

Ausgewählte Judikate



Mag. Dieter Reichenauer

Kann-Bestimmung Jubiläumszuwendung (GehG § 20c, VBG § 22; BVwG 21.3.2017, GZ W106 2142043-1) Gemäß § 20c GehG kann dem Beamten/Vertragsbediensteten aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Auch wenn es sich um eine Kann-Bestimmung handelt, darf die Behörde nicht willkürlich handeln. Zur Beurteilung der Frage, ob ein vom Beamten gesetztes Fehlverhalten insgesamt betrachtet dem Vorliegen der Erbringung „treuer Dienste“ entgegensteht, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung Kriterien herausgearbeitet, die bei der Bewertung eines dienstlichen Fehlverhaltens Beachtung zu finden haben. So sind etwa die Dauer und die Beanstandungswürdigkeit des Fehlverhaltens (VwGH 11.10.2006, 2003/12/0177; 16.03.2005, 2003/12/89), die Schwere des Fehlverhaltens (VwGH 25.05.2007, 2006/12/0147), der durch das Fehlverhalten eingetretene Schaden und die Art und Höhe der ausgesprochenen Disziplinarstrafe (VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044) sowie die Häufigkeit der (disziplinar) Verurteilungen (VwGH 16.03.2005, 2003/12/89) maßgeblich. Der Umfang der Treuepflicht ist maßgeblich unter Berücksichtigung der dienstlichen Position sowie des jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches zu bestimmen (dazu etwa VwGH 16.03.2005, 2003/12/0189; 13.03.2013, 2012/12/0105 und 17.04.2013, 2012/12/0144, mwN). In einem Fall der Geldbuße in der Höhe von 1.000,- EUR, weil ein Lehrer Kollegen sowie den Direktor bei den Schulaufsichtsorganen sowie der Kollegenschaft strafbarer und anderer rechtswidriger Handlungen bezichtigt, beschimpft, beleidigt und aus Eigennützigkeit wiederholt unwahre Angaben gemacht hat sowie sich in einem Brief an die Eltern abwertend über die Schule geäußert hat, sich dieses Fehlverhalten aber auf zwei Monate beschränkte, gelangte der Verwaltungsgerichtshof zu der Entscheidung, dass das vorgeworfene, über einen sehr kurzen Zeitraum seiner Berufslaufbahn aufgetretene Fehlverhalten „gerade noch“ nicht ausreicht, um das Vorliegen „treuer Dienste“ zu verneinen (vgl. VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044).

Dienst-/Arbeitsunfall(§90B-KUVG,§175ASVG;OGH13.9.2017.10ObS111/17x) Nach den Bestimmungen des § 90 B-KUVG (Beamte) sowie § 175 ASVG (Vertragsbedienstete) gelten Unfälle als Dienstunfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem die Versicherung begründenden Dienstverhältnis ereignen. Unter einem Unfall im Sinne der ständigen Spruchpraxis der Gerichte versteht man ein plötzlich eintretendes bzw. zeitlich eng begrenztes Ereignis, eine Einwirkung von außen oder eine außergewöhnliche Belastung, die zu einer Körperschädigung geführt hat. Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Unfälle bei der versicherungspflichtigen Tätigkeit und auch auf Wegen zur und von der Dienststelle. Voraussetzung ist der örtliche und zeitliche Zusammenhang mit der versicherungspflichtigen Tätigkeit. Eine private Verrichtung unterbricht diesen Zusammenhang. In seinem Erkenntnis vom 13.9.2017, 10 ObS 111/17x erachtete der OGH das Freihalten eines Bildschirmarbeitsplatzes von benutztem Essgeschirr und das Einräumen in den Geschirrspüler in der unmittelbar daneben befindlichen Betriebsküche als geringfügige Unterbrechung der versicherten Tätigkeit. Zudem werde für gemischte Tätigkeiten Versicherungsschutz bejaht, wenn diese Tätigkeit im

