



MMag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Schuldienst

Die Zusammenarbeit mit jungen Menschen, sie zu begleiten und vielleicht auch Rückmeldung über den beruflichen Werdegang zu erhalten, ist sicherlich als positiv zu bewerten. Unser Beruf ist trotz aller Herausforderungen ein sehr schöner. Es ist wichtig, die Möglichkeiten im Dienstrecht sowie aber auch die schulautonomen Gestaltungsmöglichkeiten zu kennen, um die erfüllende Unterrichtstätigkeit mit dem eigenen Familienleben gut vereinbar zu gestalten.

Dienstrechtliche Möglichkeiten zur Teilzeit nach § 50a BDG und § 50b BDG Für Eltern besteht neben einer Teilzeit nach MSchG oder VKG auch die Möglichkeit, zur Betreuung eines Kindes die regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zur Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabzusetzen. Die Herabsetzung wird für die Dauer eines Jahres oder eines Vielfachen eines Jahres bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes wirksam. Eltern haben einen Rechtsanspruch auf diese Herabsetzung nach § 50b BDG iVm § 20 VBG.

Unabhängig davon kann aus beliebigem Anlass die Wochenarbeitszeit nach § 50a BDG iVm § 20 VBG ebenfalls auf bis zu 50 % herabgesetzt werden. Diese Möglichkeit können Vertragsbedienstete für bis zu fünf Jahre in Anspruch nehmen, wenn keine wesentlichen dienstlichen Gründe dagegensprechen.

Pflegefreistellung

Zur Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person, sowie zur notwendigen Betreuung eines Kindes ist gemäß § 76 BDG iVm § 29 VBG eine Pflegefreistellung im Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit zu gewähren. Diese Pflegefreistellung ist auch für die Begleitung eines Kindes bei einem Krankenhausaufenthalt zu gewähren, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Pflegefreistellung verlängert sich um eine Woche, wenn das erkrankte Kind das 12. Lj. noch nicht überschritten hat oder wenn erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird. Für Lehrpersonen ist für die Berechnung der Pflegefreistellung das Schuljahr heranzuziehen.

Pflegeteilzeit (§ 50e BDG iVm § 20 VBG)

Sowohl für pragmatisierte als auch vertragliche Lehrkräfte kann unter dem Titel der Pflegeteilzeit die Wochendienstzeit für einen Monat bis maximal drei Monate auf bis zu 25 % der Vollbeschäftigung herabgesetzt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Eine Ablehnung der Pflegeteilzeit durch den Dienstgeber muss sachlich und in schriftlicher Form begründet werden. Eine Pflegeteilzeit ist für jede/n zu betreuende/n Angehörige/n grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegeteilzeit zulässig. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem oder der nahen Angehörigen ist nicht erforderlich. Voraussetzung ist, dass bei nahen Angehörigen mindestens die Pflegestufe 3 und bei demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mindestens Pflegestufe 1 gegeben ist.

Sonderurlaub

Sonderurlaub kann aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass gewährt werden. Für diese Zeit des Sonderurlaubes behält die Lehrperson den Anspruch auf volle Bezüge. Der Sonderurlaub darf jedoch nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen und er die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigt. Das maximale Ausmaß des Sonderurlaubs für bestimmte Anlässe ist im Rundschreiben 22/2013 des BMBWF geregelt. § 3 Dienstrechtsverfahrensverordnung ermöglicht der Direktion die Gewährung eines Sonderurlaubes aus beliebigem Grund von höchstens einer Woche an Lehrpersonen einer Bundesschule, wenn die Vertretung gesichert ist. Somit besteht für die Schule die autonome Möglichkeit, aus bestimmten familiären Anlässen, wie Schuleinschreibung oder erster Schultag des Kindes, Sonderurlaub zu gewähren.



Mitgliedsanmeldung

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53 454 139
E-Mail: mv@goed.at, ZVR-Nr.: 576439352

Akad. Titel (vorangestellt) Anrede

Geschlecht weiblich männlich divers inter offen keine Angabe

Familienname, Vorname

Akad. Titel (nachangestellt) Staatsbürgerschaft

Wohnadresse

PLZ Ort

Telefonnummer SV-Nr./Geb.-Datum

E-Mail

Ich willige ein, dass die GÖD mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§ 107 TKG) kontaktieren darf, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher, Veranstaltungen udgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Beamter Vertragsbedienstete/r Angestellte/r Lehrling StudentIn, SchülerIn Sonstige

Beschäftigt bei (Dienststelle)

