

Familienzeitbonusgesetz und Kindergeldkonto ab 1. März 2017



Mag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Ziel der Gesetzesänderung ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine Verbesserung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld und die flexiblere Gestaltung der Inanspruchnahme.

Die Auszahlung kann beim jeweiligen Krankenversicherungsträger für Kinder, Adoptivkinder und Pflegekinder beantragt werden.

Die wesentlichen Neuerungen betreffen

- Familienzeitbonus
- Kinderbetreuungsgeldkonto
- Partnerschaftsbonus

Familienzeitbonus

Der Familienzeitbonus beträgt € 22,60 pro Kalendertag und kann innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt für 28 bis 31 Tage bezogen werden. Der Familienzeitbonus wird mit dem Anspruch des beziehenden Elternteils, in der Regel wird dies der Vater sein, auf das Kinderbetreuungsgeld gegenverrechnet.

Anspruchsvoraussetzungen sind:

- gemeinsamer Hauptwohnsitz von beiden Elternteilen und Kind
- kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in den letzten 182 Tagen

Kinderbetreuungsgeldkonto

Es handelt sich um ein pauschales Kinderbetreuungsgeld, das als Konto geführt wird. Aus bisher vier Varianten wird durch die Neuregelung ein Kinderbetreuungsgeldkonto. Es dient als Ersatz des Erwerbseinkommens sowie als Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld, das auch den Partnerschaftsbonus umfasst.

Anspruchsdauer und Höhe:

- Anspruch besteht zwischen 365 Tagen (Tagessatz € 33,88) und 851 Tagen (Tagesbetrag € 14,53)
- Nutzen beide Elternteile das Kinderbetreuungsgeldkonto beträgt der Bezugszeitraum zwischen 456 und 1063 Tagen
- maximal erreichbare Summe € 15.449,00 (Nutzung durch beide Elternteile)

Ein gleichzeitiger Bezug durch beide Elternteile über bis zu 31 Tage ist möglich aus Anlass des erstmaligen Wechsels, wodurch sich allerdings die Gesamtanspruchsdauer entsprechend reduziert.

Das Kinderbetreuungsgeldkonto steht im Zusammenhang mit dem Familienzeitbonus. Das heißt, der Anspruch eines Elternteils auf Kinderbetreuungsgeld reduziert sich um den Anspruch dieses Elternteils auf den Familienzeitbonus.

Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus in Höhe von insgesamt € 1.000,00 (pro Elternteil € 500,00) in Form einer Einmalzahlung am Ende des Anspruchszeitraumes kann bezogen werden, wenn beide Elternteile mit dem Kind am gemeinsamen Hauptwohnsitz gemeldet sind und eine annähernd gleiche Teilung der Betreuungszeit (mindestens 40% und maximal 60% der Betreuungszeit durch einen Elternteil) stattgefunden hat.

Nachzulesen im Bundesgesetzblatt der Republik Österreich, Jahrgang 2016, ausgegeben am 8. Juli 2016

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2016_I_53/BGBLA_2016_I_53.html

www.goed.at

ab Jänner 2017

Leitfaden für berufstätige Eltern

www.bmfj.gv.at

Familienbeihilfenrechner und
Kinderbetreuungsgeldvergleichsrechner

www.bmhs-aktuell.at

Impressum:

Für den Inhalt verantwortlich: BMHS Gewerkschaft fcg, Strozzig. 2/4, 1080 Wien
bmhs.fcg@goed.at



Aktuell

Jänner 2017



Vors. Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Oberstufe NEU – Umfrage gestartet:

Ein Bestandteil des Schulrechtsänderungsgesetzes 2016 (veröffentlicht am 11. Juli 2016) war das sogenannte Opt-out-Modell für die Oberstufe Neu, also das „Schieben“ der semestrierten Regelungen. An zahlreichen Standorten hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter nach Diskussion mit den Mitgliedern des Schulgemeinschaftsausschusses aus unterschiedlichen Gründen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Nach derzeitig gültiger gesetzlicher Regelung stellen spätestens per 1.9.2019 (10. Schulstufe) alle zumindest dreijährigen Oberstufenformen auf dieses Modell um. Beteiligten im Bildungsministerium ist durchaus klar, dass es dabei noch Optimierungsbedarf gibt. Daher hat sich die FCG-BMHS entschlossen, eine Plattform für all jene Kolleginnen und Kollegen zu schaffen, die bereits Erfahrungen mit der Oberstufe Neu haben.

