

## Ausgewählte Judikate



Mag. Dieter Reichenauer

**Einstellung von MDLs auch bei Arbeitsbereitschaft der Lehrperson** (VwGH/A 26.5.1999, GZ 97/12/0412). § 61 Abs 1 GehG geht vom Grundsatz aus, dass bloß tatsächlich erteilter Unterricht auf das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung anzurechnen ist.

Die bloße Anwesenheit des Lehrers in einer leeren Klasse ohne Schüler, das Festhalten von deren Abwesenheit sowie das Warten im Klassenzimmer, um im Fall der Rückkehr der Schüler den Unterricht sofort aufnehmen zu können, stellt dem Inhalt nach keine tatsächliche Unterrichtserteilung im Sinn des § 61 Abs 1 GehG dar. Dass die Anwesenheit des Lehrers in jener Klasse, in der er an sich Unterricht zu erteilen gehabt hätte, auf einen Dienstauftrag (Weisung) seines Direktors zurückgeht, ändert nichts an dieser unter dem Gesichtspunkt des § 61 Abs 1 GehG vorgenommenen Beurteilung seiner Tätigkeit während dieser Zeit. Beispielhaft sei auf den Entfall der Unterrichtserteilung auf Grund eines Schülerstreiks verwiesen. Der Gesetzgeber ist durch den Gleichheitssatz nicht angehalten, jede über dem Durchschnitt liegende Leistung eines Beamten Zug um Zug finanziell abzugelten und dafür z.B. eine Mehrdienstleistungs-Vergütung vorzusehen. Das Sachlichkeitsgebot erfordert lediglich, das System des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechts derart zu gestalten, dass es im Großen und Ganzen in angemessenem Verhältnis zu den dem Beamten obliegenden Dienstpflichten steht.

**Vereinbarungen über das Einbringen von durch Krankheit entfallenen Unterrichtsstunden sind als nichtig zu qualifizieren** (BVwG 12.12.2016, GZ W213 2000673-1)

Ein Lehrer wurde von der Schulleitung angehalten, krankheitsbedingt nicht abgehaltene Stunden sowie seine Abwesenheit aufgrund eines Kuraufenthalts „einzuarbeiten“.

In Zusammenhang mit öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen hat der Verwaltungsgerichtshof wiederholt darauf hingewiesen, dass es sich bei solchen nicht um ein Rechtsverhältnis zwischen zwei Vertragspartnern handelt; die aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis abgeleiteten Rechte und Pflichten sind im Gegensatz zu privatrechtlichen Dienstverhältnissen - sofern nicht Gestaltungsrechte gesetzlich ausdrücklich eingeräumt sind - weder vom Dienstgeber noch vom Dienstnehmer gestaltbar, sondern haben sich aus dem Gesetz zu ergeben. Maßgebend für einen Anspruch ist, ob die im Gesetz enthaltenen Tatbestandserfordernisse erfüllt sind. Wie das Bundesverwaltungsgericht erkannt hat, bestünden im vorliegenden Fall keine gesetzlich vorgesehenen Gestaltungsrechte, die eine wie von der belangten Behörde behauptete Vereinbarung ermöglichen würden. Ein Abweichen von den gesetzlichen Bestimmungen ist daher hinsichtlich „entfallener Unterrichtsstunden“ oder einer Reduzierung der zu haltenden Unterrichtsstunden im Rahmen der bestehenden Lehrverpflichtung nicht möglich. Rechtsquelle für die Rechte und Pflichten von Dienstgeber und Dienstnehmer sind alleine die gesetzlichen Bestimmungen. Eine allfällige Vereinbarung im dargestellten Sinne wäre aus den genannten Gründen als nichtig zu qualifizieren. Die „nachgearbeiteten“ Stunden sind daher als Mehrdienstleistungen zu qualifizieren und abzugelten. [Anm. Reichenauer]

## Sonderurlaube (Rundschreiben 22/2013)



Mag. Gerlinde Bernhard

Der Schulleitung obliegt die Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlauben bis zu drei Arbeitstagen. Es gibt folgende Richtlinien für das Höchstmaß des Sonderurlaubes:

	Anlass	Ausmaß
1.	Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft	bis zu 3 Tage
2.	Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin bzw. des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin	bis zu 3 Tage
3.	Geburt eines Kindes	bis zu 3 Tage
4.	Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von nahen Angehörigen: Kinder (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Enkel/in, Urenkel/in, Eltern,(Ur) Großeltern, (Stief)Geschwister	bis zu 1 Tag
5.	Tod von (Stief)Eltern, Kindern (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), (Stief)Geschwister, Schwiegereltern, Eltern des/der eingetragenen Partners/Partnerin, (Ur)Großeltern, (Ur)Enkel/in	bis zu 2 Tage
6.	Tod von nahen Angehörigen, soweit sie im gleichen Haushalt lebten	bis zu 2 Tage
7.	Wohnungswechsel innerhalb des Dienst- (Wohn)ortes	1 Tag
8.	Wohnungswechsel in einen anderen Wohnort	bis zu 2 Tage

Im Bereich von Bundesschulen kann die Schulleitung jedoch die Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlauben bis zu einer Woche treffen, wenn die Vertretung gesichert ist.

Die Gewährung eines Sonderurlaubes aus anderen wichtigen Gründen über eine Woche hinausgehend ist ebenso möglich, die Schulleitung hat jedoch im Vorhinein die Genehmigung des LSR/SSRfW bzw. des Bundesministeriums (ZLA) einzuholen.

**Gemäß § 9 (1) g) B-PVG hat bei der Frage der Gewährung eines Sonderurlaubes von mehr als drei Tagen die Personalvertretung das Recht auf Mitwirkung.**



[www.bmhs-aktuell.at](http://www.bmhs-aktuell.at)

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



## Aktuell

Dezember 2017



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!  
Sehr geehrter Herr Kollege!

In der medialen Diskussion anlässlich der Präsentation der „Eckpunkte Bildung“ für das kommende Regierungsprogramm ist unter anderem die Forderung nach verstärkten Kündigungsmöglichkeiten von Lehrerinnen und Lehrern aufgetaucht.

„Bildungsexperte“ Andreas Salcher dazu (2.Juli 2017 – Kurier):

„Es gibt weiterhin für einen Direktor keine realistische Möglichkeit, sich von einem Lehrer zu trennen.“

Die Sprecherin der Direktorinnen und Direktoren Österreichs im Bereich der Allgemeinbildenden Höheren Schulen, Mag. Isabella Zins, hat zu diesem Themenbereich in einem Kurier-Interview vom 28. November 2017 Folgendes gesagt:

**„Würde es Ihre Arbeit erleichtern, wenn es für Schulleiter einfacher wäre, ungeeignete Lehrer loszuwerden?“**

Meine persönliche Erfahrung zeigt, dass das ein überschätztes Problem ist. Die meisten Lehrkräfte sind fachlich, pädagogisch und menschlich voll in Ordnung, manche brauchen mehr Anleitung und Unterstützung. Nur in Einzelfällen ist jemand wirklich untragbar, dann muss man als Direktor gemeinsam mit Landes- bzw. Stadtschulrat aktiv werden.“

Es ist immer erfrischend, wenn wirkliche Bildungsexperten zu wichtigen Themenbereichen eindeutig, klar und nachvollziehbar Stellung beziehen. Dieser Aussage der Sprecherin der Direktorinnen und Direktoren, deren fachliche Kompetenz und schulische Erfahrung außer Zweifel stehen, ist eigentlich nichts hinzuzufügen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Kündigungsmöglichkeiten von Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst - und somit auch von Lehrerinnen und Lehrern - ist seit Jahren im § 32 des Vertragsbediensteten-Gesetzes geregelt und für jedermann nachlesbar. Die Bestimmungen dieses Paragrafen sind verständlich formuliert und werden im Bedarfsfall auch umgesetzt.

Viel wichtiger wäre es, wenn die politischen Verantwortungsträger Maßnahmen setzten, die den Stellenwert des Lehrberufes in der Gesellschaft anheben würden. Denn es wird immer schwieriger werden, junge Menschen für diesen schönen, aber immer fordernder werdenden Beruf zu begeistern. Daher ist in diesem Zusammenhang ständiges Lehrerbashing durch selbsternannte Bildungsexperten kontraproduktiv und daher mehr als entbehrlich.

Detaillierte Informationen finden Sie auf unsere Homepage [www.bmhs-aktuell.at](http://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!

