

muss dies der Arbeitgeber bekannt geben, dies binnen einer Frist von vier Wochen.

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat dann ein Antrittsrecht, wenn es der Arbeitgeber verabsäumt, (fristgerecht) einen Vergleich zu beantragen (§ 15k Abs 2 MSchG) oder (fristgerecht) eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzubringen (§ 15k Abs 3 MSchG). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber initiativ werden muss, um den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu verhindern. Selbst wenn er im innerbetrieblichen Verfahren die Teilzeitbeschäftigung abgelehnt hat oder sich gar nicht geäußert hat, kann er zunächst den Antritt nur dann abwenden, wenn er sich in auf das außerbetriebliche Verfahren einlässt.

Vgl. zu all dem Ercher/Stech/Langer, Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz, Anmerkungen zu § 15k.



MMag. Andrea Langwieser

Rechtliche Beurteilung

... warum Lehrkräfte Aufwendungen für ein Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten absetzen können

Lohnsteuerleitzahl 329 - Die Beurteilung, ob ein Arbeitszimmer den Tätigkeitsmittelpunkt im Sinne des § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d EStG 1988 darstellt, hat nach dem Maßstab der Verkehrsauffassung, sohin nach dem typischen Berufsbild zu erfolgen. Lässt sich eine Betätigung (Berufsbild) in mehrere (Tätigkeits-)Komponenten zerlegen, erfordert eine Beurteilung nach der Verkehrsauffassung eine wertende Gewichtung dieser Teilkomponenten. Diese wertende Gewichtung führt im Ergebnis zu der Beurteilung, wo der Mittelpunkt (Schwerpunkt) einer Tätigkeit (eines Berufsbildes) gelegen ist. Im Zweifel wird darauf abzustellen sein, ob das Arbeitszimmer in zeitlicher Hinsicht für mehr als die Hälfte der Tätigkeit im Rahmen der konkreten Einkunftsquelle benützt wird [...].

Tätigkeiten (Berufsbilder), deren Mittelpunkt (Schwerpunkt) jedenfalls außerhalb eines Arbeitszimmers liegt:

Lohnsteuerleitzahl 329a - Bei derartigen Tätigkeiten bestimmt (prägt) die außerhalb des Arbeitszimmers ausgeübte (Tätigkeits-)Komponente das Berufsbild entscheidend. Die mit der Tätigkeit (auch) verbundene (Tätigkeits-)Komponente, die auf das Arbeitszimmer entfällt, ist demgegenüber bei Beurteilung des Berufsbildes typischerweise nicht wesentlich.

Beispiele: Lehrer (vgl. auch VwGH 20.1.1999, 98/13/0132, sowie VwGH 26.5.1999, 98/13/0138, VwGH 17.5.2000, 98/15/0050, VwGH 27.5.2000, 99/15/0055, VwGH 9.9.2004, 2001/15/0181), Richter, Politiker, Dirigent, darstellender Künstler, Vortragender, Freiberufler mit auswärtiger Betriebsstätte (Kanzlei, Praxis usw.; VwGH 3.7.2003, 99/15/0177)

Der Mittelpunkt der Tätigkeit eines Vortragenden liegt vom materiellen Gehalt her nach der Verkehrsauffassung nicht im häuslichen Arbeitszimmer, sondern an jenem Ort, an dem die Vermittlung von Wissen selbst erfolgt (VwGH 19.04.2006, 2002/13/0202).

https://findok.bmf.gv.at/findok?execution=e4s3#67125c4e_1c7a_4337_b035_0f01a5d27434_101675, entnommen am 5.1.2023



AUSZEICHNUNG FÜR PÄDAGOGINNEN UND PÄDAGOGEN IN DEN KATEGORIEN:

- INDIVIDUALITÄT** – Umgang mit Vielfalt
- MINT** – Begeisterung für Technik & Innovation
- WIRTSCHAFTSKOMPETENZ** – Lernen für Beruf & Alltag

Projekte einreichen auf
www.iv-teachersaward.at

Bewerbungsfrist
30.01.2023 bis 28.04.2023



www.bmhs-aktuell.at

kompetent - verlässlich - hilfsbereit
Team FCG BMHS & Unabhängige

Impressum: Für den Inhalt verantwortlich: BMHS Gewerkschaft fcg, Strozzig. 2/4, 1080 Wien
bmhs.fcg@goed.at - Fotos: Christian Prenner (<https://christianprenner.at>)



