanzielle Arbeit aufgegeben? Hangelt er sich nur noch durch das Alphabet der Schlagworte, in der Hoffnung, dass die Öffentlichkeit die chronische Leere zwischen den Buchstaben nicht bemerkt?

Die Umfrage „Freiraum Schule“ hat nicht nur gezeigt, wo der Schuh drückt, sondern auch, dass die Kolleg:innen pragmatische, gute und wichtige Ideen haben. Die Ergebnisse liegen auf dem Tisch: Mehr Zeit für Kernaufgaben, Abbau von Bürokratie, kleinere Klassengrößen, Unterstützungspersonal und natürlich die ehrliche Attraktivierung des Lehrberufs durch faire Entlohnung und Entla-

stung. Doch was folgte auf diesen umfassenden Input? Nichts Konkretes, das an den Schulen wirklich spürbar wäre. Die Schulleitungen und Lehrer:innen warten noch immer auf die ausreichenden Ressourcen, um diese Ideen umzusetzen. Man könnte meinen, „Freiraum Schule“ war lediglich ein Ventil, um Dampf abzulassen, bevor man wieder zur Tagesordnung des Sparzwangs übergeht.

### Projekt Z: Ein weiteres PR-Konstrukt ohne Substanz?

Und jetzt Projekt Z. Die Namenswahl ist bereits vielsagend: Sie suggeriert einen Schlusspunkt, eine finale Lösung. Doch bei näherer Betrachtung ist es vor allem ein Symptom einer dysfunktionalen Ankündigungspolitik. Anstatt die Hausaufgaben aus dem „Freiraum Schule“-Projekt abzuarbeiten und klare Reformschritte zu gehen – etwa die Klassenschüler:innenhöchstzahl radikal zu senken oder endlich multiprofessionelle Teams in jeder Schule zu finanzieren – wird eine neue Verpackung gewählt, deren Inhalt vage bleibt.

Der Kern des Problems liegt in der fehlenden Transparenz und der chronischen Unterdotierung. Jede noch so gut gemeinte Idee – ob Projekt Z, Freiraum Schule oder ein weiterer Buchstabe aus dem Alphabet – ist zum Scheitern verurteilt, wenn nicht die notwendigen Mittel dafür gesichert sind.

- Wie viele zusätzliche Lehrer:innenjahresstunden stehen pro Schule tatsächlich zur Verfügung?

- Wann kommen die dringend benötigten Schulpsycholog:innen, Sozialarbeiter:innen und Verwaltungskräfte, die die Lehrer:innen entlasten sollen?
- Gibt es einen klaren Zeitplan, der über die nächste Presseaussendung hinausgeht?

Die Antworten auf diese essenziellen Fragen bleiben im Nebel verschleiert. Es entsteht der Eindruck, der Minister ist zwar bereit, das Ziel (Z wie Zukunft) zu benennen, aber nicht bereit, einen klaren Plan vorzugeben, wie der Weg dorthin (von A wie Anfang an) beschritten werden soll.

### Die Strategie des Verzögerns

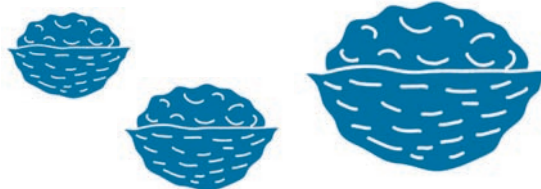
Die Taktik ist durchschaubar: Große Umfragen und neue Projekte beruhigen die Gemüter, suggerieren Aktivität und Innovation, während im Hintergrund die substanzielle Reformarbeit verschleppt wird. Es wird Verwaltung statt Gestaltung betrieben. Die Ressourcenfrage wird auf die Schultern der Schulleitungen und des Kollegiums abgewälzt: "Macht es halt mit den Mitteln, die ihr habt!"

Wir, die wir tagtäglich an der Basis arbeiten, brauchen keine neuen Abkürzungen oder Buchstabenspiele. Wir brauchen verlässliche Budgets, klare Entlastungsmaßnahmen und politischen Mut. Wir brauchen keine Lippenbekenntnisse, sondern die konkrete Umsetzung der Ergebnisse, die zum Beispiel "Freiraum Schule" geliefert hat.



**Ein Beitritt, der sich auszahlt.  
Unabhängige Bildungsgewerkschaft**

Rechtsschutz | Beratung | Service ab dem 1. Beitrittstag  
**www.dieubg.at**



## Eltern, im Namen des Gesetzes!

Leo Willitsch



Wer den großen Schritt in die Elternschaft geht, befindet sich in einer herausfordernden Umbruchsituation. Lebensroutinen und Einstellungen werden sich ändern, viele Entscheidungen sind zu treffen. Umso wichtiger ist es, kompetente Vertrauenspersonen für berufliche Fragen, die sich nun stellen, zu haben.

Wir ÖLIs beraten vielmal jährlich in unserer „Kennst du deine Rechte“-Reihe online zum Thema „Eltern werden“, die nächsten Termine finden am 27.2.26 und am 20.5.26 statt. Die folgenden Seiten sollen einen Überblick – gestaffelt nach den Phasen des Elternwerdens – und eine Orientierungshilfe für (werdende) Eltern ebenso wie für Schulleitungen und Personalvertreter:innen bieten.

### Vor dem Beschäftigungsverbot

1. Schwangerschaft melden: Üblicherweise bekommt man von der Ärztin / dem Arzt ein Formular, das auch gleich den voraussichtlichen Geburtstermin beinhaltet. Dieser muss nämlich dem Dienstgeber gemeldet werden. (MSchG § 3 Abs. 4)
2. Ausschluss von gesundheitlichen Gefahren für Mutter und Kind: Es gibt generelle Schutzmaßnahmen (keine Nacharbeit zw. 20 und 6 Uhr, keine Sonn- und Feiertagsarbeit, keine Überstunden) und darüber hinaus die Pflicht, auf mögliche Gefährdungen durch Änderung der Beschäftigung oder Freistellung zu reagieren. (MSchG § 2a, § 2b, § 6, § 7, § 8)
  - > Nach Meldung der Schwangerschaft müssen eventuelle MDL abgegeben werden.
  - > Es gibt keine Teilnahme an mehrtägigen Schulveranstaltungen. *Weitere Details zum Schutz der Gesundheit in der Schwangerschaft in der Infobox rechte Spalte.*

3. An den Beginn der Schutzfrist erinnern: In der vierten Woche vor dem regulären Mutterschutz „Erinnerung“ an den Arbeitgeber über dessen baldigen Beginn! (ebenfalls MSchG § 3 Abs. 4)

### Im Beschäftigungsverbot bis zur Geburt

1. Der reguläre Mutterschutz tritt acht Wochen vor dem geplanten Geburtstermin ein. Erfolgt die Geburt früher oder später, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend. (MSchG § 3 Abs. 1 und Abs. 2)
2. In der Zeit des Beschäftigungsverbots bietet das Wochengeld einen Ersatz für das entgangene Einkommen. Beantragung erfolgt über die Krankenkasse, Auszahlung alle vier Wochen im Nachhinein. Die Höhe richtet sich nach den letzten drei vollen Bezugsmonaten vor dem Beschäftigungsverbot. Wenn man davor beispielsweise im zweiten Karenzjahr (ohne einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld) oder sogar in einem dritten Karenzjahr (also juristisch in keiner Elternkarenz) war, treten Sonderkonstellationen ein, für die es beispielsweise das „Sonderwochengeld“ oder das pauschale Kinderbetreuungsgeld ab Geburt gibt. Beraten lassen!

Zusatzinfo 1: Bei Mehrfachversicherung kann man unter bestimmten Voraussetzungen auch bei mehreren Sozialversicherungen gleichzeitig Wochengeld beziehen. Beispiel: Eine Lehrerin, die (Nebenerwerbs-) Bäuerin ist, kann entweder eine Betriebshilfe oder ein ersatzweises, zusätzliches Wochengeld bei der SVS beantragen.

Zusatzinfo 2: Das Wochengeld berücksichtigt die drei vollen Arbeitsmonate vor dem Mutterschutz. Üblicherweise ist man hier bereits

### Infobox „Gefahren in der Schwangerschaft“

#### Maßnahmen bei Gefährdung MSchG § 2b.

1. (1) *Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.*
2. (2) *Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.*

Es ergibt sich also die Pflicht, mögliche Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit der Mutter sowie für die Schwangerschaft durch eine Änderung der Beschäftigung auszuschließen. Wenn das nicht möglich ist, muss eine Freistellung erfolgen.

#### Anwendungsfälle:

- > Lehrkräfte für BSP, deren Turnstunden entweder durch Stunden in ihrem Zweifach ersetzt werden könnten oder die vorzeitig freigestellt werden könnten.
- > Freistellung bei Auftreten von Röteln oder Ringelröteln an der Dienststelle im kritischen Zeitraum der Schwangerschaft.
- > Keine Einteilung zu Gangaufsichten.

In manchen Bundesländern ist dies beispielsweise pauschal per Erlass für Landeslehrkräfte geregelt. Darauf kann im persönlichen Anlassfall Bezug genommen werden! Wir beraten gerne!

Illustration: Gerhard Hartl



im Überstundenverbot, weil die Schwangerschaft gemeldet wurde. Da regelmäßige Überstunden vor der Schwangerschaft gemäß OGH-Urteil zu berücksichtigen sind, gibt es gemäß VBG §24b in Verbindung mit GehG § 13d gegebenenfalls eine Ergänzungszulage zum Wochengeld, die aus den Monaten 10, 11 und 12 vor dem errechneten Geburtstermin ermittelt wird. Mütter, die viele Überstunden hatten, sollten sich versichern, ob diese Berechnung vorgenommen wird.

## Im Beschäftigungsverbot nach der Geburt

1. Die Dauer des Beschäftigungsverbots nach der Geburt beträgt acht Wochen, bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten mindestens zwölf Wochen. Mindestens deswegen, weil sich die Dauer auf bis zu 16 Wochen verlängern kann, wenn die Geburt vor dem errechneten Termin stattgefunden hat.
2. Der Anspruch auf Wochengeld besteht weiterhin bis zum Ende des Beschäftigungsverbots (erneut an die Krankenversicherung wegen Geburtsurkunde und der nun festlegbaren Dauer melden).
3. Aus Anlass der Geburt kann die Schulleitung dem Partner/der Partnerin der Mutter bis zu drei Tage Sonderurlaub genehmigen (z.B. Tag der Geburt, Behördentag, Tag der

- Krankenhausesentlassung).
4. Meldung der Geburt beim Standesamt binnen der ersten Woche: Unterschiedliche Abläufe je nach Krankenhaus bzw. Geburtsort! Die antraglose Familienbeihilfe wird dann automatisch angestoßen.
5. Meldung der Geburt an den Dienstgeber (Geburtsurkunde) und dabei:
  - a. Ansuchen um einmalige Geldaushilfe (VBG § 25)
  - b. (Zu diesem Zeitpunkt nur als Partner:in sinnvoll) Ansuchen um Kinderzuschuss (VBG § 16 und GehG § 4)
  - c. und als Partner:in eventuell auch Ansuchen um Berücksichtigung des Familienbonus beim monatlichen Bezug. Alternative: Berücksichtigung bei Arbeitnehmerveranlagung / Lohnsteuererklärung. Bitte informieren!