Die erste Phase der Befragung läuft bis Ende des aktuellen Schuljahres. Die dabei von Ihnen zur Verfügung gestellten Daten werden den zuständigen Personen im BMB übermittelt und dienen als Grundlage für gegebenenfalls notwendige Verhandlungen. Dadurch wird sichergestellt, dass Ihre Erkenntnisse auch an der richtigen Stelle ankommen. Die Online-Befragung ist selbstverständlich anonym.

Sie finden den Fragebogen auf unserer Homepage: www.bmhs-aktuell.at

Nutzen Sie auch die Möglichkeit des angeführten QR-Codes, um gleich direkt auf unsere Homepage zu gelangen.

Autonomiepaket – Direktor/Schulclusterleiter entscheidet autonom:

Die kommenden Wochen werden sicherlich von intensiven Diskussionen zum Thema „Autonomiepaket“ geprägt sein. Frau BM Dr. Hammerschmid schrieb am 19.10.2016 auf ihrer Facebook-Seite: „Organisieren Sie den Unterricht autonom so, dass er den Bedürfnissen Ihrer SchülerInnen bestmöglich gerecht wird.“

In diesem Zusammenhang möchte ich schon klarstellen, dass mit „Sie“ auf keinen Fall die Lehrerinnen und Lehrer gemeint sind. Es entscheidet nach Meinung der Bildungsministerin ausschließlich der Direktor/Schulclusterleiter. Dr. Hammerschmid traut Ihnen, sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege und den Schulpartnern dies offenbar nicht zu.

Detaillierte Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.bmhs-aktuell.at.

Sie wollen unseren Newsletter direkt persönlich erhalten? Melden Sie sich noch heute auf unserer Homepage dazu an.

Kompetent – Verlässlich – Hilfsbereit – Fraktion Christlicher Gewerkschaft!



Berücksichtigung von Wünschen der Lehrer/innen bei der Lehrfächerverteilung



Mag. Dieter Reichenauer

Bei divergierenden Wünschen von Lehrerinnen und Lehrern bei der Lehrfächerverteilung kommt der Personalvertretung eine besondere Bedeutung zu, hat sie doch gem. § 2 Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sowohl bei der Erstellung der provisorischen wie bei der definitiven Lehrfächerverteilung ist das Einvernehmen zwischen Dienststellenleiter und dem Dienststellenausschuss herzustellen.

Dieser Verpflichtung wird er keineswegs dadurch entbunden, dass darüber eine Schulkonferenz stattzufinden hat. Beide Maßnahmen schließen vielmehr einander nicht aus, sind also nebeneinander durchzuführen; es geht auch die Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung in seiner Wirkung weiter als die der Schulkonferenz, die lediglich beratende Funktion hat. Die Personalvertretung hat aber nicht nur das Recht, sondern auch die gesetzliche Verpflichtung, bei der Lehrfächerverteilung vom Schulleiter die Herstellung des Einvernehmens zu verlangen.

Stellt eine Lehrerin / ein Lehrer bei der Lehrfächerverteilung fest, dass sie nicht ihren / seinen Vorstellungen entspricht, kann sie / er sich an den Vorsitzenden / die Vorsitzende des Dienststellenausschusses wenden und um Berücksichtigung ihrer / seiner Wünsche ersuchen. In so einem Fall hat dann eine Sitzung des Dienststellenausschusses stattzufinden, da derartige Entscheidungen nur der Dienststellenausschuss als Kollegialorgan treffen kann und nicht der Vorsitzende / die Vorsitzende des DAs.

Über diese Sitzung ist ein Protokoll zu führen. Allerdings ist der Dienststellenausschuss keineswegs gehalten, den Wünschen der Lehrerin / des Lehrers Rechnung zu tragen.

Wie die Personalvertretungsaufsichtsbehörde wiederholt ausgesprochen hat, eröffnet § 2 PVG den Organen der Personalvertretung für ihre Tätigkeit insofern einen weiten Spielraum, als sie bei Beurteilung der Frage, was den Interessen der von ihnen vertretenen Bediensteten am besten diene, zu verschiedenen, mangels Determinierung durch das Gesetz weder in der einen noch in der anderen Richtung gesetzwidrigen Ergebnissen gelangen können (PVAK 13.3.1979, A 23/78; PVAK 30.6.1981, A 13-PVAK/81).