Bezugsauszahlende Stelle

Personalnummer

Anschrift Dienststelle

PLZ Ort

Bundesvertretung BetreuerIn
WerberIn

Waren Sie bereits Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ab 1945? ja nein

Wenn ja, bei welcher Gewerkschaft

Angabe der Mitgliedsnummer

Ich bestätige, die nachstehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Beitragseinbehalt durch den Dienstgeber

Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die DienstgeberIn, ArbeitgeberIn von meinem Bezug/Gehalt/Lohn/Lehrlingsentschädigung bzw. durch die PVA/pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird; und ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (dies sind in jeweils aktueller Form die oben angegebenen Daten) von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen und ermächtige den/die ArbeitgeberIn, diese Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu übermitteln. Diese Einwilligung kann jederzeit gegenüber der GÖD widerrufen werden.

Ort, Datum Unterschrift

Datenschutzerklärung

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzhinweise informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie die GÖD/der ÖGB mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter oegb.at/datenschutz. Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die uns von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft in der GÖD/im ÖGB; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch die GÖD bzw. den ÖGB selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland. Ihnen stehen gegenüber der GÖD/dem ÖGB in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon: 01/534 54-0; E-Mail: goed@goed.at

Den Datenschutzbeauftragten des ÖGB erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at
Informationen über die Beitragshöhe finden Sie unter
goed.at/mitgliedsbeitrag

Team



Aktuell

September 2024



Mag. Roland Gangl

Abschließende Arbeiten an BMS & Sonderformen sind abgeschafft!

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Unser berufsbildendes mittleres und höheres Schulsystem ist einzigartig und höchst erfolgreich, die Leistungen unserer Schülerinnen und Schüler sind national und international anerkannt. Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist ein Instrument zur Einordnung von Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems in acht NQR-Qualifikationsniveaus. Es ist schon besonders hervorzuheben, dass die Abschlüsse einer berufsbildenden höheren Schule in der Stufe 5 bzw. Abschlüsse einer berufsbildenden mittleren Schule sowie Lehrabschlüsse in Stufe 4 eingeordnet werden. Dabei ist für mich vollkommen klar, dass diese Einordnungen durch etwaige Änderungen bei Prüfungsordnungen, wie z.B. Abschaffung der abschließenden Arbeiten an BMS inkl. deren Sonderformen, nicht in Frage gestellt werden dürfen. Seit 22. Juli 2024 ist die gesetzliche Bestimmung in Kraft, dass Schülerinnen und Schüler an den berufsbildenden mittleren Schulen inkl. Sonderformen ab sofort keine abschließende Arbeit mehr zu schreiben haben. Die jungen Menschen sollen aus meiner Sicht in diesem Schultyp neben einer Allgemeinbildung eine fachtheoretische sowie eine fundierte praxisorientierte Ausbildung erhalten. Kolleginnen und Kollegen haben in zahlreichen Rückmeldungen stets darauf hingewiesen, dass die Erstellung einer abschließenden Arbeit eine sehr hohe Hürde für diese Schülerinnen und Schüler darstellt. Gerade diesen direkten und unmittelbaren Kontakt mit Ihnen halte ich für unerlässlich und freue mich stets über Anregungen oder wertschätzende Rückmeldungen, aber natürlich auch über kritische Beiträge. Dadurch konnten in den letzten Jahren zahlreiche positive Adaptierungen in den unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen vorgenommen werden.

An dieser Stelle zeigt sich wieder einmal deutlich, welche Gruppierung sich für Ihre Interessen und Anliegen einsetzt. Das Team FCG & Unabhängige ist stets der stabile, sichere und zuverlässige Faktor. Wir analysieren, diskutieren und setzen uns proaktiv für Weiterentwicklungen ein.

Am 27. und 28. November 2024 werden die Weichen für die kommenden fünf Jahre im Rahmen der Personalvertretungswahlen gestellt. Ich lade Sie daher jetzt schon ein, von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen.

An diesen Tagen können Sie die (durch das Personalvertretungsgesetz legitimierten) Personalvertretungsorgane auf

- Schulebene (Dienststellenausschuss oder Vertrauenspersonen bzw. Vertrauenspersonenausschuss an Privatschulen)
 - Ebene der Bildungsdirektion (Fachausschuss) sowie
 - Ebene des Bildungsministeriums (Zentralausschuss)
- wählen.

In den kommenden Wochen werden wieder verschiedene Fraktionen um Ihre Unterstützung werben. Ihr einzig verlässlicher Partner, sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege, wird jedoch das Team FCG & Unabhängige sein und bleiben. Eine starke und zuverlässige Standesvertretung wird auch in der Zukunft eine enorme Bedeutung haben. Sollten Sie an diesen beiden Tagen keine Möglichkeit haben, direkt an der Schule von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen, darf ich auf die Möglichkeit der Briefwahl hinweisen.

Ich wünsche Ihnen trotz aller Herausforderungen ein erfolgreiches und gesundes neues Schuljahr.



Clemens Tüchler, BEd

Ansprüche bei Dienstverhinderung (§ 24 VBG)

Die Regelungen des § 24 VBG sind auf **Vertragsbedienstete** (= VB) im alten Dienstrecht sowie auf VB im pD-Schema (gem. § 37 Abs 5 VBG) anzuwenden. VB, die nach Antritt ihres Dienstes durch Unfall **oder** Krankheit an der Erbringung des Dienstes verhindert sind (=Ersterkrankung), behalten den Anspruch auf die monatliche Entgeltfortzahlung. Als Monatsbezug bei Dienstverhinderung gilt der Grundbezug bei Vollbeschäftigung bzw. der aliquote Teil bei Teilbeschäftigung. Der Anspruch besteht jedoch nur, wenn VB die Dienstverhinderung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht haben.

Je nach Dauer des Dienstverhältnisses ist auch die Dauer der Entgeltfortzahlung geregelt. Einfach gesagt: **je länger** die Dauer des Dienstverhältnisses, **desto länger** die Dauer der Entgeltfortzahlung. Die Dauer bezieht sich auf **Kalendertage**.

Ist die Anzahl der Kalendertage erschöpft und besteht die Dienstverhinderung weiter, so gebühren VB die **Hälfte** des entsprechenden Monatsentgeltes für den gleichen Zeitraum. Der Anspruch auf die monatliche Entgeltfortzahlung endet jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

Tritt **innerhalb von sechs Monaten** nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt die Dienstverhinderung als Fortsetzung der vorangegangenen Dienstverhinderung (=Folgeerkrankung). Dies führt zu einer Zusammenrechnung von Krankenständen. Die Zusammenrechnung von Krankenstandszeiten setzt nicht voraus, dass die Krankenstände dieselbe medizinische Ursache haben (vgl OGH 19.10.2023, 8ObA56/23b = RS0134584). Eine weitere Ersterkrankung beginnt nach einer sogenannten „Sperrfrist“.

Dauert die Dienstverhinderung ein Jahr, so endet das Dienstverhältnis ex lege. Im § 24 VBG sind drei voneinander getrennte Tatbestände für die **Beendigung** des Dienstverhältnisses angeführt:

- Dienstverhinderungen wegen Unfall
- Dienstverhinderungen wegen Krankheit
- Dienstverhinderungen aus Gründen des Abs 7

Der Dienstgeber hat VB spätestens **drei Monate vor Ablauf** der einjährigen Frist **nachweislich** zu verständigen. Diese Verständigungspflicht dient dem Schutz der

VB, die dadurch die Chance haben sollen, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um den Dienst vor Ablauf der Jahresfrist wieder antreten zu können oder zumindest eine vertragliche Verlängerung des Dienstverhältnisses bis zu ihrer Gesundung zu erwirken (vgl OGH 19.10.2023, 8ObA56/23b = RS0134584). Gegen diese vom Gesetz vorgesehene ex lege-Beendigung des Dienstverhältnisses gibt es **keinerlei** Rechtsmittel.



MMag. Erika Zeh

Wochengeld und Sonderwochengeld

Werdende Mütter erhalten während des Mutterschutzes eine finanzielle Unterstützung in Form des sogenannten Wochengeldes. Das Wochengeld soll das Einkommen der werdenden Mutter ersetzen, während sie sich in der Schutzfrist befindet, die acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt und acht Wochen nach der Geburt endet. Unter bestimmten Umständen kann die Schutzfrist und damit auch die Bezugsdauer des Wochengeldes verlängert werden, wie etwa bei Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen.

Voraussetzungen für den Bezug von Wochengeld

Grundvoraussetzung für den Bezug von Wochengeld ist eine bestehende Krankenversicherung. Werdende Mütter müssen zum Zeitpunkt der Geburt in einem aufrechten Arbeitsverhältnis stehen oder Krankengeld beziehen. Auch bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit während der Schwangerschaft, die zu einer Frühkarenz führt, besteht Anspruch auf Wochengeld.