Achtung: Geldaushilfe und Kinderzuschuss stehen nur einer Person pro Kind zur Verfügung! Der Familienbonus kann auch ggf. zwischen den Elternteilen geteilt werden.

6. Eventueller Frühkarenzurlaub („Papamonat“, VBG § 29o): Während des Beschäftigungsverbots der Mutter kann man sich bis zu 31 Tage karenzieren lassen (Meldung bis eine Woche vor Antritt). Dabei entfallen die Bezüge, die zeitgebunden Rechte und die Krankenversicherung bleiben bestehen (gilt nicht außerhalb des öffentlichen Dienstes!). Achtung: Frühkarenzurlaub geht nur, wenn das Kind im selben Haushalt wohnt, also bereits aus dem Krankenhaus entlassen ist! Die Beantragung eines Familienzeitbonus für diesen Frühkarenzurlaub ist ab einer Dauer von 28 Tagen möglich und bringt bis zu 1.700 €.

## Die Karenz

Grundsätzlich bestehen nach dem Beschäftigungsverbot zwei Möglichkeiten: Sofort wieder arbeiten gehen (z.B. auch in Teilzeit) oder in Karenz gehen. Wenn der nächste Schritt in die Karenz führt, ist Folgendes zu beachten:

1. Endet der Mutterschutz in den Sommerferien, kann die Karenz mit erstem Schultag angetreten werden (im Anschluss an den Gebührenurlaub gem. MSchG § 15 Abs. 1). Wenn ein (längerer) Krankenstand in die Zeit nach dem Mutterschutz hineinreicht, kann die Karenz nach dem Krankenstand angetreten werden.
2. Der erste Karenzteil ist zu melden bis zum Ende des Beschäftigungsverbots (Mutter) oder bis acht Wochen nach der Geburt (Vater). Weitere Karenzteile sind drei Monate vorher zu melden, außer der Karenzteil ist kürzer als drei Monate, dann reicht eine Meldung zwei Monate vorher.
3. Jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate dauern.
4. Es darf zweimal gewechselt werden (z.B. Mutter – Vater – Mutter), beim ersten Wechsel darf es eine Überschneidung von einem Monat geben (Ende Gesamtkarenz dann nach dem 23. Lebensmonat des Kindes).
5. Die Karenzteile müssen direkt aneinander anschließen (keine Lücken).
6. Die Karenz dauert seit 2023 entweder bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats oder bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats. Die zwei Monate verliert man vereinfacht gesagt, wenn es zwei Elternteile im Haushalt gibt, aber nur ein Elternteil in Karenz geht.
7. Drei Monate der Karenz lassen sich aufschieben und bis zum 7. Geburtstag des Kindes verbrauchen: Vereinbarungssache! (MSchG § 15b)
8. Wenn ein Elternteil länger als bis zum 22. oder 24. Lebensmonat in Karenz bleiben will oder muss (z.B. wegen fehlender Betreuungsmöglichkeit), gibt es nur die Möglichkeit, nach der Elternkarenz eine Karenz unter Entfall der Bezüge anzuhängen. Beraten lassen!
9. Das Kinderbetreuungsgeld ist nicht 1:1 an die Wahl der Karenz gekoppelt. Näheres dazu in der Infobox Seite 6.

# Eltern werden

## Elternteilzeit

Lehrer:innen profitieren von einer zweifachen gesetzlichen Regelung für Elternteilzeit. Die eine Regelung entstammt dem Vertragsbediensteten-Gesetz in Verbindung mit dem Beamten-Dienstrechtsgesetz und die andere Regelung entspringt dem Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz. Grundsätzlich besteht freie Wahl, nach welcher Regelung man in Elternteilzeit geht, weshalb die feinen Unterschiede zwischen den zwei Varianten genutzt werden können.

### Generelle Prämissen:

1. Auch wer einen Teilzeitvertrag hat, kann seine wöchentliche Arbeitszeit durch Inanspruchnahme der

Elternteilzeit weiter reduzieren und dadurch die dezidiert mit der Elternteilzeit verbundenen Rechte nutzen.

2. Die Festlegung der Elternteilzeit erfolgt in Hinblick auf Ausmaß, Zeiten und Dauer.

Ausmaß: Welches Beschäftigungsausmaß wird gewählt?

Zeiten: Zu welchen Zeiten kann gearbeitet / unterrichtet werden?

Dauer: Bis wann wird Elternteilzeit in Anspruch genommen?

### Häufige Missverständnisse oder Konfliktpunkte:

1. Die Elternteilzeit ist innerhalb be-

stimmter gesetzlich definierter Fristen vor Beanspruchung zu melden. Damit gelten nicht zwangsläufig dieselben Gepflogenheiten wie bei anderen Teilzeiten (z.B. Meldung bis Ende Jänner für das nächste SJ, wie oft üblich).

2. Die Elternteilzeit kann gleich für mehrere Schuljahre beantragt werden, was die Planungssicherheit entsprechend erhöht, wenn z.B. der Partner / die Partnerin in der Privatwirtschaft tätig ist und auch Elternteilzeit beanspruchen möchte oder wenn beispielsweise ein Schulungswechsel ins Haus steht.

3. Über die Elternteilzeit ist Einvernehmen herzustellen, es kann also kein einseitiges (eventuell maßloses) Diktat von Arbeitnehmer:in oder Arbeitgeber:in geben. Es ist allerdings anzumerken, dass der Dienstgeber hier keine so starke Position hat, wie manche Schulleiter:innen glauben. Die Ablehnung (z.B. von möglichen Arbeitszeiten) muss ja ein entsprechendes Fundament haben, um den gesetzlichen Anforderungen bzw. einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung standzuhalten.

## Infobox Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld (KBG) gibt es in zwei Varianten: einkommensabhängig oder pauschal. Beantragt kann es spätestens 182 Tage rückwirkend werden, die Wahl zwischen einkommensabhängigem und pauschalem Modell ist für beide Elternteile bindend. Bei annähernd gleicher Beanspruchung des KBG ist ein einmaliger Partnerschaftsbonus in Höhe von 500 € pro Elternteil beantragbar (Aufteilung 40:60 bis 50:50, jeder Teil mindestens 124 Tage).

### Pauschales KBG:

Hierbei handelt es sich um ein Kontomodell. Für eine Bezugsdauer von 365 Tagen bzw. bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile von längstens 456 Tagen wird ein bestimmter täglicher Betrag (2025: 41,14 €) angesetzt, bei einem längeren Bezug wird dieser Betrag auf die Dauer umgerechnet und somit gesenkt- die Gesamthöhe des Kontos ist immer gleich. Erhöhung der Pauschale bei Mehrlingsgeburten!

### Einkommensabhängiges KBG:

Es kann nur bezogen werden, wenn in den 182 Tagen vor der Geburt tatsächlich eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde. Das einkommensabhängige KBG berechnet sich aus dem Wochengeld (80% davon) und einer Günstigkeitsrechnung auf Basis des letztjährigen Steuerbescheids, der ev. nur nach der Lohnsteuererklärung / Arbeitnehmerveranlagung für das letzte Jahr vorliegt. Es ist mit einem bestimmten Betrag gedeckelt (2025: 80,12 € täglich). Hier gibt es allerdings keinen Zuschlag bei Mehrlingsgeburten und eine geringere Zuverdienstgrenze! Maximale Bezugsdauer für das einkommensabhängige KBG (nach dem Wochengeld) 365 Tage bzw. (wenn der 2. Elternteil mindestens 61 Tage bezieht) 426 Tage. Achtung bei Datumsangaben in Schaltjahren!

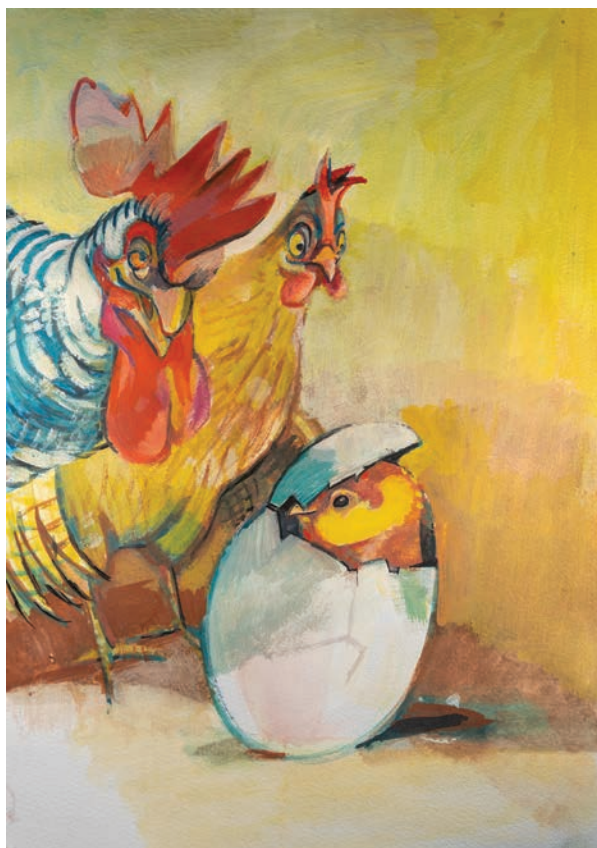
Auch beim KBG ist ein zweimaliger Wechsel im Bezug (z.B. Mutter – Vater – Mutter) möglich. Die Datumsangaben müssen nicht (genau) mit den Karenzdaten übereinstimmen, auch eine Überlappung von bis zu 31 Tagen ist möglich. Zuverdienst im Bezugszeitraum und Mindestbezugsdauer (61 Tage) sind zu beachten! Bitte nähere Auskünfte zur individuell geplanten Variante beim Sozialversicherungsträger einholen!

## Elternteilzeit nach VKG § 8

### bzw. MSchG § 15h

1. Auch außerhalb des öffentlichen Dienstes vorhandene Regelung mit fixen Anforderungen an die Größe des Betriebs, der Betriebszugehörigkeit und an den Ablauf des „Eini-gungsverfahrens“, ggf. vor Gericht.
2. Eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Vereinbarung kann je Seite *einmal einseitig* angestoßen werden. Arbeitet der Partner / die Partnerin in der „Privatwirtschaft“, so kann man auf eine dortige einseitige Änderung ggf. leichter reagieren, wenn man selbst auch die gleichen Rechte zu einem Änderungsanstoß hat (z.B. wenn die Betreuungstage angepasst werden müssen).
3. Die Teilzeit muss bei Lehrkräften in einer Bandbreite zwischen mindestens 30 % und 80 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegen (au-

- ßer es gibt eine anderslautende einvernehmliche Vereinbarung)
4. Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung maximal sieben Jahre (abzüglich von Karenzzeiten) in einem Zeitraum bis zur Vollen- dung des achten Lebensjahres. Also bleiben beispielsweise bei 1,5 Jahren Mutterschutz und Karenz der Mutter noch je- weils(!) 5,5 Jahre Elternteilzeit für beide Elternteile übrig, die bis zum Ablauf des 8. Lebens- jahres in Anspruch genommen werden können.
  5. Meldung bis zu drei Monate vor Antritt, außer die Eltern- teilzeit erfolgt direkt nach dem Beschäftigungsverbot.
  6. Die Elternteilzeit ist nur kon- sumierbar, wenn der zweite Elternteil nicht in Karenz für dasselbe Kind ist.
  7. Teilzeit nur einmal pro Kind > keine Lücken möglich, außer es gibt einvernehmliche Lösungen. Beraten lassen!



