

KREIDEKREIS

STELI

Steiermark

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

Nr. 4b | 2-Stm
Mai | Juni 2022

OLIUG

Aufgeblättert 2

QMS - Qualitätskriterien aus
der Wirtschaft sollen die
Schulen verbessern? 3

Podcast 3

Eine Hand wäscht die andere 4
Direkter Draht 4
Mit Recht 5

Gastkommentar 6

Junglehrer*innen: Mails 6-7
Kontakte, Impressum 8
Termine, Ankündigung 8



In Zukunft gehen nicht nur die steirischen Berufsschullehrer*innen, sondern auch die steirischen Pflichtschullehrer*innen mit uns gemeinsame Wege in eine neue „Steile Zeit“:

Wir begrüßen die Vertreter*innen der PULL UG und laden euch, liebe Kolleginnen und Kollegen ein, die Idee einer parteipolitisch unabhängigen Personalvertretung und Gewerkschaft an euren Schulen weiter aktiv zu unterstützen und freuen uns, wenn ihr auch den Kreidekreis Steiermark wohlwollend aufnehmt. <http://archiv.oeli-ug.at/krkr2202-Stm.pdf>



Wir nutzen diesen Platz, um auf die Gründung der zivilgesellschaftlichen Initiative **Gesundes Österreich** hinzuweisen. Mehr dazu auf www.igoe.at. Ein Interview mit dem Initiator Alex Brosch gibt es im österreichweiten Kreidekreis Nr. 4/2022 auf den Seiten 6 und 7 (<http://archiv.oeli-ug.at/krkr2204.pdf>).

Aufgeblättert

Zum Hingehen

Die Future Operations Platform entwickelt gerade eine Expert Opinion, die am **23./24.5.2022** im Rahmen der wissenschaftlichen **Konferenz „Science for Resilience - Learnings from the Pandemic“ am Vienna Biocenter** präsentiert wird. Der Fokus liegt auf interdisziplinären Themen wie z.B. Vulnerable, Varianten, Psychosoziale Gesundheit, Datenmanagement & Kommunikation. Einen eigenen Schwerpunkt bilden „Sichere“ Kindergärten und Schulen trotz Pandemie. Ein erstes Arbeitspapier „Covid-19: Szenarien für Herbst/Winter 2022 - und darüber hinaus“ wurde auf Twitter zur Diskussion gestellt, <https://bit.ly/3LkHldV>. Hierzu hat die ÖLIUG eine qualifizierte Stellungnahme eingebracht, <https://t.co/L9Az4aL7oY>. Mehr dazu auf <https://www.oeliug.at/2022/05/02/öliug-mitstellungnahme-zu-fuop-diskussionspapier/>. Wir werden an der Konferenz teilnehmen und darüber berichten.

Zum Nachdenken

Wie es aussieht, haben wir bereits den **Beginn einer neuen Welle** mit den neuen Varianten BA.4/5. Ulrich Elling schrieb dazu am 2. Mai auf Twitter: „Zusammengenommen erwarten wir also -wenn nichts anderes passiert - die nächste(n) Omicron Welle(n) früher als erhofft. Es gibt aber bisher keine Hinweise, dass sich der Krankheitsverlauf vom klassischen Omicron-Verlauf verändert hat.“ Hoffen wir also, dass uns im Falle einer Infektion keine Virusreste im Körper bleiben ... Dann haben wir Folgendes zu tun: Einerseits das <https://www.oeliug.at/2022/03/24/long-covid-prophylaxe-ruhe-bitte/> und andererseits das <https://www.oeliug.at/2022/02/14/wenn-covid-bleibt/>.

Zum Handeln

Endlich kommt die **schulautonome Wahlmöglichkeit bei NOST, SOST, NOVI und Jahresklassen**. Bei Redaktionsschluss ist das grad noch in Begutachtung, aber da es nun offenbar alle wollen, können Schulen künftig selbst

entscheiden, ob sie eine Semestrierte Oberstufe haben wollen, die alten Jahrgangs- oder neue NOVI-Klassen führen. In der BMHS-Stellungnahme haben wir allerdings hineingeschrieben, dass auch gewährleistet sein muss, dass das Geld dafür da sein muss, also die Lehrer*innen für das für die Schule passendste System auch bezahlt werden!

Hinweise auf aktuelle gute Artikel auf oeliug.at

Schreib uns, was wir thematisieren sollen. Wir möchten die „**Initiative Gesunde Luft**“ vorstellen und auf <https://www.oeliug.at/2022/04/21/initiative-gesunde-luft-jetzt/> verweisen. Ein passender Antrag dazu, in dem wir die GÖD auffordern, sich für Gesunde Luft einzusetzen, wird in der erweiterten Bundesleitungssitzung der BMHS-Gewerkschaft am 18./19. Mai zur Diskussion gestellt. Leider ist BM Polaschek nicht bereit, in Luftfilter zu investieren. Dies gefällt nicht nur uns nicht, sondern auch der „**Initiative Gesundheit Österreich (www.igö.at)**“ nicht. Und auch bei Folgendem sind wir nicht seiner Meinung: <https://www.oeliug.at/2022/04/06/coronabonus-ist-eine-farce/>.

