

gymnasium

GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHER DIENST



DIE ZEITSCHRIFT DER
AHS-GEWERKSCHAFT

69. Jahrgang
märz/april 2020
nr. 2

MITEINANDER VERBUNDEN

Corona-Fieber

Guido Tartarotti hat am 12. März im KURIER eine mittlerweile „viral“ verbreitete „Typologie der Corona-Typen“ publiziert. Der Titel „Seid ihr alle da?“ mag heutzutage nur mehr der „Risikogruppe 60+“ als Gruß des Kasperls bekannt sein, Tartarottis Corona-Kasperln fanden sich – zum Glück nur in wenigen Ausnahmefällen – leider nicht nur außerhalb der Schule.

Selbst als längst die Devise „AUSEINANDER“ verordnet und über alle Medien verbreitet worden war, wollten einzelne Vorgesetzte (im Corona-Fieber?) Lehrerinnen und Lehrer zu Fachkonferenzen, gemeinsamen Arbeitsblattbastelstunden und ähnlichen Kasperliaden verdonnern. Es bedurfte einer ministeriellen Anordnung, um auch der Neigungsgruppe „Corona-Kasperln“ bewusst zu machen, dass zwanzig und mehr FachkollegInnen bestenfalls im Turnsaal genügend Platz für zwei Meter Sicherheitsabstand vorfinden würden. Auch die Devise, alle SchülerInnen stundenplan-synchron zu Online-Unterricht zu verdonnern, konnte nur jemand ausgeben, der in seinem Kasperl-Wohnhaus Ultra-Breitbandinternet und vier oder mehr superschnelle Computer samt 21-Zoll-Bildschirmen für jedes Kind und die Home-Office-Eltern zur Verfügung hat.

Dass der „Kasperl“ in Wahrheit aber immer der „Held“ ist und das Krokodil (oder den Amtsschimmel) mutig bekämpft und am Ende auch besiegt, bewiesen die allermeisten SchulleiterInnen, die mutig „autonome“ Entscheidungen trafen und ihren Hausverstand vor Paragraphen stellten. Ihnen gebührt Dank und Anerkennung!

Wer am Beginn dieser Kolumne auf einige von Tartarottis Corona-Typen neugierig geworden ist, soll nicht enttäuscht werden:

Die Egozentriker („Mir ist es wurscht, ich bin unter 70 Jahre alt.“)

Die Misanthropen („Endlich hab ich meine Ruhe und muss keine Menschen sehen.“)

Die Selbstbetrüger („Ich mache keine Hamsterkäufe, ich habe einfach gern 500 Rollen Klopapier, 200 Dosen gefüllte Paprika und 2000 OP-Masken zuhause, das schmückt die Wohnung so.“)

inhalt

top thema
BILDUNGSTHEMEN IM
REGIERUNGSPROGRAMM
Von Mag. Herbert Weiss

gut zu wissen
WERBUNGSKOSTEN, TEIL 2
Von Mag. Georg Stockinger

gut zu wissen
DIE ROLLE DER
PERSONALVERTRETUNG
Von MMag. Mag. iur.
Gertraud Salzmann

gut zu wissen
GÖD-FAMILIENUNTERSTÜTZUNG

faktencheck
Von Mag. Gudrun Pennitz

im fokus
SPANNENDES PISA
Von Mag. Gudrun Pennitz

gut zu wissen
KINDERBETREUUNGSGELD
Von Mag. Andrea Meiser

menschen
AUSZEICHNUNGEN UND
ERNENNUNGEN

„aktuelle seite“
Von Mag. Herbert Weiß

nachgeschlagen
BM Dr. Heinz Faßmann

4

8

12

15

17

18

20

22

23

24



4

8

20

REDAKTIONSSCHLUSS
Redaktionsschluss für die
Nr. 3/2020: 8. Mai 2020

SEHR GEEHRTE FRAU KOLLEGIN! SEHR GEEHRTER HERR KOLLEGE!

Berichte über die erste Microsoft Flagship School Österreichs in Graz lassen aufhorchen.¹ An dieser Schule sollen IT-ExpertInnen und IngenieurInnen der Zukunft ausgebildet werden.

Dieses Ziel erscheint auf den ersten Blick durchaus erstrebenswert. Auf den zweiten Blick bleiben für mich aber viele Fragen offen, von denen ich hier nur die brennendsten anführe:

- Dürfen wir unsere Schulen wirklich Konzernen wie Microsoft ausliefern? Immerhin geht es dem Konzern ja unter anderem darum, „die Tools und Ressourcen von Microsoft zu verbessern“.²
- Orientiert sich der im Regierungsprogramm angekündigte Weg zur Digitalisierung von Österreichs Schulbildung mehr an den Interessen der Wirtschaft als an denen der SchülerInnen?³
- Lassen wir in unserer Digitalisierungseuphorie nicht gerade jene SchülerInnen zurück, die am dringendsten einer Förderung bedürfen? Prof. DDr. Manfred Spitzer sagt dazu: „Schulen zu digitalisieren, ist das Unsozialste, was sie machen können.“⁴

Die Digitalisierung unserer Welt und damit unserer Schulen ist natürlich nicht aufzuhalten. Eine Digitalisierungsoffensive an Österreichs Schulen muss aber mit Maß und Ziel umgesetzt werden. Was können wir (uns) leisten, und was wollen wir erreichen? Der Direktor der oben genannten Schule will die technischen Helferlein jedenfalls nur dort verwenden, wo diese einen Mehrwert haben. Dass er damit richtig liegt, zeigen die Ergebnisse zahlreicher Studien. „Digitale Medien können bei der einfachen Wissensvermittlung im Oberflächenniveau (Reproduktion und Reorganisation) hohe Effekte erzielen, beim Tiefenverständnis (Transfer und Problemlösen) stoßen sie jedoch schnell an ihre Grenzen – hier muss die Interaktion von Mensch zu Mensch im Zentrum von Lehr-Lernprozessen stehen.“⁵

Ich selbst kann mir meinen GZ-Unterricht ohne den Einsatz von CAD-Programmen nicht vorstellen, würde einer Software aber auf keinen Fall die gesamte Unterrichtszeit widmen. Unterricht lebt von Vielfalt.



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

¹ Siehe Peter Mayr, Karin Riss, Selina Thaler, Update fürs Klassenzimmer: IT-Konzerne ziehen in die Schulen ein. In: Standard online vom 3. Februar 2020.

² Ebenda.

³ Siehe Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020 – 2024, S. 293.

⁴ Manfred Spitzer, Von der digitalen Demenz zur Smartphone-Pandemie. In: youtube vom 23. November 2019.

⁵ Klaus Zierer und Christina Schatz, Chancen und Grenzen von digitalem Feedback. Wie kann Digitalisierung Lernprozesse erfolgreich unterstützen? In: özbf (Hrsg.), begabt & exzellent. Zeitschrift für Begabtenförderung und Begabungsforschung Nr. 47, 2019/1, S. 8-12, hier S. 12.

impresum

gymnasium. Zeitschrift der AHS-Gewerkschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: die GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges. m. b. H., 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag. Gudrun Pennitz, 1090 Wien, Lackiererergasse 7, Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at. Redaktion, Produktion, Konzeption und Anzeigenverwaltung: Modern Times Media Verlagsges. m.b.H., 1030 Wien, Lagergasse 6/35, Tel.: 01/513 15 50. Chefin vom Dienst: Dr. Susanne Falk. Grafik: Thomas Frik. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge unterliegen der Verantwortung des Autors. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung vor. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in dieser Zeitschrift trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Herausgebers und Medieninhabers, der Redaktion oder der AutorInnen ausgeschlossen ist.

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



Bildungsthemen im Regierungsprogramm

Teil 1: Unter dem Titel „Aus Verantwortung für Österreich“ hat die neue Bundesregierung am 2. Jänner dieses Jahres das „Regierungsprogramm 2020 – 2024“ vorgestellt.

Schon im Kapitel „Breitensport / Vereins- und Freizeitsport“¹ findet man einige Vorhaben, die für uns LehrerInnen von Interesse sind:

- *Ehestmögliche Umsetzung der täglichen Bewegungseinheit für alle Kinder und Jugendlichen bis zum Ende der Schulpflicht in Kooperation mit dem Bildungsressort, den Bundesländern, den Gemeinden und den Sportorganisationen.*
- *Prüfung der Weiterentwicklung der regelmäßigen Gesundheitsuntersuchungen bei Pflichtschülerinnen und Pflichtschülern unter den Aspekten der körperlichen Voraussetzungen für schulischen Wettkampfsport und methodische Analyse von Entwicklungen des körperlichen Zustands der Kinder und Jugendlichen.*
- *Schwimmkurse für alle: ein österreichweites Konzept für Gratisschwimmkurse für alle Menschen ist zu erarbeiten und umzusetzen. Einführung von Sporttagen in der Primarstufe von mindestens vier Tagen und in der Sekundarstufe I und II von min-*

destens je zwei Wochen, wobei eine davon dem Wintersport gewidmet werden muss.

Alle diese Punkte halte ich grundsätzlich für wichtig. Man muss sie aber auch historisch betrachten bzw. im Kontext anderer Vorhaben sehen, mit denen unsere Schulen in den letzten Jahren konfrontiert waren. Die „tägliche Bewegungseinheit“ ist das Überbleibsel der „täglichen Turnstunde“, die man aufgrund des schlechten Abschneidens unserer AthletInnen bei den Olympischen Spielen in London beschlossen hatte. Der Grund für die „Umbenennung“ liegt, wie bei vielen anderen Vorhaben im Bildungswesen, in der nicht vorhandenen Bereitschaft, den Schulen die für die Bewältigung der ihnen übertragenen Aufgaben unbedingt nötigen Ressourcen zu geben.

Die „Weiterentwicklung der regelmäßigen Gesundheitsuntersuchungen“ stelle ich mir schwierig vor, wenn man – wie immer wieder angekündigt – gleichzeitig bei den SchulärztInnen sparen will.

Der letzte Satz dieses Abschnitts, der auch von den



Medien schon aufgegriffen wurde², erscheint mir besonders interessant. Wenn man nämlich hier wirklich an die Einschränkung des Mitspracherechts der Eltern bzw. eine Verpflichtung zur Teilnahme an Sporttagen für alle SchülerInnen denkt, wird man dafür wohl beträchtliche Geldsummen in die Hand nehmen müssen. Einerseits kann man den Eltern die Kosten für diese Tourismusförderung nicht abverlangen. Andererseits scheitern schon jetzt viele Schulveranstaltungen am zu geringen Schulbudget.

Dem Bildungskapitel sind im Regierungsprogramm die Seiten 286 bis 302 gewidmet. Schon allein aufgrund des Umfangs werde ich mich hier hauptsächlich auf jene Teile beziehen, die einen direkten Zusammenhang mit den Gymnasien haben. Die Überschriften der einzelnen Kapitel versprechen aber auch darüber hinaus einige interessante Themen:

- *Stärkung der elementaren Bildung*
- *Deutschförderung im Bildungssystem*
- *Starke Schulen brauchen gute Organisation, bedarfsgerechte Ressourcen und moderne Lehr- und Lerninhalte*
- *Stärkung der dualen Ausbildung*
- *Lebensbegleitendes Lernen: gute Bildungsangebote für Erwachsene*

Einige Punkte daraus werde ich im nächsten Teil des Artikels in der Ausgabe 3/20 von „gymnasium“ anschnitten.