Einzelfall dazu bestimmt gewesen sei, auch betrieblichen Interessen wesentlich zu dienen. Deswegen sei ein daraus resultierendes Unfallgeschehen als Arbeitsunfall zu werten. Dem kommt Bedeutung im Zusammenhang mit dem allfälligen Bezug einer Versehrtenrente oder im Zusammenhang mit der Zuerkennung einer Berufsunfähigkeitspension bzw. bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu. Lehrer/innen haben neben ihrer rein pädagogischen Funktion des Unterrichtens und Erziehens auch zahlreiche administrative Aufgaben, die jedoch nicht abschließend im Gesetz aufgezählt sind (arg. „insbesondere“). Im Zweifelsfall – ob eine bestimmte Tätigkeit zu den Obliegenheitspflichten von Lehrerinnen und Lehrern gehört – empfiehlt es sich, eine Weisung des Dienststellenleiters einzuholen. Verneinendenfalls gilt die Weisung als zurückgezogen.

Dienstliche E-Mail-Adressen für Lehrer/innen



Mag. Gerlinde Bernhard

Das Bildungsreformgesetz (BGBl I 138/2017) sieht vor, dass an jeder (Bundes)Schule für alle beschäftigten Lehrpersonen bis 1.1.2019 ein elektronisches Postfach einzurichten ist. Die Gruppe der Lehrpersonen im Bereich der AHS und BMHS ist die letzte große Bedienstetengruppe im Bereich der Bundesverwaltung, die noch nicht über eine einheitliche dienstliche E-Mail-Adresse verfügt. Auch macht die Datenschutz-Grundverordnung, die ab 25.5.2018 in ganz Europa zur Anwendung kommt, diese Maßnahme notwendig.

Ursprünglich war seitens des Bildungsministeriums vorgesehen, dass ab 1.1.2019 anderslautende E-Mail-Adressen, die für den Schulbetrieb eingerichtet waren, nicht mehr für die Weiterleitung an die dienstliche bildung.gv.at-Adresse (und umgekehrt!) verwendet werden dürfen. Damit verbunden hätte dies bedeutet, dass unter anderem der Einsatz von schulspezifischen Plattformlösungen, wie z.B. WebUntis oder Office 365, unterbunden worden wäre. Dagegen hat sich die BMHS-Gewerkschaft von Anfang an ausgesprochen und eine Streichung der entsprechenden Passagen im RS 26/2017 gefordert. Nachdem auch aus den Schulen scharfer Protest gegen diese Vorgehensweise kam, haben sich die Verantwortlichen im BMBWF nach langen Diskussionen für eine Überarbeitung des Rundschreibens entschieden. Abgesehen von einigen kleineren Änderungen wurde im RS 4/2018 folgender wesentlicher Absatz anstelle des gleichlautend im RS 26/2017 beginnenden eingefügt:

„Soweit für den obengenannten Personenkreis Postfächer von den Schulleitungen bzw. Schulerhaltern eingerichtet worden sind, können diese weiterhin verwendet werden. Eine bidirektionale Weiterleitung der elektronischen Post von der dienstlichen E-Mail-Adresse an ein Schulpostfach ist im Rahmen der vorhandenen technischen Möglichkeiten und unter Einhaltung der Vorgaben zur IT-Sicherheit zulässig, soweit sichergestellt ist, dass dienstliche E-Mails ehestmöglich beantwortet werden.“



www.bmhs-aktuell.at

Impressum:

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



Aktuell

März 2018



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Änderungen im Zusammenhang mit der Neuen Oberstufe

Am 15. Februar 2018 startete die Begutachtungsphase für Änderungen im Zusammenhang mit der Neuen Oberstufe. Nachstehend finden Sie die wesentlichen Punkte kurz zusammengefasst.

1. Möglichkeit des „Verschiebens“ der Neuen Oberstufe:

Der Ministerrat hat im Jänner 2018 beschlossen, dass jene Schulstandorte, die sich bereits für ein Inkrafttreten später als mit 1.9.2017 (10. Schulstufe) ausgesprochen haben, die Möglichkeit erhalten, das Inkrafttreten der Neuen Oberstufe ein weiteres Mal zu verschieben.

Auszug aus dem Begutachtungsentwurf:

Wenn durch die Schulleiterin oder den Schulleiter das Inkrafttreten der die neue Oberstufe betreffenden Bestimmungen hinsichtlich der 10. Schulstufe mit 1. September 2018 oder mit 1. September 2019 und hinsichtlich der weiteren Schulstufen jeweils mit 1. September der Folgejahre schulstufenweise aufsteigend verordnet wurde, dann kann durch eine weitere Verordnung der Schulleiterin oder des Schulleiters nach Anhörung des Schulgemeinschaftsausschusses das Inkrafttreten der genannten Bestimmungen hinsichtlich der 10. Schulstufe mit 1. September 2021 und hinsichtlich der weiteren Schulstufen jeweils mit 1. September der Folgejahre schulstufenweise aufsteigend festgelegt werden. Eine solche Verordnung ist bis spätestens 1. Juni 2018 (ursprünglicher Aufschub bis 1. September 2018) bzw. spätestens 1. Dezember 2018 (ursprünglicher Aufschub bis 1. September 2019) zu erlassen und unverzüglich der zuständigen Schulbehörde zur Kenntnis zu bringen.

Laut Begutachtungsentwurf gibt es daher nur die Möglichkeit, bis 1. September 2021 (10. Schulstufe) aufzuschieben oder beim ursprünglichen Vorhaben (Inkrafttreten per 1. September 2018 oder 1. September 2019 – jeweils 10. Schulstufe) zu bleiben.

2. Möglichkeit des „opt-out“ für Schulstandorte, die die Neue Oberstufe bereits umsetzen:

Zusätzlich plant der Gesetzgeber nun eine Ausstiegsmöglichkeit für jene Schulstandorte, die die Neue Oberstufe bereits umsetzen.

Änderungen im Zusammenhang mit der Neuen Oberstufe

Vereinfachter Auszug aus dem Begutachtungsentwurf:

Der Schulleiter oder die Schulleiterin kann, wenn er oder sie es pädagogisch oder organisatorisch als zweckmäßig erachtet, mit Zustimmung des Schulgemeinschaftsausschusses verordnen, dass in den Schuljahren 2018/2019, 2019/2020 und 2020/2021 für die 10. und jeweils aufsteigend nachfolgenden Schulstufen jene gesetzlichen Bestimmungen vor Inkrafttreten der Neuen Oberstufe Gültigkeit haben. Eine solche Verordnung ist bis spätestens 1. Juni 2018 zu erlassen und unverzüglich der zuständigen Schulbehörde zur Kenntnis zu bringen.

Damit wurde unserer Forderung nach einer autonomen Entscheidung am Schulstandort darüber, ob den Bestimmungen der Neuen Oberstufe Rechnung getragen wird oder nicht, umgesetzt. Übrigens wurde diese Forderung auch vom Bundes-Schulgemeinschaftsausschuss (B-SGA) unterstützt.

Nach Beschlussfassung der geplanten gesetzlichen Bestimmungen im Parlament werden wir Sie umgehend darüber informieren. Bis zu deren Inkrafttreten sind keine etwaigen Schritte durch die Schulleitung notwendig.

3. Evaluierung der Neuen Oberstufe bis spätestens Ende 2019:

Eine weitere Forderung der FCG-BMHS war die Evaluierung der Neuen Oberstufe durch den Gesetzgeber. Wir haben bereits im ersten Halbjahr 2017 eine Umfrage durchgeführt und die Ergebnisse im September 2017 veröffentlicht. (FCG-Aktuell September 2017). Der Folder steht für Sie auf unserer Homepage (siehe Hot News) zum Download bereit.

Auszug aus dem Begutachtungsentwurf:

Der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat den Vollzug der die neue Oberstufe betreffenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes bis spätestens Ende 2019 zu evaluieren und gegebenenfalls Verbesserungen der Rechtslage so zeitgerecht vorzuschlagen, dass sie mit 1. September 2021 für alle zumindest dreijährigen mittleren und höheren Schulen in Kraft gesetzt werden können.

Ich bin nach wie vor der Meinung, dass Schulautonomie in diesem Zusammenhang der Schlüssel zum Erfolg ist. Sehr viele Rückmeldungen unserer Kolleginnen und Kollegen machen deutlich, dass vor allem im Bereich der BMS die Neue Oberstufe sehr kritisch gesehen wird.

Abschließend möchte ich alle Kolleginnen und Kollegen, die mit hohem Engagement und Einsatz die Bestimmungen der Neuen Oberstufe bereits umsetzen, vor den Vorhang bitten und ihnen danken. Besonders bedanken möchte ich mich auch bei den über 3 000 individuellen Lernbegleiterinnen und –begleitern, die sich teilweise oder zur Gänze in ihrer unterrichtsfreien Zeit aus- und weitergebildet haben!

Aber man darf auch die Fakten nicht außer Acht lassen: Es haben viele Schulen von der Möglichkeit des Verschiebens der Neuen Oberstufe Gebrauch gemacht, und viele werden das noch tun.

Auszug aus den Erläuterungen zum Begutachtungsentwurf:

Dieser Umstand (Hinweis: Schulen haben verschoben) sowie Rückmeldungen von Schulen, die die neuen Bestimmungen betreffend die neue Oberstufe bereits anwenden, lassen auf Verbesserungsmöglichkeiten schließen, die geprüft werden sollen.

Nutzen wir daher auch weiterhin die Möglichkeit der Weiterentwicklung dieses Modells.

Pensionssplitting



MMag. Andrea Langwieser

Unter freiwilligem Pensionssplitting ist die Übertragung von einem Teil der Gutschriften aus dem Pensionskonto an den anderen Elternteil zu verstehen. Damit soll der finanzielle Verlust für die spätere Pension jenes Elternteils, der ein Kind überwiegend erzieht, zumindest teilweise reduziert werden.

Wie viel kann übertragen werden?

- Es kann die Pensionskontogutschrift vom Kalenderjahr der Geburt bis zum Kalenderjahr, in dem das Kind sieben Jahre alt wird, übertragen werden.
- Bei mehreren Kindern können insgesamt Gutschriften für höchstens 14 Kalenderjahre übertragen werden.
- Es können ausschließlich Gutschriften aus einer Erwerbstätigkeit übertragen werden.
- Es können in jedem Kalenderjahr höchstens 50% der Gutschrift aus Erwerbstätigkeit übertragen werden. Die Übertragung kann auch niedriger sein.
- Die Übertragung ist zusammen mit den übrigen für dieses Kalenderjahr vom kindererziehenden Elternteil erworbenen Teilgutschriften mit 1,78% der Jahreshöchstbeitragsgrundlage begrenzt.

Mit der Übertragung werden keine Versicherungszeiten, sondern nur Beiträge übertragen. Voraussetzung für die Übertragung ist nur, dass beide Elternteile ein gemeinsames Kind haben. Sie müssen nicht verheiratet sein. Als gemeinsame Kinder gelten die leiblichen Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder. Das Pensionssplitting ist auch möglich, wenn beide Elternteile erwerbstätig sind.

Welche Antragsfristen sind einzuhalten?