... bringt uns zum Schmunzeln

Ob der Bildungsminister weiß, dass 10 min Haare föhnen den gleichen Energieverbrauch hat, wie der Betrieb eines leistungsstarken Luftreinigers über 6 Schulstunden? Ersteres erzeugt heiße Luft (und ist laut). Letzteres reinigt sie (und hört man gar nicht).

„Nicht genügend“ für Klimaschutz an Schulen!

Österreichs Schulen fehlt eine klare Klimastrategie. Im letzten Newsletter bereits angekündigt, ist sie jetzt veröffentlicht: unsere erste APA-Presseaus-sendung, mit der wir die Bildungs-direktionen zum raschen Handeln auf-fordern. „Lehrerinnen und Lehrer der Initiative Teachers for Future haben sich in Österreichs Schulen umgesehen

und festgestellt, dass das, was angesichts der drohenden Klimakrise bereits notwendiger Standard sein sollte, noch längst nicht flächendeckend in den Schulen angekommen ist. ... Dabei fällt gerade der Schule als Bildungseinrichtung eine besonders wichtige Rolle in der Gestaltung der Werte- und Wissensbildung zukünftiger Bürgerinnen und Bürger zu, die wesentlich dazu beiträgt, ob notwendige Veränderungen für eine klimaneutrale Zukunft mitgetragen werden oder nicht.“

Link zum Nachlesen des gesamten Textes: <https://www.teachersforfuture.at/kontakt/presse/54-presseaus-sendungen/50-pa-2022-03-23>.

Bringe Klimaschutz an Schulen: Die Fortbildung Climate Action Schools – Innovative Lehr- und Lernkonzepte für die Schule in der Klimakrise mit Beiträgen von Greenpeace, der österr. UNESCO-Kommission und Teachers for Future am 10. und 11. November 2022 in Wien zeigt wie. Anmeldung bis 31. Mai unter [https://www.ph-online.ac.at/kphvie/pl/ui/\\$ctx/wbLw.wbShowLVDetail?pStpSpNr=253425](https://www.ph-online.ac.at/kphvie/pl/ui/$ctx/wbLw.wbShowLVDetail?pStpSpNr=253425).

Alles neu macht der Mai: Wissenswertes über Sommerschule und Induktionsphase

Die Dienstrechts-Novelle mit Regelungen zur Sommerschule und der Induktionsphase befindet sich gerade in Begutachtung. Was wahrscheinlich kommen wird, findest du auf <https://www.oeliug.at/2022/05/02/dienst-rechtsnovelle-was-kommen-könnte/>.

Wohnung in Graz gesucht

Ein junges Paar möchte gerne ab August/September in Graz zusammenziehen. Dazu suchen sie günstigen Wohnraum, ca. 60 m², am besten mit Balkon. Wenn ihr etwas wisst, meldet euch bei Lisa (24, Lehrerin) & Philipp (26, Sozialarbeiter) unter **+43 680 2124361** oder philipp.stramec@gmail.com. 

Schluss mit ständigen Testungen und Rankings unserer Schulen! – das war ein Slogan, mit dem wir bei der Wahl 2019 angetreten sind.

Was ist daraus geworden? Eine neue „Qualitätsoffensive“, die unverkennbar aus dem Bereich der Wirtschaft entlehnt ist! Das Schlagwort heißt jetzt nicht mehr SQA oder QIBB (die Begriffe werden bald in Vergessenheit geraten), sondern QMS. Wie man hört, soll nunmehr das Beste aus den vorherigen Welten übernommen werden – Stichwort Zielvereinbarungen, Feedbackkultur, interne Evaluation des Unterrichts, Job-Shading, bis hin zur externen Evaluation unter dem Fachbegriff „externes Audit“. Es handelt sich dabei um eine Form der Qualitätsüberprüfung, die von einer externen Institution gemacht wird, mit dem Ziel, ein Zertifikat zu erhalten, das für Kunden eine besondere Glaubwürdigkeit haben soll, weil es gerade nicht auf Eigeneinschätzung (durch interne Evaluation) beruht. – Na toll! Die Schule als Wirtschaftsbetrieb.

Interessant ist, dass das Thema „externes Audit“ wenig kommuniziert wird. Die Umsetzung im Schulbereich befindet sich noch im Pilotversuch – zwei steirische Schulen wurden bereits ausgewählt und bekamen Besuch von

einer Expertengruppe an die Schule. Diese messen die Qualität des Unterrichts u. a. mittels Interviews mit Lehrer*innen, (im Wirtschaftsjargon: Mitarbeit*innen) Schüler*innen und Eltern (Kund*innen). Weiters ist vorgesehen, dass der Unterricht in der

werb ist eröffnet – gute Schulen für die einen, die es verdient haben, und der Rest muss sich mit jenen begnügen, die mit Befriedigend oder Genügend bewertet wurden. Das ist keine Utopie, das ist die Realität in der öffentlichen Schule in Großbritannien. Für private

QMS – Qualitätskriterien aus der Wirtschaft sollen die Schulen verbessern?