In der Einleitung des Bildungskapitels findet man einige vielversprechende Formulierungen: *Bildung ist eine unserer wichtigsten Investitionen in die Zukunft.*

Sie ermöglicht die Entfaltung der Persönlichkeit und Talente, bewirkt mehr Chancengerechtigkeit, ebnet den Weg zu einer passenden Berufswahl und schafft so das Fundament für ökonomische Unabhängigkeit sowie für ein selbstbestimmtes Leben. Österreich hat ein gutes und starkes öffentliches Bildungssystem, das für alle offensteht. Gleichzeitig gibt es auch Bereiche, in denen wir besser werden müssen und wollen. [...] Die Bundesregierung bekennt sich dazu, unser Bildungssystem zu stärken, indem wir auf Bewährtes aufbauen und nötige Reformen nach internationalen Erfolgsbeispielen umsetzen. [...] Unser Ziel muss es sein, dass in Österreich kein junger Mensch das Bildungssystem verlässt, ohne die nötigen Grundkompetenzen zu beherrschen, die für ein selbstständiges Leben, gesellschaftliche und politische Teilhabe sowie Erfolg am Arbeitsmarkt notwendig sind. Neben den betroffenen Schülerinnen und Schülern werden besonders die Pädagoginnen und Pädagogen im Zentrum unserer Bemühungen stehen. Sie leisten hervorragende Arbeit und verdienen dabei weitere Unterstützung für ihre verantwortungsvollen Aufgaben. (Seite 288).

Ein Aufbauen auf dem Bewährten und Wertschätzung für unsere Berufsgruppe sehen unsere KollegInnen wie ich sicher positiv. Es bleibt aber zu hoffen,

¹ Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich alle kursiv gestellten Passagen auf das Regierungsprogramm. Im Weiteren werden also nur mehr die Seitenzahlen angegeben. Hier ist es die Seite 61.

² Matthias Nagl, Bernhard Ichner, Türkis-Grün schickt die Schüler auf Wintersportwoche. In: Kurier online vom 11. Jänner 2020.

dass man bei der Erarbeitung bzw. der Umsetzung der „*nötigen Reformen*“ nicht wieder einmal ein zu hohes Tempo einschlagen wird. Leider fehlt auch hier der Hinweis, wie man die „*Investitionen in die Zukunft*“ finanzieren will. Optimistisch betrachtet, könnte man das positiv sehen. Man steckt sich die Ziele, ohne sich vom Finanziellen dabei einschränken oder davon abhalten zu lassen. Realistisch betrachtet, fallen uns aber viele Reformen der letzten Jahre und Jahrzehnte im Bildungswesen ein, deren Finanzierung nicht geleistet wurde. Die Leidtragenden waren dann immer die SchülerInnen und/oder die LehrerInnen. Erstere hat man z. B. „entlastet“, indem man ihnen für die Bewältigung desselben Stoffumfangs weniger Zeit gab. Zweitere werden immer wieder mit kreativen Ideen konfrontiert, die sich bei genauerem Hinsehen als Belastungsmaßnahmen herausstellen.

STÄRKUNG DER ELEMENTAREN BILDUNG: (Seite 289)

Die Überschrift dieses Kapitels scheint auf den ersten Blick für die Gymnasien nicht interessant. Zwei Punkte widerlegen aber den ersten Eindruck.

- *Erstellung einer Schnittstellen-Landkarte/-Studie vom Kindergarten bis zur Hochschule sowie eines darauf aufbauenden Handlungsplans zur Reduktion von Schnittstellen-Problemen;*
- *Erarbeitung von Standards für die Übergabedokumentation an sämtlichen Nahtstellen unter Nutzung bestehender EDV-Systeme und Einbeziehung der Ergebnisse der individualisierten Kompetenzfeststellung.*

Dass sich ein Bildungsministerium, das seinen Namen zurecht trägt, den Nahtstellen im Bildungssystem intensiv widmen muss, sehe ich eigentlich als Selbstverständlichkeit an. Leider war das in den vergangenen Jahrzehnten nicht wirklich der Fall. Und das liegt nicht daran, dass für die Bildung oft mehrere Ministerien zuständig waren. Aus ideologischen Gründen hat man, entgegen zahlreicher Ergebnisse nationaler und internationaler Studien³, das Problem einfach auf die missliebige Differenzierung unseres Schulwesens geschoben, die man gern als „Selektion“ diffamiert hat. Als das Hauptübel wurde von manchen PlayerInnen die „Arroganz der AHS-LehrerInnen“ bezeichnet, die sich angeblich nur um die Eliten kümmern wollten.

DEUTSCHFÖRDERUNG IM BILDUNGSSYSTEM: (Seite 291)

- *Sprachförderung weiter ausbauen und Deutschkenntnisse einfordern: Grundvoraussetzung für Bildungserfolg ist das Beherrschen der deutschen Sprache. Schülerinnen und Schüler, die eine andere Erstsprache (Muttersprache) als Deutsch haben, sollen in ihrem Erlernen der Unterrichtssprache*

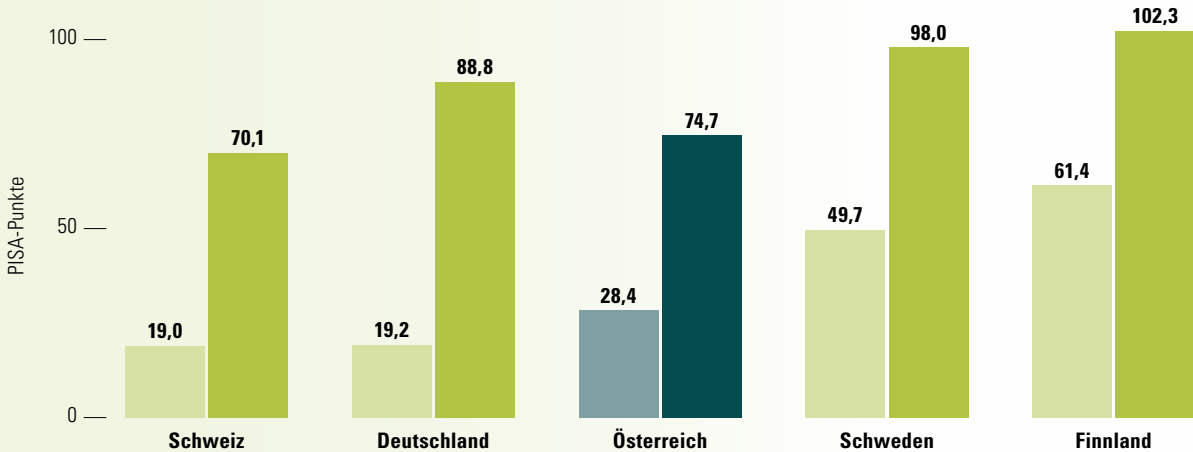
Deutsch gefördert werden. Gleichzeitig müssen die betroffenen Schülerinnen und Schüler erst erforderliche Deutschkenntnisse erreichen, bevor sie in den ordentlichen Status wechseln können.

- *Umfassende Deutschförderung und Deutschförderklassen mit einer laufenden wissenschaftlichen Begleitung und Evaluierung. Basierend auf dieser umgehend durchzuführenden vergleichenden, kohortenspezifischen Evaluierung werden allfällig notwendige Maßnahmen zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung beschlossen (z. B. Einsatz von Deutschförderstunden, Gruppengrößen).*
 - *Intensivierung der Sprachförderung in elementaren Bildungseinrichtungen und Weiterentwicklung der Deutschfördermaßnahmen im Schulbereich (z. B. DaZ-Ausbildung in der Elementarpädagogik, Entwicklung eines curricularen Konzepts einer durchgängigen Sprachbildung)*
 - *Verpflichtende Förderstunden auch nach Wechsel in den ordentlichen Status sicherstellen*
 - *Schulstandorte haben bei der konkreten Umsetzung der Deutschförderklassen und darüber hinausgehender Deutschförderung die notwendige Gestaltungsfreiheit (Gruppengröße, Gruppenzusammensetzung, flexiblere Stundenplaneinteilung).*
- *Aus- und Weiterbildungsinitiative für Pädagoginnen und Pädagogen durch einen bedarfsgerechten Ausbau des DaF-/DaZ-Studiums;*
- *Verankerung verpflichtender DaZ-Module für alle Studierenden in der PädagogInnenbildung NEU;*
- *Sprachlernen durch Beziehung: Einsatz von sprachstimulierenden Techniken im pädagogischen Alltag stärken.*
- *Aktive Information über den bestehenden Erstsprachenunterricht im Zuge der Schuleinschreibung und stärkere Einbeziehung der Sprachlehrkräfte in den Stammlerkörper.*

Gegen diese Punkte kann man aus meiner Sicht keine stichhaltigen Argumente vorbringen. Negative Äußerungen dazu fußen wohl hauptsächlich auf ideologischen Überlegungen. Als Beweis für die negativen Auswirkungen einer mangelnden Beherrschung der Unterrichtssprache bräuchte man wohl keine Studien. Darüber hinaus zeigen diese aber, wie groß der Nachteil für jene ist, die eine andere Erst- oder Alltagssprache haben, nämlich weit größer, als es viele „BildungsexpertInnen“ jahrelang wahrhaben wollten: *„Schüler/innen mit deutscher Erstsprache weisen im Schnitt eine um 64 Punkte bessere Mathematikkompetenz auf als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einer anderen Erstsprache. Diese Unterschiede reduzieren sich auf etwas mehr als 30 Punkte, wenn man jeweils Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund*

LESEKOMPETENZRÜCKSTAND 15-JÄHRIGER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AUF DIE OHNE MIGRATIONSHINTERGRUND

■ Unterrichtssprache als Umgangssprache
■ andere Umgangssprache



OECD (Hrsg.), PISA 2018 Results. Where All Students Can Succeed (2019), Table II.B1.9.1 und Table II.B1.9.2.

bzw. mit deutscher oder anderer Erstsprache vergleicht, die den gleichen Sozialstatus aufweisen.“⁴ (Anm.: Etwa 40 Punkte entsprechen dem Lernfortschritt eines Schuljahres.)

„Insgesamt absolvieren 6% im Jahr nach Ende der Schulpflicht keine weitere schulische Ausbildung. Eine besondere Risikogruppe stellen hierbei Burschen mit nichtdeutscher Alltagssprache dar.“⁵ Von den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache sind es nur 4,6%, von denen mit anderer Umgangssprache aber 11,1%.⁶

„Während der Anteil der Volksschüler/innen, die im Ausland geboren sind, mit 5% relativ gering ist, geben wesentlich mehr Kinder an, Deutsch nicht als Alltagssprache zu gebrauchen (17% im Jahr 2013, 19% im Jahr 2015). Diese befinden sich besonders beim Lesen in einer prekären Lage: 28% von ihnen erreichen die Bildungsstandards nicht und 35% nur teilweise. [...] Eine Zwischenposition zwischen Schülerinnen und Schülern mit ausschließlich deutscher Alltagssprache und jenen ohne deutsche Alltagssprache nehmen die Schüler/innen ein, welche Deutsch und mindestens eine weitere Sprache als Alltagssprache haben. Da Mehrsprachigkeit im Spracherwerb zumeist positiv bewertet wird, ist es erstaunlich, dass diese Schüler/innen zu 45% die Bildungsstandards in Lesen nicht oder nur teilweise erreichen (32% in Mathematik).“⁷

Zwei Punkte erscheinen mir in diesem Bereich besonders wichtig:

- Den Schulstandorten bei der konkreten Umsetzung der Deutschfördermaßnahmen Gestaltungsfreiheit

zu geben, entspricht einer Forderung der ARGE LehrerInnen. Dabei darf aber keinesfalls auf die nötigen Ressourcen „vergessen“ werden.