1 + 1 = 3, Illustration: Gerhard Hartl

## Elternteilzeit nach BDG § 50b (VBG § 20):

1. Die Beantragung muss bis zu zwei Monate vor der Inanspruchnahme stattfinden.
2. Eine Reduktion ist nicht unter 50 % möglich (außer während des Bezugs von KBG).
3. Sowohl gemeinsamer Haushalt als auch überwiegende Betreuung des Kindes müssen erfüllt werden.
4. Auch bis zur Vollen- dung des 8. Le- bensjahres möglich, allerdings ohne den zeitlichen „Abzugsregelungen“ wie im MSchG / VKG (siehe oben).
5. Festsetzung für die Dauer eines Jahres oder des Vielfachen davon.

**Elternteilzeit in einer Leitungsfunktion**  
Gemäß BDG § 213 in Verbindung mit VBG § 90 gilt für Inhaber:innen einer Leitungsfunktion und bei jeder Form der Lehrverpflichtung herabsetzung (also auch bei Elternteilzeit): Im Aus- maß der Herabsetzung ist eine Ver- tretung zu betrauen, die die Leitungs-

funktion während der Abwesenheit der Amtsinhaberin / des Amtsinhabers übernimmt, dabei aber gegebenenfalls die Weisungen der zu vertretenden Per- son ausführen muss.

Beispiel: Eine Fachvorständin möchte nach der Karenz in Elternteilzeit mit einem Beschäftigungsausmaß von 10 WE zurückkehren und hat 15 WE Funktionseinrechnung. Für die „über- schüssigen“ 5 WE wird eine Vertretung eingesetzt, die dem Weisungsrecht der Amtsinhaberin untersteht.

**Was alle routinierten Eltern im Schuldienst überprüfen sollten:**  
Läuft meine (eventuell) aufrechte Elternteilzeit richtig, welche Möglich- keiten der Änderung habe ich? Siehe oben.

**Werden meine Betreuungspflichten (auch bei voller Lehrverpflichtung) ausreichend berücksichtigt?** Auch ohne Reduktion hat man gemäß MSchG § 15p / VKG § 8h Anspruch

auf eine Festlegung / Änderung der Lage der Arbeitszeit! Es gelten die gleichen Rahmenbe- dingungen wie bei Elternteilzeit gem. MSchG / VKG und damit als Obergrenze der 8. Geburts- tag. Außerdem beinhaltet BDG § 48 Abs. 3 für die Dienstenteil- lung die zwingende Berücksich- tigung „berechtigter Interessen“ des Dienstnehmers / der Dienst- nehmerin.

**Wird mir oder meiner Partnerin / meinem Partner der Kinder- zuschuss pro Kind ausbezahlt?**  
Einsehbar im Lohnzettel in der Zeile mit Code 1402 Kinderzu- schuss. Alle Kinder werden in einer Zeile abgerechnet (2025: 15,60 € pro Kind). Der Anspruch ist aufrecht, solange Anspruch auf Familienbeihilfe besteht! Es gibt allerdings keine Möglichkeit einer rückwirkenden Beantra- gung!

**Wird bei mir oder meinem Partner / meiner Partnerin der Familienbonus gleich bei der Lohnauszahlung be- rücksichtigt?** Der Familienbonus ist mit Code YBON in der Box „Infor- mationen“ am Lohnzettel zu finden. Gegebenenfalls weitere Überlegungen anstellen, wer den Familienbonus in welchem Ausmaß bei der Arbeit- nehmerveranlagung / Lohnsteuererklä- rung beantragen kann / soll.

**Welche gewerkschaftlichen Leistungen gibt es in meinem Bundesland?** Neben Babyzuschuss oder Schulstartgeld kön- nen dies auch Gesundheitsleistungen oder Ferienangebote sein.

**Pflegefreistellung:** Als Lehrer:in hat man das Recht auf Pflegefreistellung im Ausmaß der wöchentlichen Lehrver- pflichtung (stundenweise Abrechnung), bei Kindern bis zum 12. Lebensjahr im Gesamtausmaß von der doppelten wö- chentlichen Lehrverpflichtung. Darüber hinaus könnte man nur um Sonderurlaub aus familiären Gründen ansuchen. ●

## Was bringt der GÖD-Gehaltsabschluss für 2026-28?

Ein Kommentar von Hannes Grünbichler



In den nächsten drei Jahren werden wir einmal mehr daran erinnert, dass ein Jahr nicht immer zwölf Monate hat. Zwar ist uns Lehrkräften diese Denkweise nicht gänzlich fremd, schließlich ist ein Schuljahr in Unterrichtsjahr und Hauptferien unterteilt. Etwas unerfreulich ist, dass uns die abgeschlossenen GÖD-Gehaltsverhandlungen eine weitere Möglichkeit zur Abstrahierung bieten.

Wir können das Jahr gedanklich verkürzen: 2026 auf sechs Monate, 2027 auf fünf und 2028 auf vier Monate. Warum? Wir erhalten nämlich unsere **Gehaltserhöhung mit einer gewissen Verzögerung, also erst ab 1. Juli 2026, dann ab 1. Aug. 2027 und ab 1. Sept. 2028**. Die Gehaltserhöhungen sind nun zeitversetzt, so steigen im nächsten Jahr unsere Gehälter in der zweiten Jahreshälfte um 3,3 Prozent und in den Folgejahren dann nur mehr um „Fixbeträge“. Dazu fällt mir nur der Spruch des Jahres 2023 von Reinhold Binder ein. Warum? Wir merken doch beim täglichen Einkauf, dass es weiterhin die vollen zwölf Monate gibt. Die Teuerung kennt keine Ferienzeiten und das ist bitter. Schließlich wird die kumulierte Inflation bis Ende 2028 ca. 8,1 Prozent betragen. Das prognostizieren zumindest die Wirtschaftsforschungsinstitute WIFO und IHS.

Die Auswirkungen des GÖD-3-Jahresgehaltsabschlusses können hier nachgesehen werden: [https://archiv.oeli-ug.at/Vergleich\\_GOED-Gehaltsabschluss\\_NEU26-28+ALT.pdf](https://archiv.oeli-ug.at/Vergleich_GOED-Gehaltsabschluss_NEU26-28+ALT.pdf). Jedenfalls erleiden wir über die gesamte Laufzeit 2026–28 eine sechsmonatige Nulllohnrunde, der eine siebenmonatige und dann eine achtmonatige folgt. Nicht nur gefühlt ist das zu viel an Nulllohnrunde.

### Schlechterer Abschluss und festgezurrte 5%-Kaufkraftverluste

Was der neue dreijährige GÖD-Gehaltsabschluss nun konkret bedeutet, wird erst

begreifbar, wenn man die kumulierten Gehaltsauszahlungen – i.e. insgesamt bei 14 Gehältern pro Jahr in Summe 42 Gehaltsauszahlungen – des alten aufgeschnürten mit jenen des neuen Gehaltsabschlusses vergleicht. Dabei zeigt sich, dass jede Lehrkraft einen Konsolidierungsbeitrag zur Budgetmisere leistet.

**Für Vertragslehrkräfte der Verwendungsgruppe I1/ pd/ I2a2 führt der neue Abschluss bis zur Gehaltsstufe 5/ 2/ 7 über die Laufzeit 2026–2028 zu einer geringfügigen Verbesserung, während alle anderen Stufen schlechter aussteigen. Bei pragmatischen Lehrkräften verhält es sich ähnlich. Wir tragen also neben zwei De-facto-Nulllohnrunden noch einen zusätzlichen Konsolidierungsbeitrag bei.**

Mein Beitrag als I1-Lehrer in der Gehaltsstufe 11 beträgt zum Beispiel einen knappen Hunderter pro Jahr. Nichts, was ich mir nicht leisten könnte. Was mir aber wirklich weh tut, sind die De-facto-Nulllohnrunden. Dass es diese gibt, zeigt der Vergleich der kumulierten Gehaltszahlungen beider Gehaltsabschlüsse. Der alte Abschluss mit einer Gehaltserhöhung von 3,3 Prozent ab 1.1.2026 und zwei Nulllohnrunden für 2027 und 2028 (3,3%/0/0) unterscheidet sich im Ergebnis kaum vom neuen GÖD-3-Jahresabschluss. Für mich gibt es weder etwas zu feiern, noch werde ich den neuen Abschluss schönreden. **Fix ist: Es wurden Kaufkraftverluste festgezurrte.** Wie hoch diese sind, hängt von der Jahresinflation für den Zeitraum 2026–28 ab. Ich gehe davon aus, dass ich mir jedenfalls bis Ende 2028 um 5 Prozent weniger mit meinem Einkommen leisten können werde.

### Der öffentliche Dienst leistet einen Konsolidierungsbeitrag – und das nicht zu knapp

Ich frage mich auch, welche Rolle

die Agenda Austria vor und bei den Gehaltsverhandlungen spielte. Ihre Experten haben der Bundesregierung Vorschläge für den Gehaltsabschluss des öffentlichen Dienstes ausgerichtet. Von ihnen stammt der Vorschlag, die ursprünglich geplante Variante über mehrere Jahre zu strecken: *„Zum Beispiel, indem sie die Löhne im ersten Jahr unterhalb der aktuellen Anpassung von 3,3 Prozent erhöht. Dadurch bliebe in den Folgejahren Spielraum für weitere Anpassungen, während gleichzeitig der derzeit budgetierte Effekt erreicht werden könnte“*, meinte damals der Ökonom und Finanzmathematiker Dénes Kucsera. Was der alte Abschluss und der neue budgetär bedeuten, zeigen seine Analysen. Für den 3,3-prozentigen Gehaltsabschluss des öffentlichen Dienstes (mit den beiden Nulllohnrunden in den Jahren 2027 und 2028) waren 6 Mrd. € bis 2028 an gesamtstaatlichen Ausgaben vorgesehen. Er rechnete mit mehr als 12 Mrd. €, wenn 2027 und 2028 dem öffentlichen Dienst die Inflation abgegolten würde. Mit dem neuen GÖD-3-Jahresabschluss sind es nun knapp 6,2 Mrd. €. **Die Lohnrunden 2027 und 2028 sind de facto ausgefallen**, und deswegen spart sich der Staat nochmals 6 Mrd. € oder mehr.

Ob der öffentliche Dienst die Sparbüchse der Nation ist oder nicht, mögen mit diesem Wissen andere beurteilen. Hoffen wir, dass er es nicht bleibt.

**Positiv ist, dass die Grundgehälter (gegenüber „reinen“ Nulllohnrunden) dennoch ansteigen, stellen diese doch die Basis für die weiteren Gehaltserhöhungen dar.** Wenn das GÖD-Verhandlungsteam es geschickt anlegt, kann zumindest ein Teil der Kaufkraftverluste wieder aufgeholt werden. Und das muss der Auftrag für 2029 sein. Jedenfalls sehe ich das so – und ich bin mir sicher, damit nicht allein zu sein.