Juliana Kemmer

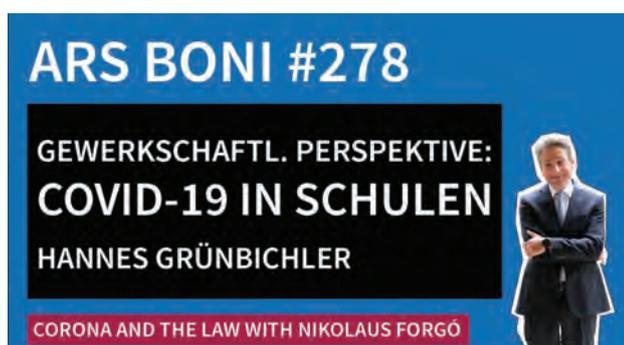
Klasse beobachtet wird. – Na toll! Da werden die Expert*innen sehen, was in unseren Kolleg*innen steckt! Hervorragend vorbereitet, pädagogisch vorbildlich und anspruchsvoll – diesen Eindruck werden wir hinterlassen. Die Schulbesuche sind nämlich angekündigt...

Die große Frage ist aber: Was soll das bringen – außer einem gehörigen Maß an zusätzlichem Stress und Zeitaufwand – und das mitten in der Krise? Misstrauen und Kontrolle statt Vertrauen in unsere Fähigkeiten? Ist das der richtige Weg, Leute zu motivieren? In England sind diese Bewertungen jedenfalls gang und gäbe. Man kann deren Ergebnisse auf den Webseiten der Schulen nachlesen. So werden die Kund*innen darüber informiert, in welche Schule sie ihr Kind (sicher nicht) schicken werden. Der Wettbe-

Schulen gilt das nicht. Keine Bewertungen, keine Rankings. Alle toll.

Wer kann, geht in die Privatschule. Externer Druck, Kontrolle und Hierarchien gelten mittlerweile auch im modernen Management nicht mehr als Garantien für Erfolg. Kooperation, Unterstützung und Vertrauen sind die (eigentlich nicht mehr so) neuen Grundsätze für Unternehmen. Wir sollten in den Schulen diesen Weg gehen. Finnland zeigt es übrigens auch hier vor.

Erklärvideo: Audits in der Wirtschaft
<https://www.youtube.com/watch?v=Wss4bl7jXss>



Zum Nachhören

Im (Wissenschafts-)Podcast der Uni Wien Ars Boni #278 spricht der Co-Vorsitzende der ÖLI-UG Hannes Grünbichler mit Nikolaus Forgó zu „Covid-19 in Schulen und Luftreinigung“; Video: <https://youtu.be/mrGRgCrVX8g>. Schaffen wir „Awareness“ für das wichtigste Lebensmittel, wovon wir täglich etwa 15 kg einatmen; <https://www.oeliug.at/2022/05/03/luftmanagement/>.

Direkter Draht und Zukünftiges

Besonders im öffentlichen Dienst sind die parteigebundenen Gewerkschaftsfraktionen sehr eng mit ihren jeweiligen „Mutterparteien“ verschränkt. Da die politischen Parteien aber auch Regierungsverantwortung tragen, bedeutet das letztendlich, dass der Dienstgeber und die Dienstnehmervertretung eng

etwas nicht gönnt. **Auch wenn eine vollkommen gerechte Verteilung von Goodies nie erreichbar sein wird, darum bemühen muss man sich immer!**

Oft wird von den parteiabhängigen Fraktionen argumentiert, dass die Nähe zu regierenden Parteien für ein

zu politischen Entscheidungsträgern wirkt sehr zuverlässig, wenn es um den persönlichen Aufstieg so mancher Funktionärinnen oder Funktionäre in Führungspositionen geht. Auf diese Weise kann sich nämlich die Dienstgeberseite sehr elegant einen bleibenden Einfluss auf die parteigebundenen gewerkschaftlichen Fraktionen sichern, und das System „Eine Hand wäscht die andere“ bleibt funktionsfähig. Ob das allen anderen Kolleginnen und Kollegen zum Vorteil gereicht, darf in Zweifel gezogen werden.

Eine Hand wäscht die andere: Wozu brauchen wir eine unabhängige Personalvertretung?

