

Neuformulierung der gesetzlichen Regelungen zum Vorbildungsausgleich im Zusammenhang mit der Festsetzung des Besoldungsdienstalters mit der Dienstrechtsnovelle 2018



MMag. Andrea Langwieser

In manchen Fällen könnte diese Neuregelung des Vorbildungsausgleichs für jene Lehrkräfte interessant sein, deren Vorrückungstichtag bereits nach den Bestimmungen zum Besoldungsdienstalter festgelegt wurde, wobei ein Vorbildungsausgleich zum Tragen kam.

Insbesondere bei berufsbegleitenden Studien hat sich gezeigt, dass es vereinzelt zu sachlich nicht wünschenswerten Ergebnissen beim Abzug eines Vorbildungsausgleichs kommen kann: Beispielsweise sind auch Präsenz- oder Zivildienstzeiten, die noch vor Studienbeginn zurückgelegt wurden, nach der Rechtslage 2016 ebenfalls von einem Vorbildungsausgleich betroffen, wenn der Studienabschluss erst nach dem erstmaligen Eintritt in ein Bundesdienstverhältnis erfolgt. Dieses Problem wird dahingehend gelöst, dass künftig sämtliche Vordienstzeiten und für die Vorrückung wirksame Dienstzeiten zwischen Beginn und Abschluss eines Hochschulstudiums gemäß Z 1.12 (Master) oder Z 1.12a (Bachelor) vom Vorbildungsausgleich umfasst sind.

Ein bisher bereits bemessener Vorbildungsausgleich ist **nur auf Antrag** des Bediensteten neu zu bemessen, solange kein Sachverhalt eintritt, für den eine Neubemessung von Gesetzes wegen zu erfolgen hat, wobei die Feststellung mit dem Datum der letzten Einreihung durchzuführen ist (und allfällige Nachzahlungen im Rahmen der Verjährungsfrist möglich sind).

Folgende Sachverhalte führen von Gesetzes wegen automatisch zu einer Neubemessung des Vorrückungstichtages:

1. Begründung des Dienstverhältnisses
2. Die Überstellung in eine akademische Besoldungs- oder Verwendungsgruppe
3. Der Abschluss eines Studiums, mit dem die Erfordernisse der Hochschulbildung für die Lehrtätigkeit erfüllt werden, sofern die Lehrkraft bereits einer akademischen Besoldungs- oder Verwendungsgruppe angehört (I1, I2, pd).

Nummehr ist auch gesetzlich angeordnet, dass der Vorbildungsausgleich stets gesondert auszuweisen ist (weshalb dieser in der Mitteilung nicht mit den Vordienstzeiten gegengerechnet werden darf) und wann eine Mitteilung zu ergehen hat. Insbesondere wird dabei auch klargestellt, dass unmittelbar aufeinander folgende Bundesdienstverhältnisse im Hinblick auf die besoldungsrechtliche Stellung wie ein einheitliches Dienstverhältnis zu behandeln sind und daher nur ein allfälliger Vorbildungsausgleich neu festzustellen ist, nicht aber das Ausmaß der anrechenbaren Vordienstzeiten.

Fazit:

Sollte bei Ihnen bei einer Festsetzung des Besoldungsdienstalters – wobei diese Festsetzung ab Februar 2015 stattfand - ein Vorbildungsausgleich abgezogen worden sein,

- der beispielsweise auch Zeiten eines Zivil- und Präsenzdienstes vor Beginn eines notwendigen Studiums umfasst (bzw. andere Zeiten im öffentlichen Dienst vor Studienbeginn, die nicht die Erfordernisse einer Lehrtätigkeit notwendig machten) und

- keine der drei oben angeführten Situationen betreffen, sollten Sie einen Antrag im Dienstweg zur Berichtigung stellen.

Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete

ab 1. August 2018

§ 20c VBG i.V.m. § 13a AVRAG

Für Vertragsbedienstete, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, besteht ab 1. August 2018 die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit samt Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld und pensionsrechtlicher Absicherung. Zunächst ist diese Regelung bis 31. Dezember 2019 befristet, da 2019 eine Evaluierung zu dieser Regelung durchgeführt wird. Ziel ist es, auf Basis eines Teilzeitmodells schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Voraussetzungen:

- ✓ Mindestens dreimonatiges Dienstverhältnis vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit (allfällige Karenzzeiten sowie Zeiten des Krankenstandes sind auf die Mindestdauer anzurechnen)
- ✓ Das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung
- ✓ Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit im direkten Anschluss an den Krankenstand, jedoch spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung
- ✓ Wiedereingliederungsvereinbarung samt Wiedereingliederungsplan (es besteht kein Rechtsanspruch), wobei die Beratungsgespräche und die Erstellung des Plans bereits während des Krankenstandes begonnen werden können.
- ✓ Ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit

Inhalt:

- ✓ Die vereinbarte Dauer beträgt zwischen einem Monat und sechs Monaten
- ✓ Einmalige Verlängerung von einem Monat bis höchstens drei Monaten nach ärztlichem Attest möglich
- ✓ Die Wochendienstzeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – im Durchschnitt 50% bis 75% des bisherigen Umfangs betragen. Es besteht daher die Möglichkeit, in Bezug auf das Ausmaß einen Stufenplan zu vereinbaren. Die regelmäßige Wochendienstzeit darf nie unter 30% der ursprünglichen Wochendienstzeit liegen.
- ✓ Der Dienstgeber hat das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu leisten. Liegt ein Stufenplan zum Beschäftigungsausmaß vor, wird das durchschnittlich geleistete Beschäftigungsausmaß für das Gehalt herangezogen.
- ✓ Auf Antrag der Vertragsbediensteten bei der Krankenkasse gebührt zusätzlich ein Wiedereingliederungsgeld (= anteiliges virtuelles Krankengeld), welches für jeweils 28 Tage im Nachhinein ausbezahlt wird. Beträgt beispielsweise das Beschäftigungsausmaß 50%, so gebührt die Leistung in der Höhe von 50% des erhöhten Krankengeldes.
- ✓ Voraussetzung ist, dass der Monatsbezug während der Wiedereingliederungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze liegt.
- ✓ Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Wiedereingliederungsteilzeit ist für die Ermittlung der Höhe der zustehenden Abfertigung alt das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen. Hinsichtlich der Vertragsbediensteten, die der Abfertigung neu unterliegen, ergibt sich die Beitragsleistung des Dienstgebers auf Grundlage des Beschäftigungsausmaßes vor der Wiedereingliederungsteilzeit.

Anmerkung: Im Entwurf zur 2. DRN 2018 ist die Wiedereingliederungsteilzeit auch für Beamtinnen und Beamte vorgesehen. Darüber informiere ich in der nächsten Ausgabe.



Aktuell

Oktober 2018



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

1. Entscheidung des Obersten Gerichtshofes zum Wochengeldbezug

Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu sein!

Einer dieser ist sicherlich die äußerst kompetente Beratung und Information in dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen. Am Beginn des heurigen Schuljahres gab es eine Information der GÖD zur Entscheidung des OGH zum Wochengeldbezug (siehe auch Beitrag von Mag. Dieter Reichenauer – ausgewählte Judikate). Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass bei Frauen, die vor Meldung der Schwangerschaft regelmäßig Überstunden geleistet haben, das Wochengeld aufgrund des Verdienstes der **letzten drei Kalendermonate vor Meldung der Schwangerschaft** zu bemessen ist.

Die Auswirkungen dieses OGH-Urteils in der Praxis:

Wenn eine Kollegin vor der Meldung der Schwangerschaft regelmäßig Überstunden geleistet hat, könnte sie bei der zuständigen Krankenversicherung eine rückwirkende Neuberechnung des Wochengeldes verlangen. Das ist spätestens zwei Jahre nach Beginn des Bezugs des Wochengeldes möglich. Falls eine VB-Kollegin diese Möglichkeit in Anspruch nehmen möchte, hat sie von ihrem Arbeitgeber (personalführende Stelle) eine korrigierte Arbeits- und Entgeltbestätigung zu verlangen, bei der die Überstunden berücksichtigt und eingerechnet wurden. Danach ist diese Bestätigung ihrer zuständigen Sozialversicherung zur Nachverrechnung vorzulegen.

Im Schreiben der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wird betont, dass die zitierte Entscheidung des OGH von regelmäßigen Überstunden spricht und daher keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden kann, ob auch bei nur fallweise geleisteten Überstunden diese Entscheidung greift. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass derzeit keine rechtsverbindliche Auskunft gegeben werden kann, ob die Kollegin nach diesem Vorgang zu einer finanziellen Wochengeldverbesserung gelangt, die dann auch gegebenenfalls zu einer anderen, höheren Berechnung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes führen könnte.

Ob die Neuregelung Auswirkungen auf den finanziellen Gesamtanspruch während des Beschäftigungsverbotes hat, lässt sich nur im Einzelfall beurteilen, da sich bei einem höheren Wochengeld-Anspruch ein allfälliger Wochengeldergänzungsbetrag im selben Ausmaß reduziert.

2. Befristetes – unbefristetes Dienstverhältnis

Ein zentraler Diskussions- und Kritikpunkt von Seiten der **fcg**-Standesvertretung war der markante Unterschied zwischen dem „alten“ und „neuen“ Dienstrecht in der Frage, wann ein Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Dienstverhältnis überhaupt entsteht.