# Pensionshinweise für Vertragslehrerinnen und -lehrer



MMag. Andrea Langwieser

Für Vertragsbedienstete, die nach 1954 geboren sind, gilt das Allgemeine Pensionsgesetz (APG 2005) – mehrheitlich unter dem Begriff „Pensionskonto“ bekannt.

## Alterspension nach dem APG

**Antritt:** Männer mit Vollendung des 65. Lebensjahres, Frauen, geboren bis 1.12.1963, mit Vollendung des 60. Lebensjahres; für Frauen, geboren ab 2.12.1963, gilt:

Frauen geboren von – bis	Regelpensionsalter
02.12.1963 – 01.06.1964	60 Jahre und 6 Monate
02.06.1964 – 01.12.1964	61 Jahre
02.12.1964 – 01.06.1965	61 Jahre und 6 Monate
02.06.1965 – 01.12.1965	62 Jahre
02.12.1965 – 01.06.1966	62 Jahre und 6 Monate
02.06.1966 – 01.12.1966	63 Jahre
02.12.1966 – 01.06.1967	63 Jahre und 6 Monate
02.06.1967 – 01.12.1967	64 Jahre
02.12.1967 – 01.06.1968	64 Jahre und 6 Monate
Ab 02.06.1968	65 Jahre

## Mindestversicherungszeiten:

15 Jahre, von denen mindestens 7 Jahre durch Erwerbstätigkeit auch vor dem 1.1.2005 erworben wurden (seit 1.1.2017). Es werden auch Zeiten der Kindererziehung, die vor dem 1.1.2005 liegen, höchstens 48 Monate (60 Monate bei Mehrlingsgeburten), berücksichtigt.

Bei einem Pensionsantritt nach dem Regelpensionsalter erhalten Versicherte einen **Bonus von 4,2 % pro Jahr, maximal 12,6 %**.

Neben dem Bezug einer Alterspension ist die Ausübung einer Erwerbstätigkeit uneingeschränkt möglich.

Wird die Pension in der sogenannten Bonusphase nicht in Anspruch genommen (das ist bei Frauen derzeit vom vollendeten 60. bis zum vollendeten 63. Lebensjahr und bei Männern vom vollendeten 65. bis zum vollendeten 68. Lebensjahr), wird der **Pensionsversicherungsbeitrag um die Hälfte reduziert**. Die Gutschrift im Pensionskonto wird dadurch jedoch nicht vermindert!

## Korridor pension

**Antritt:** Mit Vollendung des 62. Lebensjahres  
Für Frauen kommt die Korridor pension erst ab 2028 in Betracht.

## Mindestversicherungszeiten:

2017 = 40 Jahre (480 Monate)

**Abschlag:** Für **ab dem 31.12.1954** Geborene errechnet sich die Korridor pension aus dem Pensionskonto. Der Abschlag beträgt 0,425 % je Monat bzw. 5,1 % je Jahr bis zum Regelpensionsalter. Der maximal mögliche Abschlag beträgt 15,3 %.

## Pensionsantrag

Vertragslehrerinnen können derzeit ihren Pensionsantrittstermin zwischen der Vollendung des 60. und 65. Lebensjahres frei wählen.

Anlässlich der Pensionierung sind zwei Anträge zu stellen. Zum einen formlos im Dienstweg beim LSR / SSR (Beenden des Dienstverhältnisses und Zahlung der Abfertigung) und zum anderen bei der Pensionsversicherungsanstalt (Pensionsleistung). Beim Dienstgeber kann ein Antrag auf einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zwecks Inanspruchnahme der Pension oder eine Kündigung durch den Dienstnehmer gestellt werden. Bei der Kündigung sind Kündigungsfristen (meist 5 Monate) zu beachten, die es bei einer einvernehmlichen Lösung nicht gibt.

Bei einer **einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses** steht eine Abfertigung gemäß § 84 Abs. 2 VBG nur dann zu, wenn eine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt. Ein diesbezüglicher Antrag sollte daher in etwa wie folgt formuliert werden:

*„Ich beantrage die einvernehmliche Auflösung meines Dienstverhältnisses mit Ablauf ..... wegen der Inanspruchnahme meiner ASVG-Pension unter der Bedingung, dass mir auch die mir zustehende Abfertigung ausbezahlt wird.“*

Vertragslehrerinnen und -lehrer müssen, wenn sie die Versicherungsleistung **Pension** beziehen möchten, diese **bei der Pensionsversicherungsanstalt beantragen**.