Bernhard Wronski

stens verbunden sind. Interessenskonflikte sind vorprogrammiert. Diese zeigen sich meistens nicht offen in klar erkennbaren dienstgeberfreundlichen Äußerungen, sondern vielmehr hinter einem oft leicht zu übersehenden Stillschweigen zu Maßnahmen, die häufig Verschlechterungen für uns Lehrerinnen und Lehrer bedeuten - zumindest so lange, bis jemand „drauf kommt“. Jüngstes Beispiel dafür ist die Belohnung nur des Schulleitungspersonals für dessen außergewöhnliche Leistungen während der Corona-Pandemie. Erst nachdem die ÖLI-UG die ungleiche Behandlung gleich belasteter Personengruppen thematisiert hat, gab es plötzlich Reaktionen der parteipolitisch organisierten Fraktionen. Um Missverständnissen vorzubeugen: Es geht nicht darum, dass man jemandem

gutes Gesprächsklima wesentlich sei, um so bessere Arbeitsbedingungen für die Lehrerinnen und Lehrer „herauszuholen“. Das könnte man akzeptieren, wenn es um Dinge geht, die mehr oder weniger Geschmackssache sind – so wie auf einem Basar. Praktisch zeigt sich aber, dass auch noch so gute persönliche(?) Verbindungen zu Vertreter*innen des Dienstgebers offensichtlich nichts bringen, wenn der sich entschlossen hat, etwas zu streichen: siehe z.B. die besser bezahlten Fachsupplierungen im Berufsschulbereich, die seit einigen Jahren der Vergangenheit angehören.

Eines scheint aber völlig klar: **Der gute Draht der parteigebundenen Fraktionen**



Dagegen kann man aber etwas tun: Die Aktivitäten und Positionen der ÖLI-UG mit jenen der anderen Fraktionen vergleichen und feststellen, dass es da keine reflexartigen, schwer nachvollziehbaren oder nur durch Parteilinientreue erklärbare Verhaltensmuster gibt. Dafür findet man bei der ÖLI-UG einige Standpunkte, die Ziel einer zukunftsweisenden und lehrpersonenorientierten Personalvertretungsarbeit sein müssen: <https://www.oeliug.at/oeli-denkart/oeli-positionen/>

Unabhängige Gewerkschafter sind nicht in einem übergeordneten Partei- oder Regierungsprogramm gefangen – für sie ist die Vertretung der Interessen der Lehrerinnen und Lehrer das Programm. Sicher ist: Die Interessen der Lehrerinnen und Lehrer stehen bei unabhängigen Gewerkschafter*innen immer an erster Stelle!

Direkter Draht zur Personalvertretung oder Gewerkschaft

Was machen Personalvertretung und Gewerkschaft. Es ist verwirrend. Die Personalvertretung achtet gem. <https://www.jusline.at/gesetz/pvg/paragraf/2> auf die Einhaltung der bestehenden rechtlichen Bestimmungen. Sie hat vor allem bei der Diensterteilung Rechte (§ 9 Abs 2 PVG). Da wir Personalvertreter*innen aber Verbesserungen der gesetzlichen Bestimmungen wollen, sind viele von uns auch Gewerkschafter*innen. Die Gewerkschaft bemüht sich um Verbesserung ebendieser Bestimmungen, bietet Berufsrechtsschutz und verhandelt auch unsere jährlichen Gehaltserhöhungen.

Die Gespräche mit Schulleitungen führen die DAs und die Gespräche mit der Bildungsdirektion bei Landeslehrpersonen die ZAs und bei Bundeslehrpersonen die FAs, weil es ja für diese noch eine höhere Ebene gibt. Die Gespräche mit dem BMBWF führen die ZAs. Auf gewerkschaftlicher Ebene führen die Verhandlungen mit dem Ministerium die Bundesleitungen (BL) bzw. auf Länderebene die Landesleitungen (LL).

Kontakte finden Sie auf Seite 8.



Hannes Grünbichler

Verträge und Teilzeit

Auf dieser Rechtsseite finden sich Hinweise darauf, ab wann Ansprüche auf einen unbefristeten Dienstvertrag entstehen und ob und welche Mitbestimmungsrechte die Lehrperson bei der Stundenplanerstellung hat, sowie auf Wiedereingliederungsteilzeit und Sabbatical.

1. Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Dienstvertrag

Ein*e Lehrer*in hat nach insgesamt 5 Dienstjahren bei ein und demselben Dienstgeber ein Anrecht darauf, dass sein / ihr Dienstvertrag in einen unbefristetes Vertragsverhältnis umgestellt wird. Die Umstellung erfolgt mit jenem Stunden- ausmaß, mit dem die Lehrperson zum Zeitpunkt ihrer Vertragsumstellung in der Lehrfächerverteilung eingeteilt ist. Die Antragerstellung erfolgt formlos auf dem Dienstweg. Spätestens mit Beginn des 6. Dienstjahres ist der Vertrag (egal, ob altes oder neues Dienstrecht) in einen Dauervertrag umzustellen. Davor nur bei Erfüllung der Anstellungsbedingungen inkl. Induktionsphase und wenn zumindest zum Teil Dauer- stunden unterrichtet werden. Nur in den ersten 5 Jahren kann das Beschäftigungsausmaß einseitig durch die Bildungsdirektion durch Wegfall „ungesicherter“ Stunden reduziert werden.