## Ein Blick Richtung Norden

von Dominik Wiltchnig

Reisen erweitert ja bekanntlich den Horizont – besonders dann, wenn man erlebt, wie selbstverständlich in anderen Ländern Verantwortung geteilt wird. In Schweden etwa ist Bildung eine Aufgabe, die von der Gesellschaft als Ganzes getragen wird.

### Gelebte Bildungsgerechtigkeit

Im Staffangymnasiet in Söderhamn in Schweden, nördlich von Stockholm, lautet die Devise der bildungspolitischen Agenda: **Wissen als Investition in die Zukunft**.<sup>1</sup> Dort ist nicht nur der Unterricht kostenfrei: Auch das Mittagessen wird von der öffentlichen Hand finanziert. Lehr- und Unterrichtsmaterialien werden gratis bereitgestellt, die Kosten für Exkursionen übernommen – finanziert aus kommunalen und staatlichen Mitteln. So werden die Eltern der Schüler:innen finanziell entlastet und ihren Kindern werden unabhängig von der familiären Einkommenssituation gleiche Bildungschancen ermöglicht.

### Spätere Selektion

Positiv wird von den Lehrer:innen im Staffangymnasiet auch die spätere Selektion erwähnt. In Schweden besuchen alle Kinder zunächst neun Jahre gemeinsam die Grundschule (*grundskola*), unabhängig von ihren Leistungen oder sozialen Hintergründen. Erst danach erfolgt die Entscheidung über den weiteren Bildungsweg. Dieses längere gemeinsame Lernen stärkt Chancengleichheit und sozialen Zusammenhalt.

### Und hierzulande?

Nun, hierzulande entscheiden primär sozioökonomische Faktoren darüber, welchen Weg die Kinder einschlagen – ein Missstand, auf den viele Studien hinweisen. So zeigt etwa die Untersuchung „Vererbung von Teilhabechancen“ der Statistik Austria (2022), dass

Kinder aus bildungsfernen Haushalten in Österreich wesentlich seltener höhere Bildungsabschlüsse erreichen als jene aus Akademikerhaushalten.<sup>2</sup> Vor dem Hintergrund der grassierenden Teuerung können sich immer weniger Erziehungsberechtigte den Schiausflug oder die Kosten für das



Schulwohnheim leisten. Das führt zwangsläufig zur Marginalisierung finanziell Benachteiligter; betroffene Eltern sind häufig auf die Unterstützung des Elternvereins oder auf Fördermittel angewiesen. Natürlich – im Rahmen einer Erasmus+-Mobilitätsreise erhalten Teilnehmer:innen nach erfolgreicher Abwicklung einen beträchtlichen Teil des Gesamtbetrags rückerstattet. Dennoch muss der volle Betrag zunächst vorfinanziert werden – und auch das stellt eine erhebliche Hürde für Familien mit geringem Einkommen dar.

Dass es sich bei dieser bildungspolitisch-sozialen Schieflage nicht um ein „Naturgesetz“ handelt, sondern diese

vor allem auf systemimmanente Strukturen zurückzuführen ist, wird von manchen politischen Entscheidungsträgern dennoch gerne überhört.

### Und die Gesamtschule?

Die ist nach wie vor eines der „heißesten Eisen“ in bildungspolitischen Debatten. Auch hier sind die Vorteile evident: In Ländern mit längerer gemeinsamer Schulzeit – wie in Schweden – zeigt sich laut OECD-Studien ein geringerer Einfluss der sozialen Herkunft auf den Bildungserfolg, während das Leistungsniveau insgesamt stabil bleibt.<sup>3</sup>

### Fazit

Schweden zeigt, dass Bildungsgerechtigkeit kein Ideal, sondern gelebte Praxis sein kann – wenn man bereit ist, sie zu finanzieren. Also: weg von der kurz-sichtigen Sparpolitik, hin zu gelebter sozialer Bildungspolitik!

### Fußnoten

1. Die Schule Staffangymnasiet in Söderhamn wird betrieben von Hälsinglands utbildningsförbund (HUFb). Es handelt sich nicht um eine private „friskola“, sondern um eine öffentliche Einrichtung unter Trägerschaft einer kommunalen Bildungs-Region (Förbund). <https://www.hufb.se/gymnasieutbildning/staffangymnasiet>
2. [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Statistics\\_Brief\\_Teilhabe\\_chancen.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Statistics_Brief_Teilhabe_chancen.pdf?utm_source=chatgpt.com)
3. OECD (2023): *Education at a Glance – Country Note Sweden*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>



Hannes Grünbichler

## AVISO zu diversen Ansuchen mit Termin Dezember bis Februar

In den nächsten Wochen informieren die Schulleitungen häufig über fristgerecht einzubringende Ansuchen, die den Beginn der provisorischen Lehrfächerverteilung 2026/27 markieren. Diverse Ansuchen sind an Bundesschulen **spätestens bis Ende Jänner bzw. Februar 2026** zu stellen, an Pflichtschulen häufig bereits **Mitte Dezember**, wobei die **Bundesländer unterschiedliche Fristen** haben.

Der bundesweite Sicherstellungserlass des BMB wird häufig im Jänner verschickt; Pflichtschulen haben die Aufforderungen zur Planung in einem ersten Teil bereits erhalten.

### 1. Ansuchen um Versetzungen

Diese sind der Bildungsdirektion vorzulegen. Auf die Einhaltung der von der Bildungsdirektion verlaubten Frist ist zu achten, da verspätet eingelangte Anträge häufig keiner unmittelbaren Bearbeitung zugeführt werden und nicht gleichrangig in der Personalplanung berücksichtigt werden können.

Überregionale Versetzungswünsche werden bei Landeslehrpersonen meist bis Anfang Februar abgehandelt und auf ihre Durchführbarkeit geprüft. Überregionale Versetzungen von im Unterricht stehenden Lehrpersonen während des Unterrichtsjahres werden aus pädagogischen und organisatorischen Gründen grundsätzlich nicht durchgeführt. Die Überprüfung bei Bundeslehrpersonen erfolgt zeitversetzt und später.

**Es ist ratsam, vorab mit den Schulen in Kontakt zu treten und sich aktiv zu bewerben.**

Häufig können Lehrpersonen ihre Versetzungsansuchen über **TEACHERS.direct** einreichen (diese Anträge werden im Schooloffice im Bereich „Personal => Anträge“ angezeigt). Ansuchen können meist auch Lehrpersonen des Entlohnungsschemas IIL sowie des pädagogischen Dienstes (befristet) stellen.

Die eingebrachten Ansuchen sind verbindlich, das heißt, eine Rückziehung muss immer schriftlich erfolgen. Nach Erhalt einer Versetzungsverfügung ist der Nichtantritt des Dienstes an der neuen Dienststelle nur in berücksichtigungswürdigen Ausnahmefällen möglich. Bei Bedarf ist es ratsam, die Personalvertretung zu involvieren. Versetzungsansuchen

von Lehrpersonen der Privatschulen werden in die Personalplanung eingebunden.

Versetzungsansuchen sollten bei weiterhin aufrechter Wunsch erneuert werden, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass bisher vorgelegte Ansuchen evident gehalten werden.

### 2. Ansuchen um Karenzurlaube

Zum Beispiel gemäß § 29b VBG, § 75 BDG und § 58 LDG sind fristgerecht zu stellen, da sie auf die Möglichkeit einer Genehmigung geprüft werden müssen. Es ist sinnvoll, einen guten Grund im Ansuchen anzugeben. Wir beraten gerne.

Karenzurlaubsansuchen zur Betreuung noch nicht schulpflichtiger Kinder bilden eine Ausnahme; von deren Genehmigung kann bereits jetzt ausgegangen werden.

Lehrpersonen des Entlohnungsschemas IIL sowie des pädagogischen Dienstes (befristet) können nicht um einen Karenzurlaub ansuchen (eine Ausnahme bildet die Elternkarenz).

### 3. Ansuchen um Herabsetzung der Jahresnorm aus beliebigem Anlass

Gemäß § 20 VBG, § 50a BDG und § 45 LDG sind fristgerecht zu stellen und gut zu begründen. Auf die Gründe der Herabsetzung ist bei der Stundenplaneinteilung Rücksicht zu nehmen.

### 4. Anträge auf Sabbatical

Gemäß §§ 20a, 42 und 91d VBG, § 78e BDG, § 58d LDG sowie § 11 LVG sind jetzt zu überlegen und fristgerecht zu stellen, da sie auf die Möglichkeit einer Genehmigung hin geprüft werden müssen. Auch hier ist auf eine gute Begründung zu achten.

### 5. Anträge für Vertragslehrpersonen im Masterstudium für das Lehramt

Vertragslehrpersonen, die sich im Masterstudium für das Lehramt befinden und im Schuljahr 2026/2027 mehr als eine halbe Lehrverpflichtung unterrichten oder eine Klassenführung übernehmen möchten, müssen ihre Anträge ebenfalls fristgerecht einbringen.



Zahlreiche Kolleg:innen nützen [oli-ug.at/kontakt](https://oli-ug.at/kontakt), um Anfragen zu stellen. Katharina Bachmann berichtet aus den Antworten der Expert:innen.

### Eintritt in Schuldienst

Ich habe mich als kaufmännische Lehrkraft an einer HAK beworben und habe ein paar Fragen dazu:

1. Kann meine einschlägige, fast 10-jährige Berufserfahrung in der Steuerberatung angerechnet werden?
2. Mir werden 22 Unterrichtsstunden vorgeschrieben, die aber 24,6 Werteinheiten ergeben. Die Schulleitung meint, es zählen die Wochenstunden, nicht die Werteinheiten.
3. Erhalte ich für die Induktionsphase in der letzten Augustwoche schon einen Vertrag?
4. Gibt es die Möglichkeit, in eine Betriebspensionsversicherung einzuzahlen?

#### Antwort

1. Da das für die Anstellung erforderliche Studium im März 2021 abgeschlossen wurde, werden dir etwas über 3 Jahre facheinschlägige Berufserfahrung bis Juni 2024 und jene ab Jänner 2025 angerechnet werden. Falls es mindestens 80%-Anstellungen waren, werden sie voll angerechnet, wenn es nur bis 20% war, dann nicht, dazwischen aliquot. Facheinschlägige Berufserfahrung vor dem Abschluss wird nicht angerechnet, weil dann nicht das entsprechende akademische Niveau angenommen wird. Angerechnet werden aber alle Dienstverhältnisse, die mit einer Gebietskörperschaft bestanden haben sowie Präsenz- oder Zivildienst.
2. Wenn Fächer der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II unterrichtet werden, hast du mit 20 Wochenstunden einen Vollvertrag. Was darüber ist, sind Überstunden.
3. Du bekommst für diese Einführungswoche ein minimales Gehalt. Es beträgt 6,25% des monatlichen Entgelts der Entlohnungsstufe 1 ( $3520,3 \cdot 0,0625 = 220$  €) pro Woche.
4. Seit 2017 zahlt der Bund für uns in die Bundespensionskasse. ein. Man kann hier auch Eigenbeiträge leisten.

### Supplierbereitschaft

Gibt es eine allgemeine Regelung zur Aliquotierung von Supplierbereitschaften in Elternteilzeit?

