

Gruppengrößen



Mit dem Bildungsreformgesetz 2017 wurde die Eröffnungs- und Teilungszahlenverordnung aufgehoben. Die Entscheidung über Klassen- und Gruppengrößen wird am Schulstandort vom Schulleiter oder der Schulleiterin getroffen und ist dem SGA spätestens sechs Wochen vor dem Ende des Unterrichtsjahres, das dem betreffenden Schuljahr vorangeht, zur Kenntnis zu bringen. Wenn der SGA mit der Festlegung des Schulleiters oder der Schulleiterin nicht einverstanden ist, so hat dieser bzw. diese das Einvernehmen mit dem SGA anzustreben. Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, so kann der SGA mit einer Anwesenheit und einer Mehrheit von zumindest zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder die Entscheidung des Schulleiters bzw. der Schulleiterin bis spätestens vier Wochen jenes Unterrichtsjahres, das dem betreffenden Schuljahr vorangeht, der Bildungsdirektion zur Prüfung und Entscheidung vorlegen. Dieser Vorlage an die Bildungsdirektion kommt keine aufschiebende Wirkung zu. Die Bildungsdirektion hat im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachausschuss bis zum Ende des genannten Unterrichtsjahres zu entscheiden.

Dem SGA kommt damit ein hohes Maß an Verantwortung zu. Welche Gruppengrößen letztlich aufgrund des dem Schulleiter/der Schulleiterin zukommenden Ermessens zur Anwendung kommen und ob der SGA diesen Gruppengrößen zustimmt, ist Auslegungssache. Gerade im Bereich des fachpraktischen Unterrichts der technischen und gewerblichen Lehranstalten zeigt sich jedoch, dass die Anwendung von Gruppengrößen unter der Bedachtnahme darauf zu erfolgen hat, dass jeder Schüler, jede Schülerin zu beaufsichtigen ist, wenn er/sie im Rahmen des Werkstätten – und Laborunterrichts an Geräten bzw. Maschinen arbeitet, von denen Gefahr ausgeht.

Unter Werkstättenunterricht mit besonderer Gefährdung ist ein Unterricht zu verstehen, der wegen der besonderen Art der Arbeitsbedingungen (etwa laufende Maschinen, Funkenflug, elektrische Spannung u.dgl.) oder der Benützung des Arbeitsgerätes (spannabhebende Maschinen, Gießerei etc.) für jedermann einsichtig ein erhöhtes Verletzungsrisiko mit sich bringen kann, wobei man bei der Gefährdung von Kindern und Jugendlichen strengere Sorgfaltsanforderungen stellen müssen als bei Erwachsenen. Eine taxative Aufzählung jener Sachverhalte, die unter den Tatbestand der „besonderen Gefährdung“ fallen müssen, findet sich im Gesetz nicht.

Der Handreichung des BMBWF vom Mai 2018 ist zu entnehmen, dass eine entsprechende Gefährdungslage im fachpraktischen Unterricht und damit eine entsprechende Teilung der Schülergruppen von den Fachleuten am Standort unter Einbeziehung der spezifischen Unterrichtsführung zu beurteilen ist. Da Schülerinnen und Schüler seit der 32. ASVG-Novelle, BGBl. 1976/704, in der Unfallversicherung teilversichert sind, empfiehlt sich aus gewerkschaftlicher Sicht auch die Einbindung der Fachleute der AUVA.

Die Abteilung „Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung“ (HUB) der AUVA-Hauptstelle ist zuständig für sämtliche Präventionsmaßnahmen und bietet Spezialberatungen auf allen relevanten Gebieten in Betrieben und in Schulen: z. B. chemische Schadstoffe, Explosionsgefahren, Lärm, Vibrationen, Strahlenschutz, Elektroschutz, Maschinenschutz, Ergonomie, Arbeitspsychologie, Arbeitshygiene, Gesundheitsförderung. Die Sicherheitsexpertinnen

und Sicherheitsexperten des Unfallverhütungsdienstes der jeweiligen Landesstelle besuchen Schulen, um mögliche sicherheitstechnische Gefahrenquellen festzustellen und Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen. Sie beraten Direktionen und Lehrende, kooperieren mit Schulbehörden und stehen bei speziellen sicherheitstechnischen Problemen und/oder sicherheitspädagogischen Anliegen an Schulen mit kostenloser Beratung zur Verfügung (www.auva.at). Die Einladung der Experten kann auf Betreiben des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses oder durch den SGA im Rahmen der Einsetzung eines Unterausschusses gemäß § 64 Abs. 12 SchUG erfolgen.