## Berufsunfähigkeitspension für bis 1963 Geborene

- Voraussetzungen
- eine REHA ist nicht zweckmäßig
  - die Berufsunfähigkeit dauert mindestens sechs Monate an
  - die Mindestversicherungszeit ist erfüllt
  - die Alterspension ist noch nicht möglich

Im Auftrag des LSRs/SSRs wird ein ärztliches Gutachten erstellt. Mit diesem Gutachten wird die Dauerhaftigkeit des aktuellen Krankheitszustandes ermittelt. Andernfalls wird die Pension für maximal 2 Jahre befristet zuerkannt, sie kann auf Antrag auf weitere 2 Jahre verlängert werden.

## Berufsunfähigkeit für ab 1964 Geborene

Die Voraussetzungen für eine Berufsunfähigkeitspension sind mit jenen für Personen, die vor 1964 geboren sind, ident.

Seit 2012 gibt es für ab dem 1. Jänner 1964 geborene Personen keine befristete Pension mehr.

Liegt vorübergehend eine Berufsunfähigkeit vor, wird je nach Sachverhalt des Gutachtens eine medizinische oder berufliche REHA, verbunden mit Rehabilitations- oder Umschulungsgeld, gewährt.

# Kündigungsschutz und Weiterbeschäftigung nach Elternkarenz



Mag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Für Eltern besteht die Möglichkeit, bis zum 2. Geburtstag des Kindes Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Schwangere haben außerdem einen erhöhten Kündigungsschutz.

Der Kündigungsschutz besteht für die Mutter während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung. Dieser Kündigungsschutz gilt für Mütter mit unbefristeten Dienstverhältnissen. Mütter mit befristeten Dienstverhältnissen können um Weiterbeschäftigung ansuchen. Dieses Ansuchen ist, wie in allen anderen Fällen auch, sachlich zu prüfen. Bezüglich des Abschlusses eines Folgevertrages ist so vorzugehen, wie ohne Vorliegen der Schwangerschaft bzw. des Beschäftigungsverbot vorgegangen worden wäre (BMB-532/0002-III/5/2017).

Da ein befristetes Dienstverhältnis mit dem Datum der Befristung ausläuft, gilt dieses Auslaufen des Vertrages nicht als Kündigung. Es besteht aber die Möglichkeit, sich während der Schwangerschaft oder der Zeit in Mutterschutz oder Karenz für eine Weiterbeschäftigung zu bewerben. Für die Beurteilung der Weiterverwendung sind durch den Dienstgeber nur sachliche Gründe heranzuziehen. Dies sind schulorganisatorische Gründe und die Eignung als Lehrkraft. Das Auslaufen eines befristeten Dienstverhältnisses ist also zulässig, wenn durch Änderungen des Lehrplans oder den Wegfall der Unterrichtsstunden die entsprechenden Stunden für das Folgejahr nicht mehr ausgeschrieben werden. Gleiches gilt, wenn nachweislich und schlüssig begründet die Eignung als Lehrperson nicht gegeben und aus diesem Grund eine Weiterbeschäftigung nicht mehr vorgesehen ist.

Sowohl der Durchführungserlass zum pd-Schema als auch das Schreiben des Unterrichtsministeriums (BMB-532/0002-III/5/2017) verdeutlichen, dass beim Abschluss von Folgeverträgen eine allfällige Schwangerschaft bzw. ein Beschäftigungsverbot aufgrund von Karenz bzw. Mutterschutz unberücksichtigt zu bleiben hat. Bei einer Bewerbung um Weiterbestellung während des Beschäftigungsverbot oder eines Karenzurlaubes nach den Elternkarenzbestimmungen ist eine weitere Vertretung – mit entsprechender Befristung - aufzunehmen. Damit ist eine problemlose Rückkehr der befristeten Dienstnehmerin nach Beendigung der Elternkarenz möglich.

Erhöhter Kündigungsschutz besteht natürlich auch für Väter in Väterkarenz. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er endet vier Wochen nach Ende einer Karenz oder eines Karenzteils.

Für Eltern, die eine Teilzeitregelung nach Mutterschutzgesetz oder Väter-Karenzgesetz mit dem Dienstgeber vereinbart haben, gibt es ebenfalls erhöhten Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz bei Elternteilzeit beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Der Kündigungsschutz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.