Antragstellung

Die Antragstellung für das Wochengeld erfolgt bei der zuständigen Krankenkasse. In der Regel wird der Antrag automatisch bearbeitet, wenn die Krankenkasse über die Schwangerschaft und den errechneten Geburtstermin informiert ist.

Wichtig ist, dass die werdende Mutter den sogenannten „Mutter-Kind-Pass“ regelmäßig führt und die darin vorgesehenen Untersuchungen wahrnimmt. Andernfalls kann es zu Kürzungen beim Wochengeld kommen.

Höhe des Wochengeldes

Die Höhe des Wochengeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Mutterschutzes. Bei unselbstständig Erwerbstätigen entspricht das Wochengeld in der Regel dem vollen Nettoeinkommen zuzüglich Sonderzahlungen.

Sonderwochengeld

Das Sonderwochengeld ist eine besondere Form des Wochengeldes, das zum Tragen kommt, wenn während einer Karenz bis zum 2. Lebensjahr eines Kindes kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen wird und aufgrund einer erneuten Schwangerschaft die werdende Mutter in Mutterschutz geht.

Der Anspruch auf Sonderwochengeld kann durch Übermittlung einer fachärztlichen Bestätigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin an die Krankenkasse geltend gemacht werden. Ein Einkommensnachweis wird nicht benötigt.

Das Sonderwochengeld gebührt im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes (60 % des letzten vollen Brutto-Entgelts).



Beschäftigungsausmaß im „Pädagogischen Dienst“ in Tabellenform

§ 40a Abs. 3 VBG – Die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Vertragslehrperson beträgt 24 Wochenstunden. Von dieser Unterrichtsverpflichtung sind 22 Wochenstunden als Unterrichtserteilung zu erbringen; dabei sind auf der Sekundarstufe II die Wochenstunden in Unterrichtsgegenständen, die gemäß BLVG in die Lehrverpflichtungsgruppe I oder II eingereiht werden, mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen. Somit sind anstelle von 22 Stunden Unterrichtsverpflichtung 20 Wochenstunden in den Gegenständen der LVG I und II für eine Vollbeschäftigung notwendig. Die Lehrverpflichtungsgruppe (LVG) ist in der Stundentafel im Lehrplan (ganz rechts neben dem Unterrichtsgegenstand) in römischer Ziffer zu finden. Im Gesamtumfang von weiteren zwei Wochenstunden sind von der vollbeschäftigten Vertragslehrperson je nach Beauftragung qualifizierte Aufgaben zu erbringen.

In der nachfolgenden Tabelle sind je Wochenstundenzahl das Beschäftigungsausmaß und die notwendige Anzahl an Stunden für die weiteren Aufgaben zusammengefasst.

WOST f. LVG III, IV Gegenstd.	Besch.- Ausmaß	Weitere Aufgaben/ Woche	Weitere Aufgaben/ Jahr	WOST f. LVG I, II Gegenstd.	Besch.- Ausmaß	Weitere Aufgaben/ Woche	Weitere Aufgaben/ Jahr
22	100,000	2,000	72,000				
21	95,455	1,909	68,728				
20	90,909	1,818	65,454	20	100,000	2,000	72,000
19	86,364	1,727	62,182	19	95,000	1,900	68,400
18	81,818	1,636	58,909	18	90,000	1,800	64,800
17	77,372	1,545	55,637	17	85,000	1,700	61,200
16	72,927	1,455	52,363	16	80,000	1,600	57,600
15	68,482	1,364	49,091	15	75,000	1,500	54,000
14	63,636	1,273	45,818	14	70,000	1,400	50,400
13	59,091	1,182	42,546	13	65,000	1,300	46,800
12	54,545	1,091	39,272	12	60,000	1,200	43,200
11	50,000	1,000	36,000	11	55,000	1,100	39,600
10	45,455	0,909	32,728	10	50,000	1,000	36,000
9	40,909	0,818	29,454	9	45,000	0,900	32,400
8	36,364	0,727	26,182	8	40,000	0,800	28,800
7	31,818	0,636	22,909	7	35,000	0,700	25,200
6	27,273	0,545	19,637	6	30,000	0,600	21,600
5	22,727	0,455	16,363	5	25,000	0,500	18,000
4	18,182	0,364	13,091	4	20,000	0,400	14,400
3	13,636	0,273	9,818	3	15,000	0,300	10,800
2	9,091	0,182	6,546	2	10,000	0,200	7,200
1	4,545	0,091	3,272	1	5,000	0,100	3,600

Vgl. GZ BMBF-722/0013-III/8/2015, Seite 27