

Wiedereingliederungsteilzeit für Pragmatisierte



MMag. Andrea Langwieser

§§ 50f, 213 Abs. 1 und 10 BDG, §§ 12j, 13c Abs. 2a und 15a Abs. 1 Z1 GG

Nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen eines Unfalls oder einer Krankheit kann eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit in einer Bandbreite zwischen 50 % und 55 % des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes in Anspruch genommen werden.

Die vereinbarte Dauer beträgt zwischen einem Monat und sechs Monaten. Eine einmalige Verlängerung von höchstens drei Monaten ist möglich.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann entweder unmittelbar nach Ende der Dienstverhinderung oder spätestens einen Monat danach angetreten werden. Voraussetzung für die Gewährung der Wiedereingliederungsteilzeit sowie einer allfälligen Verlängerung ist, dass sich die Beamtin bzw. der Beamte auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung gem. § 52 Abs. 2 erster und zweiter Satz BDG unterzieht, um der Dienstbehörde die Feststellung der Dienstfähigkeit zu ermöglichen.

Der Beamtin oder dem Beamten kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit gewährt werden, wenn die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf der Dienstgeber keine MDLs anordnen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung der zuständigen Personalvertretung.

Bezahlung:

Der Monatsbezug gebührt in der Höhe jenes Ausmaßes, das der Beamtin oder dem Beamten gem. § 13c GG (Bezug bei Dienstverhinderung) zustehen würde. Auf die Frist des § 13c GG (182 Kalendertage) ist der Zeitraum der Wiedereingliederungsteilzeit anzurechnen.

Vereinbarungsinhalte:

Ähnlich wie bei einem Sabbatical beinhaltet die Vereinbarung zwischen der Beamtin oder dem Beamten und der Dienstbehörde den Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung, wobei diese Vereinbarung sich immer innerhalb der Vorgaben des § 20c VBG bewegen muss. Der Vereinbarung geht ein Antrag seitens des Dienstnehmers voraus.

Wie bei den Vertragsbediensteten hat der Vereinbarung eine Befassung des Case Managements oder alternativ der Arbeitsmedizinerin /des Arbeitsmediziners oder des arbeitsmedizinischen Zentrums sowie die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans vorzuzugehen.

Diese Bestimmungen sind zunächst bis 31.12.2020 befristet.

Wissenswertes zum Wochengeld



Mag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Das Wochengeld ist ein Ersatz für das entgangene Einkommen aufgrund des Beschäftigungsverbotes während des Mutterschutzes.

Berechnung des Wochengeldes

Wochengeld gebührt grundsätzlich für die letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung, für den Tag der Entbindung und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung. Sonderregelungen gelten für Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen.

Das tägliche Wochengeld wird aus dem Nettomonatseinkommen der letzten vollen drei Kalendermonate vor dem Beginn des Mutterschutzes errechnet (§ 162 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Beginnt der Mutterschutz beispielsweise am 25. Juni, so werden die Monate März, April und Mai zur Berechnung herangezogen. Hinzu kommt ein Zuschlag für Sonderzahlungen. Im Falle von regelmäßig geleisteten Mehrdienstleistungen vor Meldung der Schwangerschaft sind diese vom Dienstgeber bei der Meldung der Entgeltbestätigung zu berücksichtigen (Entscheidung des OGH 10 Ob S 115/17k). Wird die Schwangerschaft beispielsweise am 12. Dezember gemeldet, so dürfen ab diesem Zeitpunkt keine MDLs mehr geleistet werden. Bemessungsgrundlage für das Wochengeld sind in diesem Fall die Monate September, Oktober und November, wenn in diesem Zeitraum aufgrund der Lehrfächerverteilung regelmäßig MDLs geleistet wurden.

Neuerliche Schwangerschaft während der Elternkarenz

Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld haben nur dann Anspruch auf Wochengeld für ein weiteres zu erwartendes Kind, wenn sie schon anlässlich der vorherigen Geburt (des Kindes, für das sie gerade Kinderbetreuungsgeld erhalten) Anspruch auf Wochengeld hatten und bei Beginn des Mutterschutzes ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld gegeben ist. Die Höhe des Wochengeldes entspricht in diesem Fall der Höhe des davor bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

ACHTUNG: Kein Anspruch auf Wochengeld besteht, wenn die Schutzfrist nach dem Ende des Kinderbetreuungsgeldes beginnt und die Erwerbstätigkeit noch nicht wieder aufgenommen wurde. Der Anspruch besteht auch dann nicht, wenn die arbeitsrechtliche Karenzdauer noch aufrecht ist.

Befristetes Dienstverhältnis

Ein befristetes Dienstverhältnis läuft trotz einer Schwangerschaft ab, wenn die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgte. Dies ist vor allem bei Vertretungsverträgen der Fall. Tritt der Mutterschutz während eines befristeten Dienstverhältnisses ein, gelten die gesetzlichen Regelungen zu Anspruch und Berechnung des Wochengeldes.

Für die Weiterbeschäftigung im Falle eines befristeten Dienstverhältnisses müssen Schwangere so behandelt werden, als ob keine Schwangerschaft vorläge.



Aktuell

März 2019



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Einen lesenswerten Leitartikel verfasste die Chefredakteurin der Tageszeitung Kurier, Martina Salomon, am 13. Februar 2019. Unter dem Titel „Gebt der Schule eine Chance“ war unter anderem zu lesen, dass in das System mehr Wertschätzung hineingebracht werden müsse, wie Salomon unter Berufung auf den (geäußerten) Wunsch eines Schulleiters schreibt. Und weiter: „Der Lehrberuf ist einer der schwierigsten, mit hoher Verantwortung und immer wieder maximalem Stresspegel. Das braucht mehr Anerkennung in der Gesellschaft.“

Weiters ist zu lesen: „Aber was das Elternhaus versäumt, kann die Schule nur zum Teil aufholen“. Diesen Aussagen ist sicherlich nichts mehr hinzuzufügen. Es ist außerdem äußerst positiv anzumerken, dass anscheinend nun auch Journalistinnen und Journalisten erkannt haben, welche anstrengende Tätigkeit Lehrerinnen und Lehrer täglich ausüben, welche großen Herausforderungen sie sich jeden Tag gegenübersehen. Dank gebührt all jenen, die in unermüdlicher Kleinarbeit dazu beitragen, unsere Tätigkeit ins rechte Licht zu rücken.

Dabei leisten wir als **fcg**-Standesvertretung sicherlich einen wesentlichen Beitrag. Es ist unerlässlich, eine kompetente, verlässliche und hilfsbereite **fcg**-Standesvertretung zu haben. Wir, die Mitglieder der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, sprechen aktuelle Herausforderungen direkt an, arbeiten konstruktiv an Lösungsmöglichkeiten und setzen die richtigen Schritte.

Dabei zeigen die Vertreterinnen und Vertreter der **fcg** nicht nur ihre enorme Fach-, sondern natürlich auch eine ebenso hoch entwickelte Lösungs- und Sozialkompetenz.

Es würde den Rahmen dieser Ausgabe sprengen, all unsere Erfolge im Detail anzuführen. Stellvertretend an dieser Stelle genannt seien aber die Möglichkeit des Ausstieges aus der Neuen Oberstufe, die sinnvolle Weiterentwicklung des sogenannten Zeitkontos sowie die Verbesserungen im „Neuen Dienstrecht“ – allesamt Errungenschaften, die nur durch eine sehr starke **fcg** erreicht werden konnten. Unser Erfolgsrezept in drei Buchstaben lautet: TUN!

Ihre **fcg**-Vertreterinnen und **fcg**-Vertreter auf der Ebene der jeweiligen Schule, des jeweiligen Bundeslandes sowie auf Bundesebene setzen sich zu jeder Zeit für Ihre Interessen und Anliegen ein und stehen Ihnen selbstverständlich als kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mit Rat und Tat zur Seite.

Fortsetzung Roland Gangl

Aber so wie die Dinge stehen, werden auch in Zukunft die Herausforderungen in der Personalvertretung sowie in der Gewerkschaft nicht geringer werden. Es muss daher unser aller Bestreben sein, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen für Anliegen anderer einsetzen und engagieren. Im heurigen Jahr finden wieder Wahlen statt. Ich lade Sie, sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege, sehr herzlich ein, Teil einer starken und zukunftsorientierten **fcg**-Personalvertretung zu werden und daher zu kandidieren. Einer starken und zuverlässigen **fcg**-Standesvertretung wird auch in Zukunft enorme Bedeutung zukommen.

Detaillierte Informationen finden Sie auf unsere Homepage www.bmhs-aktuell.at.
Kompetent – Verlässlich – Hilfsbereit – Fraktion Christliche Gewerkschaft!

Personalvertretungswahlen 2019



Ende 2019 sind Personalvertretungswahlen

Wir Funktionärinnen und Funktionäre werden immer wieder gefragt, worin eigentlich der Unterschied zwischen Personalvertretung und Gewerkschaft liegt und was tatsächlich gewählt wird. Hier also ein Versuch zur Begriffsklärung bzw. Abgrenzung: Die Personalvertretung (PV) ist gesetzlich eingerichtet, die Mitwirkung unterliegt daher ausschließlich den Bestimmungen des Personalvertretungsrechts (PVG). Die Struktur der Personalvertretung entspricht dem dreistufigen Aufbau der Verwaltung und stellt sich somit wie folgt dar:

- Dienststellenausschuss/Vertrauenspersonenausschuss an der Schule
- Fachausschuss in der Bildungsdirektion
- Zentralausschuss im BM:BWF

Die PV ist berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie ist verpflichtet, für die Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen und Erlässe einzutreten.

Die Personalvertretungswahlen finden alle fünf Jahre statt. Jede Lehrkraft ist aufgefordert, an den Wahlen für die drei angeführten PV-Organen teilzunehmen.

Der Aufgabenbereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) bleibt vom PVG unberührt. Die GÖD ist ein Verein, die Mitgliedschaft ist freiwillig. Der Wirkungsbereich der GÖD ist überbetrieblich, es kommt ihr jede Form der Mitgestaltungsmöglichkeit für die Arbeitnehmer/innen im Rahmen der österreichischen Gesetze zu. Konkret kann sich diese Mitgestaltung in Forderungen nach arbeitnehmerfreundlichen gesetzlichen Änderungen, aber auch in politischen Forderungen sowie gegebenenfalls in Aktionen zu deren Durchsetzung manifestieren.

Bedarfsmangelkündigung



Mag. Dieter Reichenauer

OGH 29.11.2013 8 Oba 8/13d)

§ 32 Abs 4 VBG ordnet Folgendes an:

„Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine

Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.“

Durch diese Kündigungsmöglichkeit soll verhindert werden, dass Dienstnehmer, deren Leistungen nicht mehr benötigt werden, weiter im Dienst belassen werden müssen. Die „Organisationshoheit“ liegt grundsätzlich beim Dienstgeber. Dieser entscheidet, ob die der Kündigung zugrunde liegende Umgliederung, Rationalisierung oder sonstige Neuorganisation notwendig oder auch nur zweckmäßig ist. Die Kündigung ist allerdings dann ausgeschlossen, wenn die vom betreffenden Dienstnehmer bisher ausgeübte Tätigkeit nach wie vor erforderlich ist und geleistet werden muss. Zudem liegt der Kündigungsgrund nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes nur vor, wenn im gesamten Versetzungsbereich der Personalstelle des Dienstnehmers eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.

Beweislast beim Dienstgeber

Der Beweis für diese mangelnde Möglichkeit obliegt dem Dienstgeber, wobei dieser im gesamten Versetzungsbereich Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Vertragsbediensteten, dessen Arbeitsplatz weggefallen ist, zu prüfen hat. Je größer der Personalstand ist, umso eher kann - allenfalls unter Zuhilfenahme organisatorischer Maßnahmen - eine „entsprechende“, also beiden Teilen zumutbare Verwendung gefunden werden. Ergibt die Prüfung durch den Dienstgeber geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, so ist der Kündigungsgrund des § 32 Abs 4 VBG nur dann verwirklicht, wenn der Vertragsbedienstete alle Vorschläge zu einer entsprechenden Änderung des Dienstverhältnisses ablehnt. Sind freie und zu besetzende Arbeitsplätze vorhanden, liegt es also am Dienstgeber, den betroffenen Vertragsbediensteten ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsplätze unter Hinweis auf die sonst erforderliche Kündigung anzubieten. Dabei muss den Vertragsbediensteten der Ernst der Lage vor Augen geführt werden. Das Anbieten freier Arbeitsplätze muss daher unter Hinweis auf die sonst erforderliche Kündigung erfolgen. Die bloße Ausschreibung von Arbeitsplätzen im Intranet wird diesem Erfordernis naturgemäß nicht gerecht, weil dem Vertragsbediensteten dabei gar nicht bewusst sein muss, dass ihm im Falle des Unterbleibens einer Bewerbung die Kündigung droht.

Impressum:

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

iv INDUSTRIELLEN VEREINIGUNG

IV TEACHER'S AWARD

Auf die Pädagoginnen und Pädagogen...

...kommt es an!

GESUCHT:

✓ Kreativer Unterricht

AUSZEICHNUNG IN 3 KATEGORIEN:

✓ Individualität
✓ Wirtschaftskompetenz
✓ MINT

In Kooperation mit



PROJEKTE EINREICHEN AUF
www.iv-teachersaward.at

BEWERBUNGSFRIST:
21.1.2019 bis 30.4.2019



www.bmhs-aktuell.at