Fühlt sich ein Bediensteter durch die Entscheidungen der Personalvertretung, die die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten im Sinne des § 2 Abs. 1 PVG zu wahren hat, in seinen Rechten verletzt oder fühlt er sich durch die Geschäftsführung des Personalvertretungsorgans bzw. das Untätigbleiben der PV beschwert, hat er Parteienstellung im Verfahren vor der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt mit dem Anspruch auf bescheidmäßige Erledigung (20.2.1980, A 9-PVAK/79).

Führungsstil – Führen von Expertinnen und Experten



Mag. Andrea Langwieser

Unterscheiden sich die Führungsanforderungen der Schulleitung von jenen aus der Privatwirtschaft? Liegt es am Auswahlverfahren? Oder liegt es an den Lehrerinnen und Lehrern selbst, die über die Jahre ihre berufsspezifischen Eigenarten entwickeln?

Rund ein Viertel der BMHS-Lehrenden leiden unter dem Führungsstil der Schulleitung (vgl. Kriechbaumstudie, 2014). Das ist ein Faktum.

Ein Aufsatz über Führungsstile von Michael Schwartz, Institutsleiter für integrale Lebens- und Arbeitspraxis, Esslingen bei Stuttgart, 2014, liefert möglicherweise eine plausible Antwort:

Die Lehrtätigkeit in der Schule wird von hochqualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten durchgeführt. Diese Organisationsform kann auch als Expertenorganisation bezeichnet werden, welche durch eine flache Hierarchieebene gekennzeichnet ist. Die Lehrenden erfüllen gewisse Fachaufgaben, deren Fachwissen meist höher ist als bei den Vorgesetzten. Demzufolge treten sie selbstbewusster auf und wollen in der Alltagskommunikation die Wertschätzung erfahren, die ihnen und ihrer Arbeit ihrer Meinung nach gebührt. Manchen Schulleiterinnen und –leitern dürfte es gerade in stressgeladenen Situationen schwer fallen, selbstbewusste Lehrkräfte partnerschaftlich-kooperativ zu führen.

Einer Ursachenanalyse des o.g. Institutes über „schwierige Mitarbeiter“ hat Folgendes festgestellt:

Spezialistinnen und Spezialisten wollen im Entscheidungsprozess einbezogen werden. Führungskräfte müssen akzeptieren, dass nicht nur sie ggf. das Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterfragen, auch die Belegschaft hinterfragt zuweilen ihr Verhalten. Eine Kommunikation auf Augenhöhe ist daher Voraussetzung für ein gedeihliches Miteinander.

Ist die Beziehungsebene zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin stimmig, weisen beide ein ähnliches Wertesystem auf und/oder die Verhaltenspräferenzen korrespondieren mit den Erwartungen, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an ihre Führungskraft haben. Bei den „schwierigen Mitarbeitern“ verhält es sich genau umgekehrt.

Neben all den bekannten Führungsqualitäten, wie klare Ziele, Transparenz, Authentizität, ..., sollte die Führungskraft, wenn sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell, also ihren Bedürfnissen entsprechend, führen möchte, auch deren Wertesystem kennen.

Fragen, wie „was treibt ihn/sie an?“, „wie sieht er/sie die Situation?“, „Was braucht sie/er, um ihre/seine Leistungsfähigkeit voll zu entfalten“, helfen, um eine tragfähige und befriedigende Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Eine Buchempfehlung: Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 12., überarbeitete und erweiterte Auflage, Paderborn, 2016, Junfermann Verlag

iv INDUSTRIELLEN VEREINIGUNG

IV | TEACHER'S AWARD

Auf die Pädagoginnen und Pädagogen...

...kommt es an!

GESUCHT:

- ✓ Kreativer Unterricht

AUSZEICHNUNG IN 3 KATEGORIEN:

- ✓ Individualität
- ✓ Lebenskompetenz
- ✓ MINT

PROJEKTE EINREICHEN AUF www.iv-teachersaward.at BEWERBUNGSFRIST: 23.1.2017 bis 30.4.2017