#### Antwort

In Gesetzen und Verordnungen gibt es keine Supplierbereitschaften, weil sie dann bezahlungsrelevant würden. Allerdings sind Supplierstunden einer der ganz wenigen Punkte, über die bezüglich Teilzeit tatsächlich gesetzliche Aussagen getroffen sind: VBG § 40a, Abs. 8: "Die Vertragslehrperson hat vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderte Lehrkräfte zu vertreten. Vertragslehr-

personen mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß sollen – wenn sie nicht selbst eine häufigere Heranziehung wünschen – nach Möglichkeit in einem geringeren Ausmaß zu Dienstleistungen über die für sie maßgebende Unterrichtsverpflichtung hinaus herangezogen werden als Vertragslehrpersonen mit einem höheren Beschäftigungsausmaß."

In Österreich gilt – nicht nur im öffentlichen Dienst – generell, dass bei einer genehmigten Elternteilzeit auf die erforderlichen Kinderbetreuungszeiten Rücksicht zu nehmen ist, daher kann natürlich auch keine Supplierstunde während dieser erforderlichen Kinderbetreuungszeit angesetzt werden.

### MDL bei Schwangerschaft

Eine Kollegin muss laut Direktion MDL-Werteinheiten abgeben, damit sie unter bzw. genau auf 20 Werteinheiten kommt. Frage 1: Ist das so? Genau auf 20 kommt man aber praktisch fast nicht. Deshalb wird sie darunter sein. Somit stellt sich die zweite Frage: Gibt es dann ein Recht darauf, dass sie trotzdem 20 WE bezahlt bekommt?

#### Antwort

Zweimal ja. Ab Meldung der Schwangerschaft darf sie keine Überstunden mehr leisten und auch an keiner Schulveranstaltung mit Übernachtung teilnehmen, sie darf aber auch nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft benachteiligt werden.

### Zeitkonto

Ich möchte mit Zeitkonto im September 2028 mein Lehrerssein ausklingen lassen, statt am 1.4.2029. Muss ich mit dem Zeitkonto genau den 1.9. erreichen?

#### Antwort

Ein Zeitkontofreijahr, das wegen Dienst-Ende während des Jahres endet, startet am Montag der ersten Schulwoche, das wäre in Westösterreich der 11.9. im Jahr 2028. Du brauchst daher für den September 40 Werteinheiten und für Okt-März je 60, das ergibt gesamt 400 Werteinheiten. Solltest du nicht genügend angespart haben, dann könntest du immer noch um Teilbeschäftigung ansuchen, z.B. 80% Teilbeschäftigung, und diese mit dem Zeitkonto abdecken, falls du um die 320 Werteinheiten angespart hast.

# WER handelt? handelt!

**Wir Bediensteten zahlen den Preis!**



## Die PV darf sich nicht in die Bedeutungslosigkeit drängen lassen!

Bernhard Wronski



Die Personalvertretung wird durch den Dienststellenausschuss (DA) wahrgenommen – an BS, AHS und BMHS an der Schule, in APS im Bezirk. Das Personalvertretungsgesetz (PVG) regelt die Einflussmöglichkeiten des DA auf Entscheidungen der Schulleitung. Die Lehrerinnen und Lehrer an der Schule sollten sich darauf verlassen können, dass ihre Interessen vom Dienststellenausschuss gegenüber der Schulleitung vertreten werden. Die Einhaltung des PVG sowohl durch die Personalvertretung als auch durch die Schulleitung ist die Voraussetzung dafür, dass die PV die Interessen der Bediensteten wirksam vertreten kann. Darin liegt die besondere Bedeutung des Personalvertretungsgesetzes für alle Lehrerinnen und Lehrer.

### Keine Lehrfächerverteilung ohne Einbindung des Dienststellenausschusses

Beispielsweise muss der Dienststellenausschuss der Lehrfächerverteilung und in der Folge dem Stundenplan zustimmen, bevor diese in Kraft treten können. Die Prüfung der Lehrfächerverteilung und des Stundenplanes kann recht aufwändig sein. Deshalb steht dem DA eine Frist von zwei Wochen zu, um über Zustimmung oder Ablehnung zu entscheiden. So sieht es jedenfalls das Personalvertretungsgesetz vor. An Schulen, wo ein Schuljahr tatsächlich von September bis Juli dauert, wird die Frist von zwei Wochen durchaus praktikabel sein.

In Berufsschulen werden in einem Schuljahr üblicherweise vier Lehrgänge durchgeführt, die jeweils etwa neun Wochen dauern. Für jeden Lehrgang muss sowohl die Lehrfächerverteilung als auch der Stundenplan erstellt werden. Die vom Gesetz vorgesehene Frist, die dem DA für Zustimmung oder

Ablehnung einer Lehrfächerverteilung zusteht, beträgt, wie schon erwähnt, zwei Wochen. Das ist für Berufsschulverhältnisse schon sehr lang. Trotzdem ist die Einbindung des DA gesetzlich vorgeschrieben und darf nicht wegen Zeitmangels ausgelassen werden. Wenn die Schulleitung zum Beispiel die Lehrfächerverteilung an das gesamte Kollegium ausschickt und um individuelle Rückmeldungen bittet, wirkt das auf den ersten Blick sehr effizient und wunderbar transparent.

Die Personalvertretung wird unwichtig und damit bedeutungslos, denn: „Wenn jede Lehrperson ihre Einwände und Vorschläge sowieso selbst einbringen kann, braucht man den DA auch nicht.“ Manchmal kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass dahinter sogar der Vorsatz einer gezielten Verdrängung der gewählten Personalvertretung in die Bedeutungslosigkeit steckt.

Genau hier liegt die Gefahr: Die einzelne Lehrperson hat praktisch keine gesetzlich vorgesehenen Einflussmöglichkeiten auf die Lehrfächerverteilung oder den Stundenplan. Die Leitung könnte dann beides vollkommen allein bestimmen, manche könnten „es sich richten“, andere dafür gar nicht. Nur der Dienststellenausschuss kann eine unzweckmäßige Lehrfächerverteilung oder einen unfairen Stundenplan blockieren: Von der Schulleitung ist mit dem DA laut Personalvertretungsgesetz das Einvernehmen (= die Zustimmung!) über die Lehrfächerverteilung und den Stundenplan zu suchen (§9 Abs.2 PVG).

### Mitbestimmungsrechte der PV werden umgangen

Die Personalvertretung muss sich gegen so eine Verdrängung wehren, sie ist sogar durch das Personalver-

tretungsgesetz dazu verpflichtet (§2 Abs.1 PVG). Wehrt sie sich nicht, vertritt sie nicht die Interessen der Bediensteten und kann selbst bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) angezeigt werden. Es mag auch Personalvertreter:innen geben, die sich eher der Schulleitung verpflichtet fühlen als den Interessen der Lehrerinnen und Lehrer. Solche Kolleg:innen kann man immerhin bei den Personalvertretungswahlen (die nächsten sind im November 2029) abwählen.

Im Gegensatz zur gewählten Personalvertretung werden Schulleitungen weder ausreichend transparent bestellt noch gewählt, und eine Abwahl ist nicht möglich. Gelingt die Verdrängung des Dienststellenausschusses in die Bedeutungslosigkeit, ist die einzelne Lehrperson den Entscheidungen der Schulleitung fast wehrlos ausgeliefert.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei genauerem Hinschauen auch eine Ebene höher: Bei den Berufsschulen ist das die Bildungsdirektion als Dienstgeber und auf der Dienstnehmerseite der Zentrallausschuss. Es werden von Organen der Bildungsdirektion Maßnahmen verfügt, gelegentlich als „Empfehlungen“ für die Schulleitungen getarnt, für die die Schulleitung eigentlich die Zustimmung des Dienststellenausschusses einzuholen hätte. Es soll sogar schon vorgekommen sein, dass diese Empfehlungen unmittelbar zu Schulende oder gar in den Ferien an die Direktionen gegeben wurden. Wollte man sie etwa an den Dienststellenausschüssen vorbei schwindeln? Es ist auch schon der Fall eingetreten, dass die Bildungsdirektion Maßnahmen beschließen lässt, die eigentlich der Zustimmung des Zentrallausschusses bedurft hätten. Auch hier zeigt sich, dass die Organe der Personalver-

tretung um ihre Einflussmöglichkeiten gebracht und in die Bedeutungslosigkeit gedrängt werden, wenn sie sich nicht dagegen wehren.

Tatsache ist also, dass die Organe der Personalvertretung an der Ausübung ihrer Rechte oft von vorgesetzten Stellen behindert werden. Ob das unabsichtlich aus Unkenntnis des Personalvertretungsgesetzes passiert oder vorsätzlich gemacht wird, ist letztlich egal: Die Interessen der Lehrerinnen und Lehrer werden dadurch schlechter vertreten. *Eine Personalvertretung, die darum kämpfen muss, als Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer akzeptiert zu werden, kann nicht wirkungsvoll arbeiten.*

## Was sollte verbessert werden?

Bekanntlich werden Lehrfächerverteilungen, Stundenpläne und Jahresplanungen von der Bildungsdirektion sehr genau auf die Einhaltung verschiedener Regeln überprüft. Im Rahmen dieser Überprüfung könnte die Bildungsdirektion auch prüfen, ob die Rechte der Personalvertretung an den Schulen gemäß den gesetzlichen Vorgaben eingehalten wurden. Die Bildungsdirektion könnte beispielsweise eine Bestätigung von den Schulleitungen verlangen, dass mit dem jeweiligen Dienststellenausschuss das laut PVG verpflichtende Einvernehmen hergestellt wurde (im AHS- und BMHS-Bereich vorgeschrieben).

Jetzt kann man sagen, dass das ein unnötiger administrativer Aufwand sei. Vollkommen richtig! Eigentlich sollte es genügen, die Schulleitungen einmalig, aber unmissverständlich, auf die verpflichtende Einhaltung des PVG und auf die Rechte der Dienststellenausschüsse hinzuweisen. Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sollte nicht nur von uns Lehrpersonen verlangt werden, sondern auch für vorgesetzte Stellen von der Schulleitung über die Bildungsdirektion bis hin zum Schulerhalter selbstverständlich sein.

## Warum man aus seiner Gewerkschaft nicht austreten kann

Von Andreas Chvatal

2001 hatte die ÖVP unter Wolfgang Schüssel als Kanzler eine Koalitionsregierung mit der FPÖ unter Jörg Haider gebildet. Bildungsministerin war Elisabeth Gehrler, ÖVP. Sie wünschte eine Änderung des Dienstrechts für alle Lehrer:innen.

Der Vorsitzende der Pflichtschulgewerkschaft, Helm, kam diesem Wunsch nach, indem er für die Pflichtschule das „Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz neu“, kurz *LDG neu*, vorlegte. Dieses sollte in der Folge als Topf-Dienstrecht in die Geschichte eingehen. Die Lehrkräfte wurden verpflichtet, jedes Jahr im sogenannten C-Topf Tätigkeiten aufzulisten. Dies führte zu einer Spaltung der Lehrer:innen-Gewerkschaften und gipfelte in der ersten Abstimmung, die die APS-Gewerkschaft überhaupt jemals durchführte, nämlich zur *LDG neu*-Abstimmung. Auf dem Stimmzettel konnte man sich entscheiden zwischen *LDG neu* und dem Budgetbegleitgesetz,

welches für AHS und BHS geplant war. Außerdem konnte man sich für nicht näher definierte gewerkschaftliche Maßnahmen aussprechen.

Das *LDG neu* war tatsächlich die weniger nachteilige Änderung. Dass die Gewerkschaft damit eine klare dienstrechtliche Verschlechterung bewarb, führte zu berechtigter Kritik. Im Zuge einer sogenannten Informationskampagne traten Gewerkschafter:innen auf, um ein genehmes Abstimmungsergebnis hervorzurufen.

In sechs Bundesländern wurde das *LDG neu* mit überwältigender Mehrheit befürwortet. In OÖ und in Wien fiel die Zustimmung weit weniger deutlich aus. Wobei sich in Wien sehr viele Kolleg:innen für weitere Verhandlungen aussprachen.

Besonders interessant Vorarlberg, wo sich die Landesektion der APS-



GÖD erdreistete, einen Stimmzettel aufzulegen, der die Ablehnung beider Möglichkeiten beinhaltete. Nachdem die Vorarlberger Kolleg:innen sich mehrheitlich gegen beide Dienstrechtsänderungen und für gewerkschaftliche Maßnahmen ausgesprochen hatten, schloss der Gewerkschaftsvorsitzende Helm das Ländle kurzerhand aus.

Die drei Bundesländer, in denen das gewünschte Ergebnis von Helm nicht herbeigeführt werden konnte, erwiesen sich als eine Keimzelle der heutigen ÖLI-UG. Kurz darauf trat Helm als Gewerkschaftsvorsitzender zurück, coolte ein bisschen off und erhob sich erneut in die Funktion des Generalsekretärs des Bildungsministeriums, welche eigens für ihn ausgegraben worden war. Das war ein kurzes Intermezzo auf dem Wege ins Amt des niederösterreichischen Landesschulratspräsidenten und sohin Sittenbild in Schwarz.

2002 übernahm ich das einzige Mandat der ÖLI-UG in der APS-Gewerkschaft und versank in Bürokratie. Ein Schicksal, das erleichtert wurde, da ich miterleben durfte, mit welcher großen Vernunft der bei weitem überwiegende Teil der Kolleg:innen mit dem C-Topf (amtlich: Tätigkeitsbereich 3) verfuhr. Sie füllten den Zettel aus und gaben ihn ab.

Erschwerend empfand ich damals, dass ein Großteil meiner Mitstreiter:innen in der anderen Richtung unterwegs war, nämlich raus aus der Gewerkschaft. Nur mit Mühe konnte ich erklären, dass ich nicht mit von der Partie sein könne, da sonst mein Mandat futsch wäre. Eigentlich konnte ich das gar nicht erklären, aber als klar wurde, dass an dem Mandat nicht weniger als die Beteiligung an der ÖLI-UG hing, war mir dann doch niemand böse.

Da die AHS- und BHS-Gewerkschaftssektionen auf sich allein gestellt waren, mussten sie die bittere Pille des Budgetbegleitgesetzes, und mit ihrer beträchtlichen Verschlechterungen, schlucken.

Dagegen kam Widerstand auf. Getragen von selbstorganisierten Komitees entwickelte sich eine überaus kreative Proteststrategie, die Boykottmaßnahmen.

Der Aufruf sämtliche, über die Unterrichtstätigkeit hinausgehenden Arbeiten vorübergehend nicht zu leisten, hatte begonnen, bei den Betroffenen erste, durchaus erwünschte Reaktionen zu zeitigen. In besonderer Erinnerung ist mir ein Schreiben des Jugendrotkreuzes an die Sprecherin des führenden Protestkomitees, in welchem die Organisation darum bat, die Boykottmaßnahmen zu überdenken. Auch viele auf Schulveranstaltungen spezialisierte Beherbergungsbetriebe brachten ihre Sorge zum Ausdruck.

Der Boykott fand nicht ausreichend Unterstützung. Über die Gründe ließe sich trefflich spekulieren. In diese Zeit fiel auch die Gründung der Unabhängigen Bildungsgewerkschaft (UBG) mit Sitz in Vorarlberg. Diese Gründung war nicht zuletzt eine Reaktion auf die Kampfunwilligkeit der GÖD. Ich trat als einer der ersten bei, schon allein

deshalb, um meinen Verbleib in der GÖD, wenn schon nicht zu erklären, so doch wenigstens weniger angreifbar zu machen. (Bis zum heutigen Tage bin ich Doppelgewerkschaftsmitglied.)

Im Zuge dieser Entwicklungen wurde manch große Rede geschwungen. Das wäre kein Problem gewesen. Es waren vielmehr die kleinen Reden, die sich als kontraproduktiv erwiesen. So hatte sich unter den Protestbereiten die feste Überzeugung entwickelt, dass gewerkschaftliche Maßnahmen - gemeint war ein echter und damit unbefristeter Streik - auch ohne Gewerkschaft problemlos möglich sei.

Glücklicherweise wurde das nie ausprobiert.

Die UBG hat ihr Verständnis als Konkurrentin der GÖD zum Zwecke, diese zu ersetzen, längst aufgegeben. Sie besinnt sich auf ihre Tätigkeit, die unter anderem schnelle und unkomplizierte Vermittlung hochqualitativer juristischer Expertise umfasst. Ein Aspekt, in dem sie die GÖD bei Weitem überflügelt. Letzteres darf übrigens als Aufforderung verstanden werden, nicht nur nicht aus der GÖD auszutreten, sondern zusätzlich in die UBG einzutreten.

Am Ende des Tages konnte sich die APS-GÖD trotz der absurden Vorgangsweise bei der LDG-Abstimmung über einen Mitgliederzuwachs freuen. Das Argument, wonach mit dem *LDG neu* das bestmögliche kleinste Übel erreicht sei, fand offenbar bei einem gewissen Teil der Kolleg:innen Verständnis.

Gewerkschaften sind private Vereine. Ihre Tätigkeit basiert auf den Grundrechten der Koalitions- und Versammlungsfreiheit. Sie geben sich selbst Regeln, auf deren Basis sie arbeiten und agieren. Die Unabhängigen Gewerkschafter:innen haben seinerzeit die Beendigung der Missachtung ihrer eigenen Regeln durch die GÖD vor Gericht erstritten, und sind seither anerkannte Fraktion. Diese Leistung wird meiner Ansicht nach nicht ausreichend gewürdigt, weshalb ich sie hiermit in Erinnerung rufe.

Erinnert wurde hier auch an die Abstimmung zum *LDG neu*. Diese Abstimmung ist leider bis auf weiteres ein Einzelfall. Um diesem Schicksal entgegenzuwirken, wäre eine Forderung nach Urabstimmungen unter den Gewerkschaftsmitgliedern im Falle zentraler Entscheidungen entschieden zu befürworten.

*Andreas Chvatal ist Pflichtschullehrer i. R., unruhig für apfl-öli-ug in Wien und Umgebung*



**Zu bestellen beim Studienverlag: [www.studienverlag.at](http://www.studienverlag.at)**

#199 – Feminismen  
#200 – Lehrer:innenkämpfe international  
#201 – Schule-Trauma-Lernen

**Weitere Infos unter [www.schulheft.at](http://www.schulheft.at)**



## WolfGeorg

Georg Fitz alias WolfGeorg, geboren 1987 in Feldkirch, ist davon überzeugt, dass er vom Wolf abstammt.



Georg malt seit seiner Schulzeit Wölfe und Hunde zu seinem Schutz. Später kamen auch Raubkatzen und Dinosaurier dazu, aber auch Figuren aus der ägyptischen Mythologie. Seit 2008 arbeitet WolfGeorg bei **Artquer**, zuerst bei Erika Lutz in Frastanz, jetzt in der Halle5 in der **CampusVäre** in Dornbirn, wo große Holzskulpturen entstehen, aber auch Wölfe aus Metall. Zahlreiche Ausstellungen (vgl. Artquer) [www.artquer.at](http://www.artquer.at)



1. Schräger Sekretär, Holz
  2. Sechsheiniger Königskobrasaurier, Holz
  3. Akita Inu, Zeichnung
  4. Oryxantilope, trinkend, Holz
  5. Georgs Wölfe, Metall
  6. Atelier CampusVäre, Dornbirn
  7. Viersäbelzahnkatze
- (Fotos: Günter König)

### Alle Jahre wieder – Das Herbstseminar der ÖLI-UG



Von 11. bis 14. November 2025 trafen sich im Campus Horn im Waldviertel rund 70 Kolleg:innen aus ganz Österreich, die eines gemeinsam haben: Sie sind an ihren Schulen, sowie in Fach- und Zentralausschüssen als Personalvertreter:innen tätig. Neben zahlreichen Angeboten für Weiterbildung in unterschiedlichen Bereichen des Dienstrechts stand bei diesem Seminar ein weiteres Mal der Austausch von Kolleg:innen über Schultypen- und Bundesländergrenzen hinweg im Zentrum.



Personalvertreter:innen aus dem AHS-Bereich tauschen sich über ihre unterschiedlichen Erfahrungen in Wien, Salzburg, Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich und Niederösterreich aus.



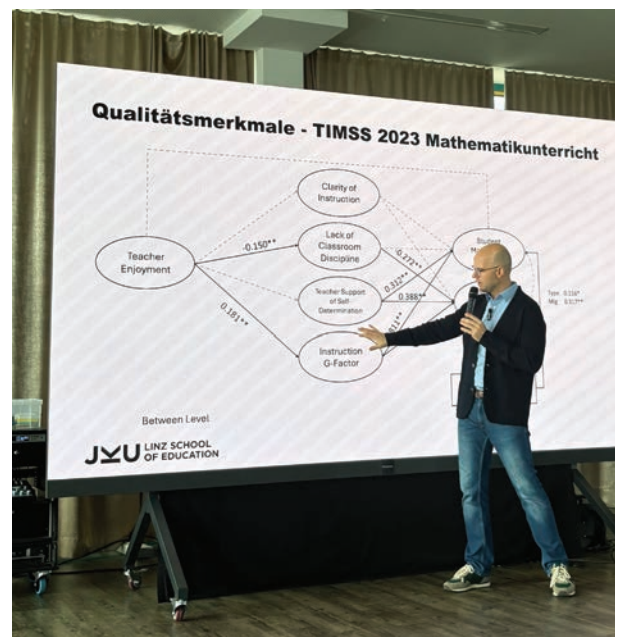
Astrid Schuchter, Mitglied im FA AHS Tirol und im ZA AHS, im Austausch mit dem Vorsitzenden des FA BMHS Tirol, Johannes Schermann.



Austausch von Personalvertreter:innen aus AHS und APS: Der Blick über den Tellerrand des eigenen Schultyps erweitert den Horizont.

## Das österreichische Schulwesen auf dem Prüfstand – ein Vortrag von Christoph Helm

Am zweiten Tag des Seminars wurden die Teilnehmer:innen bei einem Vortrag von Christoph Helm aus Linz über Leistungen und Herausforderungen des österreichischen Schulsystems informiert. Die Auswertung unterschiedlicher Testungen über die Jahre ergibt ein teils erfreuliches Bild, so ist Österreich bei Mathematik-Kompetenzen top, Aufholbedarf besteht jedoch beim Lesen. Leider in nur sehr eingeschränktem Ausmaß gelingt es dem österreichischen Schulsystem, Bildungsrückstände von Schüler:innen aus ärmeren und/oder migrantischen Familien zu kompensieren. Eines ist jedoch wissenschaftlich klar belegt: Hohe Zufriedenheit mit den Lehr- und Lernbedingungen bei Lehrer:innen und Schüler:innen resultiert in besseren Lernergebnissen.