2. Mitbestimmungsrechte bei Teilzeitbeschäftigung

Ein*e vollbeschäftigte*r Lehrer*in mit Dauervertrag kann, wenn er / sie will, um eine Teilbeschäftigung (am besten jeweils für 1 Schuljahr) ansuchen. Die Rechtsgrundlagen hierfür finden sich für eine Bundes- und eine Vertragslehrperson (egal ob „altes“ oder „neues“ Dienstrecht) unter <https://www.jusline.at/gesetz/bdg/paragraf/50a> bis d und 213; BLVG § 8; GehG § 12f; für eine*n Landeslehrer*in gilt analog https://www.jusline.at/gesetz/ldg_1984/paragraf/45. Bei Elternteilzeit gelten die Bestimmung des <https://www.jusline.at/gesetz/mschg/paragraf/15h> bis q oder des <https://www.jusline.at/gesetz/vkg/paragraf/8> bis 8h.

Eine Teilzeitbeschäftigung aus beliebigem Anlass kann, und eine Elternteilzeit muss gewährt werden. Derartige Anträge auf Teilzeit sollen zeitgerecht (= bis spätestens zwei Monate vor Wirksamkeitsbeginn, günstigenfalls vor Erstellung der provisorischen Lehrfächerverteilung im März) eingebracht werden. Eine Teilzeitbeschäftigung muss in der Lehrfächerverteilung berücksichtigt werden und findet auch ihren Niederschlag in Mitbestimmungsrechten bei der Stundenplangestaltung.

Bei der Stundenplanerstellung ist auf den Grund der Teilzeitbeschäftigung Rücksicht zu nehmen und der Dienstgeber hat sich auch an die vereinbarten Arbeitszeiten zu halten. Daher ist bei Antragstellung auch mitzuteilen, wann unterrichtet werden kann.

Bei der Teilzeitbeschäftigung nach MSchG § 15 h oder VKG § 8 hat sich der Dienstgeber grundsätzlich an die vereinbarte Arbeitszeit zu halten. Hier ist es besonders wichtig, beim Antrag genau anzugeben, wann aufgrund der Kinderbetreuung (nicht) unterrichtet werden kann. Gerichtsurteile geben hier den Eltern das Recht auf Bekanntgabe der Zeiten und verpflichten die Arbeitgeber, soweit das möglich ist, das zu beachten.

Die Personalvertretungen mögen das bitte nicht als „Privileg“ der Teilzeitbeschäftigten abtun, sondern dies aktiv unterstützen, denn die PV hat gem. PVG § 2 auf die Einhaltung der geltenden Gesetze zugunsten der Bediensteten zu achten.

3. Spezielle Teilzeitbeschäftigung: Sabbatical und Wiedereingliederungsteilzeit

Zweitere ist nach mindestens 6-wöchigem Krankenstand möglich und wurde zuletzt von Katharina Bachmann im <https://www.oeliug.at/2021/05/26/öli-newsletter-übereiliger-rechenschieber-im-ministerium/> beschrieben. Das Sabbatical ist de iure eine geblockte Teilzeitform, d.h. dass in einem Zeitraum von 2 (bei BS: 1) bis 5 Jahren eine Teilbezahlung erfolgt und dafür ein ganzes Schuljahr (in Spezialfällen auch weniger) unterrichtsfrei sein kann, wobei das Verhältnis Arbeits- zu Freizeit in der gesamten Rahmenzeit von 4:1 (80%) bis 2:1 (50% Bezahlung) sein kann.

Was tun, wenn es Probleme gibt?

Da die Diensterteilung nur einvernehmlich erstellt werden kann, sind Mitbestimmung, Transparenz und Solidarität erforderlich. Das Werkzeug dafür ist das PVG und die ge- deihliche Zusammenarbeit. **Wird die Schulleitung diesen Ansprüchen des PVG nicht gerecht, dann darf aber auch die PV der (prov.) LFV nicht einfach zustimmen.**

Wenn sich Vorgesetzte oder Personalvertreter*innen nicht an die Bestimmungen halten, können der DA mit Hilfe des § 10 PVG, und Lehrpersonen mittels Anrufung der Personalver- tretungsaufsichtsbehörde (§§ 39 bis 41 PVG) aktiv werden (pvab@bmkoes.gv.at).

Rückfragen: gruenbichler@oeli-ug.at

Eine Übersicht der Frage-Antwort- und Rechtsseiten-Themen steht in <http://archiv.oeli-ug.at/Uebers.F+A.pdf>. Die immer wieder angefragten Themen „Pension/Zeitkonto/Sabbatical/ Bildgskarenz/Altersteilzeit/Abfertigung“ behandeln wir in der Rubrik „mit Recht“ unter <http://archiv.oeli-ug.at/krkr2201.pdf> auf Seite 13 bzw. die Themen „Wir bekommen ein Baby! Mutterschutz, Väterkarenz, Elternteilzeit“ unter <http://archiv.oeli-ug.at/krkr2204.pdf> auf Seite 16.