- Bei der Verankerung verpflichtender DaZ-Module in der „PädagogInnenbildung NEU“ darf man nicht denselben Fehler machen, den man bei Lehrplänen, Unterrichtsprinzipien etc. gerne macht. Zusätzliche Inhalte brauchen auch die dafür nötige Zeit. Auf das Thema „PädagogInnenbildung NEU“ möchte ich aber später noch näher eingehen.

Weiteren Punkten aus dem Regierungsprogramm werde ich mich im zweiten Teil des Artikels widmen, den Sie in der nächsten Ausgabe unserer Zeitung finden werden.

Ohne etwas vorweg zu nehmen, halte ich jetzt schon fest, dass es dabei auch einige gibt, die kritisch zu hinterfragen sind. Insgesamt ist aus meiner Sicht die Richtung aber positiv und lässt mich auf Innovationen hoffen, die von der Gewerkschaft unterstützt werden können. Um eine Aufstockung des Budgets für das Schulwesen wird man angesichts der teilweise sehr ambitionierten Pläne aber sicher nicht herumkommen. ■

³ Siehe etwa www.bildungswissenschaft.at, Kapitel Gesamtschule/ Differenzierung.

⁴ BIFIE (Hrsg.), Standardüberprüfung 2018. Mathematik, 4. Schulstufe. Bundesergebnisbericht (2019), S. 47.

⁵ BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Band 1 (2019), S. 201.

⁶ Statistik Austria (Hrsg.), Bildung in Zahlen 2017/18. Tabellenband (2019), S. 198.

⁷ BMBWF (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Band 1 (2019), S. 250.

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



Typische Werbungs- kosten für Lehrer

Teil 2: Arbeitskleidung –
Doppelte Haushaltsführung*

NEU: GRENZE FÜR SOFORT ABSCHREIBBARE GERINGWERTIGE WIRTSCHAFTSGÜTER AUF 800 EURO ERHÖHT.

Nach den allgemeinen Informationen zu Werbungskosten, die Sie in der letzten Ausgabe des „gymnasium“ lesen konnten, beschäftigen wir uns im vorliegenden zweiten und im dritten Teil dieser Serie mit jenen Werbungskosten, die nachträglich beim Finanzamt, meist im Wege der Arbeitnehmerveranlagung, geltend gemacht werden können und zwar exemplarisch anhand einiger Aufwendungen, von denen man gemeinhin – manchmal leider fälschlicherweise – annimmt, dass sie Werbungskosten darstellen:

ARBEITSKLEIDUNG:

Es können nur die Kosten für typische Berufs- oder Arbeitsschutzkleidung geltend gemacht werden (z. B. Arbeitsmäntel für Chemiker¹ oder Stützschuhe und -strümpfe bei stehenden Berufen). Kosten für Kleidung, die üblicherweise auch privat getragen wird (z. B. Sportkleidung, Turnschuhe), können nicht abgeschrieben werden. Die Reinigungskosten für die steuerlich anerkannte Arbeitskleidung können nur bei außergewöhnlicher beruflicher Verschmutzung abgesetzt werden, wenn dafür die Rechnung einer Reinigungsfirma vorliegt.

* BERICHTIGUNG: Zum Schluss des ersten Teils dieses Artikels (Ausgabe gymnasium 1/20) ist mir leider ein Fehler passiert, den ich hiermit direkt korrigieren möchte: Ab 01.01.2020 werden Einzelausgaben bis € 800,00 (und nicht mehr wie davor bis € 400,00) direkt im Jahr der Bezahlung berücksichtigt. Ich bitte um Entschuldigung.

ARBEITSMITTEL UND WERKZEUGE:

Darunter fallen Wirtschaftsgüter, die überwiegend zur Ausübung einer Berufstätigkeit verwendet werden. Dazu gehören **Arbeitsmaterialien** (natürlich nur in einem glaubwürdigen Rahmen) wie Papier, Schreibgeräte oder Büromaterial. Absetzbar sind weiters **Taschenrechner**, **Musikinstrumente** von Musiklehrern (allerdings meist mit einer sehr langen Nutzungsdauer versehen – z. B. bei einem neuen Klavier zum Preis von € 7.300,00 mit mindestens 20 Jahren; Ausgaben für Instrumente, die als Antiquitäten anzusehen sind, gelten nicht als Werbungskosten) und **Schulsoftware** (z. B. Notenprogramme, Formelschreib- und Zeichenprogramme). **Sportgeräte, wie z. B. Schi, sind nur dann absetzbar, wenn sie ausschließlich beruflich verwendet werden.** Das trifft üblicherweise nur bei Berufssportlern zu. Die Ausschließlichkeit kann unter Umständen aber auch durch die Verwahrung in der Schule nachgewiesen werden, was durch die Direktion bestätigt werden kann.

Aufwendungen im Zusammenhang mit der Anschaffung eines **Computer** einschließlich des Zubehörs (z. B. externer Speicher, Drucker, etc.), aber auch ein spezieller Computertisch) gehören auch zu dieser Gruppe von Werbungskosten, soweit eine berufliche Verwendung eindeutig feststeht (kein Aufteilungsverbot). Bei einem Computer, der in der Wohnung des Steuerpflichtigen aufgestellt ist, sind die berufliche Notwendigkeit und das Ausmaß der beruflichen Nutzung vom Steuerpflichtigen nachzuweisen oder glaubhaft zu machen. Eine Aufteilung in einen beruflichen oder privaten Anteil ist gegebenenfalls nach entsprechenden Feststellungen im Schätzungsweg vorzunehmen.

Bei dieser Schätzung ist angesichts der breiten Einsatzmöglichkeiten von Computern ein strenger Maßstab anzuwenden. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen, ob das Gerät von in Ausbildung stehenden Familienangehörigen des Steuerpflichtigen für Ausbildungszwecke verwendet wird oder inwieweit Internetanschlüsse verwendet werden, für die keine berufliche Notwendigkeit besteht. Bei der Schätzung ist das Parteiengehör zu wahren. Auf Grund der Erfahrungen des täglichen Lebens ist davon auszugehen, dass die private Nutzung eines beruflich verwendeten, im Haushalt des Steuerpflichtigen stationierten Computers mindestens 40% beträgt. Wird vom Steuerpflichtigen eine niedrigere private Nutzung behauptet, ist dies im Einzelfall konkret nachzuweisen bzw. glaubhaft zu machen. So kann z. B. das Vorhandensein eines „Familiencomputers“ die Argumentation stützen, dass ein eigener Laptop (fast) ausschließlich beruflich genutzt wird.

Die Aufwendungen für die Anschaffung eines Computers sind ggf. über die Absetzung für Abnutzung abzuschreiben, wobei für Anschaffungen ab 1. Jänner 2003 grundsätzlich von einer Nutzungsdauer von mindestens drei Jahren auszugehen ist. Eine einmal gewählte Nutzungsdauer kann nicht geändert werden. PC, Bildschirm und Tastatur stellen eine Einheit dar, nicht jedoch Maus, Drucker oder Scanner, die als eigenständige Wirtschaftsgüter anzusetzen sind und – soweit die Anschaffungskosten € 800,00 nicht übersteigen – als geringwertige Wirtschaftsgüter sofort abgeschrieben werden können.

ARBEITSZIMMER:

Die Aufwendungen für ein in der Privatwohnung eingerichtetes Arbeitszimmer (inklusive Einrichtung) sind für Lehrer nicht abzusetzen. Abzugsfähige Ausgaben liegen nämlich nur dann vor, wenn das Arbeitszimmer nahezu ausschließlich beruflich genutzt wird und den **Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit** bildet. Nur wenn dieses Arbeitszimmer erforderlich ist **und** fast ausschließlich beruflich genutzt wird **und** nicht im Wohnungsverband liegt (z. B. eigene Mietwohnung), können die entstehenden Kosten (Miete, Betriebskosten etc.) und die AfA für Anschaffung und Einrichtung des Arbeitszimmers steuerlich geltend gemacht werden.

AUS- UND FORTBILDUNGSKOSTEN:

Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen sind als Werbungskosten abzugsfähig, wenn sie Kosten für Fortbildung, Ausbildung im verwandten Beruf oder Umschulung darstellen.

Fortbildungskosten dienen dazu, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den

jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Merkmal beruflicher Fortbildung ist es, dass sie der Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf dient.

Ausbildungskosten sind Aufwendungen zur Erlangung von Kenntnissen, die eine künftige Berufsausübung ermöglichen. Die Abzugsfähigkeit ist nur dann gegeben, wenn ein Zusammenhang mit einer zum aktuell ausgeübten Beruf verwandten Tätigkeit vorliegt.

Steht eine Bildungsmaßnahme im Zusammenhang mit der bereits ausgeübten Tätigkeit, ist eine Unterscheidung in Fort- oder Ausbildung nicht erforderlich, weil in beiden Fällen Abzugsfähigkeit gegeben ist. Aus- und Fortbildungskosten unterscheiden sich von der **Umschulung** dadurch, dass sie nicht „umfassend“ sein müssen und somit auch einzelne berufsspezifische Bildungssegmente als Werbungskosten abzugsfähig sind.

Ob eine Tätigkeit mit der ausgeübten Tätigkeit verwandt ist, bestimmt sich nach der Verkehrsauffassung.² Eine wechselseitige Anrechnung von Ausbildungszeiten ist ein Hinweis für das Vorliegen von verwandten Tätigkeiten. **Bei Bildungsmaßnahmen zum Erwerb grundsätzlicher kaufmännischer oder bürotechnischer Kenntnisse (z. B. Einstiegskurse für EDV, Erwerb des europäischen Computerführerscheins, Buchhaltung) ist stets von einem Zusammenhang mit der jeweils ausgeübten (verwandten) Tätigkeit auszugehen.** Derartige Kenntnisse sind von genereller Bedeutung für alle Berufsgruppen, sodass in diesen Fällen die Prüfung, ob eine konkrete Veranlassung durch den ausgeübten Beruf erfolgt, zu entfallen hat.

UMSCHULUNG:

Aufwendungen für Umschulungsmaßnahmen sind dann abzugsfähig, wenn sie derart umfassend sind, dass sie einen Einstieg in eine neue berufliche Tätigkeit ermöglichen, die mit der bisherigen Tätigkeit nicht verwandt ist und auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen.