Zwei immer wiederkehrende Fragen



Mag. Gerlinde Bernhard

Was passiert, wenn ein/e Kandidat/in die abschließende Arbeit abbricht?
Im Falle des Abbruchs erfolgt eine entsprechende Aliquotierung des 8-monatigen Betreuungszeitraums und somit der Abgeltung. Erfolgt der Abbruch während eines Monats, gebührt der auf diesen Monat entfallende Betrag aliquot.

Was passiert, wenn der/die Kandidat/in zum Nachtermin wegen einer negativen Beurteilung zum Haupttermin die abschließende Arbeit abgibt?
In diesem Fall gibt es ausschließlich die Abgeltung für die Betreuung der abschließenden Arbeit bis zum ersten Abgabetermin, da der/die Kandidat/in die neue Arbeit ohne Betreuung zu verfassen hat.

Was passiert im Falle eines Betreuungswechsels?
Im Falle eines Betreuungswechsels gilt dasselbe wie beim Abbruch.

Was passiert, wenn der/die Kandidat/in die Arbeit nicht abgibt und die Abschlussklasse/den Abschlussjahrgang wiederholen muss?
In diesem Fall kann entweder das nicht fertig behandelte Thema abgeschlossen oder im Team ein neues Thema behandelt werden. In beiden Fällen ist eine (bezahlte) Betreuung vorgesehen.

2. Bekomme ich für die Korrektur der abschließenden Arbeit eine Abgeltung?
Ja, es gibt eine Taxe (im Prüfungstaxengesetz) für die „Korrektur, Präsentation und Diskussion“.

Was passiert, wenn ein/e Kandidat/in nicht zur „Präsentation und Diskussion“ antritt, die Arbeit aber korrigiert wurde?
Die Taxe kommt erst zur Auszahlung, nachdem die Beurteilung erfolgt ist, also nach absolvierter „Präsentation und Diskussion“.

Anmerkung: Diese Bestimmungen gelten nicht für die auslaufenden, alten Prüfungsbestimmungen der Sonderformen (SchUG-BKV)!

Nun noch ein Überblick über die Höhe der Abgeltung für die Betreuung der abschließenden Arbeit bzw. der Taxe für „Korrektur, Präsentation und Diskussion“ für abschließende Prüfungen des Schuljahres 2018/19:

Diplomarbeit BHS: 250,80 € pro Kandidat/in
Abschlussarbeit BMS: 197,40 € pro Kandidat/in
Taxe für „Korrektur, Präsentation und Diskussion“: 34,30 € pro Kandidat/in



Aktuell

Juni 2019



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Nun ist sie also da, die Regierung mit Expertinnen und Experten für alle Regierungsämter. SPÖ-Vorsitzende Rendi-Wagner ist mit dieser Forderung nach einem Sachverständigen, Fachmann, Kenner (Bedeutung des Wortes Experte laut Duden) als Erste an die Öffentlichkeit getreten. Es wird mit hoher Wahrscheinlichkeit von der parteipolitischen Präferenz abhängen, ob man dieses Vorgehen positiv oder (bis hin zu) negativ beurteilt.

Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass es sicherlich von Vorteil wäre, wenn die jeweilige Fachministerin bzw. der jeweilige Fachminister über entsprechende Kenntnisse verfüge. Die Vorgangsweise, dass eine politische Repräsentantin bzw. ein politischer Repräsentant Verantwortung als Ministerin bzw. als Minister ausübt, ist keine Besonderheit unseres Landes, sondern zentraler Teil westlicher Demokratien.

Die Gewaltenteilung ist ein tragendes Organisations- und Funktionsprinzip der Verfassung eines Rechtsstaats. Sie bedeutet, dass ein und dieselbe Institution grundsätzlich nicht verschiedene Gewaltenfunktionen ausüben darf, die unterschiedlichen Hoheitsbereichen staatlicher Gewalt zugeordnet sind. Sie bedeutet aber auch, dass dieselbe Person nicht verschiedenen Institutionen angehören darf. Nach historischem Vorbild werden dabei die drei Gewalten Gesetzgebung (Legislative), ausführende Gewalt (Exekutive) und Rechtsprechung (Judikative) unterschieden. (siehe Wikipedia – abgerufen am 2.6.2019)

Diese Gewaltenteilung hat daher in unserem Land dazu geführt, dass je nach Ergebnis einer Nationalratswahl politische Verantwortungsträger Funktionen ausgeübt haben. Jetzt kann man durchaus die Meinung vertreten, dass z.B. Mitglieder einer Bundesregierung teilweise keine Fachexpertinnen bzw. Fachexperten gewesen sind. Der SPÖ-Vorsitzenden sei aber in ihr Stammbuch geschrieben, dass für einen Großteil der Zeit nach dem Jahr 1945 Damen und Herren ihrer Gesinnungsgemeinschaft diese Positionen ausgeübt haben.

Interessant war aber auch die Reaktion der bis dato aus ihrer Sicht immer als politisch unabhängig auftreten wollenden ÖLI-UG. Diese Gruppierung rief in ihrer Presseaussendung vom 22. Mai 2019 Abgeordnete im Nationalrat dazu auf, dem Misstrauensantrag zuzustimmen. Begründet wurde dies unter anderem damit, dass dadurch politische Unsicherheit überwunden werden könne. Die ÖLI-UG hat sich damit in einer schwierigen innenpolitischen Phase als eine politische Vorfeldorganisation, welcher (weit) links stehenden Partei auch immer, erwiesen.

Fortsetzung Roland Gangl

An dieser Stelle zeigt sich nun klar und deutlich, welche Gruppierung sich für die standespolitischen Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzt und welche anscheinend Parteipolitik unter dem Deckmantel der Unabhängigkeit ausübt. Die **fcg**-Standesvertretung ist stets der stabile und sichere Faktor.

Ich gehe übrigens davon aus, dass sich alle Beteiligten und Befürworter des Misstrauensantrages vollkommen darüber im Klaren waren, dass es mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit bei sehr wichtigen - auch bildungspolitischen - Projekten zu keinem notwendigen Abschluss in den kommenden Monaten mehr kommen wird.

Als Beispiel sei Folgendes angeführt:

- ✓ Zukünftige Entwicklung der Neuen Oberstufe
- ✓ Unterstützung und Hilfe für uns Lehrerinnen und Lehrer bei gewaltbereiten Schülerinnen und Schülern
- ✓ Adaptierungen bei der „Zentralmatura“
- ✓ Notwendige Weiterentwicklungen bei der Induktionsphase

Ihre einzige verlässliche Partnerin, sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege, wird daher Ihre **fcg**-Standesvertretung sein und bleiben. Eine starke und zuverlässige **fcg**-Standesvertretung wird auch in Zukunft eine enorme Bedeutung haben.

Ich wünsche Ihnen trotz aller Herausforderungen erholsame Ferien und einen schönen Sommer. Sie haben es sich verdient!

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

Kompetent – Verlässlich – Hilfsbereit – Fraktion Christlicher Gewerkschafter!

Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Korridorpension



MMag. Andrea Langwieser

Die Korridorpension steht allen Personen aus der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst zu, sofern die gesetzlichen Bedingungen erfüllt sind.

Das Rahmenalter liegt zwischen der Vollendung des 62. und 68. Lebensjahres und man muss mindestens 40 Jahre an Versicherungszeiten bzw. ruhegenussfähigen Zeiten (Beamten/Beamte) vorweisen können.

Für Vertragslehrerinnen ist diese Form der Pensionierung derzeit totes Recht, da bis 1.12.1963 Geborene mit 60 Jahren in die Regelpension gehen können. Dazwischen erhöht sich das Regelpensionsalter für Vertragslehrerinnen kontinuierlich, sodass alle ab 2.6.1968 Geborenen als Regelpensionsalter 65 Jahre haben.

Vertragsbedienstete bekommen je Kind bis zu 48 Monate (60 Monate bei Mehrlingsgeburten) als Versicherungszeit angerechnet, sofern Kindererziehungszeiten vorliegen.

Pragmatisierte Kolleginnen erhalten Kindererziehungszeiten über den Karenzurlaub lt. MSchG (ein bis zwei Jahre, je nach Rechtslage bei Geburt des Kindes) angerechnet. Weiters vermindert sich je Kind der Durchrechnungszeitraum um 36 Monate nach dem Pensionsgesetz, wobei mindestens 15 Versicherungsjahre vorliegen müssen.

Ab 1955 geborene Beamtinnen unterliegen der Parallelrechnung. Das bedeutet, dass einerseits nach dem Pensionsgesetz ein Ruhebezug und andererseits nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (Pensionskonto) eine Pension errechnet wird, sodass auch im APG bis zu 48 Monate (60 Monate bei Mehrlingsgeburten) je Kind an Versicherungszeit angerechnet werden. Aus beiden Ergebnissen wird anschließend mithilfe eines Berechnungsschlüssels der tatsächliche Ruhebezug ermittelt.

Das Problem ist bzw. war, dass Beamtinnen mit Kindern häufig nicht die notwendigen 40 Jahre an ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit erreich(t)en. Die GÖD konnte nun durchsetzen, dass ab 1.1.2019 die erforderliche Zeit für die Korridorpension um Zeiten der Kindererziehung, die nicht ruhegenussfähig sind („Anschlusskarenzurlaub“), verringert wird – um höchstens sechs Monate je Kind.

Kindererziehungszeit ist die Zeit der tatsächlichen und überwiegenden Erziehung eines Kindes (Wahlkindes, Pflegekindes) im Inland im Zeitraum bis zum 4. Geburtstag des Kindes (bei Mehrlingsgeburten bis zum 5. Geburtstag).

Anzumerken ist, dass ein „Anschlusskarenzurlaub“ in der Zeit als

- Pragmatisierte
- Vertragslehrerin
- Studentin, aber auch
- Berufstätige in der Privatwirtschaft für die Reduktion der notwendigen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit für die Korridorpension berücksichtigt wird.

Für die Feststellung, ob nun berücksichtigungswürdige Anschlusskarenzurlaube vorliegen, empfiehlt sich Folgendes:

- Kindererziehungszeiten vor der Pragmatisierung:
Ableich von nicht angerechneten Zeiten mithilfe des Bescheides über die ruhegenussfähigen Vordienstzeiten und die Geburtstage der Kinder, da von hier weg bis zu vier (fünf) Jahre betrachtet werden können,
- Kindererziehungszeiten ab der Pragmatisierung:
Bescheid über beitragsgedeckte Zeiten im Dienstweg bei der Bildungsdirektion anfordern. Darin sind die Kindererziehungszeiten, die zwar als beitragsgedeckt angerechnet werden, nicht aber als ruhegenussfähige Zeiten, die für die Korridorpension maßgebend sind. Diese Zeiten eignen sich als „Anschlusskarenzurlaube“.
- Bei der Bildungsdirektion nachfragen.

Impressum:

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

Gender Pay Gap bei BundeslehrerInnen



Mag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Der Einkommensbericht des Bundes zeigt die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf.

Seit 2011 werden neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch teilbeschäftigte MitarbeiterInnen erfasst. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung umgerechnet. Ebenso wird das Einkommen von unterjährig Beschäftigten auf eine Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnung gibt ein fiktives Einkommen aller MitarbeiterInnen des Bundes wieder, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Damit sollen Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährigen Beschäftigung (z.B. durch Elternkarenzen) zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt werden.

Im Jahr 2017 betrug der Gender Pay Gap im Bundesdienst 11,0%. Der Gender Pay Gap im Bundesdienst ist vor allem zurückzuführen auf:

- den Umfang an geleisteten Überstunden
- die Qualifikation
- das Alter
- das Innehaben einer Leitungsfunktion

Im Schuldienst sind mittlerweile zahlreiche Vertragsbedienstete beschäftigt. Hier wirkt sich auch das unterschiedliche Pensionsantrittsalter in Kombination mit dem Senioritätsprinzip zu Ungunsten des Einkommens von Frauen aus.

Derzeit unterrichten ca 50.000 BundeslehrerInnen (bzw 40.000 Vollbeschäftigten-Äquivalente) an rund 2.200 Schulen in Österreich. Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

	Männer	Frauen
Anzahl	19.502	30.459
Ø Alter	48,1 Jahre	45,5 Jahre
Ø Bruttojahreseinkommen	61.042 €	53.186 €
Teilbeschäftigung	23 %	40 %

Durch das geringere Durchschnittsalter und den hohen Anteil an Teilbeschäftigung unter den Lehrerinnen beträgt der effektive Einkommensunterschied beinahe 13% und wirkt sich natürlich auch auf die künftige Pension der Lehrerinnen aus.

Quellen:

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/einkommensbericht/index1.html>

Abruf : 4. Juni 2019

Einkommensbericht 2018 – gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/Einkommensbericht_2018.pdf?6wd8k4