Forstsetzung Wochengeldbezug

Altes Dienstrecht:

Die gesetzlichen Bestimmungen für diese Kolleginnen und Kollegen (**Voraussetzung:** Alle Anstellungserfordernisse sind erfüllt.) findet man ab § 90 Vertragsbedienstetengesetz (VBG). Im § 90 k VBG (Gesamtverwendungsdauer im Entlohnungsschema IIL für Lehrerinnen und Lehrer in nicht gesicherter Verwendung) ist festgelegt, dass die Zeiträume einer Verwendung als Vertragslehrerin bzw. als Vertragslehrer des Entlohnungsschemas IIL fünf Jahre nicht übersteigen dürfen. Das bedeutet, dass nach einer Verwendung von fünf Jahren ein Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Dienstverhältnis entsteht.

Neues Dienstrecht – Rechtslage bis 31.8.2018:

Die gesetzlichen Bestimmungen für diese Personengruppe sind ab § 37 VBG angeführt. Im § 38a (Dienstvertrag) wurde festgelegt, wann ein Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Vertrag entsteht.

Auszug aus dem Gesetzestext:

Übersteigt die Dauer der mit einer Vertragslehrperson aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

Unser Kritikpunkt war von Anfang an das Wort „aufeinanderfolgend“. Dieses Wort hätte dem Dienstgeber sehr viele Varianten ermöglicht und ist aus meiner Sicht eine massive Benachteiligung vor allem von Frauen. Eine Unterbrechung zwischen befristeten Dienstverhältnissen, etwa zur Kindererziehung, hätte den Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Dienstverhältnis unmöglich gemacht. Die Fünf-Jahres-Frist wäre mit dem nachfolgenden befristeten Dienstverhältnis wieder von vorne gestartet.

Viele intensive Gespräche und Diskussionen waren notwendig, um die Verantwortungsträger davon zu überzeugen, dass dieses Wort zu streichen ist. Es ist gelungen, dass nun ab 1.9.2018 folgender Gesetzestext zur Anwendung zu bringen ist:

Neues Dienstrecht – Rechtslage ab 1.9.2018:

Auszug aus dem Gesetzestext:

Übersteigt die Dauer eines oder mehrerer mit einer Vertragslehrperson eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. Dadurch ist für alle Kolleginnen und Kollegen in dieser Frage eine einheitliche und sinnvolle Regelung geschaffen worden.

Aufbauend auf diese von uns massiv eingeforderte Verbesserung hat es nun für den gesamten Öffentlichen Dienst eine erfreuliche Weiterentwicklung gegeben. War bis dato nur für uns Lehrerinnen und Lehrer diese Regelung (Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Dienstverhältnis nach fünf Jahren) gültig, wird sie nun ab 1. Jänner 2019 für alle befristeten Dienstverhältnisse angewendet. Das Wort „aufeinanderfolgend“ wurde generell gestrichen. Dies ist ein großer gewerkschaftlicher Erfolg, der in der Praxis, wie bereits erwähnt, vor allem eine massive Benachteiligung von Frauen beendet.

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

Kompetent – Verlässlich – Hilfsbereit – Fraktion Christliche Gewerkschaft!

Ausgewählte Judikate



Mag. Dieter Reichenauer

Die Zeit des Krankenstandes kann zur Abdeckung des Überstundenguthabens herangezogen werden. (OGH 27.2.2018, 9 ObA 10/18p)

Bereits in seinem Erkenntnis 9 ObA 11/13b vom 29.5.2013 hat der OGH erkannt, dass Krankheit einen Zeitausgleich nicht zu unterbrechen vermag. Somit haben Krankheiten während des Verbrauchs von Zeitausgleich keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Gilt Analoges auch bei Krankheit im Zusammenhang mit dem Rechtsinstitut des Zeitkontos?

Die Frage, welche Auswirkungen eine Erkrankung während der Freistellungsphase auf das Zeitkonto hat, ist gesetzlich nicht geregelt. Da während einer gänzlichen Freistellung für ein Schuljahr der Lehrer bzw. die Lehrerin nicht zu Dienstleistungen herangezogen werden darf, könnte so argumentiert werden, dass - genauso wie beim Karenzurlaub - eine Verpflichtung zur Dienstleistung nicht besteht und eine allfällige Erkrankung während der Freistellung in Bezug auf das Dienstverhältnis rechtlich irrelevant ist. Gemäß § 51 Abs.2 BDG besteht ja bei Krankheit, Unfall und Gebrechen eine Meldepflicht des Beamten oder der Beamtin nur dann, wenn dieser oder diese an der Ausübung des Dienstes verhindert ist. Während der Freistellungsphase besteht aber keine derartige Dienstleistungspflicht. Bezüglich der Vergleichbarkeit eines Karenzurlaubes mit einer Freistellung aufgrund des Verbrauches aus dem Zeitkonto könnte man allerdings einen erheblichen Unterschied geltend machen. Der besteht nämlich darin, dass im Gegensatz zum Karenzurlaub beim Verbrauch des Zeitkontos der Lehrer bzw. die Lehrerin die Freistellungsstunden in den Vorjahren bereits tatsächlich erbracht (eingearbeitet) hat. Wenn deshalb ein Verbrauch dieser bereits erbrachten Mehrdienstleistungsstunden in Folge Krankheit nicht möglich ist, könnte man sich auch auf den Standpunkt stellen, dass derartige nicht durch Freistellung verbrauchte Wochenwerteinheiten gemäß § 61 Abs. 18 Gehaltsgesetz beispielsweise beim Ausscheiden aus dem aktiven Dienstverhältnis zu vergüten sind. Die jüngsten Judikate „Krankheit unterbricht Zeitausgleich nie“ sprechen allerdings gegen diese rechtliche Einschätzung.