Der Antrag wird vom abtretenden Elternteil gestellt und muss bis zur Vervollendung des 10. Lebensjahres des Kindes formlos beim Pensionsversicherungsträger eingelangt sein. Wird innerhalb dieser Zeit ein weiteres Kind geboren, so gilt die Vervollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes als Frist. Neben dem formlosen Antrag ist eine Vereinbarung betreffend die Übertragung abzuschließen. Dazu gibt es von den zuständigen Pensionsversicherungsträgern ein Formular, das auf der jeweiligen Seite online abrufbar ist.

Was kann im Pensionskonto des kindererziehenden Elternteils am Ende des jeweiligen Kalenderjahres enthalten sein?

- Die Gutschrift der Kindererziehung, wofür der Bund gemeinsam mit dem FLAF den Pensionsversicherungsbeitrag leistet (max. 4 Jahre je Kind)
- Der Teil der übertragenen Gutschrift
- Eventuell eine Gutschrift aus einer Erwerbstätigkeit

Halbe-Halbe zahlt sich aus



Mag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Für viele Eltern ist die work-life-balance sowie die gemeinsame Zeit mit den Kindern ein wichtiges Thema. Ich gebe Ihnen daher heute einen Überblick über die Gestaltungsmöglichkeiten und finanziellen Aspekte der Karenzmodelle für Väter.

Kinderbetreuungsgeld

Die Anspruchsberechtigung für das pauschale Kinderbetreuungsgeldkonto beträgt für beide Elternteile zwischen 456 und 1063 Tagen, wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partnertagen dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind. Der Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld besteht bei Inanspruchnahme durch beide Eltern für 426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei 61 Tage als Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind.

Partnerschaftsbonus

Wenn sich die Eltern die Karenz und damit das Kinderbetreuungsgeld annähernd gleich teilen, so kann jeder Elternteil einen Antrag auf einen Partnerschaftsbonus von 500 Euro stellen.

Voraussetzung für den Partnerschaftsbonus ist:

- Bezug des Kinderbetreuungsgeldes durch beide Elternteile
- Zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40)
- Mindestbezug von jeweils mindestens 124 Tagen

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Kinderbetreuungsgeldes beider Elternteile. Den Antrag stellt jeder Elternteil bei seiner zuständigen Sozialversicherung, die auch das Kinderbetreuungsgeld ausbezahlt hat. Bei Erfüllung der Voraussetzungen erhält jeder Elternteil 500 Euro Partnerschaftsbonus, die Familie insgesamt also 1.000 Euro.

Familienzeitbonus (Papamonat)

Im Bundesdienst bestand für den Vater bisher schon die Möglichkeit, nach der Geburt des Kindes einen Papamonat von 4 Wochen in Anspruch zu nehmen. Nunmehr ist es möglich, in dieser Zeit den Familienzeitbonus von 22,60 Euro pro Tag zu nutzen. Diese Zahlung wird dann auf das Kinderbetreuungsgeld des Vaters angerechnet. Damit verringert sich der Betrag des Kinderbetreuungsgeldes, nicht aber die Bezugsdauer.

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Familienzeitbonus sind

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- Gemeinsamer Lebensmittelpunkt mit Mutter und Kind in Österreich
- Mindestens 182 Tage ununterbrochene Erwerbstätigkeit (Elternkarenz ist gleichgestellt) des Vaters

Karenzwechsel zwischen den Elternteilen

Ein Wechsel im Kinderbetreuungsgeldbezug kann zweimal erfolgen. Jeder Bezugsblock muss einen Mindestbezug von 61 aufeinanderfolgenden Tagen aufweisen. Vor einem Wechsel ist eine zeitnahe Antragstellung (ca. 1 Monat vorher) durch den anderen Elternteil bei dessen zuständigem Krankenversicherungsträger notwendig. Beim ersten Wechsel kann ein Monat gemeinsame Karenz in Anspruch genommen werden.

Teilzeitbeschäftigung

Diese Möglichkeit besteht für Väter sowohl nach dem Väterkarenzgesetz als auch nach § 50b BDG.