## Strategien gegen Stress & Burnout in Tirol

Der Vortrag von Thorsten Ullmann lebt von der Kombination aus medizinischem Know-How und unterhaltsamer Präsentation mit praktischen Übungen, wozu Dr. Ullmanns Schauspiel- und Theaterausbildung eindeutig beiträgt. Einige Besucher:innen machten vom Freiluft-Yoga-Angebot mit Yogalehrerin Claudia Montoya auf der Sonnenterrasse im ÖGB-Haus Gebrauch und waren ideal eingestimmt. Nach dem Vortrag gab es mit dem ÖLI-Cafe einen gemütlichen Ausklang.

*Das ÖLI-Tirol Team mit Dr. Ullmann: Am 10.10.2025 fand die Präsenzveranstaltung „Strategien gegen Stress und Burnout“ im großen Saal des ÖGB in Innsbruck statt.*



# Evangelisches ORG Linz „ROSE“ gewinnt Innovationspreis Allgemeinbildung 2025



Josef Gary Fuchsbauer, Leiter der GÖD-Bildungsförderung, berichtet von der Preisverleihung und wünscht den Leser:innen ein hoffnungsfrohes Weiterdenken über die Zukunft der Bildung in Österreich.



Am Tag vor der Preisverleihung nahmen sich zahlreiche prominente Gäste um 15:00 Uhr eine Stunde Zeit, um die ROSE kennen-zulernen, mit Schüler:innen und „Lernbegleiter:innen“ - so werden Kolleg:innen hier genannt – zu sprechen, das Gebäude in der ehemaligen Linzer Tabakfabrik zu besichtigen sowie den Unterricht zu besuchen.

Nach der Begrüßung durch den Schulleiter Aiko Czetö sowie die Schulsprecherinnen Helena Blochberger und Josefin Roth - sie verwiesen auf die in der ROSE für alle übliche Anredeform des Du – begann die Besichtigung durch Bildungsminister Christoph Wiederkehr, die oö Bildungslandesrätin, den Bildungsdirektor, die Schulqualitätsmanagerin, den Vorstand der Innovationsstiftung für Bildung (ISB) Jakob Calice und Geschäftsführer Dominik Eisenman, den evangelischen Superintendenten. Politiker:innen und Journalist:innen wurden durch die voll im Unterrichtsbetrieb stehende ROSE geführt, dabei erläuterten die Schulsprecherinnen die Räume und Arbeitsweisen, beginnend mit der Vorbereitungsstufe für jene, die sich

aufs Gymnasium vorbereiten, bis hin zur Maturaklasse, die beim Pflichtgegenstand Theater besichtigt werden konnte. Die Gestaltung der Klassen als offene Räume fiel dabei besonders auf, sie steht für eine doch beträchtlich andere Herangehensweise der ROSE ans Lernen und das Miteinander.

Die Schüler:innen übernehmen eine gewisse Anzahl von Stunden freiwilliger Arbeit für die Schule. Jeden zweiten Freitag bleiben die Schüler:innen der Abschlussklasse länger in der Schule und beschäftigen sich – angeleitet von den Lernbegleiter:innen – z.B. damit, wie es nach der Matura weitergehen könnte. Die ROSE-Unterrichtszeiten sind 9:00 bis 16:00, Freitag bis 13:30 Uhr mit 100-Minuten-Unterrichtseinheiten.

Um 9:00 Uhr ist zunächst 20 Minuten Stille für individuelle Lernzeit. Wöchentlich gibt es den Klassenrat und monatlich den Schulrat mit Schüler:innen und Lehrer:innen, vor dem in einer Wandzeitung aufgeschrieben wird, was heute alles an Positivem, Negativem und Sonstigem auf der Tagesordnung stehen soll.

Nach einem Blick auf die technische Ausstattung und ins Chemie-/Physiklabor werden die Lernateliers besichtigt, aus denen Klavier und Gesang zu hören sind. Dort erzählen die Schulsprecherinnen auch von den „Bausteinen“ (anderswo Hausübungen genannt), die idealerweise in Lernatelier und Lernzeit erledigt werden. Sie erläutern uns auch, dass ein wesentliches pädagogisches Element die selbständige Einteilung ist. Am Projekt-Freitag gibt es einen 6-Wochenzyklus. Die Projekte werden von Schüler:innen

und Lehrer:innen angeboten und jede:r muss sich für das Mitmachen beim gewünschten Projekt schriftlich bewerben. Am Ende werden die Ergebnisse präsentiert.

Abschließend führen uns die Schulsprecherinnen wieder zum Eingang der ROSE, wo die Fragen der Gäste bei Kaffee und Kuchen u.a. von Aiko Czetö sowie seiner Vorgängerin Ulrike Schmidt-Zachl beantwortet werden. Aiko äußert seine Hoffnung, dass im Rahmen der Besichtigung die wichtigsten Ziele der ROSE sichtbar geworden sind: offen zu unterrichten, soziale Strukturen zu schaffen, die Dynamik der Schüler:innen aufzunehmen und ihre Selbständigkeit zu fördern. Er bedankt sich bei Ulrike „Lili“ Schmidt-Zachl, die als Leiterin zehn Jahre lang alles aufgebaut hat. Die Schule sei auf Wunsch der Eltern, Schüler:innen und Lehrer:innen der Primar- und Sekundarstufe 1 der Impulsschule Steyr entstanden, da diese sich eine Weiterführung bis zur Matura gewünscht



hatten: „Wir haben dann von schon bestehenden Modellen gelernt, selber ausprobiert, uns evaluieren lassen.“

Auf die Frage von BM Wiederkehr nach dem Umgang mit den Schulautonomiebestimmungen antwortet Lili, dass die Schule vor der Bildungsreform 2017 versucht habe, immer in Rufweite des Gesetzes zu sein, seither wäre es für sie viel leichter geworden. Auf die Frage des Ministers, welche Möglichkeiten schulautonomer Gestaltung noch



wünschenswert wären, antwortet die ehemalige Schulleiterin, dass mit den Noten von 1 bis 5 die Leistungen der Schüler:innen nicht wirklich beschrieben werden könnten, hier besteht also großer Änderungsbedarf. Schulleiter Aiko wünscht sich, dass man Fächer zusammenfassen können sollte. „Wir machen bei den Projekten und vor allem dann am Ende bei den Präsentationen immer wieder die Erfahrung, dass so die in den Schüler:innen schlummernden Möglichkeiten geweckt werden können und sensationelle Ergebnisse möglich sind. Natürlich gibt es auch Tiefs und der Umgang mit der Freiheit ist manchmal schwierig. Wir schauen uns unsere Prozesse genau an und stoßen auch wieder welche ab, auch wenn das unangenehm ist.“

Bildungsdirektor Klampfer fragt nach der Bedeutung des Begriffs „digitaler Humanismus“, einer der Leitbegriffe für die ROSE. „Wir leben in einer digitalen Welt, das Digitale schafft viele Möglichkeiten, wir nutzen diese. Humanismus funktioniert heute anders und es geht nicht ohne digitalen Humanismus. Wir kommen vom Menschlichen, vom Miteinander her und nehmen das Digitale dazu“, versucht der Schulleiter den Begriff zu erklären. Von einer Mathelehrerin erfahre ich, dass sich die Erfolge bei der Zentralmatura nicht von jenen anderer Schulen unterscheiden.

Dominik Eisenmann legt bei der Verleihung der Sieger:innen-Urkunde dar, dass die ROSE von den 60 Bewerber:innen

für den Innovationspreis Allgemeinbildung als Gewinnerin hervorgegangen ist. Jakob Calice hält die Laudatio: Er ist beeindruckt von dem, was hier gemacht wird, was in einer Schule möglich ist. Die ROSE und andere mit Innovationspreisen ausgezeichnete Projekte sollen andere inspirieren. Lehrende und Lernende aus anderen Schulen sollen die ROSE besuchen und sich was anschauen. Nicht für jeden passt alles, aber jede:r könne sich etwas herausgreifen, das für ihn:sie passt. Die ROSE möge als Schule auch Verantwortung für andere übernehmen und weiterhin Gastgeber für jene sein, die ihr Programm kennenlernen wollen. Die Lernkultur, die Menschenführung und vieles mehr hätten gezeigt, dass der Preis für die ROSE verdient sei. Er bedankt sich bei allen, die das über die Jahre möglich gemacht hätten und das Projekt weiterführten.

BM Wiederkehr gratuliert der ROSE zum Preis und sieht diesen als sehr gerechtfertigt an. Er habe erlebt, dass hier mit Freude gelernt und sehr gut und kreativ aufs Leben vorbereitet werde. Nicht überall funktioniere Schule schon so gut und die ROSE könne Vorbild sein. Er dankt auch dem Bildungsdirektor und der Bildungslandesrätin, dass hier Schulautonomie so gelebt werden könne. Er dankt allen Beteiligten und wünscht alles Gute für die Zukunft.

Die folgende Dankesrede des Schulleiters Aiko Czetö, die auch besonders

seine Vorgängerin einbezieht, führt immer wieder zu großem Jubel der Schüler:innen. Er streicht heraus, dass hier Menschen mit Haltung geehrt werden, die an die Bildung glauben, die den ganzen Menschen meint, denen Neugier, Vertrauen und Kreativität wichtiger sind als Perfektion. Und er sagt den Schüler:innen: „Ihr seid der Grund, warum wir das alles tun. Ihr seid mutig, neugierig, kritisch und kreativ. Ihr zeigt uns jeden Tag, was Lernen bedeutet, wenn man sich traut, Fragen zu stellen und Verantwortung zu übernehmen. Ihr gebt Impulse und gestaltet mit. Ihr stellt unbequeme Fragen und seid einfühlsam, wenn es darum geht, das große Team aller ROSEN zu halten. Ihr lebt das, wovon wir sprechen – eine Schule, die Zukunft baut, indem sie Menschlichkeit lebt.“ Sein Dank gilt auch der Evangelischen Kirche und den Mitgestalter:innen in der Tabakfabrik.



Am Ende überreicht Jakob Calice die Urkunde für die innovativste allgemeinbildende Schule Österreichs 2025. Möge die Bildung in Österreich durch solche Impulse noch innovativer und erfolgreicher gefördert werden!

Die Wiener Kolleg:innen von der apfl-UG aus dem Bereich der Pflichtschulen haben im Sommer eine großangelegte Umfrage unter Kolleg:innen durchgeführt und dabei u.a. die Zufriedenheit mit der Arbeit der GÖD abgefragt. Aus der großen Menge an Rückmeldungen wollen wir im Folgenden – spät aber doch – einige abdrucken.

## Wünsche und Erwartungen an die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Es wird einfach viel zu lange abgewartet und Briefe! geschrieben, bevor mal aktiv gehandelt wird! Die GÖD ist zu lasch. Eine Demo am Nachmittag schlägt keine Wellen, interessiert keinen. Am Vormittag die Arbeit niederlegen, dann ist die Aufregung groß und der Druck stark genug.