Aktuell

Februar 2023



Mag. Roland Gangl

PädagogInnenbildung - 10 Jahre später

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Am 11. Juli 2013 wurden jene gesetzlichen Bestimmungen, die notwendig waren, um Änderungen bei der Ausbildung von Lehrkräften umzusetzen, unter dem sperrigen Titel „Bundesrahmengesetz“ zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen“ im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit glaubten jene, die dieses Projekt initiiert und vorangetrieben hatten, dass für Jahrzehnte die Diskussion über die Erstqualifikation bei uns Lehrerinnen und Lehrern beendet sein würde. Im Grunde genommen änderte man drei wesentliche Elemente durch die Beschlussfassung im National- sowie Bundesrat:

1. Einführung eines vierjährigen Bachelorstudiums
2. Einheitliche Ausbildung im Bereich der Sekundarstufe und damit Abschaffung der diff. Qualifikationsaneignung für Sekundarstufe I und II
3. Verlängerung der generellen Studiendauer bis zum Masterabschluss

Die neue Art der Ausbildung wurde als „PädagogInnenbildung Neu“ bezeichnet. Fast 10 Jahre nach dem Inkrafttreten dieser gesetzlichen Bestimmung findet sich noch immer diese Bezeichnung. Ich bin allerdings der Meinung, dass diese Ausbildung auf keinen Fall „Neu“, sondern dringend reformbedürftig ist. Es war schon bemerkenswert, dass der uns allen bekannte Bologna-Prozess zur Vereinheitlichung von Studiengängen und -abschlüssen in Europa umgesetzt, aber im Bereich der Ausbildung von Lehrkräften in Österreich ein anderer Weg im Bereich Bachelor gestartet wurde.

Die Vertreterinnen und Vertreter des Teams „FCG und Unabhängige“ hatten stets einen anderen Blickwinkel auf diese geänderte Ausbildungsorganisation. Es war uns zum damaligen Zeitpunkt vollkommen klar, dass wir durch die kommende Pensionierungswelle auf einen Mangel an Lehrkräften zusteuern, der durch die Verlängerung der Ausbildung noch verstärkt wird. Aus Rückmeldungen wissen wir, dass die Ausbildungsdauer auch bei der Studienwahl junger Menschen eine Rolle spielt. Die Möglichkeit, dass künftige Kolleginnen und Kollegen bereits nach Abschluss des Bachelorstudiums in den Lehrberuf einsteigen

können und parallel dazu den Masterschluss machen müssen, wird diese Personengruppe zeitlich belasten. Dass die Ausbildungsstätten auf diese Situation im Bereich der Studienorganisation nur sehr schleppend reagieren, ist ein anderes, aber sehr bedeutendes Thema. Bereits vor mehr als zehn Jahren wurde von uns auf den Umstand hingewiesen, dass diese Personengruppe nicht im Umfang einer Vollbeschäftigung an einer Schule tätig sein wird. Es war daher für mich interessant zu lesen, was Medien zu Beginn des heurigen Kalenderjahres anlässlich einer parlamentarischen Anfrage über die durchaus hohe Anzahl an Teilzeitbeschäftigten berichteten. Erfreulich ist allerdings, dass vor geraumer Zeit BM Dr. Martin Polaschek Änderungen bei der PädagogInnenbildung angekündigt hat, die hoffentlich rasch zu legislativen Änderungen führen. In diesem Zusammenhang wird hoffentlich auch das Wort „Neu“ durch das Wort „zukunftsorientiert“ ersetzt.



MMag. Erika Zeh

Reisegebührenvorschrift und Pendlerpauschale Teil 1

Änderungen der Reisegebührenvorschrift (2. DR-Novelle 2022)

Die Reisegebührenvorschrift legt den Ersatz des Mehraufwandes, der durch eine Dienstreise, eine Dienstverrichtung im Dienstort, eine Dienstzuteilung oder eine Versetzung entsteht, fest. Es wird unterschieden zwischen Reisevergütung, die die Kosten der Beförderung der Person und des Reisegepäcks umfasst, und Reisezulage (Tages- und Nächtigungsgebühr). Mit 1. Jänner 2023 sind bezüglich Reisevergütung folgende Änderungen eingetreten:

Subsidiarität und Ökologisierung

Ein Dienstauftrag oder eine Dienstinstruktion für die Durchführung einer Dienstreise oder Dienstverrichtung im Dienstort darf nur dann erteilt werden, wenn die Reisebewegung notwendig ist oder der Zweck der Dienstverrichtung nicht auf andere Weise, insbesondere im Wege elektronischer Kommunikation, erreicht werden kann. Bei der Gestaltung notwendiger Dienstreisen oder Dienstverrichtungen im Dienstort ist auf ökologische Aspekte und das Ziel nachhaltiger Mobilität Bedacht zu nehmen.