Das Wochengeld dient dem Einkommensersatz und bietet grundsätzlich vollen Lohnersatz

(OGH 14.11.2017, 10 ObS 115/17k)

Eine Vertragslehrerin meldete ihre Schwangerschaft, worauf der Dienstgeber die Mehrdienstleistungen für die Monate Mai und Juni 2015 in Wegfall brachte (Überstundenverbot bei Schwangerschaft). Dadurch verringerte sich das Einkommen der Klägerin von 1. 4. 2015 bis 30. 6. 2015 gegenüber dem Entgelt, das sie ohne diese Reduktion ihrer Arbeitszeit bezogen hätte. Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes für die Berechnung des Wochengeldes (in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten 3 Monate vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen) wurden die Monate Mai und Juni 2015, in denen die Klägerin infolge des mutterschutzrechtlichen Überstundenverbotes nicht mehr das volle Entgelt bezogen hatte, bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsver-

dienstes mitberücksichtigt. Mit der dagegen erhobenen Klage begehrte die Klägerin ein höheres Wochengeld im gesetzlichen Ausmaß, wobei die Monate Mai und Juni 2015 bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes außer Betracht zu bleiben hätten.

In letzter Instanz gab der OGH der Klägerin Recht. Dass Dienstnehmerinnen wegen ihrer Schwangerschaft keine Mehrdienstleistungen (Überstunden) mehr erbringen dürfen und hierfür entsprechend auch keine Entlohnung erhalten, entspricht der Rechtsordnung. Dies bedeutet aber nicht, dass deshalb auch das Wochengeld in vermindertem Ausmaß gebührt. Wie der OGH in seiner Entscheidung vom 14.11.2017 überzeugend dargelegt hat, kommt es bei der Berechnungsgrundlage des Wochengeldes ausschließlich auf Zeiträume des ungekürzten Entgeltbezuges an.

Spezielle Versicherungsangebote der UNIQA-Versicherung



Mag. Christoph Jank

Wartezeiten beim Arzt mit Kassenvertrag, besondere Bedürfnisse bei medizinischer Behandlung oder der Wunsch nach individueller Betreuung sowie mehr Privatsphäre bei Krankenhausaufenthalten bewegen mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen dazu, sich über private Zusatzkrankensicherungen zu informieren.

Die UNIQA-Versicherung bietet besondere Gruppen-Krankenversicherungsmodelle mit vergünstigten Konditionen und Versicherungsprämien (ob mit oder ohne Selbstbehalte bei stationärer Behandlung im Krankenhaus) an. Wenn Sie sich oder Ihre Familie mit einer privaten Krankenversicherung zusätzlich absichern möchten, können jederzeit gerne unter christoph.jank@hakgaenserndorf.ac.at weitere Informationen sowie Kontaktmöglichkeiten zu den regionalen Versicherungsbetreuerinnen und -betreuern angefordert werden. Diese können Ihnen ein individuelles und auf Sie zugeschnittenes Angebot unterbreiten.

Selbstverständlich lohnt sich auch ein Vergleich der Kosten und Leistungen im Falle bereits bestehender Zusatzversicherungen.

An dieser Stelle soll aber auch ein weiteres Versicherungsprodukt der UNIQA kurz vorgestellt werden, das sich nicht direkt an die Lehrerinnen und Lehrer wendet: die Schülerhaftpflichtversicherung. Gerade der BMHS-Bereich mit den verpflichtenden Praktika, die in den Lehrplänen verankert sind, sieht sich zunehmend mit Anfragen von Betrieben bezüglich einer Haftpflichtversicherung für Schülerinnen und Schüler konfrontiert.

Um den Kolleginnen und Kollegen an den Schulen in solchen Situationen helfen zu können, wurde eine kostengünstige Möglichkeit für diesen Bereich ausgearbeitet, die sowohl die Forderungen der Betriebe erfüllt als auch die Arbeit der Pädagoginnen und Pädagogen administrativ entlasten kann.

Auch dazu können nähere Informationen angefordert werden.

Impressum:

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