Bitte mehr Engagement und ernstzunehmendes Auftreten, keine Streiks am gleichen Tag absagen und mehr Informationen für die Mitglieder!

Es wird viel zu wenig Druck ausgeübt. Als Mitglied ist mir nicht klar, was die Gewerkschaft für mich tut, um die 1% zu rechtfertigen.

Um auf die Missstände im Bildungswesen aufmerksam zu machen, wäre es höchste Zeit, einmal zu streiken.

Es tut mir sehr leid, das sagen zu müssen, aber ich habe leider den Eindruck, dass die GÖD im Bildungsbereich mehr die Positionen des Arbeitgebers vertritt und sehr auf den Profit einzelner Gruppen fokussiert ist und nicht vernünftige, zukunftsorientierte, für alle „gewinnbringende“ Vereinbarungen trifft. Ganz böse gesagt: „Alte Politik für alte Leute“.

Eine Gewerkschaft im Neoliberalismus kann heute nicht mehr auf die Sozialpartnerschaft setzen. Ziel muss es sein, Mitglieder zum gewerkschaftlichen Kampf selbst zu befähigen und dies zu koordinieren.

Man merkt leider sehr wenig davon, dass sich die GÖD tatsächlich für die Mitglieder einsetzt, sehr oft wirkt es nur, als ob Parteiinteressen durchgesetzt werden oder nachgegeben wird, um einem Konflikt aus dem Weg zu gehen. Der Bildungsbereich wurde stark vernachlässigt in den letzten Jahren.

Ich würde mich sehr darüber freuen, wenn die GÖD zu Kampfmaßnahmen aufrufen würde. Es wird immer mehr gekürzt und Lehrpersonen gleichzeitig immer mehr aufgebürdet, die Zustände sind teilweise echt untragbar und Ressourcenknappheit wird auf dem Rücken der Kinder ausgetragen. Zusätzlich dazu wird eine polemische Debatte über die Herkunft der Schüler:innen entfacht, was das eigentliche Problem verkürzt und verschleiert.

## Bessere Arbeitsbedingungen!

Die Arbeitsumstände müssen drastisch verbessert werden! Zu viel Administration, viel zu viele unbezahlte zusätzliche Stunden, die Klassenzimmer sind veraltet, die materiellen Ressourcen fehlen... Es wird Zeit, sich sichtbar für die Menschen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, einzusetzen. Ohne die Menschen bricht das System zusammen!

Supervisionen für Lehrer- mehr Teamteaching in den Volksschulklassen, kleinere Klassen, bessere Entlohnung, auch bei Klassenfahrten- Überstunden sollen bezahlt werden!! Weniger Bürokratie- mehr Lehrerentlastung- keine Fortbildungen bzw. Ausbildungen am Samstag- keine Freunderlwirtschaft bei Bewerbungen!

Die GÖD sollte dafür kämpfen, dass den Lehrer:innen vom Land/Bund die Materialien, die zum Unterricht benötigt werden, zur Verfügung gestellt werden - dazu gehört auch ein Laptop und ein Diensthandy.

Die Ungleichstellung altes Dienstrecht - neues Dienstrecht (PD) gehört

aufgehoben und das neue Dienstrecht grundlegend überarbeitet!

Das Basiskontingent für Volksschulen, die keine Campusschulen sind, muss endlich realistisch berechnet werden - die virtuelle Klasse von 25 Kindern ist schlicht Unsinn! Gleichbehandlung von Campusschulen und anderen. Maßnahmen gegen Hitze in Schulgebäuden und Lärm sind DRINGEND notwendig!

## Lob und Tadel für die apfl-ÖLI-UG

Seit es euch gibt, weiß ich, wen ich wählen kann, ohne das kleinere Übel nehmen zu müssen. Danke!!!

Tut's endlich was für uns Lehrer:innen. Ich fühle mich total im Stich gelassen. Es wird immer unerträglicher und ihr seid abgetaucht.

Danke für eure kontinuierliche, an den Interessen der Dienstnehmerinnen orientierten Arbeit!

Ich verfolge das Schulgeschehen dank Newsletter und Zeitung gerne und geb diese auch fleißig an angehende Lehrer:n:innen weiter. Alles Gute weiterhin für die so wichtige Vertretung abseits der parteipolitischen „Schubladen“! Und noch eine Anregung: Bitte setzt euch weiter für hochqualitatives Lernen von Demokratie in der Schule und im Vorfeld in der Lehrerbildung ein!

# BUNDESLEHRER:INNENTAG

Neues Rathaus Linz / Festsaal ab 8:45

26.2.26



## Schule pädagogisch verantwortlich gestalten

In der Balance von Ansprüchen und Machbarkeiten:

Mit Strategie gemeinsam abgestimmt Bewährtes bewahren, Vorhandenes weiter optimieren, Neues innovieren und bewusst auch nicht Nutzbringendes sistieren.

**Prof. Dr. Stephan Huber,**  
Institut für Bildungsqualität und Bildungsinnovation  
Kompetenzzentrum für Education Leadership

## Kennst du deine Rechte?

Personalvertreter:innen informieren und hören zu:

Inhalte nach Bedarf der Teilnehmer:innen; Antworten von **Hannes Grünbichler**, Elisabeth Hasiweder, Gary Fuchsbauer, Markus Grass, Lukas Matha, Renate Pichlbauer, Golo Reifmüller, Lena Kiesl, Roland Rittsteiger, Dominik Wiltchnig, Michael Roth-Schmida u.a.



## Von hellwachen Lehrkräften und einem verschlafenen Bildungsministerium

Wo Veränderung von oben ausbleibt, werden wir von unten aktiv: Wir zeigen, was schon passiert ist, wie es weitergehen kann und mit welchen Initiativen wir Schüler\*innen und Lehrkräfte stärken, selbst Verantwortung zu übernehmen.

**Mag. Florian Kaltseis, Ramsauergymnasium, Teachers For Future**

8:45	Büchertische, Gespräche mit Kolleg:innen von ÖLI-UG, UBG und UGÖD
9:00	Begrüßung und Vorstellen der ÖLI-UG-Mandatar:innen und -Angebote.
9:10	<b>teachers for future:</b> Von hellwachen Lehrkräften und einem verschlafenen Ministerium
9:40	Pause und Gesprächsmöglichkeit mit ÖLIs aus Landes- und Bundesvertretung
10:00	<b>Hauptreferat</b> und Gespräch mit dem Referenten <b>Stephan Huber</b>
12:00	Mittagessen organisiert von ÖLI-UG/UBG/UGÖD. Nur mit Voranmeldung unter <a href="https://oeli-ug.at/veranstaltungen">oeli-ug.at/veranstaltungen</a>
13:00	<b>PV - Akademie &amp; Kennst du deine Rechte?</b> Inhalte nach Bedarf der Teilnehmer:innen;
13:00	teachers for future treffen sich währenddessen im Seminarraum im 1. Stock

**Bitte bis 16.2. unter [oeli-ug.at/veranstaltungen](https://oeli-ug.at/veranstaltungen) anmelden.** Der Besuch ist allen oö. Bundeslehrer:innen gemäß Bildungsdirektionserlass gestattet, es ist dies nur rechtzeitig in der Direktion zu melden (du brauchst nicht melden, zu welcher Fraktion du gehst). Lehrer:innen anderer Bundesländer/Schulbereiche können teilnehmen, wenn's als Fortbildung akzeptiert wird.



## Kennst du deine Rechte?

Zunächst referiert eine Expert:in, anschließend besteht die Möglichkeit für Fragen & Diskussion.

**Beginn jeweils um 18:00 Uhr**

### **Mittwoch, 07. Jänner 2026: Auszeiten & Pension**

Alles Wissenswerte rund um Pensionsantritt, Nutzung des Zeitkontos etc.

### **Dienstag, 27. Jänner 2026: PV an der Schule**

Know-How für eine erfolgreiche Arbeit als Personalvertretung an BS, AHS und BMHS

### **Dienstag, 24. Februar 2026: PV im Bezirk**

Know-How für eine erfolgreiche Arbeit als Personalvertretung an APS

### **Freitag, 27. Februar 2026: Eltern werden**

Alle Antworten zu Fragen rund um Schwangerschaft, Elternkarenz und Wiedereinstieg in den Beruf

### **Mittwoch, 18. März 2026: Steuererklärung**

Was ist bei der Steuererklärung zu beachten und welche Ausgaben kann ich geltend machen?

### **Montag, 27. April 2026: SGA & Schulforum**

Alles Wissenswerte zum Schulgemeinschaftsausschuss (SGA) und zum Schulforum – mit diesen ist im Mai nicht nur über Gruppen- und Klassengrößen zu verhandeln



Anmeldung zu allen Veranstaltungen  
per Mail an [oeli-cafe@oeli-ug.at](mailto:oeli-cafe@oeli-ug.at)  
oder auf unserer [Website](https://www.oeli-ug.at).

## ÖLI – Café online

Besprochen werden die Anliegen und Fragen der jeweils Anwesenden.  
Bitte bei der Anmeldung gleich das Anliegen schildern!

**Donnerstag, 11. Dezember – 19:30 Uhr**

**Donnerstag, 15. Jänner 2026 – 19:30 Uhr**

**Donnerstag, 05. März 2026 – 19:30 Uhr**

**Donnerstag, 09. April 2026 – 19:30 Uhr**

Anmeldung zu allen Veranstaltungen per Mail an [oeli-cafe@oeli-ug.at](mailto:oeli-cafe@oeli-ug.at)  
oder auf unserer [Website](https://www.oeli-ug.at).



Impressum: Eigentümer, Herausgeber und Verleger: ÖLI-UG, Österreichische Lehrer:innen-Initiative – Unabhängige Gewerkschafter:innen für mehr Demokratie, 1010 Wien, Teinfaltstraße 8, 4. Stock/TMF, vorsitzendenteam@oeli-ug.at, Tel. 0680 2124 358.

Druck: gutenberg.at, Linz. Redaktionsleitung: Bernhard Hofmann und Markus Grass, chefredaktion@oeli-ug.at Redakteur:innen: Hannes Grünbichler, Lukas Matha, Susanne Roithinger, Astrid Schuchter, Stefan Wunderl und die Autor:innen. Layout und Satz: Georg Vith. Fotos und Illustrationen: ÖLI-UG, wenn nicht anders angegeben.

kreidekreis ist das Informations- und Diskussionsorgan der ÖLI-UG, wir finanzieren uns durch die Leser:innen. Ein kreidekreis-Jahresabo kostet 7,- Euro – Bankverbindung: IBAN: AT 30 2081 5000 4576 6136, lautend auf Österr. LehrerInnen Initiative. Papieraufgabe: 12.000. Nächster Redaktionsschluss: 3. März 2026



PEFC zertifiziert  
Dieses Produkt  
stammt aus  
nachhaltig  
bewirtschafteten  
Wäldern und  
kontrollierten  
Quellen  
[www.pefc.at](http://www.pefc.at)



**KREIDEKREIS** 06 | 2025

Österreichische Post AG  
MZ 02Z030917 M

ÖLI-UG  
Pflasterweg 7, 4643 Pettenbach

ÖLI ZVR-Zahl | 125480687  
DVR | 0581518

An: