



MMag. Erika Zeh

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lehrkräften stehen verschiedene Möglichkeiten offen, Betreuungspflichten für Kinder mit beruflichen Erfordernissen bestmöglich zu vereinbaren.

Sonderurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes

Dieser Sonderurlaub kann im Ausmaß von bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

Frühkarenzurlaub (Papamonat)

Nach der Geburt eines Kindes kann der Vater einen Frühkarenzurlaub von bis zu 31 Tagen bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt in Anspruch nehmen. Es ist spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt ein entsprechendes Ansuchen im Dienstweg an die Bildungsdirektion zu richten. Väter, die nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, haben spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin bekanntzugeben, dass sie die Freistellung in Anspruch nehmen wollen.

Karenzurlaub nach Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väternkarenzgesetz (VKG)

Wenn nur ein Elternteil diesen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, so beträgt der Karenzzeitraum für die Mutter oder den Vater 22 Monate. Nehmen beide Elternteile zumindest 61 Tage Karenzurlaub in Anspruch, so beträgt die Maximaldauer 24 Monate. Bei Einhaltung der Meldefristen und Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen besteht ein absoluter Rechtsanspruch auf den Karenzurlaub bis zur Vollendung des 22./24. Lebensmonats des Kindes. Zeiten der Karenz laut MSchG/VKG werden für das Besoldungsdienstalter voll angerechnet. Für BVAEB-Krankenversicherte bleibt während der Zeit der Inanspruchnahme der Karenz nach MSchG/VKG ohne Bezug von Kinderbetreuungsgeld die Krankenversicherung aufrecht. Alleinerziehende können eine Karenz nach MSchG/VKG bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes in Anspruch nehmen.

Karenz nach § 29b VBG (Anschlusskarenz)

Bis zur Erreichung der Schulpflicht des Kindes kann dieser Karenzurlaub auf Antrag gewährt werden. Es ist eine Mitversicherung mit der Partnerin/dem Partner bzw. eine freiwillige Weiterversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung erforderlich.

Teilzeit nach Mutterschutzgesetz oder Väternkarenzgesetz

Es besteht die Möglichkeit, sieben Jahre Teilzeit bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres (§ 15h MSchG bzw. § 8 VKG) bei einem Beschäftigungsverhältnis von mindestens drei Jahren in Anspruch zu nehmen. Von diesen 7 Jahren sind die Dauer des Mutterschutzes nach der Geburt und die Gesamtdauer der Karenz nach MSchG/VKG abzuziehen. Hinzuzurechnen ist der Zeitraum zwischen Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes und einem späteren Schuleintritt. Die Reduktion der Lehrverpflichtung hat zumindest 20 % zu betragen und die Beschäftigung darf 30 % der Normalarbeitszeit nicht überschreiten. Im Dienstrecht entspricht dies 6 bis 16 WE, im pädagogischen Dienst 6,6 bis 17,6 Stunden. Es kann die gewünschte Lage der Arbeitszeit mit dem Dienstgeber vereinbart werden. Diese Teilzeit ist gleichzeitig für beide Elternteile möglich.

Teilzeit nach § 50b BDG iVm § 20 VBG

Die Lehrverpflichtung kann bis zur Hälfte der Vollbeschäftigung bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes reduziert werden. Anschließend ist eine Herabsetzung nach § 50a BDG möglich.

Karenz gegen Entfall der Bezüge

Sollten alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sein, so kann beim Dienstgeber eine Karenz gegen Entfall der Bezüge beantragt werden. Während dieser Karenz ist eine freiwillige Weiterversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung bzw. eine Mitversicherung mit der Partnerin/dem Partner erforderlich; es erfolgt keine Anrechnung dieser Zeiten für das Besoldungsdienstalter.



www.oebv.com

Kluge Vorsorge für PädagogInnen

Gut abgesichert unterrichtet es sich leichter.

- > Versicherungen für Beruf und Privatleben
- > Flexibler Kapitalaufbau & vorausschauende Pensionsvorsorge
- > Beratung, die sich nach Ihrem Stundenplan richtet

Wir sind für Sie da:

059 808 | service@oebv.com | www.oebv.com

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

Team



FCG

BMHS

& Unabhängige

Aktuell

April 2024



Mag. Roland Gangl

Sind weitere Änderungen bei der Einstiegsphase für LehrerInnen notwendig?

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Am 20. März hat der Ministerrat die Änderungen im Zusammenhang mit der Ausbildung von Lehrkräften beschlossen. Damit wurde ein weiterer wichtiger Schritt gesetzt, um die von uns stets geforderte Verkürzung der Ausbildung überhaupt gesetzlich umsetzen zu können. Einhergehend mit der Reduzierung der Ausbildungsdauer für künftige Kolleginnen und Kollegen ist es natürlich notwendig, dass der Fokus im Rahmen des Studiums darauf gelegt wird, Lehrkräfte auf die zukünftigen Herausforderungen in fachlicher wie pädagogischer Hinsicht sehr gut vorzubereiten. Es herrscht in meiner Wahrnehmung Einigkeit darüber, dass alle Lehrerinnen und Lehrer im Bereich der Allgemeinbildung auf Masterniveau ausgebildet werden. Grundsätzlich vertrete ich die Meinung, dass man sich zunächst der tertiären Ausbildung widmen soll und danach in das schulische Berufsleben einsteigt. Da diese Wunschvorstellung derzeit nicht möglich ist, war es aus meiner Sicht notwendig, dass Wissenserweiterungen einerseits durch die Lehrtätigkeit und andererseits durch die Absolvierung von einführenden Lehrveranstaltungen im Rahmen der Induktionsphase im berufsbegleitenden Masterstudium eine Anrechnung erfahren.

Sowohl Kolleginnen und Kollegen im Bereich der allgemeinbildenden Gegenstände als auch jene im Bereich der Fachpraxis bzw. Fachtheorie müssen die sogenannte Induktionsphase durchlaufen. Seit 1.9.2022 sind diesen Personen, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß, 36 Wochenstunden der weiteren zwei zu erbringenden Wochenstunden für Tätigkeiten in der Induktionsphase anzurechnen. Die Einstiegsphase für Lehrerinnen und Lehrer ist aber laufend weiterzuentwickeln. Änderungen sollte es aus meiner Sicht sowohl für Kolleginnen und Kollegen in der Induktionsphase als auch für jene geben, die die Tätigkeit als Mentorin/Mentor ausüben. Mentorinnen und Mentoren brauchen zeitliche Ressourcen in Form von Einrechnungsstunden, um den Neulehrerinnen und Neulehrern mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Neulehrerinnen und Neulehrer wiederum brauchen einen Rechtsanspruch auf Teilzeit. Man kann selbstverständlich die Meinung vertreten, dass man als Mentorin/Mentor nicht dasselbe Fach wie die zu betreuenden Kolleginnen und Kollegen haben muss. Allerdings glaube ich, dass sich gerade am Beginn einer Lehrtätigkeit viele Fragen ergeben, die man sinnvollerweise mit einer Fachkollegin/einem Fachkollegen erörtert. Es muss das Ziel des Dienstgebers

sein, viele junge Menschen für das Lehramtsstudium zu begeistern, sie zu überzeugen, in den Lehrberuf einzusteigen und auch langfristig zu lehren. Es gibt daher einige Räder, an denen man drehen kann, um den Beruf attraktiv zu gestalten. Zentrale Bausteine stellen sicherlich Ausbildungsinhalte, die Ausbildungsdauer sowie die Einstiegsphase dar. Das Team FCG und Unabhängige wird diesbezüglich weiterhin dranbleiben.



MMag. Andrea Langwieser

News zur Besoldung und Pension 2024

Anrechenbare Zeiten auf das Besoldungsdienstalter bei Teilzeit bzw. Karenzurlaub

Wie sich mögliche Herabsetzungen des Beschäftigungsausmaßes sowie Karenzurlaube auf den Vorrückungstichtag bzw. Jubiläumstichtag auswirken, soll nachfolgend zusammenfassend dargestellt werden.

Zur Gänze auf das Besoldungsdienstalter anrechenbar und somit für die Vorrückung und die Jubiläumszuwendung voll wirksam:

- Schutzfrist § 3 MSchG
- Karenz nach § 15 MSchG / § 8 VKG
- Herabsetzung der Lehrverpflichtung auf max. 50 % gem. § 50b BDG (während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld auch unter 10 WE möglich), § 8 BLVG
- Herabsetzung der Lehrverpflichtung gem. § 20 VBG
- Teilzeit nach § 15h MSchG/ §8 VKG

Zur Hälfte auf das Besoldungsdienstalter anrechenbar sind Karenzurlaube

- zur Betreuung eines eigenen Kindes oder eines Wahl- oder Pflegekindes oder eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Lehrkraft angehört und für dessen Unterhalt überwiegend aufgekomen wird (§ 29b Abs. 4 VBG, § 10 GehG), längstens bis zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes (Anschlusskarenzurlaub).
- für im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird und die Arbeitskraft aus diesem Grund von der Lehrperson gänzlich beansprucht wird, längstens bis zur Vollendung des 40. LJ des Kindes, oder
- bei einem pflegebedürftigen Angehörigen (zumindest Stufe 3 BPGG, Demenz) (§ 75c BDG).
- Der Karenzurlaub zur Betreuung bzw. Pflege wird mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung und für den Jubiläumstichtag wirksam.

Hemmung des Anwachsens des Besoldungsdienstalters (§§ 29b VBG, § 10 GehG):

- Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge aus beliebigem Anlass gem. § 75 BDG bzw. § 29b VBG
- durch bescheidmäßige Feststellung, dass der zu erwartende Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen wird
- durch Nichtablegen einer für die dienstrechtliche Stellung maßgeblichen Prüfung innerhalb der hierfür festgesetzten Frist
- In diesen drei genannten Fällen erfolgt keine Anrechnung der „gehemmten“ Zeit auf das Besoldungsdienstalter. Der Vorrückungstichtag und der Jubiläumstichtag werden um diesen Zeitraum verschoben.

Nachlassregelung

Für den Fall des Todes einer Lehrkraft sind folgende gesetzliche Regelungen zum Zeitkonto, zur Abfertigung alt (Dienstverhältnis begonnen vor dem 1.1.2003) und zur Jubiläumszulage vorgesehen:

Zeitkontoguthaben (§ 61 Abs. 18 Z 2 GehG):

„Nicht durch Vergütung verbrauchte Wochen-Werteinheiten sind [...] im Fall des Ausscheidens aus dem Dienststand oder Dienstverhältnis [...] unter Zugrundelegung der besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt [...] des Ausscheidens [...] zu vergüten.“

Abfertigung alt (§ 84 Abs. 6 VBG):

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Vertragsbediensteten gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung, sofern das Dienstverhältnis mehr als drei Jahre betrug. Liegt das DV darunter, dann ist es ein Monatsentgelt.

Jubiläumszulage (§ 20c Abs. 3 GehG):

„Die Jubiläumszuwendung im Ausmaß von 400 % des Monatsbezugs kann bereits ab Vollendung einer Dienstzeit von 35 Jahren gewährt werden, wenn die Lehrperson durch Tod aus dem Dienststand ausscheidet [...].“



Mag. Dieter Reichenauer

Aktuelle Judikatur

Keine Parteistellung im Planstellenbesetzungsverfahren

(BVwG 03.07.2023, GZ W244 2222077-2)

Im Zusammenhang mit Planstellenbesetzungen hat das Bundesverwaltungsgericht in ständiger Rechtsprechung erkannt, dass Bewerberinnen und Bewerber nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 keine Parteistellung zukomme.

Begründend führte das Bundesverwaltungsgericht aus, dass dem Antragsteller keine Parteistellung im Verfahren zukomme und er mangels Parteistellung auch kein rechtliches Interesse habe, da die von ihm beantragten Feststellungen kein notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung darstellen. Dem Feststellungsbescheid komme im konkreten Fall nicht die Eignung zu, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung des Antragstellers zu beseitigen.

Das Planstellensystem des Bundes ist das zentrale Steuerungsmittel, die Personalausgaben im gegenwärtigen Zeitpunkt zu bedienen und eine vorausschauende Planung für die Zukunft gewährleisten zu können. § 3 VBG 1948 regelt die Aufnahme in den Bundesdienst. Dabei gilt der Grundsatz, dass keine Aufnahme erfolgen darf, ohne dass eine offene bzw. freie Planstelle vorliegt.

In der Hauptausschreibung am 23. April 2024 werden die zu besetzenden Planstellen für den Lehrereinnenbereich für das Schuljahr 2024/25 veröffentlicht. Aufgrund der zahlreichen Rechtsinstitute, die eine Abwesenheit der Lehrereinnen an der Dienststelle nach sich ziehen, wie beispielsweise Mutterschutz, Karenz, Krankenstand, Verbrauch des Zeitkontoguthabens, Freijahr/Sabbatical etc., kommt den Personalverantwortlichen in den Bildungsdirektionen in dem ständigen Bemühen, den begründeten Wünschen der Lehrereinnen nachzukommen, ein hohes Maß an Verantwortlichkeit bei der Besetzung von Planstellen, sei es befristet oder unbefristet, zu. Grundsätzlich setzt die Neuanstellung das Vorhandensein einer unbesetzten, also freien Planstelle voraus. § 2a Abs. 1 VBG sieht bei der Planstellenbesetzung die Mitwirkung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport vor. Das Fehlerkalkül des § 2a Abs. 3 VBG bewirkt jedoch, dass ein Dienstverhältnis auch dann zustande kommt, wenn die Genehmigung der Zentralstelle nicht vorliegt. M.a.W., das Nichtvorhandensein einer bestimmten Planstelle führt nicht zum Wegfall eines Arbeitsverhältnisses nach dem VBG.



Befristung von Verträgen

Vertragsausfertigung

Ein Dienstvertrag ist gemäß § 4 VBG unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses schriftlich auszufertigen. Spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung ist der neue Dienstvertrag oder ein Nachtrag zum Dienstvertrag schriftlich auszufertigen. Der Dienstvertrag hat für Lehrpersonen zu enthalten:

- Bezeichnung der Personalstelle (Bildungsdirektion)
- Name und Geburtsdatum der Lehrperson
- Beginn des Dienstverhältnisses
- Ob das Dienstverhältnis auf bestimmte (unter Angabe des Endes des Dienstverhältnisses) oder unbestimmte Zeit eingegangen wird
- Beschäftigungsart und Entlohnungsschema
- Ausmaß der Wochenstunden (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung)
- Bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren und einzuhaltende Fristen
- Bezüge
- Sozialversicherungsträgers

Übersteigt die Dauer eines oder mehrerer mit einer Vertragslehrperson eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis (§ 38a VBG). Ein Recht auf eine neuerliche Vertragsausfertigung ist gesetzlich nicht vorgesehen, der letzte eingegangene Dienstvertrag ist per Gesetz als unbefristet anzusehen.

Befristung in der Induktionsphase

Die Induktionsphase beginnt für alle Bundeslehrpersonen mit Dienstantritt und endet spätestens nach zwölf Monaten. Bei einem Dienstantritt bis zum ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien endet die Induktionsphase ebenfalls spätestens mit dem Ende des Schuljahres. Durch einen schriftlichen Bericht der Schulleitung über den erbrachten Verwendungserfolg kann die Induktionsphase gemäß § 39 (4) VBG nach einer mindestens sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung durch die Personalstelle vorzeitig beendet werden. Somit kann auch im Falle eines Dienstantritts zwischen Herbstferien und Weihnachten oder im Falle einer Elternkarenz die Induktionsphase beendet werden, wenn die Lehrperson zumindest sechs Monate unterrichtet hat.

Vertragliche Befristungsgründe und ungesicherte Verwendung

Ist an einer Schule eine entsprechende Planstelle zu besetzen und erfüllt die Lehrperson alle Anstellungserfordernisse, so ist ein unbefristeter Dienstvertrag gemäß § 38a VBG auszustellen, wenn keiner der gesetzlichen Befristungsgründe (z. B. Induktionsphase) anzuwenden ist. In den Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst 722/0013-III/8/2015 vom 10. August 2015 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich neben den gesetzlichen Gründen Befristungen nur im Falle von Vertretungen oder sonstigem vorübergehendem Bedarf ergeben. Mit Schreiben des BMBWF vom 17. April 2023 GZ 2023-0.274.890 wird nochmals klargestellt, dass für gesicherte Verwendungen bei gegebenem Verwendungserfolg eine Vertragsverlängerung nach einem Jahr auf unbestimmte Zeit unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben vorzunehmen ist. Als ungesicherte Verwendung gelten im BMHS-Bereich gemäß diesem Schreiben folgende Gründe gemäß § 90h (2) VBG:

- Verwendung zur Vertretung einer konkret bestellten Person (konkret bestellter Personen)
- Verwendung im Rahmen eines Schulversuches, wenn dessen Änderung oder Wegfall zu einem Entfall von Werteinheiten oder zum Entfall von Stunden eines bestimmten Unterrichtsgegenstandes führen kann
- Verwendung in Gegenständen, die an einer Schule im Rahmen ihrer Schulautonomie geschaffen wurden
- Verwendung in Freigegegenständen und unverbindlichen Übungen
- sonstige Verwendung, die als solche aus wichtigen organisatorischen Gründen nur für einen von vornherein begrenzten Zeitraum vorgesehen ist