„Es ist mir ein Rätsel, wie das Bildungsministerium davon ausgehen kann, dass sich die ohnehin schon sehr anspruchsvollen Herausforderungen des Schulalltags, die es zu bewältigen gilt, mit einem für zusätzliche Belastung sorgenden Studium vereinbaren lassen.“

Aus vielen persönlichen Gesprächen, aber auch aus Mails (wie der obigen) wird ersichtlich, mit welchen Herausforderungen gerade Junglehrer*innen

Stützlehrer*innen) bis hin zur Entlastung beim Stemmen des bürokratischen Ballasts – man denke vor allem, aber nicht nur an die Klassenvorständ*innen. Außerdem kommt hinzu, dass der Korrekturaufwand bei Schularbeitsgegenständen ohne Klassenteilung enorm ist und ein qualitativ hochwertiges Arbeiten bei Beibehaltung der eigenen psychischen Gesundheit fast unmöglich ist, zumal in frühen Dienstjahren die Routine fehlt.

geschuldet ist, jedoch andererseits auch im nunmehrigen Regelschulbetrieb aufgrund fordernder Eltern und Schüler*innen präsent ist.

Das Spezifikum der „Induktionsphase“ für Kolleg*Innen im neuen Dienstrecht sorgt für viel Unmut, Unverständnis und leere Batterien, da die Absolvierenden der Induktionsphase nebst der bis zu 22 (!) Unterrichtsstunden auch noch die pädagogische Ausbildung an der Uni zu absolvieren haben. Wer glaubt, dass hier noch viel Zeit für Gespräche mit dem Mentor oder der Mentorin bleibt (die nicht einmal immer an derselben Schule unterrichten), der verfügt wohl über physikalisches Geheimwissen zur Möglichkeit der Raum-Zeit-Krümmung. Viele absolvieren berufsbegleitend nach abgeschlossenem „Unterstufen-Bachelor“ noch das Masterstudium, wovon jedoch nach Meinung aller Betroffenen abzuraten ist. - Die Weltfremdheit des Bildungsministeriums beim Beschluss des „Neuen Lehrerdienstrechtes“ sorgt für Kopfschütteln und teils auch Empörung

Der Dienstgeber ist gefordert hier nachzubessern und der ständigen Überforderung junger Kolleg*innen vorzubeugen. Vermehrte Krankenstände sowie verminderte Unterrichtsqualität aufgrund zu hoher Belastungen kann niemand wollen.

Was Junglehrer*innen besonders belastet



Georg Klamminger

Die Überforderung innerhalb der ersten Dienstjahre hat gemäß vielen Kolleg*innen

auch mit der nicht adäquaten Lehramtsausbildung zu tun. So fühlen sich viele gerade im Hinblick auf die eben genannten Punkte „ins kalte Wasser“ geworfen, haben keinerlei Instrumentarium zur Verfügung gestellt bekommen, vor allem mit den psychosozialen, aber auch mit den bürokratischen Zusatzbelastungen des Lehrberufs umzugehen - die besondere Herausforderung „Klassenvorstand“ sei hier nochmals genannt. Zudem kommt auch noch das Gefühl hinzu, ständig erreichbar sein zu müssen, was natürlich einerseits dem Distance Learning während der Lockdowns

zu kämpfen haben. Ein Aspekt, den fast alle Jungen teilen, ist der Ruf nach mehr Unterstützungspersonal an Schulen, um sich besser auf die unterrichtliche (Kern-)Tätigkeit konzentrieren zu können und somit auch mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung zur Verfügung zu haben. Der Wunsch geht von psychosozialer Unterstützung (Psycholog*innen; School-Nurses; Sozialarbeiter*innen,

Auszüge aus E-Mails:

G.

Besonders problematisch sehe ich die ersten Berufsjahre für all jene Junglehrerinnen und -lehrer [im neuen Dienstvertrag], die bereits vor dem Abschluss ihres [Master]Studiums an Schulen [in der Unterstufe] eingesetzt werden. Es ist mir ein Rätsel, wie das Bildungsministerium davon ausgehen kann, dass sich die ohnehin schon sehr anspruchsvollen Herausforderungen des Schulalltags, die es zu bewältigen gilt, mit einem für zusätzliche Belastung sorgenden Studium vereinbaren lassen. Abgesehen von den physischen und psychischen Auswirkungen, die dabei in Kauf genommen

werden müssen, scheitert diese Vereinbarkeit oft allein schon am nicht dafür ausgerichteten Kursangebot seitens der Universitäten. Für Uni-Lehrveranstaltungen werden teilweise viel zu wenige Termine angeboten, was eine zeitliche Abwicklung gemeinsam mit zu unterrichtenden Stunden unmöglich macht.

Das hirnrissige an der Sache ist, dass es mit Schule und Studium noch nicht getan ist. Von Junglehrerinnen und -lehrern wird im Rahmen der Induktionsphase zusätzlich verlangt, dass sie Fortbildungen besuchen, die ihnen den Berufseinstieg erleichtern sollen. An dieser Stelle muss ich erwähnen, dass diese Fortbildungen gottseidank von sehr

hoher Qualität strotzen. Ich sehe jedoch nicht ein, weshalb man diese Fortbildungen nicht gleich ins Studiencurriculum integriert. [...]