Ersatz der Kosten für die erste Wagenklasse

Bisher war die Benützung der ersten Wagenklasse bei Bahnfahrten nur möglich, wenn ein dienstliches Interesse gegeben war. Um die Benützung von Bahnreisen zu attraktivieren und damit einen Beitrag zum nachhaltigen Mobilitätsverhalten von Bundesbediensteten zu leisten, wurde die Reisegebührenvorschrift geändert.

Der Lehrkraft gebührt nun gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die erste Wagenklasse, wenn die Reisedauer mit der Eisenbahn mehr als drei Stunden beträgt. Liegt die Reisedauer darunter, gebührt der Ersatz nur dann, wenn die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, dass die Benützung der ersten Wagenklasse im dienstlichen Interesse liegt.

Bei Eisenbahnfahrten mit Nachtzügen gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für die Benützung eines Einzelabteils, wenn die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, dass die Benützung des Einzelabteils im dienstlichen Interesse liegt.

Über weitere Änderungen der Reisegebührenvorschrift wird in der nächsten Ausgabe FCG/BMHS-Aktuell informiert.



MMag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Supplierungen

Immer wieder ist es erforderlich, im Falle der Erkrankung von Lehrpersonen kurzfristig für die Betreuung der Schülerinnen und Schüler zu sorgen bzw bei längeren Abwesenheiten von Lehrpersonen, beispielsweise durch Kuraufenthalte oder Sprachreisen eine entsprechende Vertretung zu planen.

Einteilung durch die Schulleitung - Gemäß § 10 Abs 2 SchUG hat die Schulleitung bei Verhinderung einer Lehrkraft eine Supplierung bzw. Fachsupplierung, einen Stundentausch bzw. eine Stundenverlegung oder den Entfall von Unterrichtsstunden anzuordnen. Eine dadurch bedingte Änderung des Stundenplans ist in geeigneter Weise kundzumachen und die Schülerinnen und Schüler sind von dieser Änderung des Stundenplans rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

Dabei sind die Erfordernisse des Lehrplans und die Umstände des Einzelfalls wie beispielsweise die Verfügbarkeit von Fachlehrpersonen und Spezialräden zu berücksichtigen. Eine Supplierung durch die Schulleitung sollte sich ebenfalls an pädagogischen und didaktischen Gründen orientieren.

Stundenverlegung - Wenn es angezeigt ist, kann die Schulleitung eine Stundenverlegung anordnen, sodass eine Fachlehrkraft der Klasse eine spätere Stunde vorzieht. Dies geschieht vernünftigerweise in Rücksprache mit der betroffenen Lehrperson. In diesem Fall erfolgt keine weitere Abgeltung, da durch die Änderung des Stundenplans nur eine Verschiebung der Stunde erfolgt.

Abwesenheit von mehr als zwei Wochen in Folge - Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung gemäß § 47 VBG entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird. Die vertretenden Lehrpersonen leisten ab diesem Zeitpunkt dauernde Mehrdienstleistungen und keine Einzelsupplierungen. Diese Änderungen erfolgen für Kalenderwochen, sodass die erbrachten Mehrdienstleistungen in Rumpfwochen im Abrechnungsprogramm als U-Supplierung erfasst werden müssen. Diese U-Supplierungen werden wie dauernde MDL abgerechnet, die Form der Erfassung ist aber für die erforderliche Periodenreinheit notwendig.

Abgeltung von Einzelsupplierungen im alten Dienstrecht - § 61 (8) GehG

Gemäß § 61 (8) Gehaltsgesetz gebührt einer Lehrkraft, welche außerhalb ihrer laut Diensterteilung zu haltenden Unterrichtsstunden zur Vertretung einer vorübergehend an der Erfüllung ihrer lehramtlichen Pflichten gehinderten Lehrkraft herangezogen wird, für jede Vertretungsstunde, die in der jeweiligen Woche über eine Vertretungsstunde und im jeweiligen Unterrichtsjahr über zehn Vertretungsstunden hinausgeht, eine Vergütung. Diese Vergütung beträgt seit 1. Jänner 2023

43,40 Euro für Lehrer/innen der Verwendungsgruppen L 1 (davor 40,50 Euro)
37,10 Euro für Lehrer/innen anderer Verwendungsgruppen (davor 34,60 Euro)

Für die erste Vertretungsstunde pro Woche gebührt also keine Vergütung. Zusätzlich müssen zehn Einzelsupplierstunden pro Schuljahr (Supplierpool) unbezahlt geleistet werden. Auf Lehrpersonen mit herabgesetzter Lehrverpflichtung tritt an Stelle von zehn Vertretungsstunden die ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Zahl von Vertretungsstunden im Supplierpool.

Abgeltung von Einzelsupplierungen im neuen Dienstrecht - § 47 (4) VBG

Zur Vertretung einer vorübergehend gehinderten Lehrperson gebührt für jede Vertretungsstunde, die im jeweiligen Unterrichtsjahr über 24 Vertretungsstunden hinausgeht, eine fixe Vergütung von aktuell 43,40 € (bis 31.12.2022

betrug die Vergütung 40,50 €). Für Lehrpersonen mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß gilt ebenfalls eine Aliquotierung der unbezahlten Vertretungsstunden.

Abgeltung von dauernden MDL - Dauernde Mehrdienstleistungen sind gemäß § 61 (2) GehG pro Werteinheit bzw. Wochenstunde mit 1,30 % des Grundgehalts zu vergüten. Ab 1.1.2023 gilt auch für Teilbeschäftigte der MDL-Satz von 1,30 % des Grundgehalts (bisher 1,20 %).



Mag. Dieter Reichenauer

Judikatur

1. Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung eines Vertragslehrers in Zeiträumen, für die keine Arbeitspflicht besteht (OGH 25.01.2022, 8 ObA 97/21d)

Nach der Rechtsprechung kann eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall nur in Zeiten bestehen, in denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überhaupt verpflichtet ist. Nicht die Erkrankung im Zeitausgleich bewirkt den Entfall der Arbeitsleistung, sondern die mangelnde Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Erkrankungen während des Verbrauchs von Zeitausgleich haben daher keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Tragendes Argument dieser Rechtsprechung ist, dass der Dienstnehmer nur in jenen Zeiten durch Krankheit oder Unfall an der Leistung seiner Arbeit verhindert sein kann, in denen eine Arbeitspflicht des Dienstnehmers besteht. Die Inanspruchnahme der Freistellung nach § 61 Abs 16 GehG (Verbrauch des Zeitkontoguthabens) hat zwar auch Entgeltcharakter, die Vereinbarung, dass Zeitguthaben erwirtschaftet und durch Zeitausgleich wieder abgebaut werden können, führt jedoch letztlich nur zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit. In dem Zeitraum, für den eine Freistellung in Anspruch genommen wurde, bewirkt daher nicht erst die Erkrankung des Vertragsbediensteten den Entfall der Arbeitsleistung; vielmehr hat dazu bereits aufgrund der Freistellung überhaupt keine Verpflichtung bestanden.

2. Anspruch auf Elternteilzeit (OGH 2.9.2021, 9 ObA 76/21y)

Für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf § 15h Abs 3 MSchG für den Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ist zu prüfen, ob mehr als 20 Dienstnehmer/innen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. Da es dafür nicht auf die jeweiligen Personen, sondern auf die Anzahl der beschäftigten Dienstnehmer/innen ankommt, können auch fallweise Beschäftigte zu diesen zu zählen sein (OGH 2.9.2021, 9 ObA 76/21y).

Die Klägerin wollte Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Die Beklagte lehnte dies ab. Als die Klägerin ihre Arbeit dennoch nur im Teilausmaß verrichtete, wurde sie zunächst verwarnt und in der Folge entlassen. Da die Klägerin ihr Arbeitsausmaß im Rahmen von Elternteilzeit rechtmäßig reduziert hatte, lag kein Entlassungsgrund vor (OGH 17.5.2018, 9 ObA 39/18b).

Während es nach früheren gesetzlichen Regelungen des Aktivwerdens der Eltern bedurfte, um den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sicherzustellen, hat das MSchG/VKG diesbezüglich die Rollen vertauscht. Das Verfahren zur Geltendmachung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Kindererziehung wird nun in § 15k MSchG bzw 8c VKG geregelt: Demnach bedarf es der Bekanntgabe des Wunsches auf Teilzeitbeschäftigung durch die Mutter / durch den Vater an die Personalstelle. Diese Mitteilung hat auch die Art und Weise der vorgestellten Teilzeitbeschäftigung darzustellen (also etwa Reduktion der Lehrverpflichtung auf z.B. 8 Stunden und Lage der Arbeitszeit Montag 1. bis 4. Stunde und Donnerstag 1. bis 4. Stunde). Sofern dem bekannt gegebenen Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung und der begehrten Lage der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigung betriebliche Interessen entgegenstehen,