Der Begriff „Umschulung“ setzt – ebenso wie Aus- und Fortbildung – voraus, dass der Steuerpflichtige eine Tätigkeit ausübt. Wurde bereits ein Beruf ausgeübt, hindert eine eingetretene Arbeitslosigkeit, unabhängig davon, ob Arbeitslosengeld bezogen wurde oder nicht, die Abzugsfähigkeit von Umschulungskosten

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

² Unter „Verkehrsauffassung“ versteht man die überwiegende Meinung der Allgemeinheit zur Bewertung eines juristischen Sachverhalts.

nicht. Als berufliche Tätigkeit gilt jede Tätigkeit, die zu Einkünften führt (d.h. auch Hilfstätigkeiten oder fallweise Beschäftigungen). Auch wenn die berufliche Tätigkeit in einem Kalenderjahr erst nach Anfallen von Aufwendungen begonnen wird, können absetzbare Umschulungskosten vorliegen. Absetzbar sind in diesem Fall alle Umschulungskosten, die im Kalenderjahr des Beginns der beruflichen Tätigkeit anfallen.

Beispiel: Beginn eines Medizinstudiums im Oktober 2017 und Aufnahme einer Tätigkeit als Taxifahrer im Februar 2018. Die Studienkosten können ab dem Jahr 2018 als Umschulungskosten abgesetzt werden.

Da ein Pensionist keine Erwerbstätigkeit ausübt, sind Bildungsmaßnahmen jedweder Art (Fortbildung, Ausbildung, Umschulung) grundsätzlich nicht als Werbungskosten absetzbar. Davon ausgenommen ist ein Frühpensionist, der nachweist oder glaubhaft machen kann, dass er die Bildungsmaßnahme zum beruflichen Wiedereinstieg absolviert und somit tatsächlich auf die Ausübung eines anderen Berufs abzielt.

Im Rahmen der Umschulung ist es nicht erforderlich, dass der Steuerpflichtige seine bisherige Tätigkeit aufgibt. Die angestrebte Tätigkeit muss aber zur Sicherung des künftigen Lebensunterhaltes dienen oder zumindest zu einem wesentlichen Teil beitragen. Dabei sind Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung sowie aus Kapitalvermögen nicht zu berücksichtigen. Aufwendungen des Steuerpflichtigen selbst im Zusammenhang mit Umschulungsmaßnahmen, die aus öffentlichen Mitteln (AMS) oder von Arbeitsstiftungen gefördert werden, sind immer als Werbungskosten abzugsfähig. Aufwendungen für einzelne Kurse oder Kursmodule für eine nicht verwandte berufliche Tätigkeit sind nicht abzugsfähig (z. B. Aufwendungen für den Besuch eines einzelnen Krankenpflegekurses, der für sich allein keinen Berufsumstieg sicherstellt). Derartige Aufwendungen sind nur abzugsfähig, wenn sie Aus- oder Fortbildungskosten darstellen.

Die Kosten für ein **Universitätsstudium** können ggf. entweder als Fortbildungskosten (z. B. Zweitstudium mit enger Verflechtung zum Erststudium, wie etwa das Studium der Betriebswirtschaftslehre durch einen Juristen), oder als Ausbildungskosten in einem verwandten Beruf (z. B. Betriebswirtschaftsstudium eines Industriekaufmannes) oder als Umschulungskosten (z. B. Pharmaziestudium einer Bibliothekarin) absetzbar sein.

Dabei sind nicht nur Studienbeiträge, sondern sämtliche mit der Bildungsmaßnahme zusammenhängende Kosten (z. B. Fachliteratur und Fahrtkosten) abzugsfähig.

TYPISCHE AUS- UND FORTBILDUNGSKOSTEN FÜR LEHRER:

Dazu zählen **Seminar- und Kursbeiträge**, die Kosten für **Arbeitsunterlagen und Skripten**, **Einzelzimmerzu-**

schläge, **Nächtigungskosten**, **Fahrtkosten** und allenfalls Tagesgelder, und zwar für die ersten fünf Tage, wenn der Kurs nicht am Wohnort oder Arbeitsort stattfindet.

Gerade im Lehrerbereich kann die „ausschließlich berufliche Veranlassung“ einer Fortbildung strittig sein: Während z. B. die Kosten der Seminare „Supervision und Schule“ und „Berufszufriedenheit der Lehrer“ nach Ablehnung durch das Finanzamt in der Berufung als Werbungskosten anerkannt wurden, hat erst der unabhängige Finanzsenat befunden, dass für eine ausgebildete Gesundheitsberaterin auch der Besuch der Seminare „Supervision und Selbsterfahrung“, „Berufszufriedenheit für Lehrer“, „Aids“ und „Betreuung von Legasthenikern“ anerkannt wird. Entscheidend hierfür war ein vorliegender Dienstauftrag für die Ausbildung zur Gesundheitsberaterin (Pflichtschule), der belegt, dass diese Tätigkeit zum dienstlichen Aufgabenbereich der Kollegin zählt. Auch das vom BMUK veranstaltete Multiplikatorenseminar zum Thema „Aids“, zu dem die Kollegin nachweislich vom Dienstgeber entsendet wurde, war als Berufsf Fortbildung anzusehen. Die Aufwendungen für die Veranstaltungen „Psychische Störung bei Kindern“ und „Fußreflexzonenmassage“ wurden hingegen nicht anerkannt. Im Zweifelsfall ist die berufliche Veranlassung der Fortbildungsmaßnahme entsprechend nachzuweisen bzw. glaubhaft zu machen. Eine allgemeingültige Aussage betreffend Abzugsfähigkeit kann nicht getroffen werden, da dieser Tatbestand sehr kasuistisch ist und es keine einheitliche Rechtsprechung gibt.

Gewerkschaftliche Schulungskurse sind in der Regel ihrem Inhalt nach ebenfalls unmittelbar beruflich veranlasst. Die Interessenvertretung übernimmt in diesem Bereich die Schulung von Mitarbeitern in unmittelbar beruflich relevanten Bereichen wie Schulrecht, Dienstrecht und Personalvertretungsrecht. Solche Kosten sind daher ebenfalls als Werbungskosten anzuerkennen.

Ersetzt der Arbeitgeber einen Teil dieser Kosten, kann natürlich nur die Differenz als Werbungskosten geltend gemacht werden. **Sprachkurse sind dann absetzbar, wenn man die Sprache im Beruf braucht.** Nur die Kurskosten können als Werbungskosten berücksichtigt werden, nicht aber Fahrt- und Aufenthaltskosten etwa beim Besuch eines Sprachkurses im Ausland.

Aufwendungen für Studienreisen gehören nur dann zu den Berufsf Fortbildungskosten, wenn sie eindeutig von Privatreisen abgegrenzt werden können. Das gilt dann als gegeben, wenn die Planung und Durchführung der Reise entweder im Rahmen einer lehrgangsmäßigen Organisation oder in einer anderen Weise erfolgt, die den beruflichen Anlass einwandfrei

erkennen lässt. Die erworbenen Kenntnisse müssen einigermaßen konkret im Beruf verwertbar sein. Das Programm selbst muss auf eine Berufsgruppe zugeschnitten sein, sodass es für Berufsfremde nicht von Interesse ist. Das Tagesprogramm schließlich muss, orientiert an der Normalarbeitszeit, durchschnittlich acht Stunden täglich betragen. Liegen diese Voraussetzungen vor, sind alle im Zusammenhang mit der Studienreise stehenden Kosten (Fahrt- und Aufenthaltskosten, Teilnahmegebühren etc.) als Werbungskosten absetzbar. Der private Erholungszweck muss nahezu ausgeschlossen sein. Bei Studienreisen mit gemischtem Programm zählen hingegen nur eindeutig abgrenzbare Fortbildungskosten als Werbungskosten (z. B. Teilnahmegebühren).

Sind die beruflich veranlassten Reiseabschnitte klar und einwandfrei von privat veranlassten Reiseabschnitten trennbar, können die anteiligen Aufwendungen für Verpflegung und Unterkunft als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Das Aufteilungsverhältnis für die Fahrtkosten ergibt sich aus dem Verhältnis der ausschließlich beruflich veranlassten Aufenthaltstage zu den übrigen Aufenthaltstagen. Die Tage der Hin- und Rückreise sind neutral zu behandeln und fließen in diese Berechnung nicht ein. Pauschale Tages- und Nächtigungsgelder (Diäten) können nur für jeden rein betrieblich veranlassten Aufenthaltstag als Werbungskosten abgesetzt werden.

Ist eine Trennung zwischen beruflicher/betrieblicher und privater Veranlassung der Reise nicht möglich, so sind die Reiseaufwendungen weiterhin zur Gänze nicht abzugsfähig. Wurde allerdings eine Dienstreise vom Arbeitgeber angeordnet, gilt sie als fremdbestimmt. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf uneingeschränkte Abzugsfähigkeit der Reiseaufwendungen, selbst wenn anlässlich der Reise auch private Unternehmungen stattfinden.

DOPPELTE HAUSHALTSFÜHRUNG UND FAMILIENHEIMFAHRTEN:

Wenn der Beschäftigungsort vom Familienwohnsitz zu weit entfernt ist, um täglich nach Hause zu fahren (jedenfalls bei einer Entfernung von mehr als 80 km oder wenn die Fahrzeit mit dem tatsächlich benutzten Verkehrsmittel mehr als eine Stunde beträgt), und man somit eine Wohnung in der Nähe des Arbeitsplatzes benötigt, können die **Aufwendungen für diese Wohnung** als Werbungskosten geltend gemacht werden. In Einzelfällen, etwa bei einer schweren Gesundheitsbeeinträchtigung des Abgabepflichtigen, z. B. einem Bandscheibenleiden, kann die Unzumutbarkeit aber schon bei wesentlich geringeren Entfernungen erfüllt sein. Voraussetzung für die doppelte Haushalts-

führung ist, dass der Steuerpflichtige tatsächlich zwei haushaltsführende Wohnsitze besitzt. Geltend gemacht werden können insbesondere Aufwendungen für eine zweckentsprechende angemietete Wohnung (Miete, Betriebskosten und Einrichtungskosten bezogen auf eine Kleinwohnung – rund 60 m²) oder Hotelkosten (je nach örtlichen Gegebenheiten bis zu € 2.200,00 monatlich).

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Häufigkeit der auswärtigen Nächtigungen Bedacht zu nehmen. Bei Eigentumswohnungen ist zu prüfen, ob die berufliche Veranlassung ggf. durch private Gründe (z. B. Vermögensschaffung, künftige Wohnvorsorge für Angehörige) überlagert wird. Weiters können **Aufwendungen für Familienheimfahrten** bis zu € 306,00 monatlich (ein Zwölftel des höchst möglichen jährlichen Pendlerpauschales von € 3.672,00) als Werbungskosten abgesetzt werden. Als Fahrtkosten sind die Aufwendungen für das jeweils benützte Verkehrsmittel zu berücksichtigen (z. B. Bahnkarte, Kilometergeld).

Verheiratete, Verpartnerte oder in eheähnlicher Gemeinschaft (auch ohne Kind) Lebende können diese Werbungskosten auf Dauer geltend machen, wenn der Partner steuerlich relevante Einkünfte (mehr als € 6.000,00 jährlich oder mehr als ein Zehntel der Einkünfte des Steuerpflichtigen) erzielt (auf Dauer angelegte doppelte Haushaltsführung). Ist der Partner nicht berufstätig, besteht der Anspruch in der Regel für zwei Jahre, bei Alleinstehenden maximal sechs Monate, kann aber auch kürzer festgelegt werden. Ausnahmen können gerechtfertigt sein – z. B. bei befristeten Arbeitsverhältnissen (II L Lehrer) oder wenn am Familienwohnsitz ein pflegebedürftiger Angehöriger lebt, (vorübergehende doppelte Haushaltsführung).

Bei einem verheirateten (in eheähnlicher Gemeinschaft lebenden) oder in Gemeinschaft mit einem minderjährigen Kind lebenden Dienstnehmer sind bei Geltendmachung der Kosten einer doppelten Haushaltsführung grundsätzlich die Kosten von wöchentlichen Familienheimfahrten zu berücksichtigen. Bei einem alleinstehenden Steuerpflichtigen wird i. d. R. das monatliche Aufsuchen des Heimatortes als ausreichend angesehen. Voraussetzung ist, dass der alleinstehende Steuerpflichtige an diesem Heimatort über einen eigenen Familienwohnsitz verfügt. Als Familienwohnsitz gilt jener Wohnsitz, zu dem die engsten persönlichen Anknüpfungen bestehen (Familie, Freundeskreis). Der Besuch der Eltern ist nicht als Familienheimfahrt zu werten.

Sind wöchentliche bzw. monatliche Familienheimfahrten mit Rücksicht auf die Entfernung (insbesondere ins Ausland) völlig unüblich, so ist nur eine geringere Anzahl von Fahrten steuerlich absetzbar. ■

(Fortsetzung folgt.)



Die Rolle der Personalvertretung

Nach der Personalvertretungswahl 2019 sind nun die neuen Dienststellenausschüsse konstituiert, etliche Mandatarinnen und Mandatare sind erstmals in der wichtigen Aufgabe als Personalvertreter tätig! Was kommt auf sie zu?

Die primäre Aufgabe der Personalvertretung ist es, die beruflichen Interessen der Bediensteten einer Dienststelle auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen im Personalvertretungsgesetz (PVG) und der Bundes-Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGO) wahrzunehmen.¹ Die Zuständigkeiten der Personalvertretung sind im PVG geregelt, darüber hinaus können keine Aufgaben übernommen werden. So kann etwa die Personalvertretung keine Gehaltsverhandlungen führen, da dies im PVG nicht vorgesehen ist.

Dies ist ein wesentlicher Unterschied zur Gewerkschaft, deren Agieren nur durch öffentlich-rechtliche und strafrechtliche Bestimmungen sowie durch ihre Statuten eingeschränkt werden kann. Verhandlungen über das Besoldungs- und Dienstrecht werden von der Gewerkschaft als einzige „überparteiliche Interessensvertretung“ im Rahmen der Sozialpartnerschaft geführt, die Personalvertretung kann hier lediglich Wünsche deponieren. Diese Aufgabenzuweisung bestätigt auch das PVG in § 2 Abs. 3: „Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen (z. B. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) wird durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.“ Die Gewerkschaft ist – im Unterschied zur Personalvertretung – in der Wahl der Mittel frei, braucht sich gegenüber dem Dienstgeber nicht rechtfertigen, hat gegenüber dem Dienstgeber aber keine gesetzlichen Rechte.² Gewerkschaft und Personalvertretung bestehen selbständig nebeneinander, ihre Aktivitäten sind zu trennen, eine Zusammenarbeit ist möglich, zumal gemeinsame Ziele verfolgt werden.³ Das PVG liefert

somit den Rahmen und die Basis eines gesetzeskonformen Handelns der Personalvertreter in den unterschiedlichen Organen (DA, FA, ZA).

AUFGABEN DER PERSONALVERTRETUNG IN DEN DIENSTSTELLEN

In den Schulen obliegt die Tätigkeit der Personalvertretung den Dienststellenausschüssen (DA), auf Ebene der Bildungsdirektion den Fachausschüssen (FA), und auf Bundesebene ist der Zentralausschuss (ZA) das Organ, das mit dem Ministerium die wesentlichen Anliegen der Personalvertretung bespricht und verhandelt. Alle drei Organe wurden mit der Personalvertretungswahl 2019 neu gewählt, als neugewählte ZA-Vorsitzende ist Mag. Gudrun Pennitz seit 20. Jänner 2020 im Amt.

Zu den Aufgaben der Personalvertretung (PV) zählt **„die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern“**, wie es im § 2 Personalvertretungsgesetz (PVG) heißt. Diese Generalklausel beinhaltet keine wesentlichen Einschränkungen der Mitwirkungsrechte und umfasst einen relativ großen Aufgabenbereich, innerhalb dessen die Personalvertretung tätig sein darf und auf den in Folge noch näher eingegangen wird. Die Personalvertretung hat den Interessen der Gesamtheit des Lehrkörpers zu dienen, auch wenn eine Vertretung von Einzelinteressen möglich und manchmal auch notwendig ist (§ 9 Abs. 4 PVG). Dabei sind die Anliegen der Gesamtheit der Bediensteten mit den Einzelinteressen im Rahmen eines Interessenausgleichs abzuwägen, wobei erstere im Zweifel Vorrang haben. Bei Notwendigkeit kann

sich der DA auch gegen die Interessen eines einzelnen Dienstnehmers positionieren. Er darf sich jedoch nie von unsachlichen Erwägungen leiten lassen, eine ungerechtfertigte Benachteiligung einzelner Dienstnehmer muss vermieden werden. Der Dienststellenausschuss hat darauf zu achten, dass alle gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen zugunsten der Bediensteten eingehalten werden.

Die Personalvertretung darf keine Protestkundgebungen durchführen, die sich nicht unmittelbar an den Dienstgeber, sondern an die Öffentlichkeit richten. Dies gilt auch für den Kontakt mit Massenmedien (Ausnahme Leserbrief), hier kann die Gewerkschaft tätig werden. Den Mitgliedern der Personalvertretung ist es außerdem ausnahmslos untersagt, Geld oder auch nur Spenden anzunehmen, zu verwalten oder auszugeben.⁴

DIE PERSONALVERTRETUNG IST EIN KOLLEGIALORGAN

Die Personalvertretung handelt immer als Kollegialorgan, d. h. es können nicht einzelne Mandatare eines Dienststellenausschusses (FA, ZA) für diesen Entscheidungen treffen. Zu den Sitzungen ist regelmäßig mit Tagesordnung einzuberufen. Die gewählten Mandatare⁵ haben an den Sitzungen teilzunehmen. Ist ein Mitglied verhindert, kann es sich durch ein nichtgewähltes Mitglied vertreten lassen⁶, das auf dem Wahlvorschlag als Kandidat genannt ist – die Auswahl obliegt dabei dem verhinderten Mitglied. Gesetzlich sind keine Verhinderungsgründe genannt, daher muss das verhinderte Mitglied in einer Interessensabwägung entscheiden, ob es an der Sitzung teilnehmen wird, sowie ob und von wem es sich vertreten lässt. Neben den klassischen Verhinderungsgründen Krankheit und Urlaub sind berufliche Terminkollisionen oder anderweitige PV-Tätigkeiten als ausreichender Entschuldigungsgrund gem. § 22 Abs. 3 PVG zu nennen. Das PV-Organ ist mit einer Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder oder Ersatzmitglieder handlungsfähig (§ 22 Abs. 4 PVG).⁷ Ist ein PV-Organ nicht rechtmäßig zusammengesetzt, sind seine Beschlüsse gesetzwidrig und daher aufzuheben. Die Meinungsbildung erfolgt in der Sitzung mittels Abstimmung (durch Handzeichen oder geheim) und mit einfacher Mehrheit, wobei der Vorsitzende bei Stimmgleichheit entscheidet (Dirimierungsrecht). Aussendungen der Personalvertretung an die Bediensteten bedürfen eines Beschlusses des betreffenden Organs (DA, FA, ZA). Sprechen einzelne Personalvertreter mit der Schulleitung, so sind die Informationen spätestens bei der nächsten Sitzung dem Gremium mitzuteilen, Entscheidungen dürfen jedenfalls nicht mit einzelnen Personalvertretern getroffen werden.

WEISUNGSFREIHEIT UND VERSCHWIEGENHEIT

Die Personalvertretung ist nicht weisungsgebunden, sondern sie handelt frei auf Basis der Bestimmungen des PVG. Sie darf in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und Mitglieder der PV dürfen nicht benachteiligt werden. Dies gilt vor allem auch für ihre berufliche Laufbahn und eine allfällige Leistungsfeststellung. Die Tätigkeit sollte tunlichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausgeübt werden. Die Personalvertretungstätigkeit ist ein unbezahltes Ehrenamt, jedoch steht den Personalvertretern die notwendige Zeit zur Verfügung, die sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit brauchen. Die Inanspruchnahme ist dem Dienstgeber mitzuteilen.

Die Personalvertreter haben über die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse sowie die Informationen zu persönlichen Angelegenheiten und Verfahren strengste Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für ihnen von Bediensteten anvertraute Informationen. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung reicht über die Beendigung der PV-Tätigkeit hinaus.

RECHT AUF MITWIRKUNG, EINVERNEHMEN UND SCHRIFTLICHE INFORMATION

Die einzelnen Mitwirkungsrechte sind vor allem in den §§ 9 und 10 PVG enthalten und werden gegenüber dem Leiter der Dienststelle ausgeübt. Im § 9 wird einleitend darauf verwiesen, dass der DA ein umfassendes Recht zur Wahrung und Förderung der im § 2 genannten Interessen hat, sofern sie nicht anderen Einrichtungen der PV vorbehalten sind. Maßnahmen sind vor der Durchführung *mit dem Ziel der Verständigung rechtzeitig und eingehend* mit dem DA zu *verhandeln*. Die rechtzeitige Einbeziehung des DA hat gem. § 10 spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung zu erfolgen und zielt auf eine „Verständigung“, d. h. eine Willensübereinstimmung ab. Das PVG unterscheidet im § 9 zwischen **Rechten auf Mitwirkung, auf Herstellung des Einvernehmens und auf schriftliche Mitteilung**, die hier exemplarisch vorgestellt werden.

¹ Alle maßgeblichen Gesetzestexte sind tagesaktuell im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) nachzulesen: <https://www.ris.bka.gv.at>.

² Vgl. Schragel, Walfer, Handkommentar zum Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG), Wien 1993, § 2, RZ 6.

³ Vgl. Schragel, PVG, § 2, RZ 32.

⁴ Vgl. Schragel, PVG, § 2, RZ 11.

⁵ Geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

⁶ Vgl. PVAB vom 6.3.2019, A1-PVAB/19.

⁷ Vgl. PVAK vom 4.10.2004, A10-PVAK/04.

Dem DA obliegt gem. § 9 Abs. 1 PVG die Mitwirkung

insbesondere⁸ in folgenden Fällen:

- Dienstnehmerschutz
- Übernahme von Bediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (z.B. Vertragsumstellung)
- Auswahl der Bediensteten zu Aus- und Fortbildung (z.B. auch Führungskräftelehrgang)
- Vorschüsse und Aushilfen
- Gewährung von Belohnung und Leistungsprämien inkl. Erstellen von Grundsätzen dafür
- Gewährung von Sonderurlauben von mehr als drei Tagen und unbezahlten Karenzurlauben
- Anordnung von Überstunden
- Entlassung / Kündigung / einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses
- Untersagung einer Nebenbeschäftigung
- Ersatz von Übergenüssen und Schadenersatz
- Neubau bzw. Umbau von Amtsgebäuden bereits im Planungsstadium (Schulhaus)
- bei SQA-Themen

Die „Mitwirkung“ ist sowohl ein Recht, aber auch eine gesetzliche Pflicht! Die Personalvertretung muss in diesen Punkten mitwirken und kann nicht darauf verzichten. Sie kann von sich aus tätig werden und Vorschläge machen, Anträge stellen sowie Wünsche äußern.⁹

Die Herstellung des Einvernehmens, d.h. die Zustimmung als stärkstes Mitwirkungsrecht gem. § 9 Abs. 2 PVG ist gefordert:

- in allgemeinen Personalangelegenheiten (z.B. allgemeine, an mehrere/alle Bedienstete gerichtete Weisung)
- bei der Erstellung und jeder Änderung des Dienstplanes (Stundenplan) inkl. Diensteinteilung (Lehrfächerverteilung – auch provisorisch, Verteilung der Kustodiate und MDL – sollten gleichmäßig verteilt werden, Begleitung und Leitung von Schulveranstaltungen, ...)
- bei der Einführung von Systemen zur Verarbeitung von Daten der Bediensteten (z.B. elektronische Schließanlage)
- bei ergonomischer Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (inkl. Arbeitsmittel, PCs, Beleuchtung, Arbeitstische, etc.) und der Anschaffung technischer Geräte, die Einfluss auf die Gesundheit haben können

- bei der Bestellung und Abberufung von Sicherheitskräften, Brandschutz- und Erste-Hilfe-Beauftragten
- bei Kontrollmaßnahmen von personenbezogenen Daten der IKT-Nutzung

Der DA kann nicht nur die Interessen derer vertreten, die sich an ihn wenden, sondern er muss die Interessen aller vertreten.¹⁰ Das Einvernehmen ist gem. § 10 Abs. 2 hergestellt, wenn der DA ausdrücklich zustimmt oder sich innerhalb der Frist von zwei Wochen nicht äußert. Der DA kann unter Angabe von Gründen Einwendungen machen und eine Ablehnung formulieren, dies hat schriftlich zu erfolgen.

Dem DA ist gem. § 9 Abs. 3 PVG schriftlich mitzuteilen:

- Aufnahme (ob als Vertretung)
- Dienstzuteilung und Versetzung von Bediensteten
- Betrauung mit und Abberufung von Vorgesetztenfunktion und bisherigen Verwendungen (z.B. Kustodiat, Administration)
- Beabsichtigung einer Disziplinaranzeige, Disziplinarverfügungen und Disziplinarverfahren
- (gesetzliche) Versetzung in den Ruhestand
- Unfallanzeige
- die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien sowie ihre Grundsätze
- Ausschreibung von Leitungsfunktionen
- jährlich das vollständige Personalverzeichnis (Dienstalter, Vertrag, Stammschule, ...)
- Information über die personenbezogene Datenverarbeitung der Bediensteten

Wichtig ist dabei auch festzuhalten, dass der Dienststellenleiter verpflichtet ist, das PVG einzuhalten. Eine Verletzung des PVG stellt eine Dienstpflichtverletzung dar, dies kann zu einer Anzeige bei der Personalvertretungs-Aufsichtsbehörde (PVAB) führen.

SCHULLEITUNG UND PERSONALVERTRETUNG HABEN GEMEINSAME ZIELE

Im Schulalltag wird es wohl darauf ankommen, dass bestenfalls Personalvertretung und Schulleitung gemeinsam die anstehenden Fragen in den Bereichen lösen, in denen im PVG ein Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrecht und ein „Hereinholen“ der Personalvertretung gesetzlich vorgesehen ist.

Eine gute Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Personalvertretung ist jedenfalls die Basis eines guten Schulklimas und einer erfolgreichen Weiterentwicklung einer Schule. ■

⁸ Die Aufzählung in § 9 Abs. 1 ist eine rein demonstrative, worauf das Wort „insbesondere“ im Text hinweist.

⁹ Vgl. PVAk v. 25.11.1974, A 13/74 und Schragel, PVG, § 9, RZ 3.

¹⁰ Vgl. PVAk v. 13.3.1995, A 56/94.

Werte Kolleginnen und Kollegen!

Der Vorstand der GÖD hat für das Jahr 2020 die Familienunterstützung beschlossen. Die Zuerkennung erfolgt einmal jährlich für das **laufende Kalenderjahr**, bei Erfüllung nachstehender Voraussetzungen:

1. Eine Familie bezieht für **drei oder mehrere Kinder** Familienbeihilfe oder
2. Eine Familie bezieht für ein Kind oder mehrere Kinder **erhöhte** Familienbeihilfe.

Der Bezug der Familienbeihilfe für drei oder mehrere Kinder oder der erhöhten Familienbeihilfe für ein Kind oder mehrere Kinder ist durch die **Kopie** eines Beleges aus dem **laufenden Kalenderjahr** mittels

- aktuellen Bescheid des Finanzamtes oder
- eines Überweisungsbeleges (z.B. Kontoauszug mit Name und Kontonummer) oder
- des Gehaltszettels mit Vermerk des Kinderzuschusses nachzuweisen.

Weitere Voraussetzungen sind:

1. 12 Monatsmitgliedsvollbeiträge, Beitragswahrheit, kein Zahlungsrückstand.
2. Persönliches Ansuchen (Formular – nach dem LOGIN: www.goed.at/leistungen/finanzielleunterstuetzung) samt den erforderlichen Belegen (Nachweis des Bezuges der Familienbeihilfe).
3. Die Familienunterstützung kann, bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen, auch an Kolleginnen und Kollegen in Karenz nach Mutterschutzgesetz / Väterkarenzgesetz oder Kollegen während des Präsenzdienstes gewährt werden. Gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen im Karenzurlaub, wenn sie den Anerkennungsbeitrag von € 1,80 monatlich zur Erhaltung der Mitgliedschaft zahlen.

Die Unterstützung beträgt:

Für Familien mit Bezug von Familienbeihilfe für

3 Kinder	€ 180,-
4 Kinder	€ 240,-
5 Kinder	€ 300,-
6 Kinder	€ 360,- usw.

Für Familien mit Bezug von **erhöhter** Familienbeihilfe für

1 Kind	€ 120,-
2 Kinder	€ 240,-
3 Kinder	€ 360,- usw.

Bitte senden Sie das Ansuchen (Formular – nach dem LOGIN: www.goed.at/leistungen/finanzielleunterstuetzung) mit den notwendigen Belegen (s.o.) **während des ganzen Jahres** direkt an:

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst | Teinfaltstraße 7, 1010 Wien | goed@goed.at

Bitte beachten:

Auf die Familienunterstützung besteht kein Rechtsanspruch.

Die Familienunterstützung wird **ausnahmslos** auf das Konto des Mitgliedes überwiesen!

Für den Vorstand

Dr. N. Schnedl

Dr. H. Freiler

H. Gruber

M. Gabriel

Mag.a R. Deckenbacher

S. Seebauer, MA

F. Neugebauer

Mag. Dr. E. Quin

Dipl.Päd. D. Eysn, MA

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst | Teinfaltstrasse 7, A-1010 Wien | Telefon: +43 1 53 454 214 | E-Mail: goed@goed.at

Den Datenschutzbeauftragten des ÖGB erreichen Sie unter: datschutzbeauftragter@oegb.at

Mitgliedsnummer

.....
Eingangsstempel der GÖD

Akad. Titel Geb.-Datum E-Mail

Vorname, Familienname

Anschrift

Telefonnummer Zahl der Kinder, für die **Familienbeihilfe** gewährt wird

Daten der Kinder
(Name, Geburtsjahr)

Davon mit Anspruch auf
erhöhte Familienbeihilfe

Bitte Zutreffendes ankreuzen:

Ich beziehe für meine Kinder: selbst Familienbeihilfe

nicht die Familienbeihilfe, sondern mein/e EhepartnerIn
bzw. Lebensgefährtn

Beilage-Kopie eines **aktuellen Beleges für das Kalenderjahr 2020**, aus dem der Bezug der Familienbeihilfe ersichtlich ist
(Finanzamtsbestätigung des laufenden Kalenderjahres)

Ich bin seit mehr als 12 Monaten Gewerkschaftsmitglied, die Beiträge werden ordnungsgemäß und ohne Rückstand geleistet

Mein/e EhepartnerIn, Lebensgefährtn hat nicht um Familienunterstützung bei der GÖD angesucht.

Name des Mitgliedes

IBAN

Die Familienunterstützung wird für das **laufende** Kalenderjahr gewährt.

Ich erkläre, dass die von mir gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen.

Die GÖD wird die in diesem Antrag enthaltenen Daten zum Zwecke der Abwicklung der Familienunterstützung verarbeiten.
Weitere Informationen zum Datenschutz sind unter www.oegb.at/datenschutz ersichtlich.

Beilagen

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der Antragstellerin/des Antragstellers

Classroom Management

MAG. GUDRUN PENNITZ
CHEFREDAKTEURIN
gudrun.pennitz@my.goed.at



„Die Aufrechterhaltung der Unterrichtsdisziplin wird von Österreichs Lehrerinnen und Lehrern 2018 im Vergleich zu 2008 als signifikant schwieriger beschrieben. 2018 geben signifikant mehr Lehrpersonen an, am Beginn der Stunde lang warten zu müssen, bis sich die Schüler/innen beruhigen bzw. dass sie viel Zeit wegen Unterbrechungen verlieren.“

BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 66.

Anteil der LehrerInnen der Sekundarstufe, die sich für den Umgang mit Disziplinproblemen und Classroom Management sehr gut oder gut vorbereitet empfinden:

(Stand 2018) Deutschland hat an TALIS 2018 nicht teilgenommen

England	68 %
OECD-Mittelwert	53 %
Finnland	29 %
Österreich	21 %

OECD (Hrsg.), TALIS 2018 Results. Volume I (2019), Figure I. 1. 4.

„2018 geben um 4 Prozentpunkte weniger Lehrpersonen an, dass sich die Schüler/innen bemühen, eine angenehme Lernatmosphäre herzustellen. Interessant erscheinen auch die Ergebnisse bezüglich der Zeit, die aufgrund von Unterbrechungen verloren geht bzw. der Lautstärke in der Klasse: Während 2008 23% der befragten Lehrpersonen angeben, ziemlich viel Zeit zu verlieren, weil Schüler/innen die Stunde unterbrechen, geben dies 2018 um 4 Prozentpunkte mehr Lehrpersonen in Österreich an. Auch stimmen in Österreich 2018 um 3 Prozentpunkte mehr Lehrpersonen der Aussage ‚In der Klasse ist es sehr laut‘ eher bzw. ganz zu als 2008.“

BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 62.

Anteil der 10-Jährigen, an deren Schulen es laut Schulleitung nahezu keine disziplinären Probleme gibt:

(Stand 2016)

England	82 %
Finnland	78 %
internationaler Mittelwert	62 %
Österreich	51 %
Deutschland	43 %

IEA (Hrsg.), PIRLS 2016. International Results in Reading (2017), S. 220.

Anteil der 11- bis 15-Jährigen, die nach eigener Angabe in den letzten Monaten mindestens zweimal in der Schule Opfer von „bullying“ waren:

(Stand 2013/14)

Deutschland	23 %
Finnland	28 %
EU-Durchschnitt	28 %
England	32 %
Österreich	36 %

OECD (Hrsg.), Health at a Glance: Europe 2018 (2018), Figure 1.10.

„Ein positives Schul- oder Unterrichtsklima wirkt sich nicht nur auf das Wohlbefinden der Schüler/innen und deren Lernerfolg aus, sondern auch auf die Wirksamkeit der Unterrichtenden, das Selbstvertrauen und das Engagement der Lehrenden in der Schule und im Unterricht.“

BIFIE (Hrsg.), TALIS 2018. Band 1 (2019), S. 61.

MAG. GUDRUN PENNITZ
CHEFREDAKTEURIN
 gudrun.pennitz@my.goed.at



Spannendes PISA

Wie viele Punkte Österreichs 15-Jährige bei PISA im Lesen, in der Mathematik und den Naturwissenschaften erreicht haben, soll nicht zentrales Thema dieser mehrteiligen Serie sein. Dass „wir“ beim Lesen und in den Naturwissenschaften im Mittelfeld der OECD-Staaten landeten, in Mathematik aber besser abschnitten, ist hinlänglich bekannt. Eine Betrachtung der Kontextdaten, die PISA für Interessierte sonder Zahl bereithält, bietet jedoch viel Interessantes, das von Politik, Medien und Öffentlichkeit wenig Beachtung geschenkt bekommt.

Teil 1: „Leistung“ im Kontext von PISA – Überlastung, Durchschnittlichkeit, Selbstüberschätzung.

Die Daten, die aus den Kontextfragen gefiltert werden können, weisen innerhalb der Teilnehmerstaaten betreffend Leistungsdruck, Leistungsbereitschaft, Spitzenleistungen und Überforderung ganz unterschiedliche Werte auf. Wie die jüngst veröffentlichten BIST-E8-Ergebnisse gerade wieder bestätigen, fühlen sich Österreichs Teenager in der Schule überdurchschnittlich wohl und schätzen ihre Fähigkeiten überdurchschnittlich hoch ein.¹

LERNBEREITSCHAFT

„One of the most important factors related to achievement, both in school and in life, is the motivation to achieve. In many cases, people with less talent, but greater motivation to reach their goals, are more likely to succeed than those who have talent but are not capable of setting goals for themselves and staying focused on achieving them.“²

„In almost all participating education systems, 15-year-old students who report greater motivation to achieve also perform better in the PISA assessment. Students in socio-economically advantaged environments perform better and show greater motivation than students in disadvantaged environments.“³

Diese Zitate sind vielsagend: Einer der wichtigsten Leistungsfaktoren in Schule und (Berufs)leben ist der Wille, etwas zu erreichen. Mangelndes Talent kann durch Zielstrebigkeit und Motivation ausgeglichen werden, während ein Begabter, der sich nur schlecht auf ein Ziel fokussieren kann, eher scheitert. Zu diesem Schluss kommt nun auch die OECD.

Wie sieht es nun mit der Anstrengungsbereitschaft der 15-jährigen durch PISA Getesteten aus? Und wie schneiden dabei unsere eigenen Jugendlichen ab?

Die 5 OECD-Staaten, in denen sich die von PISA Getesteten ihrer eigenen Aussage nach für die PISA-Testung am wenigsten angestrengt haben:

(Stand 2018)

1.	Luxemburg
2.	Japan
3.	Österreich
4.	Frankreich
5.	Deutschland

OECD (Hrsg.), PISA 2018 Ergebnisse. Was Schülerinnen und Schüler wissen und können (2019), Table I.A8.1.

Ihrer eigenen Aussage nach strengen sich Österreichs 15-Jährige bei PISA jedenfalls kaum an. Über die Gründe lässt sich nur spekulieren. Einer davon ist aber sicher in der Tatsache zu suchen, dass Testformate, die nicht unmittelbar zu einer Benotung führen, in Österreich keine Tradition haben. Wozu also dann der Stress, werden sich viele gedacht haben. Und Österreichs 15-Jährige bringen es auch zum Ausdruck: 76 % geben an, sie hätten sich mehr angestrengt, ginge es um ihre Noten.

Ist der Leistungsgedanke in Österreich negativ besetzt? Dies sollte man immer im Hinterkopf haben, wenn das allzu mäßige Abschneiden unserer Jugend beklagt wird. An Selbstsicherheit fehlt es ihr jedenfalls nicht! Der Aussage „Ich finde es schwierig, Fragen zu

einem Text zu beantworten“ stimmen nur 19% unserer 15-Jährigen eher oder ganz zu. Zum Vergleich: In Finnland tun dies zum Beispiel 25% und in Großbritannien 30%.⁴ Genauso steht es um ihre Selbsteinschätzung bezüglich Textverständnis und Lesevermögen an sich:

Der Aussage „Ich muss einen Text mehrmals lesen, bevor ich ihn vollständig verstehe“ stimmen von den 15-Jährigen eher oder ganz zu:

(Stand 2018)

Österreich	32 %
Finnland	34 %
Deutschland	39 %
VL-16-Schnitt	39 %
Großbritannien	45 %

BIFIE (Hrsg.), PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2019), S. 112.
 Anm.: Im PISA-Bericht 2018 vergleicht das BIFIE Österreichs Daten mit 15 Vergleichsländern: den 10 EU-Ländern mit dem höchsten kaufkraftbereinigten BIP pro Kopf, ergänzt um Österreichs andere an PISA teilnehmende Nachbarländer. „VL-16-Schnitt“ bedeutet dabei den Durchschnitt der Daten dieser 16 Vergleichsländer.

Der Aussage „Ich bin ein guter Leser/eine gute Leserin“ stimmen von den 15-Jährigen eher oder ganz zu:

(Stand 2018)

Großbritannien	82 %
Österreich	81 %
Deutschland	76 %
Finnland	74 %
VL-16-Schnitt	70 %

BIFIE (Hrsg.), PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2019), S. 112.

Ein bisschen mehr Selbstkritik würde hier nicht schaden, denn mit der Leseleistung an sich sieht es ja nicht ganz so rosig aus – nicht nur im Mittel, sondern auch bei den Leistungsstärksten:

Leistung der hinsichtlich der Lesekompetenz leistungsstärksten 15-Jährigen:

(PISA-Punkte des Perzentil 95; Stand 2018)

Finnland	672
England	666
Deutschland	663
OECD-Mittelwert	644
Österreich	641

BIFIE (Hrsg.), PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2019), S. 105; OECD (Hrsg.), PISA 2018 Ergebnisse (Band I): Was Schülerinnen und Schüler wissen und können (2019), Tabelle I.B2.9.

Gerade einmal 7,4% unserer 15-Jährigen befinden sich in der Lesekompetenz im internationalen Spitzenfeld. Im Vergleich dazu liegt der Anteil in „China“ (Pe-

king, Shanghai, Jiangsu und Guangdong), bei den PISA-Siegern, bei 21,7%. In Finnland sind es immerhin 14,2%.⁵

Einstellungen wie „Ich bin halt nicht gescheiter“ und „Ich bin eh so gut“ sind bei uns gesellschaftsfähig, aber Ausdruck fehlender Leistungsorientierung!

LEISTUNGSDRUCK, ODER: SO GEHT PISA-SIEGER

Wie groß der Leistungsdruck ist, der auf die Jugendlichen in den asiatischen Spitzenländern ausgeübt wird, hat sich inzwischen herumgesprochen. In unseren Breiten wünscht sich niemand ein Schulsystem, das bereits Kindergartenkinder in Nachhilfestunden und Paukkurse zwingt, damit sie einen Startvorteil für die Schulwahl und ihre spätere Karriere erringen.

„The race for good grades starts at a young age. In nursery schools, educators push children hard to learn English and to study multiplication tables. Wealthy parents aim to secure a head start from their children by sending them to elite kindergartens.“⁶

„Reflected by PISA data, the main problems facing China's educational sector include the overburdening of students at school, emphasis on knowledge acquisition during the teaching process, and the prevalence of extracurricular tuition.“⁷

„Reflected by PISA-data“! Es sind die Kontextdaten, welche die Verantwortlichen aufhorchen und sie reagieren lassen sollten.

Eine der Kontextfragen eruierte, inwieweit die TeilnehmerInnen an ihrem Talent zweifeln, wenn ihnen etwas nicht gelingt. Auch diese Daten geben interessanten Aufschluss darüber, welchen Stellenwert Leistung hat: Während in Österreich 43% die Frage bejahten, taten dies z. B. in Japan 74%.⁸

Zusammengefasst ergibt sich ein durchaus spannendes Bild:

1. Unsere 15-Jährigen schneiden im internationalen Vergleich durchschnittlich ab.
2. Unsere 15-Jährigen neigen dazu, ihr Können zu überschätzen, und strengen sich bei den PISA-Tests nicht sonderlich an. ■

¹ Vgl. <https://www.bifie.at/erste-ergebnisse-standardueberpruefung-englisch-8-schulstufe-2019/>.

² OECD (Hrsg.), PISA 2018 Results. Where All Students Can Succeed (2019), S. 162.

³ OECD (Hrsg.), PISA in Focus 92 (Jänner 2019), S. 1.

⁴ Vgl. BIFIE (Hrsg.), PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich (2019), S. 112.

⁵ Vgl. OECD (Hrsg.), PISA 2018 Ergebnisse. Was Schülerinnen und Schüler wissen und können (2019), Tabelle I.B1.7 und Tabelle I.B2.1.

⁶ Univ.-Prof. Dr. Matthias Doepke u. a., Love, Money and Parenting (2019), S. 282.

⁷ Wenjie Yang u. a., Post-PISA Education Reforms in China: Policy Response Beyond the Digital Governance of PISA. In: „ECNU Review of Education“, 2019, Vol. 2(3), S. 297.

⁸ Vgl. OECD (Hrsg.), PISA 2018 Results, What School Life Means for Students' Lives (2019), Table III.B1.13.2.



Kinderbetreuungsgeld – Neuerungen ab 1.1.2020

ERHÖHUNG DER ZUVERDIENSTGRENZE BEIM EINKOMMENSABHÄNGIGEN KINDERBETREUUNGSGELD

Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen KBG wurde erhöht und beträgt ab 1.1.2020 pro **Kalenderjahr € 7.300,00** (€ 6.800,00 bis 2019).