Abschließend möchte ich noch kurz das Thema Zusatzaufgaben ansprechen. Ich denke, der Einstieg ist ohnehin schon herausfordernd genug, da braucht es nicht auch noch weitere Aufträge, die Junglehrerinnen und -lehrern auferlegt werden. Die Tatsache, dass diese zu Beginn aber noch über keinen Fixvertrag verfügen und sich gerade deshalb mehr zumuten als eigentlich gut für sie wäre, sorgt dafür, dass „lästige“ Aufgaben gerne an den jungen Kolleginnen und Kollegen abgestreift werden. Als Beispiel hierfür könnte die Sommerschule genannt werden, die für Schülerinnen und Schüler grundsätzlich eine tolle Lernchance bietet, in Sachen Personal seitens des Bildungsministeriums aber meines Erachtens nicht zu Ende gedacht wurde.

B.
auf länger gediente KollegInnen des alten Dienstrechtes verweisend:
„Mein erstes Studienjahr war auch der Wahnsinn.“ Der gravierende Unterschied hierbei ist, dass im alten Dienstrecht in der Regel ca. 6 Unterrichtsstunden zu halten waren, in der jetzigen Induktionsphase aber um bis zu 16 mehr.

G.
Worum sich die Politik kümmern sollte: kleinere Klassen, mehr Personal für organisatorische Aufgaben, mehr Schulpsychologen & Schulsozialarbeiter.

C.
... die Herausforderungen des Berufes liegen, anpassungsfähig sein, sich immer wieder mit neuen Verordnungen herumschlagen müssen, viel Papierkram, auch viel „Emotionsarbeit“, das Abschalten ist oft schwierig, man nimmt Probleme mit nach Hause, Schüler sind oft sehr fordernd ...
... worum sich die Gewerkschaft bzw. die Politik kümmern sollte,
Stützstunden, weniger Bürokratiearbeit, klare Strukturen und Vorgaben, weniger Sparpakete, mehr Unterstützung für SchülerInnen und LehrerInnen

M.
... generell bräuchten wir mehr Unterstützungspersonal in sämtlichen Bereichen.

S.
...worum sich die Gewerkschaft bzw. die Politik kümmern sollte: besseres Image in der Öffentlichkeit, Supervisions-Angebote.

Kommentar von Hannes Grünbichler dazu:

Wir haben die Junglehrer*innen im Blick: Bei der Induktionsphase wird sich bereits 2022/23 was ändern. Das ist zumindest einmal positiv. Junglehrer müssen nach dem Bachelor binnen fünf Jahren den Master im Lehramt absolvieren. Mit Lehrveranstaltungen am Vormittag ist das neben dem Job aber kaum möglich. Wir verlangen als Gewerkschafter*innen Änderungen.

Die vorgeschriebene universitäre Ausbildung soll „wirklich“ berufsbeleitend möglich sein. Das Problem ist (und das weiß BM Polaschek, da er an der KF Uni Graz selbst bei der Lehrer*innen-Ausbildung mitgearbeitet hat), dass das Masterstudium nur „berufsermöglichend“ konzipiert ist. Hier hat man sich also klar verplant. Ein Presseartikel von Barbara Kahr dazu auf <https://www.kleinezeitung.at/steiermark/suedsuedwest/6121460>.

Anträge STELI-UG

Nach meinem Kommentar zu „Führungspostenbesetzungen – transparent und supersauber?“ im Steirischen Kreidekreis 01/2022 habe ich folgenden Antrag in die Landesleitung der BMHS-Gewerkschaft eingebracht, wo dieser einhellig beschlossen wurde. Nun geht er an die Bundesleitung zur weiteren Beschlussfassung. Diese tagt am 18./19. Mai in Wien.

Antrag: Neue Leitungsverordnungen

Die GÖD wird ersucht, Verhandlungen mit dem Dienstgeber aufzunehmen, um neue Leitungsverordnungen zu entwickeln, die transparent unter voller Beteiligung der gewählten Personalvertretungen inklusive voller Akteneinsicht und Parteienstellung der Bewerberinnen und Bewerber ablaufen.



Karlheinz Rohrer

Begründung: Derzeit sind solche Verfahren hochgradig intransparent, die Personalvertretungen sind nur als Einzelpersonen an diesen Verfahren beteiligt und werden zur Verschwiegenheit gegenüber jedermann verpflichtet, demgegenüber keine Verpflichtung zur amtlichen Mitteilung besteht (§14 AusG Satz 1). Zudem haben Bewerberinnen und Bewerber derzeit keine Parteienstellung und müssen jedes Ergebnis ohne Begründung einfach akzeptieren.

Weitere Anträge der STELI-BMHS waren: Corona-Bonus für alle Lehrerinnen und Lehrer; Entlastung der Lehrerinnen und Lehrer durch administratives und sozial-pädagogisches Unterstützungspersonal sowie Supervision; Adäquate Maßnahmen zur Coronabekämpfung an den Schulen im Herbst.