Daraus ergibt sich für die Bezugsmonate ein Richtwert von € 460,66 (das entspricht der Geringfügigkeitsgrenze, Wert 2020). Unter „Bezugsmonat“ ist ein voller Kalendermonat zu verstehen, in dem an allen Tagen Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

ÜBERSCHREITEN DER ZUVERDIENSTGRENZE – VERZICHT

Wenn die Überschreitung der Zuverdienstgrenze absehbar ist, kann man auf einzelne Anspruchsmonate des KBG verzichten. Der Verzicht muss im Vorhinein zu Beginn des Kalendermonats bekannt gegeben werden. Im Fall des Verzichts zählt das Einkommen dieses Verzichtmonats dann nicht zur Zuverdienstgrenze. Der Verzicht kann widerrufen werden. Der Widerruf

ist nur für ganze Kalendermonate und max. für sechs Monate rückwirkend möglich.

Bei der Zuverdienstgrenze zählt nur das Erwerbseinkommen jener Person, die KBG bezieht. Das Einkommen des Partners bzw. der Partnerin spielt keine Rolle.

Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, ist der Überschreibungsbetrag zurückzuzahlen. Die Überprüfung der Einkünfte erfolgt im Nachhinein durch den Krankenversicherungsträger.

ERHÖHUNG DER ZUVERDIENSTGRENZE BEI DER BEIHILFE ZUM KINDERBETREUUNGSGELDKONTO

Die Beihilfe zum KBGkonto für Mütter und Väter mit geringem Einkommen beträgt € 6,06 pro Tag (ca. € 180,00 pro Monat). Sie wird maximal 365 Tage ausbezahlt (ab erstmaliger Antragstellung und nur solange Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld besteht).

Seit 1.1.2020 sind anspruchsberechtigt:

- Alleinerziehende, die Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld haben – und nicht mehr als **€ 7.300,00** (Wert 2020; bis 31.12.2019 € 6.800,00) im **Kalenderjahr** verdienen. Daraus ergibt sich ein monatlicher Richtwert von € 460,66 (das entspricht der Geringfügigkeitsgrenze, Wert 2020).
- Elternteile, die in Ehe beziehungsweise Lebensgemeinschaft leben und Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld haben, wobei der beziehende Elternteil nicht mehr als **€ 7.300,00** (Wert 2020; bis 31.12.2019 € 6.800,00) sowie der zweite Elternteil beziehungsweise Partner nicht mehr als € 16.200,00 im Kalenderjahr verdienen darf. (Richtwert von € 1.049,00 Lohnsteuerbemessungsgrundlage pro Monat). Die Lohnsteuerbemessungsgrundlage ist auf Ihrem Lohn- bzw. Gehaltszettel ersichtlich.

ÜBERSCHREITEN DER ZUVERDIENSTGRENZE – VERZICHT

Alleinerziehende: Wird die Zuverdienstgrenze um **nicht mehr als 15 Prozent überschritten**, so **verringert** sich die Beihilfe im betreffenden Kalenderjahr **um den Überschreibungsbetrag**. Wird die Zuverdienstgrenze um **mehr als 15 Prozent überschritten**, so ist die **gesamte**, im betreffenden Kalenderjahr bezogene **Beihilfe** an die Krankenkasse **zurückzuzahlen**.

Paare: Werden die beiden Zuverdienstgrenzen um **je-weils nicht mehr als 15 Prozent überschritten**, so **verringert** sich die Beihilfe im betreffenden Kalenderjahr **um den Überschreibungsbetrag**. Wird auch nur eine der beiden Zuverdienstgrenzen um **mehr als 15 Prozent überschritten**, so ist die **gesamte**, im betreffenden Kalenderjahr bezogene **Beihilfe** an die Krankenkasse **zurückzuzahlen**.

Wichtig! Die Rückforderung durch die Krankenkasse kann sich nicht nur gegen den beziehenden Elternteil, sondern auch gegen den anderen Elternteil oder gegen den Partner bzw. die Partnerin richten. Ist das Überschreiten der Zuverdienstgrenze absehbar, so besteht die Möglichkeit, auf die Beihilfe zum KBG im Voraus (für ganze Kalendermonate) zu **verzichten**. Allerdings muss vor und nach dem Verzicht die Beihilfe mindestens 61 Tage am Stück bezogen werden.

INFORMATION UND BERECHNUNGSHILFE:

Auskünfte und Informationen erteilen die zuständigen Krankenkassen.

Der **Online-Rechner** des Familienministeriums bietet Unterstützung beim Berechnen der Zuverdienstmöglichkeiten: www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at ■



Bitte geben Sie zur Erhaltung Ihrer Ansprüche

ÄNDERUNGEN IHRER ADRESSE, IHRES NAMENS ODER KARENZURLAUBE

möglichst rasch unserem Büro bekannt.

Adresse: AHS-Gewerkschaft, Lackierergasse 7, 1090 Wien
Bei Karenzurlauben bitten wir um Angabe der Art (bezahlt oder unbezahlt), der voraussichtlichen Dauer und des voraussichtlichen Geburtstermines.

Service für unsere Mitglieder

HABEN SIE FRAGEN? BRAUCHEN SIE HILFE?

Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at

In allen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten beraten wir Sie gern oder suchen für Sie eine Lösung! Anfragen können nur bei Angabe der Mitgliedsnummer behandelt werden!

Adresse: AHS-Gewerkschaft, Lackierergasse 7, 1090 Wien



Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDESPRÄSIDENT HAT ERNANNT:	
ZUM DIREKTOR	
Dir. Mag. Meinhard Trummer	Akadem. Gymnasium Wien I., Beethovenplatz / BORG Lienz, Tirol
DER BUNDESPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:	
DEN TITEL HOFRÄTIN/HOFRAT	
Susanne Alteneder	Direktorin am Bundes-Blindenerziehungsinstitut Wien II, Wittelsbachstraße
Prof. Mag. Josef Mayer	Schulleiter am Gymnasium der Diözese Eisenstadt
Mag. Roman Wolf	Direktor am BG/BRG Wien VIII, Albertgasse
DEN TITEL OBERSTUDIENRÄTIN/OBERSTUDIENRAT	
Prof. i. R. Mag. Dietmar Asperger	Ehemals BRG/BORG Wolfsberg
Mag. ^a Elisabeth Baumgartner	Prof. am PriG/RG Wien XIX, Hofzeile
Mag. ^a Waltraud Braunstorfer	Prof. am BG Wiener Neustadt
Mag. Christian Forberger	Prof. am BORG Wien III, Landstraßer Hauptstraße
Mag. ^a Monika Grill	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. ^a Gabriele Hajek	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. Walter Hartinger	Prof. am BRG Salzburg, Akademiestraße
Mag. ^a Monika Herdin	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. ^a Helga Kirsch	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. ^a Edith Kronawithleitner	Prof. am BRG Salzburg, Akademiestraße
Mag. ^a Renata Leitner	Prof. am BG/BRG Braunau am Inn
Mag. ^a Helga Lugmayr-Häuserer	Prof. am BRG Linz, Aubrunnerweg
Mag. Josef Mair	Prof. am BORG Lienz
Mag. ^a Friederike Melchert	Prof. am BG/BR Wien XIV, Astgasse
Mag. ^a Gabriele Nemeth	Prof. am BORG Wien III, Landstraßer Hauptstraße
Mag. ^a Brigitte Panis	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. ^a Christa Prodinger-Skarics	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. Wolfgang Reiger	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. Mathias Thum	Prof. am BORG Lienz
Mag. ^a Gabriele Wieser	Prof. am BG/BRG Wien XXI, Franklinstraße
Mag. ^a Michaela Wurm	Prof. am BRG Linz, Aubrunnerweg
Mag. Gerald Zahornicky	Prof. am PriG/RG Wien XXIII, Promenadeweg
DEN TITEL OBERSCHULRÄTIN	
Dipl.-Päd. ⁱⁿ Brigitta Gasser	FOL am BG/BRG Lienz
DIE BUNDESMINISTERIN FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG HAT BESTELLT:	
ZUR DIREKTORIN/ZUM DIREKTOR	
Prof. Mag. Robert Antoni	Prov. Leiter des BORG Güssing
Prof. Mag. ^a Jutta Weiker-Schwarz	Prov. Leiterin des BG/BRG Graz, Oeoverseegasse
ZUR SCHULQUALITÄTSMANAGERIN/ZUM SCHULQUALITÄTSMANAGER	
Mag. ^a Sonja Eder-Seibl	Bildungsdirektion Tirol
Mag. et Dr. Rupert Sodl	Bildungsdirektion OÖ
DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!	

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

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Sie werden sich vielleicht wundern, an dieser Stelle ein Schreiben an Sie selbst zu finden. In der aktuellen Situation wäre es aber aus meiner Sicht vermessen, so zu tun, als gäbe es etwas Aktuelleres als das Virus, das derzeit unser aller Leben bestimmt. Informationen, die heute aktuell scheinen, sind morgen und erst recht bei Erscheinen dieser Zeitschrift wohl längst überholt. In diesem Zusammenhang bitte ich Sie um Verständnis, dass wir zwar bemüht sind, alle Anfragen rasch zu bearbeiten, dass aber auch uns zu vielen Themen keine genaueren Informationen vorliegen.

Aus meiner Sicht ist das Krisenmanagement im Bildungsministerium zwar sehr professionell, bei der Kommunikation stößt man aber manchmal an seine Grenzen. Einerseits liegt das wohl am Druck durch die Öffentlichkeit bzw. die Medien. Andererseits bedürfen viele Entscheidungen gründlicher Überlegungen und müssen immer wieder aktualisiert werden.

Niemand von uns hat noch vor wenigen Tagen damit gerechnet, dass wir uns innerhalb kürzester Zeit „wie in einem Film“ fühlen könnten. Vor wenigen Tagen haben auch viele von uns die Gefahren noch unterschätzt, die auf uns und ganz besonders auf gewisse

Risikogruppen zukommen würden. Dennoch halte ich Humor im Umgang mit dem Corona-Virus nach wie vor für angebracht. Wir sollten uns unseren Optimismus nicht nehmen lassen. Humor ist für mich ein wichtiger Beitrag dazu, auch wenn manche der Scherze, über die wir vor wenigen Tagen gelacht haben, jetzt einen schalen Nachgeschmack hinterlassen.

Vergessen wir über all dem nicht, wie gut es uns in Wahrheit immer noch geht! Wir leben in einem demokratischen Staat und können wohl zu Recht darauf vertrauen, dass die PolitikerInnen unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten die richtigen Entscheidungen treffen.

Ich möchte mich an dieser Stelle auch dem Dank Bundesminister Faßmanns für die tolle Arbeit anschließen, die LehrerInnen im Sinne unserer Gesellschaft leisten. Arbeiten wir weiter im Sinn des Gemeinwohls, und unterlassen wir jeden Versuch, aus der aktuellen Situation politisches Kleingeld zu gewinnen, wie das manche wollen. Besonders wichtig erscheint mir im Moment, dass wir die Appelle der Regierung befolgen und auf unsere Gesundheit und die der anderen schauen. ■

#StayHome
It could save lives



„Ich möchte mich persönlich bei allen Pädagoginnen und Pädagogen dafür bedanken, dass sie die Maßnahmen zur Corona-Bekämpfung so erfolgreich gestartet haben. Sie leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für unsere Gesellschaft!“

Dr. Heinz Faßmann, Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung

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

.....
Name

.....
Straße Nr.

.....
Postleitzahl Ort