PV-Akademie im Schuljahr 2022

PV-Akademie in Präsenz

**Personalvertretungsschulung (AHS/BHS/BS/APS)
unter dem Motto**

**„5 Jahre nach der Bildungsreform:
Austausch-Perspektiven-Visionen“**

Bildungshaus Retzhof, 8430 Wagna
am Di. 28.6. bis Fr. 1.7.2022

Anmeldung ab sofort unter gruenbichler@oeli-ug.at
Programm und Einladung folgen nach Anmeldung

PV-Akademie – On Your Demand via Zoom

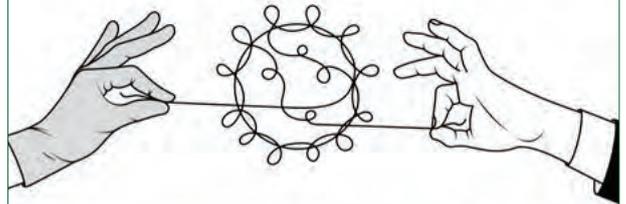
**Du möchtest eine Schulung zu einem Thema online
an eure Schule holen? So funktioniert's:**

Schreib einen Termin- und Themenvorschlag an
gruenbichler@oeli-ug.at

Der ZOOM-LINK kann an alle Interessierten weitergegeben
werden. Die Schulungen sind flexibel gestaltbar und kostenlos. Als
Basis dient das Dienstrechtsskriptum, das auch online frei verfü-
gbar ist:

<https://www.oeliug.at/alles-was-recht-ist/dienstrechtsskriptum/>

Science for Resilience Learnings from the Pandemic



Future Operations Plattform Konferenz 

SAVE THE DATE

23.5. – 24.5.2022

Vienna BioCenter
Hörsaal Campus-Vienna-Biocenter 1, 1030 Wien

Organizing Committee:
Andrea Schmidt (Gesundheit Österreich), Anne Bathke (Ferdinand-Universität Salzburg),
Andreas Berghaler (MedLife Wien), Ulrich Elling (IHS), Claudia Royce (IHS),
Anita Gottlieb (Gesundheit Österreich), Helmut Högnmayer (IHS), Thomas König (IHS)

 <https://go.ihs.ac.at/resilience> Koordiniert von IHS

Einige Kontakte zu deinen steirischen Vertreter*innen

*Pflichtschullehrer*innen*

Danny Noack, danny.noack@pull-ug.at, 0664 34555730
Mitgl. APS-ZA und LL/BL APS-Gewerkschaft

*AHS-Lehrer*innen*

Juliana Kemmer, kemmer@oeli-ug.at, 0664 5569758
Stv. Vorsitzende AHS-FA, LL AHS-Gewerkschaft

*BMHS-Lehrer*innen*

Christine Mössler, moessler@oeli-ug.at, 0664 8977236
Stv. Vorsitzende BMHS-FA, Mitgl. LL/BL BMHS-Gewerk-
schaft

*BS-Lehrer*innen*

Andreas Berghold, berghold@oeli-ug.at, 0676 86646723
Mitgl. BS-ZA
Bernhard Wronski, wronski@oeli-ug.at, 0664 88615658
Mitgl. LL-BS

Frauenreferentin

Tanja Harrich, harrich@oeli-ug.at, 0676 9291307
Mitglied BMHS-FA- und LL BMHS-Gewerkschaft

für alle Dienstrechtsangelegenheiten

Hannes Grünbichler, gruenbichler@oeli-ug.at,
0650 9254988, Mitgl. BMHS-ZA und LL, Stv. Vorsitzen-
der BL BMHS-Gewerkschaft, Mitgl. ARGE Lehrer*innen
der GÖD, Landessprecher UGÖD

Impressum: Eigentümer, Herausgeber und Verleger: ÖLI-UG, Österreichische Lehrer*innen Initiative - Unabhängige Gewerkschafter*innen für mehr Demokratie, 4643 Pettenbach, Pflasterweg 7, a@oeli-ug.at, 0680 2124358. Druck: gutenbergs.at, Linz. Redaktion: Hannes Grünbichler, Juliana Kemmer und die Autor*innen. Fotos, wenn nicht anders angegeben: ÖLI-UG. Kreidekreis ist das Informations- und Diskussionsorgan der ÖLI-UG. Wir finanzieren uns durch die Leser*innen, IBAN: AT52 6000 0000 7842 0320, lautend auf Fuchsbauer ÖLI-Kassier. Papieraufgabe: 11.600. Nächster Redaktionsschluss: 8. Sept. 2022



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



KREIDEKREIS 4b | 2022
02-Strmk
Österreichische Post AG
MZ 02Z030917 M
ÖLI-UG
Pflasterweg 7, 4643 Pettenbach
ÖLI ZVR-Zahl | 125480687
DVR | 0581518

An: